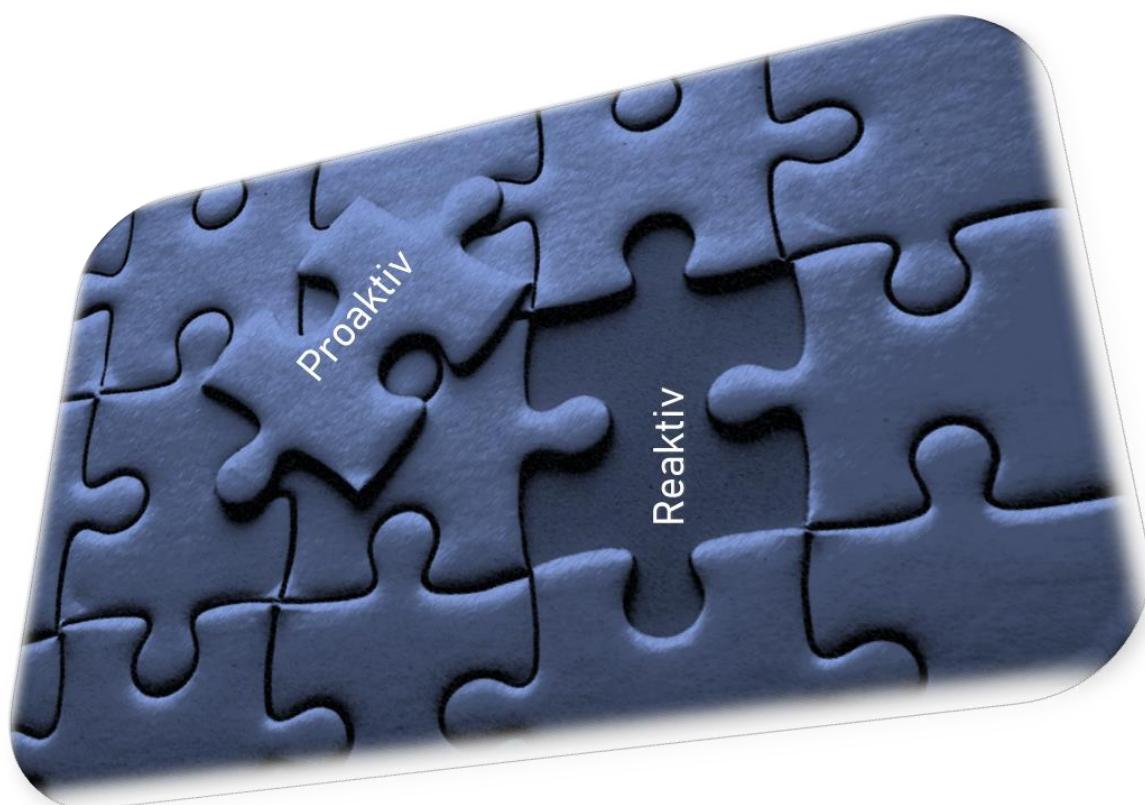

PRAKSIS OG PROAKTIVITET I BYGGEBRANCHEN

Speciale i Arbejdslivsstudier



Billedet er udarbejdet med inspiration fra: <https://www.freepik.com>

UDARBEJDET AF:

METTE KARLSHØJ (67596) OG NATASA MRAK (67477)

VEJLEDER: CHARLOTTE GRUM

ANSLAG: 182.268

JUNI 2021
ROSKILDE UNIVERSITET

Forord

Arbejdet med dette speciale er resultatet af en god og lærerig proces, som mange mennesker på forskellig vis har bidraget til.

Først og fremmest en stor tak de mange ansatte i virksomheden, der på trods af en travl hverdag har kunnet afse tid til at deltage i diverse møder, tage billeder og stille sig til rådighed for interviews. Dette speciale er blevet til i et tæt samarbejde med virksomheden, som har givet os lov til at komme helt ned i maskinrummet, hvor vi er blevet mødt med åbenhed og ærlighed – tak for jeres tillid.

En særlig tak til vores vejleder Charlotte Grum, der med kærlige puf, faglige indspark og passende provokationer har givet os vejledning og gode råd. Tak for din opbakning og tro på vores evner!

En stor tak skal gå til vores familier og venner, der har måtte lægge ører til både frustrationer og eufori undervejs, og som stået til rådighed med moralsk opbakning og snacks i rigelige mængder.

Sidst men ikke mindst, tak til Cecilie Hänsch for nådesløs og uundværlig korrektur – du gør os skarpere!

Tak til jer alle!

Natasa Mrak og Mette Karlshøj, Roskilde, juni 2021

Abstract

Muscular- and skeletal overload and mental work environment is the two mayor areas of work environment concerning employees' health and labour supply. According to statistics from the National Research Center for Occupational Health, employees in the building industry are among the most burdened professional groups, measured by physical hard work. Furthermore, a discrepancy is seen between the reported mental work-related disease and workers self-reported mental health, showing less reported disease, than could be expected.

Based on results of a national strategy for working environment efforts towards 2020, agreed upon in 2011 by a broad majority of the Danish Parliament, a new strategy has been agreed upon in 2019. The focus of this new strategy is on both physical and psycho-social work environment, but as in the case of previous strategies, it is mostly reactive, and to a degree predominantly focused on physical work conditions.

The focus of this master thesis is companies in the building industry in Denmark, who have an intention of implementing a proactive approach to safety, health, and wellbeing such as Vision Zero. This is based upon the assumption, that a new approach – a proactive approach – to work environment is needed if we are to see changes in the work environment for employees in the building industry.

Therefore, our master thesis focuses on examining the importance of praxis in the effort to implement such a proactive concept of work environment; a focus on the presence of praxis related to safety, health and wellbeing in a construction company and the barrier this praxis may be towards the implementation.

The interest of knowledge of our master thesis is formed by critical theory and provides new perspectives on how the current praxis in the building industry might be a barrier towards the implementation of a work environment concept.

The master thesis' complementary praxis theoretical approach provides perspectives on how practical understanding, landscapes of praxis/rules, teleo-affective structures and general understandings is both structuring for and structured by the praxis of employees in the construction company at case. Furthermore, it provides us with a possibility to expose power

relations in praxis in order to determine if these might have an impact on the implementation of a proactive approach to the work environment.

Our empirical approach is based on dialogical action research, auto photography and qualitative semi-structured interviews, focusing on both conceptual and data driven themes that take place in an areal work environment committee.

Our informants include four areal work environment committees - narrowed down to five participators in the auto photography assignment. The interviews were conducted with an areal business manager, an executive project manager, a project manager and a carpenter, all part of the same areal work environment committee.

Our analysis shows that dominance in praxis ecologies has an impact on areas of praxis related to work environment. Safety as a dominant praxis within the praxis ecology of work environment and limits the possibilities of praxis related to health and well-being.

Safety can therefore be understood as a dominant and reproducing praxis in the work environment in the building industry. Based on our analysis, we can also conclude that not only is a strong praxis, such as safety within the praxis ecology of work environment, significant, but also praxis related to economy has a determining impact on the possibilities of implementing a proactive approach.

Indhold

Forord.....	1
Abstract.....	2
Kapitel 1 - Arbejdsmiljø i byggebranchen.....	6
1.1 Indledning.....	6
1.2 Problemfelt.....	7
1.2.1 Et historisk perspektiv.....	9
1.2.2 Fremtidens arbejdsmiljøarbejde.....	11
1.2.3 En proaktiv tilgang.....	13
Kapitel 2 - Problemformulering.....	15
2.1 Begrebsdefinition.....	15
Kapitel - 3 Opbygning og undersøgelsesdesign.....	16
3.1 Undersøgelsesdesign.....	16
3.2 Specialets opbygning.....	17
Kapitel 4 - Specialets case.....	18
4.1 Valg af case - fordele og faldgruber.....	18
4.2 Casebeskrivelse.....	19
Kapitel 5 - Erkendelsesinteresse, forskerposition og forforståelser.....	21
5.1 Erkendelsesinteresse.....	21
5.2 Forskerposition.....	22
5.2.1 Forskerpositioner.....	22
5.2.2 Rolle og loyalitetskonflikter.....	22
5.2.3 Relation til kolleger og ledelse.....	23
5.2.4 Rekruttering og adgang til feltet.....	24
5.2.5 Gensidighed.....	24
5.3 Forforståelser.....	25
Kapitel 6 - Kvalitative metoder.....	27
6.1 Dialogisk aktionsforskning.....	28
6.2 Abduktiv tilgang.....	31
6.3 Kvalitetssikring.....	32
Kapitel 7 - Teori.....	33
7.1 Videnskabsteoretiske antagelser om verden og viden.....	33
7.1.1 Viden og virkelighed.....	33

7.2 Praksisteori	36
7.3 Schatzkis analytiske begreber	38
7.3.1 Magt.....	39
8.0 Empiriindsamling	40
8.1 Indledende møder	40
8.2 Autofotografi	41
8.3 Interview	42
8.4.1 Design af interviewguide.....	43
8.4.2 Computerstøttede interviews	44
8.5 Valg af informanter.....	44
8.6 Etiske overvejelser	45
8.6.1 Indledende møder	45
8.6.2 Autofotografi	46
8.6.3 Interview.....	46
8.7 Databehandling	47
Kapitel 9 – Analyse af praksis	48
9.1 Analysestrategi	48
9.2 Analyse.....	49
9.2.1 Arbejdsmiljøarbejdet som praksis	50
9.2.2 Det gode arbejdsmiljø	54
9.2.3 Nuværende praksis.....	56
9.2.5 Barrierer.....	70
Kapitel 10 - Diskussion	77
10.1 Aktionsforskning.....	77
10.2 Autofotografi	78
10.3 Interview	79
10.4 Teori.....	79
10.5 Vision Zero	80
Kapitel 11 - Konklusion	81
Kapitel 12 - Litteraturliste	83
12.1 Bøger og artikler.....	83
12.2 Hjemmesider	88
Kapitel 13 - Bilagsoversigt.....	89

Kapitel 1 - Arbejdsmiljø i byggebranchen

1.1 Indledning

Det danske arbejdsmarked er ganske særligt. Ansatte har som enkeltpersoner og gennem sammenslutninger som f.eks. fagforeningerne stor indflydelse på arbejdslivet og dets udformning. Der er en stor grad af demokratisering omkring løn- og arbejdsvilkår, som med den danske model aftales mellem arbejdsmarkedets parter, hvilket har spillet en stor rolle i udviklingen på det danske arbejdsmarked (Larsen & Ilsøe, 2016).

I en stor del af de lande, vi normalt sammenligner os med, bestemmes løn- og ansættelsesforhold ved lov. Den danske model med treparts-forhandlinger er som nævnt ganske særlig. Derfor mener vi ikke, det giver mening at sammenligne med internationale forhold, men vil i stedet fokusere på de specifikke danske forhold.

Det findes derfor relevant at fokusere på de specifikke danske forhold frem for internationale, da danske og internationale forhold i denne sammenhæng ikke findes sammenlignelige, netop på grund af den danske model, der står som særlig for det danske arbejdslivs udvikling (Knudsen & Lind, 2012). Dog vil international forskning blive inddraget, hvor det findes relevant i forhold til belysning eller perspektivering af delelementer i undersøgelsen.

Specialets problemfelt vil belyse omfanget af arbejdsmiljøproblemer i den danske byggebranche og inddrage perspektiver på godt og sundt arbejdsmiljø. Herefter perspektiveres dette, via en historisk gennemgang af arbejdsmiljøet i den danske bygge- og anlægsbranche, til en forståelse af baggrunden for de arbejdsmiljøproblemer, som bygge- og anlægsbranchen står over for i dag. Med afsæt i den historiske udvikling belyses de strategier, der er udviklet i forsøget på at forbedre arbejdsmiljøet i bygge- og anlægsbranchen.

På baggrund af denne viden gives et bud på, hvorfor strategierne ikke har haft den ønskede effekt, for derefter at se på hvilket alternativ, der kunne være til den nuværende tilgang til arbejdsmiljøarbejdet i bygge- og anlægsbranchen.

1.2 Problemfelt

Ifølge Ladegaard, Thisted, Gensby, Skakon & Netterstrøm (2017), så er psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbesvær de to arbejdsmiljøområder, der har størst betydning for medarbejdernes sundhed og arbejdskraftudbud. Disse områder koster tilsammen det danske samfund 60-80 milliarder kroner årligt (Ladegaard et al. 2017).

Statistik fra Arbejdstilsynet viser, at risikoen for ulykker og nedslidning i bygge- og anlægsbranchen i Danmark er høj. Ulykkesstatistikken viser, at ansatte indenfor kategorien ”opførelse og nedrivning”, er den personalegruppe, der er udsat for flest ulykker pr. 10.000 beskæftigede (Arbejdstilsynet, 2017). Samtidig har denne gruppe ansatte den største andel af ulykker, der medfører fravær af mere end tre ugers varighed (ibid.). Kategorien “opførelse og nedrivning” dækker over bygningsarbejdere, der er tilknyttet større byggepladser.

I vores kandidatprojektet ”Sikkerhedsadfærd på byggepladsen” (Mrak, Karlshøj, Visby, Jensen & Rummenof, 2019), undersøgte vi praksisfællesskaber i relation til arbejdsmiljø på en byggeplads. Her blev det tydeligt, at ikke blot ulykkesstatistikken, men en lang række forhold, der er knyttet til arbejdsmiljøet bygge- og anlægsbranchen, kan kobles til både strukturelle, materielle og institutionelle faktorer i sjakket, virksomheden, branchen og fagforeningerne (Mrak et al., 2019; Ajslev, 2017; Grytnes, 2015; Baarts, 2006; Dyreborg, 2009; Axel, 2009; Kabel et al, 2020; Holm Jacobsen, 2014).

22. marts 2011 vedtog et bredt flertal i Folketinget en ny strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020. I denne strategi understreges det, at det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde. Målene for disse tre arbejdsmiljøområder var 25% færre alvorlige arbejdsulykker, 20% færre psykisk overbelastede og 20% færre med overbelastninger af muskel og skelet inden 2020 (Beskæftigelsesministeriet, u.å.).

Bygge- og anlægsbranchen udarbejdede i 2013 en handleplan med en række initiativer, der havde fokus på at knække kurven for alvorlige arbejdsulykker, herunder initiativer med fokus på forebyggelse, viden om sikker planlægning og udførelse samt samarbejdet om arbejdsmiljøet på byggepladsen (Arbejdstilsynet, 2013). Men ifølge Arbejdstilsynets årsopgørelse over anmeldte arbejdsulykker, er antallet af anmeldte ulykker mellem 2015-2017 stort set uændret inden for bygge- og anlægsbranchen. Det er altså, trods en række initiativer både fra myndighederne og i

branchen, ikke lykkedes at nedbringe omfanget af arbejdsulykker og nedslidning (Arbejdstilsynet, 2017).

Traditionelt arbejdsmiljøarbejde har, ifølge Sundhedsstyrelsen (2010), til formål at forebygge arbejdsulykker, nedslidning og fysisk såvel som psykisk sygdom som følge af arbejdet.

Sundhedsstyrelsen anvender følgende brede sundhedsbegreb: ”*Sundhed er en tilstand hos et individ eller en gruppe af individer karakteriseret ved fysisk, mental og social trivsel*” (ibid., s. 13). Således pointeres det, at sundhed på arbejdspladsen ikke kun omhandler fysisk arbejdsmiljø og fraværet af ulykker, men også omhandler psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

Det psykosociale arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen har, ifølge Johnny Dyreborg, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), ikke fået samme opmærksomhed som de fysiske arbejdsmiljøproblematikker. Dette på trods af, at arbejdsmiljøloven ligestiller fysisk og psykisk arbejdsmiljø (Beskæftigelsesministeriet, 2020).

I en landerapport vedrørende det psykiske arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen fra 2018 pointeres det, at psykosocialt arbejdsmiljø og fysiske arbejdsmiljøfaktorer ikke kan betragtes isoleret fra hinanden, da de er gensidigt afhængige (BAT-kartellet, 2018, s. 4 og 18).

Dette understøttes af ”Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde” fra 2010 (Borg, Nexø, Kolte & Andersen, 2010) hvor det fremgår, at medarbejdernes mentale helbred har betydning for “... *funktionsevnen og, afhængigt af det konkrete arbejde, tillige arbejdsevnen. Nedsat arbejdsevne kan komme til udtryk i tre former: nedsat produktivitet i arbejdet, sygefravær eller tidlig tilbagetrækning*” (ibid., s.117).

Landerapporten viser yderligere, at antallet af anmeldte psykiske erhvervssygdomme mellem 2010-2016 udgjorde ca. 3% (ca. 60 sager) ud af i alt 2000 årligt anmeldte erhvervssygdomme i bygge- og anlægsbranchen. Branchen lå dermed på det absolut laveste niveau blandt alle brancher i Danmark når det gælder anmeldelser af psykiske erhvervssygdomme (BAT-kartellet, 2018).

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø undersøgte i 2012, 2014 og 2016 det psykosociale arbejdsmiljø på baggrund af ansattes *selvvurderede* helbred og risikofaktorer. Undersøgelsen fra 2016 viste, at ”Mentalt helbred” i bygge- og anlægsbranchen blev vurderet til at være på gennemsnitligt niveau med alle andre danske brancher (ibid.).

Tallene viser altså en klar diskrepans mellem antallet af anmeldte psykiske erhvervssygdomme i forhold til de ansattes egen vurdering af eget mentale helbred. Antallet af *anmeldte* psykiske erhvervssygdomme var således lavere end de ansattes *selvvurderede* psykosociale risikofaktorer.

Der er altså en underrepræsentation af anmeldelser af psykiske erhvervssygdomme i bygge- og anlægsbranchen. Det tolker vi - sammenholdt med den høje andel arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen - som en manglende opmærksomhed på sammentænkning og sidestilling af psykosociale og fysiske risikofaktorer.

Som en del af problemindkredsningen, har vi valgt at kortlægge den historiske udvikling i arbejdsmiljøarbejde, så vi kan komme nærmere en problemstilling, der finder sin aktualitet, men også er funderet i, den historiske kontekst, som arbejdsmiljøet i bygge- og anlægsbranchen udspringer af.

1.2.1 Et historisk perspektiv

En række historiske paradigmeskift på det danske arbejdsmarked har, sammen med lovgivning på arbejdsmiljøområdet, medvirket til at skabe det fundament for arbejdsmiljø-arbejdet, som vi har i dag:

I 1954 blev der i Danmark vedtaget en ny lov om arbejdsbeskyttelse, der indebar at sikkerhedstjenester blev pligtmæssige på farlige fabrikker. Formålet med sikkerhedstjenesterne var at supplere Arbejdstilsynet ved at føre daglig kontrol med, at reglerne på arbejdspladsen blev overholdt. Sikkerhedsrepræsentanten fik rollen som kontrollant over for sine kolleger, og havde pligt til at informere arbejdsgiveren om sikkerhedsproblemer på arbejdspladsen.

Myndighedskontrollen ansås ifølge Dyreborg (2009) for at være drivkraften i virksomhedernes udvikling af arbejdsmiljøet, og normen blev fastsat af specifikationerne i loven.

Med socioteknikken som rammesættende for en reformbevægelse, der skulle skabe 'det gode arbejdsliv', både i forhold til produktivitet og trivsel, skete der i 1970'erne det første skift i forbedringen af arbejdsmiljøet (Kamp, Hasle & Andersen, 2014).

Den samfundsmæssig debat omkring demokratisering af erhvervslivet voksede, og den førte i 1973 til en ny lov om medarbejder-repræsentanter i virksomheders bestyrelser, hvor medarbejdernes indflydelse skulle blive et redskab i forbedringen af arbejdsmiljøet. Den sociotekniske strømning

rettede fokus mod et arbejdsliv med indflydelse, læringsmuligheder, social støtte og samarbejde (Hvid, 2014).

Det blev vedtaget, at virksomheder med mere end ti ansatte skulle oprette en arbejdsmiljøorganisation. Her skulle repræsentanter fra ledelsen og fra medarbejderne sikre udviklingen af det gode arbejdsmiljø.

Medarbejderne skulle nu have indflydelse på planlægning og processer med henblik på at mindske helbredsskadelige påvirkninger i arbejdslivet. Arbejdsforholdene skulle nu tilpasses de ansatte - ikke omvendt - og drivkraften blev i denne periode medarbejderinddragelse og demokrati, hvor normen blev fastsat af den sociale og tekniske udvikling i samfundet (Dyreborg, 2009).

I midten af 1980'erne fik synet på arbejdsmiljøet en ny dimension. Udviklingen af arbejdsmiljøkrav fik et erhvervspolitisk sigte, der skulle føre til produktudvikling og eksportmuligheder (ibid.). Arbejdsmiljø blev en måde at promovere social ansvarlighed over for interessenter i virksomhedernes omverden, og det blev essentielt for virksomheder at vise deres ansvarlighed udadtil gennem fokus på performancemål og standarder for arbejdsmiljø (ibid.).

Arbejdstilsynet kom i 2000'erne til at spille en stor rolle i synliggørelsen af det sociale ansvar, da det blandt andet blev lovpligtigt at offentliggøre virksomheders smileys på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Det fik en betydning for virksomhedernes konkurrencedygtighed at kunne indfri interessenters forventninger til det sociale ansvar, og virksomhedernes ansigt udadtil blev kostbart. Som følge af denne udvikling skete der således et skift i normen og drivkraften for "det gode arbejdsmiljø", der i højere grad fokuserede på, at virksomheder skulle leve op til eksterne interessenters forventninger til socialt ansvar (ibid.).

I bygge- og anlægsbranchen fik dette skift i fokus, ifølge Dyreborg (2009), den konsekvens, at arbejdsmiljøet blev koblet til andre strategiske områder. Fokus i arbejdet med arbejdsmiljø blev altså flyttet fra virksomhedernes ansatte og over til de eksterne interessenter. Dermed blev arbejdsmiljøorganisationerne trængt i baggrunden, og medarbejdernes mulighed for indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet blev udfordret (ibid., 2009).

Om denne udvikling er årsagen til, at der ikke er sket forbedringer i fx ulykkesstatistikken står ikke klart, men i en rapport fra 2002 pegede tidligere forskere i sikkerhedskultur ved DTU, Anne Richter og Elsebet Frydendal Pedersen, på en række mulige årsagsforklaringer til ulykker i byggeriet, både eksternt og internt i virksomhederne (Richter, & Pedersen, 2002).

Ifølge Richter og Pedersen stod holdning, effektivisering med henblik på tilpasning til markedssituationen og øgede tidskrav frem som betydende, og de konkluderede, at *”begrænset eller manglende forebyggende indsats; af tidsmæssige eller økonomiske årsager, og modsatrettede budskaber eller tolkninger af organisationens mål”* (ibid., s. 61) stod i vejen for en nedbringelse af antallet af arbejdsulykker.

Samtidig identificerede de et uudnyttede potentiale i, at der er en klar tendens til at der på alle niveauer i virksomhederne reageredes *efter* ulykkerne frem for at have fokus på en forebyggende indsats, og tilføjede her at *”vurderingen er, at deres (medarbejdernes, red.) muligheder for at foreslå forebyggende foranstaltninger, i høj grad afhænger af rammer og traditioner for samarbejde, deltagelse og indflydelse.”* (ibid., s. 64).

Opsummeret, så står bygge- og anlægsbranchen nu med den udfordring, at arbejdsmiljø, på trods af et fælles ideal om et sundt og sikkert arbejdsliv, har en tendens til at blive en ”sidevogn”, hvor der overvejende handles reaktivt - altså når skaderne *er* sket og (i nogen grad) uden systematik.

Medarbejderindflydelsen og den demokratiske udvikling af arbejdet udfordres, ifølge Hvid (2014), af en kortsigtethed, der har fokus på at gøre virksomhederne attraktive udadtil, frem for en langsigt investering i medarbejderne (ibid.).

