



Håvard Langnes

Mellom marked og akademie

Institusjonell fleksibilitet i to
forskningsinstitutter

Masteroppgave i Sosiologi

Veileder: Ulla Forseth

Trondheim, april 2017

Håvard Langnes

Mellom marked og akademia

Institusjonell fleksibilitet i to forskningsinstitutter

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Ulla Forseth
Trondheim, april 2017

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Summary

The aim of this thesis is to study how inconsistencies and contradictions in the organizational practice and competence of research institutes within the social sciences is handled and used by its employees. I build on a synthesis of institutional and interpretive theory, and explore how researchers and managers make sense of and defend their research approach. The findings in this thesis come from a comparative analysis of two research institutes, with empirical data generated from in-depth-interviews. I find that the informants have to combine several different institutionalized taken-for-granted "truths" on how to do applied research. The combination of these result in inconsistencies and contradictions that are deeply embedded in the organization. The research institutes are in other words institutionally complex, they are what is called hybrid organizations. This is because the research institutes aren't just for-profit organisations, they also try to develop scientific knowledge. How the members of these institutes handle the inconsistencies and contradictions that their institute is built on, is an important part of their organizational identity. However, for members of such organizations, changing is not necessarily easy. I find that institutional changes are interpreted and viewed very differently in the two institutes, as one is more positive to this than the other.

In the discussion of this thesis, I argue that how the organizational identity of the institute is created and interpreted by the informants, is of crucial importance for how well the inconsistencies and contradictions are handled. How they attribute meaning to and talk about their own and other organizations' research practice and competence, also has a great impact on their willingness and ability to change and adapt. Those who handle these tensions best, seem to have what I call an *institutional flexibility*. Through a process of collective sensemaking they are able to create a bigger room for different research practices and competences, and thereby also for changing and adapting. This is an ability that becomes more and more important nowadays in the world of applied research, as old institutional borders are changing, blurring and crossing. As modern organizations are subject to different, conflicting and inconsistent demands, they themselves become more complex. Research institutes are no exception, and therefore their members need to be able to handle that dynamic complexity.

Forord

Jeg vil først få takke min veileder Ulla Forseth. Vel så viktig som at du har gitt gode faglige råd og tilbakemeldinger underveis, er det at du har vært der for meg som medmenneske. Din støtte og tålmodighet har vært helt uvurdelig for at denne oppgaven kunne bli til.

Under arbeidet med denne oppgaven har jeg hatt flere samtaler med Armapreet Shilo Stamnes, å ha deg som samtalepartner har hjulpet mye. Videre vil jeg sende en takk til Linn Monica Lillebjerre for grundige tilbakemeldinger på metoddelen. Andreas Ruud har også stilt opp med god hjelp, noe som jeg setter veldig pris på. Takk også til Marita Løkås for lån av diktafon. Videre har jeg hatt kjempegod støtte av verdens beste mamma og verdens beste lillesøster; jeg er dunderglad i dere. Mamma har sammen med Kristina Støverstein Sunde og Sean E. L. Boatwright også lest korrektur, noe som har vært til kjempehjelp. På fritiden er jeg glad for å ha en fantastisk kompis i Atle Engebø, som har stilt opp for meg med sosiale pusterom og gode samtaler. Jeg vil også sende en hilsen til den herlige gjengen på rom 9447, og takke for alle lunsjpauser, skriveøkter og andre øyeblikk vi har delt. Til slutt vil jeg takke informantene mine for å ha stilt villig opp til intervju med meg. Vi har vært innom mange interessante temaer som jeg skulle ønske jeg kunne jobbet videre med, men til syvende og sist måtte jeg ta noen tøffe valg og prioritere hva jeg skulle skrive om. Jeg håper dere vil like det endelige resultatet.

Prosessen frem mot en ferdig oppgave har vært en lang reise, og den har vært både kronglete og uforutsigbar. Spesielt det eksplorerende ved oppgaven min har vært en utfordring i seg selv. Mang en gang har jeg vært sliten, og mang en gang har jeg lurt på om og når jeg kommer frem. Med tid og stunder har jeg likevel kommet frem til målet, og vendt hjem rikere på erfaringer. På mange måter minner det meg om et sitat fra J.R.R. Tolkiens (2012) "Ringenes Herre":

“It's a dangerous business, Frodo, going out your door. You step onto the road, and if you don't keep your feet, there's no knowing where you might be swept off to.”

I dette ligger noe av spenningen med å forske også. Det er godt å endelig ha kommet hjem igjen fra denne reisen, men jeg utelukker slett ikke at det kan vente nye eventyr på meg der ute i fremtiden.

Håvard Langnes,

Trondheim, 28. april 2017

Innholdsfortegnelse

Summary	i
Forord	iii
Innledning – Den institusjonelle drakampen	1
Oppgavens disposisjon	5
Arven fra sosioteknikken og samarbeidsforsøkene	7
Samarbeidsforsøkene og sosioteknisk tankegang i Norge	7
Aksjonsforskning	8
Teori	11
Hybridorganisasjoner og den vanskelige balansen.....	11
Organisert hykleri.....	14
Organisasjonsidentitet og kollektiv meningsskaping	15
Metode og metodologi	19
Casestudien som metode	19
Datagenerering gjennom dybdeintervju og e-post.....	20
Presentasjon av casene	20
Å etablere tilgang til case og utvalg	21
Forskningsetiske hensyn og anonymisering	23
Gjennomføring av intervjuene.....	24
Maktforhold i intervjusituasjonen	24
Tekniske hjelpemidler og intervjuverktøy.....	24
Valg av intervjusted.....	25
Intervjuguiden	25
Analysestrategi	26
Et fortolkende perspektiv på organisasjoner	28
Forskningens kvalitet	28
Del en – Balanse og særegenhet	31
Alphainstituttet	31
Distansering fra UoH-sektoren.....	32
Distansering fra konsulentbransjen	35
Betainstituttet	38
Å holde fast på fagfeltet	40
Distansering fra konsulentbransjen	42
Sammenligning.....	44
Del to – Utvikling og endringsrom	49
Alphainstituttet	49
Akademisering.....	49

"Å løpe etter pengene"	52
Betainstituttet	55
Akademisering.....	56
"Å løpe etter pengene"	60
Sammenligning.....	63
Institusjonell fleksibilitet mellom marked og akademia.....	67
Institusjonelle logikker	67
Institusjonell fleksibilitet.....	69
Institusjonelt rom.....	72
Konklusjon.....	75
Litteraturliste.....	
Appendiks	
Vedlegg #1 - Intervjuguide Alphainstituttet.....	
Vedlegg #2 - Intervjuguide Betainstituttet	
Vedlegg #3 - Kvittering på godkjenning fra NSD	
Vedlegg #4 - Infoskriv/samtykkeskjema.....	

Innledning – Den institusjonelle drakampen

Etter andre verdenskrig hadde norske samfunnsvitenskapelige forskningsinstitutter en sentral rolle i samfunnsutviklingen. Planen var å bygge opp landet, og forskningen var moderniseringsverktøyet som skulle bidra til både økonomisk utvikling, politikkutforming og samfunnsplanlegging i den nye velferdsstaten (Buland, 1998, s. 25f). Et viktig mål var blant annet at forskerne skulle bidra med kunnskap som skulle fremme industrialiseringsprosessen (Buland, 1998, s. 19f). Instituttene nærhet til både bedrifter og offentlige institusjoner var sterk, mens praksisen deres var rettet mot samfunnsutviklende formål som de fikk vesentlige bevilgninger til. Utover 1990-tallet kom markedstenkingen sterkere inn, og dette preget også de vilkårene og forventningene som ble gitt i forskningssystemet (Skoie, 2003). Denne utviklingen gikk etter hvert mot en sterkere markedstenking, hvor midlene skulle bli hentet fra en åpen konkurransearena. I dag er forskningsinstitutter preget av en kompleks blanding av ulike mål, verdier og aktiviteter, hvor kunnskapsarbeid og kommersiell drift går opp i en høyere enhet.

Forskningssystemet er i stadig endring, og det samme gjelder forskningsinstituttene. Mange har pekt på at det over tid har gått mot en sterkere kommersialisering av forskningsinstituttene, da kanskje særlig etter endringer i bevilgningssystemet. Andvig (2008, s. 4) hevder at det faktisk at basisbevilgningen i Norge er vesentlig lavere enn i andre land, har vært hovedgrepet i en problematisk kommersialisering av norsk forskningsaktivitet. Gjennom å skape et stort "pseudomarked" for forskning, har det blitt et press på instituttene om å finansiere seg selv, noe som kan ha gitt et sterkere fokus på det kommersielle. Skoie (2003, s. 55, 74) har argumentert for at nye finansieringsprinsipper på 1990-tallet la opp til, at markedet og brukerne skulle få en enda sterkere innflytelse over de teknisk-industrielle instituttene. Han mener videre at de mange etableringene av nye institutter de siste tiårene vitner om en betydelig tro på at samfunnsmessige problemer kunne bli løst ved hjelp av samfunnsforskning. Det betød en vesentlig satsning på å utvikle kunnskapsinstitusjoner, at "hvert problem får sitt institutt". En vet mindre om hvordan dette har gått i nyere tid, og hvorvidt de ansatte ved instituttene har en oppfatning av at de fortsatt har et slags mandat eller en identitet knyttet til å løse bestemte samfunnsproblemer.

I nyere tid har Forskningsrådet fått en satsing med nye søknadstyper og programmer for samarbeid mellom næringsliv og institutter om FoU. Eksempler på dette er BIA-programmet, Innovasjonsprosjekt i Næringslivet og KPN. BIA står for Brukerstyrt Innovasjonsarena, og er en åpen konkurransearena som finansierer forskningsbasert innovasjon i norske bedrifter. Et

viktig poeng med programmet er at prosjektene springer ut fra bedriftenes egne strategier og behov (Forskningsrådet, 2015). Innovasjonsprosjekt i Næringslivet er en søknadstype som har som formål å bidra til å utløse FoU-aktivitet i næringslivet, med særlig fokus på innovasjon og bærekraftig verdiskapning. Her tar bedrifter og forskningsmiljøer 50 prosent av kostnaden for prosjektene, mot å få resten dekket i støtte (Forskningsrådet). KPN står for kompetanseprosjekt for næringslivet, og slike søknader handler først og fremst om å kombinere det å stimulere til kunnskapsutvikling, samtidig som en driver kompetanseutvikling gjennom å støtte doktorgradsløp (Forskningsrådet, 2016). Felles for programmene og prosjektene, er at de gir incentiver til tettere samarbeid mellom næringslivet og forskningsinstituttene. Dette føyer seg inn i en utvikling hvor forskning i større grad blir forventet å ha en nyttefunksjon og "impact", også kalt samfunnseffekter eller ringvirkninger. Dette står nå også sentralt i utlysninger både fra EU og Norges Forskningsråd (Thune & Gulbrandsen, 2016).

De siste årene har en også sett at akademiske kriterier har blitt mer vektlagt hos Forskningsrådet, gjennom økte forventninger og incentiver til blant annet vitenskapelig publisering. Det er mulig at dette kan bidra til en viss akademisering av forskningsinstituttens virksomhet. Dette er spesielt interessant med tanke på at mine case tilhører en forskningstradisjon som lenge har stått i opposisjon til det konvensjonelle akademiske idealet. I et notat til Fagerbergutvalget ble det stilt spørsmål ved om det å vektlegge indikatorer som publiseringer og siteringer, kunne virke akademiserende og negativt for instituttene (Alsos, Henjesand & Arnulf, 2010, s. 20). I en høringsuttalelse til regjeringen om den daværende forskningsmeldingen, antydet også Forskningsinstituttens Fellesarena (2012, s. 2) at den frittstående instituttsektorens virksomhet kunne endre seg og bli svekket på sikt. De pekte blant annet på at det kan bli en akademisering gjennom at instituttene tilpasser seg økt konkurranse fra UoH-sektoren om akademisk innrettede prosjekter, og et prispress og redusert forskningskvalitet gjennom konkurranse fra konsulentbransjen.

Hetland (2009, s. 10) har argumentert for at arbeidsdelingen mellom UoH-sektoren (Universitets- og høyskolesektoren) og instituttsektoren har satt forskningsinstituttene i en "skvis" mellom de to sektorene. Denne mellomstillingen gir altså en vesentlig spenning mellom konflikterende krav. De siste årene har også systemet for basisfinansiering blitt lagt om til å gi økt uttelling for oppdragsinntekter, da særlig via oppdragsgivere som ikke får midlene sine fra Forskningsrådets programmer. Det kan ifølge Bay og Smith (2012) bidra til mindre blanding av kortsiktige og mer langsiktige, akademiske prosjekter, og et større fokus på kortsiktige

oppdrag. Derfor vil mange forskningsinstitutter i økende grad kunne være avhengige av å tilpasse seg sine oppdragsgiveres særegne og kortsiktige problemer, som skiller seg fra de typiske, langsiktige og akademiske problemene som vanligvis kjennetegner forskning. Dette utgjør en risiko for å gjøre forskningsinstituttene til forveksling lik konsulentbransjen, hevder Bay og Smith. Utviklingen av det såkalte "anbudsregimet" har også gitt nye forskningsetiske utfordringer gjennom å utfordre den akademiske friheten (Tostensen, 2012, s. 33f).

Forskningsinstituttene har en vanskelig mellomstilling mellom marked og academia. Fordi sektoren har andre oppgaver og arbeidsbetingelser enn andre forskningsaktører, er det en viss spenning mellom akademiske krav fra universitetsmiljøer, og krav til brukerorientering fra instituttens brukere, sier Skoie (2003, s. 15, 87). Forskningsinstitutter har altså en utfordring med ulike og tidvis motstridende krav fra sine omgivelser, noe som er typisk for moderne organisasjoner. Fordi organisasjonene må tilpasse seg dette, blir de også selv bygd på motsetninger (Brunsson, 2002, s. xiii). Dette er motsetninger som de ansatte må takle og forholde seg til. Det er de som skal gjøre forskningsarbeidet, og som må kunne rasjonalisere og finne mening i å delta i instituttets aktivitet. En del frykter samtidig at konkurransesituasjonen og bevilgningssystemet kan gjøre at instituttene blir for like konsulentene, noe som kan gå utover muligheten til å bygge opp langsiktig spesialkompetanse. I noen intervjuer som Gulbrandsen med flere (2012, s. 63) gjorde med instituttforskere, kom det blant annet fram at formålet med forskningen ble opplevd som fundamentalt forskjellig i UoH-sektoren sammenlignet med instituttsektoren. Det er usikkert hvordan instituttene vil klare å holde på sitt formål og særpreg framover, og hvordan det blir opplevd for dem som jobber der når organisasjonen og dens aktivitet endrer seg.

Forskningsinstitutter og deres aktivitet har vært mye mindre studert enn det forskning- og utviklingsaktivitet ved universiteter, høyskoler og bedrifter har vært (Gulbrandsen et al., 2012, s. 13). Gulbrandsen (2011, s. 215) definerer forskningsinstitutter som organisasjoner involvert i forskning og utvikling (FoU), men som er utenfor utdanningssektoren og i tett samarbeid med sine brukere. I denne oppgaven velger jeg å bruke betegnelsen "forskningsinstitutt" om begge casene i denne oppgaven, selv om det ene nå tilhører en organisasjon innen academia. Det mener jeg gir mening, da de generelt i sin aktivitet driver med tilsvarende oppgaver som de frie forskningsinstituttene. Gulbrandsen (2011, s. 215) har studert forskningsinstitutter som hybridorganisasjoner, som balanserer mellom ulike kulturelle sfærer. I hans studie var fokuset på legitimitet, på hvordan instituttene får anerkjennelse for sine praksis hos aktører som de er

avhengige av. Fokuset var altså ikke på hvordan instituttene ansatte opplevde og håndterte denne balansen internt, men på hvordan organisasjonen forholdt seg til ulike forventninger fra innflytelsesrike aktører utenfor instituttorganisasjonen. Han så for eksempel på hvordan de sørget for å ikke bli oppfattet som for akademiske i samarbeidet med oppdragsgivere i industrien. I denne oppgaven vil jeg snarere se nærmere på betydningen av organisasjonsidentitet og kollektiv meningsskapning i slike organisasjoner.

Lite forskning synes å ta for seg det intraorganisatoriske nivået i forskningsinstitutter. Jeg vil derfor argumentere for at det har vært et manglende fokus på hvordan de som jobber på slike institutter håndterer en institusjonell kompleksitet i det å balansere mellom bedriftsvirksomhet og kunnskapsarbeid. Det kan ha noe med at det intraorganisatoriske nivået har vært oversett i studier av hybridorganisasjoner, til fordel for et fokus på hva som skjer mellom ulike organisatoriske felt (Battilana & Dorado, 2010, s. 1436). Gulbrandsens (2011) studie er et eksempel på nettopp det. Battilana og Dorado legger i sine arbeider vekt på at begge deler er nødvendig. En som har gjort det, er Murray (2010). Hun har studert hvordan forskere innen biologifeltet forandret meningen i det å ta patenter på forskning, fra å være noe kommersielt til å bli noe akademisk. Forskerne i caset hennes distanserte seg fra det kommersielle aspektet i å tjene penger på forskning som de hadde utført, men kunne samtidig rettferdiggjøre det å registrere patenter som resultat av forskningen. Slik sett fungerte markedstankegangen i et slags produktivt spenningsforhold sammen med den akademiske, snarere enn at den ene institusjonelle tankegangen ødela den andre. Dette argumenterer hun for at bør berolige sosiologer som har uttrykt bekymring for hvordan kommersialisering gjør seg gjeldende på stadig nye områder der ikke-kommersielle normer og institusjoner tidligere var dominerende (Murray, 2010, s. 380). Hennes studie er det nærmeste jeg kommer det jeg ser på, men den var ikke gjort på forskningsinstitutter.

Jeg har i denne oppgaven gjennomført en komparativ casestudie av to institutter med en felles forskningstradisjon, aksjonsforskningen og sosioteknikken, som i dag tilhører ulike sektorer. Det interessante med disse instituttene, er at de ofte har et tettere forhold til sine oppdragsgivere enn "konvensjonelle" samfunnsvitenskapelige forskningsinstitutter. Det som er særegent med aksjonsforskningen, er at forskere og oppdragsgivere deltar på lik linje både i endringsarbeid og læringen av det. Dette er for å i felleskap utvikle lokalt basert, anvendelig kunnskap (Greenwood & Levin, 2007, s. 1). Institusjonelt sett forholder de seg da kanskje til andre normer og verdier om hva som er den riktige måten å drive forskning og utviklingsarbeid på. Her går

jeg inn for å utforske de dilemmaene som de ansatte står i, ved å måtte kombinere ulike mål og verdier. Den generelle problemstillingen er som følger:

Hvordan håndterer ansatte i samfunnsvitenskapelige forskningsinstitutter institusjonell kompleksitet i sin forskningstilnærming, og hvordan forholder de seg til det å skulle endre seg?

Oppgavens disposisjon

Oppgaven videre inneholder en gjennomgang av aksjonsforskningstradisjonen, samarbeidsforsøkene og sosioteknisk tankegang i Norge. Deretter kommer et teorikapittel hvor jeg går inn på hvilke utfordringer hybridorganisasjoner har, hvordan slike motsetningsfylte organisasjoner fungerer, og deretter betydningen av identitet og kollektiv meningsskaping i disse. Etter dette går jeg inn på oppgavens overordnede forskningsdesign og metode, hvor jeg redegjør for mine metodiske valg. Deretter kommer en analyse fordelt over to kapitler, der jeg tar for meg oppgavens funn. Hver av disse er delt i ett underkapittel om hvert institutt, etterfulgt av en sammenligning. I drøftingen argumenterer jeg for at forskningsinstituttene er preget av de ansattes meningsskapende streben etter stabilitet og redusert kompleksitet. Avslutningsvis konkluderer jeg med at de to instituttene har en ulik evne til å skape rom for forskjellige praksiser og kompetanser, og diskuterer hva dette har å si for deres evne til å utvikle seg. Til slutt foreslår jeg temaer for videre forskning.

Arven fra sosioteknikken og samarbeidsforsøkene

Da denne oppgaven tar utgangspunkt i to forskningsinstitutter som har felles røtter i aksjonsforskningstradisjonen, vil jeg gi en kort innføring i denne. I tillegg vil jeg knytte dette til de samfunnsvitenskapelige instituttene rolle i samarbeidsforsøkene på 60-tallet. Gjennom dette viser jeg betydningen av de historisk tette båndene mellom kunnskapsarbeid, samfunnsengasjement og næringsvirksomhet i Norge.

Samarbeidsforsøkene og sosioteknisk tankegang i Norge

På begynnelsen av 1960-tallet var politikere, industriledere og fagforeningsledere enige om at det måtte bli lagt til rette for en økt personlig medvirkning for arbeidstakerne i Norge. Dette var både for å bidra til den økonomiske utviklingen, men også for å gi brede lag av befolkningen en bedre levemåte som samsvarte med viktige verdier i den nye velferdsstaten (Thorsrud & Emery, 1969, s. 10f). Dette ledet til det som senere ble kjent som Samarbeidsforsøkene. Dette var en rekke prosjekter som skulle gi økt lønnsomhet i industrien, bedre arbeidsmiljø og bedriftsdemokrati forankret i organiseringen av arbeidet (Levin, Nilssen, Ravn & Øyum, 2012, s. 46). Initiativtakeren til dette het Einar Thorsrud. Thorsrud hadde vært motstandsmann under 2.verdenskrig, og hadde der fått en god forståelse av arbeid i selvstyrte, ikke-hierarkiske grupper. Han ble derfor opptatt av ideen om demokrati og medvirkning på arbeidsplassen (Buland, 1998, s. 17; Skorstad, 2002). Thorsrud utdannet seg til psykolog, og fikk etter hvert kjennskap til forskning ved Tavistock-instituttet i London. Her hadde de gjort forsøk hvor de studerte betydningen av samarbeid og medvirkning i britiske kullgruver. En viktig innsikt her var at det teknologiske og det sosiale systemet måtte bli sett i sammenheng, siden disse er gjensidig avhengig av hverandre (Thorsrud & Emery, 1969, s. 225). Det er dette som utgjør kjernen i en sosioteknisk tankegang, også kjent som sosioteknikken. Sosioteknikken stod i klar kontrast til Scientific Management og Human Relations-orientert organisasjonsteori. Der den førstnevnte hadde et teknokratisk utgangspunkt hvor mekaniske analogier ble brukt for å forstå samspillet mellom mennesker og maskiner, gikk Human Relations-skolen motsatt vei og la for ensidig vekt på mellommenneskelige relasjoner (Thorsrud & Emery, 1969, s. 181). I en sosioteknisk forståelse var det viktig å erkjenne at det ikke fantes kunnskap om arbeidsorganisering som på forutsigbart vis kunne bli tatt i bruk på samme måte i enhver bedrift, og samtidig bli forventet å fungere optimalt. Å innføre nye organisasjonsprinsipper kunne ikke sammenlignes med å gå til innkjøp av produksjonsutstyr, fordi en måtte ta utgangspunkt i den spesifikke konteksten og menneskene som påvirket og skulle ta del i den (Thorsrud & Emery,

1969, s. 27). Det var altså nødvendig med en nærhet til de en studerte og kunnskap om lokale forhold, dersom en for eksempel skulle skape økt produktivitet.

En sentral kontakt ved Tavistock-instituttet som skulle bli viktig for både Thorsrud og aksjonsforskningen i Norge, var Fred Emery. Med kommunistisk bakgrunn og erfaring fra analyser av de tidlige kullgruvestudiene, ga han utviklingen av aksjonsforskningen i Norge en sterkere ideologisk og vitenskapelig dimensjon. Dette tankegodset brukte Thorsrud blant annet til å starte opp IFIM (Institutt for Industriell Miljøforskning), som var en av flere aktører som skulle bruke vitenskapelig kunnskap som et virkemiddel i industrialiseringsprosessen (Buland, 1998, s. 19f). Gjennom dette skulle landet bli bygd opp gjennom prosjekter hvor både menneske, organisasjon og maskin ble sett i sammenheng. Et av de viktigste prosjektene i denne prosessen var Samarbeidsforsøkene. De ble satt igang i 1961-62, og ble gjennomført av IFIM i samarbeid med Tavistock-instituttet (Thorsrud & Emery, 1969, s. 11). I disse feltforsøkene tok en utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers konkrete arbeidssituasjon, for å vise hvordan økt medvirkning kunne gi økt produktivitet. Gjennom dette arbeidet ble grunnlaget lagt for mye av det som skulle bli til Arbeidsmiljøloven, og mange av funnene har formet det moderne norske arbeidslivet gjennom å vise betydningen av samarbeid, medvirkning og demokrati (Bungum, Forseth & Kvande, 2015, s. 18; Levin et al., 2012, s. 47). I møtet mellom industri, velferdsinstitusjoner og arbeidslivsorganisasjoner ble en norsk sosioteknisk tradisjon utviklet. Mye av metodikken i dette arbeidet var basert på aksjonsforskning, som jeg vil ta for meg i neste underkapittel.

Aksjonsforskning

Aksjonsforskning er ikke et entydig begrep, men det finnes noen kjennetegn som går igjen. Hvis en ser spesifikt på norsk aksjonsforskning, har den vært forstått som en forskningsstrategi som kombinerer det å delta i forsøk på praktiske forbedringer av virkeligheten, og å bruke disse til å forstå denne bedre (Pålshaugen, 1991, s. 23). Ifølge Greenwood og Levin (2007, s. 1) er den basert på å bruke et vidt spekter av metoder for å skape endring i et felt, som så kan bidra til en kunnskapsutvikling. Det er viktig her at oppdragsgiverne og forskerne deltar på lik linje både i endringsarbeidet og læringen av det, at de i felleskap utvikler lokalt basert, anvendelig kunnskap. Gustavsen og Sørensen (1982, s. 148) legger vekt på at forskeren deltar i å løse praktiske problemer i samarbeid med andre, der dette arbeidet også innebærer en lærings- og forskningssituasjon for forskeren. Ifølge Heller (2004, s. 357) er det å skape endring og handling det viktigste i aksjonsforskningen, mens læringsaspektet blir mer sekundært og rettet

mot å utvide eller foredle eksisterende forskning. Det er altså flere syn på hvordan en skal definere forskningstradisjonen, men koblingen mellom endring, handling og læring virker å være sentral. Av disse er endring det viktigste.

Aksjonsforskningen bygger på en strategi hvor handling blir en del av forskningsprosessen, i det sosiale feltet som en selv studerer. Her blir ikke utfordringen at forskningen skal lede til en endring i praksis hos oppdragsgiverne, men å bidra til en endring i praksis som det er forskningsmessig interessant å følge opp (Pålshaugen, 1991, s. 24). Det er her læringsaspektet kommer inn. Flere generasjoner med aksjonsforskere har også brutt med etablerte, klassiske idealer om en nøytral og distansert forsker. Det skyldes at de ofte selv har deltatt aktivt i arbeidet med å teste og innføre endringer hos sine oppdragsgivere, og samtidig forsket på de samme endringene (Klev & Levin, 1998, s. 271). I dette ligger det flere klare spenninger. Aksjonsforskningen tar utgangspunkt i at forskning ikke kan være helt verdifri. I tradisjonell forskning kan det fremstå som om det ikke er noen verdivalg som finner sted, fordi teorien er ansett som "nøytral". Det stemmer dårlig med virkeligheten, og aksjonsforskningen bryter med dette synet gjennom å gjøre verdivalgene forskeren står ovenfor synlige og tydelige (Mathiesen, 2011, s. 72ff). Problemstillingene som denne forskningen er bygd på, vil alltid være preget av at den blir gjort *for* noen. Den er aldri verdifri, og aksjonsforskningen har snarere som mål å påvirke feltet for å få en utvikling som er verdimeisig "riktig" (Klev & Levin, 1998, s. 269).

