

INDLEDNING

Arbejdslivsforskningens begreber og koncepter

- antagelser om menneske, arbejde og samfund

Arbejdslivsforskningens antagelser om mennesket, arbejdet og samfundet varierer, alt efter hvilke videnskabelige positioner og teoretiske antagelser, der tages afsæt i, og alt efter hvilke dimensioner i arbejdet som studeres. I dette temanummers artikler fremhæves netop grundantagelsers betydning for den vidensproduktion, som finder sted i arbejdslivsforskningen. Vi har efterspurgt bidrag, som belyser, hvilken betydning forskellige videnskabstilgange og antagelser har, når de udmøntes i forsknings- og udviklingsprojekter, samt danner baggrund for udvikling af koncepter, begreber og redskaber, målrettet organisations- og medarbejderudvikling i praksis. Der er mange årsager til, at vi med temanummeret har valgt at rette fokus mod betydninger af forskellige videnskabsteoretiske tilgange, men helt overordnet gælder, at vi ønsker at stimulere en (selv)kritisk diskussion af, hvad arbejdslivsforskningen gennem sin mangfoldighed af tilgange og målsætninger kan bidrage til i arbejdslivet som i samfundsudviklingen i bredere forstand. Vi ønsker endvidere at rette opmærksomhed mod, hvordan forandrede rammebetingelser for arbejdslivsforskningen påvirker undersøgelsesindhold, samt retning i og horisont for den vidensudvikling som finder sted.

Tiltagende anvendelsesorientering

En væsentlig begrundelse for at fremhæve det teoretiske afsæt i arbejdslivsforskningen er, at arbejdslivsforskningen i stigende grad skal navigere i en dobbelthed af *både* at arbejde videnskabeligt solidt og uafhængigt og skabe ny viden og svar, i nært samarbejde med praksis. En stor del af forskningen tilrettelægges og gennemføres i disse år i tæt samarbejde mellem forskningsinstitutioner og en lang række interessenter inden for arbejdsliv. Praksisorienteringen, i sig selv, er langt fra ny i arbejdslivsforskningen, som altid, på forskellige måder, har været direkte og indirekte forbundet til

arbejdspladser og arbejdsmarkedsinstitutioner af forskellig art. Men den tiltagende anvendelsesorientering, der f.eks. slår igenem i projektdesigns, som binder forsknings- og udviklingsmål tættere sammen, er skærpet. Udviklingen er positiv i den forstand, at forskningen herved tilrettelægges med udgangspunkt i praksisnære problemstillinger. Videnskabelig vidensproduktion kan således - med kontekstuel sensibilitet - omsættes i forbedringer af lærings- og arbejdsmiljøer på de arbejdspladser forskningen berører, ligesom undersøgelsesindsigter kan overskride disse. Imidlertid betyder

anvendelsesorienteringen også, at grundforskningen svækkes, idet stadigt færre forskningsprojekter bliver til i fri afstand til konkrete rekvirenters driftsnære interesser. Forskningsspørgsmål og erkendelsesinteresser bestemmes oftere i tæt samarbejde med de behov, rammebetingelser og umiddelbare trends, som præger praksis. Trends, behov og betingelser, som til en vis grad igen bestemmes af skiftende politiske eller markedsafledte betingelser og krav, og som fører til, at arbejdspladserne kontinuerligt efterspørger nye koncepter og værktøjer, som kan fremme organisations- og medarbejdermæssig omstillingsparathed.

Som led i denne udvikling tager arbejdslivsforskningen ofte afsæt i begreber og koncepter, som i et "her-og-nu" perspektiv præger organisations- og medarbejderudviklingsideer på arbejdspladserne. Nogle af disse udspringer fra managementlitteraturen og fra konsulentbureauer, som udvikler forskellige former for værktøjer, nogle fra forskellige partsinitiativer, mens andre begreber og tilgange har deres baggrund i forskellige forskningsmiljøer. Ofte løber forskellige vidensformer, koncepter og teorier sammen på kryds og tværs i det praktiske omstillings- og udviklingsarbejde på arbejdspladsen, og det kan være vanskeligt for både forskere og praktikere at efterspore, hvorfra forandringsideer og anbefalinger stammer, på hvilket grundlag de er blevet til, og hvordan de virker sammen. Også i et evalueringsmæssigt øjemed kan det således være vanskeligt at gennemskue hvilke tiltag, som danner baggrund for ønskede – eller ikke ønskede - effekter. Jævnligt ser vi i arbejdslivsforskningen tilfælde, hvor man på arbejdspladsen arbejder med en flerhed af koncepter og udviklingstiltag, som i de grundlæggende antagelser trækker på vidt forskellige (og undertiden direkte modsigelsesfulde) syn på, hvordan organisationer fungerer. Typisk ser vi tilfælde, hvor man