Håndteringen af arbejdsmiljøet i bygge- og anlægsbranchen har således ændret sig fra et regulativt til et demokratisk paradigme, og efterfølgende til et omverdensstyret paradigme. Som følge heraf står særligt arbejdsmiljøorganisationerne tilbage med en begrænset autonomi og indflydelse i forhold til sikkerhed, sundhed og trivsel i virksomhederne (ibid.).

1.2.2 Fremtidens arbejdsmiljøarbejde

På baggrund af resultaterne af arbejdet med strategien for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020, er der i foråret 2019 indgået en ny trepartsaftale om en ny arbejdsmiljøindsats frem mod 2030

(Beskæftigelsesministeriet, u.å.). Denne nye strategi målretter arbejdsmiljøindsatsen mod at forbedre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø gennem fire nationale målsætninger:

1. *Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker*
2. *Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen*
3. *Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger*
4. *Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger*

Beskæftigelsesministeriet (u.å)

Det nye i denne strategi er, at udvalgte brancher skal sætte tal på, hvordan arbejdsmiljøet forbedres. Bygge- og anlægsbranchen er blandt de brancher, der *skal* sætte konkrete mål og tal for de tre første mål, der handler om fysisk arbejdsmiljø (ibid.).

Mere interessant er det for os, og for specialets problemfelt, at branchen *ikke* er forpligtet til at sætte mål for det psykiske arbejdsmiljø. Det er især interessant set i lyset af, at branchen, som tidligere nævnt, er underrepræsenteret i forhold til anmeldelser af psykiske erhvervssygdomme.

Ifølge strategien vedrørende arbejdsmiljøindsatsen skal der implementeres løsninger på det eller de konkrete problemer, virkshederne står med. Det giver et skærpet fokus på problemer, og altså på arbejdsulykker, der allerede *er* sket. I forlængelse heraf er der fortsat fokus på sanktioner, og der udstedes bøder for overtrædelse af loven (Beskæftigelsesministeriet, u.å), og der ses, i vores optik, således endnu en gang en tendens til overvejende reaktiv tilgang til arbejdsmiljøproblematikkerne.

Som tidligere nævnt er det ikke lykkedes at ændre væsentligt på statistikkerne for arbejdsmiljøet i branchen, og det er en nærliggende tanke, at den reaktive tilgang ikke har været tilstrækkelig i opfyldelsen af tidligere strategiers mål. Med tanke på at den nye strategi også er præget af en reaktiv tilgang, kan der være risiko for, at ambitionen om at sikre et godt arbejdsmiljø igen ikke kan opnås, og at en anderledes tilgang derfor er nødvendig.

1.2.3 En proaktiv tilgang

Seniorforsker Pete Kines fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har blandt andre arbejdet med udviklingen af proaktivt arbejdsmiljø. Vi har talt med Pete Kines, som fortæller om tanker og forskningen bag en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Han fortæller, at en proaktiv tilgang handler om at opstille positive mål for arbejdsmiljøprocessen, hvordan fokus skal rettes mod at integrere de processer, der sikrer en sundere og sikrere arbejdsdag, og hvordan målene primært skal fungere som retningsvisere (Pete Kines, samtale, 19. februar 2021; NFA, 2019).

En proaktiv tilgang belyser ikke kun fortiden, men også den nuværende situation samt hvad der bør gøres i fremtiden, hvis udviklingen af et sundhedsfremmende og forebyggende arbejdsmiljø med fokus på både sikkerhed, sundhed og trivsel skal finde sted (ISSA, 2020).

Den proaktive tilgang er et fokusområde på både nationalt og internationalt plan, og er ikke et nyt fænomen. International Social Security Association (ISSA), som er en sammenslutning af 320 organisationer i 160 lande, beskæftiger sig blandt andet med tiltag, der kan udvikle og fremme, en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Dette arbejde og forskning fra blandt andre Pete Kines har udmøntet sig i initiativet Vision Zero, der blev lanceret i 2017 og består af følgende syv retningslinjer for den organisatoriske tilgang til arbejdsmiljøarbejdet:

1. Tag lederskab, og vis engagement
2. Identificer farer, og kontroller risici
3. Definer målsætninger, og udvikl programmer
4. Skab et sikkert og sundt system, der gør dig velorganiseret
5. Sørg for optimal sikkerhed og sundhed i maskiner, udstyr og arbejdspladser
6. Opgrader kvalifikationer, og udvikl kompetencer
7. Invester i mennesker, og motiver gennem deltagelse og involvering

Vision Zero udspringer af Zero Accident Vision, som baserer sig på en antagelse om at alle ulykker i princippet er forebyggelige (Zwetsloot, 2017). Ifølge trendforsker Sarwant Singh (2012) er dette

en del af en global trend, der har en intention om at opnå perfektion - altså en kontinuerlig proces mod nul ulykker, nul kriminalitet, nul CO₂-udledning (Singh, 2012). Intentionen om "nul", er dog ikke at betragte som et egentlig mål, men som et koncept for, hvordan en virksomhed skal drives og udvikles (Zwetsloot, 2017).

Denne form for proaktiv tilgang har til formål at gøre arbejdsmiljøet til en integreret del af alle arbejdsprocesser, og ikke en særskilt del af arbejdet i virksomheden (Pete Kines, samtale, 19. februar 2021; Hasle, Madsen & Hansen, 2021), og adresserer således den "sidevognsproblematik", som bygge- og anlægsbranchen står overfor.

Samtidig sammentænker Vision Zero sikkerhed, sundhed og trivsel i en forståelse, der kan kobles til tidligere pointer vedrørende sammenhængen mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø - en forståelse af, at de har indflydelse på hinanden og dermed ikke kan stå alene (Pete Kines, samtale, 19. februar 2021).

Specialets ene forfatter har i et tidligere kandidatprojekt "Arbejdsmiljø i byggeriet – viden om kvalificeret arbejde med Vision Zero" undersøgt, hvorvidt et ideal for arbejdsmiljø baseret på initiativer som Vision Zero kunne bidrage til en forandring af eksisterende arbejdsmiljøforhold i byggeriet, og kunne konkludere, at det har det i høj grad potentiale til (Karlshøj, Klarskov & Burup, 2020).

Pete Kines (samtale, 19. februar 2021) peger dog på, at der, i den eksisterende forskning omkring den proaktive tilgang, mangler viden om implementeringen af proaktivt arbejdsmiljø i praksis (Pete Kines, samtale, 19. februar 2021; Zwetsloot, 2017). Der mangler altså viden om, hvad der sker, når det forsøges at implementere en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøet og der mangler viden om, hvilke barrierer, der kunne være for en vellykket implementering.

Fordi målet om et sikkert, sundt og trygt arbejdsliv ikke ser ud til at blive opnået med den hidtil overvejende reaktive tilgang til arbejdsmiljøarbejdet, bliver det både interessant og relevant at undersøge, hvad der, i virksomheders praksis i bygge- og anlægsbranchen, kan stå i vejen for implementeringen af en proaktiv arbejdsmiljøtilgang.

Kapitel 2 - Problemformulering

På baggrund af ovenstående redegørelse for vores valg og fokus, lyder specialets problemformulering:

Hvilken betydning har praksis i byggebranchen for implementeringen af en proaktiv tilgang til sundhed, sikkerhed og trivsel i arbejdsmiljøarbejdet?

Problemformuleringen vil primært blive besvaret med afsæt i empiri indsamlet i en konkret virksomhed i bygge- og anlægsbranchen. Da en virksomheds arbejdsmiljøorganisation er den organisatoriske ramme, der skal sikre det gode arbejdsmiljø, findes det relevant at undersøge den eksisterende praksis omkring arbejdsmiljøorganisationen samt dens betydning for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Intentionen er at bringe både lokale og organisatoriske perspektiver i spil med henblik på at blottlægge mulige barrierer for implementeringen af en proaktiv tilgang.

2.1 Begrebsdefinition

Med henblik på skabe gennemsigtighed vedrørende forståelsen af genstandsfeltet, vil det her blive præciseret, hvordan vi forstår problemformuleringens begreber:

Praksis forstår vi som aktørers konkrete handlinger og aktivitet, situeret kropsligt, rumligt og i tid. Således lægger vores forståelse af praksisbegrebet sig op ad praksisteorien og begrebet vil blive udfoldet i teoriafsnittet.

Arbejdsmiljøorganisation forstår vi som den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation, der har til opgave at: *“Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed.”* (Arbejdstilsynet, u.å). Arbejdsmiljøorganisationen består af en repræsentant for arbejdsgiveren, valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere (ibid.).

Implementering af en proaktiv tilgang er i vores optik den proces, hvor virksomheden aktivt arbejder med at forandre tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet i retning af en proaktiv tilgang.

Sundhed anses ifølge WHO for at være *“en tilstand af fuldstændig fysisk, psykisk og socialt velbefindende og ikke blot fravær af sygdom eller svækkelse”*. (WHO, u.å., forfatterens oversættelse).

Vi har valgt at opdele denne definition ud fra den betragtning, at det kan være nyttigt, at begreber inden for fysisk og psykisk sundhed adskilles. **Sundhed** skal derfor, i denne sammenhæng, forstås som fravær af sygdom og nedslidning som følge af arbejdet. **Sikkerhed** er at forstå som forhold knyttet til det fysiske arbejdsmiljø og **trivsel** som forhold knyttet til psykisk og socialt velbefindende. Psykisk arbejdsmiljø er således at forstå som knyttet til trivsel.

Kapitel - 3 Opbygning og undersøgelsesdesign

I udarbejdelsen af et forskningsprojekt foretages en række valg vedrørende undersøgelsens filosofiske paradigme, den videnskabsteoretiske tilgang, anvendte metoder og strategier for empiriindsamling. Gennem denne stillingtagen søger forskeren ifølge metodeforsker Mark Saunders et al. (2019), at legitimere sin forskning ved at forholde sig til subjektivitet, interesser og risikoen for tilfældige sammentræf. I det følgende vil vi skitsere specialets opbygning og undersøgelsesdesign.

3.1 Undersøgelsesdesign

Designet af indeværende speciale er inspireret af Research Onion modellen (ibid.), som er et værktøj, der via sin metodiske tilgang hjælper forskeren til at fokusere på til- og fravalg i forskningsdesignet. Modellen er således ikke definerende for undersøgelsens udformning, men et hjælpeværktøj til at huske på, hvilke aspekter, det findes relevant at inddrage i undersøgelsens design.

3.2 Specialets opbygning



Kapitel 4 - Specialets case

4.1 Valg af case - fordele og faldgruber

Med henblik på at undersøge praksis i byggebranchen, findes det relevant at benytte et casestudie.

Casestudie kan anses som en udvidelse af den regelbaserede viden, idet den, ifølge Bent Flyvbjerg (2012), professor ved University of Oxford, giver et mere nuanceret syn på virkeligheden, end det som kan findes i teorien.

Flyvbjerg finder det vanskeligt at argumentere for at studere menneskelig praksis ud fra rent teoretiske begrebsapparater. Samfundsvidenskaben kan ikke på samme måde som naturvidenskaben præsentere forudsigende teorier og universelle begreber. Den konkrete og kontekstbundne viden, der fremkommer i casestudiet, må anses for at være, hvis ikke mere, så lige så legitim som den universelle og teoretiske (ibid.).

Således repræsenterer den viden, som dette speciale tilvejebringer, i vores optik, en konkret og kontekstbestemt viden om praksis i byggebranchen, der ikke kunne være opnået ved teoretisk deduktion.

Problemformuleringen søges således belyst ud fra et casestudie, hvor det empiriske materiale indhentes i en større dansk entreprenørvirksomhed. Og netop fordi undersøgelsen tager udgangspunkt i én enkelt virksomhed, så er valget af denne essentiel.

Flyvbjerg (2012) pointerer, at virkeligheden har en iboende og disciplinerende kraft, idet forskeren i mødet med virkeligheden vil opleve at blive korrigeret af aktørerne (Flyvbjerg, 2012, s. 480). Vi kan således forvente, at informanterne vil gå i rette med os, hvis vores bias ikke stemmer overens med deres forståelse af virkeligheden.

Casen er i dette speciale valgt ud fra flere kriterier:

Den valgte virksomhed repræsenterer et eksempel på en større dansk entreprenørvirksomhed, der har en etableret arbejdsmiljøorganisation og som har potentiale til forbedring i arbejdsmiljøet. Virksomheden vælges derfor ud fra en forventning om dens informationsindhold (ibid).

Vi forventer altså, at den valgte case kan medvirke til at blotlægge hvilke barrierer, der kan være i arbejdsmiljøorganisationens praksis for implementeringen af en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

Vi begge har forbindelser til den valgte virksomhed. Vi har begge, i tidligere kandidatprojekter, anvendt virksomheden til indsamling af empiri og Mette Karlshøj er ansat i virksomheden. Dermed er virksomheden tilgængelig og åben for undersøgelsen.

Sidst men ikke mindst, så vælges virksomheden, fordi den i sin strategi frem mod 2025 har implementering af Vision Zero som fokusområde. Dermed tilgodeses vores behov for en virksomhed, hvor der skal implementeres en proaktiv tilgang. Og på den måde bliver det muligt for os at blotlægge netop praksis og dens betydning for implementerings-processen som beskrevet i problemformuleringen.

Valget kalder på en refleksion over, hvordan erkendelsesinteresser og forskningsspørgsmål bliver til, når forskningen forgår i tæt samarbejde med en given virksomhed.

Gleerup, Thomsen, Sauzet og Bojesen (2017) pointerer, at den praksisnære forskning indebærer både fordele og ulemper.

Ved at vælge en virksomhed, der vil arbejde med Vision Zero, rammer vi, som tidligere nævnt, ned i en global "Zero" trend, og et "her-og nu" perspektiv på, hvordan arbejdsmiljøproblematikker kan adresseres (Gleerup et al., 2017, s. 6).

Herved får dette speciale en forankring i praksis, men rummer også potentialet til at kritisere både den eksisterende praksis og det koncept, som anses for værende løsningen - og indebærer en risiko for at blive en blåstempling af ledelsens strategiske beslutninger.

Dette afføder et stort behov for en række overvejelser omkring vores rolle og position. Disse overvejelser udfoldes efter en beskrivelse af casen.

4.2 Casebeskrivelse

Virksomheden er en dansk entreprenørvirksomhed, der med sine cirka 700 medarbejdere udfører bygge- og anlægsopgaver inden for nybyg og renovering i hele landet.

Den øverste ledelse har hovedsæde på Sjælland mens de administrative enheder er fordelt på fire lokationer henholdsvis på Sjælland, på Fyn og i Jylland.

Produktion er geografisk spredt i hele landet på byggepladser af variabel størrelse, og er organiseret i divisioner - dels efter typen af byggeprojekter, dels efter geografisk placering. Virksomheden udfører både byggeri for private bygherrer, og indgår i større partnerskaber med offentlige bygherrer.

På arbejdsmiljøområdet har virksomheden den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation, bestående af tre niveauer:

Det strategiske niveau med et hovedarbejdsmiljøudvalg, som består af fire repræsentanter for ledelsen og seks medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter. Udvalget mødes en gang årligt, hvor det forgangne års indsats evalueres og der sættes mål for det kommende år.

Det taktiske niveau med seks områdarbejdsmiljøudvalg, der dækker område Øst (Sjælland og Fyn, Vest (Århus), Nord (Ålborg), Værksted, Service og Administrativt personale.

Områdarbejdsmiljøudvalgene består af repræsentanter for ledelsen samt valgte repræsentanter for både funktionærer og håndværkere. Antallet af medlemmer varierer efter udvalgets områdestørrelse. Udvalgene mødes tre gange om året og har til opdrag at arbejde med de mål, der er udstukket af hovedarbejdsmiljøudvalget, samt igangsætte tiltag, de måtte finde behov for, og vidensdele om disse tiltag.

Det operationelle niveau med de lokale arbejdsmiljøgruppeudvalg, der har ansvar for håndteringen af det daglige arbejdsmiljøarbejde på de enkelte byggepladser.

Derudover har virksomheden en arbejdsmiljøafdeling, som består af en arbejdsmiljøchef og to ansatte.

Arbejdsmiljøafdelingen er organisatorisk placeret i afdelingen "Produktionssupport" under direktøren for "Nybyg og renovering".

Arbejdsmiljøafdelingens funktion er at supportere både ledelse, produktion og arbejdsmiljøorganisation samt varetage lovmæssige aspekter i forbindelse med ulykker og andre arbejdsmiljørelaterede forhold.

Koordineringen af det daglige arbejdsmiljøarbejde på pladserne varetages som oftest af en sikkerhedskoordinator, ofte en bygge- eller serviceleder, i samarbejde med de relevante parter på byggepladsen - eksterne samarbejdspartnere, underentreprenører eller egne håndværkere.

Virksomheden oplever blandt andet udfordringer med en ulykkesfrekvens, der ligger over det ønskede, og en række stresssygemeldinger blandt funktionærene. Virksomheden har netop lanceret en strategi frem mod 2025, hvor den vil implementere tidligere nævnte Vision Zero, da det anses som løsningen på de arbejdsmiljømæssige udfordringer, virksomheden oplever.

Kapitel 5 - Erkendelsesinteresse, forskerposition og forforståelser

5.1 Erkendelsesinteresse

Med afsæt i det tidligere nævnte ideal om et sundt, sikkert og trygt arbejdsliv, er det relevant at lade sig inspirere af en kritisk teoretisk tilgang til feltet.

Kritisk teori beskæftiger sig med en kritik af samfundet på makroniveau med et sigte mod frigørelse fra udviklingstræk, der står vejen for menneskelig udvikling. Kritisk teori fremsætter også teorier om, hvad der undertrykker mennesket (Juul & Pedersen, 2012).

Når vi vælger at lade praksis i en virksomhed i byggebranchen være genstand for kritikken, anlægger vi et kritisk perspektiv på mesoniveau.

I en kritisk-teoretisk tilgang forudsættes det, at betingelserne for vellykket menneskelig væren defineres. Heri ligger der, for dette speciale, et normativt ideal om at ”ansatte skal have et sundt og sikkert arbejdsliv” som grundvilkår for ”det gode arbejdsliv”.

Når dette grundvilkår ikke opfyldes, er sigtet med en emancipatorisk erkendelsesinteresse at bidrage til en forståelse af, hvorfor dette grundvilkår ikke kan opfyldes.

Vi antager at den reaktive tilgang til arbejdsmiljøet i byggebranchen ikke indfrier idealet om et sundt, sikkert og trygt arbejdsliv for ansatte og at de ansatte derfor skal frigøres af en reaktiv tilgang til arbejdsmiljøet.

Intentionen for dette speciale er således at blotlægge barrierer for udvikling med henblik på at muliggøre en frigørelse fra den nuværende reaktive tilgang. En tilgang, der tilsyneladende hæmmer udviklingen af det gode arbejdsmiljø for ansatte i byggebranchen.

Denne blotlægning udføres med det overordnede mål at opnå et bedre arbejdsliv med færre arbejdsulykker, samt bedre sundhed og trivsel for ansatte i byggebranchen.

5.2 Forskerposition

Som nævnt, så har begge forfattere kendskab til feltet, til virksomheden og til informanterne - om end i forskellig grad - og det er derfor relevant at udfolde de overvejelser, et sådant kendskab giver anledning til, og ikke mindst de konsekvenser, det kan have.

Det følgende vil derfor indeholde refleksion over vores forskerposition samt en redegørelse for tidligere projekter og forforståelser.

5.2.1 Forskerpositioner

At forske i eget felt afføder en række potentielt problematiske forhold, og set i lyset af vores emancipatoriske sigte, er det relevant, at vi forholder os til vores forskerposition.

Som en del af undersøgelsen, kommer vi til at spille en rolle i forhold til virksomhedens implementering af Vision Zero. I den forbindelse kan vi opfattes som både konsulenter og forskere.

Ifølge Maxine Simmons (2007), der har bedrevet etnografisk forskning i egen organisation, må forskeren forholde sig til især fire aspekter af forskerpositionen:

Rolle og loyalitetskonflikter, relation til kolleger og ledere, rekruttering og adgang til feltet samt gensidighed (Simmons, 2007, s. 7).

Disse fire aspekter vil vi reflektere over i det følgende.

5.2.2 Rolle og loyalitetskonflikter

Ifølge Sue Reed og Jan Procter, forfattere til bogen "Practitioner Research in Health" (1995), kan forskeren positioneres inden for tre kategorier: insideren, hybriden og outsideren.

Outsideren, der ikke har erfaring med den praksis der forskes i. Hybriden, der er deltidsforer/deltidspraktiker eller praktiker, og forsker i ukendt kontekst. Insidereren, der forsker i egen organisation og kollegers praksis.

Vi har hver vores erfaringsniveau med specialets undersøgelsesfelt, og repræsenterer således to vidt forskellige positioner. Den ene er outsideren med begrænset erfaring med feltet, og den anden er insideren med indgående kendskab til både branchen i kraft af flere års erfaring og virksomheden i kraft af, at hun er ansat.

Vi ser de to forskellige forskerpositioner som en styrke, da det tilfører undersøgelsen forskellige tilgange til feltet. Tilgange, der hver især kan bidrage til at sikre undersøgelsens validitet.

Outsideren har ifølge Reed & Procter (1995) en overvejende akademisk interesse i feltet, har ikke en lang række forforståelser i forhold til feltet, og har ingen særlig fordring omkring forskningens anvendelse i feltet. Outsideren kan således tilgå feltet mere åbent og fordringsløst.

Modsat har insideren en interesse i at bidrage til den konkrete praksis og har et indgående kendskab til feltet, til virksomheden og til de personer, der indgår i forskningen. Insidereren kan derfor bidrage med dybdegående og historisk indsigt.

Insidereren – Mette Karlshøj - er i sin ansættelse fritaget for arbejdsopgaver i de to år, kandidatuddannelsen tager. Hun har således ikke nogen nuværende funktionskonflikter i forhold til virksomheden. Hun har undervejs været opmærksom på at afstemme sin "forskerfrihed" med virksomheden, og der har ikke været stillet krav om særlig loyalitet eller fokus på virksomheden i studiet eller opgaver. Tværtimod har der været stor interesse for og nysgerrighed om, hvordan dét at have en "insiderforsker" har kunnet bidrage til udvikling af virksomheden gennem fokus på problematikker, der ikke tidligere har været opmærksomhed på.

Det kan dog ikke afvises, at insideren er påvirket af sin relation til virksomheden.

5.2.3 Relation til kolleger og ledelse

Forsker-rollen kan være deltagende, moderat deltagende, passivt deltagende eller udelukkende observerende (Simmons, 2007). Hver grad af deltagelse har sine fordele og ulemper. Vi har løbende reflekteret over, hvor høj grad af deltagelse, der er hensigtsmæssig i forhold til, hvordan allerede

eksisterende relationer kunne indvirke på undersøgelsen, dels hvor meget det var nødvendigt at "skjule agendaen" for ikke at forurene feltet (Bailey, 2007).

Hensigten har været, at forskerrollen skulle være moderat deltagende, hvor viden bliver til i samspil mellem forsker og informanter, i en forskningspraksis, der har til hensigt at påvirke eller forandre praksis (Nielsen, 2004, s.519).

Derudover har vi tilstræbt at være tydelige omkring insiderens rolle som forsker, kollega og medarbejder (Simmons, 2007). Det har vi gjort ved kontinuerligt at gøre virksomheden og informanterne opmærksom på forskerrollen, redegøre for hensigten med specialet (Bailey, 2007) og have fokus på ikke at henfalde til indforståethed med informanterne (Simmons, 2007).

5.2.4 Rekruttering og adgang til feltet

Virksomhedens ledelse har på forhånd tilkendegivet at der var "frie tøjler" for undersøgelsen og at der ville være adgang til de nødvendige informanter og informationer uden betingelser eller begrænsninger. Der har undervejs ikke været anledning til at tro, at der har været modstand eller barrierer for undersøgelsens udførelse.