Aksjonsforskningen befinner seg i et spenningsforhold mellom det tradisjonelle kunnskapssynet i akademisk forskning, og den konsulentdominerte utviklingsrollen i endringsarbeid. Det er blant annet fordi den bygger på en kritikk mot det konvensjonelle synet hvor lokal handlingskunnskap er ansett som mindre verdt enn "forskningsbasert kunnskap". Den primære kunnskapsutviklingen bør helst skje hos dem som skal bruke kunnskapen (Klev & Levin, 1998, s. 269, 273). I aksjonsforskningen er det viktig å redusere avstanden til de det blir forsket på, og avstanden mellom teori og praksis (Løchen, 1979). Derfor er den basert på å gjøre prosjekter *med*, snarere enn *for* oppdragsgiverne (Greenwood & Levin, 2007, s. 1). De siste tiårene har nye generasjoner aksjonsforskere også gjort dialogen til en mer sentral del av sine forskningsforløp. Det innebærer et brudd med den "gamle" aksjonsforskningstradisjonen, hvor forskeren hadde en slags spesialrett til å bestemme hva en skulle forske på, og hvordan dette skulle forstås (Klev & Levin, 1998, s. 269f). I nyere tid har altså involveringen av oppdragsgiveren blitt sterkere. Aksjonsforskningen har på flere fronter stått i opposisjon til andre kunnskapssyn og praksiser, og da særlig de i academia.

Teori

I dette kapittelet presenterer jeg det teoretiske rammeverket for oppgaven, som bygger på en syntese mellom institusjonell og fortolkende teori. Dette er viktig for å kunne analysere hvordan instituttets identitet blir utviklet i organisasjonen, og hvordan den blir forstått av de ansatte. Det har vært en renessanse de siste tiårene innen den institusjonelle teorien, hvor forskere gjenoppdager mikronivået og sine røtter i fenomenologi og sosialkonstruksjonisme (Owen-Smith, 2011, s. 63). Dette har gitt et fokus på lokale praksiser, situerte meninger og identiteter, for å forklare hvordan organisatoriske praksiser blir opprettholdt og endret. I tillegg har en del teoretikere også vendt øynene mot språket. Dette har gitt større oppmerksomhet om betydningen av lokalt arbeid, mening, språk og identitet (Owen-Smith, 2011, s. 64). Det er imidlertid lite forskning som er gjort i området mellom meningskaping og institusjonell teori (Weick, Sutcliffe & Obstfeldt, 2005, s. 144f). Det er særlig det jeg vil gjøre noe med i min oppgave.

Jeg starter ved å ta for meg begrepet hybridorganisasjoner, for å forstå hvilke utfordringer forskningsinstitutter kan ha gjennom å kombinere ulike institusjonelle logikker. Deretter tar jeg for meg Brunssons (2002) teori om "*the organization of hypocrisy*", for å forstå hvordan motsetningsfylte organisasjoner reduserer sin iboende spenning mellom handling og ord. Til slutt ser jeg på betydningen av organisasjonsidentitet og kollektiv meningskaping i organisasjoner preget av tvetydighet og motsetninger.

Hybridorganisasjoner og den vanskelige balansen

Hybridorganisasjoner, også kjent som hybrider, har vært et tema som har skapt mye interesse i flere fagfelt de siste årene. Paradoksalt nok eksisterer det imidlertid ikke en klar og entydig definisjon på hva det er. Det kan derfor bli ansett å være et paraplybegrep (Bracci, 2016, s. 1). Et av de mer kjente perspektivene tar utgangspunkt i at det er organisasjoner som kombinerer flere ulike institusjonelle logikker på nye måter, for å skape innovative løsninger på komplekse problemer (Battilana & Dorado, 2010; Jay, 2013, s. 1). Institusjonelle logikker er tatt-for-gitte oppfatninger og praksiser som styrer aktørers oppførsel innenfor bestemte aktiviteter i et felt, for eksempel forskning. Hybridorganisasjoner har ofte vært forstått som noe som bærer med seg både indre og ytre spenninger. Det skyldes at de kombinerer flere forskjellige trekk fra private, offentlige og ideelle organisasjoner i nye former og praksiser, og slik sett hvisker ut de tradisjonelle grensene mellom disse (Battilana & Lee, 2014, s. 398). En typisk forståelse er at hybridorganisasjoner opererer i landskapet mellom profitt- og non-profitt-organisasjoner

(Boyd, Henning, Reyna, Welch & Wang, 2009, s. vii). Fordi hybridorganisasjoner er preget av institusjonell kompleksitet, kan de oppleve vesentlige utfordringer (Jay, 2013, s. 1). Slike organisasjoner og medlemmene i dem, blir derfor preget av et sterkt behov for å skape en balanse og stabilitet mellom ulike institusjonelle logikker, verdier og mål. Dette gjør hybridorganisasjoner og deres praksis til et svært spennende fenomen å studere.

I nyere tid har forskning på hybriditet med fokus på organisasjonsidentitet, organisasjonsformer og institusjonelle logikker gitt mer samsvarende resultater, noe som understreker at disse tingene henger sammen (Battilana & Lee, 2014, s. 402). Logikker blir definert på samfunnsnivå, og når et flertall av organisasjoner i et felt tar til seg disse og anvender dem innenfor en bestemt type aktivitet, kan disse bli institusjonalisert og legitime. Slik blir disse måtene å organisere på, til noe som er tatt-for-gitt i slik type aktivitet. Da kan disse logikkene til sammen bidra til at organisasjonsmedlemmer kan uttrykke og definere en identitet (Battilana & Lee, 2014, s. 402). Et viktig poeng er altså at organisasjonsidentiteter og organisasjonspraksiser er bygd inn i institusjonelle kontekster. Dette er noe flere studier nå tar for seg, og det er forskere som har tatt til orde for at en må utforske dette i større grad enn det blir gjort i dag (Battilana & Dorado, 2010). Et viktig poeng er imidlertid at det kan være flere ulike institusjonelle logikker som er bygd inn i praksisene til hybridorganisasjoner, og at organisasjonsmedlemmene derfor må håndtere en vesentlig kompleksitet. Det kan da være vanskelig å få en felles forståelse av spørsmål som "hvem er vi?" og "hva driver vi med?". Jeg mener derfor at en må gå til det intraorganisatoriske nivået dersom en skal forstå forskningsinstituttene fullt ut. Battilana og Dorado (2010, s. 1435) argumenterer for at det intraorganisatoriske nivået har vært neglisjert, til fordel for et fokus på hva som skjer mellom ulike organisatoriske felt. De legger i sine arbeider vekt på at begge deler er nødvendig for å forstå hybridorganisasjoner. Det har vært en mangel på studier av hvordan organisasjoner takler krav og forventninger fra flere ulike institusjonelle logikker, det vil si institusjonell pluralisme (Battilana & Dorado, 2010, s. 1420). Det har også vært en tendens i flere tiår at organisasjonene blir studert som enhetlige aktører, og indre uro skapt fra flere ulike logikker i dem har blitt oversett.

Murray (2010) har i sin casestudie sett på hvordan biologiforskere har kombinert kommersielle og akademiske logikker i det å tjene penger på å patentere resultater fra forskningen sin gjennom såkalte hybridstrategier. Hun deler inn i tre ulike hovedsyn som har vært utbredt i studier av hvordan aktører i hybridorganisasjoner kombinerer ulike institusjonelle logikker. Det første heter "*the hostile worlds view*", og går ut på at hybrider oppstår ved at en institusjonell

logikk havner i konflikt med den andre. På sikt ender den første opp med å dominere og ødelegge den andre (Murray, 2010, s. 342). Et eksempel på en slik forståelse ville være at et større fokus på å hente inn penger i en FoU-virksomhet gir en tiltagende kommodifisering av forskning, som bryter ned det vitenskapelige og akademiske. Den andre forståelsen er "*the blended worlds view*", som tar utgangspunkt i at hybridstrategier utydeliggjør grensen mellom akademisk og kommersiell vitenskap, og dermed gjør at logikkene bak disse smelter sammen (Murray, 2010, s. 344f, 369). Det kan da oppstå en slags hybridlogikk hvor det å oppnå kommersiell og akademisk suksess er samsvarende. Et tredje syn er "*coexisting worlds*", som tar utgangspunkt i at hybrider kan ha separate institusjonelle logikker, som fungerer sammen uten å komme i konflikt. Dette gjør at en kan ta i bruk både akademiske og kommersielle logikker. Murray (2010, s. 346) argumenterer for at ingen av disse perspektivene fungerer fullt ut. Hun foreslår i stedet at motsetningene som hybridorganisasjoner opplever, bare kan fungere og bli forstått gjennom å se på hvordan medlemmene av dem tillegger og omskaper meningen bak sine praksiser. Hybrider oppstår og blir opprettholdt gjennom *differensiering*, snarere enn *utydeliggjøring*. Det betyr at forskere kan distansere seg fra en kommersiell logikk, men samtidig anvende den selv. De kan således kombinere de ulike logikkene, uten at det innebærer at grensen mellom dem blir utydeliggjort eller forsvinner. Det gjør at den snarere kan bli opprettholdt og forsterket gjennom et slags produktivt spenningsforhold.

Hybridorganisasjoner er ofte markedsorienterte, har et langtidsperspektiv på den økonomiske driften sin, og et nært, personlig forhold til leverandører, produsenter og kunder (Boyd et al., 2009, s. 146). Gjennom dette kan en tenke seg at kommersialisering kan være en mulig utfordring for forskningsinstitutter, dersom vi forstår dem som hybridorganisasjoner. Samtidig vil en utvikling hvor en fjernet seg fra markedet kunne være vel så problematisk, gjennom å innebære en akademisering. Akademisering handler om at kunnskap som er ment å være nyttig for noen, mister sin nærhet til praksis og blir tydeligere knyttet til en annen form for vitenskapelig kunnskap (Harwood, 2010, s. 413). Det er altså en vanskelig balansegang i slike organisasjoner. Inspirert av Murrays (2010) studie av institusjonell kompleksitet og meningsskaping i bruk av hybride praksiser, ønsker jeg å utvide det fokuset Gulbrandsen (2011) har satt på forskningsinstitutter som hybridorganisasjoner, til også å gjelde det intraorganisatoriske. Fordi mange studier av hybridorganisasjoner synes å tilhøre management-feltet, vil jeg argumentere for at en mer sosiologisk tilnærming kan være en sunn motvekt til dette. Med det mener jeg en tilnærming hvor organisatoriske problemstillinger ikke blir studert ut fra en deterministisk transaksjons- og kostnadslogikk, men med en forståelse av hvordan

menneskers fortolkninger av seg selv og organisasjonen de er en del av, spiller en rolle i hvordan denne blir skapt, endret og opprettholdt.

Organisert hykleri

I nyere tid har en sett at moderne organisasjoner ikke bare må tilpasse seg etter ensidige krav, men ofte også motstridende og inkonsistente krav. Disse retter seg like mye mot hvordan organisasjonene skal gjøre det de gjør, som hva de faktisk skal gjøre (Brunsson, 2002, s. xii). Ifølge Brunsson takler slike organisasjoner gjerne konflikter gjennom å reflektere dem, ved å bygge inn elementer av disse konfliktene i seg selv. Motstridende forventninger og krav blir da reflektert i de strukturene, prosessene og ideologiene som organisasjonene bygger på, og dermed blir også organisasjonene selv konfliktbaserte, inkonsistente og motsetningsfylte. Disse innebygde inkonsistensene definerer det Brunsson (2002, s. xiii) kaller "*the organization of hypocrisy*"; en organisasjon bygd på ikke-anerkjente motsetninger mellom ord og handling. En slik måte å møte en slik verden på, med konflikterende handlinger, beslutninger og ord, blir kalt hykleri (hypocrisy). Her er det en parallell til Murrays (2010) teori om hvordan motsetninger kan bidra til at institusjonelle logikker ikke kommer i konflikt med hverandre, men snarere blir opprettholdt. Hykleri innebærer i denne sammenheng en forskjell på hva som blir sagt og hva som blir gjort, og ordet blir her brukt i en positiv betydning som en viktig egenskap for å kunne håndtere motsetninger (Brunsson, 2002, s. xi, xii). Det kan innebære at en organisasjon som kan si at de gjør en ting, beslutte å gjøre en annen, for så å gjøre en tredje. Et eksempel på dette kan være at en organisasjon handler på en måte, men kompenserer for det med å prate på en annen måte. Dette hykleriet er en måte for organisasjonen å takle flere konflikterende verdier på samme tid, og det kan bidra til økt tilfredshet og sosial stabilitet (Brunsson, 2002, s. xv). Samtidig er det få organisasjoner som kan klare seg bare med å reflektere de konflikterende og inkonsistente motsetningene. De er avhengig av også å finne andre måter de kan redusere spenningsforholdet mellom hykleri og handling (Brunsson, 2002, s. xiii).

Brunsson fokuserer i sitt verk mest på beslutningsprosesser i organisasjoner, men jeg mener at den grunnleggende ideen i teorien hans også kan bli brukt på andre måter. Jeg vil argumentere for at hybridorganisasjoner kan oppleve nettopp slike spenninger og motsetninger som de må håndtere. De som må håndtere dette er de ansatte, som skal opprettholde et meningsfullt forhold til det arbeidet de utfører, og den organisasjonen som de er en del av. Det er her interessant å se hvilken betydning "organisatorisk hykleri" kan ha for å håndtere de motsetningene som forskningsinstitutter kan bli preget av. Dette vil jeg ta mer for meg i neste underkapittel.

Organisasjonsidentitet og kollektiv meningsskaping

Strati (2000, s. 26) mener det er et viktig poeng at organisasjoner er organiserende prosesser; det er inter- og intraorganisatoriske dynamikker. Det er ikke noe stabilt og statisk, men noe dynamisk. Medlemmene i en organisasjon vil imidlertid forsøke å påvirke denne prosessen, så den blir opplevd som mer stabil. Weick (2012, s. 3f) tar utgangspunkt i denne forståelsen, og bruker begrepet "*the temporary organization*" for å beskrive tvetydigheten i hvordan organisasjoner oppstår og blir oppløst. Dersom en legger til grunn en forståelse av midlertidighet som noe iboende i organisasjoner, blir det desto viktigere å studere hvordan organisasjonsmedlemmer prøver stabilisere dette. Videre blir det også sentralt å se hvordan de forsøker å opprettholde og gjenskape disse når de blir truet av forvitring. Weick argumenterer derfor for at menneskene i disse organisasjoner kontinuerlig bygger kontinuitet og gjentakelse inn i sin hverdag gjennom bruk av tekster, samtaler og gjensidig avhengig aktivitet. Gjennom denne meningsskapingen kan de få en opplevelse av at endringstempoet i organisasjonen blir redusert, at tempoet blir satt ned og organisasjonen blir mer stabil (Weick, 2012, s. 4). Meningsskaping er slik sett sentralt for at organisasjonsmedlemmer skal kunne takle de endringsprosessene som en organisasjon kontinuerlig vil måtte gå gjennom, både for å kunne rasjonalisere dem, men også å påvirke dem. Et viktig spørsmål er imidlertid om den sosiale "virkeligheten" stadig blir reforhandlet, eller om det eksisterer mer faste mønstre (Weick et al., 2005).

Santos og Eisenhardt (2005, s. 500) sier at organisasjonsmedlemmer kan definere grenser for organisasjonen for å oppnå sammenheng og samsvar mellom identiteten til organisasjonen og aktiviteten den bedriver. Gjennom å definere "hvem vi er", former organisasjonsmedlemmer organisasjonen og danner en sosial kontekst for meningsskaping. Et viktig poeng er altså at organisasjonsmedlemmene aktivt utfører kollektiv meningsskaping (Weick, 1995). Det går ut på at de gjør seg kjent med ny informasjon, deler tolkninger av tidligere handlinger, blir enige om betydningen av endringer i omverden og hva som kan være passende handlinger for å møte disse (Santos & Eisenhardt, 2005, s. 500). Meningsskaping handler om å fortolke informasjon og redusere tvetydighet for å muliggjøre handling (Brown, Colville & Pye, 2014; Colville, Brown & Pye, 2012; Santos & Eisenhardt, 2005). Det er mulig at det å redusere tvetydighet er ekstra viktig i hybridorganisasjoner, fordi de er preget av en institusjonell kompleksitet. Gjennom meningsskaping kan nemlig komplekse forhold bli noe som kan bli forstått eksplisitt gjennom språket og muliggjøre handling (Taylor & Van Every, 1999, s. 40, 275). Både organisasjonen og meningsskapingen er en del av hverandre, og en må ta hver av dem i

betraktning for å forstå den andre (Weick et al., 2005, s. 133). Dette understreker poenget om at endring er en naturlig del av organisasjoner, og at organisasjonsmedlemmer har et behov for å drive meningsskaping for å håndtere dette. Det er på denne måten organisasjoner blir til, blir opprettholdt, og at organisasjonsmedlemmer vedlikeholder et meningsfullt forhold til den aktiviteten de bedriver. Meningsskaping innebærer at mennesker både må fortolke den verden som finnes der ute, men også skape noe av det de tolker (Brown et al., 2014, s. 4f). Slik sett hører meningsskaping både til et fortolkende og sosialkonstruksjonistisk perspektiv.

Kollektiv meningsskaping og identitetsforståelse er tett sammenknyttede fenomener (Brown et al., 2014, s. 12f). Dersom bestemte meningsskapende aktiviteter blir gjentatt på samme måte over tid, er det tenkelig at det vil kunne oppstå en oppfatning av at dette er definerende praksiser for instituttet. Slik kan meningsskaping få en rolle i å forme og omforme organisasjonsidentitet. Gioia (1998, s. 21) forklarer at organisasjonsidentiteten er det som organisasjonsmedlemmene ser på som sentralt ved organisasjonen. Dette springer ut av det som de mener skiller den fra andre organisasjoner, og det de opplever som vedvarende trekk som knytter den nåtidige organisasjonen med den historiske. Det kan også bidra til å peke ut retning for fremtiden. En felles organisasjonsidentitet kan hjelpe organisasjonsmedlemmer til å forstå situasjonen sin gjennom å definere viktige kjennetrekke og formål for organisasjonen, og gjennom dette redusere tvetydigheter og peke ut en retning for fremtiden. Slik kan ulike logikker og verdier bli balansert. Identitetsdanning er relevant i mange kontekster, men spesielt i tvetydige miljøer (Santos & Eisenhardt, 2005, s. 502). Å skape en felles organisasjonsidentitet er da kanskje spesielt viktig for hybridorganisasjoner, siden de er avhengige nettopp av å redusere tvetydighet og få en balanse mellom de ulike logikkene de må kombinere. Rekruttering og sosialisering er sentrale for at denne skal bli dannet (Battilana & Dorado, 2010, s. 1419).

Et viktig moment i formingen av identitet er klassifisering. Vi mennesker forsøker kontinuerlig å gjøre verden rundt oss mindre kaotisk, gjennom å klassifisere og generalisere oss selv og andre i sosiale kategorier. Gjennom dette distanserer vi oss fra de vi ikke ønsker å identifisere oss med, og nærmer oss de vi vil identifisere oss med. Dette har en viktig rolle i det å opprettholde en positiv selvforståelse (Karreman & Alvesson, 2001; Lamont, 1992; Turner, 1984). Jeg vil argumentere for at dette også kan bli anvendt i en organisatorisk kontekst, med tanke på organisasjonsidentitet og kollektiv meningsskaping. Medlemmene av en organisasjon vil kunne kategorisere andre organisasjoner og deres praksiser for å distansere seg fra disse, slik at de kan få en positiv forståelse av egen organisasjon og praksiser. Gjennom dette kan det

bli dannet en tydelig organisasjonsidentitet. Imidlertid kan krav og forventninger som bryter med det etablerte tankesettet i en organisasjon, sette i gang en meningsskapende prosess i denne. Det innebærer et skifte fra "automatiske" tankeprosesser, til mer aktive, bevisste refleksjoner (Louis & Sutton, 1991). Vesentlige endringer i organisasjonen eller dens omgivelser kan gjøre at organisasjonsmedlemmene må revaluere og justere organisasjonsidentiteten sin. Samtidig kan også identitet og kompetanse bli utviklet i et samspill, og dermed redusere motsetningene mellom disse (Santos & Eisenhardt, 2005, s. 502). Det er derfor rimelig å gå ut fra, at organisasjoner som opplever endringer i sin kompetanse, også opplever det påvirker identiteten deres. Språket kan tenkes å ha en viktig rolle i slike prosesser, hvor potensielle endringer utfordrer organisasjonsidentiteten og trigger en kollektiv meningsskapning.

Taylor og Van Every (1999, s. x) argumenterer for at samtalen er arenaen hvor organisasjoner blir til, og at språk er den tekstlige overflaten som en kan "lese" en organisasjon gjennom. Gjennom en sammenkobling av tekst og samtale, blir komplekse forhold gjort om til en situasjon som er forståelig og kan muliggjøre handling. Språket i en organisasjon er altså tett knyttet til meningsskapningen som foregår i den. Denne kontinuerlige kommunikasjonen gir en stemme til kollektivet i organisasjonen, som kan øke både vår forståelse av organisasjonen og organisasjonsmedlemmenes forståelse av seg selv. Organisatorisk meningsskapning, organisering og identitetsdannelse skjer altså gjennom språket, og kan bli studert gjennom språket. I denne oppgaven studerer jeg spesielt hvordan informantene gir mening til visse forskningstilnærminger, det vil si hvordan de legger vekt på bestemte måter å forske på, og kompetansen som er nødvendig for dette. Det kan være gjennom denne kollektive meningsskapningen de klarer å kombinere ulike institusjonelle logikker i sin forskningstilnærming. Slik kan jeg bedre forstå hvordan de forholder seg til hvordan organisasjonen utvikler seg. Ut fra dette har jeg formulert følgende forskningsspørsmål:

1. Hvilken mening tillegger forskerne og lederne instituttets forskningstilnærming, og hvordan forholder de seg til motsetninger i denne?
2. Hvilke holdninger har forskerne og lederne til endringer i instituttets særegne forskningstilnærming?

Metode og metodologi

Denne oppgaven er basert på et kvalitativt og eksplorerende design, som fokuserer på det intraorganisatoriske nivået i instituttene. Det vil si at det ikke er instituttene eller enkeltindividene i dem som blir studert, men samspillet mellom dem. I dette kapitlet tar jeg for meg metodevalgene som jeg har tatt, og de teoretiske perspektivene som disse bygger på.

Casestudien som metode

En casestudie innebærer en detaljert undersøkelse av et sosialt fenomen innenfor en definert kontekst (Hartley, 2004, s. 323f). Fenomenet blir ikke studert isolert fra konteksten, men en forsøker gjerne å forstå hvordan atferd eller prosesser blir påvirket av, eller påvirker konteksten. Mitt valg av å gjøre en casestudie føyer seg inn i en økende internasjonal interesse i å forstå betydningen kontekst har for organisatorisk oppførsel. Casestudier kan også være nyttige for å utvikle teori. I sin natur er designene fleksible, og fungerer best når forskningsspørsmålene og det teoretiske rammeverket er tentativt. Det er nødvendig å anerkjenne at tematikken og fokuset kan endre seg etter hvert som at rammeverk og konsepter gjentatte ganger blir vurdert opp mot datamaterialet som blir generert (Hartley, 2004, s. 324f). I den endelige oppgaven har jeg vendt fokuset mer mot det intraorganisatoriske nivået, og hvordan organisasjonsmedlemmers ulike identitetsforståelser kommer til syne under endringsprosesser. Slik unngår jeg å oppfylle det som er en typisk stereotypi om casestudier, at forskerne gjerne finner det de ønsker å finne. Isteden muliggjør et slikt design at data som ikke passer med forforståelser og tentative ideer, kan virke frigjørende og åpne for nye og alternative forståelser av det jeg studerer (Eisenhardt, 1989, s. 546).

Selv om alle design kan resultere i suksessfulle casestudier, mener Yin (2003, s. 53) at fler-case-design vil være å foretrekke fremfor en-case-design. Det er fordi de reduserer sårbarheten og faren for "å legge alle eggene i en kurv", og kan gi større analytiske muligheter. Jeg mener at dette kan bli nyansert noe, og at det kommer litt an på formålet med studien og det generelle forskningsdesignet. I etterkant ser jeg at det å kombinere et fler-case-design med en eksplorativ tilnærming, har gitt meg en del utfordringer. Dette fordi intervjuguiden og hva jeg fokuserte på forandret seg en del fra de første intervjuene i første case, til de siste intervjuene i andre case. Dermed ble det noe mer utfordrende å få til den komparative analysen, siden tematikken i intervjuene endret seg en del gjennom datagenereringen. Samtidig har det å benytte to case gjort at jeg kan studere noen av de samme prosessene fra ulike utgangspunkt. Yin (2003, s. 53f) nevner at et mulig design for en komparativ eller to-casestudie kan bygge på at en velger casene

fordi de representerer kontrasterende situasjoner. De to casene i denne oppgaven har i utgangspunktet nokså lik faglig profil, men har gått ulike veier i nyere tid med tanke på sektortilhørighet. Da er det interessant å se i hvilken grad denne kontrasten har betydning for deres situasjon. Tanken med dette er at jeg vil kunne få en god variasjon i dataene. Denne studien undersøker ikke bare kontrastene mellom casene, men også internt i dem. Dette er en løsning som ligner på det Hartley (2000) benyttet da hun studerte hvordan to ulike kommunestyre taklet strategisk usikkerhet. Hennes hovedfokus var på hele organisasjonen, men hun studerte også kontraster innad i casene mellom hvordan politikere og administrative ledere taklet usikkerheten. På lignende vis blir forskjellen mellom hvordan ledere og forskere opplever situasjonen et poeng i seg selv i min oppgave, samtidig som det er instituttorganisasjonen som helhet som utgjør casene og analyseenheter.

Datagenerering gjennom dybdeintervju og e-post

Dataene har primært blitt samlet inn gjennom semi-strukturerte dybdeintervju, noe som også gir godt innblikk i informantenes syn og meninger. Dette er typisk for en fortolkende fremgangsmåte og tankegang, som både legger fokus på betydningen av hvordan folk tillegger ting mening, og maksimerer muligheten for å gjøre funn gjennom oppdagelse med induktiv metode og fokus på "insiders" (Gioia, 1998, s. 27). Da jeg skulle gå i gang med analysen og så tydeligere hvilken retning oppgaven utviklet seg, så jeg behovet for å skaffe mer utfyllende informasjon på en del punkter. Derfor valgte jeg å sende e-post til en del av informantene og stille noen få oppfølgingsspørsmål. Å intervju via e-post kan fungere godt dersom informantene er engasjert i temaet (Tjora, 2017, s. 172), noe jeg også visste siden de allerede hadde stilt opp for dybdeintervjuene. Utfordringen var at det varierte veldig hvor utfyllende svar de ga på spørsmålene. Det åpnet også opp for potensielle misforståelser som kunne vært oppklart dersom spørsmålene hadde blitt stilt i en mer tradisjonell intervju situasjon, dvs. ansikt-til-ansikt.

Presentasjon av casene

Av hensyn til anonymisering er det begrenset med informasjon jeg kan gi om instituttene uten at det blir identifiserende. Samtidig har de også mye til felles. Alphainstituttet er del av en større organisasjon, og tilhører instituttsektoren. Instituttet driver med et vidt spekter av samfunnsfaglig forskning, og har røtter i aksjonsforskningstradisjonen og sosioteknikken. Betainstituttet er i nyere tid blitt del av en større organisasjon, og tilhører nå UoH-sektoren. Instituttet driver også med et vidt spekter av samfunnsfaglig forskning, og har røtter i aksjonsforskningstradisjonen og sosioteknikken.

