

Ur Mikael Börjesson, et al. (eds.),
*Fältanteckningar. Utbildnings- och
kultursociologiska texter tillägnade
Donald Broady*, Skeptronserien, SEC,
Uppsala universitet, 2006, 435p.

Är arbetsdelningen evig?

Kenneth Abrahamsson

Introduktion

Arbetsdelningen utgör en klassisk sociologisk fråga som diskuterats av en rad olika tänkare och vetenskapsmän. Det gäller allt från Platon och Xenophon under antiken till mer moderna tänkare som Adam Smith och Karl Marx samt under andra halvan av förra seklet, Hannah Arendt och Harry Braverman samt Horst Kern och Michael Schuman. Temat har också behandlats av bland annat Robert Reich, arbetsmarknadssociolog och tidigare amerikansk arbetsmarknadsminister, när han gjorde sin uppdelning i människoyrken, tinglyrken och symbolyrken. Arbetsdelningens extremvariant i form av en långtgående polarisering mellan olika yrkesgrupper vad avser arbetsmiljö, kontroll, inflytande och kompetenskrav har också fått en renässans i kölvattnet av den informationsteknologiska revolutionen.¹

Vidare har frågan blivit aktuell i den pågående diskussionen om off-shoring och vilka jobb som kommer att finnas kvar i Sverige på längre sikt, de högkvalificerade eller de lågkvalificerade jobben.² Det är också tidstypiskt att en av Arbetslivsinstitutets nya satsningar kallas DNA-programmet, som står för Den nya arbetsdelningen. I det senare fallet handlar det om en ny industriell organisation, där tjänstesektorn får en allt större betydelse.³ Arbetsdelningen har också färgat av sig i synen på läraryrket både för upphävandet av den traditionella klasslärarrollen

¹ Se exempelvis *Arbetsmiljön 1991–2003. Klass och kön* utgiven av LO år 2005 och som bygger vidare på SCBs arbetsmiljöundersökning. Undersökningen visar på en betydande försämring av arbetsmiljön, inflytande och negativ ergonomisk belastning.

² Se Rune Åberg, "Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden under de senaste decennierna", *Ekonomisk debatt*, nr 7, 2004; pp. 37–46.

³ Se Niklas Arvidsson och Eskil Ekstedt, "Förändrade organisationsformer och effekter på arbetsförhållanden", i Jonas Olofsson och Maria Zavisic (red.), *Vägar till en öppen arbetsmarknad. Årsbok 2006*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2006.

och i den återkommande diskussionen om generalister och specialister i skolans undervisning.

En personlig tillbakablick

Det prisma genom vilket jag under åren betraktat Donald Broadys akademiska gärning och hans sociala engagemang för skola och samhälle har varit från forskningsadministratörens utkikspunkt. Det är ett tithål mot den akademiska vardagen som har både för- och nackdelar. Man lär sig efterhand ett visst breddseende men kan lätt förlora i nyanser eftersom det gäller att följa så många olika fält och diskurser. Mina över trettio år i forskningsfinansierande miljöer inom utbildnings- och arbetslivsområdet kan därför sägas vara ett arbete i skuggan av de lärda. Det har givit mig goda möjligheter att från ett fågelperspektiv följa utvecklingen inom olika delar av det svenska forskningslandskapets olika kunskapsträdgårdar. Det gäller särskilt i gränstrakterna mellan utbildningsforskning och arbetslivsforskning, ett område som Donald ofta passerat i sina olika diskursvandringar. Eftersom alla de myndigheter jag arbetat för har lagts ned (UKÄ, UHÄ, SÖ, Arbetsmiljöfonden och Rådet för arbetslivsforskning, Ralf), har jag successivt tvingats att anpassa mig till nya kunskapsmiljöer och vetenskapliga perspektiv. När Ralf lades ned vid årsskiftet 2000/2001 övergick jag till FAS, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. På FAS mandat har jag också suttit med i den Utbildningsvetenskapliga kommittén sedan starten.

Min långa resa genom den svenska utbildningsforskningen har inneburit många möten med forskare, forskningsmiljöer och arenor. Dagens livliga debatt om utbildningsvetenskapens kärna och gränser ger mig starka "déjà vu"-känslor, ibland känns det som jag med den akademiska tidsmaskinens pendelrörelser är tillbaka i det tidiga sjuttioalet. Hur nära ska forskningen ligga den pedagogiska yrkesverksamheten och vad som sker i klassrummen? Vilken roll bör den organisatoriska gemenskapen med lärarutbildningen spela? Är det bara pedagoger som har patent på utbildningsforskning? Vilka är intressenterna för en starkare betoning av forskning om skolans organisation och styrning eller om dess roll för välfärd, demokrati och ekonomisk utveckling?

