


 **INTRODUKTION TILL SAMSKAPANDE FORSKNING**


ANDERS POUSSETTE- ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN VID SAHLGRENSKA AKADEMIN




1

 **Kurt Lewin 1890 - 1947**

Group dynamics
Action research
Forskning för att förändra



2

 **Participatory research**

ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN VID SAHLGRENSKA AKADEMIN

- Systematic inquiry, with the collaboration of those affected by the issue being studied, for purposes of education and taking action or effecting change" (Green et al 1995, Cargo & Mercer 2008)
- Partnerskap mellan forskare och de som omfattas eller påverkas av forskningen
- Innebär ett delat lärande där alla parter lär sig under processen
- Innebär handling och förändring där forskaren är involverad och inte bara en passiv observatör
- Innebär gemensamt beslutsfattande (i partnerskapet) i alla steg: forskningsfokus, datainsamling, analys, tolkning av resultat, spridning av resultat

3

3

 **Participatory research vs konventionell forskning**

Participatory research:

- naturligt förekommande situationer där forskaren är "gäst"
- Deltagare är subjekt, medskapare
- "Forska med"
- Empowering

Forskaren har mindre kontroll – makt är delad

Forskarens roll: samskapa, facilitera förändring

Konsekvenser för:

- generaliserbarhet
- möjlighet att dra kausala slutsatser
- möjlighet bidra till förändring

Konventionell forskning:

- situationer som forskaren har skapat (ex experiment i kontrollerad laboratoriemiljö).
- Deltagare är objekt –
- "Forska på"

Forskaren har stor kontroll och makt

Forskarens roll: designa, implementera, observera, analysera




4

 **Managed change enligt Schein**

- Människor har inget emot förändring, de vill bara inte att andra ska förändra dem.
- En förändringsprocess måste vara en hjälpsam process – där konsulten, forskaren (eller chefen) hjälper klienten till förändring
- Även när förändringsmålet är givet måste det accepteras av klienten.
- Förändringsagenten måste förmedla både förändringsmålet och sin vilja att hjälpa att nå det.
- Förändringsprocessen behöver omvandlas till en läroprocess

5

 **Organisationsförändring som en hjälpsam process (Schein, 2009)**

ORGANISATIONSÄNDRING (ÄNDRA SIKHTVUD VIA FLIKEN INFOGA-SIKHTVUD/SIKTFOT)

"Helping is a common yet complex process. It is an attitude, a set of behaviors, a skill, and an essential component of social life. It is the core of what we think of as teamwork and it is an essential ingredient of organizational effectiveness. It is one of the most important things that leaders do and it is at the heart of change processes. Yet it often goes wrong. As helpers we often feel that well-meaning help is refused or ignored. As clients we often feel we do not get the help we needed, we get the wrong kind of help, we feel overwhelmed, or worst of all, we discover too late that we were not aware of some of the best help we got and then feel guilty." (Schein, 2009)

6



ORGANISATIONSNAMN (ÁNDRA SIDHUVUÐ
VIA FLÍKEN INFOGA-SIDHUVUÐ/SIDFOT)

Tre konsultróller

- Expertróllen
- Doktorróllen
- Processkunsultróllen