Å etablere tilgang til case og utvalg

Det er viktig å tenke nøye gjennom hvordan en skaffer og vedlikeholder tilgang til organisasjonen en studerer. Her er såkalte *gatekeepers*, også kjent som portvakter, viktig. Dette er personer som er sentrale i å vurdere om du får tilgang, hvor lenge du får det, og som kan introdusere deg for verdifulle informanter (Hartley, 2004, s. 327). Jeg rekrutterte informantene ved å kontakte forskningsleder på hver av casene. Gjennom denne personen fikk jeg godkjennelse for å kontakte ansatte, og hjelp til å sende ut informasjon om prosjektet til mulig interesserte i organisasjonen. Dette kan en knytte til det Chambliss (1996, s. 193) kaller *sidetilgang*, som vil si at en benytter en person med et slags mellomlederansvar som "portvakt" til organisasjonen. Dette forhindrer at det blir oppfattet som at en kommer inn med en slags ovenfra-og-ned perspektiv, som en ledelsens mann (Thagaard, 2003). Samtidig får en en større oversikt over strukturen og hvordan organisasjonen fungerer.

I denne studien har jeg benyttet to ulike tilnærminger til å skaffe informanter. På Alfhainstituttet var det min veileder som først tok kontakt med organisasjonen gjennom sine kontakter der. Med utgangspunkt i dette fikk jeg tak i to informanter, og jeg brukte deretter snøballmetoden for å få tak i resten av informantene. Dette innebærer at en informant bidrar til å skaffe flere informanter. En problematisk side ved denne tilnærmingen er muligheten for å ende opp med lite variasjon i datamaterialet (Tjora, 2017, s. 265). Jeg vil argumentere for at jeg unngikk dette ved også å benytte trekk av strategisk utvalg, som å forsøke å få en variasjon i ansiennitet og kjønn i dette utvalget. Strategiske utvalg bygger ikke på tilfældighetsprinsippet, men har samtidig heller ikke noe mål om statistisk generalisering (Grønmo, 2004, s. 88). Hos Betainstituttet benyttet jeg en kontaktperson som ga meg tilgang til caset. Denne viderformidlet så informasjon om prosjektet til resten av organisasjonen, så interesserte kunne ta kontakt med meg. I denne fasen av prosjektet fikk jeg bare tak i en informant, og jeg fikk derfor min kontaktperson til aktivt å forhøre seg med personer som kunne være interesserte. Her ga jeg noen kriterier for hvilken type personer jeg var ute etter, ved å be om personer som helst hadde en del erfaring, og å fortelle hvor mange forskere og ledere jeg ønsket. I tillegg konkretiserte jeg hvilken type lederstillinger disse skulle ha, men av hensyn til anonymisering kan jeg ikke gå nærmere inn på dette i oppgaven. Kontaktpersonen min skaffet så informanter utfra mine kriterier, og satte opp avtaler for intervjuene.

Casestudier handler om å utvide og generalisere teorier gjennom analytisk generalisering, og ikke å ekstrapolere muligheter (statistisk generalisering) ved å gå ut fra at funnene gjelder for

et område utover det en studerer (Yin, 2014, s. 21). Derfor har målet mitt i denne undersøkelsen ikke vært å skaffe et størst mulig utvalg, men snarere å generere data med en større dybde og flere detaljer. Samtidig kan antallet informanter i utvalget øke muligheten for at en får nok gode, fargerike sitater, og en god variasjon i dataene. I denne oppgaven landet jeg på at rundt ti personer samlet sett ville være passende, og da med omtrent like mange fra hvert case. Dette var en avveining mellom gjennomførbarhet og sjansen til å få mest mulig gode sitater. Under rekrutteringsprosessen viste det seg at jeg fikk mulighet til å bruke en sjettede informant på det ene caset, og dette sa jeg ja til. Det endelige utvalget består altså av elleve personer totalt. Det har vært viktig for meg å sikre en balanse mellom antall forskere og ledere, og derfor sørget jeg for at det var like mange på hver av de to informantgruppene.

Det er ifølge Leseth og Tellmann (2014, s. 73) viktig å bruke tid på å få tilgang til ulike nivåer i organisasjonen, fordi det å f.eks. bare ta utgangspunkt i lederne ville kreve en tydelig begrunnelse. Hvis en skal si noe om organisasjonen som helhet, vil jeg argumentere for at en også må prøve å speile den i større grad gjennom utvalget. I denne oppgaven har jeg intervjuet ledere på ulike nivåer, i tillegg til ulike typer forskere. Grunnen til at jeg har valgt begge deler, er at de har noe ulike oppgaver, og gjennom sin rolle vil kan ha ulike forståelser av instituttets identitet og hvordan det fungerer under endringsprosesser. Jeg har også tatt sikte på å skaffe informanter som har erfaring av en viss lengde, for bedre å kunne si noe om utviklingstrekk innen organisasjonen og instituttsektoren. Målet med utvalgsstrategien har vært å styrke en mulig analytisk generalisering. Under presenterer jeg utvalget for hvert case.

Tabell 1: Informanter Alphainstituttet

Navn	Stilling	Erfaring fra bransjen og virksomheten
Morten	Leder	Relativt lang
Egil	Leder	Lang
Lars	Leder	Relativt lang
Trond	Forsker	Lang
Wenche	Forsker	Lang
Mona	Forsker	Relativt kort, kortere i virksomheten

Tabell 2: Informanter Betainstituttet

Navn	Stilling	Erfaring fra bransjen og virksomheten
Harald	Leder	Lang fra bransjen, middels i virksomheten
Sverre	Leder	Middels
Iben	Forsker	Middels
Barbara	Forsker	Lang fra virksomheten, veldig lang fra bransjen
Tor	Forsker	Lang

Forskningsetiske hensyn og anonymisering

For å balansere hensynet til anonymisering med behovet for informasjon om informantene, har jeg endret stillingstitlene. Har vedkommende en lederstilling, blir vedkommende omtalt som leder, uavhengig av hvilket nivå personen er på. Tittelen "forsker" kan både omfatte seniorforsker og forsker. Slik unngår jeg at det blir indirekte identifiserende. For de som har en stilling som forskningsleder kan dette være noe upresist, da de gjerne er tettere på selve forskningsarbeidet enn en forskningssjef er. Her har jeg imidlertid valgt å prioritere hensynet til anonymisering og personvern. I transkripsjonene valgte jeg også å skrive ut alle intervju på bokmål. En slik normalisering kan fungere som en anonymisering der enkeltindivider ellers kunne vært lett identifiserbare (Tjora, 2017, s. 174). Det kan være mulig at dette fjerner noe av meningsinnholdet i dataene (Kvale, 1997), men jeg vil argumentere for at det er positivt ved at det både styrker personvernet til informantene og lesbarheten av sitatene. Jeg har også jobbet med å fjerne referanser til konkrete forskningsprosjekter, og fjernet identifiserende elementer fra fortellinger fra informantene. Når det gjelder casene har jeg vært opptatt av å gjøre beskrivelser av viktige oppdragsgivere mer utydelige, og fjerne geografiske kjennemerker i sitater. Jeg prøvde lenge å finne mer fargerike og beskrivende aliaser for casene, men det viste seg vanskelig å gjøre dette uten å stemple eller overfokusere på visse egenskaper ved instituttene. Derfor valgte jeg å kalle dem henholdsvis Alphainstituttet og Betainstituttet. Aliasene svarer til det greske alfabetet, og er ikke ment å henspille på begreper som "Alphahann" eller lignende. Målet har vært å gi en god anonymisering, og samtidig kunne skille tydelig mellom casene.

Fordi en av informantene var veldig frittalende under intervjuet, gikk jeg med på at jeg kunne sende sitatene jeg tenkte å bruke for gjennomlesning. Det kan tenkes å være problematisk å gi en informant en slik innflytelse, men jeg vurderte det slik at det var viktig at informantene skulle

føle seg trygge på det de ble sitert på. Etter hvert som arbeidet med oppgaven skred fram, så jeg at det å være åpen om casene kunne være en fordel for oppgaven gjennom å gi en tydeligere kontekst for funnene. Jeg tok derfor kontakt med forskningsleder på hvert av casene for å forhøre meg om det var mulig. Siden jeg fikk aksept for dette, trodde jeg det var i orden. Da jeg skulle sende sitatene for gjennomlesning til den informanten, viste det seg imidlertid ikke å stemme. Jeg måtte derfor ta kontakt og oppklare hvorfor instituttet ikke var anonymisert i sitatene jeg sendte. Etter dette undersøkte jeg mulighetene for å hente inn samtykke fra alle informantene til å være åpen om casene. Da det ikke lot seg gjøre, bestemte jeg meg for å anonymisere både case og informanter.

Både i forberedelsen til, og gjennomføringen av intervjuene, har jeg sørget for informert samtykke til både deltakelse på intervjuene og lydopptak av disse. Eventuelle endringer i betingelsene for intervjuene og hvordan de skal bli brukt har vært drøftet underveis med sentrale informanter. Dette for slik å øke tryggheten rundt å delta, og for å ta personvern på alvor. Studien er meldt til og godkjent av NSD (se vedlegg #3).

Gjennomføring av intervjuene

Maktforhold i intervjusituasjonen

I min oppgave har jeg intervjuet en del personer som har betydelig erfaring innenfor sine fagfelt og/eller organisasjoner, hvorav noen også har ledende posisjoner i disse. Når informanten til et intervju tilhører en elite eller har en slags ekspertise på bestemte felt, kan det påvirke det asymmetriske maktforholdet som en vanligvis ser i et intervju (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 158). Slike personer vil ofte være vant med å bli spurt om sine meninger og tanker. Intervjuer med elitepersoner/eksperter krever at intervjueren har en større kunnskap om temaet og fagspråket, for å kunne oppnå respekt og bryte gjennom eventuelle "forberedte innlegg" som informanten kommer med. Mine erfaringer fra intervjuet med en av lederne på Betainstituttet kan være et godt eksempel på det. På grunn av hans posisjon har han autoritet og retoriske ferdigheter. Her kan det virke som at jeg oppnådde en viss respekt eller i hvert fall interesse utover i intervjuet, som igjen gjorde at informanten ønsket å gå utover den avsatte tiden for å prate mer.

Tekniske hjelpemidler og intervjuverktøy

Jeg har benyttet lydopptak ved hjelp av diktafon under intervjuene, fordi jeg vurderte det slik at det ville bli krevende å få med alle detaljene dersom jeg måtte notere og lytte på samme tid. Under de fleste av intervjuene har jeg også tatt opp lyd med mobiltelefonen min, for å sikre

meg dersom noe skulle gå galt med diktafonen. Ved enkelte anledninger kan det tenkes at informanter vil kunne være ukomfortable med å få stemmen sin tatt opp, men i mitt tilfelle ble det vurdert til å være et lite sannsynlig problem. Forskere og andre informanter jeg har pratet med har god erfaring med å intervjuer folk selv, eller de har roller som kan innebære mediekontakt. Dataprogrammet F4transkript har vært brukt for å transkribere intervjuene.

I intervjuene på Alphainstituttet benyttet jeg såkalte "probes", gjennom å benytte meg av dokumenter om organisasjonsverdier, mål med mer som jeg fikk fra en av de første informantene. Det fungerte tidvis bra ved at jeg fikk informantene til å reflektere over ting de ellers ikke ville tenkt på. Samtidig kunne det også gjøre at unødvendig med tid ble brukt til at jeg og den ene informanten måtte lete etter relevante opplysninger fra dokumentene underveis i intervjuet. Jeg gjorde ikke det samme på Betainstituttet, da jeg ikke hadde tilgang på tilsvarende materiale. Det fungerte likevel bra, siden fokuset som tidligere nevnt hadde flyttet seg fra det forklarende (explanatory) mot det eksplorerende.

Valg av intervjusted

I denne datagenereringen har jeg valgt å intervjuer informantene på deres egne kontor, for å skape en trygg ramme rundt intervjusituasjonen. Det er også praktisk for dem at de slipper å bruke noe ekstra tid på å reise til og fra intervjustedet. En kan også tenke seg at det å benytte deres vanlige arbeidssted som intervjusted kan gi inspirasjon, og gjøre det enklere å komme med observasjoner og refleksjoner om instituttet. Samtidig er en mulig utfordring med å velge et slikt sted at det kan oppstå avbrytelser (Tjora, 2017, s. 122). Det opplevde jeg imidlertid kun en gang i løpet av datagenereringen.

Intervjuguiden

Kvale og Brinkmann (2009, s. 144) anbefaler å lage to intervjuguiden som tar hensyn til både den tematiske og dynamiske dimensjonen. Den tematiske berører de sentrale tematikkene i studien, mens den dynamiske vedrører selve oppbygningen av intervjuet og samspillet mellom intervjuer og informant. Jeg startet arbeidet med intervjuguiden med å lage to slike, men i selve intervjusituasjonen brukte jeg bare den dynamiske. Jeg mener likevel det fungerte som en øvelse i å heve blikket og kunne frigjøre seg fra de spesifikke spørsmålene under hver kategori. Dermed var det ikke nødvendig å se like nøye på intervjuguiden underveis, fordi jeg visste hvilke temaer det generelt var viktig å være innom. Slik tror jeg at min tilnærming reduserte faren for at intervjuguiden ble en "sjekklister" som kunne ødelegge den naturlige flyten og spontaniteten i intervjuet.

Samtidig tenker jeg at intervjuguiden kanskje i enda større grad kunne gjenspeilet at det er en eksplorerende studie, dette for å unngå at spørsmål og tematikker jeg tok opp ikke hadde noe med hverandre å gjøre. Som tidligere nevnt, må også en eksplorerende casestudie bygge på noen klart formulerte tanker om formål og foreslåtte sammenhenger (Yin, 2003, s. 22f). I forkant av intervjuene hadde jeg laget intervjuguiden basert på en del temaer jeg mente ville være viktig for å belyse hovedtematikken. En utfordring med å gjøre det slik, kom tydelig fram da jeg i starten av datagenereringen fikk beskjed om at en del av enkelttemaene hadde lite med hovedtemaet å gjøre. Derfor valgte jeg å omstrukturere intervjuguiden slik at hovedtemaene dannet utgangspunktet, og at andre tilknyttede tematikker heller sprang naturlig ut fra informantenes svar. Forandringen i intervjuguiden og fokuset må også bli tilskrevet det at jeg startet med ambisjoner om å kunne gjøre en mer forklarende ("explanatory") studie. Da jeg så at å lage årsakssammenhenger ville bli vanskelig, skiftet jeg til en tydelig eksplorerende studie. Som nevnt tidligere er dette forenelig med fleksibiliteten som ligger i casestudien som forskningsdesign. I løpet av de første intervjuene ble det også tydelig at det var viktig å konkretisere hvor lange svar jeg ønsket, for eksempel på innledningsspørsmål som egentlig var ment å skulle gjøre informanten komfortabel med intervjusituasjonen. I neste underkapittel tar jeg for meg hvordan jeg har analysert dataene.

Analysestrategi

I denne oppgaven har jeg latt meg inspirere av det som blir kalt en abduktiv tilnærming. Det er et begrep brukt for å beskrive hvordan forskningen kan veksle mellom induktive og deduktive faser (Leseth & Tellmann, 2014, s. 141f). Den abduktive siden av analysen startet imidlertid ikke før etter at kategoriseringen var ferdig. Abduksjon innebærer at eksisterende teori ikke blir brukt for å bestemme hvordan observasjoner eller intervjuer blir gjort, men at denne kan gi perspektiver som kan bli anvendt på de spesifikke dataene. Dette bruker en for å utvikle hypoteser og ideer som stadig blir testet induktivt mot dataene, og deduktivt mot teorien (Ezzy, 2002, s. 14f). Denne gangen med å pendle frem og tilbake mellom mer foreløpige teoretiske ideer om "hvordan det kan henge sammen" og de empiriske dataene, er essensielt for å kunne gjøre gode funn. Det viktige i denne studien har vært å sikre at det er en tydelig nærhet til empirien som ligger til grunnlag for det endelige resultatet. Den abduktive tilnærmingen har samtidig hjulpet meg til å kunne se helheten og forståelsesrammer underveis, som kan bli brukt på det massive og varierte datamaterialet som jeg har generert.

Et eksempel på en metode som kan bli sagt å være bygd på abduksjon, er stegvis deduktiv-induktiv metode (SDI), en analysestrategi utviklet av Aksel Tjora. Den blir kjennetegnet av at en arbeider i etapper fra rådata til konsepter eller teorier. På den ene siden jobber en på en oppadgående måte som kan bli oppfattet som induktiv, ved at en utvikler teori fra empiriske data. På den andre siden jobber en også på en nedadgående måte som en kan oppfatte som deduktiv, ved at en kontrollerer det teoretiske mot det mer empiriske (Tjora, 2017, s. 18). Min tilnærming skiller seg samtidig fra denne på en del punkter, og jeg mener derfor det blir riktigere å si at jeg følger en annen type abduktiv tilnærming. Denne tar for det første utgangspunkt i at konseptutviklingen ikke starter i kategoriseringsfasen, da dette er vanskelig å få til når en jobber med så omfattende og varierte data som jeg har gjort i denne oppgaven. Av samme grunn har jeg også latt meg inspirere av Melbys (2007, s. 66) klinikketnografi, og startet analysen med utgangspunkt i bestemte sitater med interessante historier eller observasjoner som jeg bet meg merke i. Dette skiller seg fra SDI, hvor en starter noe mer systematisk med utgangspunkt i kategoriene en har laget. Oppgaven baserer seg også på større "sprang" (snarere enn steg) for å teste ideer i analysefasen, nærmere bestemt det som Davis (2012) kaller "*creative leaps of mind*". Det innebærer at en prøver å se for seg hvordan "det hele" henger sammen før det er begrunnet fullt ut, og bruker dette som et slags forslag eller verktøy som en tester i analysen (Ezzy, 2002, s. 14). Den grunnleggende abduktive logikken med pendling mellom empiri og teori er likevel den samme. Det er også et fokus på å jobbe empirinært og å få frem teori og konsepter som ikke spesifikt er knyttet til den empirien som er hentet inn, men som er på et mer generelt nivå. Der stopper imidlertid likhetene. Oppgaven har også benyttet en temasentret analysemetode, som blir kjennetegnet av at en fokuserer på temaer i datamaterialet framfor personer (Leseth & Tellmann, 2014, s. 156). Det er naturlig for denne oppgaven siden fokuset er på institusjonell kompleksitet i forskningsinstitutter, og ikke bare enkeltpersonene i dem.

Ved koding av de transkriberte intervjuene benyttet jeg programmet F4analyse. Hovedmålet i kodingsprosessen er å gjenkjenne mønstre og likhetstrekk mellom ulike deler av teksten og samle disse i bestemte kategorier. Jeg har fulgt Tjoras (2017, s. 199) anbefaling om å bruke beskrivende og empirinære sitater fra intervjuet når jeg koder, også kjent som tekstnær koding. Det gjør det enklere å holde oversikt over hvor i intervjuet sitatene er hentet fra, og vurdere hvilke sitater som kan være relevante i ulike deler av oppgaven. I kategoriseringen har jeg jobbet mer sorteringsbasert. Nå kan en naturligvis alltid argumentere for at kategorisering handler om å sortere og skape orden i datamaterialet, men det kan være en fordel om den også fungerer som et verktøy inn i analysen dersom ambisjonen er teori- og konseptutvikling.

Samtidig har det eksplorative designet i denne oppgaven gitt svært omfattende data innenfor flere forskjellige tematikker, og det har da vært nødvendig å redusere kompleksiteten i dataene ved først å jobbe fram noen hovedtematikker som jeg ønsket å beholde.

Et fortolkende perspektiv på organisasjoner

Jeg tar i denne oppgaven utgangspunkt i Stratis (2000, s. 203) argument om at en i organisasjonsforskning ikke bør være på leting etter lover, men mening. Dette bygger igjen på Geertz (1973, s. 5) Weber-inspirerte metafor om at "*mennesket er et dyr som henger i et nett av mening som han selv har spunnet*". Geertz ser på kultur som dette nettet, men som Berger (2011, s. 1) påpeker, kan det like gjerne være språk og retorikk. Et gjennomgående tema for analysen min er hvordan informantene tillegger sin og andres forskningstilnærming mening gjennom språket, og samtidig handler på grunnlag av dette i møte med omgivelsene. Det er dette en kaller en fenomenologisk tilnærming, hvor informantenes subjektive forståelse av fenomenet blir satt i sentrum, og en søker å forstå den dypere meningen av enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 2009). En konsekvens av det, er at oppgaven tar avstand fra rasjonelle modeller for å forstå organisatorisk tankegang. Slike tilnærminger har en tendens til å overdrive hvor rasjonelle motivene til både individer og organisasjoner er, og forutsetter at disse har optimal informasjon og innsikt (Strati, 2000, s. 37). Hvordan instituttene fungerer vil da kunne bli studert med grunnlag i hvordan medlemmene forstår sin organisasjonsidentitet og institusjonelle logikker gjennom kollektiv meningsskapning. Slik åpner det for en tydelig sosiologisk forankring. Det gir også en god kobling til bruken av dybdeintervju, som i sin natur vil ha en fenomenologisk dimensjon over seg. Den fenomenologiske vinklingen på oppgaven er sterkt knyttet sammen med en teoretisk forståelse hvor organisasjoner blir studert som sosiale kontekster.

Forskningens kvalitet

Det har vært rettet en del kritikk i nyere tid mot å anvende kvantitative kvalitetskriterier på kvalitative undersøkelser. Dette baserer seg gjerne på argumenter om at disse kriteriene eller begrepene bygger på en forståelse hvor forskeren er nøytral eller ikke påvirker datagenereringen. Thagaard (2003) forfekter dette synet, og mener at det gjør de uegnet i kvalitativ forskning hvor mennesker forholder seg til hverandre. Leseth og Tellmann (2014, s. 66) er også innom at kvalitative data ikke kan være en rent teknisk innhenting av objektive data, fordi forskerens personlighet, forforståelse, forskningsdesign og datagenereringsmetode kan ha stor innvirkning på det datamaterialet som blir til. Data blir ikke innhentet, de blir skapt i et

samspill mellom forskeren og informantene. Det er også derfor jeg kaller det datagenerering, og ikke datainnsamling.

Som utgangspunkt for vurderingen av forskningskvalitet har jeg særlig tatt utgangspunkt i Justesen og Mik-Meyer (2012). De vektlegger at kvalitetskriteriene bør være tilpasset hvilket analytisk perspektiv en velger å bygge prosjektet sitt på. Samtidig er det noen kriterier som gjelder uavhengig av dette. Et av disse er koherens, som innebærer at de ulike delene av studien bør henge logisk sammen. Det bør være en tydelig sammenheng mellom metoden og teorien som er brukt, og hva som kommer ut av analysen. Dette kan en knytte til målet om ikke-motsigelse. Et eksempel på en slik motsigelse er å bruke en konstruktivistisk innfallsvinkel i intervjuer, og samtidig forvente å få logiske fakta om virkeligheten som eksisterer uavhengig av informantens syn på den (Justesen & Mik-Meyer, 2012, s. 36). Totalt sett er det et viktig poeng hvor mye av konteksten en inkluderer i analysen. En fenomenologisk orientert forsker vil velge en mellomløsning mellom en konstruktivistisk og en realistisk tilnærming (Justesen & Mik-Meyer, 2012, s. 41). I denne studien benytter jeg en fenomenologisk tilnærming, og derfor gjenspeiler både kvalitetskriteriene og metodene jeg har brukt den tilnærmingen.

Et viktig poeng i en fenomenologisk tilnærming er at en legger stor vekt på *intersubjektivitet*. Det vil si at data som blir generert, ikke står for en totalt objektiv virkelighet som eksisterer utenfor intervjusituasjonen, men kommer fra informantens subjektive livsverden (Justesen & Mik-Meyer, 2012, s. 45). Det er derfor viktig at en i analysen har et kritisk blikk, og ikke automatisk aksepterer informantens utsagn som objektiv og korrekt informasjon om virkeligheten. Nettopp dette er et viktig argument for også å etterstrebe større åpenhet i de metodiske valgene, slik at det blir tydelig hvordan jeg som forsker har kommet frem til mine funn. Et kvalitetskriterie som baserer seg på intersubjektivitet, er *kommunikativ validitet*. Kvale (1996, s. 244) definerer dette som en testing av validitet gjennom dialog. Det betyr i praksis at analysen eller utdrag fra den blir presentert for informantene. En måte å gjøre dette på er å gjennomføre intervjuer hvor informantene får mulighet til å kommentere på og eventuelt rette på forskerens tolkning (Justesen & Mik-Meyer, 2012, s. 45). Samtidig kan dette være kritikkverdig, i og med at oppgaven må kunne representere min selvstendige tolkning. Det ville også være veldig tidkrevende og vanskelig å gjennomføre i praksis i en masteroppgave. Samtidig er det slik i kvalitative studier at dataene blir analysert ikke bare etter de har blitt generert, men også parallelt med datagenereringen (Grønmo, 2004, s. 245). Underveis i intervjuene prøvde jeg med jevne mellomrom å sjekke de tolkningene jeg gjorde meg der og

da, for å kontrollere om jeg hadde forstått informantene riktig. Jeg vil argumentere for at jeg gjennom dette sørget for en viss grad av kommunikativ validitet i oppgaven, og dermed gjør den sterkere.

I denne oppgaven benytter jeg analytisk generalisering. I en analytisk generalisering blir funn i en studie brukt som en indikasjon på hva som kan skje i et annet tilfelle (Kvale & Brinkmann, 2009). Gjennom dette sørger jeg for at funnene mine og det jeg lager teoretisk, har en solid empirisk tilknytning. Dette er en form for teoretisk generalisering hvor en gjør systematiske vurderinger av hvilke enheter som ut i fra teoretiske og analytiske formål er mest relevante og interessante (Grønmo, 2004, s. 88). Det blir da et fokus på teoretiske proposisjoner framfor populasjoner. Fordi fenomenologiske studier tar utgangspunkt i det spesifikke og unike, blir det meningsløst å snakke om generaliserbarhet i tradisjonell forstand. Derfor blir det et betydelig fokus på rike beskrivelser av fenomenet en studerer, snarere enn noe generelt mønster. Justesen og Mik-Meyer (2012, s. 44) peker samtidig på Kvales (1996) forståelse av analytisk generalisering, som legger større vekt på tolkning av det potensialet funnene har for å være relevant for andre tilfeller. Funnene mine blir altså ikke direkte overførbare til andre tilfeller, men er relevante for å forstå disse via tolkning. Det er dermed i tråd med en fenomenologisk tilnærming at jeg benytter analytisk generalisering. Det bidrar også til målet om ikke-motsigelse i oppgaven, som ble nevnt tidligere. Avslutningsvis vil jeg argumentere for at det er viktig å være i stand til å presentere ulike og alternative fortolkninger av de dataene som blir generert (Hartley, 2004, s. 330). Jeg har derfor forsøkt å presentere ulike måter å forstå funnene mine, for å styrke oppgavens kvalitet.

Del en – Balanse og særegenhet

Her vil jeg presentere resultatene fra analysen. Analysen er strukturert i to deler, hvor hver del representerer ett av de to forskningsspørsmålene mine. På slutten av hver del er det en sammenligning mellom casene, som utgjør det komparative elementet i oppgaven. I denne delen vil jeg se på hva informantene mener er definerende og sentralt for instituttet. På den måten vil jeg få bedre innsikt i hvordan de balanserer flere ulike institusjonelle logikker, dvs. hvordan de takler institusjonell kompleksitet. Gjennom å se på dette legger jeg også grunnlaget for bedre å forstå hvordan de vil la instituttet utvikle seg i fremtiden, noe som jeg undersøker i del to. Jeg starter med et overblikk over hvilken rolle instituttene ønsker å spille i samfunnet, for så å ta for meg trekk ved instituttens forskningspraksis og kompetanse som er viktig for informantene.

