

Om forskningsteam

Den viktigaste enheten i forskningen är teamet, en grupp individer som satts ihop för att angripa ett särskilt problem. Ett välfungerande team är verkligen mycket större än någon av dess medlemmar. Det är inte en klyscha att helheten kan vara större än summan av sina delar, att det finns saker som synergier på gruppnivån. Var och en som någon gång varit del av ett storslaget team kan vittna om lyckan och det underbara mysterium det är att samarbeta med likasinnade på höjden av allas förmåga.

För att ett team ska fungera optimalt behöver dess medlemmar vara lagom olika. För olika, och ingen kontakt kan etableras. Medlemmarna förblir exkluderade av varandra. För lika, och de är alla inneslutna i det intellektuella rummets mitt. Ingen distans etableras, ingen lär något av någon annan. Lagom olika, och de kan bli varandras marginal. I kollektivet uppstår då relationer som är nödvändiga för att helheten ska bli mer än delarnas summa.

Den amerikanske historikern och sociologen Rogers Hollingsworth menar att kreativitet framförallt kräver förmåga att härbärgera kognitiv komplexitet. Det vill säga att man har kapacitet att inte bara hålla mer än en tanke i huvudet samtidigt, utan har förmågan att ta flera olika aspekter på ett problem i samtidigt beaktande, och omedelbart i stunden ta in en rad informationskällor som är relevanta. Denna förmåga, menar Hollingsworth, stärks av diversifiering i forskningsteamet men bara upp till en viss nivå. När man blir för olika slutar man att tillföra varandra något.

Men i de svenska universitetsmiljöerna är det sällan överdiversifiering som är problemet. Här är det oftare alltför stor likhet som belastar. Universitetsinstitutioner är i alldeles för hög grad självrekryterande, genom att man alltför ofta anställer personer som redan finns i miljön genom att de disputerat på institutionen ifråga. Då är också risken att man i huvudsak redan delar all information – man har läst samma böcker, hört samma argument – och därför inte kan tillföra varandra särskilt mycket. Och dessutom får det ängsliga stamtänkandet – vi är inte som dom, dom där dåliga i nästa by – lätt fäste i det som borde vara det fria tänkandets högborg.

Det finns olika sätt att skapa marginalitet inom forskningsteamet. Ett är att sätta samman det av deltagare från olika vetenskapliga discipliner, som befinner sig på lagom kognitiv distans från varandra. Vad som är denna rätta kognitiva distans kan variera beroende på vilket problem eller fält man försöker angripa. Ofta men inte alltid innebär detta att man bör arbeta med angränsande discipliner till den egna. Men det behöver inte nödvändigtvis vara så. Jag har sett sociologer samarbeta fruktbart med fysiker och datavetare och sett dem misslyckas med ekonomer och jurister. En tumregel är att om man känner igen allt som de andra gör är den kognitiva distansen för liten, om det som de gör förefaller obegripligt eller meningslöst är den för stor. Om man förstår innebörden i det som de gör men aldrig sett det förut är distansen optimal.

Men det multidisciplinära är bara ett av flera sätt att skapa lagom mycket olikheter i forskningsteamet. Ett annat är att sätta samman människor med skilda nationella erfarenheter. Trots allt tal om den globaliserade värld vi lever i så är vi till stor del formade av det nationella sammanhang vi vuxit upp i. Det vi tar för givet och betraktar som naturligt och självklart är ofta djupt påverkat av det nationella, något den som flyttat mellan olika länder alltid upptäcker. I synnerhet för samhällsvetenskaplig forskning är det värdefullt att kunna dra nytta av sådana nationellt skilda livserfarenheter. Den sociolog som har Sverige som sin självklara utsagda referenspunkt kommer att må bra av att konfronteras med den vars livshistoria har andra lärdomar att förmedla. Så att man får klart för sig att det för givet tagna inte bör vara det.

Det är inte bara skilda nationella bakgrunder som skapar mångfald i teamet. Kön, klass, etnicitet, ålder, geografisk hemvist: alla är de variationsdimensioner som kan tillföra nödvändig intern variation i teamet. Monokulturer – i vilken form de än kommer – är av ondo, i synnerhet om man vill försöka förstå hur samhället fungerar. Även om social variation inte på något vis garanterar intellektuell variation – se bara på det monolitiska tänkandet i den mångnationellt sammansatta EU-kommissionen – så ökar ändå chansen att skapa denna intellektuella variation om den sociala erfarenhetsbasen som präglar forskningsteamet blir bredare.

Men om teamet ska fungera krävs dessutom tillit och sympati. Att möta de andra i forskningsteamet på lika villkor, att våga erkänna att det finns saker man inte förstår och behärskar, att tillstå att man behöver hjälp, är att blotta sig. Det vågar man bara göra inför den som inte kommer att utnyttja ens svagheter och sticka kniven i ryggen när tillfälle ges. I miljöer där tilliten är hög kommer ökad mångfald att leda till bättre resultat. Då delas frågor och information med alla och då är det bättre ju bredare erfarenhetsbas man kan bygga på.

Ibland går samarbetet inte alls bra. Grupper fylls ibland av rivalitet, avundsjuka och småaktig elakhet. Konflikter uppstår, tilliten bryts ned, i värsta fall havererar hela projektet. Man bör därför bara samarbeta med människor man tycker om och litar på, och det gäller att hela tiden vårda teamets relationer. De sociala och emotionella relationerna är precis lika viktiga, ja förmodligen viktigare, än de rent kognitiva faktorerna när det gäller att bestämma forskningssamarbetets kvalitet. Misslyckade samarbeten kan vara helvetet på jorden. Team som hastigt och utan eftertanke satts ihop för att få tag på forskningspengar ligger bakom många felanvända år och till och med förstörda karriärer.

Men om teamet verkligen fungerar väl har man långt innan man når den punkt där man måste skiljas som ovänner tagit tag i sina problem. Likt ett par som älskar varandra och vill fortsätta leva samman trots vardagens alla skavsår har man tagit tag i och bearbetat sina gemensamma problem. Med sympati och mod. Man har skrivit och skrivit om igen och igen och igen, fått hjälp med att ta sig över hindren, lyssnat och frågat och baxat alltihop hela vägen fram. För att man litar på de andra, vet att de vill en väl och att vi gör detta tillsammans. För att vi behöver och tycker om varandra.

Stefan Svallfors, ordf. i Sveriges Sociologförbund