I rekrutteringen af informanter har det været et fokuspunkt, at de har været informeret om undersøgelsens formål og at undersøgelsen vil være tilgængelig for virksomheden efterfølgende.

Informanterne har alle indvilliget i deltagelse, og det har været et opmærksomhedspunkt at indgå i dialog omkring det forhold, at nogle kunne føle sig forpligtede til at deltage (Bailey, 2007). Netop derfor er det blevet forklaret, at det er helt legitimt at takke nej, også uden at det får konsekvenser for ens fremtid i virksomheden.

5.2.5 Gensidighed

Undersøgelsen er inspireret af dialogisk aktionsforskning, som fordrer, at viden skabes i et gensidigt forhold mellem forsker og felt. I denne gensidige påvirkning går forandring af praksis og videnskabelse hånd i hånd (Nielsen, 2004, s. 517) og med det sigte, at vi som forskere ikke blot får karakter af at være en uønsket udefrakommende (Simmons, 2007).

Ifølge Simmons (2007) kan den tidligere nævnte forskerrolle som moderat deltager påtage sig rollen som ”kritisk ven” og på den måde opnå troværdighed både i forhold til forskningen og i forhold til virksomheden. Ligeledes kan den ”kritiske ven” bidrage til, at der skabes viden, som ellers ikke ville være opstået i feltet og bidrage til at forskningen beriges.

Ifølge Bailey (2007) er der en risiko for, at forskeren mister fokus på forskningsagendaen og får vanskeligt ved at distancere sig fra feltet efter endt empiriindsamling. Forskeren bør derfor have fokus på: deltagelse med metaperspektiv, klarhed over forskerens subjektive forforståelser, evne til metarefleksion og anerkendelse af den ubevidste dimension (ibid.).

For os har det været et fokuspunkt at diskutere disse forhold undervejs, og her har netop det, at insideren og outsideren har forskellige forhold til virksomheden, kunnet bidrage til at komme ”ud af feltet” med forskerrollen i behold.

5.3 Forforståelser

Følgende afsnit om forståelser udspringer således af et tidligere fælles kandidatprojekt samt af samtaler om Mette Karlshøjs to andre kandidatprojekter og af vores opfattelse af både branchen og virksomheden.

Indledende er vores forforståelse at byggebranchen er en branche, hvor der er et stort fokus på det fysiske aspekt af arbejdet, og at der som følge deraf i høj grad er fokus på ulykker.

Samtidig har vi indtryk af, at der med det store fokus på det fysiske arbejdsmiljø og ulykker, ikke er samme fokus på det psykiske arbejdsmiljø, fordi det i forhold til det fysiske arbejdsmiljø er sværere at måle.

Vores tidligere undersøgelser viser, at der er stor opmærksomhed på økonomi og på indtjening i branchen, og at dette har indflydelse på, hvilke ressourcer der stilles til rådighed i forhold til arbejdsmiljø.

Vores opfattelse er at arbejdsmiljøsamarbejde i virksomheden overvejende foregår lokalt på byggepladserne - og igen - i relation til fysisk arbejdsmiljø. Dette lokale og ulykkesfokuserede arbejde skyldes at det er hér, der udføres arbejde, der kan lede til de arbejdsulykker, som virksomheden har fokus på at nedsætte antallet af.

Samtidig er det vores opfattelse, at der i branchen overvejende er en reaktiv kultur, hvor der er fokus på "brandslukning" frem for forebyggelse og at der ikke arbejdes fokuseret med sundhed og trivsel i virksomheden. Dette, formoder vi, hænger sammen med en forståelse af, at de skiftende arbejdslokationer i byggeriet ikke tillader langsigtet og måske strategisk arbejdsmiljøarbejde, og at der er en opmærksomhed på, at virksomheden straffes økonomisk, hvis den ikke lever op til eksterne krav ift. fx ulykkesfrekvens.

Vi formoder, at samarbejdet omkring arbejdsmiljø mellem de organisatoriske niveauer er styret af den organisering og de arbejdsroller, som de enkelte medlemmer af fx områdearbejdsmiljøudvalgene har. Yderligere er det vores opfattelse, at der er en "nedarvet" forståelse af, hvem "man" går til, og hvilke løsningsmuligheder og mandater, der er inden for arbejdsmiljøarbejdet. Et tidligere kandidatprojekt vedrørende praksisforståelser i det vertikale samarbejde viste en flaskehals i kommunikationen mellem ledelse og produktion, hvor arbejdsmiljøchefen bliver bindeled for alt, også det der ikke nødvendigvis falder inden for hendes ansvarsområde.

Vores forforståelse er, at områdearbejdsmiljøudvalgene ikke har den store indflydelse på dagligdagen på byggepladserne og for nuværende er et forum, der er uden rigtig at blive "brugt til noget". Vi tror at samarbejdet omkring arbejdsmiljø mellem ledere på det operative- og institutionelle niveau er sparsomt og for løst struktureret, og at det kan have betydning for, hvordan der (kan) arbejdes med arbejdsmiljømæssige problemstillinger. Vi tror ikke, at medarbejderne i organisationen har et klart billede af, hvad områdearbejdsmiljøudvalgene er og hvad de laver. Vi tror heller ikke, at det er klart, hvor ansvars- og opgavefordelingen mellem arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljøafdelingen er.

Men vi tror også - med udgangspunkt i Mette Karlshøjs kandidatprojekt vedrørende branchens parathed til at arbejde proaktivt (Karlshøj, Ankerstjerne & Burup, 2020) - at der er mange, der gerne vil arbejde mere proaktivt og udvikle arbejdsmiljøet. Det er vores opfattelse, at der ses en mulighed i at "den gode planlægning", som virksomheden har fokus på ift. produktionen, også kan overføres til arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig viste Mette Karlshøjs kandidatprojekt vedrørende praksisforståelser, at der er en forståelse af, at arbejdsmiljø ikke bliver prioriteret og "målt nok" til, at der er incitament til at udvikle arbejdsmiljøarbejdet (Karlshøj & Holk, 2020).

Kapitel 6 - Kvalitative metoder

”Kvalitativ forskning (har) til formål at undersøge fænomener gennem studier af menneskers aktiviteter og de betydninger, de tillægges, i de miljøer, hvor de naturligt forgår, og med de ting (artefakter), de nu måtte anvende og omgive sig med” (Kristensen og Hussain, 2019, s. 19).

Den kvalitative forskning finder sin anvendelse i dette speciale idet specialet undersøger praksis i en konkret kontekst, altså arbejdsmiljøet i byggebranchen.

Specialets case er en virksomhed, der ønsker en forandring – implementering af Vision Zero – ud fra en betragtning om, at det, virksomheden for nuværende gør, ikke har den ønskede effekt på medarbejdernes arbejdsmiljø.

Ifølge Jørgen Bloch-Poulsen, ph.d og forandringskonsulent, er det relevant at beskæftige sig med dialoger *“når man ikke kan fortsætte med de sædvanlige måder at gøre tingene på i ens daglige arbejde. Når man er i tvivl om grundlaget for den måde, man tænker og handler efter”* (Bloch-Poulsen, 2010, s. 9).

Vi finder det derfor relevant at tage afsæt i en metode, der kan blottlægge praksisser for arbejdsmiljøarbejde, der er i virksomheden, og de barrierer, der måtte være for at for at nye typer dialoger og dermed forandring af praksis kan ske i virksomheden.

Når forandring udspringer af ledelsens erfaringer og fortolkninger af praksis, foregår der ifølge aktionsforskerne Mia Hussted og Ditte Tofteng, en ”virkelighedsreduktion”, som begrænser virksomhedens samlede billede af ”realitet” og praksismuligheder.

Med en strategi frem mod 2025, der indeholder implementering af Vision Zero, udspringer forandringen fra ledelsens erfaringer. Dermed tager forandringen ifølge Husted og Tofteng (2012) afsæt i en praksis, som ikke nødvendigvis er gældende på produktionslinjen.

Dette leder til en virkelighedsreduktion, idet praksis og forståelsen af den virkelighed, praksis udgør på produktionslinjen, ikke er den samme som på ledelsesniveau.

Husted og Tofteng understreger, at forandring igangsat af ledelsen således kan udfordre genkendeligheden' på produktionslinjen. Produktionslinjens deltagelse i nye tiltag, kan også blive udfordret på grund af begrænsningen af virksomhedens samlede billede af 'realitet' og praksismuligheder (Husted og Tofteng, 2012).

Som følge heraf er der risiko for at implementeringen af en ny praksis mislykkes.

Jørgen Bloch-Poulsen kobler sig på denne forståelse i sin antagelse om, at mange påståede dialoger, slet ikke er dialoger (ibid., s. 11), forstået som:

“ En dialog er en fælles undersøgende samtale om et emne, hvor der ikke er noget på forhånd givet svar; hvor man deler viden og erfaringer; hvor man er villig til at stille spørgsmål ved egne og andres antagelser; hvor man ved at tale i øjenhøjde bidrager til at alle trives og man kommer derud, hvor isen er tynd; hvor man tør træffe en beslutning i fællesskab.”

(ibid., s. 9)

Han anfægter hierarkiske organisationers evne til dialog og pointerer, at hvis en organisation skal udvikle sig, så er det essentielt at både de dialogiske og de kommunikative kompetencer er tilstrækkelige, således at dialogen ikke blot omhandler konkrete problemstillinger, men også omfatter en proaktiv tilgang til lignende situationer i fremtiden (ibid.).

Med afsæt i ovenstående har vi i metodevalget ladet os inspireret til at anvende en form for dialogisk aktionsforskning. Det følgende afsnit vil derfor overordnet redegøre for de aspekter af den dialogiske aktionsforskningstradition, som empiriindsamlingen kobler sig på.

6.1 Dialogisk aktionsforskning

Dialogtraditionen udspringer ifølge Husted og Tofteng (2012) af Habermas' kritiske tæknning, og har dermed et iboende ideal om forandring gennem udvikling af nye og dialogfremmende metoder, som vi ser kobler sig til Bloch-Poulsens pointer.

Aktionsforskningens ærinde er ifølge Husted og Tofteng (ibid.) målrettet mod at inddrage repræsentanter for alle niveauer i en virksomhed i dialoger om arbejdspladsens udvikling ud fra den

antagelse, at viden skabes og udvikling sker gennem konsensusorienteret dialog (ibid., s.71). Metoderne skal sikre, at medarbejdere på alle niveauer og ledelse aktivt deltager i udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet. Ligeledes søger den dialogbaserede aktionsforskning at ”*integrere dialogen som konkret forandrings- og udviklingsværktøj på alle niveauer i virksomheden*” (Husted og Tofteng, 2012, s. 70). Dette skal ses med henblik på at blottlægge udviklingstræk i virksomheden, som kan stå i vejen for medarbejdernes udvikling.

Vi finder det således relevant at søge inspiration i den dialogbaseret aktionsforskning fordi den indeholder en metodisk kritik af topstyrede udviklingsprojekter og fordi den dialogbaserede aktionsforskning gennem facilitering af interventioner har til hensigt at forandre praksis vedrørende arbejdsmiljø.

Den har altså en iboende kritik af de eksisterende forhold.

Tillige er der med inspirationen fra den dialogbaserede aktionsforskning en indbygget sikring af vores intention om, at specialet ikke ”går ledelsens ærinde” i arbejdet med implementering af en proaktiv tilgang, men netop har fokus på den forandrende dialog vertikalt i virksomheden. Aktionsforskningen har en iboende fordring om at viden opstår i samspil med informanterne, og vi vil i metodevalget søge at involvere informanterne i den transformative proces, hvor deres praksis bidrager til videnskabelsen (Nielsen, 2004, s. 525).

Ved at inddrage forskellige metoder og teorier i besvarelsen af problemformuleringen, gør vi brug af eklekticisme forstået som “*en betegnelse for kombination og integration af viden fra forskellige fag, discipliner eller videnskaber i undersøgelsen af virkeligheden*” (Sonne-Ragans, 2012, s. 34), og giver en mere nuanceret belysning af den empiriske virkelighed.

Kritisk teori og praksisteori bidrager hver især med perspektiver, der udgør en del af den samlede forståelse af virkeligheden, og hjælper os dermed til en bredere forståelse af feltet (ibid.).

Samtidig er vi opmærksomme på, at eklekticisme ikke kan inddrage alle metoder og teorier, og belyse alle perspektiver på problemformuleringen, og derfor vil specialet ikke kunne producere fuldkomne svar på problemformuleringen (ibid.). Den viden der opnås, vil altså være kontekstbestemt og universel.

Med et sigte mod at igangsætte forandrende dialoger, komme tættere på informanternes praksis og opnå nuanceret viden omkring denne, er vores valg af metoder til empiriindsamling faldet på:

Indledende møder med tre udvalgte områdearbejdsmiljøudvalg, individuel autofotografi og individuelle semistrukturerede interviews.

Med inspiration fra den dialogiske aktionsforskning, afholdes møderne med de tre områdearbejdsmiljøudvalg med henblik på at rammesætte de udvalgte fora for forandrende dialoger i forhold til implementeringen af den proaktive tilgang. Indledningsvis er hensigten med møderne at skabe en relation til informanterne, hvor informanterne opnår en tillid til os og opnår troværdighed til de forskning, vi bedriver. Derudover er ærindet at præsentere Vision Zero, som informanterne på nuværende tidspunkt kun kender som et udefineret punkt i strategien frem mod 2025.

Præsentationen af Vision Zero er grundlaget for den videre blotlægning af, hvordan praksis reagerer på implementeringen. Vi har valgt selv at præsentere Vision Zero fordi vi har en formodning om at vi, som forskere, kan have en mere "neutral rolle" i forhold til risikoen for virkelighedsreduktion.

Hvis Vision Zero bliver præsenteret af ledelsen, vil præsentationen med stor sandsynlighed udspringe af deres verdensforståelse, og dermed bidrage til en u hensigtsmæssig virkelighedsreduktion (Husted og Tofteng, 2012). Med afsæt i Habermas og dialogtraditionen, vil der ligeledes være større mulighed for, at medlemmerne i arbejdsmiljøudvalget kan deltage på lige fod i diskussionen, når det ikke er en repræsentant for ledelsen, der forestår præsentationen.

Vi er bevidste om, at vi har en form for dobbeltrolle som både forsker og "konsulent", og at det har indflydelse på den viden, undersøgelsen tilvejebringer. Dobbeltrollen giver os dog også mulighed for at inddrage arbejdsmiljøudvalgets medlemmer som videnskabere i undersøgelsen. I samspil med os giver de forskningsprocessen indhold og retning (Nielsen, 2004, s. 520), og bidrager til, at der skabes viden, som ellers ikke ville være opstået (Simmons, 2007). Dobbeltrollen og samspillet i forskningsprocessen vil vi reflektere yderligere over i diskussionen af undersøgelsens resultater. Som afslutning på de indledende møder bliver informanterne spurgt, om de vil deltage i vores undersøgelses næste led, autofotografi.

Autofotografi, hvor informanterne tager billeder af deres hverdagspraksis, er valgt for at bringe forskeren tættere på aktørernes praksis og hverdag - noget der grundet Covid19-pandemien ellers ikke er muligt gennem gængse observationsstudier. Metoden vil således give informanterne mulighed for at udtrykke den nuværende praksis gennem fotografier af deres hverdag.

De semistrukturerede interviews, der udføres efter autofotografi, kan tilføre flere nuancer til informanternes beskrivelser af praksis og bidrage til en dybere forståelse af praksis og virksomhedens overordnede arbejdsmiljø, som det kommer til udtryk gennem dialogen.

De konkrete metodevalg vil blive uddybet, argumentet for og diskuteret yderligere i metodeafsnittet.

6.2 Abduktiv tilgang

Vi har fundet det relevant at tilgå undersøgelsen abduktivt. Den abduktive tilgang tager udgangspunkt i forskerens undren eller overraskelse over en observation, et fænomen eller en case, hvor forskerens forventninger eller forudgående viden ikke stemmer overens med det oplevede (Olsen og Pedersen, 2018).

Ifølge Petersen & Triantafillou vil en abduktiv tilgang ”*anvendes med en antagelse af, at samfundet videnskabeligt kun kan forstås igennem sekvenser af handlinger, der leder til mulighed for viden om praksis.*” og ”*at en hændelse skal forstås på baggrund af den proces, den indgår i, og kan få generel betydning i lignende komplekse situationer* (Petersen & Triantafillou, 2018, s. 51).

Den abduktive tilgang adskiller sig således fra både induktiv og deduktiv tilgang ved, at den i udgangspunktet hverken søger at udlede viden gennem observationer eller teori, men derimod søger at fokusere på den kontekst, som udløste forskerens undren (ibid.). Vores indledende undren knyttede sig til, at der, trods mange gode intentioner, forsat er mange og store problemer med arbejdsmiljøet i bygge- og anlægsbranchen. Vi undrede os over, hvorfor det er så svært at udvikle arbejdsmiljøet i byggebranchen, når der tilsyneladende både er fokus og vilje til at ændre forholdene. Gennem inddragelse af relevant teori er vores hensigt at skabe nye indsigter, som derefter - med udgangspunkt i de erkendelser der opstår heraf - leder til nye forståelser der kan bidrage med yderligere perspektiver på problemstillingen. De opståede erkendelser får derved en strukturerende rolle i forhold til undersøgelsens design, og empiriindsamlingen (ibid.).

6.3 Kvalitetssikring

I kvalitetssikringen af et speciale, der anvender kvalitative metoder, må der, ifølge ph.d Lise Justesen og professor mso ved CBS, Nanna Mik-Meyer, ligge en normativ diskussion til grund for, hvad en god kvalitativ undersøgelse er (Justesen og Mik-Meyer, 2010, s. 37).

Derudover bør kvalitativ forskning ifølge Helle Høstrup et al. (2009), for at opnå pålidelighed og validitet, basere sig på fire grundpiller: Troværdighed, overførbare, konsistens og transparens (Høstrup, Shou, Poulsen, Larsen & Lyngsø, 2009, 1). I det følgende vil redegøre for, hvordan dette er søgt opnået.

Specialets troværdighed er søgt sikret gennem eklekticisme ved anvendelse af forskellige metoder til indsamling af empiri, til belysning af problemstillingen, argumentation i metodeafsnittet for netop de valgte metoder samt at vi i diskussionen reflekterer over, hvilken betydning andre metodevalg kunne have haft. Dette sker med henblik på at reducere risikoen for bias samt for at sandsynliggøre, at undersøgelsens resultater afspejler den kontekstbestemte virkelighed (Justesen og Mik-Meyer, 2010).

Overførbareheden er søgt sikret gennem en beskrivelse af konteksten, casen, informanterne samt med en argumentation for, hvorfor netop de kan være med til at belyse problemstillingen frem for andre informanter.

Der tilstræbes ligeledes gennemsigtighed omkring forfatterens position i feltet, i virksomheden og forfatterens relation til informanterne via redegørelsen for forfatterens position, forforståelser, erfaringer samt viden på området.

Denne tilstræbelse sker med henblik på at øge tilliden til processen, til forskerens rolle og position, og vores sigte er således at sikre den pragmatiske validitet via tydeliggørelse af den kontekstafhængighed, et casestudie tilskriver (Høstrup et al, 2009; Flyvbjerg 2012).

Med henblik på at opnå pålidelighed, er specialets konsistens og stringens søgt varetaget ved at sikre overensstemmelse mellem forskningsspørgsmål, metoder, analyse, fund og konklusioner, og gennem argumentation for valg.

Dette gælder for de tidligere nævnte behov for overvejelser om og refleksion over den viden, undersøgelsen tilvejebringer (Justesen og Mik-Meyer, 2010), og for rækkevidden af fundenes gyldighed – altså om der undersøges det, der er hensigten at undersøge (Høstrup et al, 2009). Idet kvalitativ forskning ikke kan betragtes som neutral, må det søges at sikre transparens i specialet (ibid.).

I dette speciale er sikring af transparens tilstræbt gennem tydelig begrebsdefinition samt tydeliggørelse af valg og overvejelser i processen; hvilken betydning, disse valg har, og hvilke fejlkilder, der knytter sig til de konkrete valg.

Disse valg er truffet med henblik på at specialet bliver så veldefineret, at andre i princippet kan genskabe det for dermed at opnå reliabilitet (Mik-Meyer og Justesen, 2010).

Kapitel 7 - Teori

7.1 Videnskabsteoretiske antagelser om verden og viden

Med udgangspunkt i en epistemologisk forståelse af, at vidensproduktion ikke kan være neutral og objektiv, men afhænger af det perspektiv den tillægges, vil vi i det følgende redegøre for vores valg af teori og for den betydning, det har for den viden, specialet frembringer.

Kritisk teori beskæftiger sig med en kritik af samfundet på makroniveau, og med et sigte mod frigørelse fra udviklingstræk, der står vejen for menneskelig udvikling og med en teori om, hvad der undertrykker mennesket (Juul & Pedersen, 2012). Fordi vi tager udgangspunkt i en konkret virksomhed, og vælger at lade praksis i en virksomhed i byggebranchen være genstand for kritikken, anlægger vi et kritisk perspektiv på mesoniveau.

7.1.1 Viden og virkelighed

Forskeren skal, ifølge Langergaard et al. (2010) redegøre for sin erkendelse af virkeligheden, for netop - ud fra erkendelsen - at kunne begrunde og sikre, at den opståede viden er sand (ibid., s. 76).

Udgangspunktet for den kritiske samfundsvidenskab er, ifølge samfundsforskerne Langergaard, Rasmussen & Sørensen (2011), at videnskabelige undersøgelser har en iboende fordring om stillingtagen, der antager både deskriptiv og normativ karakter. Den kritisk teoretiske forskning kan

således både indeholde forestillinger om praksis i byggebranchen og de kollektive værdier i virksomheden, der påvirker medarbejdernes arbejdsliv (Langergaard et al., 2011: 150).

Kritisk teori udspringer af Frankfurterskolen og er udviklet gennem tre generationer. Vi tager udgangspunkt i anden generation, og i Jürgen Habermas' kommunikative paradigme. Habermas kritiserer den teknokratiske fornuft, som han mener kendetegner systemer, som styres af magt og penge (Habermas, 1984).

Herunder byggebranchen, hvor målet er at tjene penge. Han efterlyser en demokratisering af den bureaukratiske institution med henblik på at fremme dialog og diskussion omkring netop styring, regulering og systemets underliggende strukturer. Han pointerer desuden, at dette bør ske gennem implementering af demokratiske procedurer med et særligt fokus på en herredømmefri samtale, hvor alle parter i samtalen bør have lige muligheder for at gøre sig gældende og deltage (ibid.).

Vi vedkender os, med specialets kritisk-teoretiske perspektiv, en ontologi, der ifølge Juul (2012) tilsiger, at der *er* en virkelighed, og at denne virkelighed skal blotlægges og forklares af forskningen. (Juul, 2012, s. 319). Vi anerkender således, at praksis er virkelig og at den kan studeres. Kritik af Habermas peger dog på en manglende forankring i førvidenskabelig praksis (Juul, 2012, s. 325).

Vi finder det derfor relevant at lade os inspirere af en tilgang, der fokuserer på kommunikative handlinger (dialogtraditionen), og af en analytisk tilgang til praksis (praksisteori), som kan bidrage til at blotlægge udviklingstræk i den konkrete praksis, der står i vejen for udviklingen af arbejdsmiljøet.

Praksisteorien opererer ifølge tidligere professor (mso) Anders Buch (2019) med en ontologi, der antager, at praksisser på mikro- og makroniveau er strukturerede af og strukturerende for hinanden på den måde, at sociale fænomener i et praksisteoretisk perspektiv ikke anses for værende af forskellig karakter på mikro- og makroniveau, men blot som et udtryk for graden af kompleksitet og antallet af sammenfildrede praksisser.