Alphainstituttet

På Alphainstituttet forteller de at de er opptatt av å skape løsninger som løser samfunnsutfordringer, og kompetansen de har er gjerne knyttet til hvilke oppdragsgivere de har. Instituttet har et vidt spekter av oppdragsgivere, hvor porteføljen varierer mellom ulike forskningsgrupper. Likevel innebærer ofte de prosjektene som de har, at de må jobbe tett med oppdragsgiver:

*Vi har en ambisjon om å i størst mulig grad forske sammen med bedriften over tid (...)
Det er egentlig et overordnet mål og et ønske om å være en kunnskaps-/kompetanepartner for våre samarbeidspartnere, for våre kunder over tid. (Morten, Leder)*

"Kunnskaps-/kompetanepartner" synes å være en slags rolle som legemliggjør noen av egenskapene og verdiene som er viktig for dem. Dette kan muligens bli sett på som en del av identiteten til instituttet, gjennom at det blir et begrep som omfatter det som er særegent og definerende for dem. Det er også noe annet ved sitatet som er verdt å merke seg: Alphainstituttets ledelse legger vekt på at de forsker *sammen med* oppdragsgiver. De jobber over tid sammen med oppdragsgiver, for å utvikle de verktøyene denne trenger. Det er viktig for dem for å kunne skape endring, kunnskapen må være anvendelig og kunne brukes av oppdragsgiverne. I svaret over ligger det også et tydelig budskap om at langsiktighet er sentralt i identiteten deres, siden "over tid" blir nevnt to ganger på kort tid. Det at ordet "kunde" blir brukt om oppdragsgiverne, gir også assosiasjoner til en markedenkning. Presiseringen av at de ønsker å være partnere og forske *sammen med* oppdragsgiver er derfor viktig, gjennom å

tydeliggjøre at det ikke er et rent leverandørforhold hvor oppdragsgiveren kan spesifisere og bestemme fullt ut over hva de skal få levert. Noe informantene også føler kjennetegner instituttet, er at de er opptatt av å utvikle kunnskap som kan bli brukt og nyttiggjort av oppdragsgiverne:

Jeg tror vi nok i høyere grad prøver å være disiplinerte i å levere verktøy som kan brukes av samarbeidspartneren, ikke bare levere analyser og forståelser. Altså hva kan den her analysen og forståelsen brukes til neste gang? (...) Det blir litt ideologi og da, men at vi prøver å tenke to hakk lengre i at kunnskapen skal lede til noen form for implementering og endret praksis. Det er et slags credo her, tror jeg. (Trond, Forsker)

I ledelsen forteller de at de er opptatt av at folk skal få mulighet til å publisere, fordi kunnskapsutvikling ikke bare skjer gjennom prosjektene, men også gjennom publisering. Samtidig er det viktig at kunnskapen ikke er et sluttprodukt, men at det er et verktøy for videre arbeid. Den skal være anvendelig, gjennom å være relevant for den konkrete aktøren som empirien er hentet fra. Det er noe de mener skiller dem fra andre. Slike skiller og dikotomier dukker opp ofte i resten av intervjuene også, og virker å være typiske for instituttet. Derfor følger jeg det nærmere opp, når jeg i neste underkapittel ser på de viktigste egenskapene Alphainstituttet er opptatt av for å være en slik "kompetansepartner".

Distansering fra UoH-sektoren

Både ledelsen og forskerne på Alphainstituttet ser det som en styrke at de er vant til å snakke med en bedrift og lytte til dem, fordi det gir en kompetanse til å utforme søknader for bedrifter som kan gå gjennom i Forskningsrådet. Forskerne beskriver instituttets rolle som en slags støttepartner til oppdragsgiverne. Dette er noe som særpreger dem og er en viktig arv fra deres røtter i aksjonsforskningen, men det er også en konkurransefordel. Nylig hadde Alphainstituttet sendt noen prosjektsøknader hvor det samtidig var universitetsmiljø som måtte avslutte søknadsprosessen, da de ikke fikk en god nok forankring hos oppdragsgiverne som de skulle samarbeide med. Det tror forskerne kan skyldes at de kanskje er mer vant med å gjøre evalueringer og studere fenomener på avstand. Ledelsen mener at den tette relasjonen gjør dem bedre i stand til å forstå virkeligheten bedriftene og industrien lever i, utfordringene de har og hvordan de kan bidra til å løse dem. Både de og forskerne vektlegger at dette er viktig for at kunnskapen skal bli igjen i virksomheten også etter at de avslutter prosjektene. Ved at bedriftene får et eierskap til den kunnskapen som blir utviklet, bidrar det til at den blir forankret gjennom faktiske endringer av praksis. Dette føler de at skiller seg fra den fremgangsmåten og

kunnskapssynet som de gjerne har på universitetene, da særlig innenfor samfunnsvitenskapen. De sitter ikke på kontoret sitt og studerer et fenomen og kommer med en rapport om det, men prøver snarere å gjøre det i sameksistens og samarbeid med kunden. Dette er en dikotom framstilling hvor de prøver å distansere seg fra den "konvensjonelle forskerrollen og forskningstilnærmingen" i akademia, som de også tillegger svakheter. Det å være veldig "akademisk" blir da en litt nedsettende betegnelse for dem. I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i informantenes utsagn når jeg snakker om det å være "akademisk", og det bygger jeg videre på i drøftingen for å lage en idealtipe.

Nærhet blir også en konkurransefordel for Alphainstituttet, da særlig i innovasjonsprosjekter i Forskningsrådet, hvor det er behovet til virksomheten eller bedriften som står i fokus. Forskerne mener også at Alphainstituttet gjennom å ta en aktiv rolle, ikke blir "*de fjerne forskerne som står på utsiden og betrakter*". Det er igjen en svært dikotom måte å fremstille forskjellen mellom seg selv og andre aktører. De forenkler til en viss grad forskjellene mellom seg selv og universitetene, noe som bidrar til å skape en mer positiv selvforståelse. Denne nærheten blir også trukket frem som en viktig del av tradisjonen deres og forståelsen av hvem de er:

*Det vi har en veldig styrke på, er at vi både har tradisjon for, og en metode som gjør at vi er i tett innngripen med de lokale aktørene. Vi forsker gjerne **sammen med** og ikke **på**, vi har et mer integrert forskningsdesign. Og vi har en nærhet til både bedriftene, og vi har ikke en sånn type "stå utenfor og betrakte"... Altså tradisjonen vår er jo aksjonsforskning, og det er klart at når det er utviklingsprosjekter, så er det en styrke. For da er vi både med og utvikler bedriften eller virksomheten, samtidig som at vi forsker med dem. (Mona, Forsker)*

Her blir det lagt fram nok en interessant dikotomi. Det synes både typisk og tydelig at disse dikotomiene og skillene som flere av informantene trekker opp, er et viktig funn. Forskeren skiller her mellom det å være en slags tilskuer, og det å være deltaker. Denne nærheten til oppdragsgiver representerer sammen med tverrfaglighet de viktigste verdiene på Alphainstituttet, og er samtidig et viktig salgspunkt for dem, mener forskerne. Dette knytter flere av informantene til tradisjonen deres med aksjonsforskning, en tradisjonen som samtidig blir en styrke i dagens marked. En kan kanskje si at tradisjonen blir en konkurransefordel.

Denne tradisjonen mener alle informantene i stor grad er basert på å drive kunnskapsutvikling sammen med dem som skal bruke kunnskapen:

Credoet i et alminnelig forskningsdesign, er at du sitter i din forskningssfære og utvikler de hypotesene og forskningsspørsmålene som du skal ut i verden og finne svar på. Mens man i en aksjonsforskninglogikk vil si at det å definere de gode forskningsspørsmålene, ikke er noe som en forsker bør reservere til seg selv. Det er noe som bør skje dialogisk i samspillet med et sosialt felt. Du tenker at feltet, verden skal være en aktør og ikke en respondent i kunnskapsproduksjon. (Trond, Forsker)

Her blir det videre presisert at ikke alle på instituttet er like, og at de ikke tenker like mye på det hver dag. Samtidig er det klart at det ligger som et slags premiss, at de stiller spørsmål ved forskningsdesignet og kunnskapssynet i konvensjonell forskning. Gjennom å involvere oppdragsgiver på denne måten, ligger det en erkjennelse av at oppdragsgivere sitter på verdifulle innsikter. En av lederne gir videre uttrykk for at Alphainstituttet både er en sterk representant for, og en aktiv og vital fornyer av aksjonsforskningen. Dette er forskerne enige i:

Det ligger litt i DNA-et vårt, at vi er operativ eller driftsnær eller aksjonsorientert eller "ute der". Vi er veldig ofte innenfor fabrikkporten før vi sier noe om produktivitet eller arbeidsvilkår (...) Aksjonsorienterte nærstudier, det tror jeg er felles for oss. Det har vært veldig viktig (...) Produktivitetsdiskursen i en bedrift kan du ikke lese utenfra, det er noe med å vite hvordan man handler og tenker i kontorlandskapet eller produksjonslinjen. (Trond, Forsker)

Denne feltnærheten tror de er noe som skiller dem fra konkurrentene, hvorav Betainstituttet gjerne er ett av dem. Betainstituttet har kanskje også jobbet litt på den måten tidligere, men det virker som om de på Alphainstituttet er litt usikre på om det er det samme som de selv gjør.

Selv om det er Alphainstituttet som er caset, er det også en del av en større organisasjon. I ledelsen sier de aksjonsforskningstradisjonen ikke er så dominerende i resten av organisasjonen som instituttet er en del av, men at det lever tydelig videre hos dem:

*Jeg har en ambisjon om å drive forskning og kunnskapsutvikling **sammen med** våre kunder. Store deler av organisasjonen [vi tilhører] har jo en tradisjon for at vi forsker **for** en kunde. Det vil si [at] man har et behov, et problem skal løses, og så lager man en fiks på det og leverer til kunden. Det er den tradisjonelle måten. Jeg tror vi må følge med de her [verktøyene] helt til de er i anvendelse i bedriften, og nettopp i det rommet har vi en nisje som vi behersker bra. (Morten, Leder)*

Dermed skiller Alphainstituttet seg fra den større forskningsorganisasjonen som de tilhører. Det kan være med på å forsterke det opplevde særpreget deres. Selv om aksjonsforskningen er viktig for Alphainstituttet, er det imidlertid ikke det eneste de gjør. De har også sluttevalueringer og programmer hvor de har en litt annen tilnærming. Derfor er det interessant hvorfor nettopp tradisjonen med aksjonsforskning blir fremhevet som så sentral av så mange informanter. En mulig måte å forstå det på, kan være at dette er noe av det som er mer unikt for dem som institutt. I en bransje hvor informantene opplever at det er stadig flere som driver med det samme, kan det tenkes å bli vanskeligere å forstå hva som er unikt med akkurat det de selv driver med. Gjennom å fremstille en tradisjonsrik del av forskningspraksisen deres som sentral også i dagens virksomhet, er det kanskje enklere å oppleve at det de driver med er særegent og meningsfullt. Begrunnelsen for dette ser ut til å ligge i møtepunktet mellom hva som er tradisjon, og hva oppdragsgiverne og markedet ønsker. Fordelen for Alphainstituttet, er at disse to tingene i stor grad virker å være sammenfallende. Det kan hende det da blir enklere å legitimere og tillegge forskningstilnærmingen deres mening, at det blir mindre spenninger som oppstår rundt dette i organisasjonen. Samtidig er det flere ting de vektlegger enn nærhet og samarbeid med oppdragsgiver, og det skal jeg se nærmere på i neste underkapittel.

Distansering fra konsulentbransjen

Blant forskerne blir det nevnt at tverrfaglighet og nærhet er viktige verdier både i Alphainstituttet og den større organisasjonen de tilhører. Konsulentene kan til en viss grad også ha en nærhet til oppdragsgiver, men forskerne hevder at de i større grad bruker maler. Ledelsen mener at konsulentoppdrag ofte handler om å nærme seg en problemstilling med en type standardmetodikk en har brukt på mange tilsvarende problemstillinger før. Konsulentene har en metode som er kjent og fungerer bra, som de så bruker "om og om igjen". Det mener ledelsen på Alphainstituttet skiller seg fra den fremgangsmåten som de selv gjerne står for:

Det de sier, vår forskningstilnærming er mer at vi jobber med å utvikle den metodikken eller ta fram den nødvendige kunnskapen for å gå løs på et problem. Og det er ikke likt hver gang. Selvfølgelig har vi noe forskningsmetodikk som brukes også, (...) men vi driver ikke og repeterer den samme problemstillingen for flere kunder. (Morten, Leder)

Forskerne mener at de i større grad benytter skreddersøm framfor maler, og at dette skiller dem fra konsulentbransjen. Her bruker de nok en dikotomi for å forenkle og tydeliggjøre forskjellen mellom seg selv og andre. De har en "forskningsprofil" på det de holder på med forteller de, de tar ikke "konsulentoppdrag". Konsulentoppdrag forbinder de gjerne med at det er en tydelig spesifisering på det som skal bli gjort, og at det er lite FoU-innhold. Dette er viktig, fordi det

viser at det ikke er likegyldig hvilke oppdrag instituttet tar. Gjennom dette tydeliggjør forskerne at økonomi ikke er alt for dem, og balanserer gjennom dette mot å la det kommersielle dominere for mye. Samtidig som de mener en kan se hovedforskjeller mellom sektorene, trekker noen informanter frem at det også er mye variasjon innad i konsulentbransjen. Noen bruker mer maler enn andre, men de kan absolutt ha en rolle å spille. I konkurranse og i møte med slike selskaper, er de i større grad opptatt av å få frem hva som er annerledes ved det bedriftene får fra dem, sammenlignet med et konsulentselskap. Ledelsen vektlegger det som viktig for instituttet at de skreddersyr forskningsgrupper med riktig kompetanse, og har en tilpasset problemstilling for hvert case de går inn i. Dette setter dem i stand til å oppfylle oppdragsgiverens behov, og i samråd finne ut hvordan de best kan løse utfordringene denne står ovenfor.

Langsiktighet blir flere ganger nevnt når informantene skal understreke forskjeller på dem og konsulentbransjen.

Innimellom er vi helt like konsulentbransjen, (...) og vi konkurrerer med konsulentbransjen på en del oppdrag. På en annen side, hvis jeg er litt spiss og freidig, så er de ganske quick-fix i det de holder på med, veldig kortsiktige prosjekter. De får forelagt en problemstilling de skal løse, og så leverer de fra seg fra seg en løsning og reiser tilbake igjen. Så er de ferdig i løpet av to-tre måneder. Prosjektene våre er langsiktige, og vi driver med kunnskapsutvikling. Forskningen vår skjer i skjæringspunktet sammen med bedriften, kunden. Det er jo sammen med kunden at vi driver med kunnskapsutvikling og skaper ny forståelse og innsikt. Og det gjør vi med forskningsprosjekter som strekker seg over tre til fire år. Sånn at vi er jo med på og møte oss selv bokstavelig talt i døren. Fordi at det vi forslår som løsningen på en utfordring, møter vi igjen om et halvt år for å se i hvilken grad den har tilfredstilt de hensiktene den hadde. (Lars, Leder)

Det at han trekker frem kunnskapsutvikling som sentralt, markerer igjen at de er opptatte av å ikke være en rent profittsøkende bedrift. Noe annet interessant ved sitatet, er at lederen først innrømmer at de kan være ganske like, men så kommer han med en ny dikotomi som framstiller deres egen tilnærming og praksis som noe mer høyverdig. Det ligger også en dobbelthet i dette, det og prøve å distansere seg fra aktører som de samtidig må erkjenne at de har likhetstrekk med. Det er åpenbart en vanskelig øvelse. Gjennom å starte med å si "hvis jeg er litt spiss og freidig", sikrer han seg litt mot å kunne bli tolket som fordomsfull eller krass i sin omtale av

konkurrentene. Selv om det er en spissformulering, er essensen i budskapet likevel tydelig. Det viser igjen at informantene har et behov for å distansere seg og instituttet fra dem de konkurrerer med, særlig de som hører til konsulentbransjen eller UoH-sektoren. Utfordringen oppstår når skillene mellom ulike forskningstilnærminger, kompetanser og kunnskapssyn blir utydeligere.

Samtidig er det viktig for informantene på Alphainstituttet, at de tydeliggjør hva oppdragsgiveren får av instituttet når de møter dem for utvikling av prosjekter. Her trekker en av forskerne fram et eksempel fra noen år siden, hvor de satte sammen ulike kompetanser på tvers i organisasjonen for å gjøre et samarbeid med en industriell bedrift. Oppdragsgiveren ønsket ikke bare en vurdering av situasjonen her og nå, men ville vite hvordan de kunne lære og tenke fram mot fremtidens produksjonslokaler:

Så sa han "Vi velger dere som forskningsmiljø fremfor konsulentselskaper, fordi vi har ikke ferdigtygd hva som er de gode læringskonseptene for oss. Det regner vi med at dere får til. Et konsulentselskap ville ha sett nøye på hva vi sa, og så svarte de akkurat på det. Men det er kanskje to råviktige ting som vi ikke har med, fordi vi har ikke sett dem. Dere klarer å ta mye mer helhetsvurdering, "vet du, det er to ting som dere ikke har tenkt på". Så de var veldig bevisst at et forskningsmiljø er noe vi forventer har kvalitet og kompetanse, og at de er med å utvikle "hva er det gode prosjektet for oss?". (Wenche, Forsker)

Hun hevder videre at det er en del konsulentselskaper som ikke hadde klart det samme, som holder seg nøye til bestillingen. Det er en viktig forskjell mellom Alphainstituttet og konsulentbransjen. Dette er en viktig presisering, fordi informantene på instituttet ellers legger stor vekt på betydningen av å lytte til og tilpasse seg oppdragsgiverens behov. Bare det at de ofte bruker begrepet "kunde" vel så mye som "oppdragsgiver", gir assosiasjoner til et stramt definert transaksjonsforhold. Her presiserer de det at de ikke blindt tilstreber å gjøre alt slik oppdragsgiver ønsker, men at de må ha en tillit til å kunne bruke sin kompetanse og integritet som forskere mer fritt. Dette er et viktig poeng; selv om de er tydelig påvirket av markedet og har et nært bånd til det, er de ikke en ren tjenesteleverandør som eksisterer bare for å fylle oppdragsgivernes behov.

Det kommersielle fokuset gir også noen potensielle utfordringer med tanke på faglig integritet, og informantene er opptatt av at Alphainstituttet ikke skal ofre den av kommersielle hensyn:

Vi er nok mye mer prisgitt at vi må føye oss etter der økonomien er av en sånn karakter

at vi kan overleve (...) Vi er mye mer kommersialisert [enn universitetet]. Altså hvis jeg ikke klarer å skaffe penger og få til butikk her, er det ikke noe vits at jeg er her. Men det jeg tenker er viktig å få presisert, er at det handler om å lykkes på et marked og selge faglig interessante prosjekter. Jeg føler ikke at vi går oppdragsgiveres [ærend], tjener oppdragsgivere og tekkes dem, der er vi fri (...) Vi har et prosjekt hvor oppdragsgivere blir veldig misfornøyd med våre resultater. Jeg har vært borti forskere som har sagt at "jeg gjør ikke flere oppdrag for den organisasjonen, for de blander seg langt oppi og skal påvirke resultatene. Det kan jeg ikke akseptere ut fra etiske retningslinjer". Det er sånn som organisasjonen óg er veldig nøye på, at vi skal aldri gå noens ærend.
(Wenche, Forsker)

Dette viser tydelig hvor viktig det økonomiske er for instituttet, men at det samtidig er viktig å ha integritet. Det er altså snakk om å finne en balanse. De er dog noe uenige innad om hvor mye oppdragsgiverne prøver å styre forskningen. I ledelsen opplever de ikke at det er et stort problem. Generelt tenker de at kundene forventer ekspertkompetanse når de kommer til dem, og de fleste har da tillit og respekt for at de bringer med seg det beste metodisk og faglig sett. Forskerne viser derimot til at de iblant kan komme i situasjoner hvor oppdragsgiver blir litt uenig med dem, men mener samtidig at det er noe de kan de løse gjennom å vise til sin frihet og forskerkompetanse i møte med oppdragsgivere. Så selv om de er uenige i hvor ofte de opplever oppdragsgivere som vil styre forskningen, er de enige i at dette kan bli løst godt ved at de viser til sin kompetanse og erfaring. Denne integriteten er noe de er opptatt av å holde på, selv om det kommersielle fokuset er sterkt.

Betainstituttet

Ledelsen på Betainstituttet har en klar idé om hvilken rolle instituttet skal spille i samfunnet, og dette er en viktig del av forståelsen av hvem de er:

Å være med og gi konstruktive bidrag til samfunnsutviklingen sånn målrettet inn i ulike institusjoner, eller politikktutforming. Vi var med på en rapport som var bestilt av et departement, og året etterpå så har forskningen blitt en del av den nye Stortingsmeldingen (...) de neste ti årene. Det er veldig gøy, og det tror jeg er det som er en viktig del av vår identitet, å være med sånn. (Sverre, Leder)

Lederen sier samtidig at det antakeligvis er flere som har den forskningstilnærmingen, så de er ikke nødvendigvis unike i den sammenheng. Det er tydelig at hva de ønsker å oppnå, har sammenheng med hvilke oppdragsgivere og prosjekt de tar. De har som mål å produsere

kunnskap som går rett inn i det myndigheter og institusjoner trenger "der og da". Betainstituttet skal altså bidra til samfunnsutviklingen gjennom kunnskap til sentrale samfunnsinstitusjoner, og til dem som utformer politikk. Her er det et fokus på å bidra til nytte og å skape endring. Dette er en viktig del av organisasjonsidentiteten deres, noe de mener skiller dem fra andre. Fokuset på endring innebærer at de er aktivt inne i evalueringer med oppdragsgiverne, med jevnlig kommunikasjon:

Vi har hele tiden vært med i samtaler "hva er det som fungerer, hva er det som ikke fungerer?" og vært nesten en sånn utviklingsaktør. Det tror jeg er en viktig del av Betainstituttets identitet tross alt, det å være viktig på den måten at folk spør oss til råd om hva skal de gjøre. (Sverre, Leder)

Gjennom å legge vekt på å være noen som oppdragsgiverne kan ta kontakt med for råd, sier informantene noe om hvilken type institutt de ønsker Betainstituttet skal være, hva slags praksis som er definerende for dem. Her er det instituttet som har hovedrollen i å bidra til forståelse av fenomenet, oppdragsgiveren blir informert snarere enn involvert i utviklingen av prosjektet. Betainstituttet blir altså nesten en slags ekspertgruppe som oppdragsgiverne henvender seg til, og en kan stille spørsmål ved om det er et maktforhold som kan skape en avstand. Samtidig kan dette tenkes å bidra til et visst fokus i instituttet på å opprettholde en spesial- eller ekspertkompetanse på forskningsfeltene deres, da det legger et vesentlig ansvar på dem.

Betainstituttet legger også vekt på å følge oppdragsgiver over tid, på det å ha en kontinuerlig dialog. Nærhet til oppdragsgiver er en viktig del av søknadene om forskningsmidler, men samtidig trenger det ikke å bety at de alltid har den relasjonen på forhånd, de kan etablere den i forbindelse med søknaden. Ledelsen mener det nok likevel er en fordel at de er trent til å interagere med bedrifter fra før. Det virker som om en operativ kompetanse spiller en betydning for dem, men at langsiktighet og endringspotensiale i prosjektene er vel så viktig. Det å kunne samhandle med og være en støtte til oppdragsgiver, gjentas også av forskerne som viktig. Samtidig har de en lang tradisjon med å balansere mellom ulike roller og fokus:

Hvis vi går tilbake til Betainstituttet ble til, i skapelsesberetningen av gamle testamentet... Så er det en sånn ånd her at man er like mye en utviklingsaktør i arbeidslivet, som man er et forskningsinstitutt. (Iben, Forsker)

Det er interessant her at de også forteller om en slags tosidighet gjennom å ha to forskjellige roller. En måte å tolke begrepet "utviklingsaktør", er at de tradisjonelt også har forsket på andre

ting og med en annen tilnærming enn det de gjør i et mer tradisjonelt samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt. Det er viktig for dem at kunnskapen de utvikler skal tas i bruk i "den virkelige verden", at den skal endre noe i samfunnet. Dette er noe som de ser på som definerende for dem. Verdien i kunnskapen ligger altså ikke i alene å drive forskningsfronten fremover på et fagfelt, men at den skal være grunnlag for handling hos oppdragsgiverne. Slik håper de på også på å kunne skape ringvirkninger i samfunnet. En viktig del av Betainstituttets identitet er å være en slags utviklingsaktør, som skal skape endring hos oppdragsgiver gjennom å følge dem over tid. Samtidig har de også et ønske om å ta prosjekter som de kan lære noe av for å utvikle fagfeltet, som kan bli knyttet til det å være et forskningsinstitutt. I de neste underkapitlene skal jeg gå nærmere inn på hvordan de forsøker å få dette til.

Å holde fast på fagfeltet

Betainstituttet har blitt en del av en større organisasjon i nyere tid, som jobber ut fra en mer konvensjonell akademisk logikk. Det var derfor en ny opplevelse for forskerne da de møtte en annen tilnærming blant de nye kollegaene deres:

Da vi møtte våre nye kollegaer første gang, så opplevde vi nok alle å være "jøss... De er fornøyde bare de kan sitte her å telle og regne på tallene sine" (...) Jeg tror vi i større grad har det som vår identitet at vi skal være med å endre ting. (Sverre, Forsker)

Som institutt har de alltid hatt noen forskere med en mer akademisk tilnærming som jobber mindre operativt, men dette målet om endring har altså vært et viktig fokus. Det forskeren gir uttrykk for her, er noe som i stor grad blir delt av de andre informantene også. Ellers virker informantene på Betainstituttet i liten grad å trekke fram og fokusere på forskjeller mellom seg selv og resten av akademien. Det virker i stedet å være viktig å skille seg fra andre institutter gjennom en spesialkompetanse, da primært på arbeid og arbeidsliv. Det er mulig at dette kan ses på som del av en akademisk tankegang, siden motstykket til dette i følge flere informanter virker å være det å tilpasse seg markedet og være allsidige.

Alle informantene på Betainstituttet er tydelige på at det er viktig å holde fast på det fagfeltet de tradisjonelt har holdt på med. Det er det de har tradisjon for, det er det som kjennetegner dem. Forskerne er kanskje spesielt tydelige på dette, og mener at den faglige profilen er noe som tydelig skiller dem fra andre aktører:

Jeg tenker arbeidsliv, arbeidslivsforskere, vi er arbeidslivsforskere. Arbeid. Og arbeidsliv er vår... det vi forsker på. Vi er ikke samfunnsvitere, vi er ikke forskere, vi er

arbeidslivsforskere. Det er veldig viktig og der tror jeg vi kontinuerlig må passe oss for at vi sier ja takk til tilbud om prosjekt som har ingenting med arbeidslivet å gjøre (...) Bare for å få inn de pengene. Det finnes ikke noen flere arbeidsforskningsinstitutter i dette landet, og det er vi... Og vi må holde fast i det. (Barbara, Forsker)

Forskeren legger her stor vekt på at de verken er forskere eller samfunnsvitere. Kombinasjonen av det å være forskere og fokusere på arbeidsliv er helt sentralt og definerende for det de holder på med. Det kan forstås på den måten at Betainstituttets identitet blir til i møtet mellom det konkrete fagfeltet de er opptatt av, og hvilken rolle de har i utviklingen av kunnskap. Det er interessant at de trekker fram at en skal passe seg for å si ja til prosjekter innen andre fagområder, bare for å få inn penger. Slik sett kan utsagnet bli tolket som en mulig skepsis mot det å bli for kommersielle og markedsorienterte. Det er viktig med økonomisk bærekraftig drift, men det er kanskje viktigere å holde fast på det de anser for å være "sitt fagfelt". Et viktig poeng her, er at hun ikke sier "institutter som forsker på arbeid", men "arbeidsforskningsinstitutter". Det eksisterer andre institutter som også forsker på arbeid, men det er ikke det samme som å være et *arbeidsforskningsinstitutt*. Det er spesialkompetansen på fagfeltet som definerer dem, og den ønsker de ikke at skal bli definert av markedets logikk. Gjennom dette signaliserer forskeren at dette forsknings- og fagfeltet ikke bare er en viktig del av porteføljen og profilen deres, men også en sentral del av forståelsen av hvem de er. Dette er noe flere legger vekt på som spesielt viktig. Spørsmålet er hva som skjer med instituttet, og hvordan informantene reagerer, dersom arbeid på sikt bare blir en del av den større porteføljen. Kompetansen og fokuset på arbeid og arbeidsliv ligger i kjernen av instituttets identitet, og det er en viktig motivasjon bak forskningen de bedriver. Det kan da være mulig at endringer i dette vil kunne sette i gang en vesentlig debatt i organisasjonen.

