Call: Engageret forskning og demokrati på arbejdspladsen

Ny deadline: 15. marts 2023

Sammenlignet med andre lande har Norden været og er stadig en oase af demokrati, lovlydighed og velfærd for alle. Ideer om velfærd, retfærdighed og demokrati har desuden sat deres aftryk på nordisk arbejdsliv.

Arbejdslivet var også den første arena, som aktionsforskningen kastede sig over i de nordiske lande, fx i forbindelse med eksperimenter med industrielt demokrati i Norge i starten af 1960'erne. Og lige fra begyndelsen har en stor del af den skandinaviske aktionsforskning på forskellige måder været orienteret mod demokratiseringen af arbejdslivet.

På et organisatorisk niveau betragtes nordisk arbejdsliv – når man sammenligner med resten af verden – generelt som anstændigt og demokratisk. Det er karakteriseret ved regulering af inddragelse af de ansatte og deres deltagelse. Dette inkluderer ledelsesprincipper, der tager hensyn til værdier og normer om deltagelse og demokrati. Desuden har aktionsforskningen bidraget til opfattelsen af, at udviklingen af skandinaviske organisationer og arbejdsliv i høj grad er en demokratiseringsproces, der ikke kun har med arbejdslivet at gøre, men også med samfund, velfærd og velfærdsinstitutioner.

Som årene er gået, og både arbejdslivet, samfundet og aktionsforskningen har udviklet sig yderligere, er billedet blevet mere mangfoldigt. Aktionsforskning udøves i mange forskellige typer af samarbejde og i mange dele af samfundet. Og samtidig er aktionsforskning ikke altid eksplicit orienteret mod at fremme eller studere demokrati og demokratisering.

Vigtigheden og udbyttet af bredt samarbejde i et demokrati er måske klarest udtrykt af Carole Pateman i bogen "Participation and democratic theory". Pateman kritiserede den generelle demokratiteori (Schumpeter, Dahl og andre) for at legitimere elitens magt ud fra en grundlæggende falsk præmis om apati og inkompetence hos 'de mange'. Ifølge Pateman er dette en cirkulær argumentation, der fremmer en ond cirkel af demokratisk underskud. Gør man folk passive, avler det naturligvis passivitet og apati. Der er således en kausal sammenhæng mellem politisk deltagelse (eller mangel på samme) og folks sociale kapacitet.

Ligesom Patemans demokratibegreb har man i aktionsforskningen givet deltagelse en central plads og draget lignende konklusioner. Det blev mest enkelt formuleret af Philip Herbst, at "The product of work is people". Udover at fremstille produkter og levere service former organisationer også de mennesker, der arbejder i dem. Vi skabes af de arbejdsprocesser, vi er involveret i, og det gælder også vores kapacitet i forhold til deltagelse og demokrati.

I anden generation af aktionsforskningen i arbejdslivsreformer er der efterfølgende sket et skift henimod at se industrielt demokrati som en proces, dvs. deltagelse og demokratisering i udvikling af organisationer og forandringsprocesser, med demokratisk dialog som en lokal reproduktiv mekanisme, hvorved folk kan rekonstruere deres arbejdsbetingelser. Dette indebærer også en tilskyndelse til mere åbenhed og demokratisering af selve forskningsprocesserne. I hvilken grad er demokrati i forskningsprocessen og forandringsprocessen vigtig for at muliggøre demokrati på arbejdspladsen? Hvordan kan aktionsforskning gøre en forskel som middel for folks deltagelse i arbejdslivet?

Med et retrospektivt blik på udviklingen af arbejdslivsdemokratiet påpeger Bjørn Gustavsen et al., at ikke alene spiller måden, hvorpå arbejde er organiseret (med dets muligheder for deltagelse), en rolle for menneskelig og samfundsmæssig udvikling – hvad en organisation kan opnå med deltagelse er ikke givet, men noget, der kan udvikles. Organisationsudvikling, der systematisk forbinder ansattes velvære og produktivitet med en høj grad af indflydelse, deltagelse og autonomi ser dog ud til at have mistet normativt momentum og terræn.