på den ene side efterstræber kvalitetssikring med inspiration fra styringskoncepter, som fordrer centralisering, konkurrencebaserede incitamentsstrukturer og detailstyret arbejdsorganisering, samtidig med, at der i relation til medarbejderudvikling implementeres tværfaglige lærings- og samarbejdskoncepter, baseret på antagelser om, at kvalitetsforbedringer fremmes bedst gennem styrket decentral selvorganisering, konkurrencefrie læringsmiljøer og fleksibilitet i relation til arbejdsorganiseringen. Koncepter som altså bygger på ganske andre forståelser af organisationer og menneskers samarbejder i dem, end de antagelser om samme, der ligger til grund for ledelses- og styringssystemer.

Nye betingelser for finansiering

En anden væsentlig dimension i udviklingen af arbejdslivsforskningens betingelser relaterer sig til forandringer i muligheder for finansiering og konkurrenceforhold. Som i resten af samfundet udvikler der sig også inden for forskningsfinansieringen stadigt mere projektorienterede og midlertidige administrative organiseringsformer. Basisbevillinger inden for human- og samfundsforskningen beskæres og en stigende andel af midlerne underlægges konkurrenceudsættelse, som administreres af forskningseksterne fonde og puljer, ligesom der fra politisk hold lægges op til, at den private sektor bidrager mere aktivt til forskningsfinansieringen. Forskerne skal i ansøgninger tilpasse erkendelsesinteresser og projektdesigns på måder, som imødekommer forskellige fonds- og puljebestyrernde bevillingsgivere. Disse har ofte klart afgrænsede relevanskriterier og specifikke fordringer til forskningens mål og metodevalg, hvorved de får stor indflydelse på prioriteringen af *hvad*, der forskes i, og til en vis grad også *hvordan*. Forskere skal

i lyset af disse gradvist ændrede betingelser udvikle deres kompetencer til at 'sælge' forskningsforslag i stærk konkurrence med andre forslag. Til udviklingen hører, at også private konsulentbureauer i stigende grad byder ind på forskellige undersøgelses- og udviklingsopgaver – det være sig i konkurrence til, eller samarbejde med, de traditionelle forskningsmiljøer på arbejdslivsområdet. Den anden vej rundt byder universiteterne i stigende grad ind på konsulentopgaver som indtægtsdækket virksomhed. Sådanne opblødnings- og tidligere grænsedragninger mellem opgaveområder er – i kombination med øget markedsgørelse og konkurrence – med til at ændre grundbetingelserne for arbejdslivsforskningen på godt og ondt. Den markedsbaserede udvikling i finansieringsbetingelser sætter uomtvisteligt forskningsfriheden under pres, men implikationerne af udviklingen behøver ikke være entydigt negative. Eksempelvis kan de ændrede betingelser fremtvinge nye kreative samspil mellem private og offentlige institutioner og aktører, hvorved en flerhed af vidensformer, behov og perspektiver kan åbne sig i arbejdslivsforskningen.

Når vi i indledningen til dette nummer af *Tidsskrift for Arbejdsliv* problematiserer arbejdslivsforskningens betingelser i et forskningspolitisk diskussionsperspektiv, gør vi det således ikke ud fra en antagelse om, at universitetsbaseret monopolisering af arbejdslivsforskningen er vejen frem, og vi har ikke efterspurgt artikler, som tager de ovenfor tematiserede betingelser og bevægelser op. I stedet ønsker vi at stimulere en tværfaglig og tværganisatorisk diskussion af, hvordan vi sikrer, at arbejdslivsforskningen fastholder sin samfundsmæssige relevans og uafhængighed i lyset af igangværende forandringer. Vores bidrag til denne diskussion består i at udgive et temanummer, som fremhæver de videnskabelige tilganges betydning for vidensproduktionen. Vi har

opfordret bidragsydere til at lade grundantagelser om forholdet mellem menneske, arbejde og samfund træde tydeligt frem, herunder med refleksioner over, hvordan disse har betydning for det, som studeres og de eventuelle værktøjer og anbefalinger, som udledes heraf. Vi har ikke efterspurgt rene videnskabsteoretiske bidrag, men i stedet artikler som viser, hvordan (videnskabs) teorier og begreber har bestemte former for beskrivende forklaringskraft eller foreskrivende forandringsevne. Det er netop de forskellige videnskabelige antagelsers praktiske operationalisering i undersøgelses- og udviklingsprojekter, som viser os, hvilken ny vidensproduktion – og hvilke mulige handleperspektiver – der åbnes til og/eller lukkes af for.

