

Den norske modellen og regionalisering av forskningen: Et nytt utviklingstrinn eller styrt avvikling?¹

Henrik D. Finsrud
dr.ing, seniorforsker
Arbeidsforskningsinstituttet
henrik.finsrud@afi-wri.no

Abstract

The Nordic model, Norwegian version, is currently attracting widespread attention due to its combination of high productivity, high competitiveness and a generous welfare state. Core to the Norwegian model is collaboration between employers and employees at national and enterprise levels, constituting a system of industrial democracy. Parallell to this, work life research and innovation policies are undergoing a clear regionalization, focusing on clusters, networks and regional partnerships as the main vehicles for development. The article addresses how this regionalization challenges the Norwegian model. The author provides an account of a series of national work life development programs over four decades including the current program, and shows how the focus has shifted from enterprise development to regional innovation. Based on this historical context, the article answers the question of whether we are facing a renewal of the Norwegian modell at the regional level, or if the model may wither due to neglect of the enterprise level.

Keywords: The Nordic model, regional development, action research, clusters, enterprise development, collaboration, national programs

1. Den norske modellen og bedriftsintern utvikling

Den norske og nordiske samarbeidsmodellen vekker internasjonal oppsikt ved

at man statistisk har vist sammenhengen mellom høy score på konkurransekraft og produktivitet, og høy score når det gjelder det interne bedriftsdemokratiet, autonomi i arbeidet og mulighet for læring, sammenfattat i begrepet "lærende organisasjon" (Lorentz 2004, Parent-Thirion et al 2007).² Dette har bidratt til en fornyet interesse for bedriftsdemokratiet, internt samarbeid og ikke-hierarkiske organisasjonsformer, også blant internasjonalt anerkjente organisasjons- og innovasjonsforskere som tidligere ikke har delt dette perspektivet (e.g. Adler & Heckscher 2006, Sabel 2006).

Innenfor arbeidslivsforskningen er det kjent at samhandling, autonomi og læring på arbeidsplassnivå har ligget til grunn for en sammenhengende norsk arbeidslivsforskningstradisjon og nasjonale, partsbaserte utviklingsprogrammer siden det internasjonalt kjente Samarbeidsprosjektet LO/NAF på 1960-tallet (Gustavsen 1990, Qvale 2000, Thorsrud & Emery 1970). De siste 20 årene har programmene Senter for Bedre Arbeidsliv, Bedriftsutvikling 2000, Verdiskaping 2010 og nå Virkemidler for Regional Innovasjon og FoU (VRI) bidratt til å dra dette kunnskapsfeltet framover, og vist hvordan dagens situasjon ikke bare er et resultat av "naturlig" eller tilfeldig utvikling, men også er drevet fram av bevisste utviklingsstrategier utviklet i samarbeid mellom hovedpartene i norsk arbeidsliv LO og NHO, staten og norske arbeidslivsforskere (Gustavsen 2007). Innenfor denne tradisjonen har videreutviklingen av den norske modellen stått i fokus.

Serien av arbeidslivsforskningsprogrammer har vært basert på en forståelse av at det er utilstrekkelig å se den bedriftsinterne utviklingsdynamikken som en naturlig og robust konsekvens av vår felles "sosiale kapital" og et nasjonalt lov- og avtaleverk, slik man kan få inntrykk av hos for eksempel Hernes et al (2006). De utallige eksempler på dårlig drevne bedrifter og offentlige organisasjoner viser med all mulig tydelighet at en tilsynelatende felles sosial kapital knyttet til tillit, dialog, respekt og små vertikale avstander, er *utilstrekkelig* uten at den blir koblet med kunnskap om utviklingsprosesser, organisering og læring, og dertil blir gjort til gjenstand for systematisk utviklingsarbeid.

Samtidig med at den norske modellen og demokrati på arbeidsplassen får ny oppmerksomhet, er betydningen av det regionale nivå som samspillsarena og grunnlag for å understøtte innovasjonsprosesser blitt et hovedfokus i både den faglige diskurs og praktiske utviklingspolitikk. Dette avspeiler at innovasjon forstås som en interaktiv læringsprosess mellom flere aktører (Lundvall 1992), og dermed at utvikling av relasjoner og organisering av produktiv samhandling får en sentral rolle. Denne multi-aktør-samhandlingen beskrives

gjørne gjennom begreper som nettverk, klynger, koalisjoner, allianser, partnerskap, triple helix, industrielle distrikter og regionale innovasjonssystemer (Asheim et al 2006, Cooke & Piccaluga 2006, Etzkowitz & Leydesdorff 1997, Fagerberg et al 2005).

Begrepsfestingen er med på å legge grunnlaget for praktisk utviklingspolitikk og nasjonale satsinger. Innovasjon Norges programmer *Arena* og *Norwegian Centre of Expertise*, og NFRs 10-årige *VRI-program* er alle bygget opp rundt næringspesifikk samhandlingslogikk, primært med en regional forankring. Etableringen av regionale forskningsfond fra 2010, fylkeskommunens forsterkede rolle som regional utviklingsaktør og den tunge satsingen på regionale høyskoler trekker i samme retning – mot regionene.

I denne artikkelen reises spørsmålet om hvilke utfordringer regionaliseringen av den utviklings- og innovasjonsrettede arbeidslivsforskningen skaper for videreføringen av den norske modellen. Kan regionaliseringen innebære en videreføring og fornyelse av den norske samarbeidsmodellen på nivået mellom bedrift og stat? I så fall, under hvilke betingelser? Eller er vi vitner til en utviklingsprosess der nasjonale aktører pasifiseres i sine utviklerroller og bedriftsinternt samarbeid neglisjeres, nettopp når den nasjonale betydningen av det bedriftsinterne samarbeidet dokumenteres og vekker internasjonal oppmerksomhet? Med andre ord, bedriver vi en demontering av den norske modellen i jakten på innovasjon og utvikling gjennom samarbeid? Det ville i så fall være et stort paradoks.

Innledningsvis redegjøres det for grunntrekkene i den norske modellen og utviklingen av nasjonale, programmatisk satsinger fra Samarbeidsforsøkenes bedriftsinterne fokus til dagens regionalt orienterte VRI-program. Gjennomgangen viser en forskningstilnærming og utviklingspraksis tett knyttet til bedriftsdemokratiets verdi- og idégrunnlag, der *medvirkning* utgjør kjernen. Overgangen til VRI og VRIs særtrekk som regionalpolitisk konstruksjon vies særlig oppmerksomhet i artikkelens tredje del, der programmets iboende dilemmaer og utfordringer løftes fram. I artikkelens fjerde del diskuteres betingelsene for forskningens bidrag til videreutvikling av den norske modellen på regionalt nivå, uten at det bedriftsinterne og nasjonale samarbeidet samtidig eroderes.

2. Den norske modellen og norsk arbeidslivsforskning

Den norske modellen og partenes rolle

Den norske modellen kan sies å bestå av samspillet mellom makroøkonomiske styringsmodeller, velferdsstatens utforming og trepartssamarbeidet mellom staten, arbeidsgiver- og arbeidstagersiden (Hernes et al 2006). I denne artikkelen behandles den norske *samarbeidsmodellen*, dvs. trepartssamarbeidet nasjonalt og det tilhørende bedriftsinterne samarbeidet, mens makroøkonomiske modeller og velferdsstatens utforming ikke trekkes inn i drøftingen. "Den norske modellen" refererer derfor i det følgende til *samarbeidsdimensjonen* knyttet til utviklingen i norsk arbeidsliv.

Gjennom dette samarbeidet har arbeidslivets hovedparter, LO og NHO, spilt en sentral rolle i utviklingen av den norske modellen slik vi kjenner den i dag, og i fellesskap fungert som legitime samarbeidspartnere for staten. En avgjørende betingelse for den nasjonale dialogen og robustheten i trepartssamarbeidet er at vi har hatt en organisering av *både* arbeidstager- og arbeidsgiversiden med så bred oppslutning at sentrale organisasjoner med legitimitet kan opptre på vegne av en hovedtyngde av norsk arbeidsliv. Uten en betydelig organisasjonsgrad på begge sider vil myndighetene ha problemer med å inngå overgripende avtaler og utforme initiativ med bred legitimitet i arbeidslivet. I et slikt perspektiv er partene ikke primært å betrakte som motparter, men som hverandres forutsetninger, og dermed forutsetninger for det nasjonale nivået i den norske modellen. Fravær av den ene part vil på avgjørende måte redusere den andre parts legitime deltagelse i debatten om viktige samfunnsspørsmål. Dette ser vi også på regionalt nivå, der arbeidslivets deltagelse i for eksempel politiske komiteer og utvalg forutsetter at begge parter deltar.

Samarbeidet mellom LO og NHO nasjonalt danner i tillegg grunnlag for, og forsterker det *bedriftsinterne* samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte. Gjennom partenes Hovedavtale, del B, reguleres retten til medvirkning, og gjennom partenes felles utviklingsorganisasjon HF (Hovedorganisasjonenes Fellestiltak) initieres og finansieres medvirkningsbaserte utviklingsprosjekter i medlemsbedrifter. LO og NHO er på denne måten hovedeksponenter for den norske modellen, både som nasjonale premissgivere og som utviklingsaktører med gjennomslag på bedriftsnivå. Som vi skal se nedenfor, har partenes aktive samarbeid med arbeidslivsforskningen også vært et gjennomgående trekk i utviklingen av den norske modellen siden 1960-tallet.

Arbeidslivsforskningens bidrag til utvikling av den norske modellen: Fra Samarbeidsforsøkene til VRI

Et av særtrekkene ved norsk arbeidslivsforskning rettet inn mot (partsbasert) bedriftsutvikling, er at den har vært organisert i nasjonale programmer. Arbeidslivets hovedaktører har vært sentrale i etableringen, og i noen tilfeller også gjennomføringen av disse programmene. Dette skyldes ambisjonen de deler med arbeidslivsforskerne om å *skape utvikling i større skala*, og å utvikle forskningsbasert kunnskap om hvordan dette kan gjøres. Strategier for spredning og utvikling i større systemer, eller breddestrategier, utgjør derfor en sentral logikk i måten disse programmene har vært bygget opp på. Erfaringer fra det ene programmet har suksessivt ført til fornyelse av breddestrategien i neste program. Gjennomgangen av de nasjonale programmene nedenfor viser hvordan hovedtenkningen alltid har dreid seg om *samarbeid*, og hvordan strategiene for storskala forandring har beveget seg fra det rent bedriftsinterne, via nettverk til et sterkt regionalt fokus i nåværende VRI-program. Det forsterkede regionale fokuset gir nye muligheter, men medfører også en rekke dilemmaer som VRI-programmet står midt oppe i. Tidligere programmer representerer en historisk og utviklingsstrategisk kontekst for dagens VRI-program, og bidrar på den måten til å sette VRI i perspektiv.