Liknande diskussioner fördes inom ramen för UKÄs och sedermera UHÄs forskningsprogram under sjuttioalet. Den pedagogiska utvecklingsenheten vid UKÄ hade delvis sina rötter i en universitetspedagogisk tankemodell om att lärarna i högskolan måste bli bättre på att undervisa och att de borde dra nytta av olika tekniska hjälpmedel. Det var en diskussion som i stort sett fördes utan förankring i ämnets innehåll, struktur och förståelseformer. I dialog med forskarsamhället fördjupades det ämnespedagogiska och fackdidaktiska perspektivet. Underhand växte också kraven på forskning om organisatoriska och institutionella frågor och om utbildningens samspel med samhället. Under min tid

vid Skolöverstyrelsen fanns hela tiden samma diskussion – har sektorsforskningen ett för snävt perspektiv; borde den breddas ämnesmässigt och till styrformer? Och delvis samma diskussion förs idag när det gäller den utbildningsvetenskapliga forskningen.

En grundläggande fråga handlar om den institutionella styrningen av utbildningsvetenskaplig forskning.

Fram till tillkomsten av UVK vid Vetenskapsrådet, har utbildningsforskningens finansiering i hög grad varit frågan om sektorsforskning. Ekonomiskt stöd till forskning har kanaliserats via olika statliga utbildningsmyndigheter, där beredningen skett i samråd mellan forskare och praktiker och där beslut fattats av myndigheten, vanligen generaldirektören eller delegerad person. Möjligheter att söka medel har också funnits från forskningsråd och stiftelser och fonder. Som exempel påminner jag mig om ett tillfälle i slutet av åttiotalet när vi som var verksamma vid forskningsprogrammet, SÖ besökte Lärarhögskolan i Stockholm och då man fick lika mycket medel från AMFO, Arbetsmiljöfonden som från Skolöverstyrelsen. Den nuvarande lösningen med en utbildningsvetenskaplig kommitté vid Vetenskapsrådet är ett steg mot en ökad vetenskaplig autonomi för forskning inom området.

Under min egen resa i ”skuggan av de lärda” har Donald Broady alltid funnits med som en lysande stjärna på utbildningsvetenskapens karta. Jag är inte rätt person att karaktärisera Donalds olika banor i det utbildningsvetenskapliga fältet. En sak är dock säker. De följer inte det konventionella mönstret för framgång inom akademien. Den bästa framgångsstrategin brukar vara att man ska ägna sitt forskarliv åt en eller två mycket avgränsade frågor och studera dessa frågor utifrån en given teoretisk referensram med så många empiriska nedslag som möjligt. Därefter bör man dissekera resultaten i små portioner, som sedan kan serveras nischade internationella referee-granskade tidskrifter med höga impactfaktorer. Donald Broadys framgång är en antites till denna inriktning. Vad som kännetecknar honom är istället förmågan att eftersträva en helhetsanalys i god mening och fördjupa den intellektuella analysen och skärpan på ett sätt som inte passar in i en poängberäknande vetenskaplig publiceringsreduktionism.

Ett annat inslag i Donalds arbete är hans förmåga att förena ett djupt socialt engagemang med en kritisk distans. Insatserna inom KRUT är legendariska, det djupa engagemanget för bildningsbegreppet och dess roll i svenskt skolväsende är också ett bidrag som står sig över tid. Intresset för och forskning om den sociala skiktningen i utbildningsväsendet och särskilt gymnasieskolans och högskolans roll är också av central betydelse. Under senare år ligger självklart studier av kulturella fält i centrum för Donald Broadys arbete. Hur han dessutom fått tid för att analysera den nya informationsteknikens möjligheter för att analysera litterära fält i arbetet på NADA, KTH är för mig ett mysterium. Min egen betraktelse gäller ett av Donalds tidigare intressen, nämligen för kvalifikationsforskning och arbetsdelningen i samhälle och arbetsliv.

Från löpande bandet till integrerad produktion tur och retur?