Forskerne mener at det som er viktig for enhver virksomhet, er å spørre "hvem er vi?". Det å reflektere over sitt eget særpreg og sin identitet er altså sentralt, kanskje særlig når organisasjonen er i utvikling. For Betainstituttet virker svaret på det å være fag- og forskningsfeltene deres:

Forskningsfeltene og perspektivene våre ønsker jeg at vi skal holde på og utvikle. Det er viktig. At det er noen som forsker på samarbeid og medvirkningssystemer i arbeidslivet, at det er noen som... driver en type intervensjonerende organisasjonsforskning, sånt er viktig. (Harald, Leder)

Her ser en at også ledelsen er opptatt av forskningsfeltene, men det blir ikke spesifisert til å gjelde hele arbeidslivsfeltet slik som flere av forskerne gjør. Først foreslår lederen et mindre felt innen arbeidsfeltet, deretter ender han bare opp i en generell beskrivelse av utviklingsarbeid i organisasjoner som er veldig lite spesifikk. Det virker da som ledelsen ikke har en like klar og entydig idé om hva instituttet bør drive med. Slik sett kan det synes som at ledelsen har en litt annen forståelse av hva som har kjennetegnet og skal kjennetegne dem, enn det forskerne har. Det vil da være interessant videre i oppgaven å se om dette har noe å si for hvordan de prater om mulige endringer i instituttet.

Distansering fra konsulentbransjen

Informantene på Betainstituttet forteller videre at de synes det er viktig å distansere seg fra hva konsulentbransjen driver med. I ledelsen sier de at de ønsker å framstille seg og framstå som en dynamisk og kreativ organisasjon. De vil være et institutt som er i front, tenker nytt, er seriøse og ordentlige, og skiller seg klart fra konsulentfirmaer. Det ligger mye mening i det for dem selv, men også utad i konkurransesammenheng, det å signalisere at den praksisen de står for skiller seg tydelig fra konsulentene. Det er da noe paradoksalt at ordene som ledelsen her bruker om hvordan de vil fremstå, også synes å være noe som et konsulentfirma kunne ha brukt om seg selv. Forskerne trekker frem at tilnærmingen deres til forskning gir dem en bedre troverdighet:

Vi kommer ofte med en annen legitimitet enn konsulentbransjen, fordi de har veldig sånn til hensikt å tjene penger, men det kan du si, det har jo vi og (Iben, Forsker)

Det ligger en slags dobbelthet i dette. Forskerne vet at instituttet er veldig avhengig av økonomiske inntekter, men de vil samtidig helst ikke identifisere seg med det kommersielle. Her er imidlertid forskeren bevisst på denne selvmotsigelsen og dobbeltheten i argumentasjonen sin, noe som kanskje gjør det noe vanskelig å bruke det for å legitimere det å være mer kommersiell. Denne vanskelige balansegangen kommer også fram i hvordan de omtaler forskningstilnærmingen sin. De forteller at det iblant kan hende at oppdragsgivere ringer til dem fremfor konsulentene, dersom de har dårlig erfaring med konsulenter, eller om de trenger "tyngre kompetanse". Her snakker de altså ned konsulentene litt, og fremstiller seg selv i et mer positivt lys:

Hvis vi skal snakke litt i stereotyper, så kan du si at konsulentene ofte har en pakke. De har et opplegg, en businessmodell. Vi har også vår verktøykasse, men jeg vil påstå at vi

i større grad bruker skreddersøm i møte med kunden, at vi prøver å finne de verktøyene som er riktige for dem. Mens konsulentbransjen kanskje innimellom har en verktøykasse som de mener passer for alle. Så vil vi kanskje i større grad se om vi kan utvikle en del verktøy hvis de ikke finnes. (Iben, Forsker)

De er altså klare over at det er stereotypier, men mener samtidig at det er noe hold i dem også. I likhet med ledelsen hevder forskerne at det de driver med er noe annet enn det konsulentene gjør. Et eksempel på dette er fra et prosjekt de en gang var med på, som var veldig aksjonsrettet og utviklingsorientert. I teorien kunne det vært organisert som et slags konsulentoppdrag, fordi de ikke hadde forpliktet seg til å publisere noe på det. Samtidig ga det dem empiri å skrive om etterpå, noe også de andre forskerne på Betainstituttet har nevnt som viktig. Det er noe de gjør en del ellers også. Da skriver de deretter vitenskapelige artikler om det, men de opplever da å måtte bruke en del av fritiden på det også. I en god del av intervjuene legger informantene på Betainstituttet vekt at de driver med kunnskapsutvikling:

Vi prøver å unngå for kortsiktige prosjekter dersom de ikke samtidig kan gi læring. Det vil for eksempel være mer interessant å foreta en arbeidsmiljøundersøkelse med eventuell oppfølgende intervensjon i virksomheter der det er alvorlige interpersonlige konflikter enn å gjennomføre en ordinær arbeidsmiljøkartlegging som plankekjøring. (Tor, Forsker)

Derfor har altså læringsinnholdet i prosjektene noe å si for om de tar kortsiktige prosjekter. Samtidig er kortsiktighet noe som gjerne blir forbundet med såkalte "konsulentoppdrag". Ledelsen på Betainstituttet forteller at konsulentene i større grad beveger seg mot og utfordrer dem på oppdrag hvor nærhet blir belønnet. Det er blitt mye tøffere konkurranse om kortsiktige prosjekter og "konsulentoppdrag", så dersom de skal ta den kampen, er det viktig at det er tema som er i tråd med identiteten deres. Slik balanserer de mellom det kommersielle og det mer akademiske, ved å presisere viktigheten av læringsinnhold i prosjekter som mangler langsiktighet.

Et annet viktig tema for Betainstituttet, er hvordan de forholder seg til oppdragsgivere som ikke er fornøyde med konklusjonen. Lederne på Betainstituttet opplever at de fleste oppdragsgivere som inviterer folk inn til å gjøre et prosjekt, gjør det fordi de er genuint interesserte i hva forskerne kommer frem til. De er ikke interesserte i å styre eller å påvirke utover selve temaet. Det er en del av forskerne enige i også, og de legger vekt på det positive:

Min klare mening er at det er en kjempefordel (...) å jobbe tett på en oppdragsgiver som faktisk er interessert i resultatene. Det er noe veldig stimulerende ved det. Og jeg er mindre redd kanskje enn mange andre for at oppdragsgiverne da styrer resultatene.
(Tor, Forsker)

Ledelsen innrømmer likevel at det noen ganger er noen som ikke er så veldig vitenskapelig skolert, som kan bli utålmodige. Disse vil at kunnskapen skal bli nyttig fort, at det skal gå en bestemt vei, men ikke slik at de direkte prøver å styre forskningen. Det er snarere slik at de blir litt sure og skuffede. Betainstituttet har for eksempel opplevd med oppdragsgivere som har forskningsfond, at rapporten blir begravd når konklusjonen ikke er slik de ønsker. Derfor må de ofte være veldig klare og tydelige på sin integritet i slike spørsmål, noe som medfører en risiko for at oppdragsgiver ikke vil finansiere forskningen deres igjen. Dette er utfordringer de kan måtte kjenne på, når de er avhengige av å skaffe inntekter på oppdragsmarkedet. Den faglige integriteten deres er derfor viktig, det er noe som skiller dem fra konsulentbransjen. Så er spørsmålet om de klarer å holde på det som er sentralt i identiteten til instituttet, eller om de opplever at organisasjonen utvikler seg på en måte som kan gå på bekostning av forskningsfeltene og perspektivene de har idag. Det vil jeg se nærmere på i del to.

Sammenligning

Både Betainstituttet og Alphainstituttet er opptatt av å bidra til å skape endring hos oppdragsgiverne, og jobbe med prosjekter de kan lære noe av. Måten de vil gjøre det på er imidlertid noe forskjellig, og dette er en viktig del av identiteten deres. Alphainstituttet definerer seg både som en kompetansepartner, og "støttepartner" til sine oppdragsgivere. Det gjør at partneraspektet i identiteten deres synes ekstra viktig, noe som kan signalisere at de er opptatt av likeverdighet i relasjonen til oppdragsgiverne. Å bruke kompetansepartner som hovedbegrep gir likevel mest mening, siden kompetanse ellers er noe de legger sterk vekt på. Alphainstituttet er opptatte av at de involverer oppdragsgiver og fyller behovene denne har. Samtidig er de opptatte av at de forsker *med* snarere enn *for*, og fremhever de røttene i aksjonsforskningen som viktige for det. Dette er interessant siden det egentlig er en mer moderne måte å drive aksjonsforskning på, som er mer handlingsrettet og dialogbasert. I den "gamle" aksjonsforskningen var det slik at forskeren i større grad hadde retten til å bestemme over forskningsspørsmål, hva som var relevant og hva som var gode data (Klev & Levin, 1998, s. 270). Slik sett er det påfallende hvordan avstand og manglende kontakt med feltet er egenskaper de tillegger universitetene, når det har vært en del av tradisjonen som de selv fremhever som

viktig for seg selv. Når de vektlegger det å forske *med* og det å ha faglig integritet og tillit, signaliserer de at de ikke vil være en rent profittsøkende tjenesteleverandør som eksisterer for å oppfylle oppdragsgivernes behov. Oppdragsforskningen skal være noe begge parter får noe ut av. Gjennom dette blir funnene mer relevante og anvendelige for oppdragsgiver, samtidig som de selv får en bedre forståelse av forskningsfeltet og kan gjøre akademiske fremskritt. Ved å betone hvor likeverdige de ønsker å være i forskningsforholdet, viser Alphainstituttet at de ønsker en balanse mellom å drive mer kommersielt, og det å utvikle kunnskap. Slik sørger de for at det ikke blir oppfattet som at det ene blir prioritert over det andre.

Totalt sett er Betainstituttets identitet basert på å kombinere to ulike roller, det å være et forskningsinstitutt og å være en utviklingsaktør. Her vektlegger de å skape endring, og det å ha langsiktighet og læringsinnhold i prosjektene. Betainstituttet er opptatt av at resultatene skal gi anvendelig kunnskap, som kan bli brukt av samfunnsinstitusjonene og bidra til politikktutforming og samfunnsutvikling. Samtidig utgjør også det å være et forskningsinstitutt en viktig del av organisasjonsidentiteten deres, noe som også gir et fokus på fagutvikling. I ledelsen snakker de om viktigheten av å være noen som blir spurt om råd, noe som virker å være noe annerledes enn det å utvikle problemstillinger sammen med oppdragsgiver slik som på Alphainstituttet. Det er interaksjon og nærhet, men forskningsinstituttet synes å få en ekspertrolle snarere enn en partnerrolle. Gjennom dette blir det skapt en større avstand mellom partene enn det vi ser på Alphainstituttet. Fordi oppdragsgiver ikke blir involvert på samme måte, er det mulig at ekspertkompetansen blir opplevd som viktigere for instituttet.

En viktig tendens er hvordan instituttene bruker dikotomier i beskrivelsen av hvordan de skiller seg fra andre. Begge prater i stereotypiske ordelag om "de andre", og gjennom dette fremstiller de seg selv på en måte som gjør at de står i et noe bedre lys. Informantene på Alphainstituttet er opptatt av å distansere seg fra både konsulentbransjen og academia, men skillene de lager synes å være forenklete. I den mest brukte dikotomien blir UoH-sektoren framstilt som noen som behandler oppdragsgiverne som respondenter og objekter i kunnskapsutviklingen. Her blir de til fjerne forskere som har avstand til feltet de jobber med, hvor omverden blir til case en bruker for å utvikle akademisk kunnskap basert på konvensjonelle vitenskapelige verdier om nøytralitet, avstand og objektivitet. På den andre siden er den tilnærmingen som Alphainstituttet mener de selv står for. Her er det viktig å forske med oppdragsgiver, å ha et integrert forskningsdesign. Oppdragsgiver blir behandlet som en samarbeidspartner, og målet er å gjøre forskningen sammen for å skape endring og kunnskap som kan være grunnlag for handling.

Betainstituttet forsøker også å distansere seg fra konsulentbransjen, og bruker i likhet med Alphainstituttet forenklete, dikotomiske beskrivelser for å skille mellom seg selv og de andre. De prøver imidlertid ikke å distansere seg fra hvordan resten av akademia driver forskning. I stedet legger informantene vekt på å skille seg fra andre aktører gjennom spesialkompetansen på arbeidsfeltet. Dette er en viktig forskjell mellom de to instituttene. Alle informantene på Betainstituttet legger stor vekt på at forskningsfeltene og perspektivene er noe de må holde på. De er arbeidsforskere, ikke forskere eller samfunnsvitere. De mener de har en slags samfunnsoppgave og et mandat, som ikke kan bli diktert eller definert av markedets behov og ønsker, ei heller av egen økonomiske situasjon. Denne måten å tenke på om det å drive forskning, vil jeg argumentere for at kan bli omtalt som akademisk. Denne fagtilhørigheten virker forøvrig å være en mye sterkere og viktigere del av organisasjonsidentiteten deres, enn det en ser på Alphainstituttet. For Alphainstituttet er en allsidig og variert kompetanse som kan bli skreddersydd til hver enkelt oppdragsgiver viktigere. Betainstituttet foretrekker prosjekter som kan gi læring, som gir dem noe empiri til å skrive om og publisere artikler fra, i tillegg til å utvikle fagfeltet. Det er også Alphainstituttet opptatt av, men de virker å være mer åpne for at det er en større miks i hvilke prosjekter de tar.

En kan stille spørsmål ved hvilken betydning slike dikotomier har. Gjennom dikotomiene blir konkurrentene tillagt egenskaper, svakheter og muligheter som skaper et lite nyansert bilde, som dermed får dem selv til å fremstå i et bedre lys. Det styrker også deres opplevelse av å ha et særpreg, når de distanserer seg fra dem de er like. Gjennom hvordan de omtaler det å jobbe mer kommersielt, unngår de kanskje at det blir opplevd som problematisk. De distanserer seg fra konsulentbransjen, som til sammenligning virker mye verre i deres fremstilling. Det samme gjelder når de kanskje er litt akademiske selv, her klarer de å fremstille seg selv som mindre akademisk ved å sammenligne seg med UoH-sektoren. Når informantene på instituttet skal definere hva som er særegent for dem, blir det en slags meningsskapende og rasjonaliserende strategi. Det blir en måte å håndtere at logikkene bak aktivitetene de bedriver står i motsetning til hverandre, til å redusere den tvetydigheten som ellers kunne vært ubehagelig. Det er noe usikkert hvor bevisst dette er. De har i hvert fall en tydelig tendens til å fremheve sitt særpreg sammenlignet med andre, til å vise til sentrale trekk ved instituttene som en del av tradisjonen deres, og bruke dette som noe av argumentasjonen for hvordan instituttet bør være i fremtiden. Derfor kan informantenes forståelse av eget institutt tenkes å påvirke rommet det har til å utvikle og endre seg.

Det virker å ligge en slags dobbelthet i hvordan særlig Alphainstituttet distanserer seg fra andre. De innrømmer flere ganger hvordan universitetene og konsulentene blir likere dem, men påstår samtidig at de er forskjellige. Både UoH-sektoren, konsulentbransjen og de selv blir likere. Samtidig hevder de å være noe annet enn universitetene og konsulentbransjen. Slik unngår de både det å fremstå som kommersialiserte og akademiserte, selv om begge deler faktisk er tilfelle. Det virker ikke som om Betainstituttet klarer dette eller gjør det i samme grad. Selv om de noen få ganger også viser til slike dobbeltheter, får de ikke brukt dem på samme måte som Alphainstituttet. De er svært bevisste på disse motsetningene, noe som kan tenkes å gi et mindre rom for ulike praksiser og kompetanser. Begge de to forskningsinstituttene synes å være preget av at de kombinerer ulike verdier, mål og kunnskapssyn. Det er viktig for begge at de ikke blir for kommersielle og la økonomiske hensyn bli det viktigste, men også å ikke bli for akademiske. Denne balansen er en viktig del av særpreget til instituttene, av organisasjonsidentiteten som de er opptatt av å bevare. I neste del vil jeg se nærmere på i hvilken grad informantene opplever at dette fungerer.

Del to – Utvikling og endringsrom

I denne delen studerer jeg hvordan informantene snakker om instituttets utvikling, da særlig om endringer som kan røre ved det sentrale i instituttets identitet og utløse kollektiv meningsskaping. Slik ønsker jeg å finne ut hvilket rom instituttene har til å endre seg og bevege seg utenfor det informantene i forrige del definerte som viktig, særegent og sentralt for organisasjonen. Jeg tar her utgangspunkt i det informantene legger vekt på, og dermed gjenspeiler også analysen det særegne i hva informantene på hvert institutt er opptatt av.

Alphainstituttet

I forrige del kom jeg frem til at det er viktig for Alphainstituttet å være en kompetansepartner, som jobber feltnært og med et likeverdig forhold til oppdragsgiver. Samtidig har det i de siste årene vært økte forventninger om publisering fra Forskningsrådet, i tillegg til at feltnær forskning med fokus på nytte har blitt mer vektlagt i bevilgningssystemet. Alphainstituttet har i de senere år søkt seg mer mot prosjekter som omhandler endringsbehov i det private næringsliv og industrien, og brukerstyrte programmer. Eksempler på dette er KPN, BIA og Innovasjonsprosjekter i næringslivet. Dette er noe som potensielt kan innebære en økt brukerorientering. Videre har også de miljøene som forsker på arbeid klart å integrere sin forskning mot de teknologiske miljøene, som kan tenkes å gi muligheter til å bevare aksjonsforskningen som tilnærming. I lys av dette er det interessant hvordan informantene mener at instituttet utvikler og kan utvikle seg, og hvilken holdning de har til det. Jeg starter med å se på en mulig akademisering.

Akademisering

Forskningssystemet i Norge har utviklet seg mye i de senere år, og det gjør at instituttene også endrer seg i takt med de kravene og forventningene som blir stilt. Ledelsen peker på at utviklingstrekk i sektoren kan endre instituttene oppdrag og karakter:

Samtidig har det også vært endringer i rammebetingelsene og incentivene for forskningsinstituttene i retning av økt akademisering. De blir målt på publikasjonspoeng, målt på publisering, det er også en del av fordelingsnøkkelen til basisbevilgningen. Det gjør at instituttsektoren og tvinges i retning av det som universitetene har som sin oppgave. (Morten, Leder)

De merker at det har vært en akademiserende tendens i vilkårene og incentivene for instituttene. Det er imidlertid påfallende at lederen her sier "de" og ikke "vi", og en kan stille spørsmål ved om dette betyr at de ikke opplever det samme som de andre instituttene. Det kan også være at

ledelsen prøver å unngå at det blir oppfattet som om instituttet beveger seg vekk fra det som de er sterkt opptatt av, den operative og brukernære utviklingsforskningen. For de har også selv vært gjennom en utvikling på noen områder som går i en mer akademisk retning.

De siste årene har det blitt forventninger og et krav om at en må ha publisert på et visst nivå for å kunne bli kvalifisert til ulike forskerstillinger på Alphainstituttet, særlig for seniorforskere:

Senioropptrykk, der har det siste tiden blitt litt sånn at du helst skal ha doktorgrad. Eller det har alltid vært skråstrek tilsvarende, men der er det jo også krav om publisering for å få godkjent. (Wenche, Forsker)

Slik har det blitt flere akademiske krav til kompetanse og erfaring, som det kanskje ikke var et like sterkt fokus på før. Dette kan tenkes å endre instituttet i en retning med mindre brukernærhet, og generelt medføre et annet kunnskapssyn. Likevel gir ikke denne forskeren uttrykk for at de nye forventningene til akademisk kompetanse og resultater representerer noe problem i seg selv. Forskeren i sitatet over presiserer også til meg at doktorgrad ikke er et definitivt krav ennå. Samtidig de i organisasjonen opptatt av at forskerne skal skaffe seg et nettverk og ha kontakter hos potensielle oppdragsgivere. På Alphainstituttet er stillingssystemet slik at en starter med den graden eller utdanningsnivået som en har som tittel. En blir for eksempel ansatt som master eller Ph.D. i sosiologi. Et viktig poeng her er at det ikke er bare publisering som teller. En viktig del av prosessen mot å bli mer kvalifisert som forsker i organisasjonen, er også evnen til å skaffe seg sitt eget nettverk og akkvisere prosjekter og inntekter. Til å begynne med får en være med på andres prosjekter og knytte kontakter gjennom det, men etter hvert blir det forventet at en skal etablere egne kontakter. Når det gjelder å bli seniorforsker er det også forventet at en skal kunne skaffe prosjekter til andre kolleger, i tillegg til seg selv. Gjennom fokuset på nettverk og nær kontakt med oppdragsgiverne er det mulig de opplever at det akademiske og mer operative til en viss grad blir balansert, på tross av at førstnevnte har blitt viktigere de siste årene.

Denne tette koblingen mot oppdragsgiverne er viktig for Alphainstituttet, og ledelsen sier at å miste den ville vært negativt. Å bli en del av universitetet er noe som kunne ha skadet denne relasjonen, tror enkelte av dem:

Vi driver jo oppdragforskning, vi er helt avhengig av et samspill ut mot markedet og kundene. Hvis vi blir en del av universitetet, så kan du jo se for deg at den muligheten blir borte (...) I forhold til totalen av hva vi innenfor instituttsektoren representerer, tror

jeg at en fusjon ville vært ødeleggende for oss. (Lars, Leder)

De opplever at nisjen og grunnlaget for instituttet er i samspillet med markedet og kundene. Noen av informantene er litt skeptiske til hvordan institutt som går inn i UoH-sektoren fungerer, og hva det gjør med mulighetene til å pleie den nære relasjonen til oppdragsgiverne:

En forsker hos meg kan reise seg fra stolen og dra til Dombås, fordi telefonen ringte og behovet er der. Så må forskeren [på et UoH-institutt] tenke over, "nei, jeg kan ikke dra i ettermiddag for jeg har undervisning". (Egil, Leder)

Lederen legger her vekt på at arbeidsoppgaver og endret fokus kan påvirke det samarbeidet og forholdet som de er avhengig å ha med oppdragsgiverne. Samtidig er han og andre i ledelsen mer positivt innstilt til å få en enda tettere relasjon med det nærmeste universitetet enn de har idag, for å kunne benytte seg av kompetansen til professorer som jobber der. Det kunne skjedd gjennom å ansette en professor i 20 prosents stillinger til å jobbe på deres egne prosjekter. Dette viser hvordan ledelsen på Alphainstituttet har en relativt avslappet holdning til det å ha variert kompetanse innad i organisasjonen. Å benytte personer med en mer "akademisk" kompetanse blir ikke oppfattet som noen trussel mot det de står for. Forskerne på instituttet er usikre på om å bli en del av universitetet hadde endret mye. Lignende aktører som Alphainstituttet driver ikke nødvendigvis så veldig annerledes enn dem, tror de, med tanke på hvilken type prosjekter og forretningsmodell de har. En nærhet til det akademiske miljøet blir altså ikke nødvendigvis ansett som noe negativt. Det informantene er opptatte av, er i hvilken grad de får bruke den operative og faglige kompetansen sin. Alphainstituttet har allerede et visst samarbeid med universitetet, og dette er noe de opplever som utelukkende positivt. De viser altså en viss fleksibilitet i hvilken kompetanse de ønsker å benytte.

Generelt er det lite i datamaterialet som tyder på at de vil vedkjenne eller sette noe stort fokus på at det er noen akademiserende utvikling hos dem. Det er mulig at dette er en følge av spørsmålene som jeg stilte og fokuset jeg hadde, men det er likevel påfallende at det i så liten grad blir nevnt av forskerne. For det første peker ledelsen på at instituttsektoren er i ferd med å bli akademisert. For det andre kan det påvirke noe av det viktigste i identiteten deres: fokuset på å jobbe tett opp mot oppdragsgiverne og markedet. Dette mener jeg er et viktig poeng; at hva informantene på instituttet ikke sier eller fokuserer på, kan være vel så talende som hva de faktisk sier og fokuserer på. Gjennom måten de prater på, omgår de kanskje at utviklingen av deres eget institutt oppleves negativt. I neste underkapittel vil jeg se på hvordan informantene opplever instituttets fokus på økonomisk lønnsom drift.

"Å løpe etter pengene"

Informantene ved Alphainstituttet forteller at de er veldig avhengig av økonomi, og at de i hovedsak lever av eksterne oppdrag og ikke statlige bevilgninger. De har krav om å akkvistere eller hente inn et visst beløp, men det er ikke så høyt at de opplever det som noe spesielt krevende individuelt. Presset er imidlertid større for å sikre at instituttet som helhet gjør det bra, og de opplever et kollektivt ansvar for å sikre god kommersiell drift. Ledelsen minner om at uavhengig av hva de ønsker å oppnå gjennom forskningen sin, må de fortsatt sikre at organisasjonen er økonomisk bærekraftig:

Husk på at selv om en driver med forskning, så er [instituttet] en kommersiell aktør i betydningen at det er ikke noe statlig. Det må gå rundt, lønnen skal betales. (Egil, Leder)

De må med andre ord kontinuerlig bruke en kommersiell tankegang, hvor de er avhengig av å tenke lønnsomhet, risiko, sårbarhet og robusthet. Dette påvirker også de faglige aksene og forskningsfeltene til instituttet. Ledelsen viser til at de har en lav basisbevilgning sammenlignet med europeiske konkurrenter, og konkluderer med at når 95 prosent av inntektene kommer fra markedet, så blir de styrt av det. Selve forskningen og konklusjonene i den blir, men hva de forsker på. De må gå etter der det er et marked, og følgelig påvirker dette de faglige aksene til instituttet. Her er forskerne i stor grad enige med ledelsen, og uttaler seg positivt om en markedstenkning. Flere trekker fram at de må "stå på flere bein", slik at den dagen et marked tørker ut, så kan de utvikle et nytt. Gjennom dette tror de at de blir mindre sårbare:

I dag har vi ganske stor del av vår prosjektportefølje i det som kalles for BIA-programmet i Forskningsrådet. Det er jo vel og bra på et nivå. Men da blir det kanskje sånn at vi blir trent i å tenke problematisering via prosjektbeskrivelse som passer til BIA. Så det jeg tenker på som robustgjørende for Alphainstituttet, det er at vi prøver å ha egg i forskjellige kurver. At vi ikke blir for store i et program (...) men prøver å balansere det ut (...) Det er en måte å kanskje å unngå litt den ensrettingen (...) Hvis du kan ha en litt diversifisert kundeportefølje, så står du ikke så mye på en fot. Det er økonomisk et argument for å bli mer robust. (Trond, Forsker)

Det er derfor viktig at forskerne jobber med ulike tema, utvikler seg og er generalister. De har for eksempel innovasjonsprosjekter fra Forskningsrådet som kan være på tre-fire år, der de kan jobbe med faglige problemstillinger over tid. Dette blir samtidig blandet med kortere prosjekter fra bedrifter som ringer dem direkte, med det som blir kalt direkteoppdrag. Denne miksen er viktig, og har over tid blitt en del av særpreget deres: En tydelig allsidighet. Det kan samtidig

tenkes å være utfordrende, gjennom at de ikke får muligheten til å gå i dybden og opparbeide seg spesialkompetanse på områder de er opptatt av.