Samarbeidsprosjektet LO/NAF

Samarbeidsprosjektet LO/NAF i Norge tok utgangspunkt i debatten om industrielt demokrati tidlig på 1960-tallet, og var starten på serien av nasjonale, arbeidsorganisatoriske programmer der forskning og partene i arbeidslivet har samarbeidet om å prøve ut nye måter å organisere arbeid på. Samarbeidsforsøkene var på mange måter banebrytende innenfor internasjonal arbeidslivsforskning, og skapte også betydelig internasjonal oppmerksomhet (e.g. Whyte et al 1991). Aktiv deltagelse fra engelske og australske forskere bidro til dette. Forsøket ble godt dokumentert (e.g. Elden 1979, Emery & Thorsrud 1976, Herbst 1971, Thorsrud & Emery 1970), og erfaringene derfra blir fortsatt trukket fram i diskusjoner om dagens utfordringer (e.g. Claussen 2001, Gustavsen 2007, 2008, Qvale 2002).

Det hele startet tidlig på 1960-tallet da psykologen Einar Thorsrud fikk med partene i arbeidslivet til å prøve ut nye ideer om demokratisering av arbeid i *praksis* gjennom et langsiktig samarbeid. Ideene, som i stor grad var utviklet sammen med forskere fra Tavistock instituttet i London, involverte styrking av arbeiderens muligheter til å fatte beslutninger om eget arbeid, og

utprøving av delvis selvstyrte arbeidsgrupper³, dvs. utprøving av mer demokratiske organisasjonsformer. Dette skulle skape et bedre arbeidsmiljø og *samtidig* øke læring og produktivitet. Vi kjenner her igjen dagens dokumenterte resultater (Parent-Thirion et al 2007) i 1960-tallets ambisjoner.

For de involverte forskerne innebar industrielt demokrati ideologiske og verdibaserte anstrengelser for å erstatte byråkratiske og hierarkiske organisasjonsformer og den dominerende scientific management med mer humane organisasjonsformer. Både engelskmannen Eric Trist og australieren Fred Emery fra Tavistock Institute of Human Relations deltok i Samarbeidsprosjektet sammen med Einar Thorsrud og hans norske kolleger på IFIM og etter hvert på Arbeidsforskningsinstituttet. Trist og Emery introduserte den sosiotekniske systemtenkningen som det organisasjonsteoretiske alternativet til det dominerende scientific management-paradigmet (e.g. Herbst 1971, 1974, Trist 1981).⁴ For å få aksept hos ledelsen i forsøksbedriftene for å prøve ut radikalt nye og mer humane organisasjonsformer, måtte forskerne "garantere" at produktiviteten ikke sank. Det viste seg at *økt* produktivitet var relativt enkelt å oppnå gjennom mer medvirkningsbaserte organisasjonsformer (Thorsrud & Emery 1970).

Ambisjonen til forskerne var imidlertid ikke bare å prøve ut nye ideer i noen enkelte bedrifter⁵, men å påvirke samfunnsutviklingen i stort, med demokratiserende effekt på utdanning, forskning, familie og lokalsamfunn. Tanken var at erfaringene med medvirkningsbaserte arbeidsorganisasjoner skulle bidra til en bredere demokratisering av samfunnslivet, på samme måte som det senere ble formulert av Pateman (1970). Derfor ble spørsmålet om hvordan oppnå storskala forandring og spredning av ideer og demokratisk praksis et kjernespørsmål allerede da, og har vært et hovedtema for serien av nasjonale programmer fram til i dag.

Forandring i stor skala: Spredningsproblematikken som kjernespørsmål

Spredningsstrategien i Samarbeidsprosjektet var basert på to hovedantagelser. For det første var det forventet at læringen fra feltforsøkene kunne utnyttes av arbeidslivets parter til å influere den samfunnsmessige infrastruktur, og derigjennom oppnå en generell spredning i samfunnet og dens institusjoner. For det andre antok man at erfaringer, prinsipper og modeller fra suksessfulle enkeltcase ville spre seg til andre fabrikker innenfor den samme bransjen, både gjennom konsernstrukturer og som en form for industristandard. Dette skulle understøttes av forskningsmessig dokumentasjon.

Selv om feltforsøkene hver for seg var ganske vellykkede, oppnådde man ikke den forventede spredningen. Partene tok aktivt medansvar for spredning av erfaringer gjennom ulike seminarer, workshops og opplæringsprogrammer, NTH i Trondheim tilpasset sitt pensum til de nye ideene, og forskerne publiserte nasjonalt og internasjonalt. Fram til midt på 1980-tallet hadde hundrevis av bedrifter og tusenvis av ledere, arbeidere, fagforeningsledere og studenter i noen grad blitt eksponert for ideene som lå til grunn for Samarbeidsforsøkene (Qvale 2002). Ikke desto mindre var spredningen i form av *endret praksis* i arbeidslivet skuffende langsam. Til og med spredning innenfor den samme fabrikken møtte uforutsette vanskeligheter. Nye, vellykkede enheter utfordret etablerte maktforhold og normer knyttet til produksjonshastighet, arbeidsbelastning og lønssystem. I stedet for å bli spredt som ny praksis, var tendensen å legge ned de vellykkede eksperimentene fordi de ble sett på som inkompatible med resten av organisasjonen. På grunn av disse erfaringene ble effekten av det enkelte stjerneeksempel, og bruk av akademisk publikasjon som en måte å spre handlingsorientert kunnskap på, snart betraktet som utilstrekkelige spredningsmekanismer (Gustavsen 1990).

Erfaringene fra Samarbeidsprosjektet førte til en ny tilnærming til endring av større sosiale systemer. Teoretisk og begrepsmessig innebar det å videreutvikle sosio-teknisk tenkning fra sitt fokus på den enkelte organisasjon, til å adressere det interorganisatoriske nivået, dvs. spillet *mellom* organisasjoner. Fred Emery og Eric Trist, som også var pionerer innenfor sosio-teknisk teori, utviklet et *sosialøkologisk* konsept som svar på disse utfordringene (e.g. Baburoglu 1992, Emery & Trist 1972, Finsrud 2004a, Trist 1976, Trist et al 1997). Basert på denne sosialøkologiske tenkningen gjennomførte forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet langsiktige aksjonsforskningsprogrammer innenfor skipsfart (Roggema & Thorsrud 1975, Walton & Gaffney 1991) og senere innenfor offshoreindustrien (Qvale 1985). Sosialøkologisk tenkning lå også til grunn for strategiene til det neste norske programmet, Senter for Bedre Arbeidsliv, som vi vender tilbake til nedenfor.

Spredning gjennom lov- og avtaleverket: Arbeidsmiljøloven og hovedavtalen

Først er det imidlertid nødvendig å minne om at spredningsstrategien også omfattet institusjonalisering gjennom lov- og avtaleverket. Erfaringene fra Samarbeidsprosjektet ga radikalt nye bidrag til utformingen av Arbeidsmiljøloven av 1977, der psykososiale faktorer og arbeidernes rett til medvirkning ble inkludert (Gustavsen & Hunnius 1981). Sammen med den ennå

eksisterende Hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet om å samarbeide om bedriftsutvikling⁶, fungerte Arbeidsmiljøloven som et legitimerende utgangspunkt for å starte bedriftsutviklingsprosjekter. Selv om den på mange måter har vært viktig og nyttig, har også denne lovbaserte tilnærmingen vist seg å være utilstrekkelig som mekanisme for å oppnå storskala forandring (Gustavsen 1990).

Senter for Bedre Arbeidsliv

Videreutvikling av bedriftsdemokratiet i Norge ble adressert av et offentlig oppnevnt utvalg i 1985 (NOU 1985:1). Brubakken-utvalget foreslo å etablere et stort, nasjonalt program på tvers av offentlig og privat sektor for å fremme produktivitet gjennom direkte medvirkning fra alle arbeidstagere. Dette var det første formaliserte forsøket på å fremme produktivitet gjennom medvirkning, dvs. demokrati ble for første gang ikke bare begrunnet gjennom en ideologisk og verdimessig argumentasjon, men fremhevet som en økonomisk nødvendighet. I 1988 ble det fem-årige programmet "Senter for Bedre Arbeidsliv" (SBA) startet med støtte og finansiering fra alle arbeidslivets parter og regjeringen (Brundtland 1989). Programmet ble ledet av Thoralf U. Qvale fra Arbeidsforskningsinstituttet, som brakte med seg erfaringene fra Samarbeidsprosjektet og andre aksjonsforskningsprogrammer. I termer av spredningsstrategi er det særlig to forhold ved SBA som peker seg ut. Det ene er at *nettverk* for første gang i Norge ble brukt systematisk for å oppnå storskala forandring. Det andre er SBAs konstruksjon, der alle hovedaktørene i norsk arbeidsliv, inkludert regjeringen, var bidragsytere og aktive deltagere i styringen av programmet. Tanken var at et bredt, nasjonalt og institusjonelt samarbeid som dette kunne bidra avgjørende til å løfte SBAs utviklingsagenda ut over selve programmets rammer og på den måten både forsterke og forlenge innsatsen for demokratisering av arbeidslivet.

Totalt omfattet SBAs aktiviteter 86 prosjekter som nådde ca. 300 bedrifter, selv om påvirkningen på hver enkelt varierte mye (Davies et al 1993). Programmet ble bedømt som vellykket på bedrifts-, nettverks- og dels på regionalt nivå (op.cit). Imidlertid var en av hovedkonklusjonene i evalueringen at arbeidslivets parter i praksis hadde mislyktes i å løfte programmet ut av en debatt om partsrelasjoner, og gjøre det relevant for næringspolitisk arbeid. Spredningen og videreføring gjennom nasjonale aktører ble derfor igjen mangelfull.

Fra spredning til læring i parallell

Parallelt med initiativet til å fremme industrielt demokrati gjennom Senter for Bedre Arbeidsliv i Norge, ble det svenske LOM-programmet startet i 1985.⁷ Spredningsproblemet og manglende effekt i stor skala i Norge var utgangspunktet også for dette store, fem-årige FoU-programmet som ble utformet og ledet av Bjørn Gustavsen fra Arbeidsforskningsinstituttet. I stedet for at forskeren skulle formidle ideer og erfaringer mellom individuelle endringsprosjekter som i Samarbeidsforsøkene, vektla man i LOM å koble bedriftene sammen i nettverk for gjensidig læring. Med andre ord, spredningslogikken ble endret fra indirekte virkemidler til å skape læringssituasjoner der ideer, erfaringer og konsepter kunne utveksles direkte mellom bedriftene gjennom dialog. På den måten skulle det skapes parallelle og gjensidig understøttende læringsprosesser, snarere enn "spredning" av en løsning. Wittgenstein- og Habermas-inspirerte prinsipper om "demokratisk dialog" utgjorde det teoretiske fundamentet for LOM-programmet (Gustavsen 1992), og innebar en dreining av den sosio-tekniske design-tradisjonen over mot en kommunikativt orientert posisjon der *prosessen* ble tillagt hovedvekt. Dialogkonferansen, som vi gjenfinner i dagens VRI-program, ble utviklet i denne perioden (Gustavsen & Engelstad 1986). LOM-programmet involverte vel 60 forskere som gjennomførte 72 FoU-prosjekter i nær 150 offentlige og private organisasjoner, og fikk en positiv evaluering (Naschold et al 1993).