Under åttiotalet var kvalifikationsforskning ett område som Donald Broady ägnade stor tid åt. Ett inslag i det arbetet var en granskning av de tyska arbets-sociologerna Horst Kerns och Michael Schumans studie på temat "Farväl till arbetsdelningen".⁴ Typiskt för Donald Broadys förhållningssätt var att han ej nöjde sig med att läsa och recensera Kerns och Schumans bok. Istället reste han tillsammans med Bo Helgeson, numera professor vid Blekinge Tekniska Högskola, under en månad runt och besökte tyska forskningscentra med inriktning på kvalifikationsforskning.

Deras reserapport redovisades i boken *Professionaliseringsfällan. Vuxenutbildning, arbetsdelning, yrkeskunskunde* från 1986, som utgavs av Forum för vuxenutbildningsdebatt.⁵ Ett annat bidrag i den boken var Ann-Katrin Bäcklunds uppsats på temat *Sju utvecklingstendenser som kan komma att revolutionera arbetslivet*, där just-in-time tänkandet och den nya industriella produktionslogiken lyftes fram. I skärningspunkten låg mycket av ett klassiskt och modernt perspektiv på arbetslivets utveckling. De tyska industrisociologerna Horst Kern och Michael Schuman, hade väntat sig att det moderna arbetet skulle innebära ökad utarmning och devalifiering, det vill säga ett steg vidare utifrån Harry Bravermans perspektiv om arbetskraftens degradering. Det var ett antagande som ej kunde styrkas i deras egen forskning, vilket Broady och Helgeson sammanfattade på följande sätt:

Men i stället för att finna att arbetsdelningen drivits vidare fann de många ställen där man försökte upphäva den. I stället för ansträngningar från företagsledningen att göra sig mer oberoende av arbetarnas kvalifikationer fann de långtgående försök att bättre utnyttja dessa. I stället för att arbetarnas omyndigförklarades fann de ofta situationer där arbetarna snarare åtnjöt mer respekt i stället för att finna inskränkningar i den företagsrelaterade utbildningen fann de att den bedrevs mer intensivt och med ett bredare innehåll.⁶

Kerns & Schumans teser kom också att ifrågasättas i den västtyska forskningen både ut empirisk och ideologisk synvinkel. Samtidigt återfanns en utveckling i den svenska bilindustrin, där man vände sig bort från det löpande bandet och eftersträvade en mer integrerad arbetsorganisation, där de anställda hade bredare kompetens och arbetade tillsammans i arbetsgrupper och integrerade produktionsplattformar. I Ann-Katrin Bäcklunds uppsats lyftes det moderna konceptet

⁴ Horst Kern och Michael Schuman, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendstimmung*, Verlag C. H. Beck, München 1984.

⁵ Forum för vuxenutbildningsdebatt var ett samverkansprojekt mellan LO, TCO, ABF, TBV och SÖ, med syfte att utveckla vuxenutbildningspolitiken, där Kenneth Abrahamsson var sekreterare. Donald Broady var redaktör för boken *Professionaliseringsfällan. Vuxenutbildning, arbetsdelning, yrkeskunskunde*, Carlsson, Stockholm 1986.

⁶ Broady, op. cit. 1986, pp. 60–61.

fram, vilket sedermera utvecklades i hennes avhandling om just-in-time logiken som produktionsmodell.⁷ Hon pekade främst på behovet av breddning av yrkeskompetensen (kompetensbreddning och mångkompetens), att informationstekniken behöver inte innebära arbetets degradering, att flexibilitet och sociala färdigheter betonas alltmer, att ökad individualisering och grupporientering sker parallellt samt att behovet av okvalificerad arbetskraft minskar. Idag är frågan om den tudelade arbetsmarknaden återigen aktuell.

Det finns olika synsätt på kvalifikationsutvecklingen på arbetsmarknaden. Det första synsättet innebär en *uppkvalificering* av arbetet, något som skulle bli en följd av att de monotona jobben försvann i automationens kölvatten. En alternativ syn lanserades av journalisten och samhällsforskaren Harry Braverman i skriften *Arbete och monopolkapital* från 1974, där han menade att den moderna tekniken ledde till en *dekvalificering* av stora grupper och på sikt främjade utvecklingen av ett nytt kunskapsproletariat, i debatten oftast illustrerad av stansoperatrisen.⁸ Som en tredje ståndpunkt eller en axel mellan dessa synsätt finns tesen om en ökad *polarisering* av kvalifikationerna på arbetsmarknaden. Den svenske industrisociologen Torsten Björkman har lagt till begreppet *omkvalificering* som ett fjärde perspektiv.⁹