I aktuelle debatter hører vi om behovet for et mere fleksibelt, dynamisk arbejdsliv i evig forandring på grund af klimatilpasninger, digitalisering, nye teknologier, platformsøkonomi og fluktuerende verdensmarkeder. Neoliberal modernisering, der fokuserer på reformer, dokumentation og ressourceoptimering, er i stigende grad fremherskende. Det udfordrer forholdet mellem tid, udvikling og læring i organisationer og i samfundet, der må indtage en hurtigere og mere top-down, rigid form. Den tyske sociolog Hartmut Rosa beskriver meget passende denne samfundsmæssige udvikling som "sequence of unrelated episodes" og pointerer, at arbejdsliv og social praksis er blevet en række af ikke-forbundne episoder, der ikke efterlader tid til at reflektere over læring eller udviklingsmæssige perspektiver eller til at lære gennem erfaring. Demokratiseringen af arbejdslivet og samfundet er udfordret af tidsmæssig acceleration, en svagere grad af organisering, flere og flere usikre ansættelser og stigende ulighed.

Vi anser et revitaliseret og styrket demokrati, der er åbent for forandring, for at være et mål, der er neighed om. Men aktuel udvikling i organisationer, arbejdsliv og samfund peger på en kompleksitet, der kalder på fornyelse og udvikling af den videnbase, der kan danne grundlag for revitaliseringen af den skandinaviske tradition for engageret forskning og demokratisering af arbejdslivet. Hvad er demokratiets tilstand i dag, i samfundet, men også i arbejdslivet og i den akademiske verden? Hvilke muligheder og styrker er der, og hvad truer demokratiet? I hvilken grad kan engageret forskning spille en vigtig rolle i forhold til at undersøtte, forstå og forny demokratiet? Det er, hvad vi gerne vil sætte fokus på i dette temanummer af Forskning og Forandring.

Bidrag til temanummeret kan med fordel adressere temaer og spørgsmål som:

- Kan demokrati på arbejdspladsen genopfindes, eller tilbyder andre deltagelsesformer i samfundet et stærkere udgangspunkt for, at forskning kan engagere sig i at revitalisere demokratiet?
- Hvordan kan forskning adressere og forandre institutionelle barrierer og udfordringer i forhold til demokrati på arbejdspladsen (for eksempel i relation til forskellige slags organisationer, ledelse, medarbejderundersøgelser, teknologier, profitorientering)?
- Hvilke udfordringer og dilemmaer relaterer sig til de interne demokratiske standarder i den akademiske verden og i forskning, der er engageret i at muliggøre, at reformeringen af arbejdslivet bevæger sig i en mere demokratisk retning?
- Når der forskes i eller arbejdes med understøttelse af demokrati i arbejdslivet og i forskellige samfundsmæssige kontekster, hvilke demokrati- og deltagelsesteorier anvendes så, eller bliver implicit antaget, som normer og visioner for et bedre arbejdsliv og fællesskab?
- Hvordan kan forskning, der er engageret i at revitalisere og/eller styrke demokrati på arbejdspladsen møde aktuelle vilde problemer i arbejdslivet relateret til globalisering, migration og klimaforandringer?

Praktisk information

Temaredaktion for dette nummer:
Mia Husted, docent, Københavns Professionshøjskole, Danmark
Erik Lindhult, lektor, Mälardalen Universitet, Sverige
Johan Elvemo Ravn, professor, NORD Universitet, Norge

Deadlines:
- Ny deadline: Aflevering af abstracts: 15.marts, 2023 (umiddelbart derefter vil temaredaktionenb vurdere de indkomme abstracts og afgøre, om de er antaget eller ej).
- Aflevering af færdige artikler: 1. juni, 2023
- Reviewproces: Juni-august, 2023
- Aflevering af endelige artikler: 1. oktober, 2023
- Udgivelse: December 2023

Sprog: Abstracts (og artikler) kan afleveres på dansk, norsk, svensk eller engelsk.

Længde: Max 500 ord.

Forfatteren bør beskrive artiklens forventede struktur og indhold samt følgende elementer (i den rækkefølge, som er relevant for artiklen):
• Formål
• Begrebslig/teoretisk ramme
• Forskningsdesign/metodologi
• Resultater
• Begrænsninger/afgrænsninger
• Forskningsmæssige og/eller praktiske implikationer
• Bidrag til vidensudvikling

Abstracts skal uploades på tidsskriftets digitale platform:
https://forskningogforandring.dk/index.php/fof
Man skal oprette sig som bruger for at uploade. Vær opmærksom på, at brugernavn ikke må indeholde store bogstaver og mellemrum.
Kontakt: Redaktionssekretær Signe Kierkegaard Cain, sica@kp.dk