Forsøket på å bringe "hele systemet" inn i endringsprosessen gjennom Senter for Bedre Arbeidsliv, førte imidlertid til at LO og NHO valgte å gå videre uten de andre aktørene i SBA, men i samarbeid med arbeidslivsforskere. Erfaringene fra SBA og LOM, primært gjennom Bjørn Gustavsen, ble koblet sammen til et nytt initiativ rettet mot Norges forskningsråd, og førte til etableringen av det fem-årige FoU-programmet "Bedriftsutvikling 2000" i 1995, igjen med Gustavsen som hovedarkitekt. BU2000 hadde et klart bedriftsfokus, og forfulgte i tillegg en spredningsstrategi på nettverksnivå tilsvarende SBAs strategi. Dette inkluderte nettverk av bedrifter organisert av FoU-miljøer, støttet av et nasjonalt styre og et aktivt sekretariat i Norges forskningsråd, der representanter fra partene og arbeidslivsforskningen deltok.⁸ Flere SBA-prosjekter ble videreført i BU2000.

Åtte forskningsmiljøer med til sammen ca. 100 forskere deltok i BU2000 i løpet av de fem årene programmet var i drift. Nær 100 bedrifter var direkte involvert i programmet, betydelig flere var indirekte tilknyttet gjennom nettverkskonstruksjoner (Gustavsen et al 2001). BU2000-programmets utforming

var basert på en forståelse av hvordan enkeltorganisasjonens utviklingsbetingelser er knyttet til kvaliteten på bedriftens eksterne relasjoner. Utviklingsstrategiene la derfor vekt på integrert eller sammenkoblet utvikling av bedrift og nettverk. Dette er parallelt til Sabels (2006) nyere diskusjon av den lærende organisasjonen som en nettverksorganisasjon.

Steget videre til regionalt nivå: utviklingskoalisjonen introduseres

Bedriftsutvikling 2000 ble umiddelbart etterfulgt av det neste programmet, Verdiskaping 2010 (VS2010). Programmet startet i 2001 og var planlagt å vare i ti år, et radikalt tidsperspektiv i forhold til serien av femårs-programmer. Ambisjonen var å utvide innsatsen fra BU2000 både i tid, finansiering og omfang for å oppnå nasjonal effekt. Mens BU2000 i hovedsak fokuserte på bedrifts- og nettverksnivå som enhetene i endringsstrategien, tok VS2010 for alvor steget opp på regionalt nivå ved å legge til *utviklingskoalisjonen* (Ennals & Gustavsén 1999).

Utviklingskoalisjonens rolle i endringsstrategien var baserte på en erkjennelse av at bedriftsbaserte læringsnettverk ikke er i stand til å ivareta alle relevante behov og temaer som vokser fram på nivået over den enkelte bedrift. Slike temaer krever medvirkning fra et bredere sett av institusjonelle aktører på regionalt nivå. Det er derfor behov for å organisere et regionalt samspill der bedriftenes og nettverkens utviklingsdynamikk integreres i dialoger om regionale utviklingsstrategier. Vi ender dermed opp i en tre-nivå strategi, der utviklingsdynamikk på bedrifts-, nettverks- og utviklingskoalisjonsnivå blir forsøkt integrert (Gustavsén 2003b, Qvale 2000).⁹ Gjennom konseptet "utviklingskoalisjon" har norsk arbeidslivsforskning beveget seg tydeligere inn på det regionale feltet som i dag utgjør fokuspunktet for diskurser og policyspørsmål om innovasjon og regional utvikling, slik vi også gjenfinner det i VRI-programmet. Gjennom sin nedenfra-opp-tilnærming til praktisk utvikling gjennom bedrift, nettverk og til regionale prosesser, integreres gradvis arbeidslivsdiskursen med mer makroorienterte, deskriptive og analytiske tilnærminger knyttet til regionale og nasjonale innovasjonssystemer (Asheim & Gertler 2005, Lundvall 2007), klyngeteori (Asheim et al 2006), governance (Rhodes 2003) og partnerskap (Skelcher 2005).

Verdiskaping 2010 involverte 12 forskergrupper og dekket etter hvert alle landets fylker. I programmet deltok 350 bedrifter fordelt på vel 35 bedriftsnettverk, og forskerne produserte mer enn 250 publikasjoner (NFR 2007).

3. *Det regionale nivå og overgangen til VRI*

Baggrunnen for VRI – Virkemidler for regional innovasjon og FoU

I stedet for å fungere ut sin tilmålte programperiode på 10 år, ble NFR-programmet Verdiskaping 2010 i løpet av 2006 innrullert i et nytt, regionalpolitisk initiativ som fikk navnet *Virkemidler for regional innovasjon og FoU*, forkortet VRI. VRI ble dannet ved en fusjon av ulike programområder i Norges forskningsråd – en fusjonering som hadde sitt utgangspunkt i Soria Moria-erklæringens ambisjon¹⁰ (2005) om å integrere de ulike nasjonale virkemidlene rettet mot regional innovasjon. Ambisjonen dreide seg i utgangspunktet om å integrere innsatsen til Innovasjon Norge, SIVA og Norges forskningsråd, men etter at de to førstnevnte trakk seg ut av integrasjonsforsøket, ble integrasjonsambisjonen realisert i form av å slå sammen to programområder internt i NFR. MOBI, som ikke var et forskningsprogram, men en samling ulike utviklingsaktiviteter¹¹, og FoU-programmet Verdiskaping 2010 dannet utgangspunktet for den nye VRI-konstruksjonen.

VRI er blant annet basert på en politisk ambisjon om å stimulere og utvikle regionale høyskoler og regionale forskningsinstitutter, samt å ansvarliggjøre regionale partnerskap og særlig fylkeskommunene i forhold til regional FoU (VRI 2007). Med dette utgangspunktet har VRI fått karakter av å være et *regionalpolitisk* FoU-program. VRI fungerer dermed som et ledd i regionaliseringen av norsk forskning, og betegnes som selve bærebjelken i Norges forskningsråds regionaliseringsstrategi (NFR 2007c:8). Neste skritt i denne retningen er etableringen av regionale forskningsfond med tilhørende regionale FoU-strategier, med annonsert virkning fra 2010. Som hybrid mellom regionalpolitikk og FoU, og mellom ganske ulike tilnærminger til bedrifts- og næringsutvikling, fremstår VRI som et nyskapende og eksperimentelt program.

VRI dekker hele landet, fordelt på 15 regionale VRI-programmer og omfatter mer enn 40 ulike FoU-miljøer.¹² Til sammenlikning hadde også VS2010 aktivitet i alle fylkene mot slutten av programperioden, men involverte kun 12 FoU-miljøer. På nasjonalt nivå i NFR har VRI et årlig budsjett på ca. 60 mill (NFR 2007c). Programmet forutsetter imidlertid regional medfinansiering tilsvarende bevilgningen fra NFR, hvorav minst halvparten i friske midler, resten i egeninnsats (VRI 2007). I rede penger er årlig budsjett dermed på ca. 90 mill. VS2010 hadde til sammenlikning ca. 25 mill i årlige budsjetter. VRI er dermed i størrelsesorden nær fire ganger så stort som VS2010.

VRI og regionaliseringen

For å få tilgang til VRI, må hver region utvikle sin egen VRI-satsing basert på sine viktigste næringer, og et regionalt partnerskap må stå bak en samlet, regional søknad. Et regionalt partnerskap består typisk av fylkeskommunen, LO og NHO, Innovasjon Norge, kommunene, fylkesmannen, høyskoler og forskningsinstitusjoner. VRI vektlegger særlig fylkeskommunens aktive deltagelse i organisering og drift av fylkes-VRIene. Dette løfter fram og ansvarliggjør fylkeskommunene i forhold til FoU-problematikken, og sees på som et steg på vei mot regionale forskningsfond (NFR 2007c). En av konsekvensene av denne form for regional forankring, er at forskningsmiljøer ikke kan søke midler i VRI i åpen konkurranse slik det har vært vanlig i NFR, men kun som del av regionale koalisjoner.

VRI og FoU-miljøenes handlingsorienterte utfordring

VRI er et 10-årig program med fokus på *samhandling* mellom bedrifter, undervisning, kompetansemiljøer og andre regionale aktører, der FoU-miljøer er utøvende aktører i programmet. Et antall samhandlingsvirkemidler er forhåndsspesifisert¹³, og i henhold til programplanen, må et minimum av disse brukes av de regionale FoU-miljøene (VRI 2007). "Virkemidlene" strekker seg fra konkrete metoder (foresight, dialogkonferanser, benchmarking) via administrative grep som mobilitetsordninger og megling av FoU-kompetanse, til den tilsynelatende mindre spesifikke "dialog og bred medvirkning", som refererer til metodene for aksjonsforskning knyttet til bedriftsutvikling i nettverk. Disse ble utbredt og tatt i bruk av en rekke arbeidsforskningsmiljøer gjennom BU 2000 og VS2010. VRI fremstår gjennom dette som en hybrid der ulike former for utviklingstenkning og -grep blir forsøkt forenet.

Basert på forfatterens deltagelse i programmets nasjonale samlinger både før og etter oppstart, later det til at virkemidlene er nye og til dels ukjente for et flertall av FoU-miljøene. Unntakene er virkemidlene Kompetansemegling og Personmobilitet. Dette medfører et betydelig læringsbehov for FoU-miljøene i forhold til virkemidlene som VRI lanserer, og som på mange måter utgjør kjernen i dette forsøket på å regionalisere norsk arbeidslivsforskning.

VRI og forskningen

Som NFRs sentrale grep for å regionalisere forskningen, er det av betydning **hvilken form** for forskning VRI legger opp til. Dette forsterkes av at VRI internt i NFR langt på vei monopoliserer finansiering av utviklingsorientert

arbeidslivsforskning. Sagt på en annen måte, innenfor Norges forskningsråd har utviklingsorientert arbeidslivsforskning i dag nærmest utelukkende VRI-programmet som finansieringskilde, og man må inngå i en regional søknad for å få adgang til disse forskningsmidlene. En slik regional søknad består av en samhandlingsdel, der utviklingsaktivitetene skal foregå, og ett eller flere forskningsprosjekter. For første gang i rekken av nasjonale programmer, brukes begrepet "aksjonsforskning" eksplisitt i programdokumentene (VRI 2007). Samtidig skilles for første gang utvikling og forskning i *ulike* prosjekter. Poenget med aksjonsforskning er nettopp integrert kunnskapsutvikling og endring. Separasjonen av utviklingspraksis og kunnskapsutvikling om den samme praksisen, øker etter denne forfatters vurdering sannsynligheten for at VRI-forskningen i hovedsak blir ikke-aksjonsforskning, selv om VRI-sekretariatet legger stor vekt på å koble forsknings- og utviklingsprosjektene. I VRI-styrets strategidokument etter et års drift nedtones den opprinnelige vektleggingen av aksjonsforskning, og det understrekes at VRI skal ha en bred tilnærming til hvilken type forskning programmet støtter (VRI 2008).