Arbetsdelningen som fenomen och idéhistoria

Arbetsdelningen i näringsliv och offentlig verksamhet kan beskrivas både vertikalt och horisontellt. Den arbetsdelning som bärs fram genom scientific management-rörelsen är oftast av vertikal karaktär. Den handlar om uppdelning mellan intellektuellt och manuellt arbete eller mellan ingenjörer, förmän och tekniker å den ena sidan och facklärda eller icke facklärda arbetare å den andra sidan. Den horisontella arbetsdelningen hänger å andra sidan samman med själva yrkesstrukturen på arbetsmarknaden, med professionalisering och segregering samt inte minst med genuspräglade maktrelationer både inom och mellan olika delarbetsmarknader. Arbetsdelningen har, oavsett om den är vertikal eller horisontell, direkta följder för kunskapsdelning och kunskapsbildning i arbetslivet.

En av de mest analyserade frågorna när det gäller svensk arbetsmarknad är hur det kommer sig att den könsbetingade segregationen är så genomgripande samtidigt som Sverige var föregångare i familjepolitik och jämställdhet. Den könsuppdelade arbetsmarknaden har både en vertikal och horisontell dimen-

⁷ Se A.-K. Bäcklund, *Just-in time. Hur industriella rationaliseringsstrategier formar arbetsdelning och kompetens*, Meddelanden från Lunds universitets geografiska institutioner, Lund 1994.

⁸ Se Harry Braverman, *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*, Monthly Review Press, New York 1974.

⁹ Se exempelvis Bo Helgeson, *Arbetslivets förändring, kvalifikationskrav och utbildningsbehov*, Rapport 1989:05, Tekniska högskolan i Luleå, p. 2.

sion. Få kvinnor når höga chefstjänster inom näringsliv och offentlig sektor. Kvinnors generellt sett lägre löner förklaras i hög grad av den könsuppdelade arbetsmarknaden och lönegapet minskar betydligt när kvinnor och män jämförs i samma yrken. Om lönen skulle ses som ett mått på kvalifikationskrav och produktivitet så har männen ett försteg framför kvinnor. Förvärvad utbildningsnivå utgör en nödvändig men dock långtifrån tillräcklig förklaring för att förklara dessa olikheter. Vi vet exempelvis att lönespridningen för olika grupper med högskoleutbildning kan vara mycket uttalad.

Förutom den horisontella och vertikala könssegregeringen, finns även andra systematiska skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmarknadspositioner avseende arbetstider, anställningsvillkor, inflytandemöjligheter och löner. Arbetsmarknadens öppna och dolda genuskontrakt utgör sega och svårpåverkade strukturer på en arbetsmarknad som i övrigt kännetecknas av både genomgripande strukturförändringar och snabb omvandlingstakt.¹⁰ Motsvarande analyser är också möjliga att göra med hänsyn till etnisk bakgrund som sorteringskriterium för tillträde till olika positioner på den svenska arbetsmarknaden.¹¹

I avhandlingen *Arbetsdelningens dynamik. Om synen på arbetsdelning och kunskapsbildning inom industriell verksamhet* ger Staffan Laestadius en teoretisk och historisk översikt över begreppet arbetsdelning¹². Även om begreppet arbetsdelning kan skönjas redan i klassiska grekiska texter härrör dess moderna bruk från 1700-talet och då främst i Adam Smiths bok *Nationernas välstånd*. En särskild form av arbetsdelning är specialisering, som både kan beskrivas som ett tillstånd och en process. Ytterligare begrepp i samma analytiska sammanhang är differentiering eller diversifiering. Arbetsdelning har också att göra med arbetarnas disciplinering och anpassning till rådande villkor i företaget och dess kultur. En intressant tolkning av idéerna från Adam Smith är att ”människorna inte specialiserar sig på det de är bra på utan blir bra inom det område de specialiserar sig.”¹³ Idéarbetet från Adam Smith har i början av seklet främst kommit till uttryck i scientific management-rörelsen, vilket även framgår av citatet nedan.

¹⁰ En aktuell översikt av dessa frågor ges i SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, som är en redovisning av nationalekonomen Åsa Löfströms utredningsuppdrag för regeringskansliet.

¹¹ Se *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41, vilket är ett betänkande från utredaren Masoud Kamalis arbete rörande etnisk diskriminering i samhälle och arbetsliv.