Temanummerets forskningsartikler

Temanummeret indeholder fem forskningsartikler, hvoraf de første fire er inden for temaet. Temaartiklerne kendetegnes ved at spænde over meget forskellige antagelser om subjektivitet, arbejde og samfund, som igen kan føres tilbage til forskellige videnskabsteoretiske tilganges forståelser heraf. Gennem artiklerne får vi indblik i arbejdslivsforskning baseret på kritisk teori og aktionsforskning, praksisteori, kritisk realisme, marxistisk feminisme og poststrukturalisme.

I den første artikel indkredser Peter Olén gennem en materialistisk, kritisk-teoretisk forståelse, nye tendenser i det samfundsmæssige arbejde og deres betydning for 'subjektiviteten i arbejdet'. Artiklen skildrer først træk i tidligere faser af 'kapitalismens ånd' med vægten på fordismens tydeligere sociale opdelinger og modsætninger. Et case-eksempel fremhæver særlige autoritets- og forsvarsformer hos arbejderne med ændring af en tayloristisk arbejdsorga-

nisering. Herefter skitseres nogle almene træk i den sen-kapitalistiske globalisering fra 1980'erne og frem og deres betydning for virksomheders organisationsformer og arbejdsbetingelser. Et case-eksempel viser, hvordan modstand mod forandring overvindes ved, at medarbejderne opgiver tidligere orienteringer og erfaringer i en individualiseret fokusering på stadige udviklingskrav. I artiklen opstilles på denne baggrund i teseform de nye basale modsigelsesfulde betingelser, krav og muligheder, som ledelse og medarbejdere må fortolke og forholde sig til under globaliseringens neoliberalistiske organisations- og arbejdsforhold. Artiklen afsluttes med teser om ny subjektivitet, disciplinering og modstand i arbejdslivet.

I Artiklen "Praksisteori og arbejdslivsforskning" foretager Anders Buch en læsning af Praksisteorier som et bredt felt, med fælles grundlæggende antagelser og begreber. Blandt mængden af praksisteorier udfolder Buch en læsning af Theodore Schatzkis teori om socialt liv, og peger på, hvordan et ikke-repræsentationalistisk, ikke-dikotomiserende og kompleksitetssensitivt blik på levet arbejdsliv, kan tilbyde arbejdslivsforskningen nye optikker. Eksemplificeret ved en tænkt undersøgelse af kokkes arbejdsliv peger Buch på, hvordan Schatzki's teori gør det muligt at se på det situerede og det udstrakte samtidigt. Han peger således på, hvordan kokkes praksisser udfolder sig lokalt gennem generelle forståelser, teleo-affektive strukturer, eksplicite regler og materielle arrangementer, og hvordan kokkenes situerede praksisser er relateret til bundter af praksisser i andre steder, rum og tider, som restaurationsbranchens vilkår, kokke-erhvervets historie mv.

Under overskriften "Relationen mellem arbejde og læringsidentitet" rejser Sissel Kondrup i den tredje artikel spørgsmålet om, hvorfor ufaglærte er mindre tilbøjelige

end andre grupper til at deltage i formel videre- og efteruddannelse? Via et livshistorisk perspektiv fra Salling-Olesen kombineret med kritisk realistisk afsæt i Margaret Archers begreber om personlig identitet og kropslige, praktiske og sociale *concerns*, præsenterer artiklen en model for, hvordan læringsidentiteter skabes og vedligeholdes. Artiklen argumenterer for, at den politiske tænkning og uddannelsesforskningen - i bestræbelsen på at gøre alle til uddannelsesegnede subjekter med en proaktiv læringsidentitet - har en tendens til at overse subjektive orienteringer, f.eks. de fysiske, faglige og sociale dimensioner i arbejdet. Artiklen konkluderer, at proaktiv læringsidentitet, livslang læring og employability, ikke mindst for ufaglærte og kortuddannede, handler om at mulighederne for at anvende og omsætte den enkeltes kvalifikationer på arbejdsmarkedet forbedres frem for alene at adresseres som spørgsmål om manglende motivation eller udbud.