VRI etter oppstart

Forsøket på å ansvarliggjøre regionale aktører ved å kreve brede partnerskap som stiller seg bak helhetlige regionale VRI-søknader, har i søknadsfasen ført til regional turbulens og i flere fylker tydelig rivalisering mellom FoU-miljøer som ønsket å delta. Enkelte steder fortsetter samarbeidsforholdene mellom FoU-miljøene å være en betydelig utfordring langt inn i programmets tredje driftsår. Flere regionale partnerskap initiert og bygget opp gjennom VS2010 er blitt omstrukturert. Den regionale turbulensen skyldes primært to ting. For det første at VRIs formalkrav til deltagelse ikke har stemt med hvordan de regionale partnerskapene tidligere var konstruert. For det andre at konkurransearenaen for forskningsfinansiering for de regionale FoU-aktører i VRI ble et spørsmål om *regionale prioriteringer*, og ikke skriftlig, kvalitetsbasert konkurranse i NFR-regi, slik forskningsprogrammer vanligvis fungerer. Krav om regionale prioriteringer åpner opp for interessedopolitiske prosesser, der konkurransen om å få en plass i VRI-søknaden i stor grad baseres på relasjoner, allianser og posisjoner regionalt. Den endelige søknaden som så ble sendt, ble gjenstand for seriøse kvalitetsvurderinger fra NFRs side, og flere regioner måtte omarbeide sine søknader før de ble godkjente.

Forankringsmessig innebærer VRI en klar dreining mot det regionale, og har allerede bidratt til en omfattende mobilisering av regionale aktører om-

kring FoU-spørsmål gjennom sitt krav om at et partnerskap må stå som søker. Vektleggingen av regionale høyskoler og regionale forskningsinstitutters aktive deltagelse i programmet har naturlig nok også endret sammensetningen av deltagende fagmiljøer i betydelig grad i forhold til VS2010. Mens VS2010 til slutt bestod av 12 fagmiljøer der de nasjonale institusjonene utgjorde en hovedtyngde (AFI, FAFO, NIBR, Sintef) og de fleste miljøene var bærere av erfaring fra forløperen BU2000, utgjøres hovedtyngden i VRI av regionale høyskoler og -institutter som i liten grad hadde forskningsmessig kobling til de tidligere arbeidslivsforskningsprogrammene. De nasjonale miljøenes relativt sett reduserte rolle illustreres ved at AFI og Sintef er de eneste nasjonale miljøene som har funnet det mulig å videreføre sitt engasjement inn i VRI. Nasjonale FoU-miljøers rolle i utviklingsorientert arbeidslivsforskning later dermed til å være betydelig svekket gjennom den markante regionale dreiningen som VRI representer.

Styring og partenes deltagelse

Styringsmessig innebærer VRI også en betydelig forandring fra VS2010. Regional styring er kraftig oppjustert, NFRs sekretariat er annerledes sammensatt, og nasjonalt styre opererer mer overordnet. Det nasjonale styret ble opprettet etter betydelig påtrykk fra partene LO og NHO. Til forskjell fra i VS2010, opererer styret i VRI distansert fra de enkelte søknader og tildelinger, og fokuserer på et overordnet strategisk nivå. På samme måte som i VS2010, utøver programmets sekretariat den daglige styringen og utviklingen av VRI-programmet. Sekretariatet har dermed ikke bare en forvalterrolle, men også en utviklings- og styringsrolle, og betydelig innflytelse på utviklingen av VRI. I VS2010 deltok LO og NHO aktivt i sekretariatet nasjonalt, fulgte de regionale satsingene nøye og bidro med initiativ og mobilisering av partene regionalt, herunder bruk av understøttende HF-midler. I dag består VRIs sekretariat utelukkende av NFRs interne saksbehandlere.

Partenes sterke innflytelse på VS2010 ble vurdert som problematisk i den internasjonale midtveisevalueringen av programmet (Arnold et al 2005), både av prinsipielle grunner siden det i dag finnes flere parter enn "partene" i norsk arbeidsliv, og fordi det medførte vektlegging av NHO/LOs medlemsbedrifter og en slagside mot tradisjonell industri. I argumentasjonen mot partenes deltagelse, ble det hevdet at programmets fornyingsmuligheter i retning ikke-organisert arbeidsliv og nye næringer ble begrenset av deres medvirkning. Det er riktig at partene vektla medlemsbedrifter, men for en som deltok aktivt i

programmets gjennomføring, fremstod programmets størrelse som hovedbegrensningen, snarere enn partenes deltagelse. Med VS2010s begrensede størrelse, der partene for øvrig bidro økonomisk, var mulighetene til å arbeide langsiktig og forskningsbasert med betydelig *flere* bedrifter og næringsmiljøer urealistiske. VRI har derfor åpnet opp nye muligheter når det gjelder bredde og nasjonal effekt gjennom sin størrelse.

Ikke minst i ettertid har det vist seg at partenes aktive deltagelse i VS2010-sekretariatet var avgjørende for at *bedriftsfokuset* ble opprettholdt, og for at NHO og LO regionalt mobiliserte i samme retning gjennom sin fellesordning HF. Regionkontorene til LO og NHO er som regel avhengige av ekstra ressurser for å kunne delta med tyngde i regionalt utviklingsarbeid, og under VS2010 prosjektfinansierte partene ofte sin regionale deltagelse gjennom HF.

VRI og bedriftsnivået

VRI legger liten vekt på partsbasert utvikling på bedriftsnivå, selv om det i programdokumentet åpnes opp for samhandling også internt i bedrift (VRI 2007). I stedet fokuseres det på utvikling av næringsklynger, og samspillet mellom næringsklynger, FoU-miljøer og regionale aktører. Programmet var opprinnelig konseptualisert med en særskilt og tung satsing på bedriftsintern innovasjon for å supplere samhandlingsdimensjonen (VRI 2007), men denne delen av satsingen er pt. ikke blitt iverksatt.

Spørsmålet er om forsterkningen av den regionale styringen ved overgangen til VRI, der LO og NHO regionalt skal delta, kompenserer for at nasjonale aktører spiller en mer tilbaketrukket rolle når det gjelder den bedriftsinterne dimensjonen. Foreløpig ser det ikke slik ut. Den regionale styringsmodellen fremstår som utilstrekkelig uten nasjonal forsterkning av det partsbaserte, bedriftsinterne utviklingsarbeidet. Dette er også forståelig. Uten at FoU-miljøene regionalt målbærer dette perspektivet, demonstrerer kompetanse og viser evne og vilje til å gjennomføre denne typen bedriftsnært utviklingsarbeid, er det lite et regionalt styre kan gjøre.

Arnold et al (2005) påpekte i sin midtveisevaluering av VS2010 at det var for vanskelig for flere av forskningsmiljøene å håndtere både bedrifts-, nettverks-, og partnerskapsnivå. Deres anbefaling var å droppe partnerskapsnivået, dvs. å utelate den regionale dimensjonen fordi kompleksiteten ble for stor. Argumentet om at ting er komplekse og vanskelige, fremstår i forsknings-sammenheng som et svakt argument for ikke å beskjefte seg med det, særlig når både de faglige resonnementene og de praktisk/politiske utviklingstrekk

tilsier noe annet. I fortsettelsen av VS2010 ble disse og andre av Arnold et als innvendinger også i stor grad oversett, inkludert deres anbefaling om at partene ikke skulle spille en så fremtredende rolle. Ved overgangen til VRI ser vi allikevel at noe av dette skjer i praksis. I VRI er partnerskapsnivået og den regionale dimensjonen ikke utelatt slik Arnold et al tok til orde for, men tvert imot vektlagt enda sterkere. Til gjengjeld er bedriftsnivået betydelig nedprioritert, og de nasjonale partene spiller en klart mer tilbaketrukket rolle i utforming og utvikling av programmet.

Som oppsummering av overgangen fra VS2010 til VRI kan vi overforanklet si at fokus er flyttet fra bedrift til klynger av bedrifter, fra partene til fylkeskommunen, og fra nasjonale institutter til regionale høyskoler.

4. Fra bedriftsdemokrati til regionalt utviklingsdemokrati?

I spennet mellom bedriftsinternt og nasjonalt samarbeid i den norske modellen, vokser mellomnivået, eller regionen, fram som den sentrale arena for samhandling og utviklingsdynamikk. NFRs VRI-program og Innovasjon Norges Arena-program og Norwegian Centre of Expertise er alle uttrykk for dette. Fylkeskommunenes arbeid med regionale partnerskap likeså. Dersom vi ikke skal betrakte den norske modellen som en forgangen kuriositet, men som et verdiforankret grunnlag for produktivitet og konkurransekraft som også peker framover, blir det et hovedspørsmål hvordan regionaliseringen kan fungere som en videreutvikling og ikke som en nedbygging av den norske modellen. Det innebærer at vår forståelse av modellen må utvides til å omfatte regionalt samarbeid i et samspill med bedriftsnivå og nasjonalt nivå.

Dersom utviklingen på regionalt nivå skal understøtte og bli en del av den norske modellen, må hovedprinsippene være forenlige. Det vil si at essensen i bedriftsdemokratiet må gjenfinnes i en form for *regionalt utviklingsdemokrati*.

Hva er så denne "essensen"? Bedriftsdemokratiet i Norge har en vel utformet "bunnplanke" gjennom et lov- og avtaleverk som regulerer arbeidsgivere og -tagers plikter og rettigheter, herunder rett til medvirkning på bedriftsnivå.¹⁴ Det er imidlertid viktig å skille mellom forhandlinger, formelle rettigheter og representasjon på den ene siden, og samarbeid om utviklingsspørsmål på den andre. På bedriftsnivå, som på nasjonalt nivå, skiller partene relativt uproblematisk mellom disse to rollene. Utvikling av velfungerende bedrifter med høy grad av læring og autonomi for den enkelte er nemlig ikke et

forhandlingsspørsmål, men et utviklingsspørsmål. Essensen i bedrifts-demokratiet som utviklingskraft er derfor knyttet til det aktive og direkte samarbeidet om utviklingsspørsmål. Enkelt formulert kan vi si det dreier seg om bred medvirkning fra de berørte aktørene gjennom dialog.