¹² Se Staffan Laestadius, *Arbetsdelningens dynamik. Om synen på arbetsdelning och kunskapsbildning i industriell verksamhet*, Arkiv, Lund 1992.

¹³ *Ibid.*, p. 69.

Med arbetets specialisering i yrkesgrupper och därmed hörande moderna specialmaskiner och verktyg kan tiden för arbetets utförande reduceras till ett minimum likaväl som yrkesutbildningstiden för arbetaren. Specialisering medför därför afsevärda fördelar såväl för arbetsgivaren som för arbetaren. För arbetsgivaren därför att det är det enda medlet att uppnå större såväl kvantitativ som kvalitativ produktion och dessutom därför, att det medför lättnader för arbetskraftens erhållande därigenom att arbetsgivaren kan till vissa yrkesgrenars utförande, så godt som omedelbart, sätta in folk utan föregående yrkeskunskap och till sådana yrkesgrenar, som fodra yrkeskunskap, behöfves ej så lång lärotid, när de är specialiserade som när de skola inläras i yrkets olika enskildheter. För arbetaren innebär specialiseringen bland annat fördelar, att de delvis genast – utan föregående lärotid – kunna få betalt som yrkesarbetare, och dels att de fortare kunna komma till yrkesskicklighet och större förtjänst såsom specialarbetare.

Så skrev ingenjören Sigge Stenberg redan år 1910 i *Teknisk tidskrift* i en artikel om specialisering, rationell arbetsfördelning och arbetsintensitet.¹⁴ I viss mening kan man säga att Stenberg förespråkade ”scientific management”, vilket kan illustreras av följande citat: ”Revolutionen i arbetsintensitet skall åstadkommas med tekniken och den rationella arbetsledningens hjälp i första rummet med arbetskraften i andra.”

Den svenska arbetslivsforskningen fokuserade inledningsvis frågor om ledarskap, löner, trivsel och produktivitet på arbetsplatsen. Det dominerande perspektivet var ”scientific management” med en långt driven arbetsdelning och styrning, kontroll och tidmätning av arbetets inriktning. Denna syn på arbetslivets organisation och styrning var i hög grad påverkad av Frederick Winslow Taylors idéer, som bland annat kom till uttryck i skriften *Rationell arbetsdelning. Taylor-systemet* från 1911. Taylors syn på arbetsdelningen handlade inte om arbetsmarknaden i stort utan hur man inom företagets ram går från ett ”på-måfa”-system till en på vetenskaplig grund och rationell arbetsledning styrd produktion¹⁵

Öfvergången från ”på-måfa”-systemet till rationell arbetsledning förutsätter emellertid ej blott studium af hvad som är det lämpliga tempot för att utföra ett arbete, och omkonstruktionen af verkstadens verktyg och redskap, utan också en fullständig förändring af hvarje inom verkstaden anställd persons uppfattning af arbetet och af förhållandet till arbetsgivaren. De förbättringar af maskinerna, hvilka äro nödvändiga för att erhålla större afkastning, samt handgreppsstudier och undersökningar medelst tidtagarur af den tid., på hvilken varje arbetare bör medhinna sitt arbete, kunna utföras jämförelsevis hastigt. Men förändringen af uppfattning och vanor hos de hundratals arbetarna kan endast genomföras långsamt och genom en lång följd av praktiska exempel, som slutgiltigt öfverbevisar hvarje arbetare om den stora fördel, han vinner genom ett godt dagligt samarbete med dem, som leda arbetet.

¹⁴ Se Sigge Stenberg, ”Specialisering, rationell arbetsfördelning och arbetsintensitet”, *Teknisk tidskrift*, 10 september, 1910, Årgång 40, häfte 36.

¹⁵ Se Frederick Winslow Taylor, *Rationell arbetsledning. Taylor-systemet*, Sveriges Industrieförbund, Stockholm 1913.

Taylors modell byggde på en konsensus mellan arbetsgivare och arbetstagare och en tydlig tudelning mellan intellektuellt och manuellt arbete. Konkret innebär detta att planerande och verkställande eller producerande uppgifter skiljs från varandra i företaget. I dagens arbetsliv har man försökt att motverka denna tudelning mellan intellektuellt och manuellt arbete. Från den fackliga rörelsen betonades alltmer att ett ökande ansvar läggs på individen eller den grupp som individen ingår i. Ett exempel är idén om det goda arbetet, som lanserades av Svenska Metallindustriarbetareförbundet i en rapport med samma namn till 1985 års kongress (sid. 14):

Att arbeta är att få vara delaktig i byggandet av vårt land. Det är att tillsammans med arbetskamraterna skapa vår välfärd. Arbetet ger oss vår lön och en roll i samhället. Vi upplever i arbetet att andra människor behöver vår insats. Därför är arbetets värde unikt och rätten till ett arbete ett absolut krav. Arbetet är en rik och omistlig del av vårt liv.