Allsidigheten ligger ikke bare i instituttets sammensatte kompetanse, men i hver enkelt forskers evne til å være fleksibel, kreativ og opportunistisk. Slik kan de både ta de mulighetene som oppstår, men også skape seg nye. Med en slik tilnærming til forskning kan en kanskje tenke seg at det i mindre grad blir en rendyrking av fagfeltene. Det kommer imidlertid få reaksjoner på at dette er direkte negativt for instituttet og organisasjonen. Informantene, både forskere og ledere, understreker at det er helt nødvendig å jobbe fram en "robusthet" og bli mindre sårbare. De må være generalister som evner å tilpasse seg markedet og oppdragsgivernes behov. I den grad informantene klager, er det ulike økonomiske rammevilkår og kriterier fra forskningsprogram hos Forskningsrådet de prater om. Jeg kunne ikke finne et eneste eksempel på at en informant var uenig eller reagerte på hvordan instituttet "løper etter pengene". Det kan skyldes at i motsetning til i konsulentfirmaer, så blir problemstillinger og prosjekter hos Alphainstituttet dannet med initiativ fra forskergruppen og/eller sammen med bedrifter. Slik blir det en mulighet til at forskergruppen kan ta prosjekter de opplever som faglig givende.

Samtidig er det et behov for å skaffe nok prosjekter som skaper inntekter og sikrer økonomisk lønnsom drift for instituttet. Hva de forsker på blir tydelig påvirket av markedet. Hvis kostnaden er lav for å etablere et prosjekt på noe, får de en innretning mot det. Dersom markedet endrer seg, må de tilpasse seg. Dette er interessant fordi det kan tenkes å gi en markedsvridning av de faglige aksene. Når jeg spør forskerne, så bekrefter de det:

Man flytter seg jo etter inntekt. Det gjør organisasjonen som system, og det gjør nok jeg og mine kolleger sånn enkelt uten at vi kanskje merker det. Men det er klart at vi er dypt disiplinerte i at arbeidet vårt må ha en etterspørrende kunde som betaler. (Trond, Forsker)

Denne viljen til å la instituttets portefølje og fokus bli tilpasset kommersielle hensyn, ligger bevisst i hvordan de både som enkeltansatte og organisasjon tenker og handler. Tilsynelatende gjennomsyrrer det hele systemet. Det er ingen på Alphainstituttet som får beskjed om at de må forske på et bestemt tema. Forskningslederne (som har ansvar for forskningsgruppene) kan gi tips om at de ser potensielle prosjekter hos bedrifter eller andre aktører som de har kontakt med, men de legger ikke noe press på hva forskerne skal gjøre. Likevel er det slik som i sitatet over, tydelig at de hele tiden har i bakhodet at de må ha inntekter og orientere seg etter hvor det er

noen som kan betale for forskningen de utfører. De følger pengene, og prøver å tilpasse kompetansen de setter sammen og hvilken tilnærming de benytter i forskningen etter dem. Det får følgelig konsekvenser for hvilken portefølje de har, og hvor det blir satset. Det er altså snakk om en betydelig markedstilpasning av de faglige aksene.

Forskerne ser at markedsvridningen gjør at fagfelt som tradisjonelt var viktig for Alphainstituttet, kanskje ikke i samme grad er det lenger:

Vi har ikke i samme grad som før et forskningsfelt som vi er opptatt å selge utad som vi kaller organisatorisk arbeidsmiljø. Fordi at folk er ikke til samme grad interessert i det opplever vi. Så vi må selge kunnskapsproduksjonen vår langs andre akser enn det.
(Trond, Forsker)

Det kommer likevel ikke noen tydelige innvendinger mot denne utviklingen. Dette blir fremstilt som noe som kommer fra markedet slik det er, som de ikke kan eller vil gjøre noe med. Blant én av forskerne blir det nevnt som negativt dersom dersom de bare kunne holde på med "kortsiktig HMS-tenkning", uten mulighet for å bruke den faglige kompetansen sin ordentlig til å utvikle kunnskap. Her er det imidlertid viktig å identifisere hva vedkommende mener er negativt. Det er ikke allsidigheten, generalist-rollen og tilpasningsdyktigheten som instituttet legger opp til som er negativt, men å hypotetisk sett bli låst til en type prosjekter uten faglig innhold, til kortsiktige konsulentprosjekter. Så lenge instituttet også har mer langsiktige prosjekter med faglig innhold, så blir det stimulerende nok for dem som forskere. Dette er et viktig poeng: Den tilpasningsviljen som kjennetegner Alphainstituttet virker ikke å være en likegyldighet til hvilke prosjekter de tar, for de er også et forskningsinstitutt med fokus på å utvikle kunnskap og ha lære av prosjektene. De er ikke bare en bedrift som ønsker å tjene penger, men en kunnskapsorganisasjon fylt av fagfolk med sterk kompetanse, som ønsker å jobbe med noe som er faglig stimulerende og som de kan utvikle videre. Det som er innarbeidet i måten de tenker på, er at de er innstilte på og åpne for å ta mulighetene som finnes, og til å utvikle nye der de ser mulighetene til det i markedet. De bekymrer seg ikke over å ikke være best på et spesifikt fagfelt, men ser snarere styrken i å være gode på flere ting. De dyrker allsidigheten, og det er denne mentaliteten som kan forklare hvorfor negative reaksjoner på å tilpasse seg markedet er så vanskelig å finne. Det er mulig det gjør at rommet for akseptable praksiser og kompetanser i instituttet blir større.

Forskerne forteller at de må kunne finne nye markeder for den kompetansen de har, når

økonomien endrer seg. Da oljekrisen kom, fikk de for eksempel ikke oppdrag fra store oljeselskaper lenger, og måtte da tenke over hvordan de kunne bruke sin kompetanse på nye markeder. Det samme gjelder med forskningsprogrammene til Forskningsrådet, hvor det har blitt vanskeligere å konkurrere. Her forteller forskerne at de prøver å hente pengene fra andre programmer, hvor det gis mer penger. Typisk sett er det et mer teknologisk program, men så lager de samfunnsfaglige tematikker og fokus på det. Det finnes altså muligheter til å tilpasse seg uten å "miste seg selv", dersom en evner å være kreativ. Det kan for eksempel hende at de må finne en annen vei inn til de gode prosjektene og problemstillingene:

Og kanskje også andre angrepspunkter. Kan hende at du kan komme deg over i samme problemstilling, men du må gå inn en annen dør av og til. Kanskje må det handle om ledelse eller om produktivitet (...) Arbeidsmiljø var et begrep i seg selv, et selling point for femten år siden, det er det ikke [nå lenger]. Så sann må man endre seg (...) Du kan tenke deg at dørene inn i organisasjonene, de flytter seg litt. Det står forskjellige navn over døra, forskjellige begreper. Så man må inn gjennom nye dører nå enn før. (Trond, Forsker)

På den ene siden peker forskeren her på hvordan det å endre seg er viktig, men samtidig viser han hvordan det kan være rom for å fortsette å jobbe med noen av de samme problemstillingene som de har gjort tidligere dersom de er tilpasningsdyktige. Noe av muligheten i dagens marked kan dermed ligge i en kreativitet til å finne disse "dørene" som blir nevnt i sitatet over. Slik er det fortsatt mulig å skape rom for å bevare noen av de klassiske faglige aksene, og bevare det sosiotekniske fokuset.

Betainstituttet

I del en kom det fram at informantene fra Betainstituttet er opptatt av å være en utviklingsaktør som følger oppdragsgiver over tid og skaper ringvirkninger i samfunnet. De vil også være et forskningsinstitutt som skal lære av prosjektene, utvikle fagfeltet sitt og flytte forskningsfronten. Denne tosidigheten har de hatt lenge, gjennom å både ha akademisk orienterte forskere og mer utviklingsorienterte aksjonsforskere. I nyere tid har instituttet blitt en del av en organisasjon fra UoH-sektoren, noe som innebærer nye ansettelsesregler, byråkrati og tettere samarbeid med fakulteter for å nevne noe. De har også fått en dreining mot velferdsforskning og prosjekter for det offentlige i de senere år, noe som kan påvirke mulighetene til å bevare aksjonsforskningen og de gamle faglige aksene. Det er da interessant å se hvordan informantene opplever at instituttet utvikler seg, og hvilke holdninger de har til

det. Det første jeg tar for meg er holdninger til en mulig akademisering av forskningen til instituttet.

Akademisering

En viktig endring på Betainstituttet i nyere tid er at de har blitt en del av akademia. Ledelsen gir uttrykk for at dette er noe som kan endre dem fremover:

Det skjer nok en gradvis endring, men vi prøver jo fortsatt å være en kommersiell enhet da. Som ikke har noe overskuddsmål eller noe sånt, men at vi skal tjene våre penger.
(Harald, Leder)

Det interessante er hvordan det å ha et kommersielt fokus faktisk er noe ledelsen er opptatt av å beholde, og at det her blir satt opp mot det mer akademiske. Ledelsen ser at de kan utvikle seg i en retning som endrer instituttets karakter. Det er en relevant problemstilling, da flere av forskerne prater om at det har skjedd en endring i hvordan de forsker den siste tiden. Når jeg spør om det har blitt vanskelig å være nær og tett på oppdragsgiver, får jeg et delvis bekreftende svar på det:

Vi ligger jo i det klassiske idealet om forskning og at det skal være avstand. Så vi blir mer som vanlige... Alle andre forskere på den måten. (Sverre, Leder)

Ledelsen bruker her ord som "klassisk" og "konvensjonell" forskning, og ser hvordan det å samarbeide tett med oppdragsgiver tradisjonelt har vært en viktig del av særpreget deres. Om de nå fjerner seg fra dette er det en ganske betydningsfull endring. Siden identiteten til instituttet er sterkt knyttet til hvordan og hva de forsker på, kan en tenke seg at dette vil kunne skape reaksjoner blant de ansatte.

De argumenterer likevel for at det fortsatt er forskning med nærhet, men i en ny form:

Det er kanskje mer sånn pendelbevegelse, at vi samler data, kommer tilbake til kontoret, forsker og tenker, og så kommer vi tilbake "se hva vi fant!" (...) Som man legger inn i prosjektet og skal være sånn feedbacksløyfer, at man rapporterer også underveis hva man har foreløping funnet (Sverre, Leder)

Her virker det ikke som at det er snakk om et forskningsdesign hvor oppdragsgiver er en tydelig og likeverdig forskningsaktør i prosjektene, men at instituttet legger opp til en informasjonsflyt hvor de gir jevnlig tilbakemeldinger om hvor de har kommet i prosessen. Det er et tett forhold med jevnlig kommunikasjon om hvordan prosjektene utvikler seg og hva oppdragsgiver

trenger, men det synes å handle om å forske *på* eller *for*, snarere enn *med*. Dette er et punkt hvor de har endret tilnærmingen sin til forskning noe:

Selv om vi kanskje ikke har så veldig mye kontakt med feltet under forskningen som vi hadde før, så er det jo masse vanlig interaksjon. Etter for eksempel, så vil det ofte være sånn at vi leverer rapport eller vi blir innkalt til samtaler, og så vil oppdragsgiveren "hva bør vi gjøre, og hva sier forskningen er lurt?". (Sverre, Leder)

Dette kan tyde på at vitenskapsidealet og forskningstilnærmingen til instituttet er i endring, og at de beveger seg mer mot en slags "ekspertrolle". Samtidig må en huske at en viktig del av Betainstituttets tradisjon og identitet ligger i å drive aksjonsforskning med nærhet. Når lederen her er opptatt av å presisere at det på tross av mindre kontakt med feltet under forskningen er "*masse vanlig interaksjon*", kan det kanskje forstås som et forsvar for at en beveger seg vekk fra kjernen i instituttets identitet. En kan kanskje snakke om et forsøk på å tilpasse definisjonen av det å ha nærhet, å redusere tvetydighet i hvordan de forsker. Slik blir det et slags diskursivt utspill om hvilken mening de skal legge i forskningspraksisen sin.

Dette forsvaret av endringene som skjer finner en også hos andre i ledelsen. En av lederne argumenterer for at de totalt sett fortsatt forsker med nærhet, men at kompetansen har utviklet seg:

Det er 40 år siden vi sto utenfor fabrikkporten. Betainstituttets forskning er fortsatt preget av nærhet til feltet og/eller oppdragsgiver, men forskningen og forskningsfinansieringen har endret seg. Vi er mye mer metodepluralister nå. Før ble vi begrenset av manglende kompetanse, nå behersker vi flere metoder og forskningstilnærminger. (Harald, Leder)

Lederen fastholder at selv om måten en samarbeider med feltet og oppdragsgiver på har endret seg, er det fortsatt snakk om nærhet. Gjennom dette presenterer han en slags revidert og oppdatert forståelse av begrepet. Han bekrefter her at forskningstilnærmingen har endret seg, men han er også opptatt av å få frem at dette gir nye muligheter. Målet er til syvende og sist å ha den kompetansen som skal til for å løse oppgavene de har på best mulig måte. Det som er uklart er hva de nå kan gjøre bedre, som de ikke i samme grad kunne før. Det er samtidig tydelig at det som blir etterspurt idag er en mer sammensatt kompetanse. Ved å foreslå at "nærhetstilnærmingen" ikke blir påvirket i særlig grad av at kompetansen blir spredd, skiller de

seg fra det en del av forskerne mener. Det er nemlig en del som er skeptiske til at instituttets forskningspraksis nå kan være i endring:

Trenden er at man er mindre ute på arbeidsplassen enn før. Det var jo det som liksom kjennetegnet oss før (...). Men nå begynner det å bli veldig mange år tilbake i tid da. Nå er det i veldig stor grad lange prosjekter, men også kollegaer som ikke jobber med arbeidsliv i det hele tatt. Hvis vi går så langt tilbake i tid, (...) så hadde det ikke vært rom for de som satt og bare knuste data. For de er jo ikke der ute (...) Vi har en del kollegaer her nå som er rekruttert på en litt annen logikk, som derfor ikke har samme kompetansen til å jobbe operativt. (Iben, Forsker)

De opplever at det er mye bra som kan skje i møtet mellom de to ulike gruppene, men mener det et spørsmål om balansen mellom ulike typer kompetanse og tilnærminger til det å drive forskning. Tradisjonelt har det vært viktig for Betainstituttet å jobbe tett med aktører i arbeidslivet for å skape endring. Det informantene sier, kan tyde på at hvordan de forsker er i forandring.

Som tidligere nevnt setter forskerne denne endringen i sammenheng med en ny rekrutteringspolitikk, hvor instituttet legger større vekt på tradisjonelle akademiske kriterier ved nyansettelser. For noen tiår siden var det slik at de i større grad ansatte yngre folk med til dels andre utdanninger, slik som ingeniører, som så ble sosialisert inn i aksjonsforskningstradisjonen til Betainstituttet. Nå frykter en del at en kan få en spissing av rekrutteringspolitikken, hvor de blir færre med denne kompetansen. Tidligere kunne de jobbe tett med aktørene i arbeidslivet, og bruke sin forskerkompetanse til å utvikle:

Det har vært et veldig særtrekk ved Betainstituttet i mange, mange år. Det er ikke like sterkt lenger (...) Hvis vi snakker om trender, er nok Betainstituttet i større grad på vei nå til å bli likere universitetssektoren enn før. Det er nok et strategisk valg for ledelsen fordi den gammeldagse måten å jobbe på bygges sakte men sikkert ned, og da snakker vi om type rekruttering og strategiske avgjørelser. (Iben, Forsker)

En del av forskerne ser på den nye utviklingen med bekymring. De opplever at Betainstituttet har færre virksomhetsnære prosjekter enn tidligere, og at det blir lagt større vekt på vitenskapelig merittering ved rekruttering enn tidligere. I ledelsen bekrefter de dette til en viss grad, og trekker blant annet fram det at de yngre forskerne deres nå har en annen og mer tradisjonell akademisk profil. De har andre interesser og kompetanse. Her ligger det en

motsetning mellom det akademiske, og den tilnærmingen som handler om å jobbe tett med oppdragsgiverne:

Det er egentlig litt for mye vekt på det akademiske (...) Det er klart at når man er forsker så skal man også kunne publisere internasjonalt, man skal kunne være på toppen når det gjelder både empiri, teori, metoder. Men samtidig er det en kompetanse med det å knytte seg til oppdragsgivere, og betjene oppdragsgiver, ikke minst i å levere i tide. Og forsåvidt skjønne at hvis du skal levere en oppdragsrapport, så er det egentlig økonomi og tid som bestemmer. Og så skal du gjøre så god kvalitet ut av det som mulig selvfølgelig. Men det er forskjell på det, og det å bruke månedsvis på å skrive en internasjonal artikkel. Og det er en egen kompetanse som vi har litt trøbbel med å få verdsatt godt nok både i belønningssystemet og i rekrutteringssystemet, så der ligger det en utfordring. (Tor, Forsker)

Det blir altså opplevd som at det akademiske fokuset ikke bare eksisterer sammen med det mer operative og feltnære, men at det går utover dette. Både forskerne og lederne på Betainstituttet gir altså uttrykk for at noe ved tilnærmingen deres til forskning har endret seg i en mer akademisk retning, men de ser litt ulikt på konsekvensene av det. Det ser ut til å sette igang en kommunikativ prosess innad i organisasjonen, hvor de kanskje må tilpasse forståelsen av sin identitet.

Ledelsen peker på en viktig endring i nyere tid, hvor de har begynt å samarbeide med fakultetene om forskningsprosjekter. På den ene siden gir det dem bedre uttelling hos Forskningsrådet på det som blir kalt "impact" (ringvirkninger, samfunnseffekter), og på den andre siden får de større innsikt i det feltet de prøver å endre. Det er ikke bare på grunn av organisasjonsendringen, men også etterspørselen etter forskning i markedet. Timingen har derfor vært bra mener ledelsen, siden Betainstituttets tradisjon har vært å jobbe veldig feltnært, for å kunne endre organisasjoner og skape ringvirkninger i samfunnet. At de utvikler seg i en retning som både er en konkurransemessig fordel og som er i tråd med tradisjonen, er altså positivt for dem. Det interessante her er hvordan ledelsen fortsatt fastholder at Betainstituttet er tilpasset det å drive feltnær forskning, selv om kompetansen og organisasjonen nå endrer seg. Det gjør dem optimistiske, og de ser nye muligheter i fremtiden:

Nå er jeg instrumentell da, at det er Betainstituttets mandat at vi skal drive arbeidslivsforskning dam-daram-dara. Det er det som... Hvordan organisasjonen ser ut

er jeg ikke så opptatt av (...) Jeg tenker at samfunnet forandrer seg, og da må Betainstituttet forandre seg. Og at vår organisasjon kommer til å endre seg fremover (...) Men jeg er ikke på linjen at vi skal slå sammen organisasjoner. Vi skal lære å krysse grenser som er mellom organisasjonene, og ikke bare oppheve grensene. Og det skal vi også gjøre til fakultetene, det er den kompetansen vi skal utvikle. Så får organisasjonene og navn og sånt endre seg. Da tenker jeg at det faller naturlig på plass etter hvert som behovene våre utvikler seg. (Harald, Leder)

Her anerkjenner ledelsen at å bevare arbeidsforskningen er viktig, viktigere enn hvordan organisasjonen ser ut. Samtidig kan en stille spørsmål ved om instituttet endrer seg så mye, at det kan forstyrre det som er viktig i identiteten deres. Ledelsen forteller videre at de ser mest på om prosjekter og programmer passer med forskerne deres sin kompetanse og interesseområder, når de vurderer hva de skal søke på. De prøver å unngå program hvor de tror de har liten sjanse til å få tilslag på grunn av sin egen kompetanse eller sterk konkurranse. En kan da stille spørsmål ved om en mulig akademisering ved Betainstituttet kan bli en selvforsterkende prosess, dersom de i større grad tar i bruk akademisk kompetanse framfor den mer operative. Så er det ikke sikkert at det er bare nærheten til oppdragsgiverne som kan bli endret, men også fagfeltene de jobber med. Dette vil jeg ta for meg i neste underkapittel.

"Å løpe etter pengene"

Det skapte uro og konflikt internt i organisasjonen til Betainstituttet da basisbevilgningen ble redusert for en del år siden, og de samtidig var avhengig av å få forskningsrådspenger til akademisk forskning. Det var noen som var akademisk orienterte, men også noen "av den gamle skolen", som var redde at de skulle bli mer lik andre konkurrenter og miste særpreget sitt som først og fremst var aksjonsforskning. Det har altså tidligere skapt tydelige reaksjoner når grunnleggende trekk ved forskningspraksisen til instituttet blir truet av endring. Kanskje særlig er det en skepsis mot endring som er drevet av markedet, og til å legge vekt på økonomisk lønnsomhet på bekostning av de andre målene deres. Denne skepsisen ser en også idag, hvor en del av forskerne opplever at rommet mellom fjern UoH-forskning og aktuell konsulent har blitt mindre på grunn av nivået på basisbevilgningen:

Jeg mener at fordelingsnøkkelen i instituttsektoren idag er nesten meningsløs, fordi den bringer disse instituttene alt for nær konsulentvirksomheten. Så mister man det som kunne være den interessante mellomløsningen mellom den litt distante

universitetsforskningen, og den veldig nære, dagsaktuelle konsulentvirksomheten. Det er et betydelig rom imellom der, som burde være utnyttet bedre. (Tor, Forsker)

Det blir et veldig begrenset refleksjons- og kreativitetsrom, og de lave bevilgningene, og konkurranseutsettingen er med på å drive instituttsektoren vekk fra det rommet som den ellers kunne fylt. Derfor mener en del av dem at det optimale hadde vært å være fullfinansiert, så de kunne vært mer uavhengig og nøytral. De ser for seg at det da kunne blitt bedre muligheter til å utvikle fagfeltet sitt. Ledelsen er uenig, og mener på sin side at høye bevilgninger lett kan fungere som en "redningspute" for forskere som ikke klarer å finansiere seg selv i et marked, eller subsidiere prosjektene framfor publiseringen. Her er det altså to ulike syn på hva bevilgningene har å si, forskerne mener tydelig at å være avhengig av markedet gjennom lave bevilgninger gir utfordringer med tanke på hva de vil oppnå. Samtidig har ledelsen som tidligere nevnt, valgt å utvikle ressursene i organisasjonen i en retning som de tror gir nye muligheter på dette feltet. Informantene er altså i stor grad enige om hva det er viktig for instituttet å oppnå, men de legger tidvis ganske ulike meninger til grunn om hvordan de skal oppnå dette.

Forskerne presiserer at de er et oppdragsinstitutt, og det at de er "aksjonsrettet" historisk sett gjør at alt de har gjort er en form for anvendt forskning. De har en begrenset bevilgning, og må derfor finansiere seg gjennom å skaffe oppdragsgivere. Et viktig element i dette er akkvisisjon: alle på Betainstituttet har et ansvar for å bringe inn et visst beløp og skaffe arbeid til seg selv. Det er også utfordringen med å være oppdragsforsker i seg selv sier de: har de ikke penger, så har de heller ikke noe eksistensgrunnlag. Alle har et beløp de skal dekke inn, men det er ingen som opplever at dette er noe problematisk idag. Da det var noe nytt var det en del reaksjoner, men nå blir det akseptert. Samtidig opplever de at instituttet satser på de fagfeltene hvor de gjør det bra, uavhengig av om det er innenfor den tradisjonelle profilen til instituttet. Det opplever de som problematisk. Enten det er direkte eller indirekte, så tror de det er et resultat av strategiske valg i toppledelsen, hvor ledelsen bygger opp kompetansen rundt "de store pengene":

Min fortolkning er at ledelsen på nåværende tidspunktet utvikler instituttet litt i takt med hvordan type prosjekter vi får, i stedet for at strategien er at vi skal bli best på den og den type forskning. Derfor er det noen flinke kollegaer her som har fått andre typer prosjekter enn arbeidsforskningsprosjekter. Og så blir det en egen nisje, eller noe man kanskje rekrutterer litt til og styrker. (Iben, Forsker)

Denne utviklingen har gjort at de i større grad får prosjekter eller rekrutterer inn på bakgrunn av hvilke prosjekter de får. Det er noen kollegaer som har skaffet store prosjekter, som gir gode inntekter til instituttet og forutsigbarhet. Det opplever ledelsen som positivt fordi det styrker den økonomiske grunnmuren, men en del av forskerne opplever det som potensielt negativt fordi det ikke direkte styrker arbeidsforskningen.

Fordi på sikt da så er det ikke noe igjen av den opprinnelige mission, at vi skal være der ute og påvirke norsk arbeidsliv. For det gjør vi ikke med å ikke forske på arbeidslivet.
(Iben, Forsker)

Hvis den faglige profilen er det som definerer Betainstituttet, opplever de det som problematisk at instituttet prøver å være gode på alt som er lønnsomt.

Fagprofilen er altså sentral i Betainstituttets organisasjonsidentitet. Det er usikkert hvordan dette fungerer hvis det skjer en vridning av de faglige aksene, og en skal være gode på flere ting. Forskerne ser nettopp det som en ny utvikling og trussel i hvordan instituttet utvikler seg og blir drevet, at de "følger pengene". Her kommer det tydelig frem at fagfeltet er viktig for dem også, og ikke bare måten de forsker på. Dette henger også sammen med at de har blitt en del av en større aktør med en egen fagprofil som nå også påvirker dem. Forskerne erkjenner samtidig at dette er usikkerheten ved alle former for fusjoner, at det kan starte som en løs sammenslutning uten at en vet hva det ender opp som. Det blir ofte veldig annerledes etter en del år når de "*slukes inn i den typen store organisasjoner*". Det gjør dem kritiske med tanke på utviklingen av Betainstituttet når det blir tettere tilknyttet academia, fordi det tar oppmerksomheten vekk fra feltet "arbeid", som de mener er fundamentet for velferdssamfunnet:

Betainstituttet har utviklet seg også veldig mye i retning av et velferdsforskningsinstitutt, selv om vi prøver å legge vekt på arbeidsliv (...) Sånn at disse instituttene konvergerer mot å bli generelle samfunnsforskningsinstitutter, mens de opprinnelig hadde mer avgrensede mandater. (Tor, Forsker)

Forskerne ser at mange av instituttene "løper etter pengene" i svært stor grad, noe som gjør noe med instituttens karakter når de blir likere. Disse endringene har dermed også skjedd hos Betainstituttet, og det blir opplevd som problematisk blant forskerne. De reagerer sterkere på spredning i fagfelt enn i forskningstilnærming. Det viser at fagfeltet er viktig for forskerne, at hva de forsker på er vel så viktig som hvordan de forsker.

Forskerne forteller at dette er en del av en større debatt som har gått over flere år. "Den gamle Betainstituttet-retorikken", hvor mange eldre seniorforskere ga uttrykk for at de ikke kjente seg igjen slik instituttet utviklet seg, lever fortsatt. Skepsisen har fått nytt liv i idéen om at Betainstituttet nå blir truet av at de ikke lenger kan være best på sitt spesialfelt, når det blir spredning i forskningsaksene. Denne endringen tror en del av forskerne at ikke hadde skjedd dersom de var et fullfinansiert forskningsinstitutt. Det ser de på som en stor utfordring, at det på sikt kan være en risiko for at folk slutter og at en svekker fagmiljøet ved å følge pengene. På den ene siden opplever de fagmiljøet som godt, men noen opplever også en del at de må hente inn folk utenfra for å få den riktige kompetansen til prosjektene sine. Det virker her som at det er en kombinasjon av rammevilkårene til sektoren, og ledelsens valg de reagerer på. Det gir en usikkerhet hos en del av forskerne:

Det er kjempeviktig (...) Akkurat der er jeg litt usikker på hvordan det kommer til å utvikle seg i fremtiden når vi går litt i oppløsning kanskje, får litt nye, unge forskere som har kort tid og har sånn Ph.D. og så er de ute og... Jeg er litt usikker på hvor mye av dette nå holdes i hevd. (Barbara, Forsker)

Det synes derfor å være tvil blant forskerne på Betainstituttet om utviklingen av instituttet er i tråd med essensen i organisasjonsidentiteten deres, at problemstillingene og verdiene de er opptatt av kan bli vannet ut og forsvinne på sikt.