Den brede og utviklingsorienterte medvirkningen på bedriftsnivå kjenner vi i form av samarbeid mellom ledelse og ansatte, der dialogen ideelt sett omfatter hele spekteret fra problemforståelse, utvikling av tiltak, handlingsplanlegging til praktisk gjennomføring og evaluering av resultatene. Den reelle medvirkningen er dialogisk, og har ideelt sett verken form av forhandling eller høringsuttalelser, selv om dette også inngår i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstager. Den brede medvirkningen der i prinsippet alle deltar, dreier seg derfor om en form for *direkte* demokrati som supplerer det representative vi kjenner i form av valgte verneombud og tillitsvalgte på norske arbeidsplasser.

Dersom bedriftsdemokratiet enkelt sagt dreier seg om medvirkning fra de ansatte og samarbeid med ledelsen om utviklingsspørsmål, hvordan skal dette transformeres til regionalt nivå? Eller sagt på en annen måte, hva skal regionalt utviklingsdemokrati innebære, gitt et slikt utgangspunkt?

Ut fra et slikt resonnement bør et regionalt utviklingsdemokrati innenfor den norske modellen som minimum a) adressere den overordnede regionale dialogen der omforente strategier etableres, b) det må omfatte det interorganisatoriske samarbeidet i form av klynger og nettverk mellom bedrifter og andre institusjoner, og endelig, c) det regionale utviklingsdemokratiet må understøtte og bidra til bedriftsintern utvikling slik vi tradisjonelt kjenner fra den norske modellen. Nedenfor drøftes disse tre hovedelementene i et regionalt utviklingsdemokrati.

Den regionale dialogen

For at regionalt samarbeid skal fungere som en integrert del av den norske modellen, kreves det at medvirkningsdimensjonen vi kjenner fra bedriftsnivået, oversettes og oppskaleres til den regionale konteksten. En konsekvens av dette er at dagens indirekte og representative demokrati må suppleres med elementer av direkte demokrati, dvs. aktørenes direkte medvirkning i regionalt forankrede utviklingsprosesser. Regional utvikling kan ikke lenger begrenses til systematisk planarbeid, faglige analyser og politiske prosesser i kommunestyre og fylkesting, men må i tillegg gjøres til gjenstand for involverende dialoger mellom berørte aktører.

Slike prosesser må være tilstrekkelig transparente eller åpne til å gi legitimitet, og de må involvere berørte og relevante aktører i reelle dialoger.

Dette er langt framskreden praksis enkelte steder, og understøttes både av teoretiske perspektiver om utforming av offentlig sektor, som governance (Rhodes 2003) og forvaltningsmessige grep som skjer her og nå. Fremveksten av fylkeskommunens rolle som regional utviklingsaktør i tiden fra 2002 (Stortingsmelding 19, 2001-2002), der rollen skal utøves gjennom partnerskap, har gitt forvaltningsmessig legitimitet til en dialogisk og samarbeidsorientert tilnærming for de fylkeskommunene som har ønsket dette. Her er variasjonene imidlertid store i praksis. Overgangen fra det gamle fylkesplanregimet til regionale planstrategier i 2009, og de kommende regionale forskningsfond med tilhørende FoU-strategier, aktualiserer den involverende samtalen ytterligere.

VRI-programmets credo om *samhandling* er i utgangspunktet meget vel forenlig med medvirkningselementet i bedriftsdemokratiet. Ansvarliggjøringen av fylkeskommunen og regionale partnerskap for helhetlige VRI-søknader, styrker den regionale dimensjonen i forhold til tidligere arbeidslivsforskningsprogrammer. I tråd med VRIs virkemiddellogikk lanseres også et særskilt virkemiddel for å få til regionale dialoger, nemlig *foresight*. Inspirert av EU, promoterer VRI-programmet foresight som et sentralt virkemiddel for å skape framtidsrettede, regionale dialoger. Foresight er opprinnelig teknologiorientert og ekspertdrevet, og er en fellesbetegnelse på en rekke teknikker som ideelt sett skal kombineres for å skape et omforent og framtidsrettet strategigrunnlag. Trendanalyser, Delphi-metoden, scenarie-prosesser og søkekonferanser inngår i det rikholdige arsenalet av teknikker (Popper 2008). Det er imidlertid nytt i foresight-sammenheng å adressere det regionale nivået, og det skaper utfordringer å bevege seg fra en ekspertlogikk til bred involvering. Den teknologiorienterte ekspertlogikken baserer seg på at noen relativt få besitter den relevante og nødvendig kompetansen for å skissere framtidsscenarier og utvikle strategier innenfor avgrensede teknologiske områder. Innenfor regional utvikling dreier det seg om å adressere bredere samfunnsproblemer der et bredt aktørsett med ulik erfaringsbakgrunn og kompetansegrunnlag er legitime og nødvendige deltagere i en foresight-prosess. Disse utfordringene berører demokratielementet direkte, både gjennom krav til kunnskap som grunnlag for dialog, utvelgelse av relevante deltagere og selve prosessledelsen.

Framveksten av foresight betyr imidlertid ikke at man ikke har hatt regionale dialoger fram til nå. I forkant av foresight-moten har mange fylker i flere år gjennomført involverende strategiprosesser, også med innslag av

scenarie-bygging. Et eksempel er Vestfolds partnerskap *Verdiskaping Vestfold*, som på årlig basis kjører bredt anlagte dialogkonferanser med deltagelse fra næringsliv, forvaltning og politikk i kommuner og fylkeskommune. Gjennom disse konferansene fornyes strategien for regional utvikling, og det gis mandat til partnerskapets styringsgruppe for arbeidet fram til neste dialogkonferanse. En stadig fornying av mandatet betraktes som nødvendig for å sikre legitimitet for de initiativ som bringes fram og begrense problemet ved at en liten elitegruppe på egen hånd driver fram samfunnsutviklingen. Derfor organiseres en åpen dialog i en større gruppe, dog fortsatt med institusjonelt elitepreg, som *grunnlag* for strategiutforming og beslutninger. De endelige beslutningene fattes der de formelt hører hjemme, være seg kommunestyre eller fylkesting. Konferansen bringer sammen 80-90 personer, og skaper dialog mellom politikere fra kommune og fylkeskommune, administrasjon og forvaltning, bedriftsledere og tillitsvalgte. Næringslivsdeltagelsen utgjør ca. 40 % på disse partnerskapskonferansene. På den måten overskrides grensene mellom organisasjoner, mellom offentlig og privat, mellom ledere og ansatte og mellom forvaltningsnivåer. Disse samarbeidsprosessene har på mange måter revitalisert aktørenes kollektive evne til å identifisere viktige oppgaver og skape resultater gjennom samarbeid. Dialogene bringes ut av fylkesting og kommunestyre, hvor dialogen om disse temaene i beste fall var partielle hvis de fantes i det hele tatt, og de bringes deretter tilbake til de folkevalgte organer med en annen legitimitet og forankring.

Avhengig av hvordan slike prosesser gjennomføres, kan man se det som en styrking av det direkte demokratiet ved at dialogen avpolitiseres og gjøres tilgjengelig for en bredere populasjon, eller man kan se på det som en frarøving av beslutningsmyndighet fra de folkevalgte organer. Kombinasjonen av (mer) direkte demokrati og representativt demokrati i Vestfold later så langt til å ha styrket det representative demokratiets handlingsevne, f.eks ved at bred regional enighet har gitt fylkesordfører en fornyet plattform for kamp om nasjonale ressurser og økt gjennomslagskraft overfor nasjonale myndigheter (Finsrud & Brøgger 2003, Brøgger et al 2005, Finsrud & Brøgger 2006). Utbyggingen av E18 gjennom fylket og beslutninger om Vestfoldbanens utvikling er eksempler på dette. Kombinasjonen av direkte og representativt demokrati krever imidlertid ryddighet i roller, åpenhet i beslutningsprosesser og et involverende og kollektivt orientert regionalt lederskap.¹⁵

Et annet eksempel på sektorovergripende dialoger kan vi finne i Telemark. Her evner et etablert nettverk av bedrifter å sette en agenda for regional dialog

og sørge for at den faktisk finner sted. Prosessindustrien i Grenland gjennom sin partsbaserte nettverksorganisasjon *IndustriCluster Grenland* (ICG) (Qvale 2008) tar jevnlig initiativ til regionale dialoger som løfter fram viktige samfunnsspørsmål, og som muliggjør samstemt handling mellom næringsliv, kommunalt, fylkeskommunalt og nasjonalt politisk nivå. I samarbeid med arbeidslivsforskere arrangerte ICG sin årlige dialogkonferanse i november 2008. Konferansen hadde åpen påmelding og samlet 85 personer fra ledelse og tillitsvalgte, faginstanser og administrasjon, kommune- og fylkestingspolitikere, samt nasjonale politikere. Resultatet ble fornyet regional enighet om samferdselsløsninger, klarere prioriteringer og en ny, handlingsorientert organisering av samferdselsarbeidet framover.

Samarbeid i næringsmiljøer: om åpne og lukkede nettverk

På nivået under den regionale dialogen, som i gode øyeblikk "innoverer" nye strategier og satsinger med bred legitimitet, finner vi en betydelig (nasjonal) innsats rettet mot å fremme innovasjon i klynger og nettverk. Basert på den Lundvallske forståelsen av innovasjon som interaktive læringsprosesser (Lundvall 1992), samt de siste årtiers fokus på konkurransekraften i henholdsvis klynger (Porter 1990, Reve & Jacobsen 2001) og industrielle distrikter (Piore & Sabel 1984, Isaksen & Onsager 2004), er vi nå midt i en æra av klyngebasert nærings- og innovasjonspolitik. Programmene VRI, NCE og Arena er alle uttrykk for dette. De retter seg inn mot samarbeidende bedrifter som også samarbeider med FoU-miljøer, og fortrinnsvis er disse bedriftene i samme bransje og med et geografisk tyngdepunkt. Samarbeidsorienteringen er også her i *utgangspunktet* konsistent med tanken om et regionalt utviklingsdemokrati. Det avhenger imidlertid helt av hvordan nettverkene ledes, organiseres og drives. En klyngebasert utviklingsstrategi er i seg selv ingen garantist for en demokratiserende utviklingsprosess, men den har potensialet i seg.

Det demokratiserende elementet i nettverksutvikling dreier seg enkelt sagt om hvem som deltar, hvem som styrer og hvem som lærer. Forskjellen er stor mellom lukkede ledernetverk med sentralisert ledelse der læringseffekten er for de få lederne, eventuelt for de få ekspertene, og åpne nettverk med distribuert og involverende ledelse der læringsprosesser organiseres på alle nivåer i de deltagende bedriftene. Dette er høyst reelle problemstillinger i dagens klynge-satsinger. Poenget her er ikke å tilstrebe en naivistisk demokratimodell av idealistiske grunner, men å unngå at læringsprosesser monopoliseres, at

eierskap sentraliseres og at nettverk hierarkiseres og blir mekanismer for maktutøvelse.