Her adskiller praksisteorien sig fra den kritiske teori, hvor ærindet er at trænge ind bag overfladefænomener og samfundsmæssige ideologier. Det kalder på refleksion over, hvordan de to er forenelige:

Vi har valgt at tage udgangspunkt i Buchs udlægning af praksisforskning, fordi han har en række interessante perspektiver på, hvordan praksisteoretisk forskning finder sin relevans indenfor

arbejdslivsforskning. Praksisteori kan ifølge Buch (2017) antage mange perspektiver, og må anskues som en strømning inden for en række forskningsfelter som filosofi, psykologi, antropologi, sociologi, organisationsforskning, læringsteori og arbejdsliv (Buch, 2017).

Ifølge Buch er viden i praksisteoretisk forståelse ikke noget, vi ”har i hovedet” og som gør, at vi handler på en bestemt måde, men skal nærmere forstås ”*som noget vi tilskriver personer, og som noget der skabes, problematiseres og genskabes gennem konkrete aktiviteter og praksisser.*”

Dynamikkerne må derfor - både i og mellem sociale praksisser - forstås i forhold til ”*magtrelationer, interesser, forhandlinger, konflikter, dominans, inklusion og marginalisering med mere.*” (Buch, 2019). Praksisteoriens formål er derfor at undersøge, hvordan social orden skabes og omdannes gennem handlinger og aktivitet i samspil med regler, rutiner og institutioner.

For denne undersøgelse betyder det, at praksisteorien kan anvendes til at undersøge, hvordan aktiviteter i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation skabes og omdannes i en social orden. En social orden, der er bestemmende for, hvordan der konkret arbejdes med arbejdsmiljøet i virksomheden, hvordan den praktis påvirker implementeringen af en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

Vi har, blandt andet gennem en historisk kortlægning af arbejdsmiljø i byggebranchen, fundet det relevant at undersøge de ansattes arbejdsliv relateret til arbejdsmiljøarbejdets reaktive karakter.

Vores undersøgelse tager derfor sit udgangspunkt i at blotlægge, hvordan praksis bidrager til at forme de ansattes arbejdsliv og forsøge at få indsigt i, hvordan de ansattes praksis relaterer sig til anden praksis og til materielle arrangementer i virksomheden (Buch, 2017, s. 46-47).

Et praksisteoretisk perspektiv på den sociale orden i virksomheden kan med denne indsigt bidrage til en reflekteret bevidsthed om stereotype kategoriseringer omkring for eksempel håndværkeres arbejdsmiljø eller virksomhedens reaktive tilgang til ulykker og manglende fokus på sundhed og trivsel – herunder psykisk arbejdsmiljø.

Den praksisteoretiske analyse danner således et systematisk grundlag for at frisætte medarbejderne fra fastlåste mønstre og kategorier, der reproducerer en reaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet og den eksisterende praksis. Dermed bidrager det praksisteoretiske perspektiv til specialets emancipatoriske erkendelsesinteresse, der søger at frigøre den ansatte fra et arbejdsliv, der ikke er sundt, sikkert og trygt.

Vi placerer os således i det kritiske refleksionsrum med det udgangspunkt, at den demokratiske dialog omkring arbejdsmiljøarbejdet bør fremmes, hvis forandring og frigørelse fra en reaktiv tilgang til sundhed, sikkerhed og trivsel skal være muligt. Samtidig søger vi den kontekstbestemte viden om praksis ved at forfølge specialets emancipatoriske ærinde gennem anvendelse af praksisteoretisk begrebsapparat til analyse af empirien netop fordi ”*praksis er grundlæggende kategorier, som socialvidenskaben må anvende for at få en mere retvisende forståelse af det sociale liv, og mennesker plads og rolle i den verden som de lever i*” (Buch, 2017, s. 41).

7.2 Praksisteori

Med afsæt i den skitserede forståelse af praksis og praksisteori finder vi det, som tidligere argumenteret for, meningsfuldt at tage udgangspunkt i praksisteoretiske begreber til analyse af empirien. I det følgende vil vi udfolde det praksisteoretiske begrebsapparat, som vi anvender til at analysere praksis i områdarbejdsmiljøudvalgene.

Som nævnt tager vi udgangspunkt i Anders Buchs forståelse af praksisteori, og derudover vælger vi at benytte filosofen Theodore Schatzkis analytiske begrebsapparat, fordi Schatzki tilbyder en systematisk og udbygget teori omkring praksis, praksisser og deres orientering (Buch, 2017). Ifølge praksisteoretisk tækning, så foregår enhver menneskelig aktivitet i en kropsligt, tidsmæssigt og rumligt situeret materiel verden, som enten er fordrende eller hæmmende for aktørens handlinger.

Vi forstår således praksis som de ansattes konkrete handlinger og aktiviteter, situerede i deres hverdag i virksomheden, og vi studerer dem som sådan. I denne forståelse anses den ansatte hverken som autonom og rationel, styret af mål og projekter, eller som normstyret, kulturdikteret og regelfølgende uden initiativ. Den ansatte må i stedet betragtes som et individ, der er drevet af mål og projekter i den kultur, som praksis udspiller sig i. Det vil sige, at den ansatte navigerer og føres i sociale praksisser i virksomheden og at kulturen samtidig er betydende for aktørens handlinger. Aktørerne bidrager individuelt ved at gentage eller ved at afvige fra eksisterende handlemønstre, hvilket påvirker de fremtidige handlemønstre (ibid, s. 200-202).

Når en ansats handling således reproducerer eller udfordrer den eksisterende praksis, har den en performativ rolle i at være både strukturerende *for* og struktureret *af* praksis for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden (ibid., s. 199). Således må praksis omkring arbejdsmiljøet i en

virksomhed anses for at være dannet på baggrund af tidligere praksisser for arbejdsmiljøet, samtidig med at praksis bliver afgørende for tilblivelse af en fremtidig praksis for arbejdsmiljøarbejdet.

Som følge heraf, sker studiet af praksis med to ting for øje, dels at forklare individernes sociale aktivitet, dels at undersøge, hvordan der skabes og omdannes en social orden gennem (re)producerende aktivitet i sociale mønstres stabilisering, transformation og opløsning.

Når praksisser kædes sammen, betragtes det som *praksisøkologier*, hvor de involverede praksisser i økologien påvirker hinanden gensidigt. Således står praksisser omhandlende arbejdsmiljø ikke alene, men sammenfiltres med blandt andet praksisser vedrørende planlægning og udførelse af byggeri i virksomheden. Her kan nogle praksisser være tættere knyttet end andre, og når disse praksisser bliver meget sammenfiltrede, betragtes de som sammensat i *bundter* (ibid. s. 217).

I den gensidige forbundethed vil nogle praksisser blive bestemmende og til tider så indgroede, at ændringer kan synes vanskelige (ibid.). Det kan eksempelvis ske, når det fysiske arbejdsmiljø dominerer virksomhedens arbejdsmiljøagenda eller når økonomien bliver bestemmende for, om og hvordan der arbejdes med arbejdsmiljø. Dog *kan* en forandring i én praksis eller ét praksisbundet i praksisøkologien påvirke de øvrige praksisser og dermed skabe en omfattende ændring i hele praksisøkologien (ibid., s. 211).

I undersøgelsen af praksis skal der være en opmærksomhed på, at praksisser har en dobbelt natur. Dette skal forstås på den måde, at handling både er bestemt af individuelle elementer - de involverede aktørers dispositioner og projekter - og også ekstra-individuelle elementer - de regulerede og/eller materialiserede arrangementer, som omgiver og konkretiserer praksisserne. Disse forskellige typer af elementer er sammenflettede og kommer til udtryk gennem sprog, aktivitet og magt (ibid., s. 202-211).

Ved at vi i analysen fokuserer på områdearbejdsmiljøudvalgenes praksis for arbejdsmiljøarbejde og magt relateret til denne praksis, kan vi opnå viden om, hvordan der arbejdes med arbejdsmiljø, og hvad der er afgørende for, om der arbejdes reaktivt eller proaktivt. Denne viden kan bidrage til besvarelse af vores problemformulering. Særligt viden om, hvad der er afgørende for om der arbejdes reaktivt eller proaktivt, kan bidrage til arbejdslivsforskningen, da det kan bidrage til en kategorisering af barrierer for arbejdslivets og menneskets udvikling.

I det følgende afsnit vil vi på baggrund af ovenstående argumentation for praksis udfolde specialets analytiske begrebsapparat.

7.3 Schatzkis analytiske begreber

Schatzki tilslutter sig forståelsen af at praksisbegrebet overordnet forstås på to måder: Som handlinger vi udfører, altså aktivitet i tid og rum eller som et udsnit af en helhed af bundter af praksisser.

I Schatzkis forståelse er praksisser handlinger, der gennem deres organisering gør det muligt at identificere dem og genkende dem ved at knytte handlinger sammen på en bestemt måde - en organisering i konstant forandring via aktørernes handlinger og intentioner. Schatzki opererer med fire analytiske kategorier for handling organiseret i praksisser, der således bliver bestemmende for, om noget kan kategoriseres som en praksis: Praktiske forståelser, teleoaffektive strukturer, praksislandskaber (regler) og generelle forståelser (Schatzki, 2012, s. 15).

Praktiske forståelser (individuel element): Er en fornemmelse for, hvad arbejdet indebærer og hvad det ikke indebærer, og er dermed bestemmende og definerende for aktiviteten i virksomheden. Det handler herunder om forståelse for handlingsrækker – forstået på den måde, at der er en forståelse for, hvad den næste naturlige handling vil være i en given aktivitet. Handlinger i en kontekst bliver derved meningsfulde som passende måder at fortsætte aktiviteten i aktørernes normative forståelse for handling.

Teleoaffektive strukturer (individuel element): Handler om, hvordan aktørernes mål og intentioner bidrager til at bestemme en aktivitet. Aktørerne handler i forhold til hierarkiske og normative organiserede mål, projekter og opgaver af særlig betydning og relevans, når de indgår i praksis, og de teleoaffektive strukturer dannes på baggrund af en overordnet enighed om, hvad der i en given situation er henholdsvis acceptabelt og uacceptabelt at gøre. Handlinger bliver udført med et formål – nemlig ambitionen om at fuldføre en given opgave.

Generelle forståelser/praksistradition (ekstra-individuel element): Er aktørernes overordnede udbredte ideologiske eller professionelle mål, overbevisninger om, hvordan verden hænger sammen eller hvad den overordnede mening med en aktivitet er. Praksistraditionen og de generelle forståelser kan herunder beskrive den praksis, der gennem en længere historisk periode/historisk set er foregået.

Praksislandskaber/regler (ekstra-individuel element): Er eksplicite og formelle regler, principper, instruktioner og forskrifter for praksis – et regelsæt, som aktørerne følger - og som er

fremmende eller hæmmende for handlinger i praksis. Disse guidelines og regler har indflydelse på, hvilken adfærd og arbejdsindsats, der anses som værdifuld for virksomheden.

Den praksisteoretiske tilgang kan med udgangspunkt i de fire analyseelementer således anvendes til at belyse den eksisterende praksis i områdarbejdsmiljøudvalgene og kvalificere perspektiver på sikkerhed, sundhed og trivsel i byggebranchen i tråd med specialets emancipatoriske intention.

7.3.1 Magt

Som tidligere nævnt må dynamikkerne i praksis forstås i forhold til blandt andet magtrelationer, interesser og dominans. Derfor er det relevant at forfølge magten som begreb, da den har betydning for den praksis, arbejdsmiljøet udspiller sig i. Vi ser det som særligt betydende, når den praksis vi beskæftiger os med, forgår i en branche og i en virksomhed, hvis primære mål er at gøre sig attraktiv på et marked for byggeri med henblik på at opnå størst mulig indtjening.

Magt anses i det praksisteoretiske perspektiv for værende en effekt af handlinger, og dækker i bred forstand ”*kapaciteten til at frembringe vigtige virkninger: at effektuere ændringer eller forhindre dem.*” (Lukes, 2019), s. 67) og magt kobler sig på den måde til styring overalt, hvor mennesket ledes mod bestemte mål (Nielsen & Andersen, 2016). Med afsæt i Foucault betragtes magten som immanent, og alle udøver således magt - eller modmagt - når de deltager i praksis (Buch, 2019). Virksomheden kan gennem styring, ”*forsøge at arrangere mennesker og ting, således at de skaber ”passende” eller ønskede resultater, men kan meget vel støde på veletablerede lokale sandheder*” (Nielsen & Andersen, 2016).

Når handlinger kontinuerligt gentages i en praksis, forstærkes deres magt, men når aktørerne engagerer sig i nye og anderledes former for praksis, opstår modmagten. En forandring i én praksis *kan*, som tidligere nævnt, påvirke øvrige praksisser og dermed skabe en forandring i en praksisøkologi (Buch, 2019, s. 211). Modmagt er derfor nødvendig for at en forandring kan finde sted. Dermed er magten ikke noget, som nogen besidder, men noget, der opstår i praksis, og på den måde er magt et spørgsmål om nye og gamle praksisser. Gammel praksis kan være præget af indgroede og dominerende handlinger, som dermed får en større magt end ny praksis, hvilket kan vanskeliggøre udvikling og plads til forandring (ibid.)

Magtforståelsen og studiet af magt må derfor, ifølge Buch (2019), søges, ikke blot i tid, rum og lokation men også i forståelsen af den mening og rettetid, der ligger i handlinger organiseret i

praksisser, kanaliseret gennem materielle arrangementer, historisk sammenflettede praksisser og manifesteret gennem menneskelig handling.

Når magt og modmagt er afgørende for at ny praksis kan opstå, så er det relevant for os at have øje for, om der er de nødvendige rammer for, at demokratiseringen af arbejdsmiljøarbejdet kan styrkes og modmagten opstå, eller om arbejdsmiljøarbejdet består af gamle, indgroede traditioner og praksisser, der har så stor magt, at det vanskeliggør at nye praksisser kan opstå. Praksisforsker Stephen Kemmis adresserer denne nødvendighed i at transformere praksis gennem handlinger, forandrende dialoger og rammesætningen for transformation, i en orkestrering af magt og modmagt gennem aktiviteter i samspil med andre (Kemmis, 2009).

Ifølge Habermas' forståelse er det essentielt at muliggøre deltagelse i dialoger, der åbner for kritik af eksisterende praksisser og tillader plads for ny praksis. I tråd med den forståelse vil vi – med et fokus på, hvilke praksisser, der fremstår som magtfulde – kunne blotlægge om den nuværende praksis hæmmer eller fremmer en ny praksis i form af en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

8.0 Empiriindsamling

Med afsæt i specialets problemformulering vil sigtet empiriindsamlingen være at indsamle data til brug for en analyse af, hvordan praksis i arbejdsmiljøorganisationen påvirker implementeringen af en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Som tidligere redegjort for, anvendes kvalitative metoder eklektisk, og i det følgende diskuteres og argumenteres for de valgte metoder og deres anvendelse.

8.1 Indledende møder

Som tidligere argumenteret for, finder de indledende møder sted i tre udvalgte områdearbejdsmiljøudvalg.

Informanterne får indledningsvist udleveret et skema med ordene ”sikkerhed”, ”sundhed” og ”trivsel”, hvor de hver især, under hvert punkt, skal beskrive, hvad de forstår ved hvert ord og hvem der har ansvaret for sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen (bilag 2).

Denne øvelse skaber mulighed for at belyse den eksisterende praksis og forståelser omkring arbejdsmiljøet i virksomheden, og samtidig baner øvelsen vejen for en udvidet dialog omkring hvad der forstås ved henholdsvis sikkerhed, sundhed og trivsel i udviklingen af arbejdsmiljøet.

Med inspiration fra dialogtraditionen præsenterer vi desuden Vision Zero for udvalgene for at åbne for en ny dialog omkring arbejdsmiljøarbejde.

Dette gør vi med en opmærksomhed på, at det, at vi står for præsentationen, kan have effekt på den efterfølgende proces og viden - dette vil vi adressere yderligere i diskussionen.

Slutteligt bliver informanterne på mødet spurgt om deltagelse i næste led i undersøgelsen vedrørerene autofotografi.

8.2 Autofotografi

Alle informanterne i de tre arbejdsmiljøudvalg bliver spurgt, om de vil medvirke i undersøgelsens næste fase omkring autofotografi. Autofotografi er en visuel og performativ metode inden for den kvalitative forskning. Den er eksperimentel og inddrager informanterne i forskningsprocessen (Bramming, Hansen og Olesen, 2009; Mogensen, 2014). Autofotografi indebærer, at informanten tager billeder for dermed at tage forskeren tættere på sin hverdag (Bramming et al, s. 2).

For denne undersøgelse er dette perspektiv relevant, da det grundet den aktuelle situation omkring Covid-19 ikke er muligt for os at deltage i informanternes hverdag på for eksempel en byggeplads. Autofotografi finder sin anvendelse, hvor forskeren ønsker se feltet gennem informantens udvidede sanseapparat (Mogensen, 2014) og dermed tilbyder autofotografi dybde og detaljer, som ikke kan formidles gennem ord (Bramming et al).

Da erfaringen med feltet viser, at nogle ansatte ikke føler at de har tid til at skrive eller gøre en masse, finder vi denne metode relevant. Billederne giver mulighed for at frigøre forskningen af risiko for partiskhed, idet fotografierne giver rum for at dialoger, som ellers overses, kommer til orde. Således knytter fotografiet som metode sig til dialogtraditionen idet der åbnes for nye og anderledes dialoger (ibid.).

Tidligere erfaring med branchen har givet os det indtryk, at der er meget stor forskel på, hvordan der kommunikerer, hvor nemt det falder medarbejderne at tale om arbejdsmiljø og at denne forskel i nogen grad er knyttet til informantens uddannelse og funktion. Således er erfaringen, at ledere og ansatte med længere boglige uddannelser ofte er gode til at italesætte og nuancere problematikker, argumentere og debattere, mens medarbejdere med praktisk uddannelse og håndværkerfunktioner finder det mere vanskeligt at komme til orde - eller måske ikke behersker det sprog, der kræves til at udtrykke sig, når dialogen bevæger sig væk fra det konkrete og praksisnære (Mogensen, 2014).

Således anses autofotografiet for at være en relevant forlængelse af den dialogbaserede aktionsforskningsmetode anvendt i dette speciale, fordi den giver mulighed for at give alle informanterne de samme muligheder for at bidrage til dialog omkring arbejdsmiljø (Bramming et al).

Informanterne får til opgave at tage billeder af deres hverdag med fokus på sundhed, sikkerhed og trivsel (bilag 3). De tre kategorier er valgt, da de falder inden for de tre områder, der findes relevante i forbindelse med valget af Vision Zero som normativt ideal. Vi er opmærksomme på, at dét at prædefinere disse tre kategorier for informanterne, kan forstyrre eller mudre billedet af, hvad ”arbejdsmiljø” er for den enkelte medarbejder. Dog kan de prædefinerede kategorier også bidrage til andre perspektiver på arbejdsmiljø og kan dermed understøtte intentionen om at skabe rum for nye dialoger. Informanterne anvender deres egne telefoner og sender billederne til os på sms eller mail, ud fra den betragtning, at de har telefonerne ved hånden hele tiden, og det derfor vil være relativt nemt at tage billeder i situationer i deres hverdag.

Ifølge Bramming et al (2009) skaber fotografiet sprog og begreber, hvor informanterne gives chancen for at udtrykke deres valg af motiv. Deres motivvalg fordrer en beslutning om, hvordan de ønsker at fremstille deres virkelighed. De motiver, informanterne vælger, bidrager til at belyse praksis, forstået på den måde at vi får et indblik i informanternes hverdag samtidig med at informantens historie får en stemme og hjælper os med at identificere temaer, der kan bidrage til yderligere dialog. I forlængelse af autofotografiet vil udvalgte informanter bliver spurgt, om de vil deltage i et interview for hjælpe med at gøre billederne tilgængelige og for at vi kan gå i dialog med dem omkring deres billeder og den praksis, billederne afspejler (Mogensen, 2014).

8.3 Interview

Som sidste led i empiriindsamlingen har vi valgt at lave individuelle semistrukturerede interviews online via Teams. Interviewformen er valgt for at give informanterne større mulighed for at reflektere over egne erfaringer med praksis og besvare spørgsmål ærligt og dybdegående. Denne mulighed ville informanterne ikke nødvendigvis have i et gruppeinterview, da gruppeinterviewet i arbejdsmiljøudvalget kan være præget af magtforhold, der kan påvirke informanternes svar. Samtidig giver det individuelle interview os mulighed for at udforske flere aspekter hos den enkelte informants udtalelser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22 og 49). Dermed understøtter det individuelle interview netop intentionen om at tildele alle i områdearbejdsmiljøudvalget lige mulighed for at give deres mening til kende.

Som udgangspunkt for interviewene har vi udarbejdet en interviewguide (bilag 4).

8.4 1 Design af interviewguide

I udarbejdelsen af interviewguiden har vi gjort os overvejelser om forforståelsernes betydning, da forforståelser både kan bevirke, at de rette spørgsmål stilles, men også at udsynet på verden begrænses (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s 37-38). Vi har i specialets indledende fase været opmærksomme på, at den teoretiske viden om praksis og proaktivitet, der opnås i løbet af udarbejdelsen af specialet, ville præge spørgsmålene. Derfor valgte vi at udarbejde et mindre antal spørgsmål i specialets indledende fase for at understøtte den abduktive tilgang ved at inddrage spørgsmål, der ikke er styrede af teori.

Et eksempel på et ikke-begrebsdrevet forskningsspørgsmål er:

Hvordan defineres godt arbejdsmiljø? (bilag 4)

Dette spørgsmål knytter sig til vores forforståelse af, at arbejdsmiljøarbejdet i høj grad er knyttet til fysiske forhold.

Med et åbent spørgsmål omkring arbejdsmiljøets karakter og definition, kan vi blotlægge om denne forforståelse omkring en praksis, der primært knytter sig til fysisk arbejdsmiljø, kan genfindes i informanternes praksis.

De ikke-begrebsdrevne spørgsmål er efterfølgende suppleret med spørgsmål, der er udviklet på baggrund af en række forskningsspørgsmål koblet til den indledende litteratursøgning, på baggrund af samtaler med aktører i branchen samt specialets teoretiske fundament i begrebsdrevne koder.

Eksempel på et begrebsdrevet forskningsspørgsmål er:

“Hvilke individuelle kategorier træder frem i informantens beskrivelse af praksis?” (bilag 4)

Dette spørgsmål knytter sig til praksisteorien og kan åbne for blotlæggelse af informantens praksis.

Forskningsspørgsmålene egner sig dog ikke altid til interviewspørgsmål, så de er efterfølgende *“blevet omformuleret til mere ligefremme og livsverdensnære spørgsmål”* (Brinkmann og Tanggaard, 2015, s. 40) som fx:

“Hvordan arbejder du med sundhed, sikkerhed og trivsel i din hverdag?” (bilag 4)

Blandingen af begrebs- og ikke-begrebsdrevne spørgsmål understøtter således den abduktive tilgang, hvor oprindelig undren suppleres med teoretisk viden. Derved skabes nye forståelser, der giver anledning til andre spørgsmål.

Hermed er interviewguiden opbygget af både teoretisk prægede spørgsmål, der skal skabe en dybere forståelse for praksis i arbejdsmiljøorganisationen, og af spørgsmål, der kan åbne for aspekter udover den teoretiske ramme.

8.4.2 Computerstøttede interviews

Det har grundet Covid-pandemien og virksomhedens, på tidspunktet gældende, retningslinjer været nødvendig at overveje, hvordan vi kunne afvikle interviews med informanterne.

Det havde været at foretrække, at interviewene blev afviklet ansigt til ansigt, men vi har, af hensyn til informanternes og egen sundhed, valgt at gennemføre interviewene via videoopkald i Teams, såkaldte computerstøttede interviews (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 204). Derved ligner situationen et almindeligt fysisk interview og tilgodeser, med det visuelle billede, en vigtig relationsdannelse med informanterne, der er vigtig for at opnå den fortrolighed og åbenhed, vi ønsker omkring interviewet.