Under 1990-talets arbetslöshetskris och krav på ökad produktivitet kom återigen tendenser till återtaylorisering och att arbetet styckas upp och mäts i olika tidsenheter. Ett sådant exempel är call-centers med ibland specificerade och tidsbestämda uppgifter. Ett annat område där tidmätning och snävare arbetsdelning trängt sig på är hemtjänst och äldreomsorg. Frågan är om standardisering, arbetsmätning och detaljstyrning också i hög grad bäddas in i IT-baserat service- och tjänstearbete. I denna mening finns också tecken på att Braverman är tillbaka på arenan men i ny kostym. Dels finns tecken på att jobb urholkas ifråga om kompetens, kontroll och inflytande. Samtidigt finns en annan tendens att belastningen på jobben ökar, arbetet intensifieras och att gränsen mellan yrkesarbete och familj suddas ut. Det visas inte minst av den ökande utvecklingen av ohälsa i arbetet, långtidssjukskrivningar och förtidspensionering under de senaste tio åren.

Vid 2004 års LO-kongress höll ordföranden Wanja Lundby-Wedin ett brandtal om fler, bättre och tryggare jobb. Det är samma mål som lyfts fram i Lissabonstrategins idéer om "more and better jobs". Bättre jobb handlar enligt LO om både utveckling i arbetet och i lön. Bättre jobb handlar också

om att ta makten över våra egna liv också på arbetstid. Men då måste vi också få mer makt över arbetets organisering och över arbetstiden. Vi vill ha ett arbetsliv där man kan utvecklas, där man kan påverka sin vardag och använda hela sin kompetens.

Spänningen mellan ideal och realitet i denna fråga utgör en intressant utmaning för den framtida forskningen om den ideala arbetsdelningen.

Exkurs om arbetsdelning, specialisering och helhetssyn inom utbildningsvetenskapen

En långt gående arbetsdelning och specialisering inom utbildningsvetenskapen i olika diskurser och yrkesgemenskaper kan vara av godo. Den leder till en effektivisering av forskningen och en akademisk produktion som på ett tydligare sätt kan mäta sig med motsvarande utveckling inom den internationella forskningen på området. Samtidigt finns en risk för ett växande lost-in-translation problem, där kunskapsbildningen alltmer separeras från en lokal kontext, språk och kulturella identiteter. Det finns därför också ett behov att motverka denna för långt drivna arbetsdelning genom att skapa starka tvärvetenskapliga och mångvetenskapliga miljöer befolkade både av kärnkompetenser och gränskompetenser.¹⁶

Donald Broadys insatser på detta område är unika. Han har förenat den genuina akademiska specialiseringens predikament med att också vara en vetenskaplig gränsryttare på väg mot nya och vidare perspektiv. Han har också fungerat som en god ambassadör för den svenska utbildningsvetenskapliga forskningen i andra länder. Donalds insatser för att bryta – eller kanske mildra effekterna av – den starka anglosaxiska dominansen i utbildningsvetenskapen bör särskilt lyftas fram. Intresset för den tyska kvalifikationsdebatten är ett tidigare exempel. Hans djupa engagemang för den franska utbildnings- och kultursociologin är ett annat och mer framträdande exempel.

I en sentayloristisk anda kan sägas att Donald Broadys forskning och samhällsgärning präglas av en strävan att upphäva en för långt driven akademisk specialisering genom att samtidig bära flera perspektiv på ett mycket kompetent sätt. Så ”farväl till arbetsdelningen” kan också ses som ett motto, om än ej som ett stridsrop, för Donalds akademiska insatser. Därtill ska läggas hans förmåga att skapa en sammanhållen forskningsmiljö, utveckla och stödja olika forskargrupper och medverka till en inskolning i den akademiska yrkesgemenskapen.

¹⁶ Se exempelvis Olavi Granö och Kenneth Abrahamsson, *Forskning i stöpsleven. Om kunskap, sammanhang och tradition*, Rapport Nr 36, 1981, Delegationen för långsiktigt motiverad forskning, FRN, Stockholm 1981.