Sammenligning

Det er flere ting som i nyere tid har endret seg ved forskningen hos både Betainstituttet og Alphainstituttet, men det viktigste spørsmålet er hvordan informantene forholder seg til det. Analysen viser at informanter fra begge casene har tydelige oppfatninger av hva instituttet deres skal drive med. Samtidig ser jeg at der Betainstituttet er særlig opptatt av at de må holde på fag-/forskningsfeltene sine, viser Alphainstituttet en større fleksibilitet i dette. Det er veldig innarbeidet i måten de tenker på at de må evne å forflytte seg, være "robuste", skape nye markeder og ikke være sårbare. De må være tilpasningsdyktige når markeder faller bort, de må kunne endre seg og finne nye innganger til markedene. I dette ligger det også et viktig element i kreativitet, gjennom at de også finner løsninger som gjør at de kan få et samfunnsfaglig fokus på teknologiske prosjekter og programmer. Her er forskere og ledere enige om hva som er riktig for instituttet, at en slags markedspreget tankegang er viktig. En av forskerne på Alphainstituttet forteller om at det ville vært negativt om de for eksempel bare kunne gjøre prosjekter med "kortsiktig HMS-tenkning" uten faginnhold. Dette er imidlertid en bekymring på egne vegne,

og ikke en bekymring for instituttets framtid. I tillegg er det ikke spredningen og markedstilpasningen vedkommende reagerer på, men det å låse seg til en type prosjekter. Det er altså det motsatte av hva de faktisk gjør, nemlig å være allsidige. Dermed skiller Alphainstituttet seg tydelig fra Betainstituttet i hvordan de tenker om det å tilpasse seg markedet. På Betainstituttet er det en større uenighet mellom forskerne og ledelsen om dette. Forskerne stiller spørsmål ved hva som skjer med instituttets mandat og identitet, når de "skal være gode på alt der pengene flyter". Det er en tydelig skepsis til at det kommersielle kan bli for dominerende. Det å tilpasse de faglige aksene etter markedet er det veldig forskjellige holdinger til, selv om det blir gjort i begge institutter.

Nivået på bevilgningene fra Forskningsrådet opplever forskerne på Betainstituttet som problematisk, fordi de mener at det bringer instituttene alt for nært konsulentbransjen. De føler at blir avhengige av markedet og at det dessuten blir et begrenset refleksjonsrom, fordi at pengene og tiden ikke er tilstrekkelig. Derfor skulle mange av informantene på Betainstituttet ønsket å ha en større bevilgning og bedre tid til å drive fagutvikling fra den empirien de har jobbet med. En større bevilgning forbinder de også med muligheter for å bevare instituttets tradisjonelle forskningsfelt og faglige akser. Det virker altså å være en viss motvilje mot at markedet skal styre hva de forsker på og hvordan. På Alphainstituttet blir det understreket både av ledere og forskere at de må tilpasse seg, da særlig med tanke på det økonomiske. Klarer de ikke å drive økonomisk lønnsomt, så må de endre seg eller bli avviklet. Dette virker ikke å gi en like tydelig negativ reaksjon som på Betainstituttet. De er positive og inntilte på at de må tilpasse de faglige aksene sine etter markedet. Det er viktig for dem å ha et læringsinnhold i prosjektene og ha en langsiktighet, men de er veldig tydelig på at de må tilpasse seg de faktiske forholdene og ha en miks av ulike typer prosjekter. De kan ikke være kresne i hva de skal forske på. De må evne å utnytte rom i markedet som andre ikke tenker på, og være kreative gjennom å skape nye. Det er en positiv holdning til å tenke kommersielt og markedsrettet, selv om de fremhever det som viktig at kunnskapsarbeidet og fagutviklingen også blir prioritert.

Noe som er interessant, er at de er noe forskjellige i hvordan de tenker om å bli mer akademiske, og hvor opptatte de er av det. Det er paradoksalt når begge på en del områder faktisk påvirkes i en akademisk retning. På Betainstituttet er det en bekymring blant enkelte for at den akademiske kompetansen blir prioritert fremfor den mer operative og brukernære. Dette ser en kanskje ikke i samme grad hos Alphainstituttet. Der har det kommet tydeligere og høyere krav om publisering og utdanning for å få ulike typer forskerstillinger, og de har også til en viss grad

et samarbeid med det nærmeste universitetet. Jeg har få eller ingen data hvor de uttrykker bekymring for dette. Det er mulig at dette skyldes at jeg har hatt for lite fokus på dette under intervjuene, men det er likevel påfallende at de sier så lite om noe som tydelig bør påvirke dem og det som er viktig i identiteten deres. Slik sett kan det at informantene i svært liten grad prater om dette være vel så talende som om de hadde gjort det. Jeg ser også at de forteller om utviklingstrekk i instituttsektoren i retning akademisering, og at de også har fått krav til sterkere akademisk kompetanse og resultater for å bli kvalifisert til ulike forskerstillinger. Dette blir ikke etterfulgt av negative bemerkninger og usikkerhet om fremtiden, men virker å være noe de kanskje til en viss grad "dysser ned" betydningen av. Når det gjelder å utvikle en enda tettere relasjon med universitetet er det litt mer blandede holdninger på Alphainstituttet, men disse går ikke på en bekymring om at akademiske tilnærminger eller kompetanse vil bli prioritert over den operative og feltnære. Det er mer en bekymring for hvorvidt de da kan få ekstra arbeidsoppgaver, som kan gjør dem mindre fleksible til å jobbe tett med oppdragsgiveren, til å bruke sin operative og feltnære kompetanse. De har allerede hatt et visst samarbeid med det nærmeste universitetet, og dette er noe positivt som særlig ledelsen ønsker å utvikle mer fremover. Både forskere og ledere på Alphainstituttet synes altså til en viss grad åpen for å jobbe noe mer akademisk, og viser gjennom dette en fleksibilitet i forskningstilnærmingen og hvordan de er villig til å utvikle seg.

Forskerrollen til de ansatte i hvert institutt ser også ut til å ha noe å si i dette. På Alphainstituttet virker ikke det å være dynamisk, allsidig og tilpasse seg bare noe som organisasjonen innretter seg etter som helhet, men det er også noe som er innarbeidet i måten hver enkelt forsker tenker på. På Betainstituttet virker det mer som at hver av forskerne kanskje har en oppfatning av at de skal ha en bestemt kompetanse og oppgave å jobbe med ett bestemt felt, eller med én bestemt tilnærming. Her er det en kontrast til ledelsens ord om at de må være metodepluralister og ikke bli begrenset av kompetansen sin. Måten ledelsen på Betainstituttet formulerer seg på minner om det ledelsen på Alphainstituttet sier, men forskerstaben har en helt annen holdning til det enn på Betainstituttet. Det er viktig for dem at det er arbeid de forsker på, og det er viktig at de har en operativ kompetanse til å jobbe tett med oppdragsgiver. En del av informantene på Betainstituttet gir også uttrykk for at de over tid har blitt mer akademiske. Dette virker å ha satt i gang en meningsskapende prosess i instituttet, hvor definisjonen av nærhet kanskje er på vei fra å være til oppdragsgiver, til å være til fagfeltet. Det kan tenkes å redusere opplevelsen av motsetningene som preger forskningspraksisen deres. Det er mulig det er enklere for dem å gå til et mer akademisk forhold til oppdragsgiverne enn det å få en mer variert og spredd fagprofil,

siden den spesialkompetansen er viktigere for dem. De opplever nemlig også en kommersialisering hvor de faglige aksene blir tilpasset det som er økonomisk lønnsomt, noe som også skaper bekymring. På Betainstituttet er det tilsynelatende to ulike tankeganger som kolliderer og river i organisasjonen, noe som gjør informantene uenige og usikre på hvordan organisasjonen utvikler seg. En kan muligens si at det er sterkere reaksjoner på akademisering på Betainstituttet enn på Alphainstituttet, på grunn av at de har blitt en del av academia i nyere tid. Organisasjonen er preget av større endringer, og da kan kanskje enkelte institusjonelle spenninger komme noe bedre til syne hos dem. Samtidig er det i stor grad lignende utfordringer de to instituttene møter. Forskjellen mellom instituttene ligger altså ikke primært der, men snarere i hvordan de forholder seg til disse utfordringene.

Begge "løper etter pengene" og blir akademisert, men hvordan de forholder seg til det er forskjellig. De er begge avhengig av å endre og tilpasse seg, men friheten til å gjøre dette virker å være vesentlig større på Alphainstituttet. Informantene der har klare meninger om at kunnskapsutviklingen, forskningen og utviklingsarbeidet bør skje på en bestemt måte, men de har en større toleranse for å endre seg både i en akademisk og kommersiell-industriell retning. En slik fleksibilitet ser en også når ledelsen på Betainstituttet argumenterer og handler i troen om at de utvikler instituttet i tråd med organisasjonsidentiteten. De har en mer fleksibel forståelse av denne enn forskerne. Det er derfor en får en definisjonskamp om innholdet i den, det kommer tydelige reaksjoner på utviklingen. Instituttene virker å måtte kombinere eller balansere mellom det å være kommersielle/-industrielle i tankegangen, og det å være mer akademiske. Denne balansen virker å være viktig i organisasjonsidentiteten deres. Når informanter på Betainstituttet uttrykker bekymring for at kompetansen og fokuset til instituttet endrer seg, virker det å være en bekymring om at den balansen blir truet. De klarer ikke å overse eller "prate seg rundt" motsetningene i organisasjonen på den samme måten som Alphainstituttet gjør. Det kan skyldes at det er forskjellig hvor stort "rom" de har å bevege seg i institusjonelt sett. Hvordan dette rommet til å bruke ulike virkemidler i forskningen oppstår, vil jeg ta for meg i drøftingsdelen.

Institusjonell fleksibilitet mellom marked og akademia

I dette kapittelet diskuterer jeg de viktigste aspektene ved analysen, med formål om å utvikle hovedfunn som kan konseptualiseres teoretisk. Jeg starter med å foreslå hvilke institusjonelle logikker de ansatte på instituttene forsker ut fra. Videre drøfter jeg i hvilken grad de er i stand til å tøyne og veksle mellom, samt kombinere logikkene. Til slutt diskuterer jeg hvordan forskere kan skape rom for å gjøre dette.

Institusjonelle logikker

Analysen tyder på at meningsskapende prosesser på det intraorganisatoriske nivået i forskningsinstitutter, spiller en vesentlig rolle i hvordan de fungerer og kan utvikle seg. Informantene på begge institutter synes å måtte balansere mellom ulike institusjonelle logikker, som er tatt-for-gitte oppfatninger og praksiser som styrer aktørenes oppførsel (Battilana & Lee, 2014). Dette er blant annet med på å forme hvordan de begrunner og forsvarer forskningspraksisen kompetansen sin. Institusjonelle logikker vil etter hvert bli viktige deler av instituttens identitet (Battilana & Lee, 2014, s. 402; Santos & Eisenhardt, 2005, s. 500). Det mener jeg viser seg i at de institusjonelle logikkene blir sentrale i hvordan de ansatte på instituttene ser på sin egen organisasjon og dens aktivitet, og hvordan de forstår seg selv sammenlignet med andre. Balansen mellom logikkene og hvordan de bli kombinert, er en viktig del av dette. Gjennom å kombinere ulike institusjonelle logikker gjennom sin FoU-aktivitet, kan instituttene bli betegnet som hybridorganisasjoner. Det er som tidligere nevnt organisasjoner som kombinerer flere ulike institusjonelle logikker på nye måter for å skape innovative løsninger på komplekse problemer (Battilana & Dorado, 2010; Jay, 2013, s. 1).

Jeg mener at på begge disse instituttene er det mulig å se to ulike "paradigmer" i hvordan informantene tenker om det å drive forskning. To ulike institusjonelle logikker med tatt-for-gitte sannheter, mål, verdier og kunnskapssyn om hvordan de skal drive sin forskningsorganisasjon. Etersom disse logikkene er sentrale i hvordan de to instituttene fungerer, vil jeg prøve å konseptualisere dem. Her er jeg særlig inspirert av Murray (2010), som prater om en akademisk og kommersiell logikk, dog uten å konseptualisere og definere dem. Innholdet jeg har gitt "mine" logikker er primært bygget på informantenes dikotomier. Det er viktig å presisere at dette er ment som idealtypiske inndelinger, som kan bli brukt som analytiske verktøy. Jeg mener altså ikke at det eksisterer noen akademisk logikk eller kommersiell-industriell logikk i rendyrket form "der ute", men at det er mulig å se noen mønstre mellom en del institusjonalisert og tatt-for-gitte sannheter i hvordan forskningsinstituttene

driver forskning. Det gir derfor mening å dele inn i to hovedkategorier av institusjonelle logikker som preger de to forskningsinstituttene:

Tabell 3: *Institusjonelle logikker*

Institusjonell logikk	Sentrale kjennetegn
Akademisk logikk	Kunnskapsutvikling og læring Jobbe med avstand til oppdragsgivere Ha faglig integritet Ekspertrolle – oppdragsgiver som objekt for forskningen Spesialkompetanse
Kommersiell-industriell logikk	Økonomisk lønnsomhet Jobbe med nærhet til oppdragsgivere Gjøre oppdragsgiver fornøyd Leverandørrolle – oppdragsgiver som bestiller i forskningen Allsidig kompetanse

Den akademiske logikken er for det første kjennetegnet av at en er opptatt av å ta prosjekter som det er læring i, som bidrar til kompetanseutvikling og kunnskapsutvikling. Forskerne er ikke ment å være generalister ut fra denne logikken. For det andre er det en idé om at en har et mandat eller en samfunnsoppgave som eksisterer uavhengig av markedet, gjerne knyttet til et bestemt fag- eller forskningsfelt. Det gir et stort fokus på spesialkompetanse på instituttet, men også hos den enkelte forskeren. Hver forsker har i større grad en oppfatning om at de tilhører et bestemt fag- eller forskningsfelt. For det tredje blir denne logikken kjennetegnet ved at det skal være en avstand i relasjonen til de som det blir forsket på. I en slik relasjon får instituttet en slags ekspertrolle i å bidra til forståelse av fenomenet det blir forsket på. Disse to tingene henger antakelig sammen: når oppdragsgiver ikke er en viktig aktør i selve forskningen, faller hovedansvaret i prosjektene på forskningsinstituttet. Fra et slikt perspektiv vil de bli mer opptatt av å utvikle sin spesialkompetanse. Eksempler på en slik logikk er når informanter på begge institutter vektlegger at de ønsker prosjekter som gir læring, at de driver med kunnskapsutvikling og at de må ha faglig integritet. Et viktig poeng er at motpunktet til denne logikken er den kommersiell-industrielle.

Den kommersiell-industrielle logikken er kjennetegnet av et sterkt fokus på økonomisk lønnsomhet, hvor inntekter og trygg drift står sentralt. Derfor finnes det innenfor denne logikken et stort rom for å tilpasse seg markedets ønsker og hva oppdragsgiverne etterspør. Det gjør at relasjonen i oppdragforholdet samtidig er tett, og at oppdragsgiver har en sentral rolle i utformingen av prosjektet. Dette innebærer at instituttet har en slags leverandørrolle, hvor de skal oppfylle oppdragsgivers ønsker og behov best mulig, for å sikre seg økonomiske inntekter. Forskerrollen til den enkelte ansatte blir her å være generalist, og instituttet som helhet skal være allsidig og ha variert kompetanse for å kunne fylle ulike behov. Det er viktig å ikke gjøre seg sårbar med å satse på bare ett felt. Et eksempel på bruk av en slik logikk er når Alphainstituttets informanter ofte poengterer at de er avhengig av å "spre seg", "ha en god miks" av prosjekter og "være robuste". Motvekten til denne logikken er den akademiske.

Jeg mener det er viktig å presisere at begge instituttene har både en akademisk og en kommersiell-industriell logikk i seg. Det er nettopp noe av det som kjennetegner hybridorganisasjoner, at de kombinerer ulike institusjonelle logikker. Alphainstituttet presiserer for eksempel at de ikke ønsker å være en ren leverandør som gjør som oppdragsgiver sier, de skal også ha faglig integritet og tillit til egen kompetanse. Det er viktig for dem å oppleve at de har en balanse. Det er nettopp noe av kjennetegnet ved forskningsinstituttene som hybridorganisasjoner, at de må kombinere ulike institusjonelle logikker. Disse representerer motsetninger, ulike tankeganger, kunnskapssyn og verdier, som det er vanskelig å forene uten at det ene går på bekostning av det andre. Forskjellen er at informantene fra de to instituttene tolker logikkene ulikt, og det varierer også hva de legger i balansen mellom dem. En viktig innsikt i denne oppgaven er at hvordan mennesker tolker og prater om virkeligheten, er vel så viktig som hvordan virkeligheten faktisk er. En kollektiv meningsskaping hjelper de instituttetansatte til å mestre hverdagen i organisasjonen, til å gjøre det som egentlig kan være komplisert til noe forståelig og logisk (Taylor & Van Every, 1999, s. 40, 275). Den er med på å påvirke hvordan de hver dag opprettholder et meningsfullt forhold til arbeidsoppgavene sine. En god balanse reduserer tvetydighetene og motsetningene i oppgavene de har i forskningshverdagen. Gjennom dette kan de kombinere det å drive kommersielt arbeid med å utføre kunnskapsarbeid på en forholdsvis harmonisk måte. I neste underkapittel vil jeg følge opp i hvordan de får eller ikke får til dette, og hva dette kan innebære for instituttorganisasjonen.

Institusjonell fleksibilitet

Selv om de to instituttene tilsynelatende virker like, viser mine funn at det er viktige forskjeller

i hvordan informantene opplever det å kombinere en akademisk og kommersiell-industriell logikk i sin forskning. Samtidig fremstår det som at de også reagerer ulikt på det å endre og utvikle seg, og kanskje særlig når det gjelder kompetansen til instituttet deres. Denne ulikheten kan ha med at informantene fra de to instituttene forholder seg forskjellig til logikkene. Det å vektlegge en logikk sterkt kan bli opplevd som en motsetning til det å bruke en annen, dersom en ikke klarer å bruke meningsskapingen på en måte som reduserer opplevelsen av dette. En tilpasning og spredning av kompetansen etter markedet blir vanskelig, når det blir opplevd som en trussel mot instituttets spesialkompetanse. En større satsning på akademisk kompetanse blir vanskelig, når det blir oppfattet som en motsetning til og trussel mot instituttets operative utviklingskompetanse. Informantene argumenterer for at det går på bekostning av det de blir kjennetegnet av, det som er særegent for dem, og "det de skal drive med". Derfor blir det også en utfordring for ledelsen å finne en måte å redusere de ansattes opplevelse av institusjonelle motsetninger, og unngå potensielle konflikter internt om utviklingen av organisasjonen. Hvis det faktisk må være en reell balanse mellom det akademiske og kommersielle, blir det vanskelig å unngå reaksjoner internt når instituttet utvikler seg. Dette gjelder desto mer hvis det er en organisasjon med grupperinger som har ulike forståelser av hva som er den riktige balansen.

På begge instituttene er de kritiske til en for sterk kommersiell-industriell logikk, og en for sterk akademisk logikk. Samtidig kan en stille spørsmålet om hvor mye den faktiske balansen har å si, sammenlignet med hvordan de prater om, tolker og fremstiller den. Det er for eksempel ikke nødvendigvis en veldig stor forskjell i hvor kommersialiserte de to instituttene er, men det er forskjeller på hvordan informantene forholder seg til det. Det kan virke som at det i større grad blir en konflikt mellom ulike institusjonelle logikker på Betainstituttet, med tanke på at det å vektlegge en logikk nesten alltid blir opplevd som at det truer en annen. Den viktigste forskjellen mellom de to instituttene er kanskje nettopp det, om de klarer å unngå tvetydigheter og konflikter når de forholder seg til logikkene. Klarer de å unngå dette, får de en større fleksibilitet til å ta i bruk forskjellige praksiser og kompetanser. Dette er imidlertid ikke lett dersom den kollektive meningsskapingen møter en rigid identitetsforståelse. Det kan da snarere oppstå mer støy, motstand og debatt om organisasjonens utvikling. Det kan altså se ut til at en viss fleksibilitet og tilpassningsdyktighet er viktig for at forskningsinstituttene skal unngå dette. Det er både for å takle de institusjonelle motsetningene som allerede eksisterer i dagens oppdragsforskning, men også for de som kan oppstå og bli forsterket når organisasjonene må utvikle og tilpasse seg.

Det finnes imidlertid noen nyanser og kunnskapshull som det er viktig å være bevisst på. Etter at Betainstituttet har blitt en del av akademia i nyere tid, har de møtt et nytt regelverk for ansettelse, enkelte forskere har begynt å ta på seg undervisningsoppgaver og det har blitt økt samarbeid med fakultetene for å nevne noe. En har også sett at det er noen forskjeller i hvilke prosjekter instituttene får søkt seg mot, som kan påvirke hvor enkelt det er å beholde forskningstilnærmingen sin. Der Alphainstituttet for eksempel har fått integrert arbeidsforskning mot sine teknologiske miljøer, har dette vært vanskeligere under Betainstituttets dreining mot velferdsforskning og offentlige prosjekter. Fordi at det er enkelte forskjeller i hvordan og hvor mye de to instituttene må endre seg, kan det kanskje påvirke hvor mange og synlige reaksjonene blir. Nye krav og forventninger som bryter med eksisterende tankesett kan som tidligere nevnt trigge kollektiv meningskaping (Louis & Sutton, 1991), og gjøre at organisasjonsmedlemmer revaluerer og justerer organisasjonsidentiteten (Santos & Eisenhardt, 2005, s. 502). Det er mulig at vesentlige endringer i større grad kan "provosere" fram refleksjoner i organisasjonen som ellers ikke ville framkommet. Spenningene kan være der begge steder, men komme bedre til syne gjennom at en mer kollektiv meningskaping blir nødvendig. At det oppstår mer støy på det ene instituttet kan med andre ord være en form for reaksjon fra instituttansatte som forsøker å gjenvinne stabilitet og finne mening i sin nye hverdag. Spenningene og uenigheten vil imidlertid ikke bare komme til syne på grunn av endringene, men fordi disse møter en strengt definert organisasjonsidentitet. Det kan være dette som gir en kollektiv meningskaping med økt fokus på indre motsetninger og spenninger, snarere enn et redusert fokus.

Forskningsinstituttene kan også ha særegne tilbøyeligheter som påvirker hvilke typer praksiser og kompetanser de foretrekker. Det så en også i de to instituttene som jeg tar for meg i denne oppgaven. Alphainstituttet har for eksempel en tilbøyelighet til å være mer kommersiell-industriell til tider, og en kan stille spørsmål ved om de er mest fleksible og tilpasningsdyktige til å utvikle seg i denne retningen, snarere enn i en mer akademisk retning. Det er mulig at hvilken logikk som står sterkest i identiteten til instituttet har noe å si for hva de har lettest for å utvikle seg mot. Her er det også en svakhet ved det eksplorative designet, med tanke på at jeg ikke har fått stilt de samme spørsmålene på begge instituttene. Fokuset og tematikkene endret seg underveis, og problemstillingen i det å bli "mer akademisk" var ikke noe som informantene selv tok opp i noen særlig stor grad under de relativt frie intervjuene. Derfor er datamaterialet noe mindre på denne tematikken. Likevel tyder det materialet jeg faktisk har på at det er forskjeller i hvor stor fleksibilitet instituttene har i forskningstilnærmingen sin. Informantene

på Alphainstituttet virker generelt i større grad å kunne rettferdiggjøre og skape mening ut av de praksisene og kompetansene de har, uavhengig av om det er de kommersiell-industrielle eller akademiske. Det synes som de lettere klarer å "snakke seg rundt" de motsetningene som ligger i deres virksomhet. Dette skjer ikke bare gjennom dikotomier hvor de distanserer seg fra andre aktører, men hvordan de definerer seg selv og det arbeidet de bedriver. Det handler om en form for kollektiv meningsskaping som flytter fokuset fra indre spenninger og motsetninger. Det går spesifikt på evnen til å omdefinere, tolke og snakke seg rundt det som ellers ville vært ubehagelig. Den som mestrer dette kan også møte endringer i forskningstilnærmingen sin på et vis som ikke forsterker de motsetningene som organisasjonen deres er bygd på. Det gir et mye større spillerom enn dersom en til enhver tid hadde måttet opprettholde en perfekt balanse mellom ulike institusjonelle logikker. Denne tilpasningsdyktigheten er det jeg vil kalle en *institusjonell fleksibilitet*. I neste underkapittel drøfter jeg hvordan denne evnen blir til, og hva som eventuelt kan hindre forskningsinstituttene i å utvikle den.

Institusjonelt rom

Fordi at disse forskningsinstituttene er hybridorganisasjoner som er avhengige av å redusere tvetydighet innad, har medlemmene et fokus på å definere sin egen særegenhet og det som skiller instituttet sitt fra andre utad. De har behov for å utvikle og bevare en tydelig organisasjonsidentitet (Battilana & Dorado, 2010, s. 1419). Det å skape økt stabilitet og kontinuitet er viktig, siden organisasjoner er dynamiske prosesser og midlertidige konstruksjoner (Strati, 2000; Weick, 2012, s. 4). Organisasjonsidentiteten kan gi noe fast og stabilt å forholde seg til, når de møter mange ulike krav og forventninger. Den kan også påvirke hvordan de mener at organisasjonen bør utvikle seg i fremtiden (Gioia, 1998, s. 21). Det er veldig tydelig at forskerne og lederne i begge instituttene har sterke oppfatninger om at det er noe særegent ved dem som er viktig å holde på. De har en oppfatning av at det finnes noen vedvarende trekk som forbinder det som har kjennetegnet instituttet historisk sett og i dag. Når de skal definere hva som skiller dem fra andre, deler de ofte seg selv og omverden i dikotomier. De skaper tydelige skiller mellom seg selv og andre. Dette kan muligens bli forstått som en kategorisering av omverdenen, som har en viktig funksjon i å gjøre omverden mindre kaotisk, og gi en mer positiv selvforståelse. Gjennom å distansere seg fra det de ikke vil identifisere seg med, nærmer de seg det de vil identifisere seg med (Karreman & Alvesson, 2001; Lamont, 1992; Turner, 1984). Gjennom dette styrker de samholdet i organisasjonen, og reduserer samtidig fokuset på tvetydigheten i det de selv gjør. Slik blir det dannet en tydelig organisasjonsidentitet, enten det er som "kompetansepartner", "utviklingsaktør" eller

"forskningsinstitutt". Samtidig er det som beskrevet i forrige delkapittel, viktig at ikke organisasjonen gjennom dette blir for rigid i møte med fremtidige endringer. Stabilitet er viktig i hverdagen til medlemmer av enhver organisasjon, men en organisasjon vil også være nødt å utvikle seg i tråd med sine omgivelser for å overleve. Da må medlemmene kunne drive en meningsskaping som også setter dem istand til å endre seg, som gir et større rom for utvikling.