Interviewene er optaget på mobiltelefon eller med optagefunktionen i Teams, hvorefter lydfilen er transskriberet. Transskriptionen uddybes i afsnit 8.7.

Det er en risiko at lydfilerne baseret på computerlyd gør, at informanternes stemme forvrænges og at det resulterer i en dårligere lyd kvalitet. Der har i et enkelt interview været "lag" - altså forsinkelse - i forbindelsen, og det resulterede i, at det var nødvendigt at stille opfølgende spørgsmål til den information, der gik tabt i lagget.

8.5 Valg af informanter

Som tidligere redegjort for, så er det relevant at inddrage aktører fra forskellige niveauer i virksomheden - fra den ansatte i produktionslinjen til ledelsen i toppen - i dialogen om arbejdspladsens udvikling mod et proaktivt arbejdsmiljø. Vi har derfor valgt at finde informanter i områdearbejdsmiljøudvalgene i virksomheden, fordi de repræsenterer alle niveauer i virksomheden.

Ligeledes anser vi dem for en gruppe ansatte, der kan være bærere af de nye dialoger, der er nødvendige for at forandringerne forankres i virksomheden og ikke i forskernes engagement (Husted og Tofteng, 2012).

Valget af arbejdsmiljøudvalgenes deltagere som informanter har en dobbeltsidet konsekvens.

Det må formodes, at udvalgsmedlemmerne har en interesse for og erfaring med at arbejde med arbejdsmiljø og derfor kan udtale sig kvalificeret omkring praksis knyttet til arbejdsmiljøarbejdet.

Omvendt indebærer dette også en risiko for, at de i deres holdninger og praksisser ikke er fuldt ud repræsentative, og at undersøgelsens resultater således ikke til fulde repræsenterer den generelle praksis i virksomheden.

En indledende samtale med arbejdsmiljøchefen gav indtryk af, at områdearbejdsmiljøudvalgene og deres medlemmer er meget forskellige, og det blev således relevant, at undersøgelsen omfatter flere af udvalgene for på den måde at tilstræbe den nuancering, der jævnfør tidligere kunne mangle i forhold til den generelle praksis. Valget er derfor faldet på ansatte i de tre områdeudvalg relateret til produktionen og dermed også et fravalg af de øvrige områdeudvalg.

Til de semistrukturerede interviews har vi, ud fra en ressourcemæssig prioritering, valgt at interviewe fire informanter fra det udvalg, der havde bidraget med flest billeder i autofotografidelen, da billedmaterialet er en forudsætning for interviewets fokus på praksis.

8.6 Etiske overovervejelser

Hensigten med undersøgelsesdesignet er, at specialet skal bidrage til en forbedring af arbejdslivet for ansatte i byggebranchen. Gennem vores valg af møder inspireret af dialogisk aktionsforskning, autofotografi og semistrukturerede interviews har vi gjort os en række refleksioner over de etiske aspekter og potentielt positive og negative konsekvenser af vores undersøgelse.

8.6.1 Indledende møder

Når vi, som tidligere redegjort for, har en rolle, der både kan antage karakter af forskere og konsulenter, kan vi risikere at gå ledelsens ærinde, når vi går ind i feltet med en præsentation af Vision Zero, og til et forløb, de ikke nødvendigvis selv har valgt at være en del af.

Mette Molbæk, ph.d og lektor ved Via University College, adresserer denne problematik i forbindelse med aktionsforskningsprojekter og peger på, at der er risiko for at aktionsforskningsprojekter kan opfattes *“som top-downstyret og af praktisk karakter, mere end kritisk og frigørende”* (Molbæk, 2018, s. 36).

Hun pointerer, at der kan være modsatrettede opfattelser af et projekt med et foruddefineret fokus på praksisudvikling – her implementering af Vision Zero.

Det skal forstås på den måde, at et forsknings- og forandringsforløb, af nogle deltagere, vil blive opfattet som en pligt, og en ekstra byrde, mens det for andre vil være en kærkommen mulighed for deltagelse i en meningsfuldt og givende forløb, der kan åbne for nye og forandrende dialoger.

Ligeledes er det heller ikke entydigt, om deltagerne føler sig trygge ved den ekstra opmærksomhed på deres praksis, eller om det bliver opfattet som kontrol og overvågning (Molbæk, 2018).

Her har vi som forskere en særlig forpligtigelse til at fremstå troværdige og være opmærksomme på disse modsætninger.

Det har været af afgørende betydning at al deltagelse, efter de indledende møder, er frivillig netop for at tilstræbe, at de, der vælger at deltage, gør det af lyst og ikke af pligt.

8.6.2 Autofotografi

Når informanterne på de indledende møder bliver spurgt, om de vil deltage i autofotografi-opgaven, er der en risiko for at de – lige som med de indledende møder - har følt sig forpligtet til at deltage. Det har i den forbindelse været os magtpåliggende at gøre opmærksom på, at opgaven er frivillig, og at der ikke er et facit på antallet af billeder og at der heller ikke findes “rigtige og forkerte” motiver.

Det har ikke været alle, der har valgt at deltage, og vi kan desuden se en stor variation i, hvor mange billeder, de valgte deltagere har sendt til os.

I autofotografiet vælger informanten selv det udsnit af praksis, de ønsker at vise os og i dette valg ligger der for informanterne en indbygget sikring af, at vi ikke får noget at se, som de ikke ønsker at vise os. Dette kan dog have nogle konsekvenser for selve undersøgelsen, som vi vil komme nærmere ind på i diskussionen.

8.6.3 Interview

Fordi interviewet er individuelt, får informanterne mulighed for frit at ytre sig. Samtidig giver interviewet informanten et refleksionsrum, som måske kan bidrage til at den enkelte får en større opmærksomhed på - og refleksion over - både sin egen, områdearbejds miljøudvalgets og virksomhedens praksis omkring arbejdsmiljø, der måske kan føre til et større og mere nuanceret fokus på dette.

Interviewet handler om deres personlige erfaringer med praksis, og det kan gøre dem sårbare (Brinkmann og Tanggaard, 2015, s. 463).

Vi tilstræber derfor, at vi - jo tættere vi kommer på deres praksis og personlige erfaringer – lægger stor vægt på frivilligheden i at deltage og mulighed for anonymisering. Vi er desuden bevidste om, at informanterne i løbet af interviewet kan komme med udtalelser, som de ikke ønsker at andre i virksomheden skal delagtiggøres i. Vi har derfor, i starten af interviewet, oplyst informanterne om deres rettigheder – for eksempel anonymisering og tilbagekaldelse af udtalelse (bilag 1) - og vi har indhentet samtykke til at optage interviewet og til at bruge deres udtalelser i specialet.

Med en opmærksomhed på vores forskerposition vælger vi, at “outsideren” interviewer for at mindske risikoen for forstyrrelser omkring roller og personlige forhold.

8.7 Databehandling

Billederne, som informanterne har taget, vil ikke blive selvstændigt analyseret, men indgå som en del af interviewmaterialet, da de, som tidligere nævnt, anvendes som udgangspunkt for interview omkring informanternes praksis. Billederne arrangeres blandet i en PDF (bilag 5), så vi gennem skærmdeling kan vise informanterne billederne under interviewet. Informanterne ser således egne og andres billeder under interviewet.

De gennemførte interviews transskriberes ud fra en simpel transskriptionsstrategi (bilag 6), hvor meningsindholdet jf. den praksisteoretiske tilgang er i fokus, og der derfor laves ordret transskribering. Dette bevirker at lyde og fyldord, samt toneleje og tonefald er udeladt - dog med den undtagelse, at det noteres når der grines, åbenlyst siges noget ironisk, når interviewpersonerne joker eller fortager sig handlinger, der vurderes, kan have betydning for fortolkningen af data.

Indledende kodes de transskriberede interviews med henblik på at opnå et overblik over den samlede datamængde samt identificere relevante udtalelser (ibid.). Kodningen er foretaget på baggrund af relevante teoretiske begreber og datadrevne tematikker for igen at understøtte den abduktive tilgang (bilag 7-10) (ibid.)

Kodningen tager således udgangspunkt i: Generelle forståelser, teleoaffektive strukturer, praksislandskaber/regler, praktiske forståelser, fokus på magt og andet der måtte fremgå af empirien. Efter den indledende kodning er der foretaget meningskondensering med henblik på at

identificere undertemaer til de centrale temaer, der efterfølgende anvendes til yderlige fortolkning og analyse (Kvale & Brinkmann, 2009) (bilag 7-10).

Kodningen affødte følgende temaer for videre analyse:

- Arbejdsmiljø
- “Godt” arbejdsmiljø
- Proaktivitet
- Praksis relateret til sundhed, sikkerhed og trivsel
- Magt
- Økonomi
- Muligheder og barrierer for ny praksis

Kapitel 9 – Analyse af praksis

I analysen af det empiriske materiale vælger vi at tolke materialet i en kobling mellem teori, empiri og forståelser der er opstået gennem arbejdet med undersøgelsen.

Derved tilgodeses to relevante tilgange til empirien:

En begrebsdrevet analyse, der med afsæt i Schatzkis analytiske begrebsapparat, er en tolkende analyse af områdarbejdsmiljøudvalgets praksis relateret til sundhed, sikkerhed og trivsel (ibid.). Vi vil her have en åbenhed for datadrevne tematikker.

En meningskondenserende analyse, hvor datadrevne tematikker, der måtte opstå undervejs, kobles med relevante begreber, i en fortolkning af hvilken betydning praksis har for implementeringen af en proaktiv tilgang (ibid.).

9.1 Analysestrategi

Vi har tidligere argumenteret for en abduktiv tilgang. Denne tilgang genfindes i analysestrategien, hvor den begrebsdrevne analyse kombineres med en åbenhed overfor der datadrevne tematikker, der opstår induktivt af billede- og interviewmaterialet (ibid.).

Både billedopgaven og interviewguiden er udarbejdet med henblik på at blotlægge områdearbejds miljøudvalgets og dets medlemmers praksis. Vores fokus er, som tidligere redegjort for, på praksis, magt og hvilke barrierer der måtte være for ændring.

Analysen tager udgangspunkt i de gennemførte interviews og udvalgte billeder fra autofotografiopgaven. Billederne bliver informanterne præsenteret for i interviewet.

Analysen består af fire dele, der med udgangspunkt i både begrebs- og datadrevne tematikker fokuserer på at opnå viden om, hvordan praksis i arbejdsmiljøorganisationer påvirker implementeringen af en proaktiv tilgang til sundhed, sikkerhed og trivsel i arbejdsmiljøarbejdet.

9.2 Analyse

Inden vi går i gang med den egentlige analyse, giver vi her en kort præsentation af de medlemmer af områdearbejds miljøudvalget, som har været informanter i interviewdelen.

Thais er forretningsområdedirektør i virksomheden og formand for områdearbejds miljøudvalget, hvorfor han også sidder i hovedarbejds miljøudvalget.

Jan er projektchef og sidder i områdearbejds miljøudvalget som valgt medlem for funktionærerne.

Mads Peter er projektleder og sidder i områdearbejds miljøudvalget som valgt medlem for funktionærerne.

Matthias er tømrer, og sidder i områdearbejds miljøudvalget som valgt AMR for håndværkerne.

Den første del af analysen fokuserer på om der kan identificeres praksis i relation til arbejdsmiljøarbejdet. Mere specifikt fokuserer vi på arbejdet med sikkerhed, sundhed og trivsel.

I identifikationen af, om noget kan betragtes som en praksis, er der, jf. Schatzkis praksisteori, en række tegn vi kan lede efter:

- Krop - praksis forgår fysisk gennem deltagelse i aktivitet eller dialog.
- Rum – praksis er rumligt situeret.
- Tid – praksis foregår over tid.

- Handling bestemt af individuelle elementer - praksisforståelser og teleoaffektive strukturer.
- Handling bestemt af ekstraindividuelle elementer - regler og generelle forståelser.
- Gentagende eller afvigende handlemønstre – handlinger kan være (re)producerende.

Således berører vi nogle af ovenstående punkter, og med det formål at blotlægge *om* der kan siges at være praksis for arbejdsmiljøarbejde.

I analysens næste del retter vi fokus mod det *gode* arbejdsmiljø for at blotlægge informanternes normative ideal for arbejdsmiljøet.

Tredje del af analysen går tættere på den nuværende praksis, med henblik på at blotlægge praksis for henholdsvis sikkerhedsarbejde, trivselsarbejde sundhedsarbejde. I forlængelse af dette vil vi analysere magtrelationerne i den blotlagte praksis.

Afslutningsvis vil analysen blotlægge, hvilke barrierer der kan være for implementeringen af en proaktiv tilgang.

9.2.1 Arbejdsmiljøarbejdet som praksis

Indledningsvist tager vi i denne del af analysen udgangspunkt i informanternes billeder for at blotlægge, hvad der kendetegner deres praksis omkring arbejdsmiljøarbejdet. Da alle informanter er medlemmer af områdearbejdsmiljøudvalget, giver det samtidig et indtryk af, hvilken virkelighedsforståelse de hver især bringer ind i arbejdsmiljøarbejdet i områdearbejdsmiljøudvalget.

Informanterne fik til opgave at tage billeder af sikkerhed, sundhed og trivsel i deres daglige arbejde. Det er bemærkelsesværdigt, at stort set alle de tilsendte billeder omhandler sikkerhed på byggepladsen. Det er bemærkelsesværdigt fordi opgaven gik ud på at tage billeder af både sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen. Og der er, ifølge Thais, rig mulighed for at tage billeder af mange aspekter af arbejdsmiljøarbejdet:

” (...) fordi arbejdsmiljø det spænder så bredt, så man kunne næsten have taget et billede af hvad som helst på en byggeplads, i min verden, og så kunne man snakke lidt arbejdsmiljø ud fra det (...) Hvis den (byggepladsen, red.) ligner lort, så er der også en vis chance for, at (...) den tendens, så har den nok spredt sig lidt ud på byggepladsen ” (Thais, bilag 11, linje 59-63)

Med udgangspunkt i billederne italesætter Thais her dynamikken i praksisøkologien.

Byggepladsens øvrige praksis er under konstant indflydelse af arbejdsmiljøarbejdet fordi arbejdsmiljøet, i hans optik, har indflydelse på alt, hvad der foregår på en byggeplads. Jan tilslutter sig denne generelle forståelse og pointerer, at arbejdsmiljøet primært handler om sikkerhed:

”Jamen jeg ser nogle billeder, som er typiske for vores hverdag på byggepladsen, både ift. noget med, hvordan vi har håndteret Corona og ellers hvordan vi har håndteret helt almindeligt sikkerhedsarbejde (...) ” (Jan, bilag 12, linje 43-45)

I begge informanternes beskrivelser er arbejdsmiljøet rummeligt situeret på byggepladsen. Mads Peter kommer i forlængelse heraf nærmere ind på, hvor meget arbejdsmiljøet fylder i hverdagen:

”Jamen de får mig til at tænke på at arbejdsmiljø, det er jo noget du skal håndtere konstant. ” (Mads Peter, bilag 13, linje 89)

Mads Peter uddyber her, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid har indflydelse på al anden praksis på byggepladsen, hvilket understreger at håndteringen af arbejdsmiljøet foregår over tid som et konstant element gennem en byggesag. Han fremhæver desuden, at arbejdsmiljøarbejdet potentielt har en livsvigtig betydning for håndværkerne. De kan i værste fald miste livet, hvis der ikke er styr på sikkerheden. Arbejdsmiljøarbejdets formål er således, ifølge Mads Peter, at beskytte de ansatte. Matthias har dog et andet perspektiv på dette:

”Og vores stilladser (.) Som er det tredje billede på den øverste linje. (...) Den er overdækket, så der er vi jo fri for vind og vejr jo. Så det er også rigtig godt. Der er der jo tænkt på (.) jeg har lyst til at sige os, men det er jo bygningen ((griner)). Men (.) sådan er det jo ” (Matthias, bilag 14, linje 75-78)

Matthias har en forståelse af, at bygningen er overdækket primært for at skåne bygningen, sekundært for at passe på håndværkerne. Dette tolker vi som et udtryk for, at forhold knyttet til fremdrift i produktionen, i Matthias' optik, bliver vigtigere end arbejdsmiljøet.

Fælles for alle informanterne er, at de ud fra billederne taler om sikkerhed. Både de tilsendte billeder og informanternes uddybende udtalelser underbygger vores forforståelser om, at byggebranchen er en branche, hvor de fysiske aspekter af arbejdet er dominerende - særligt i forhold til ulykker og sikkerhed.

I forhold til at blotlægge, om praksis indebærer en reaktiv eller proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet, vil vi i det følgende se nærmere på om den nuværende praksis kan betragtes som reaktiv eller proaktiv.

9.2.1.1 Reaktivt eller proaktivt

Overordnet set er de praktiske forståelser omkring arbejdsmiljøarbejdet overvejende af reaktiv karakter. Samtidig er der en underliggende generel forståelse af, at det nok ikke er hensigtsmæssigt med en reaktiv tilgang:

“vi har slået hinanden lidt oven i hovedet, hvis der har været en for høj ulykkesfrekvens, så laver vi en stop the line, og så håber på, at så bliver det bedre i morgen. Men // og det kan også godt være, at det gør det, men jeg tror bare, at på den lange bane, der tror jeg, at man skal arbejde lidt anderledes med det og lidt mere holistisk på en eller anden måde.” (Thais, bilag 11, linje 107-111)

Thais mener altså, at der er et behov for forandring i tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet. Han har også et bud på, hvordan virksomheden skal bevæge sig væk fra en reaktiv tilgang:

“Jamen det tror jeg betyder meget, altså fordi // Selvom det starter ved den administrerende direktør, selvom han stiller sig på ølkassen i sine årlige taler og snakker arbejdsmiljø, så sker tingene jo ikke af sig selv. Så skal de jo ud at leve på en eller anden måde, og det sker jo ikke alene ved at vi siger nogle ting og udsender nogle referater. Det sker jo udelukkende ved, at der er nogle derude, der går forrest. Og det gør man jo kun ved at være proaktiv, og rent faktisk tager et initiativ til nogle

nye ting (...) Og når man ser noget, gør noget ved det. Og altså ikke bare går forbi det.” (Thais, bilag 11, linje 268-274)

Han italesætter her proaktivitet som initiativ, men også, at *nogen* skal gå forrest, dog uden at specificere, hvem det skal være. Thais sætter også ord på, hvad proaktivitet er for ham ved at eksemplificere at proaktivitet er at handle på hændelser, i stedet for at ignorere dem. Det, der i Thais’ optik, er en proaktiv tilgang, er dog nærmere en italesættelse af en reaktiv tilgang, hvor der handles *efter* noget er sket. Dette kunne tyde på en manglende viden om, hvad en proaktiv tilgang indebærer. Denne mangel på viden går igen hos Jan:

“Jamen det vil jo sige, at man selv gør noget. At man tager skeen i egen hånd og prøver at drive nogle ting (...) Vi har brug for folk, der arbejder proaktivt, hvis vi skal rykke. Vi har selvfølgelig brug for, at det er inden for nogle specielle rammer. Vi har brug for folk, der har og tager initiativ til at gøre noget, for ellers så flytter vi os jo ikke. Hvis vi alle sammen læner os tilbage i stolen og siger ”jaja, det er sgu godt nok. Det er ikke noget, ledelsen siger, så nu gør vi bare, som vi plejer”. Jamen så kan man lige så godt lukke jo. Så er der ingen udvikling, så er der afvikling, ikke.” (Jan, bilag 12, linje 445-459)

For Jan handler proaktivitet i høj grad også om, at ”nogen” tager initiativ til ”noget”, og at den proaktive tilgang er *afhængig* af, at ”nogen” tager initiativ. Yderligere påpeger han, at proaktivitet skal ske inden for nogle specielle rammer. I et praksisteoretisk perspektiv kan det tolkes på den måde, at en proaktiv praksis skal understøttes af teleoaffektive strukturer. De teleoaffektive strukturer skal give handlingerne en retning, og praksislandskaber i form af instrukser, som de ansatte skal efterleve.

Mads Peter og Matthias, som begge har deres primære arbejdsfunktioner på byggepladser, har en anden forståelse af proaktivitet. Den viser sig at være mere i tråd med definitionen af proaktivitet som set i Vision Zero (ISSA, 2020):

“Jeg prøver at være tre skridt foran (...) Jeg forsøger at tage alle mine fejl og alle mine hovsaoplevelser med. Forudse hvad der kan ske, forudse hvad der kan være af udfordringer.”

(Mads Peter, bilag 13, linje 692-695)

og

“Vi forsøger jo at se så langt frem, altså. Nu er vi da trods alt kun lige i opstartsfasen herude, hvor jeg går nu. Men vi forsøger at se rimelig langt frem, at vi skal have noget hjælpeudstyr eller seler eller whatever.” (Matthias, bilag14, linje 392-394)

Der er stor forskel på forståelsen af proaktivitet, og det resulterer i en virkelighedsreduktion, der fremadrettet kan få betydning for udviklingen af en ny og proaktiv praksis. Det vender vi tilbage til i afsnittet om barrierer i arbejdsmiljøarbejdet.

Opsummerende er det kendetegnende for informanternes praksis, at der i arbejdsmiljøarbejdet primært er fokus på sikkerhed. Der er en forståelse af, at arbejdsmiljøet har betydning for al øvrig praksis. Derudover står det frem, at der i virksomheden er en overvejende reaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet og en begrænset viden omkring proaktivitet.

I tråd med undersøgelsens kritisk teoretiske position finder vi det relevant at analysere informanternes normative standpunkter i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Det gør vi for at blotlægge om der er overensstemmelse mellem den praksis for arbejdsmiljøarbejdet, vi netop har afdækket, og informanternes ide om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet *burde* foregå. Det er relevant at undersøge, fordi en manglende overensstemmelse mellem det normative ideal og deres nuværende praksis, kan være et udtryk for, at den nuværende praksis hæmmer en opnåelse af idealet for det *gode* arbejdsmiljø.

9.2.2 Det gode arbejdsmiljø

Vi finder det bemærkelsesværdigt, at alle informanterne, som det første, fremdrager aspekter af arbejdslivet knyttet til trivsel, når de bliver spurgt til, hvad *godt* arbejdsmiljø er. Dette udfolder vi i det følgende, hvor vi blotlægger informanternes generelle forståelser af, hvad et *godt* arbejdsmiljø er.

Her er deres udtalelser mere nuancerede og informanterne giver udtryk for, at arbejdsmiljø er mere end blot sikkerhed:

”For det første, så er det jo at (.) at man møder motiveret ind på sin arbejdsplads. Det er sådan, punkt et. Det tror jeg er megavigtigt. Og så siger det sig selv, at man kommer sikkert hjem, men egentlig også er motiveret stadigvæk, sådan at det har været en god arbejdsdag på mange måder, og det er jo både ift. dialogen med kollegerne, samarbejdet med ens samarbejdspartner (...) at der er ryddet op, at det er sundt, at der er en god tone, at der er en ordentlig trivsel. Det er for mig et godt arbejdsmiljø” (Thais, bilag 11, linje 73-79)

De andre deler Thais’ generelle forståelser om, at arbejdsmiljøet i høj grad omhandler trivsel, og Matthias siger således:

“Det er jo, at (.) man er glad for at gå på arbejde. Det er en ting. Og man er ikke fuldstændigt (.) smadret, (...) Man er ikke så træt, at man ikke kan lave mere om dagen. At der bliver passet på en, ikke, det er jo lidt det samme. Og så ellers bare, at man har (...) samme linje, alle sammen. Det kan jeg godt lide” (Matthias, bilag 14, linje 90-93)

De generelle forståelser af, hvad et godt arbejdsmiljø er, indbefatter altså både fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Følgende forhold træder særligt frem som betydende for et godt arbejdsmiljø:

Motivation, at være glad for at gå på arbejde og på ”på samme linje”. Gode dialoger, godt samarbejde og en god tone. En ryddelig plads, at man ikke er for træt og at der bliver passet på én. At man har det godt med sine kolleger og at der er respekt omkring ens person, faglighed og position.