Igjen har vi to eksempler fra Vestfold og Telemark som illustrerer dette poenget. Det suksessfulle nettverket Electronic Coast har vokst fram rundt Horten over flere tiår, forsterket gjennom nasjonale FoU-programmer de siste 10 år, inkludert VS2010. Styrken og robustheten har ligget i et distribuert lederskap og en horisontal styringsmekanisme der mange personer og institusjoner har følt eierskap til ideen om Electronic Coast, og miljøet har på mange måter fungert som et læringssystem, slik vi tidligere har vurdert det (Finsrud 2004b, 2007). Suksessen har brakt miljøet fram til NCE-status, med betydelig tilførsel av økonomiske midler og tilhørende ledelses- og styringsstruktur. Dreiningen mot teknologisk innovasjon i et fåtall spissbedrifter, og en sentralisering av ledelsesformen der noen få personer på høyskolen og i et fåtall bedrifter nå setter premissene for utviklingen, er likevel ikke uproblematisk, til tross for suksess i NCE-termer.

Risikoen slik vi ser det, er at innovasjon ikke lenger fremmes som interaktiv prosess på klyngenivå, men avgrenses til lukkede laboratorieprosesser. Læring om innovasjon kan dermed lett bli en personifisert opplevelse for de få, som verken dokumenteres eller bringes videre til andre bedrifter og aktører på systematisk vis. På den måten forsvinner både den bredere involveringen og læringsdimensjonen, og med den det demokratiske elementet i innovasjon. I tillegg gjøres erfaringene om utvikling av klyngen som sådan i liten grad til delt og faglig bearbeidet kunnskap, til tross for at VRI også trekkes inn i klyngens utvikling for å supplere NCE (VRI Vestfold 2007). Overforenklet kan vi si at i dagens situasjon er det de få som leder de mange, og det er de få som lærer. En slik form for sentralisert lederskap, der det introduseres relativt tydelige vertikale styringsprinsipper, kan etter denne forfatters syn meget vel erodere det brede eierskap mange har følt til Electronic Coast.

I Telemark har det i de siste årene vokst fram en innovativ programvareindustri, organisert i IKT Grenland.¹⁶ Nettverket har status som Arena-program, og er på samme måte som Electronic Coast koblet til VRI. I kontrast til Electronic Coast, er IKT Grenland bevisst meget åpen i sin ledelsesform, sine aktiviteter og dels også i sine strategiprosesser. Inspirert av ideene om "open innovation", forsøker IKT Grenland å gjennomføre en inkluderende og transparent ledelses- og utviklingsform. Læring, relasjoner, organisering, ledelse, prosesser og strategier tematiseres kontinuerlig som kunnskap, og VRI-forskning er knyttet opp mot nettverkets utvikling. For å

bidra til åpenhet rundt valg og prioriteringer, gjøres alle dokumenter, inkludert søknader, rapporteringer, møtereferater og evalueringer tilgjengelige på internett, og blogging brukes aktivt på nettverkets hjemmeside. For å stimulere til en velfungerende kontaktflate mellom nettverkets medlemmer, arrangeres det hver måned en faglig orientert møteplass med åpen tilgang, også for ikke-medlemmer. Møteplassen samler 80-90 personer til erfaringsutveksling og dialog med nettverkets ledelse om videre utvikling. Som ledd i sin politikk om åpenhet og involvering, inviterer IKT Grenland andre nettverk og klynger til å lære av IKT Grenlands utviklingstenkning, aktiviteter og erfaringer. I tillegg har nettverkets ledelse vært en drivende aktør i å utforme regionens nye NCE-søknad som ikke fokuserer snevert rundt en spesifikk teknologi slik det er vanlig, men som kobler flere ulike bedriftsnettverk sammen for å skape en bred plattform for industriell utvikling. IKT Grenland fremstår dermed som et eksempel på hvordan nasjonal delegering *ikke* har ført til regional sentralisering, i motsetning til Electronic Coast. Hvorvidt denne strategien til det relativt unge IKT-nettverket vil styrke medlemmenes innovasjonsevne i et langsiktig perspektiv, gjenstår å se. Poenget her er å illustrere at klynge- og nettverksutvikling per se ikke nødvendigvis harmonerer med den norske modellens credo om bred medvirkning.

Samarbeid på bedriftsnivå i en regional kontekst

Serien av nasjonale arbeidslivsforskningsprogrammer fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF på 1960-tallet fram til dagens VRI-program har vært basert på en forståelse av at den bedriftsinterne utviklingsdynamikken ikke alene kan baseres på vår tilsynelatende felles sosiale kapital knyttet til tillit, dialog, respekt og små vertikale avstander. Det er kun utgangspunktet, og skaper *i seg selv* ikke medvirkningsbaserte organisasjonsformer med høy grad av læring og autonomi. I tillegg tyder vårt arbeid i BU2000, VS2010 og VRI på at den norske modellen settes under press fra en kombinasjon av økt utenlandsk eierskap og framveksten av nye næringer med lav organisasjonsgrad og liten tradisjon for partsbasert utvikling, slik som i elektronikk- og ikt-industriene i eksemplene ovenfor. For å opprettholde og utvikle den norske modellens mikronivå må den derfor gjøres til gjenstand for systematisk utviklingsarbeid basert på kunnskap om utviklingsprosesser, organisering og læring. Med andre ord bæres den oppe og fornyes gjennom et sammenkoblet kunnskaps- og praksisfelt.

Hvem er så "bærere" av dette kunnskapsfeltet? Hvem opprettholder fokus på strategiene for den bedriftsinterne utviklingen i denne regionaliseringsfasen?

Overtar regionale aktører den rollen som de nasjonale aktørene tidligere har hatt? Tendensene slik vi erfarer det i forskningsfeltet tyder på at så ikke er tilfelle. Generelt har LO og NHO regionalt ikke ressurser og erfaring med bedriftsintern utvikling, med noen gode unntak. Mobilisering av partene regionalt på dette området forutsetter antagelig tydelig nasjonal prioritering og støtte. Selv om den er en sentral bærer av partsbasert utvikling i norsk arbeidsliv, later HF til å spille en noe mer tilbaketrukket rolle enn tidligere, og er i mindre grad en regionalt aktiv utviklingsaktør. VRI som program åpner opp for å inkludere bedriftsintern samhandling (VRI 2007), men i praksis skjer dette i liten grad når vi ser den faktiske prosjektporteføljen. Som vi tidligere har påpekt, er de regionale høyskolene og forskningsinstituttene ikke bærere av denne tradisjonen, og overtar dermed ikke rollen de nasjonale instituttene hadde i VS2010. VRIs styre og sekretariat gir foreløpig ingen føringer angående den bedriftsinterne dimensjonen, og de regionale partnerskapene kan ikke forventes å aksle den oppgaven.

Det blir derfor et spørsmål om videreutviklingen av den norske modellen på mikronivå ivaretas i den pågående regionaliseringen av FoU og utviklingsdynamikk generelt. Det kan virke som om vi i jakten på innovasjon gjennom samarbeid, glipper på samarbeid på bedriftsnivået. Forskningsfokus rettes mot klynger og nettverk, eller det interorganisatoriske nivået. Tidligere har det interorganisatoriske nivået vært "the missing link" i norsk arbeidslivsforskning. Nå kan det virke som om problemstillingen er blitt snudd på hodet. Mens det interorganisatoriske nivået får stor oppmerksomhet, synes bedriftsnivået å være i ferd med å bli en "missing link", der det fremtrer en manglende forbindelse til det som er selve grunnlaget for den norske modellen, nemlig den brede medvirkningen på bedriftsnivå. Poenget med å løfte fram og dyktiggjøre seg på interorganisatorisk samarbeid er ikke å glemme det organisatoriske nivået, men å utvikle *begge i sammenheng*. Dette skyldes at nettverkene er uproduktive som læringsmekanismer dersom det ikke skjer noe å lære om i bedriftene, og samtidig er enkeltstående stjerneeksempler dessverre utilstrekkelig for å få til utvikling i bredde, med mindre de inngår i læringsorienterte nettverksstrukturer (Gustavsen 2003). Nettopp dette ligger til grunn for de programatiske satsingene etter erfaringene med Samarbeidsprosjektet på 1960-tallet.

5. Avsluttende kommentar

Denne artikkelen har dreid seg om hvilke utfordringer regionaliseringen av

den utviklings- og innovasjonsrettede arbeidslivsforskningen skaper for videreføringen av den norske modellen. Dels peker artikkelen på hvordan det gjennom VRI-programmet utvikles ny forståelse for hvordan den norske samarbeidsmodellen ikke utelukkende må forstås som et samspill mellom et nasjonalt rammeverk og bedriftsinternt utviklingssamarbeid, men nå er moden for å finne sin form på det regionale nivå gjennom samarbeidsformer i nettverk og regionale partnerskap. På denne måten kan den norske samarbeidsmodellen integreres både praktisk og forståelsesmessig i de viktige regionale innovasjonsprosessene. Dette stiller imidlertid krav til hvordan den overgripende, regionale dialogen føres, hvem som involveres, og hvordan koblingen til folkevalgte organer ivaretas. Det fordrer videre at nettverk og klyngeinitiativ der nasjonale aktører gir regionalt handlingsrom, ikke blir omdannet til regional sentralisering og lukket styringslogikk. Enkelte steder ser vi tendenser til etablering av regional sentralisering som respons på nasjonal desentralisering.

Samtidig som utviklingen av den norske modellen på regionalt nivå virker lovende, er koblingen til bedriftsnivået imidlertid svak. Dette utgjør den største utfordringen i den pågående regionaliseringen, og er artikkelens andre hovedpoeng. Med andre ord, samarbeidet på regionalt nivå forsterker i hovedsak ikke utvikling av forskningsbasert kunnskap om breddestrategier for samarbeidet på bedriftsnivå. Vi ser at den norske modellen på bedriftsnivå er under press fra en kombinasjon av utenlandsk eierskap og framveksten av nye næringer med lav organisasjonsgrad og liten tradisjon for partsbasert utvikling. Hvis utviklingsorientert arbeidslivsforskning dreies vekk fra bedriftsnivået, kan et lite og sårbart kunnskapsfelt lett forvitte. Når nasjonale aktører i tillegg pasifiseres i sine utvikleroller uten at regionale aktører overtar rollen, blir det få bærere av den norske modellen som utviklings- og kunnskapsfelt. Utviklingen av organisasjonsformer med høy autonomi og læringsevne, som Lorentz (2004) dokumenterer er en særlig styrke ved den norske økonomien, er et kunnskapsfelt og et praksisfelt i samspill, og ikke en automatisk konsekvens av sosial kapital og et understøttende lovverk.