Den fjerde artikel "Generations-specifikke forskelle mellem pædagogers faglighed" er forfattet af Jo Krøjer, Steen Baagøe Nielsen og Kevin Mogensen. På baggrund af et forskningsprojekt om forandringer i pædagogisk faglighed belyser forfatterne, hvordan denne er historisk indlejret og hen over to generationer er blevet præget af New Public Managements gennemslag på daginstitutionsområdet, som bl.a. har indebåret indførelse af forældrebestyrelser tilbage i 1993. Det teoretiske udgangspunkt består i en sammenføjning af metodisk inspiration fra den tyske feministiske marxist og psykolog Figga Haug og poststrukturalistisk analytisk inspiration, baseret især på Michels Foucaults antagelser om forholdet mellem mennesker og samfund som historisk kontingent, sprogligt konstitueret og formidlet. Forfatterne præsenterer en særlig metode; *erindringsværkstedet*, som har dannet afsæt for forskningsprojektets

empiriindsamling blandt to generationer af pædagoger og forældre på daginstitutionsområdet. Gennem empiriske eksempler illustreres nogle forandrede forståelser af og betingelser for pædagogisk faglighed, som kommer til udfoldelse i samspillet mellem pædagoger internt og mellem pædagoger og forældre.

Den sidste artikel, uden for tema, er skrevet af Yun Ladegaard, Cecilie Nørby Thisted, Ulrik Gensby, Janne Skakon & Bo Netterstrøm. Forfatterne bidrager med artiklen: "Hvordan håndterer danske arbejdspladser arbejdsrelateret sygdom? Oplevelser fra medarbejdere med psykisk sygdom, ryg-sygdom eller hudsygdom". Artiklen tager afsæt i en kvantitativ undersøgelse gennemført blandt danskere som i perioden 2010-12 havde anmeldt en psykisk sygdom, ryg-sygdom eller hudsygdom som erhvervs-sygdom. Artiklen belyser, hvordan medarbejderen oplever at deres arbejdspladser håndterer arbejdsmiljøet og deres tilbagevending samt deres oplevelse af Arbejdstilsynets rolle. Resultaterne tyder på, at der er alvorlige problemer med arbejdspladsens håndtering, og at der blandt andet ikke sker en systematisk indsats for kortlægning af problemer i arbejdsmiljøet. Medarbejderne oplever heller ikke, at Arbejdstilsynet spiller en aktiv rolle. Disse konklusioner skal ses i lyset af, at vi i Danmark ser en stigning i antallet af medarbejdere, der får anmeldt en sygdom som arbejdsskade og at psykiske helbredsproblemer og muskel- og skeletbesvær medfører omkostningerne på 60-80 mia. kr. årligt.

Rigtig god læselyst!

Janne Gleerup, Rikke Thomsen, Sofie Sauzet & Anders Brixen Bojesen.

Debatterende bidrag

Ud over at bringe forskningsartikler, har vi i dette nummer eksperimenteret med indhold og form, idet vi har inviteret en række aktivt praksisengagerede, samfundsdebatterende arbejdslivseksperter til at bidrage med, hvad vi kalder *krads kritik* kommentarer til samtidens begreber og koncepter og deres betydning for arbejdslivsudviklingen. Disse korte bidrag er flettet ind undervejs mellem artiklerne, med henblik på at give stemme til en flerhed af indsigter og synspunkter i diskussionen om arbejdslivsudviklingen i disse år. Ud fra hver deres synsvinkel som konsulent, forsker eller anden form for arbejdslivsekspert, har forfatterne til kommentarerne så at sige fået frit lejde til at skrive om, hvordan de ser på koncepter, begreber eller arbejdslivstendenser i bredere forstand. Med denne formmæssige frihed efterstræber vi bramfrie indspil til diskussion. Forfatterne til de kradse kommentarer er: Nadja Prætorius, Allan Holmgren, Dorthe Staunæs & Katja Brøgger, samt Peter Hagedorn-Rasmussen. Fra vidt forskellige vinkler og erfaringsbaggrunde tager forfatterne fat på de udfordringer, faldgrupper og muligheder, som kendetegner moderne arbejdsliv og de roller, som anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsarbejder kan og bør spille i relation hertil. Endelig indeholder temanummeret afslutningsvist to anmeldelser.