De generelle forståelser for *godt* arbejdsmiljø knytter altså sig i høj grad til trivsel, i nogen grad til sikkerhed, mens sundhed slet ikke nævnes. Der er således en markant forskel på idealet for godt arbejdsmiljø - der i høj grad handler om trivsel – og den praksis, der, som tidligere blotlagt, er kendetegnet ved at have fokus på sikkerhed.

Vi har blotlagt en generel forståelse omkring, hvad *godt* arbejdsmiljø er. Vi finder det, med udgangspunkt i uoverensstemmelsen mellem idealet og praksis for arbejdsmiljøarbejdet, relevant at undersøge om der kan blotlægges en praksis for arbejde med henholdsvis sikkerhed, trivsel og sundhed. Det gør vi for efterfølgende at kunne blotlægge om denne praksis – eller mangel på

samme – er hæmmende eller fordrende for implementeringen af en proaktiv tilgang arbejdsmiljøarbejdet.

Analysens næste del vil derfor fokusere på praksis relateret til sikkerhed, trivsel og sundhed.

9.2.3 Nuværende praksis

9.2.3.1 Arbejdet med sikkerhed som praksis

I forlængelse af at informanterne, under gennemgangen af billederne, gav indtryk af en praksis domineret af sikkerhedsarbejde, forfølger vi i første omgang praksis knyttet til sikkerhed. Efterfølgende retter vi blikket mod at blottlægge praksis knyttet til trivsel og sundhed.

For at afgøre, om der kan blottlægges en praksis, må der som tidligere nævnt være handling knyttet til både individuelle og ekstraindividuelle elementer situeret i rum, tid og krop, og i gentagende eller afvigende handle mønstre.

Mads Peters erfaring fra praksis i byggebranchen har skabt en viden om, at ulykker er uundgåelige og altid vil ske, uanset hvilke foranstaltninger, der iværksættes for at forhindre dem.

”Altså jeg har jo altid haft en vision om nul ulykker på min plads, af dem jeg kan gardere mig imod. Desværre sker ulykker jo. Lige meget hvad man gør, så kan der ske ulykker.” (Mads Peter, bilag 13, linje 562-563).

Dette citat eksemplificerer en praksisteoretisk forståelse af, at viden “skabes, problematiseres og genskabes gennem konkrete aktiviteter og praksisser.” (Buch, 2019).

Den viden - at ulykker vil ske - anvendes i udfoldelsen af efterfølgende aktiviteter og handlinger - som foranstaltninger til at nedbringe antallet af ulykker. På denne måde genskabes viden om, at fokus på sikkerhed og ulykker er vigtigt. Når handlingerne, med udgangspunkt i denne viden, kontinuerligt omhandler nedbringelse af ulykker, så reproduceres og forstærkes sikkerhedens dominans som formende for de ansattes arbejdsliv.

Denne dominans skal ses i samspil med de ekstra-individuelle elementer, der omgiver og konkretiserer virksomhedens praksis:

Virksomheden er forpligtet til at opfylde regler vedrørende sikkerhed, hvilket Thais og Mads Peter her fortæller om:

”Og så siger det sig selv, at dét den lovgivning er omkring sikkerheden på en byggeplads, den skal vi selvfølgelig efterleve til fulde. Og det er jo det, der skal sikre, at vi ikke har folk der kommer til skade sådan rent fysisk.” (Thais, bilag 11, linje 79-81)

og

”Jamen (...) sikkerheden, den fylder mest. Helt klart. Også fordi, der er lovkrav i det, der er bøder i det, der er image i det.” (Mads Peter, bilag 13, linje 533-534)

Lovgivningen er her at forstå som et praksislandskab, der sætter reglerne og rammerne for, hvad der *skal* arbejdes med i virksomheden.

Disse formelle regler omkring sikkerhed kommer, for Mads Peter, til udtryk på følgende måde:

”Jeg elsker grønne smileyer fra Arbejdstilsynet” Og det betyder ikke at jeg kører laveste fællesnævner. Men jeg har været mange år i branchen og jeg har set folk komme til skade.” (Mads Peter, bilag 13, linje 208-210)

De teleoaffektive strukturer viser sig her som normativt ordnede mål om grønne smileyer. Samtidig bidrager de grønne smileyer til virksomhedens Key Performance Indicators for ulykkesstatistikken. KPI'erne er af stor betydning for, at virksomheden, ved at have et godt image, kan vinde fremtidige opgaver og dermed sikre virksomhedens indtjening:

“Det er også det vi sælger os på når vi skal ud og vinde nogen opgaver, det er at vi opfører os ordentligt.” (Mads Peter, bilag 13, linje 400-401)

Praksislandskabets betydning for udfoldelsen af handlingerne kommer også i denne forbindelse til udtryk i Mads Peters opfattelse af, hvordan sikkerhedsarbejdet burde foregå:

“(...) men altså det er jo sådan set ligegyldigt, bare vi får en grøn smiley hvis arbejdstilsynet kommer. Hvis vi bliver kontrolleret, skal der ikke være noget at pege

fingre ad. Og hvordan vi så kommer derhen, det er jeg sådan set næsten ligeglad med” (Mads Peter, bilag 13, linje 837-839)

Mads Peter giver her et eksempel på, hvordan virksomhedens fokus er styret af eksterne interesser, og med et fokus på målet og ikke på processen. De teleoaffektive strukturer, der opstår på baggrund af praksislandskaberne, bliver således betydningsbærere, der giver handlinger i arbejdsmiljøarbejdet retning mod sikkerhed, ulykker og grønne smileyer.

Tager vi udgangspunkt i, at de teleoaffektive strukturer - målene - giver handlinger retning og (re)producere praksis, så vil et fokus, der udelukkende er på målet om fx grønne smileyer, medvirke til, at de ansatte gentager de samme gamle handle-mønstre. Disse gamle handlinger, vil så reproducere den samme gamle praksis. Virksomhedens nuværende praksis udfordrer derfor udviklingen af en proaktiv tilgang, der netop kræver et fokus på at arbejdsmiljøarbejdet er en proces, der skal give anledning til nye handlinger, og hvor målet kun er retningsvisende.

Udover praksislandskaberne og de teleoaffektive strukturer, viser det individuelle element sig også, i form af praktiske forståelser omkring sikkerhed:

“(...) jeg behøver ikke hele tiden gå og sige, at nu skal vi også passe på. Fx med afspærring af huller og faldsikringer osv. Det er ligesom på pladsen. Altså timelønnede og funktionærer, de har samme tankegang med den arbejdsmiljømæssige // ja, det er jo så mest den sikkerhedsmæssige.” (Matthias, bilag 14, linje 95-98)

Her ser vi et eksempel, på at der er opbygget praktiske forståelser omkring sikkerheden. Både håndværkere og funktionærer har en grundlæggende viden om, hvad arbejdet indebærer og hvordan aktiviteter på byggepladsen skal fortsætte.

Praksis omkring sikkerhed bliver således både producerende og reproducerende, når handlingerne i arbejdsmiljøarbejdet, via både praktiske og generelle forståelser, praksislandskaber og teleoeffektive strukturer, er rettet mod det eksisterende sikkerhedsarbejde.

Vi ser, at der er en forståelse af, at arbejdet kan være præget af indgroede og dominerende handlinger:

“(...) byggebranchen er jo konservativ, nu har vi gjort sådan her i 25 år nu skal du fandme ikke stå og fortælle mig det kan gøres anderledes. Det har virket i 25 år

Interviewer 2: Er det noget du støder meget ind i?

Mads Peter: Nej, jeg synes den er ved at løsne. En gang i mellem ja, det kommer an på, er det en ung eller en gammel.” (Mads Peter, bilag 13, linje 654-658)

Her fremgår det, at tendensen til at sikkerheden dominerer, er et spørgsmål om ny og gammel praksis og i nogen grad hænger sammen med alderen på de ansatte. Denne pointe tilslutter Jan sig, ved at understrege, at yngre ansatte har betydning for ny praksis omkring sikkerhed:

“Der oplever jeg heldigvis, og det ved jeg så ikke, om det er qua vores lave gennemsnitsalder, at der er rent faktisk en forståelse for og opmærksomhed på de her ting. (andre aspekter end sikkerhed, red.) (...) Der er ikke så meget murermeister med cigaretten i munden, og så kører vi bare. Det synes jeg klæder branchen og det synes jeg, at virksomheden bakker op om (...).” (Jan, bilag 12, linje 146-153)

Gammel praksis får altså mindre magt i takt med, at der, gennem ansættelse af yngre folk, sker en ændring i dynamikken omkring sikkerhedsarbejdet. Der er en voksende interesse for at passe på sig selv blandt de yngre, og det ændrer magtrelationerne.

Vi ser dog også, at en praksis, der afviger fra de generelle og praktiske forståelser omkring sikkerhedsarbejde, kan blive opfattet som en uønsket praksis:

”Jamen så er det jo det her med, at arbejdsmiljø er mange ting. Og nogle gange er arbejdsmiljø også en træls ting, kan man sige. For arbejdsmiljø er jo som oftest gode intentioner, men kan have en negativ påvirkning på nogle ting. Du kan bare tage et eksempel som VK (byggeplads, red.), hvor man skulle være to om gipsplader, kun gå i støvletter og have briller på hele tiden. Altså det er jo for at undgå noget, men det kan også blive så omklamrende, at det bliver en hæmsko.” (Jan, bilag 11, linje 508-514)

Det, der i Jans optik, er et overdrevent fokus på sikkerhed, kan altså få en negativ betydning og hæmme udfoldelsens af handlinger knyttet til andre praksisser, som fx produktion.

Opsummerende kan vi, om praksis knyttet til sikkerhedsarbejdet, konkludere at sikkerheden er tidsmæssigt situeret ved, at der i virksomheden konstant arbejdes med sikkerhed.

Sikkerhedsarbejdet er rummeligt situeret ved, at det konkret foregår ude på byggepladserne, og kropsligt situeret gennem de ansattes generelle og praktiske forståelser, handlinger og dialoger omkring arbejdsmiljøet som værende sikkerhed. Handlingerne er bestemt af både individuelle- og ekstra-individuelle elementer såsom praksislandskaber i form af lovgivning, og teleoaffektive strukturer i form af mål og opgaver, som de ansatte efterlever ved at gentage handlemønstre, der retter sig mod at nedbringe ulykker. Dermed er der en stærk praksis omkring sikkerhedsarbejdet i virksomheden.

I det følgende vil vi analysere, om der kan blotlægges en tilsvarende praksis for trivselsarbejdet.

9.2.3.2 Arbejdet med trivsel som praksis

I interviewene, anvendes der ikke konsekvent begrebet "psykisk arbejdsmiljø" eller "trivsel" om forhold knyttet til psykisk og socialt velbefindende. Vi vælger, i videst muligt omfang, at anvende begrebet trivsel.

Det, vi overordnet set kan blotlægge, er at informanterne betragter virksomheden som et sted med god trivsel:

"Trivsel er jo også, har vi det godt. Og der vil jeg vende tilbage og sige, at jeg synes vi har gode rammer i virksomheden. Der er meget frihed. Vi gør stort set inden for skiven, hvad vi vil, hvis det giver mening så ja, på den måde synes jeg, at virksomheden er garant for god trivsel. Der er højt til loftet i mange sammenhænge." (Jan, bilag 12, linje 241-245).

Det er dog et gennemgående tema, at der ikke er *nok* fokus på trivslen i arbejdet. Der er også en generel forståelse af, at der er en gensidig påvirkning i praksisøkologien, hvor trivslen påvirker det fysiske arbejdsmiljø (Borg et al. 2010):

"Men det er i hvert fald noget, som burde fylde mere, den her opmærksomhed på // det er jo i virkeligheden trivslen, ikke, men det er jo i sidste ende noget sundhed og sygdom, som affødes af, at trivslen ikke er på plads, eller at man har for travlt eller er for presset." (Thais, bilag 11, linje 180-185)

Og at trivsel har betydning for ansattes produktivitet:

“Og jeg tænker, glade medarbejdere får du mere ud af, de er mere produktive.” (Mads Peter, bilag 13, linje 320)

Jan understøtter denne forståelse, og Theis’ tidligere pointe om at arbejdsmiljøarbejdet bør anlægge et mere holistisk perspektiv:

“Og det kan være svært at have fokus på det, men ikke desto mindre tror jeg, at hvis man skal være moderne virksomhed, så skal man også kunne rumme den del (...) for vi skal kigge på det hele menneske. Fordi det er også det, vi profiterer på, også i virksomheden.” (Jan, bilag 12, linje 229-231).

Funktionærerne mener altså, at glade ansatte er noget, som virksomheden kan tjene på, hvilket kan få en betydning for dynamikken omkring praksis for trivsel, når økonomien er betydende for praksis. Økonomiens betydning vil vi behandle senere i analysen.

Det står dog også frem at der er forskelle i de praktiske forståelser af, hvordan trivsel udmøntes i praksis:

“Jamen der er jeg nok ikke så god. Det må jeg sgu nok erkende. Altså (.) jeg ved sgu nok ikke, hvad jeg skal gøre, det er nok dér, den ligger.” (Matthias, bilag 14, linje 301-304)

og

“(...) jeg tænker, at det er et meget abstrakt emne (...) jeg siger ikke at man skal være psykolog, men (...) det er jo svært at se, hvad der foregår ind i folks hoveder. Hvis de har brækket en arm eller et ben (...) så kan man sgu bedre forholde sig til det (...) men det er jo også vigtigt (...) psykisk arbejdsmiljø, jamen hvis folk er glade, så er det vel også en del af et godt psykisk arbejdsmiljø” (Mads Peter, bilag 13, linje 315-319)

De generelle forståelser omkring praksis er her det, der gennem en længere historisk periode er foregået. Det fremgår, at der er en historik i virksomheden, hvor der ikke har været en praktisk forståelse af, hvordan det skal håndteres når ansatte ikke trives. Det har medvirket til, at vi ikke kan blotlægge, at der i dag en tydelig praksis for god trivsel. Det er ikke ensbetydende med, at der slet ikke findes aktiviteter vedrørende trivsel i virksomheden, men at de nuværende handlinger mangler en retning og derfor ikke kan betragtes som en egentlig praksis.

Den manglende viden om, hvordan de ansatte skal forholde sig til psykisk arbejdsmiljø, er et eksempel på en konsekvens af manglende praktiske forståelser og teleoaffektive strukturer. Der fremgår ikke samme praksislandskab omkring trivsel, som for sikkerhed. Det svækker rammerne for trivselsarbejdet, lige som de manglende teleoaffektive strukturer i form af mål, projekter og opgaver, der retter sig mod trivselsarbejdet. De ansatte har således en viden om og forståelse af, at trivsel er en vigtig del af arbejdsmiljøet, men ikke *hvordan* trivslen skal håndteres.

Virksomheden har gennemført en medarbejdertrivselsundersøgelse, og i forbindelse med den, fortæller Jan, at der ikke blev gjort noget ved den data, undersøgelsen tilvejebragte:

”Der synes jeg jo ikke, at vi er dygtige nok til at bruge den information. Hvad har vi gjort ved den? Ikke noget. (...) man kunne jo måske godt have gjort noget for ligesom at drage noget mere ud af det der. (...). Men der synes jeg ikke helt, at man får valuta for det data, man trods alt har brugt, tænker jeg, rigtig meget energi og penge på at samle ind. (...) Men det er lige som om, at der er rigtig meget snak, og nogle gange så mangler vi lige lidt handling.” (Jan, bilag 12, linje 251-258).

På denne måde er trivsel kropsligt situeret i virksomheden gennem medarbejdertrivselsundersøgelsen og de efterfølgende snakke. Men der følger er ikke et større normativt mål eller projekt med undersøgelserne. Snak og enkelte aktiviteter (såsom medarbejdertrivselsundersøgelser) er ikke nok, da det kræver teleoaffektive strukturer at specificere, hvordan der skal arbejdes med trivsel og gøre det til et professionelt mål. Et professionelt mål, der kan give praksis en ny retning.

Som vi så i afsnittet omkring praksis for sikkerhedsarbejde, er der en ulige magtfordeling i, hvilket fokus der anlægges i arbejdsmiljøarbejdet. Det er en generel forståelse blandt alle informanterne, at trivsel har større betydning end sikkerhed i forhold til funktionærernes arbejdsmiljø. Denne forståelse træder dog i baggrunden i forhold til de magtfulde teleoaffektive strukturer og regler, der sætter håndværkernes sikkerhed i centrum:

”Jeg synes tit, at arbejdsmiljø i virksomheden kommer til at handle om tømrersvende. Og det er selvfølgelig fair nok fordi det er dem, vi har, der går ude på pladsen. Men jeg synes nogle gange, at man glemmer det der hedder arbejdsmiljø for funktionærer.” (Jan, bilag 12, linje 132-134)

og

”Har vi egentlig noget arbejdsmiljø for funktionærerne. Ud over det vi selv går og håndterer i dagligdagen (...) Men de folk der er med på teamet omkring en, jeg synes også det er vigtigt at tage temperaturen på dem lige så vel som det er på håndværkerne (...) vi er jo alle sammen afhængige af hinanden (...) for at det går godt.” (Mads Peter, bilag 13, linje 462-466)

Her ses den magtfordeling, hvor praksis omkring håndværkerne og sikkerheden bliver fremherskende, når det gælder arbejdsmiljø. Samtidig er der en forståelse for den gensidige påvirkning mellem trivsel for funktionærer og sikkerhed for håndværkerne.

Magtfordelingen ser vi også i de handlinger, der retter sig mod sikkerhed for håndværkerne og det, at undgå ulykker. De eksisterende teleoaffektive strukturer reproducerer praksisser med fokus på håndværkernes sikkerhed.

Den producerede praksis omkring arbejdsmiljøet bliver således til på baggrund af tidligere praksisser, og da den gamle praksis er domineret af indgroede handlinger rettet mod sikkerhed, vanskeliggør det forandring mod et arbejdsmiljøarbejde med mere plads til trivsel.

Selvom trivsel vedrører alle ansatte i virksomheden, vedrører det, ifølge vores informanter, særligt funktionærerne. I det daglige arbejde har funktionærerne en mindre risiko for fysiske ulykker, men en større risiko for psykisk belastning grundet stort arbejdspress:

“For eksempel det psykiske. Nu har jeg jo efterhånden snakket med nogle af funktionærerne, der er gået ned med stress (...) hvor det er, at (.) vi ligesom bare er blevet ved med at // eller nu er det jo ikke vi, jeg ved jo ikke, hvem det er. Men der er i hvert fald blevet påduttet arbejdsopgaver konstant hele tiden. Og det er selvfølgelig også op til hvert enkelt individ (...) at sige ”prøv lige at hør’, gutter, jeg har det sgu lidt svært nu”.” (Matthias, bilag 14, linje 339-343).

Grundet de manglende teleoaffektive strukturer omkring trivsel, bliver det så uklart, hvad der er henholdsvis acceptabelt og uacceptabelt at gøre i en situation, hvor en ansat fx oplever et for stort arbejdspress. Dette fører til, at det bliver den enkeltes ansvar at gøre opmærksom på, når

vedkommende ikke trives. På samme måde bliver det kollegernes individuelle ansvar at sørge for at tjekke op på hinandens trivsel:

“Jeg tror, at man glemmer nogle gange at tage til sin gode kollega og sige ”hvad så, hvordan har du det egentlig i dag? Jeg kan godt se, at du er presset og er der noget, vi skal være opmærksomme på osv.”. Jeg prøver selv at have fokus på det og nogle gange lige, du ved, når jeg kører hjem i bilen, så lige ”hvad så, er vi, hvor vi skal være?”. Sådan lige ift. at tage temperaturen med dem, jeg har med at gøre.” (Jan, bilag 12, 186-190)

De generelle forståelser om at trivsel er vigtig, kommer således udtryk i opbyggede praktiske forståelser af at de ansatte selv er ansvarlige for at varetage trivslen. Det kunne eksempelvis være ved at spørge ind til kollegerne eller prøve at hjælpe dem videre:

“Jamen jeg kan godt finde på at trække dem til side og (...) lige spørge dem: ” Er du glad, er der noget der trykker dig? (...) Kan jeg hjælpe dig med noget, kan jeg gøre noget? Vi har nogle ordninger i virksomheden hvor vi egentlig kan trække på noget hvis folk har brug for hjælp. Skal jeg prøve at undersøge om vi kan gøre noget på firmaniveau, kan firmaniveau hjælpe dig ind og finde nogen at snakke med? Psykologer, what ever.” (Mads Peter, bilag 13, linje 332-337)

Opsummeret er der en del generelle forståelser omkring trivsel i virksomheden. Trivsel er kropsligt situeret gennem aktiviteter i form af medarbejdertrivselsundersøgelser og enkelte individers initiativer til at spørge ind til kollegers trivsel. Yderligere kan trivslen betegnes som værende rummeligt situeret, da aktiviteter knyttet til trivsel primært foregår blandt funktionærerne. Her kommer praktiske forståelser også til udtryk i handlinger, hvor der spørges ind til kolleger. Samtidig er de praktiske forståelser præget af en viden om, at trivsel på arbejdet er at spørge ind til sine kolleger eller henvise til ekstern hjælp. Men der er ikke en grundlæggende viden om, hvordan trivsel skal håndteres i virksomheden.

Der er ingen praksislandskaber til at udfolde handlinger omkring trivsel eller teleoaffektive strukturer til at agere strukturelle betydningsbærere og give de ansattes handlinger retning mod trivselsarbejdet. Der er derfor ingen mulighed for at gentage handlemønstre på en måde, der skal producere en praksis. I forhold til trivsel er der dermed visse elementer af

praksis omkring trivsel, hvilket er et godt udgangspunkt for at muliggøre en ændring i dynamikken omkring den eksisterende arbejdsmiljøpraksis. Men der kan ikke blotlægges en egentlig praksis i virksomheden omkring trivsel, da der mangler regulerede arrangementer til at omgive og konkretisere en sådan praksis.