Mens vi debatterer den norske modellen på akademisk nivå og hygger oss med gledelig statistikk, tyder derfor mye på at selve utviklingsfeltet forvitrer. Dersom den norske modellens bedriftsinterne dimensjon skal ivaretas som kunnskapsfelt og som praksis, må det derfor tas nye grep.

Takk til Øyvind Pålshaugen, Thoralf U. Qvale, Lars Klemsdal og to anonyme referees for nyttige innspill til utvikling av denne artikkelen.

Noter

1. Arbeidet med artikkelen inngår i VRI-prosjektet "Demokratisering av regionale innovasjonsprosesser".
2. Se også STAMIs rapport (Eiken et al 2008) om det psykososiale arbeidsmiljøet, der det hevdes at ansatte i norsk arbeidsliv har et bedre psykososialt arbeidsmiljø enn i andre europeiske land, og at det skyldes et aktivt partssamarbeid og stor bevissthet om problematikken både blant arbeidstagere og arbeidsgivere.
3. Ideen om delvis selvstyrte arbeidsgrupper kom fra oppdagelser i engelske kullgruver der gruvearbeiderne hadde utviklet denne form for arbeidsorganisering på egen hånd (Trist & Bamforth 1951). Samarbeidsprosjektet LO/NAF representerte de første mulighetene for de engelske, australske og norske forskerne til å prøve ut disse prinsippene i en industriell sammenheng. Ideen og prinsippene om selvstyrte arbeidsgrupper opplevde liten spredning i Norge, men ble delvis anvendt av Volvo i Sverige (Ellegård et al 1989), og brakt videre til Japan og japansk bilindustri gjennom det internasjonale "Quality of Working Life"-nettverket (Qvale 2000, Bryne 1982). I Japan ble ideene om nye organisasjonsformer koblet til den suksessfulle kvalitetsbevegelsen, senere kalt Total Quality Management (Wig 1996). Japanske bilprodusenters enorme suksess tiltrakk internasjonal oppmerksomhet, og bruken av kvalitetssirkler og problemløsningsgrupper ble lagt merke til av blant annet amerikansk industri. I løpet av 1990-tallet kom ideene om selvstyrte arbeidsgrupper tilbake til norsk prosessindustri, ikke som et demokratiserings spørsmål, men som en økonomisk nødvendighet. Høye lønnskostnader har aktualisert såkalt team-baserte organisasjonsformer, der operatører med høy kompetanse og økt ansvar på gruppe/teamnivå har muliggjort lavere bemanning og høy driftsregularitet. Her har toneangivende konserner som DuPont bidratt til å sette nye industristandarder, og i dag er teambaserte organisasjonsformer et viktig tema for større deler av norsk prosessindustri. Fremtredende eksempler er Statoils prosessanlegg på Tjeldbergodden, produksjonsskipet Åsgard A, Hydro Polymers i Grenland og Eramet i Sauda og Porsgrunn. Teambaserte organisasjonsformer har vært fokus for Arbeidsforskningsinstituttets *Forum for Nye Driftskonsepter i Prosessindustrien* i en 10-års-periode fra 1998, der 8-12 prosessindustribedrifter har utvekslet erfaringer om innføring og videreutvikling av denne typen organisasjonsformer (Qvale 2000b).
4. I 1964 ble Einar Thorsrud tilbudt ledelsen av det nyopprettede Arbeidspsykologisk institutt i Oslo, som inngikk i Arbeidsforskningsinstituttene som et av tre institutter. De andre tre var Yrkeshygienisk institutt og Arbeidsfysiologisk institutt. Thorsrud tok med seg Samarbeidsprosjektet LO/NAF fra IFIM i Trondheim, som han ledet den gang.
5. De såkalte feltforsøkene foregikk i Christiania Spigerverk i Oslo, Nobø fabrikker i Hommelvik, Norsk Hydros fullgjødsselfabrikk på Herøya, og Hunsfos fabrikker ved Kristiansand.
6. Bedriftsutviklingsavtalen ble inngått i 1983 som tilleggsavtale I i Hovedavtalen. Med AFI's deltagelse opprettet Hovedorganisasjonene samarbeidsorganet Hovedavtalens Bedriftsutviklingstiltak (HABUT) (Pålshaugen 2000), senere omdøpt til Hovedavtalens Fellestiltak – Bedriftsutvikling (HF-B), nå Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF). Dette samarbeidsorganet har gitt finansiell og faglig støtte til utviklingsprosjekter i bedrifter basert på bred medvirkning. Se også <http://www.fellestiltak.no>.
7. LOM stod for Ledning, Organisation og Medverkande.
8. Bjørn Gustavsen ble utnevnt til forskningsleder i Bedriftsutvikling 2000-programmet, og fortsatte som forskningsleder også i det etterfølgende Verdiskaping 2010.

9. Utviklingskoalisjoner omtales gjerne som "regionale partnerskap" i forvaltningssammenheng.
10. Den såkalte Soria Moria-erklæringen beskrev det politiske fundamentet for koalisjonsregjeringen av Ap, Sv og Sp etter valget i 2005.
11. MOBI, "Mobilisering for FoU-relatert innovasjon" bestod av områdene Kompetansemegling, Næringsrettet høgskolesatsing (nHs), Teft, SMB-Kompetanse og SMB-Høgskole (NFR 2007b).
12. Her inngår også regionale høyskoler. Oversikt gitt av VRIs sekretariat februar 2009.
13. Virkemidlene man skal bruke i VRI er foresight, kompetansemegling, dialog og bred medvirkning, benchmarking, regionale dialogkonferanser, mobilitetsordninger og deltagelse i internasjonalt forskningssamarbeid (VRI 2007).
14. For eksempel Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen LO/NHO.
15. Forfatteren har utformet og ledet Verdiskaping Vestfolds fem regionale dialogkonferanser i perioden fra høsten 2002 til vinter 2009.
16. www.iktgrenland.no

Litteratur

- Adler, Paul S and Charles Heckscher (2006): "Towards a Collaborative Community". I: Heckscher & Adler "The Firm as a Collaborative Community: The Reconstruction of Trust in the Knowledge Economy", Oxford University Press, Oxford
- Arnold, E, M. Allsandro, J. Nählinder, A. Reid (2005): "A mid-term evaluation of "Value Creation 2010". Technopolis, Brighton
- Asheim, Bjørn and Meric S. Gertler (2005): "The Geography of Innovation: Regional Innovation Systems". I: Fagerberg, Jan, David C. Mowery and Richard R. Nelson (eds) "The Oxford Handbook of Innovation", Oxford University Press, Oxford.
- Asheim, Bjørn, Philip Cooke and Ron Martin (eds.) (2006): "Clusters and Regional Development. Critical reflections and explorations". Routledge, London
- Aslaksen, Karin (1999): "Strategies for change in corporate settings: A study of diffusion of organizational innovations in a Norwegian corporation". Doktoravhandling, avdeling for industriell økonomi og teknologiledelse, NTH, Trondheim.
- Babüroğlu, Oğuz N. (1992): "Tracking the Development of the Emery-Trist Systems Paradigm", Systems Practice, Vol. 5, No. 3, pp. 263-290
- Brundtland, Gro H. (1989): "The Scandinavian Challenge: Strategies for Work and Learning", in Lammers, Cornelis J. and Gyorgy Szell (eds.) *Interna-*

- tional Handbook of Participation in Organizations*, Vol. 1, Organizational Democracy: Taking Stock Oxford University Press
- Bryne, Arvid (1982): "Høyst merkvedig dag i Wall Street" (*A highly peculiar day on Wall Street*). Artikkel i *Dagbladet* 30. november, trykt opp igjen i Blichfeldt, Jon Frode og Thoralf U. Qvale (red.) (1983): "Teori i praksis. Festskrift til Einar Thorsrud". Forlaget Tanum-Norli, Oslo
- Brøgger, Benedicte og Henrik Dons Finsrud (2005): "Partnerskapskonferansen i Vestfold 2005". Konferanserapport, notat Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo
- Claussen, Tor (2001): "Arbeidslivets klassikere og dagens arbeidsliv. Arbeidsliv og arbeidsfellesskap – Er vi på rett vei?". Unipub forlag, Oslo
- Cooke, Philip and Andrea Piccaluga (eds.) (2006): "Regional Development in the Knowledge Economy". Routledge, London
- Davies, Allan, Frieder Naschold, Wendy Pritchard and Torger Reve (1993): "Evaluation Report Commissioned by the Board of the SBA Programme". The Work Research Institute, Oslo
- Eiken et al (2008) "Psykososialt arbeidsmiljø", STAMI-rapport, Årgang 9, nr. 11, Oslo
- Elden, Max (1979): "Three generations of work-democracy experiments in Norway: beyond classical socio-technical systems analysis". I: Cooper, Cary L. and Enid Mumford "The quality of working life in Western and Eastern Europe". Associated Business Press, London
- Ellegård, K., T. Engström and L. Nilsson (1989): "Prinsipper och realiteter – Projekteringen av Volvos bilfabrikk i Uddevalla". Stockholm, Arbetsmiljøfonden
- Emery, Fred og Einar Thorsrud (1976): "Democracy at work". Leiden, Nijhoff.
- Emery, Fred E. & Eric L. Trist (1972): "Towards a Social Ecology – Contextual Appreciation of the Future in the Present", Plenum Press, London
- Ennals, Richard and Bjørn Gustavsén (1999): "Work Organization and Europe as a Development Coalition". John Benjamins, Amsterdam
- Etzkowitz, H and L. Leydesdorff (1997): "Universities and the Global Knowledge Economy. A Triple Helix of University-Industry-Government Relations. Pinter.
- Fagerberg, Jan, David C. Mowery and Richard R. Nelson (eds) "The Oxford Handbook of Innovation", Oxford University Press, Oxford
- Finsrud, Henrik Dons (1999): "How About a Dialogue? The Communicative

- Perspective Meets the Socioecological Perspective". I: Greenwood, Davydd J. "Action Research. From practise to writing in an international action research development program". John Benjamins Publishing Company, Amsterdam
- Finsrud, Henrik Dons (2004a): "Collaborating for industrial development. Construction processes in interorganizational fields". Dr.ing-avhandling, Fakultet for økonomi og teknologiledelse, NTNU, Trondheim
- Finsrud, Henrik Dons (2004b): "Electronic Coast – historien om et lærings-system". I: Gustavsen, Bjørn "Nettverk: Abstrakt kategori eller konkret arbeidsfellesskap? Erfaringer fra Verdiskaping 2010". Rapport, Norges Forskningsråd, Divisjon for Innovasjon
- Finsrud, Henrik Dons (2007): "Fra læringssystem til innovasjonssystem? Utviklingen av bedriftsnettverket Electronic Coast". I: Johnstad, Tom og Birgit Leirvik (eds.) "Bedriftsnettverk og regional utvikling". Særnummer av Regionale trender, høst 2007, NIBR, Oslo
- Finsrud, Henrik Dons og Benedicte Brøgger (2003): "Partnerskapskonferansen i Vestfold 2003". Konferanserapport, notat Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo
- Finsrud, Henrik Dons og Benedicte Brøgger (2006): "Regional utvikling gjennom partnerskap. Strategier og praksis i forskningsstøttede prosesser". Notat, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo
- Gustavsen, Bjørn (1990): "Strategier for utvikling i arbeidslivet", Tano, Oslo
- Gustavsen, Bjørn (1992): "Dialogue and Development", Van Gorcum, Assen
- Gustavsen, Bjørn (2003): "Action Research and the problem of the single case". In Concepts and Transformation, 8 (1): 93-106
- Gustavsen, Bjørn (red) (2003b): "Bedriftsutvikling og regionale partnerskap Efaringer fra Verdiskaping 2010". Rapport, Norges forskningsråd, Oslo
- Gustavsen, Bjørn (2007): "Learning Organization and the Process of Regionalization", *International Journal of Action Research*, 2(3) 319-342.
- Gustavsen, Bjørn (2007b): "Work Organization and the Scandinavian model". *Economic and Industrial Democracy*, 28 (4): 644-665.
- Gustavsen, Bjørn (2008): "Learning from Workplace Development Initiatives: External Evaluations versus Internal Understandings". *International Journal of Action Research*, vol 4, Issue 1+2, pp.15-38
- Gustavsen, Bjørn og Per Engelstad (1986): "The design of conferences and the evolving role of democratic dialogue in changing working life" *Human Relations*, 39 (2), 101-116.