Jeg vil argumentere for at språket spiller en helt sentral rolle for ansatte i forskningsinstitutter slik som de jeg har sett på, i å tydeliggjøre ideer, praksiser og kompetanser som de opplever som særegne for instituttene. Som Taylor og Van Every (1999, s. x) påpeker, er det gjennom samtalen at organisasjonen "blir til", og språk er den tekstlige overflaten en kan "lese" en organisasjon gjennom. Når informantene opplever at instituttene i dag blir stadig likere på utsiden, blir det desto viktigere for dem å føle seg unike på innsiden. Det er her den kollektive meningsskapingen og identitetsdannelsen er viktig. Et viktig funn i oppgaven er hvordan det gjennomgående er dobbeltheter i utsagnene til informantene, gjennom at de distanserer seg fra noen de erkjenner at de er like. Jeg vil argumentere for at dette tyder på at de institusjonelle logikkene overlapper hverandre i slike forskningsinstitutter, men at det er forskjellig hvor bevisste informantene er på dette. Mens dobbelthetene blir et slags meningsskapende verktøy som både gir en tydelig organisasjonsidentitet og fleksibel forskningstilnærming for Alphainstituttet, skaper det mer konflikter mellom institusjonelle logikker og en rigiditet i forskningstilnærmingen på Betainstituttet.

Når de ansatte på instituttene opplever at både de selv og de andre aktørene på oppdragsmarkedet blir stadig likere, virker det altså som at språket kan være verktøyet som de kan takle det med. Forskningsinstitutter er organisasjoner bygd på tvetydighet og motsetninger, og for å mestre dette mener jeg at organisasjonsmedlemmene også må benytte tvetydighet og motsetninger i språket de bruker om seg selv. Gjennom dette oppstår det muligheter for å bevare en stabilitet i den ellers motsetningsfylte hverdagen med oppdragsforskning. Dette er i linje med Murrays (2010, s. 346) argument om organisasjonsmedlemmer kan kombinere ulike institusjonelle logikker gjennom en meningsskaping hvor de skiller tydelig mellom dem. I stedet for at ulike logikker kommer i konflikt, kan de istedet fungere sammen og bli opprettholdt. Det betyr at forskerne kan distansere seg fra en kommersiell logikk, men samtidig anvende den selv. Jeg mener at vi kan se at også forskerne og lederne i denne studien gjør nettopp dette, og at dobbelthetene som framkommer i sitatene er en tegn på det. Det å kunne distansere seg fra det en ikke vil identifisere seg med, kan i realiteten sette en i stand til å bruke

et større spekter av praksiser og kompetanser i forskningen. Klarer en ikke dette så kan logikkene i større grad komme i konflikt med hverandre. Det har igjen konsekvenser for rommet de har til å endre seg, som jeg kaller *institusjonelt rom*.

En perfekt "institusjonell balanse" i en hybridorganisasjon finnes antakeligvis ikke, og det gjør det heller ikke i de to forskningsinstituttene jeg har sett på. Idag blir de utsatt for et vesentlig press, og det er både akademiserende og kommersialiserende tendenser i dem og i sektoren som helhet. De opplever ulike og til tider motstridende krav fra omgivelsene, og dermed blir de også selv bygd på motsetninger (Brunsson, 2002, s. xiii). Dette er svært utfordrende for dem som jobber der, dersom de ikke klarer å drive en meningsskapning som reduserer tvetydigheten i situasjonen. Det er grunn til å tro at det er her noe av nøkkelen ligger for både forskningsinstituttene og andre hybridorganisasjoner. De kan ikke unngå at det er motsetninger i det de driver med, så derfor må de snarere lære seg å ikke anerkjenne dem. Å flytte fokuset fra motsetningene i det de driver med, hevde at de har den gode balansen mellom ulike institusjonelle logikker. Dette minner om det Brunsson (2002, s. xiii) kaller "*organisert hykleri*". Jeg mener at informantenes evne til å bruke språket til å konstruere rom for nye og ulike praksiser er helt sentralt i dette. Det er altså ikke den faktiske balansen mellom det kommersiell-industrielle og akademiske som er viktigst, men den meningsskapende prosessen i hvordan de oppfatter, tolker og prater om den. Forskningsinstitutter som mestrer dette kan unngå at de institusjonelle logikkene kommer i konflikt med hverandre, og vil som resultat få et større spillerom til å utvikle seg. De vil i større grad evne å kombinere og bevege seg mellom institusjonelle logikker, og får et større rom for ulike praksiser og kompetanser. Det gir en stor tilpasningsdyktighet, med muligheter for instituttet til å utvikle seg både i en akademisk og en kommersiell-industriell retning med forholdsvis lite besvær. Det er en evne som vil bli desto viktigere ikke bare i forskningsinstitutter, men i mange av fremtidens organisasjoner.

I dag ser en et økende antall organisasjoner som kombinerer ulike institusjonelle logikker, organisasjonsformer og identiteter på nye måter: Hybridorganisasjoner som bryter med gamle modeller gjennom innovative organisatoriske og institusjonelle løsninger. De er mer komplekse enn tradisjonelle organisasjoner, og for å takle denne utviklingen trenger de ansatte å skape en viss balanse og oversikt i sin hverdag. Samtidig vil disse organisasjonene måtte være dynamiske, og det krever at ansatte i dem også er det. Det her at den institusjonelle fleksibiliteten er så viktig, gjennom å opprettholde en opplevelse av stabilitet selv når en må følge med en stadig mer skiftende verden.

Konklusjon

I denne oppgaven har jeg studert den kollektive meningsskapingen i forskningsinstitutter, hvordan institusjonelle motsetninger både kan være et hinder og et verktøy i de instituttansattes hverdag. På tross av å tilhøre ulike sektorer, har de to forskningsinstituttene i denne oppgaven mange likhetstrekk. De kan begge bli betegnet som hybridorganisasjoner ved at de kombinerer ulike institusjonaliserte, tatt-for-gitte sannheter kalt institusjonelle logikker. Disse innebærer bestemte kunnskapssyn og verdier som påvirker oppfatningen av hvordan en skal drive forskning og utviklingsarbeid. Dette innebærer motsetninger og tvetydighet i instituttens aktivitet, som medlemmene må finne en måte å håndtere. Derfor kan forskningsinstituttene bli sagt å være preget av en institusjonell kompleksitet, gjennom at de blander en kommersiell-industriell logikk med en akademisk logikk. Gjennom dybdeintervjuer med forskere og ledere, har jeg sett hvordan de kontinuerlig forsøker å oppnå stabilitet og en redusert kompleksitet i sin hverdag gjennom å danne en tydelig organisasjonsidentitet. Alle informantene argumenterer for at de har en balanse mellom ulike mål, verdier og kunnskapssyn i sin aktivitet.

I drøftingen viste jeg at organisasjonsidentiteten på forskningsinstituttene i stor grad er knyttet til denne balansen, og at den blir forsvart og oppdrettholdt gjennom at de ansatte distanserer seg fra andre aktører. Når informantene gjør dette, tar de ofte utgangspunkt i forskjeller i praksis og kompetanse. Jeg argumenterer i denne oppgaven for at hvordan de ansatte på instituttet prater om egen praksis og kompetanse, er vel så viktig som hvilken praksis og kompetanse de faktisk har. De som best håndterer kompleksiteten i det å kombinere ulike institusjonelle logikker, er ikke nødvendigvis de som har den beste balansen, men de som klarer å overbevise seg selv om at de har det: De som klarer å være kommersialiserte eller akademiserte, men likevel ikke anerkjenne at de er det. Slik kan de unngå at motsetningene i organisasjonen blir til konflikter, særlig når organisasjonen endrer seg. Gjennom å danne en tydelig organisasjonsidentitet får instituttmedlemmene stabilitet, men det er viktig at dette ikke skaper en slags institusjonell rigiditet. Det er forståelig at de trenger en viss stabilitet og redusert kompleksitet i hverdagen, men samtidig er ikke en statisk organisasjon uten motsetninger realistisk. De må drive en meningsskaping som også setter dem i stand til å endre seg. For eksempel må en kommersialisering bli tolket på en måte som gjør at de ansatte i instituttet ikke opplever at den går ut over balansen mot det akademiske.

I denne oppgaven finner jeg at språket er helt sentralt i hvordan de ansatte på instituttene håndterer denne institusjonelle kompleksiteten i forskningen sin. Særlig Alphainstituttet viser

en evne til å distansere seg fra aktører de har likhetstrekk til, eller til å ikke anerkjenne når de blir veldig kommersielle eller akademiske. Denne kollektive meningsskapingen bidrar til å redusere tvetydighet og konflikt mellom ulike logikker, og ligner det som Brunsson (2002, s. xiii) kaller organisatorisk hykleri. Gjennom språket kan de skape et institusjonelt rom hvor de kan tilpasse seg etter hva som er hensiktsmessig, uten å oppleve det som problematisk. Denne evnen kaller jeg *institusjonell fleksibilitet*. Alphainstituttet har en større institusjonell fleksibilitet, og evner dermed å skape et større rom for å følge både en akademisk og kommersiell-industriell logikk. De gir dem også en større evne til å takle endringer som endrer balansen mellom logikkene. De klarer i større grad å "prate seg rundt" motsetningene, og dermed blir både en kommersialisering og akademisering mindre kontroversiell. Det gir en større handlefrihet og et *institusjonelt rom* å bevege seg i. Betainstituttet har en større utfordring med å kombinere disse logikkene, noe som kan gjøre at kommer flere og sterkere reaksjoner fra de ansatte når instituttet endrer seg.

Avslutningsvis kan en stille spørsmål ved hvorvidt intervjuene mine avdekker noe som er en del av en organisatorisk diskurs, eller om dette først og fremst er individuelle meninger som kommer fram i intervjuene med meg. I fremtidig forskning vil det derfor være viktig å se enda nærmere på det kollektive og diskursive aspektet ved denne meningsskapingen, gjennom å benytte metoder som i større grad fanger opp dette. En mulighet er å gjennomføre gruppeintervjuer for å studere hvordan ansatte i slike motsetningsfylte hybridorganisasjoner reflekterer i felleskap. I fremtidig forskning vil det også være interessant å se på i hvilken grad ledere i slike organisasjoner kan påvirke og øke en institusjonell fleksibilitet, slik at de får et større rom for ulike praksiser og kompetanser. Det er en tydelig mangel på sosiologiske studier som undersøker hvordan motsetningsfylte organisasjoner fungerer innad, og dette er noe som bør bli viet mer oppmerksomhet i årene som kommer.

Litteraturliste

- Alsos, G., Henjesand, I. J. & Arnulf, G. (2010). Notat: Sak 17-10 Instituttsektorens rolle i et velfungerende forskningssystem.
- Andvig, J. C. (2008). Samfunnsforskning på et pseudomarked. *Nytt norsk tidsskrift*, 25(1), 3-16.
- Battilana, J. & Dorado, S. (2010). Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations. *Academy of Management Journal*, 53(6), 1419-1440.
- Battilana, J. & Lee, M. (2014). Advancing research on hybrid organizing—Insights from the study of social enterprises. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 397-441.
- Bay, A.-H. & Smith, E. (2012). Institutter mot undergangen? *Forskerforum*, 2016(07.09).
- Berger, B. (2011). *Attention deficit democracy: The paradox of civic engagement*. Princeton: Princeton University Press.
- Boyd, B., Henning, N., Reyna, E., Welch, M. & Wang, D. (2009). *Hybrid organizations: New business models for environmental leadership*: Greenleaf Publishing.
- Bracci, E. (2016). Accounting of Hybrid Organizations.
- Brown, A. D., Colville, I. & Pye, A. (2014). Making sense of sensemaking in organization studies. *Organization Studies*, 0170840614559259.
- Brunsson, N. (2002). *The organization of hypocrisy*. Oslo: Abstrakt Forlag, Liber, Copenhagen Business School Press.
- Buland, T. (1998). IFIM blir til. I T. Nilssen (Red.), *Mot et bedre arbeidsliv - en IFIM-antologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen - Internasjonalisering og som utfordring og vitalisering* (1. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Chambliss, D. F. (1996). *Beyond caring: Hospitals, nurses, and the social organization of ethics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Colville, I., Brown, A. D. & Pye, A. (2012). Simplicity: Sensemaking, organizing and storytelling for our time. *Human relations*, 65(1), 5-15.
- Davis, W. H. (2012). *Peirce's epistemology*. Haag, Nijhoff: Springer Science & Business Media.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Ezzy, D. (2002). *Qualitative analysis: practice and innovation*. London: Routledge.
- FFA (2012, 27.03). Høringsuttalelse om forskningsmeldingen. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/forskning/forskningsmelding2013/innspill_ffa260312.pdf
- Forskningsrådet. Søknadstype: Innovasjonsprosjekt i næringslivet. Hentet 09.01 fra http://www.forskningsradet.no/no/Innovasjonsprosjekt_i_neringslivet/1253963327687
- Forskningsrådet. (2015). Om BIA/Om programmet. Hentet 09.01 fra http://www.forskningsradet.no/prognett-bia/Om_programmet/1226993636069
- Forskningsrådet. (2016). Søknadstype: kompetanseprosjekt for næringslivet. Hentet 11.09 fra http://www.forskningsradet.no/no/Kompetanseprosjekt_for_neringslivet/1253963327832
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays* (Bind 5019). New York: Basic books.
- Gioia, D. A. (1998). From Individual to Organizational Identity. I D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Red.), *Identity in Organizations - Building Theory Through Conversations* (Bind 11, s. 17-31). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Greenwood, D. J. & Levin, M. (2007). *Introduction to action research: Social research for social change*. Thousand Oaks, California: SAGE publications.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Gulbrandsen, M. (2011). Research institutes as hybrid organizations: central challenges to their legitimacy. *Policy Sciences, Vol. 44* (No. 3, Reconciling the Supply of and Demand for Research in the Science of Science and Innovation Policy), 215-230.

- Gulbrandsen, M., Ramberg, I., Sarpebakken, B., Schwach, V., Sivertsen, G., Solberg, E. & Wiig, O. (2012). Er det noen SAK? Instituttsektorens rolle og organisering i Norge med spesiell vekt på samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon (SAK).
- Gustavsen, B. & Sørensen, B. A. (1982). Aksjonsforskning. I H. Holter & R. Kalleberg (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hartley, J. (2000). Leading and managing the uncertainty of strategic change. I P. Flood, C. S. L. Gorman & T. Dromgoole (Red.), *Managing Strategic Implementation* (s. 109-122). Oxford: Blackwell.
- Hartley, J. (2004). Case Study Research. I C. Cassell & G. Symon (Red.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (1. utg.). London: Sage Publications Ltd.
- Harwood, J. (2010). Understanding Academic Drift: On the Institutional Dynamics of Higher Technical and Professional Education. *Minerva*, 48(4), 413-427.
- Heller, F. (2004). Action research and research action: a family of methods. I C. Cassell & G. Symon (Red.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (s. 349-360). London: Sage Publications.
- Hetland, P. (2009). Bedre klima for instituttforskning. *Forskningsspolitikk*, 3, 10-11.
- Jay, J. (2013). Navigating paradox as a mechanism of change and innovation in hybrid organizations. *Academy of Management Journal*, 56(1), 137-159.
- Justesen, L. N. & Mik-Meyer, N. (2012). *Qualitative research methods in organisation studies*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Karreman, D. & Alvesson, M. (2001). Making newsmakers: Conversational identity at work. *Organization Studies*, 22(1), 59-89.
- Klev, R. & Levin, M. (1998). Aksjonsforskning på IFIM - "Den grimme elling" i forkledning. I T. Nilssen (Red.), *Mot et bedre arbeidsliv - en IFIM-antologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S. (1996). *InterViews. An introduction to qualitative research writing*: Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lamont, M. (1992). *Money, morals, and manners: The culture of the French and the American upper-middle class*. Chicago: University of Chicago Press.
- Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. & Øyum, L. (2012). Demokrati i arbeidslivet. *Fagbokforlaget, Bergen*.
- Louis, M. R. & Sutton, R. I. (1991). Switching cognitive gears: From habits of mind to active thinking. *Human relations*, 44(1), 55-76.
- Løchen, Y. (1979). Forbi velferdsstaten: Det formålsløse samfunn og det sosiologiske vemod. *Sociologisk Forskning*, 16(4), 34-45.
- Mathiesen, T. (2011). *Kritisk sosiologi: En invitasjon*. Oslo: Novus forlag.
- Melby, L. (2007). *Prat, penn og papir: En sosiologisk analyse av medisinsk informasjonsbruk i en mobil praksis* (Doktorgrad). NTNU, Trondheim
- Murray, F. (2010). The Oncomouse That Roared: Hybrid Exchange Strategies as a Source of Distinction at the Boundary of Overlapping Institutions 1. *American Journal of sociology*, 116(2), 341-388.
- Owen-Smith, J. (2011). The institutionalization of expertise in university licensing. *Theory and Society*, 40(1), 63-94.
- Pålshaugen, Ø. (1991). Som sagt, så gjort - Språket som virkemiddel i organisasjonsutvikling og aksjonsforskning. *Novus Forlag, Oslo*.
- Santos, F. M. & Eisenhardt, K. M. (2005). Organizational boundaries and theories of organization. *Organization science*, 16(5), 491-508.
- Skoie, H. (2003). Instituttsektoren–viktig sektor med problemer. *NIFU skriftserie*(15).
- Skorstad, E. (2002). *Organisasjonsformer: kontinuitet eller forandring?* Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Strati, A. (2000). *Theory and method in organization studies: Paradigms and choices*. London: Sage Publications.
- Taylor, J. R. & Van Every, E. J. (1999). *The emergent organization: Communication as its site and surface*. London: Routledge.
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (Bind 2): Fagbokforlaget Bergen.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (3. utg.): Fagbokforlaget Bergen.
- Thorsrud, E. & Emery, F. E. (1969). *Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati*. Oslo: Tanum.
- Thune, T. & Gulbrandsen, M. (2016). <http://www.sv.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2016/skal-forske-pa-impact-.html>. I G. L. Garbo (Red.).
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tolkien, J. R. R. (2012). *The Lord of the Rings: One Volume*: Houghton Mifflin Harcourt.
- Tostensen, A. (2012). Oppdragsforskning, penger og forskningsetikk. I H. Fossheim & H. Ingierd (Red.), *Forskning og Penger: De nasjonale forskningsetiske komiteer*.
- Turner, J. C. (1984). Social identification and psychological group formation. I H. Tajfel (Ed.), *The social dimension: European developments on social psychology* (Vol. 2, pp. 518-538): Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Bind 3). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Weick, K. E. (2012). *Making sense of the organization: The impermanent organization* (Bind 2). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. & Obstfeldt, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. I K. E. Weick (Red.), *Making Sense of the Organization, Volume 2: The impermanent Organization*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research - Design and Methods* (3. utg.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research - Design and methods* (5. utg.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Appendiks

Vedlegg #1 - Intervjuguide Alphainstituttet

(Innledning til intervjuet: presentering oppgavens tema. Klargjøring av formaliteter med tanke på lydopptak, anonymisering mm.)

1. Kan du først fortelle helt kort om hva din jobb/stilling er her, hvor lenge har du jobbet her og hva arbeidserfaring har du fra tidligere?

Markedet og finansiering av virksomheten

1. Kan du si litt om hvordan forskningsinstituttet finansieres?
2. Hva er fordelene med å drive mye anvendt forskning?
 - Skulle du ønske at det var rom for mer grunnforskning?
3. Hvilken betydning har det for dere å ha grunnbevilgning?
 - Hva brukes den til?
 - Hva hadde det hatt å si for dere om den var større/mindre? Mer avhengighet og "lydighet"? Mindre frihet?
4. Oppnåelse av operative mål og bruk av virkemidler måles med KPI'er – key performance indicators og benchmarking (probe med dokument). Hvordan henger dette sammen med bevilgningene?
 - Hvordan synes du at dette fungerer?
 - Skulle dere ønske at denne delen av bevilgningen var større/mindre?
5. Hvem konkurrerer dere med om prosjekter?
 - Hvem opplever dere størst konkurranse fra?
6. Hvilken posisjon har dere i markedet idag?
7. Opplever du at markedet har endret seg noe de siste årene? Hvordan? Uoversiktlig? Uforutsigbart? Ustabil?
8. Hvordan har utviklingen i markedssituasjonen/rammevilkårene påvirket dere?

Målsetninger og verdier

9. Hva er det som særtegn [organisasjonen dere tilhører] som forskningsinstitutt, som skiller dere fra andre i sektoren?
 - Er det noen spesielle verdier eller målsetninger som er spesielt viktige?
 - Kan det av og til være verdier eller målsetninger dere har som kommer i konflikt med hverandre? F.eks økonomisk inntjening og fagutvikling?
 - I hvilken grad føler du at du og dine kolleger deler disse målsetningene og verdiene?
10. [fjernet av hensyn til anonymisering]
11. Hvordan ønsker dere at disse målsetningene og verdiene skal gjenspeiles i hvordan dere oppfattes utad?
 - Hvilke utfordringer når man prøver å følge disse i kontakt med oppdragsgivere?
 - Hvordan sørger man for å styrke oppslutningen om og forståelsen av disse målene?
12. Vi har pratet om hva som særpreger dere innad i bransjen, men hva skiller dere fra lignende virksomheter innen konsulentbransjen/akademia ?

Virksomhetens rolle

13. Hvordan har virksomhetens forhold til UoH-sektoren utviklet seg/forandret seg de siste årene?
14. [fjernet av hensyn til anonymisering]
15. Hvordan fungerer aktører fra UoH-sektoren generelt som samarbeidspartnere?

16. Hva tenker du om [organisasjonen dere tilhører sin] uavhengige rolle?
 - Hvilke fordeler/ulemper ser du med dette?
 - Hvordan har dette forandret seg/utviklet seg?
17. Skulle du ønske at man hadde en tettere tilknytning til UoH-sektoren?
 - Hvilke følger hadde det hatt for dere? Identitet osv.
18. Hvordan ser du på fremtidsutsiktene for [instituttet]?
 - Hvordan ser du på fremtiden for instituttsektoren?

Ellers

19. Er det noe vi ikke har tatt opp som du føler er relevant for temaet, eller noe du vil tilføye?

Vedlegg #2 - Intervjuguide Betainstituttet

(Introduksjon av tema, opplysninger om muligheter til å trekke seg, anonymisering og spørsmål om lydopptak er greit).

1. Kan du først fortelle helt kort om hva din jobb/stilling er her, og hva arbeidserfaring du har fra tidligere?

Virksomhetens rolle

2. For ikke så alt for lenge siden ble dere [en del av academia]. Kan du si litt om hva årsakene eller argumentene var for å gjøre det?
3. Hvordan har tilknytningen til [den akademiske organisasjonen] endret dere?
 - Fleksibilitet, identitet, økonomisk bærekraftighet osv.
 - Hvordan synes du dette fungerer?

Markedet og finansiering av virksomheten

4. Kan du si litt kort om hvordan forskningsinstituttet finansieres?
5. Hvordan er fordelingen mellom anvendt forskning, grunnforskning og utviklingsarbeid hos dere?
 - Skulle du ønske at det var rom for mer grunnforskning eller anvendt forskning?
6. Hvilken betydning har det for dere å ha basisbevilgning?
 - Hva hadde det hatt å si for dere om den var større/mindre? Mer avhengighet og "lydighet"? Mindre frihet?
7. Opplever du at markedet har endret seg noe de siste årene? Hvordan?
 - Opplever du markedet som oversiktelig?
 - Opplever du markedet som stabilt?
8. Hvem konkurrerer dere med om prosjekter, og
 - Hvem opplever dere størst konkurranse fra?
9. Hva vil du si er den viktigste endringen i rammebetingelsene for norske forskningsinstitutt de siste årene?
10. Hvordan har denne utviklingen i markedssituasjonen/rammevilkårene påvirket dere?
11. Hvordan balanserer dere økonomisk bærekraftighet med fagutvikling?

Organisasjonsidentitet og image

12. Hva er det som særtegnar [Betainstituttet] som forskningsinstitutt, som skiller dere fra andre?
 - Er det noen spesielle verdier eller målsetninger som er spesielt viktige?
 - I hvilken grad føler du at dine ansatte deler disse målsetningene og verdiene?
 - Kan det av og til være verdier eller målsetninger dere har som kommer i konflikt med hverandre? F.eks økonomisk inntjening og fagutvikling?
13. Hvordan ønsker dere at disse målsetningene og verdiene skal gjenspeiles i hvordan dere oppfattes utad?
 - Er det noen utfordringer du vil trekke fram som man kan oppleve i arbeidet med å få dette til?

Ellers

14. Hvordan ser du på fremtidsutsiktene for [Betainstituttet]?
 - Hvordan ser du på fremtiden for instituttsektoren?
15. Er det noe vi ikke har tatt opp som du føler er relevant for temaet, eller noe du vil tilføye?



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Vedlegg #3 - Kvittering på godkjenning fra NSD

Ulla Forseth
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 14.04.2016

Vår ref: 47783 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.03.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

47783	<i>Mellom akademia og marked - en komparativ casestudie om utfordringer og fremtidsutsikter for instituttsektoren</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ulla Forseth</i>
<i>Student</i>	<i>Håvard Langnes</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.11.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Håvard Langnes haavardlangnes91@gmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Håvard Langnes haavardlangnes91@gmail.com

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 47783

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 01.11.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger somf.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

Vedlegg #4 - Infoskriv/samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

"Mellom akademia og marked - en komparativ casestudie om utfordringer og fremtidsutsikter for instituttsektoren"

Bakgrunn og formål

Jeg er en 24 år gammel student i sosiologi ved NTNU som for tiden jobber med min masteroppgave. Formålet med oppgaven er å studere hvilke utfordringer og fremtidsutsikter man opplever å ha ved forskningsinstitutter i den "frie" instituttsektoren, sammenlignet med institutter som har valgt en sterkere tilknytning som fusjon eller virksomhetoverdragelse til en aktør fra UH-sektoren. Dette bygger på en flerårig debatt om instituttsektorens fremtid, hvordan den bør organiseres, hvilke utfordringer oppdragsforskning bærer med seg, og hvilke verdier forskning skal bygge på.

Det gjennomføres et strategisk utvalg bestående ca. fem personer fra hver av de to virksomhetene, totalt rundt ti personer i hele oppgaven. Jeg trenger ca. tre forskere med minst et par års erfaring og innen forskningsyrket. Forskningsassistenter er ikke aktuelle. Jeg ønsker også at kontaktperson (forskningsleder eller annen administrativ ansatt) og en person med større lederansvar slik som instituttdirektør kan stille som informanter.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakere i studien vil være med på et dybdeintervju på ca. 1time. Inngangsvinkelen er induktiv, men spørsmålene vil blant annet vedrøre hvilke typer prosjekter man må eller kan prioritere, om driften oppleves som bærekraftig, og om forskningsetikk, forskningskvalitet oppleves som forsvarlig/god. Intervjuguiden jeg tar med er tentativ og semistrukturert. Hva som blir størst fokus på, avhenger av hvilket case du tilhører, din stilling/identitet i virksomheten, og hvilke tråder som viser seg å være mest interessant å følge underveis i intervjuet. Data vil registreres gjennom lydopptak og håndskrevne notater.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg selv og min veileder som vil ha tilgang til disse. Personopplysninger og lydopptak lagres på NTNUs egen server, beskyttet av brukernavn og passord. Det innebærer at det ligger på en egen brukerkonto som ingen andre har tilgang til. Prosjektet skal etter planen avsluttes med innlevering 01.11.16. Etter dette vil alle personopplysninger være anonymisert og lydopptak vil slettes.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

1. Masterstudent og prosjektansvarlig: Håvard Langnes.

Mobil: 902 98 946.

Epost haavardlangnes91@gmail.com

Hvis prosjektansvarlig ikke er tilgjengelig, kan man også kontakte

2. Veileder på masteroppgaven: Ulla Forseth

Tlf. arbeid: 735 91 792. Mobil: 958 21 911.

Epost: ulla.forseth@svt.ntnu.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Utdanning-----

Stilling -----

Ansennietet i virksomheten-----

Erfaring i forskningsbransjen (år) -----

Alder -----

Email-----