9.2.3.3 Arbejdet med sundhed som praksis

Det fremgår tydeligt, at sundhed, fylder meget lidt i informanternes hverdag. Vi finder det interessant, at sundhed ikke bliver nævnt på noget tidspunkt i løbet af interviewene medmindre der blev spurgt ind til det. Sundhed fremstår således som et emne, der ikke er i deres bevidsthed når der snakkes arbejdsmiljø. Det har derfor været interessant at undersøge, hvad informanterne betragter som sundhed:

“Jamen de har jo et toilet de kan gå på, som de skal og de kan jo vaske deres fingre. ((smiler skævt)) Og der, hvis sæbedispenseren løber tør, så må de jo sige det. Jeg vil ikke ind og blande mig i om de skal spise salat eller de spiser junkfood til frokost, det tænker jeg, det styrer de selv. (.) Jamen de må godt få motion når de arbejder jo ((smiler igen skævt)) Det er vel også sundhed, ik os? Altså jeg ved ikke, sundhed, hvad (.) Tager man den psykiske sundhed med derind i også?” (Mads Peter, bilag 13, linje 267-272)

Mads Peter italesætter her nogle generelle forståelser omkring sundhed, men udtrykker samtidig en manglende viden om, hvad sundhed er. Denne forståelse, eller mangel på samme, går igen hos de andre. Jan kommer dog med eksempler på tiltag, der er gjort i virksomheden, og som han mener kan betragtes som sundhed:

“(…) vi har // ikke på mit initiativ, men en god byggeleder, jeg har, har lavet noget firmafodbold, og så får vi noget socialt og kommer til at røre os osv. Og jeg ved også, at i vores kvalifikationsafdeling har der været nogle løbeklubber og noget. Og det er super fedt, at man kan gøre sådan noget. Men jeg synes jo, at hvis man sådan kigger på den generelle sundhed, på de medarbejdere der er tilknyttet, tænker jeg ikke, at vi har et specielt højt fokus på, om vores tømrersvende får rørt sig nok og har de det rigtige med på madpakken, og drikker de for mange sodavand og ryger for mange

cigaretter. Det er jo ikke noget, der fylder helt vildt meget. Det er i hvert fald ikke min oplevelse.” (Jan, bilag 12, linje 215-222)

Udover de manglende generelle forståelser omkring sundhed, er der en opfattelse af, at sundhed ikke spiller samme rolle i arbejdsmiljøarbejdet som sikkerhed og trivsel:

“(…) jeg synes jo, arbejdsmiljø er jo én ting, hvorimod sundhed er noget andet, så der skal man jo også passe på at man ikke går ind i folks egen, i deres egen sfære. Hvad folk synes er sundt for dem det må de jo, det ligger jo meget op til dem selv” (Mads Peter, bilag 13, linje 274-276)

Sundhed betragtes altså ikke som en del af arbejdsmiljøarbejdet eller sågar arbejdslivet, men som et privat og individuelt anliggende. I modsætningen til sikkerhed og trivsel, er der således ikke en generel forståelse blandt funktionærerne af, at sundhed hører til som et element i arbejdsmiljøarbejdet. Matthias, som er tømrer, har dog et andet perspektiv på sundhed. Han ser sundhed som værende en del af arbejdet i form af forbyggende handlinger, der har stor betydning for hans overvejende fysiske arbejde:

“Sundhed er jo mange ting (.) Også bare det der med at, lad nu være med at løfte det hele selv. Altså (.) Der er ingen grund til at tage den pakke træ derhenne og slæbe den alene, når makkeren går ved siden af. Så kunne det jo være, at du undgik den dårlige ryg, ikke.” (Matthias, bilag 14, linje 138-14)

De forskellige jobfunktioner repræsenterer altså forskellige perspektiver. Det kan ses som et eksempel på en virkelighedsreduktion, som begrænser virksomhedens samlede billede af sundhed. Funktionærerne oplever en anden virkelighed end håndværkerne og da sundhed, særligt af funktionærerne, betragtes som et individuelt anliggende, er sundhed ikke en del af praksis i virksomheden. Der er intet der indikerer, at der bliver gjort op med denne virkelighedsreduktion eller arbejdet på at udvikle ny praksis for sundhed.

Sundhed har altså visse generelle forståelser, men de er præget af virkelighedsreduktion. På trods af informanternes opfattelse af, at sundhed og trivsel får ligeværdigt (lidt) fokus i arbejdsmiljøarbejdet, så er det langt fra muligt at blotlægge en praksis relateret til arbejdet med sundhed i samme grad som praksis relateret til trivselsarbejde. Sundhed er, så vidt vi kan se, hverken kropsligt, rumligt eller tidsmæssigt situeret og har ingen, eller ganske få individuelle eller ekstra-individuelle

elementer eller handlemønstre. Der er en meget begrænset viden om sundhed og samtidig tilsyneladende ingen interesse i sundhed som en del af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. Derfor er der på nuværende tidspunkt meget begrænsede muligheder for at påvirke den eksisterende dynamik til at inkludere sundhedsarbejdet på samme måde, som der er for trivselsarbejdet.

9.2.3.4 Sikkerhed, trivsel og sundhed i et magtperspektiv

Vi har tidligere blotlagt at der mangler viden om proaktivitet og at dette må betragtes som en virkelighedsreduktion, der udfordrer praksismulighederne omkring proaktivitet. Informanterne kan, som tidligere nævnt, ikke konkretisere, hvordan en proaktiv tilgang skal implementeres, udover at 'nogen skal gøre noget'.

Den gamle, reaktive praksis er præget af indgroede og dominerende reaktive handlinger, hvor det er nemt at læne sig tilbage og lade tingene gå sin gang. Det vanskeliggør udviklingen af en proaktiv tilgang:

“Jeg tror, at vi prøver at tænke ud af boksen, og det tror jeg faktisk, at vi gør i mange tilfælde. Men nogle gange, så // det har igen noget at gøre med, at når der er travlt, så har man en tendens til // så falder man sgu tilbage i rytmen og vaner, ikke (...) men jeg tror også, at vi har en tendens til at falde i rillen, ikke ((griner)). Fordi det er det hurtigste og ”jeg har i øvrigt travlt”.” (Thais, bilag 11, linje 199-216)

Den gamle praksis har stærke praktiske forståelser med klar grundlæggende viden om, hvordan aktiviteter skal fortsætte. Det kan spare de ansatte tid i arbejdet, især når der er travlt. Ressourcer i form af tid, spiller dermed også en væsentlig rolle i udviklingen af praksis, da der er en tendens til at udøve gammel, reaktiv praksis, når der er travlt.

Dette forstærkes af de eksisterende teleoaffektive strukturer i form af et normativt mål om at tjene penge – det kommer vi nærmere ind på senere i analysen.

Thais fremhæver dog, at der før Covid-19 pandemien har været en række aktiviteter på byggepladserne, som gav mulighed for vidensdeling og dialog:

”Og det der med, når vi nogle gange besøger hinandens pladser, det er også at tænke en lille smule ud af boksen. Det praktiserer vi også, eller det gjorde vi i hvert fald

før corona, hvor vi lavede ”nu besøger team X team Y”, og så snakkede vi både lidt arbejdsmiljø og lidt udfordringer (...) Og på den måde møde hinanden på tværs af pladserne, for det giver også nogle ideer, og det kan også give noget, tror jeg, nogle nye input ift. ”hold kæft ja, gør I det her? Hvordan er det I har hængt (utydelig tale) op på den her plads, det var sgu smart”. ” (Thais, bilag 11, linje 232-239)

Tiltagene på byggepladserne fordrer skabelse af ny viden, der efterfølgende kan genskabes gennem praksis ude på de enkelte byggepladser, hvor de ansatte får større mulighed for at være på forkant i deres daglige arbejde. Så hvad angår sikkerhed, er der nogle praktiske forståelser, der muliggør udvikling af en proaktiv tilgang på byggepladserne, men om det også gør sig gældende i forhold til trivsel og sundhed er tvivlsomt.

Thais siger, at dialog er betydende for ændring af praksis fra reaktiv til proaktiv:

”Ja, for jeg synes, at der ligger noget åbenhed i det også fordi det er også noget med at turde tale om de ting, der er en lille smule svære at tale om. Og hvis der er den accept, så er det også nemmere at være proaktiv. For det nemmeste, det er at læne sig tilbage og sige ”når, men det går sgu nok over.” (Thais, bilag 11, linje 290-293)

Der er altså behov for, at den eksisterende viden om trivsel og sundhed i virksomheden problematiseres, for at skabe mulighed for forandring i den eksisterende arbejdsmiljøpraksis i virksomheden.

Vi ser her en mulighed for, at dialogen i forlængelse heraf inddrages som forandrings- og udviklingsværktøj, der skal muliggøre inklusion af trivsel og sundhed. Dermed kan en mere ligelig fordeling af magten i arbejdsmiljøarbejdet sikres. Ændringen i magtfordelingen muliggøres netop idet dialogen i sig selv muliggør aktiv deltagelse i udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet.

Dermed er der grobund for at udvikle og skabe en viden om trivsel og sundhed, der på nuværende tidspunkt mangler i virksomheden.

Dialogen giver de ansatte råderum for at engagere sig i en ny form praksis og dermed skabe den modmagt, der er nødvendig for, at en reel forandring i den eksisterende praksis kan finde sted. Gennem projekter, mål og opgaver kan der opstå teleoaffektive strukturer omkring trivsel og sundhed, der vil give handlinger en retning, og dermed bidrage til at producere en ny praksis.

Med udgangspunkt i praksisøkologiens gensidighed vil den nye praksis kunne få betydning for andre praksisser i praksisøkologien, da den vil påvirke dynamikken i den eksisterende praksis med dens indgroede handlinger omkring sikkerhed.

Jan og Thais pointerede tidligere, at “nogen” skal gøre “noget”, hvis virksomheden skal lykkes med at implementere en proaktiv tilgang. Det “noget” er, i vores optik og med udgangspunkt i ovenstående, at inddrage dialog for at muliggøre modmagt mod den eksisterende praksis. De “nogen” der kunne gøre det, kunne være områdearbejds miljøudvalgene, fordi områdearbejds miljøudvalgene er en del af den organisatoriske ramme, der skal sikre det gode arbejdsmiljø. Vi finder det derfor relevant at undersøge den eksisterende praksis i dette forum, for at blottlægge hvilke muligheder og barrierer, der her kunne være for udvikling af virksomhedens arbejdsmiljø i en mere proaktiv retning.

9.2.3.5 Delkonklusion

Den eksisterende reaktive praksis er præget af gamle og indgroede handlinger, som de ansatte ofte går tilbage til i pressede situationer. Dette vanskeliggør udfoldelsen af nye handlinger, hvilket hæmmer udviklingen af en proaktiv praksis. De ansattes handlinger er strukturerede af og strukturerende for praksis. Det er derfor afgørende at give mulighed for, at de eksisterende og nye handlinger omkring sikkerhed, trivsel og sundhed, kan udfoldes. Da sikkerhedsarbejdet på nuværende tidspunkt fremstår som den altoverskyggende og dominerende praksis, vanskeliggøres udviklingen af praksis omkring trivsel og sundhed. Dialogen kan her blive et værktøj i udviklingen af viden omkring trivsel og sundhed. Dermed har dialogen potentiale til at give plads til den modmagt, der er afgørende for ny praksis.

Dynamikkerne omkring trivsel og sundhed må særligt forstås ift. magtrelationer, dominans og interesser. Interessen for et større fokus på trivsel eksisterer i virksomheden og har rødder i den generelle forståelse om, at trivsel er en vigtig del af arbejdsmiljøet. Det giver mulighed for at trivselsarbejdet kan få mere magt og et udgangspunkt til udvikling. I forlængelse heraf kan vi konstatere, at der i virksomheden kun er lille interesse i sundhed som en del af arbejdsmiljøarbejdet og at der derfor er ringe mulighed for udvikling i sundhedsarbejdet i den nuværende praksis.

9.2.5 Barrierer

I det følgende afsnit vil vi som sagt gå nærmere ind i praksis knyttet til områdearbejds miljøudvalget. Det gør vi med henblik på at afdække barrierer for implementeringen af en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

Hovedarbejds miljøudvalget udstikker formelle og eksplicite regler og instrukser, som de ansatte skal efterleve, og skaber således et praksislandskab for arbejdsmiljøarbejdet. I forlængelse heraf er områdearbejds miljøudvalgene medskabere af de teleoaffektive strukturer. De konkretiserer hovedarbejds miljøudvalgets instrukser og specificerer arbejdsgangen omkring arbejdsmiljøet gennem mål og opgaver.

Jan fortæller om nødvendigheden af at have instrukser fra hovedarbejds miljøudvalget, der kan danne et overblik og identificere nogle overordnede fokusområder for hele virksomheden:

“ jeg synes sådan set, at det er fint nok, at der kommer nogle retningslinjer oppefra fra nogen, der sidder og kigger bredere på forretningen ift. at sige ”det her, det skal vi i hvert fald”// Og så tror jeg, at det er vigtigt, når det handler om arbejdsmiljø, trivsel osv., hvis man kigger på det med de store briller, så kommer der nogle retningslinjer, men det fritager jo ikke den enkelte projektansvarlige, projektleder, byggeleder, tømrersvend for at tænke sikkerhed, trivsel og alt det andet ind hver dag, for sig selv.” (Jan, bilag 12, linje 323-328)

Samtidig pointerer Jan at praktiske forståelser omkring arbejdsmiljøet er vigtige. De skal sikre udfoldelsen af hovedarbejds miljøudvalgets instrukser lokalt på arbejdspladserne. Samspelet mellem hovedarbejds miljøudvalgets instrukser og de aktiviteter, der lokalt udspiller sig på arbejdspladserne som praktiske forståelser, må igen ses i forhold til de praksislandskaber, der omgiver hele virksomhedens praksis. Hovedarbejds miljøudvalget opstiller bl.a. instrukser på baggrund af lovgivning. Det retter sig for denne virksomhed, mod fysisk arbejdsmiljø. Instrukserne fra hovedarbejds miljøudvalget omhandler sikkerhed, hvilket, som sagt, bevirker at områdearbejds miljøudvalget opstiller teleoaffektive strukturer, hvor sikkerheden bliver betydningsbærende og giver handlingerne omkring arbejdsmiljø retning mod sikkerhed.

Det særlige ved det geografisk etablerede områdearbejds miljøudvalg er, at det er et forum med potentiale til at skabe en mere lokalt forankret viden, da medlemmerne i udvalget er repræsentanter for forskellige hierarkiske niveauer i virksomheden:

“Og så er jeg selyfølgelig også med i det her arbejds miljøudvalg fordi jeg synes det er vigtigt og fordi jeg har en holdning til ting (...) Fordi jeg synes, at jeg har noget at byde med, og om ikke andet, så har jeg i hvert fald en holdning til, hvordan jeg synes det skal være. Og den holdning er jo ikke kun afspejlet af mig selv, det er jo også et spejl af de informationer, de snakke og de ting, jeg ser ude på pladsen, så på den måde sidder jeg ikke og repræsenterer mine egne interesser. Jeg sidder i virkeligheden og repræsenterer alles interesser omkring arbejds miljø.” (Jan, bilag 12, linje 362-368)

Alle informanterne er repræsentanter for enten andre ansattes eller ledelsens interesser, og der er potentiale til at de sammen, med deres forskellige hierarkiske positioner i virksomheden, kan bidrage til et bredere billede af arbejds miljøet i virksomheden. Dermed er der et godt udgangspunkt for at udvikle ny praksis i arbejds miljøarbejdet.

Matthias ser dog en barriere i forhold til dette:

“Når jeg kommer til de der møder, vi har, områdemøder, så føler jeg, at vi kommer til en dikteret dagsorden. Jeg har forsøgt at få et punkt på dagsordenen, og det var lidt svært (...) Altså (.) det er måske lidt irriterende at sige, men jeg får mere og mere følelsen af, når vi har været til de møder der, at (.) vi på timeløns-siden, vi er der bare fordi det skal vi være (.) Men jeg ved ikke, om det er rigtigt, men det er den følelse, jeg sidder med i hvert fald.” (Matthias, bilag 14, linje 183-205)

Matthias har altså en opfattelse af en praksis, hvor han ikke har stor indflydelse på arbejdet i områdearbejds miljøudvalget. Det kan være svært at få indflydelse, når dagsordenen er dikteret oppefra. Set i sammenhæng med dette mener Jan:

“Jeg synes måske ikke altid, at vores dialog med tømrerne er helt god nok. Der tænker jeg specielt på // Jeg synes vi sådan er meget ambitiøse omkring de her arbejds miljøorganisationsgrupper, vi sidder i. Men det reelle output af de møder // hvad vi bruger det til, hvordan følger vi op på tingene i hverdagen og ikke bare næste

møde, hvor vi gennemgår referatet. Der kan jeg godt savne lidt mere engagement.” (Jan, bilag 12, linje 127-134)

Jan siger, at der i hverdagen mangler handling, der baserer sig på mødernes udfald.

På trods af områdearbejds miljøudvalgets potentiale for udfoldelse af vidensdeling og ny praksis, sker det tilsyneladende ikke. Så længe magtfordelingen er givet, udelukkes den dialog, der i sig selv muliggør aktiv deltagelse i udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet.

Dette giver også Matthias en forståelse af en mødepraksis, der i højere grad hæmmer end fremmer arbejdsmiljøarbejdet:

“Jamen det betyder jo at // vi får jo aldrig noget fulgt til dørs. Vi bliver aldrig færdige med noget. Eller, det er måske også svært at blive færdige med, altså, sådan færdig-færdig, men der er jo nogle problemstillinger, som (.) man burde snakke om flere gange, for der kommer jo hele tiden nye oplysninger til.” (Matthias, bilag 14, linje 216-219)

Han pointerer, at er nødvendige at drøfte flere gange, hvis det skal afstedkomme handling. Der kommer nye oplysninger til nogle af problemstillingerne, men der bliver ikke fulgt op på dem.

Konsekvensen bliver, at den viden, der opstår i områdearbejds miljøudvalget, ikke bliver problematiseret og derfor genskabes den samme gamle viden om arbejdsmiljøarbejdet, og det fører til de samme gamle handlinger. Dette hæmmer igen udviklingen af ny praksis i arbejdsmiljøarbejdet.

Der er opmærksomhed på at den nuværende praksis i udvalget kan være årsagen til udfordringerne i udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet:

“Det kan vi godt gøre bedre. Vi har møderne, og dem holder vi troligt, og (...) Snakker om nogle gode ting. Men nogle gange, så stopper det også der, og de håndværkere, vi har med i udvalgene (...) de reflekterede faktisk selv over det sidste gang, vi havde et møde og sagde ”jamen jeg har fandme heller ikke // jeg kunne også godt tænke mig at komme rundt på pladserne ”. Og mit spørgsmål er jo bare ”hvorfor fanden gør I det ikke bare?”. Og så kommer der jo en begrænsning i, at de indgår i et team, de indgår i en akkord, hvornår skal de gøre det, hvem skal give dem lov, hvem

stikker rammerne ud for det. Og der har jeg og os, der sidder i ledelsen jo også et ansvar for ligesom at skabe rammerne for det. Så det kunne vi godt gøre bedre // altså at gøre områdearbejds miljøudvalgene mere aktive, mere synlige.” (Thais, bilag 11, linje 220-228)

Thais italesætter her, hvordan Matthias’ praktiske forståelser udfordres af de nuværende teleoaffektive strukturer i form af arbejdsopgaver, der er rettet mod det produktionsarbejdet og akkorden. Matthias har altså en praktisk forståelse, hvor besøg relateret til arbejdsmiljøarbejdet ikke falder inden for hans daglige arbejde. Han derfor ikke kan fortsætte aktiviteter relateret til arbejdsmiljøarbejdet udenfor møderne.

Her fremstår økonomien som betydningsbærende for bestemmelsen af aktiviteterne i virksomheden og medvirker til at producere en praksis, der ikke giver plads til arbejdsmiljøarbejdet - dette vil vi udfolde senere.

Thais mener, at områdearbejds miljøudvalget skal blive mere synligt, men at dette også udfordres af, at medlemmerne i udvalget ikke får ekstra tid tildelt til arbejdsmiljøarbejdet. Arbejds miljøarbejdet skal derfor varetages i konkurrence med de øvrige arbejdsopgaver. Han har dog et løsningsforslag til denne problematik:

“Så hvis man nu gav dem, det ved jeg sgu ikke, 100 timer om året eller et eller andet, hvor man gav dem (...) nogle nye rammer, hvor de rent faktisk kunne komme ud og snakke arbejdsmiljø ude på byggepladsen. Og ikke kun de steder, hvor det går galt, men også de steder, hvor vi egentlig var i produktion. Bare lige gå ud og tage temperaturen på, hvordan ser det ud, hvordan er mindsettet, hvordan er stemningen. (...) det er jo blandt andet også min opgave, men jeg kan jo ikke være alle steder. Det skal jeg jo også have hjælp til.” (Thais, bilag 11, linje 124-130)

Thais italesætter her et behov for en ændring i de nuværende teleoaffektive strukturer, hvor projekter og opgaver i højere grad skal give handlinger retning mod arbejdsmiljøarbejdet. Det kunne eksempelvis være en tildeling af ekstra tid til arbejdsmiljøopgaver. Det giver medlemmerne i områdearbejds miljøudvalgene bedre mulighed for at tage ud og dele viden om arbejdsmiljøet. Denne vidensdeling vil påvirke de øvrige ansattes generelle forståelse af, hvordan ‘verden’ hænger sammen, hvilket vil bidrage til at skabe en ny viden, der i højere grad handler om arbejdsmiljø. De

delte generelle forståelser vil påvirke de praktiske forståelser, der så vil indebære en grundlæggende viden om at arbejdet også indebærer arbejdsmiljøarbejde.

Dette vil have indflydelse på, hvordan aktiviteterne ude på arbejdspladserne fortsætter, da aktiviteterne så i højere grad vil være definerede af arbejdsmiljøet. Det er derfor vigtigt, at arbejdsmiljøarbejdet ikke kun er noget, der påhviler den enkelte, men at det gennem teleoaffektive strukturer, praktiske forståelser og generelle forståelser bliver noget, som alle i virksomheden bidrager til.

Det står dog klart, at manglen på indflydelse og tid ikke står alene som ressourcemæssig barriere for udviklingen. Økonomien står, som vi tidligere har berørt, frem som betydende for praksis i arbejdsmiljøarbejdet. I det følgende blotlægger vi derfor økonomiens betydning for udviklingen af arbejdsmiljøet.

9.2.5.1 Økonomiens betydning for arbejdsmiljøarbejdet

Informanterne har tidligere peget på, at glade ansatte er produktive. De peger også på at håndværkernes arbejdsmiljø får mest opmærksomhed, fordi deres sikkerhed har betydning for produktiviteten. Grønne smileyer og virksomhedens ansigt udadtil har betydning for indtjeningen, og aktiviteter omkring arbejdsmiljø tilsidesættes til fordel for opgaver, der gavner akkorden.

Allerede inden et egentligt byggeri går i gang, opstilles et praksislandskab i form af konkurrencebetingelser for et udbud, hvori økonomien får betydning for, om virksomheden kan vinde sagen:

“For det er jo det, i en konkurrencesituation, så inviterer man de billigste ind. Det er så bare ikke altid dem, der har mest fokus på arbejdsmiljø (...) Så det er også det, vil vi så hellere give 200.000 mere og så være sikre på, at vi får en ind, der har styr på det eller skal vi (utydelig tale) på det og spare 200.000. Altså der er jo også, både nogle moralske dilemmaer der, ikke, og nogle økonomiske dilemmaer i det.” (Thais, bilag 11, linje 359-365)

Thais eksemplificerer her, hvordan arbejdsmiljøet kan blive nedprioriteret, hvis en virksomhed har behov for at tilbyde lavere priser på arbejdet for at være konkurrencedygtig. På denne måde kobles

arbejds miljøet til andre strategiske områder, og fokus flyttes fra at varetage de ansattes arbejds miljø til at varetage virksomhedens indtjening.

Dette ses også afspejlet de teleloaffektive strukturer i de daglige forhandlinger i virksomheden:

“Nogle gange har vi jo også økonomiske udeståender når der skal handles akkorder af. Det næste øjeblik når det er handlet af, jamen så står vi og diskuterer arbejds miljø og sikkerhed (.) og det er jo en del af hele pakken.” (Mads Peter, bilag 13, linje 451-453)

Mads Peters pointe er her, at det primært er økonomien der diskuteres, mens arbejds miljøet bliver sekundært, indtil de økonomiske forhold er afklaret. Økonomien er således placeret som et højere hierarkisk ordnet mål.

Dette understøtter flere af informanterne, der har en generel forståelse af at de professionelle mål er at tjene penge og at det er det primære formål med deres arbejde:

“Jeg tror ikke, at man arbejder så meget med det (.) Fordi // jamen det ved jeg ikke (.) Vi er jo kommet på arbejde for at tjene nogle penge ((griner)) (...) Så er der sgu mange af de der bløde værdier, som vi kan kalde dem så fint. De går lidt til højre. Det må vi bare indrømme.” (Matthias, 14, linje 143-147)

Økonomien bliver særligt afgørende for magtfordelingen mellem henholdsvis sikkerhed, trivsel og sundhed. Sikkerhed er den eneste af de tre, der umiddelbart og direkte kan sættes tal på, fordi sikkerhedsudstyr og hjælpemidler koster penge, manglende sikkerhed giver bøder og påbud, og fravær i forbindelse med ulykker koster på bundlinjen. Det står også frem, at der er en praktisk forståelse af, at sikkerhed prioriteres og det er en naturlig del af at arbejdet at bruge penge på sikkerhed. Men der også er en grænse for, hvor mange penge der kan bruges på sikkerhed.