- Gustavsen, Bjørn og G. Hunnius (1981): "New Patterns of Work Reform: The case of Norway. The University Press, Oslo
- Gustavsen, Bjørn, Håkon Finne and Bo Oscarsson (2001): "Creating Connectedness. The role of social research in innovation policy". John Benjamins Publishing Company, Amsterdam
- Hanssen-Bauer, Jon and Charles C. Snow (1996): "Responding to Hypercompetition: The Structure and Processes of a Regional Learning Network Organization", *Organization Science*, Special Issue on Hypercompetition, Jan-Feb
- Herbst, Philip G. (red.) (1971): "Demokratiseringsprosessen i arbeidslivet. Sosio-tekniske studier". Universitetsforlaget, Oslo
- Herbst, Philip G. (1974): "Socio-technical design: Strategies in multidisciplinary research". Tavistock Publications, London
- Hernes, Gudmund, Bjørne Grimsrud og Jon M. Hippe (2006): "Samarbeid for utvikling. Partssamarbeid, sosial kapital og utvikling av bedrifter og virksomheter". FAFO-rapport, Oslo
- Isaksen, Arne og Knut Onsager (2004): "Klynger og klyngepolitikk i Norge – ukritisk modellimport eller relevante perspektiver?". I: Arbo, Peter og Hallgeir Gammelsæter (red): *Innovasjonspolitikken scenografi. Nye perspektiver på næringsutvikling*. Tapir Akademisk Forlag, Trondheim
- Lorentz, Edward (2004): "European Trend Chart on Innovation. Skills for Innovation: Ensuring the competitive future of companies", Trend Chart policy workshop, Brussels 2-3 December 2004
- Lundvall, Bengt-Åke (ed.) (1992): "National Systems of Innovation", Pinter Publishers, London
- Lundvall B. Å. (2007): "National Innovation Systems – Analytical Concept and Development Tool". *Industry and Innovation*, vol. 14 95-119
- Naschold, Frieder, Robert E. Cole, Bjørn Gustavse and Hans van Beinum (1993): "Constructin the New Industrial Society". Van Gorcum, Assen
- Norges forskningsråd (2007): "Sluttrapport. Verdiskaping 2010 – VS2010". Rapport, Norges forskningsråd, Oslo
- Norges forskningsråd (2007b): "Sluttrapport. MOBI – Mobilisering for FoU-relatert innovasjon". Rapport, Norges forskningsråd, Oslo
- Norges forskningsråd (2007c): "Årsrapport fra VRI". Norges forskningsråd, Oslo
- NOU (1985): "Om videreføringen av bedriftsdemokratiet". NOU 1985:1, Oslo

- Parent-Thirion, Agnés, Enrique Fernandandez Macías, John Hurley and Greet Vermeylen (2007): "Forth European Working Condition Survey". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Pateman, Carole (1970): "Participation and Democratic Theory". Cambridge University Press, Cambridge
- Piore, Michael J. and Charles F. Sabel (1984): "The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity" Basic Books, New York
- Popper, Rafael (2008): "Foresight Methodology". In Georghiou, Luke, Jennifer Cassingena Harper, Micheal Keenan, Ian Miles and Rafael Popper (eds): "The Handbook of Technology Foresight". Edward Elgar, Cheltenham
- Porter, Michael E. (1990): "The Competitive Advantage of Nations", The Free Press, New York
- Pålshaugen, Øyvind (2000): "Utviklingsorganisasjon og utviklingskoalisjon". I: Qvale, T.U and Ø. Pålshaugen (eds.) "Forskning og Bedriftsutvikling – nye samarbeidsforsøk". The Work Research Institute's Publication Series no. 9, Oslo
- Qvale, Thoralf Ulrik (1985): "Safety and offshore working conditions. The quality of work life in the North Sea". Universitetsforlaget, Oslo
- Qvale, Thoralf Ulrik (1994): "The Role of Research for the Social Shaping of New Technologies: Designing a Research Strategy". *AI & Society* 8: 245-269
- Qvale, Thoralf Ulrik (2000): "Innledning. Fra feltforsøk med selvstyrte grupper i industrien til dagens utviklingsorganisasjoner og utviklingskoalisjoner". I: Qvale, T.U and Ø. Pålshaugen (eds.) "Forskning og Bedriftsutvikling – nye samarbeidsforsøk". The Work Research Institute's Publication Series no. 9, Oslo
- Qvale, Thoralf Ulrik (2000b): "FNDP: Utviklingskoalisjon som metode for kunnskapsutvikling og spredning i ett grep". I: Qvale, T.U and Ø. Pålshaugen (eds.) "Forskning og Bedriftsutvikling – nye samarbeidsforsøk". The Work Research Institute's Publication Series no. 9, Oslo
- Qvale, Thoralf Ulrik (2002): "A case of slow learning? Recent trends in social partnership in Norway with particular emphasis on workplace democracy". *Concepts and Transformation*, Vol 7, no 1, pp. 31-56
- Qvale, Thoralf Ulrik (2008): "Regional Strategies to Meet Globalization: How Single Plants Innovate together to Remain Viable and Secure Employment. The Grenland Industrial Cluster and Telemark". *International Journal of*

- Action Research, Vol 4, Issue 1+2, pp114-154
- Reve, Torger og Erik W. Jacobsen (2001): "Et verdiskapende Norge". Universitetsforlaget, Oslo
- Roggema, J. and Einar Thorsrud (1975): "Et skip i utvikling", Tano, Oslo
- Rhodes, R. A. W. (2003): "Understanding Governance. Policy Networks, Governance, Reflexivity and Accountability". Open University Press, Maidenhead
- Sabel, Charles F. (2006): "A Real-Time Revolution in Routines". I: Heckscher & Adler "The Firm as a Collaborative Community: The Reconstruction of Trust in the Knowledge Economy", Oxford University Press, Oxford
- Skelcher, Chris (2005): "Public-Private Partnerships and Hybridity". I: Ferlie, Ewan, Laurence E. Lynn, jr and Christopher Pollitt (eds.) "The Oxford Handbook of Public Management", Oxford University Press, Oxford
- Stortingsmelding nr. 19, (2001-2002): "Nye oppgaver for lokaldemokratiet – regionalt og lokalt nivå". Det Kongelige Kommunal- og Regionaldepartement
- Thorsrud, Einar og Fred Emery (1970): "Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati, fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF". Tanum, Oslo
- Trist, Eric (1981): "The evolution of socio-technical systems. A conceptual framework and action research program". Occasional paper no 2. Ontario Quality of Working Life Centre, Toronto
- Trist, Eric (1976): "A concept of Organizational Ecology", *Australian Journal of Management*, 2, 2. Også i: Blichfeldt, Jon Frode & Thoralf U. Qvale (1983) "Teori i Praksis – Minneskrift til Einar Thorsrud", Tanum, Oslo, pp. 249-270
- Trist & Bamforth (1951): "Some social and psychological consequences of the Longwall method of coalgetting". *Human Relations*, Vol 4, no1, pp 3-38
- Trist, Eric, Fred Emery and Hugh Murray (1997): "The Social Engagement of Social Science – A Tavistock Anthology, Volume III : The Socio-Ecological Perspective", University of Pennsylvania Press, Philadelphia
- Walton, Richard E. and Gaffney, Michael E. (1991): "Research, Action and Participation – The Merchant Shipping Case". I: William Foote Whyte (ed): *Participative Action Research*, Sage Publications, Newbury Park
- VRI (2007): "Virkemidler for regional FoU og innovasjon. Programplan". Programplan godkjent av Innovasjonsdivisjonens styre 7. Februar 2007. Norges forskningsråd, Oslo

- VRI Vestfold (2007): "VRI-søknad fra Vestfold". Prosjektsøknad til NFRs VRI-program av 15. mai 2007. Høgskolen i Vestfold, Bakkenteigen
- Wig, Bjarne Berg (1996): "Kvalitetsforbedring som håndverk. Håndbok for praktikere". Norsk Forening for Kvalitet, Stavanger
- Whyte, William Foote, Davydd J. Greenwood and Peter Lazes (1991): "Participatory Action Research. Through Practise to Science in Social Research". I: Whyte, William Foote (ed): "Participatory Action Research". Sage, Newbury Park

Sammendrag

Samarbeid på bedriftsnivå utgjør en kjerne i det som kalles "den norske modellen", og betraktes som et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Artikkelen tar som utgangspunkt at velfungerende bedriftsinternt samarbeid ikke kommer av seg selv, men utgjør et sammenvevd kunnskaps- og praksisfelt som hovedpartene i norsk arbeidsliv, staten og norske arbeidslivsforskere har adressert i mer enn 40 år. Artikkelen dreier seg om hvordan den norske modellen utfordres av den pågående regionaliseringen av utviklingsorientert arbeidslivsforskning. I artikkelen gjennomgås hovedtrekkene i nasjonale FoU-programmer fra Samarbeidsforsøkene på 1960-tallet fram til dagens VRI-program, og viser hvordan fokus har dreid fra bedriftsintern utvikling til regional innovasjon. Spørsmålet er om den norske modellen fornyes gjennom regional mobilisering og ansvarliggjøring, eller svekkes i form av at det bedriftsinterne samarbeidet får liten oppmerksomhet i denne prosessen.