Det bliver dog mere u håndgribeligt at sætte tal på trivsel og sundhed, fordi de oftest først har en effekt på økonomien over længere tid:

“(...) det er jo ikke noget, der sådan lige (...) afspejler sig i økonomidirektørens Excel ark sådan lige med det samme, som bundlinjepenge. Det er det jo ikke. Altså der skal der jo være en enighed om, at det er en investering på den længere bane.” (Thais, linje 332-336)

og

“Man kan putte det ind, der koster penge, men du kan ikke putte det ind, der sparer dig for en masse penge og dårlig omtale, og en ulykke. Altså arbejdsmiljø koster jo også penge, ikke. Mistrivsel og sygefravær i byggeledelsen koster også penge. Det kan vi ikke rigtig se nogle steder, det forsvinder lidt.” (ibid., 369-371)

Økonomien bidrager således i sig selv til en virkelighedsreduktion, fordi den ikke belyser de økonomiske konsekvenser af at udelade trivsel og sundhed. Der er ingen viden om, hvor stor en økonomisk udgift, der er forbundet med negligering af trivsel og sundhed. Således bidrager økonomien til den ulige magtfordeling mellem de tre områder.

Thais fremhæver, at der er et uudnyttet potentiale i at undersøge de økonomiske konsekvenser af fx sygemeldinger. En sådan undersøgelse kunne netop bidrage til at sætte tal på, at dårlig trivsel, ligesom dårlig sikkerhed, også har økonomiske konsekvenser:

“det kunne man måske også arbejde lidt med at kapitalisere lidt på, og sige ”hvad fanden koster det egentlig at have et dårligt arbejdsmiljø? Hvad koster tre sygemeldinger om året (...)? Det er jo også interessant et eller andet sted. Det kunne man formentlig godt lave nogle kalkuler på, tænker jeg.” (Thais, bilag 11, linje 372-376)

9.2.5.2 Delkonklusion

Når praksislandskaber er rettet mod fysisk arbejdsmiljø, betyder det, at de teleoaffektive strukturer også rettes mod sikkerheden. Sammenholdt med stærke generelle og praktiske forståelser for sikkerhed bliver dette en barriere for udvikling af ny praksis relateret til sundhed og trivsel.

Der mangler handling i hverdagen baseret på de mødernes der afholdes i områdearbejdsmiljøudvalget. Dette skyldes blandt andet at den eksisterende viden i områdearbejdsmiljøudvalget ikke bliver problematiseret, og at der derfor ikke opstår den nye viden, der kan lede til ny praksis. Yderligere hæmmer den eksisterende magtfordeling udfoldelsen af den dialog, der kan muliggøre den aktive deltagelse i udviklingen af arbejdsmiljøet.

Økonomien står frem som en praksis, der står stærkt i virksomhedens praksisøkologi. Økonomien påvirker i høj grad arbejdsmiljøarbejdet og bliver betydende for om og hvordan der arbejdes med sundhed, sikkerhed og trivsel. Fordi økonomien fremstår som en dominerende og stærkt funderet gammel praksis, kan økonomiske prioriteringer blive af afgørende betydning for, om det er muligt at implementere en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Kapitel 10 - Diskussion

I det følgende vil vi overordnet diskutere vores valg af metode og teori, vores forskerpositioner, det emancipatoriske sigte, som vores kritisk teoretiske erkendelsesinteresse medfører, og Vision Zero.

Vi har gennem hele specialet tilstræbt transparens ved at være tydelige omkring de valg vi har foretaget undervejs. Vi har i kraft af vores abduktive tilgang holdt os åbne for og nysgerrige på, hvad der måtte opstå undervejs, og har således stødt på perspektiver undervejs, der har været meningsfulde af forfølge.

Her kan vi fx nævne, at vi har haft overvejelser om, hvorvidt specialet i højere grad skulle fokusere på ledelse, praksisfællesskaber, økonomi eller andet.

10.1 Aktionsforskning

I vores indledende møde med områdearbejdsmiljøudvalgene valgte vi ikke at definere begreberne sundhed, sikkerhed og trivsel for dem fordi det var vigtigt for os, at nysgerrigheden udsprang af deres egen forståelse og praksis.

Ulempen ved dette kan være, at begrebsdefinitionerne bliver uklare og at der bliver for stor usikkerhed omkring dem. Det var dog vores oplevelse, at netop denne uklare definition bidrog til høj grad af refleksion – en refleksion der rakte ud over mødet, da nogle af informanterne valgte at tage skemaet med ud til drøftelse på deres respektive byggepladser.

Vi kunne i højere grad kunne have udfoldet aktionsforskningen og skabt yderligere viden i samspil med informanterne., hvis vi havde haft mulighed for fx at gennemføre stormøder som dialogtraditionen foreskriver.

Der er en risiko for at deltagerne opfatter os som repræsentanter for virksomhedens strategi og dermed ikke deltager frit i dialogen og at undersøgelsen dermed i højere grad bliver disciplinerende frem for dialogfremmende (Molbæk, 2018).

Sigtet med aktionsforskningen og anvendelsen af dialogtraditionen har haft til hensigt at skabe rum for nye dialoger i virksomheden. Husted og Tofteng (2013) peger på at en ulempe ved denne metode er, at der er en overhængende risiko for, at forandringen bliver båret af forskernes interesse, og således stopper, når forskerne forlader feltet (Husted & Tofteng, 2013, s. 65).

Vi kunne i højere grad have haft fokus på fx at opfordre virksomheden til at udnævne ambassadører for Vision Zero eller på anden måde forankre den ønskede forandring.

Aktionsforskning taler mere ind i en hermeneutisk tilgang (Nielsen, 2004, s. 518), hvor et centralt element i erkendelsesinteressen er at forstå menneskers ytringer og handlinger foruden den kultur og kontekst, som de befinder sig i (Jουλ, 2012). Det vil derfor være nærtliggende at få den tanke, at vi med dialogtraditionen som et bærende element for undersøgelsen, kommer til at gå imod vores egen emancipatoriske erkendelsesinteresse.

Aktionsforskningen er dog samtidig en tilgang, der opfordrer informanterne til selv at tage ansvar og tage stilling. Dialogtraditionen rummer derfor potentiale til at påvirke samfundet i retning om et ansvarligt fællesskab, der netop tilgodeser specialets emancipatoriske sigte på forandring til noget bedre, forankret i forandrende dialoger (Nielsen, 2004, s. 522).

10.2 Autofotografi

I brugen af autofotografi har vi haft for øje, at *"Fotos er (...) ikke at betragte som 'bevis' for, hvordan feltet i virkeligheden ser ud, men som partielle, fragmenterede og kontekstafhængige versioner af det empiriske felt"* (Bramming, 2009, s. 28)

Vi søgte, med dette i baghovedet, at inspirere informanterne til at tage billeder af, hvad der *for dem* er sundhed, sikkerhed og trivsel. Det der skete var, at de kun tog billeder af deres vante fysiske arbejdsmiljø.

Det kan betyde at vi har fejlet i at opfylde intentionen om at skabe rum for nyt fokus og muligheden for modmagt. Det kan også ses som udtryk for at den eksisterende praksis er så stærkt funderet, at

det indledende møde og fotoopgaven ikke har været radikal nok i sin udformning til at skabe tilstrækkelig refleksion over praksis.

Ligesom deres deltagelse i møderne, er der med autofotografien en risiko for, at de kan føle sig forpligtet på at deltage, men også at de viser "den pæne sandhed" i loyalitet overfor virksomheden eller fordi de ikke vil "hænges ud" som dem der ikke har styr på sundhed, sikkerhed og trivsel. Dette medfører, at vi må forholde os kritisk til, om de i interviewene forholder sig nuanceret til praksis eller her giver et "pænt billede" af praksis.

Det er vores opfattelse, at informanterne overordnet set fint kunne reflektere over og kritisere eksisterende praksis i virksomheden.

10.3 Interview

Vores indledende tanker omkring interviewformen gik på gruppeinterview, hvor informanterne kunne dele erfaringer og virkelighedsopfattelser omkring arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøorganisationerne. Her har de praktiske begrænsninger grundet Covid-19 pandemien og ressourcemæssige prioriteringer haft afgørende betydning for fravalget af gruppeinterview.

Overvejelser er i denne sammenhæng gået på et online gruppemøde, hvor informanterne ikke skulle mødes fysisk. Mange deltagere i et online møde kan risikere at påvirke forbindelsen og forbindelserne kan blive ustabile.

Et gruppeinterview giver samtidig mindre taletid til hver enkelt informant, og dermed mindre nuancerede besvarelser og afdækning af den enkelte informants virkelighedsforståelse og risiko for at informanternes ikke taler frit grundet både formelle og uformelle magtrelationer..

10.4 Teori

Prakisteorien repræsenteret ved Buch og Schatzki gav os et begrebsapparat til at anskue praksis og magt, og åbnede samtidig for datadrevne begreber.

Teorien åbnede for at betragte både den konkrete praksis og praksisøkologierne, hvor det blev synliggjort, at fx økonomi står frem som både betydende og dominerende for informanternes praksis. Skulle vi have benyttet os af yderligere teori kunne vi fx have suppleret med en

kulturteori for yderligere at udmønte specialets eklektiske intention gennem belysning af problemstillingen via flere teoretiske vinkler. Dermed ville vi også have øget undersøgelsens troværdighed.

Det primære valg af mesoperspektiv medfører et fravalg af et makroperspektiv. I tråd med en kritisk tilgang kunne et makroperspektiv have fokuseret på, hvordan praksis og magtforhold, som fx økonomiens dominans ikke blot i virksomheden, men også i branchen og samfundet, får betydning for arbejdslivet blandt ansatte i byggebranchen.

Et makroperspektiv kunne have løftet specialet ud af den aktuelle kontekst og have bidraget til en mere nuanceret analyse af problemstillingen. I forhold til specialets emancipatoriske sigte, kan den viden, vi bidrager med, være med til at sætte fokus på at implementeringen af en proaktiv tilgang ikke er et "quickfix", men derimod en proces, hvor der skal være fokus på refleksion over eksisterende praksis og hvor aktionsforskningsprincipper kan være en tilgang, der vil kunne bidrage til at skabe de nye dialoger, der er kan være fordrende for at ny og mere proaktiv praksis kan opstå.

10.5 Vision Zero

Vi har ikke tidligere i specialet forholdt os til Vision som koncept, fordi det, i valget af casen, var givet, at Vision Zero var blevet valgt som grundlag for det fremtidige proaktive arbejdsmiljøarbejde i virksomheden. Vision Zero var derfor at betragte som et grundvilkår.

Vi finder det på sin plads at berøre dette. Vi har tidligere redegjort overordnet for Vision Zero og vil i det følgende derfor adresse og reflektere over noget af den kritik, der er af Vision Zero.

Sidney Dekker fra Safety Science Innovation Lab i Australien pointerer i sin artikel "*Zero Vision: enlightenment and new religion*" Dekker (2014), at det er vanskeligt at fremlægge empirisk bevis for at Vision Zero er effektivt, mest fordi det er vanskeligt at skille forandringer baseret alene på Vision Zero fra andre tiltag i virksomheden. Det giver i vores optik - med praksisteoretiske briller - ingen mening at anskue arbejdsmiljøarbejdet, og dermed Vision Zero, som en praksis uafhængig af de øvrige praksisser i virksomheden – Vision Zero hverken kan eller skal stå alene (Zwetsloot, 2017).

Med til diskussionen hører også spørgsmålet, om det overhovedet er muligt at opnå visionen om nul – altså nul ulykker, nul nedslidning, nul psykiske erhvervs sygdomme. Både i vores empiri og fra

Vision Zero-forskere står det frem, at der ikke er nogen der mener, at ulykker, nedslidning og psykiske erhvervs sygdom helt kan undgås, men at det kan sættes som netop et ideal (Zwetsloot (2017), Dekker (2017)).

Her er en vigtig pointe omkring implementeringen af Vision Zero, og nødvendigheden af at Vision Zero ikke blot opfattes som et ”arbejds miljøkoncept” men måske mere skal ses som et procesværktøj. Et værktøj, der kan stille skarpt på virksomhedens praksis som et hele, så virksomheden kan arbejde hen mod idealet om forebyggelse.

Dette baner vejen for en helt anden diskussion om, hvordan et ”koncept” påvirker praksis i en virksomhed og dermed de ansattes arbejdsliv, og hvordan dette kan betragtes ud fra en lang række forhold omkring styring, magt og udvikling, og kan være genstand for yderligere forskning.

Kapitel 11 - Konklusion

Vores speciale har haft til formål at blottlægge barrierer for udvikling, med henblik på at muliggøre en frigørelse fra den nuværende reaktive tilgang, der tilsyneladende hæmmer udviklingen af det gode arbejdsmiljø for ansatte i byggebranchen. Dette gøres med det overordnede mål at opnå et bedre arbejdsliv med færre arbejdsulykker, samt bedre sundhed og trivsel for ansatte i byggebranchen.

Vores problemformulering lød således:

Hvilken betydning har praksis i byggebranchen for implementeringen af en proaktiv tilgang til sundhed, sikkerhed og trivsel i arbejdsmiljøarbejdet?

Når vi ser på, hvilken betydning praksis i byggebranchen har for implementeringen af en proaktiv tilgang til sikkerhed, trivsel og sundhed i arbejdsmiljøarbejdet, kan vi konkludere, at det er en lang række barrierer, der kan blive hæmmende for at en sådan implementering kan lykkes.

Indledningsvist kan vi konkludere, at der er stor forskel på, om der kan siges at være en egentlig praksis for både sikkerhed, trivsel og sundhed. Analysen viser således, at sikkerhedsarbejdet er en integreret og naturlig del af praksis, at trivselsarbejdet rummer nogle elementer af praksis, mens det er vanskeligt overhovedet at blottlægge bare enkelte elementer af praksis knyttet til arbejdet med sundhed.

Denne forskel medfører en magtfordeling, hvor arbejdsmiljøarbejdet i høj grad retter sig mod sikkerhed for håndværkerne, mod at undgå ulykker og hvor manglende praksislandskaber og teleoaffektive strukturer omkring trivsel og sundhed hæmmer muligheden for at arbejdsmiljøarbejdet bliver en praksis, der indebærer arbejde med sundhed og trivsels.

De eksisterende teleoaffektive strukturer reproducerer praksisser med fokus på håndværkernes sikkerhed, hvilket også gør, at hensynet til andre ansattes arbejdsmiljø "går tabt" forstået på den måde, at der ikke kan blotlægges en praksis knyttet til funktionærernes arbejdsmiljø.

Vi kan også konkludere, at der ikke er overensstemmelse mellem praksis og normative idealer, forstået på den måde, at den blotlagte praksis primært er knyttet til sikkerhedsarbejde, mens trivsel fremstår som et ideal for det gode arbejdsmiljø, til trods for at der kun i ringe grad kan blotlægges praksis knyttet til trivselsarbejde.

Ligeledes kan vi konkludere, at der er en meget begrænset viden om sundhed og en ringe interesse i sundhed som en del af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhedsplan. På nuværende tidspunkt er der derfor meget begrænsede muligheder for at påvirke den eksisterende dynamik til at inkludere sundhed.

Vi valgte at fokusere på praksis i virksomhedens områdearbejdsmiljøudvalg fordi det er en del af den organisatoriske ramme, der skal sikre godt arbejdsmiljø i virksomhedens. Vi kunne her se et potentiale i, at der i dette forum kunne være en praksis knyttet til arbejde med både sundhed, sikkerhed og trivsel.

Vi kan dog konkludere, at der på trods af områdearbejdsmiljøudvalgets potentiale for udfoldelse af vidensdeling og praksismuligheder, ikke for nuværende er en praksis, der fordrer dette. Snarere må vi konkludere, at den nuværende praksis i områdearbejdsmiljøudvalget kan være en decideret barriere for implementering af en proaktiv tilgang, da den i høj grad blot reproducerer allerede eksisterende handlemønstre. Udvalgets dynamik reproducerer således magtrelationer, der tilgodeser sikkerhedsarbejdet og ekskluderer arbejdet med trivsel og sundhed.

Vi kan også konkludere, at en manglende problematisering af den eksisterende viden i områdearbejdsmiljøudvalget, får den konsekvens, at gammel viden og handlinger affødt heraf reproduceres og hæmmer udviklingen af ny praksis. Den manglende problematisering står i vejen for proaktivitet i arbejdsmiljøarbejdet.

I forhold til proaktivitet kan vi konkludere, at der er en grundlæggende mangel på viden om, hvad proaktivitet er og at denne virkelighedsreduktion omkring proaktivitet, udfordrer praksismulighederne for netop en proaktiv tilgang. Nogle har forstået proaktivitet og andre har ikke. Det bliver især en barriere for implementeringen på grund af manglende praktiske og generelle forståelser.

Afslutningsvis kan vi konkludere, at økonomien står stærkt i virksomhedens praksisøkologi og derved får en stor indvirkning på, hvordan arbejdsmiljøarbejdet udspiller sig. Økonomien bliver betydende for om og hvordan der arbejdes med sikkerhed, trivsel og sundhed. Økonomien kan derfor også blive en barriere for implementeringen af en proaktiv tilgang til disse fordi det vil være vanskeligt at ændre på en stærk og dominerende gammel praksis omkring økonomi.

Kapitel 12 - Litteraturliste

12.1 Bøger og artikler

- Ajslev, J. Z. N. (2017). *Muskel- og skeletbesvær i byggebranchen, en kortlægning af organisationsfaktorer samt individuelle holdninger og forståelser*. Skriftserie for Center for Arbejdslivsforskning (CAF) Roskilde Universitet, nr. 2.
- Arbejdstilsynet. (2017). *Arbejdstilsynet årsopgørelse 2017: Anmeldte arbejdsulykker 2012-2017*. 1–6. Arbejdstilsynet
- Axel, E. (2009). *Situeret projektering i et byggeprojekt*. Nordiske Udkast, 37(1), s. 97-118.
- Baarts, C. (2006). *Druk, bajere og løgnehistorier – om humor og fællesskab på en byggeplads*. Dansk Sociologi, 17(1), 67–83.
- Bailey, C. J. (2007). *Practitioner to researcher: reflections on the journey*. Nurse Researcher, 14(4), 18–26.
- Beskæftigelsesministeriet. (2020). *Lovtidende A 2017 7*.

- Bloch-Poulsen, J. (2010). *Dialog - en udfordring, mellem involvering og demokratur i organisationsudvikling* (1. udgave). Interpersonel Kommunikation i organisationer nr.9, Aalborg Universitetsforlag.
- Borg, V., Nexø, M. A., Kolte, I. V., & Andersen, M. F. (2010). *Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde*. NFA
- Bramming, P., Hansen, B. G., & Olesen, K. G. (2009). SnapLog — en performativ forskningsteknologi, eller hvad grævlingelorten fortæller om lærertrivsel. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(4), 024–037.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2015). *Kvalitative Metoder - en grundbog* (2. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Buch, A. (2017). *Praksisteori og arbejdslivsforskning*. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(4), 36–50.
- Buch, A. (2019). Magt i praksis. In K. Dauer (Ed.), *Den organiserede formåen - magtpersepektiver på organisatorisk læring* (1. udgave). Aalborg Universitetsforlag.
- Dekker, S. (2017). Zero vision: Enlightenment and new religion. *Policy and Practice in Health and Safety*, 15(2), 101–107
- Dyreborg, J. (2009). *Arbejds miljø er for vigtig en sag at overlade til sikkerhedsorganisationen — virksomhedernes nye omverden og det sociale ansvar*. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(1), 049–066.
- Flyvbjerg, B., Fem misforståelser om casestudiet. In: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative Metoder - en grundbog* (1. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Gleerup, J., Thomsen, R., Sauzet, S., & Bojesen, A. (2017). *Arbejdslivsforskningens begreber og koncepter*. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 19(4), 5–9.
- Grytnes, R. (2015). *Ikke helt efter bogen — tømrerlærlingens håndtering af arbejdsmiljøet i byggebranchen*. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(2), 31–43.
- Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action*. Blackwell Publishes

- Hasle, P., Madsen, C. U., Hansen, D. *Integrating operations management and occupational health and safety: A necessary part of safety science!*. *Safety Science*, 139(2)
- Holm Jacobsen, P. (2014). *Situeret læring i designprojekter: et etnografisk studie af en proceskonkurrence på Carlsberg*. Copenhagen Business School.
- Husted, M., & Tofteng, D. M. B. (2012). Arbejdsliv og aktionsforskning. In *Aktionsforskning: en grundbog* (s. 61-79). Samfundslitteratur.
- Hvid, H. (2014). *Socioteknik som samfundsforandring*. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 16(4), 126–133.
- Høstrup, H., Schou, L., Poulsen, I., Larsen, S., & Lyngsø, E. (2009). VAKS - Vurdering af kvalitative studier. *Sygeplejersken*, 109(13), 54–57.
- ISSA. (2020). *Vision Zero*. *ATZ Worldwide EMagazine*, 113(10).
- Justesen, Lise & Mik-Meyer (2010). *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*, 1. udgave, 8. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Juul, S. (2012). Nyere kritisk teori. In S. Juul & K. B. Pedersen (Eds.), *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – en indføring* (1. udgave, p. (319-358)). Hans Reitzels Forlag.
- Kabel, A. A., Aldrich, P. T., & Jespersen, T. (2020). *Det bliver ikke dyrere af at have styr på arbejdsmiljøet*.
- Kamp, A., Hasle, P., & Andersen, P. T. (2014). *Revitalisering af Socioteknikken — social kapital, samarbejde og sociale relationer*. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 16(4), 5–10.
- Karlshøj, M., & Holk, M. (2020). *Praksisforståelsers betydning for deltagelse og handling i arbejdsmiljø Samarbejder*. Roskilde Universitet
- Karlshøj, M., Ankerstjerne, C. & Burup, M. (2020). *Arbejdsmiljø i byggeriet – viden om kvalificeret arbejde med Vision Zero*. Roskilde Universitet
- Kemmis, S. (2009). Action research as a practice-based practice. *Educational Action Research*, 17(3), 463–474.

- Knudsen, H., & Lind, J. (2012). *De danske modeller - Plus ca change, plus c'est la même chose?* Tidsskrift for Arbejdsliv, 14(2), 9–30.
- Kristensen, C. J., & Hussain, M. A. (2019). *Metoder i samfundsvidenskaberne* (C. J. Kristensen & M. A. Hussain (eds.); 2. udgave). Samfundslitteratur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterView - en introduktion til et håndværk* (2. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Ladegaard, Y., Thisted, C. N., Gensby, U., Skakon, J., & Netterstrøm, B. (2017). *Hvordan håndterer danske arbejdspladser arbejdsrelateret sygdom?* Tidsskrift for Arbejdsliv, 19(4), 92–106.
- Langergaard, L. L., Rasmussen, S. B., & Sørensen, A. (2011). *Viden, videnskab og virkelighed.* (1. udgave) Samfundslitteratur
- Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (2016). Introduktion til Den Danske Model og bogens kapitler. In T. P. Larsen & A. Ilsøe (Eds.), *Den danske model set udefra* (1. udgave, pp. 21–49). Jurist - og økonomforbundets Forlag.
- Lukes, S. (2019). Magt. In K. Dauer (Ed.), *Den organiserede formåen - magtperspektiver på organisatorisk læring* (1. udgave). Aalborg Universitetsforlag.
- Mogensen, M. (2014). Auto-fotografi som metode — når medarbejdertrivsel er et sociomaterielt fænomen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 16(3), 8–22. <https://doi.org/10.7146/tfa.v16i3.108968>
- Molbæk, M. (2018). *Aktionsforskningen: Dialog eller disciplinering.* Dansk Pædagogisk Tidsskrift, 1(Marts), 3544.
- Mrak, N., Karlshøj, M., Visby, A. D., Jensen, M. K., & Rummenof, C. (2019). *Sikkerhedsadfærd på byggepladsen.* Roskilde Universitet.
- Nielsen, K. A. (2004). Aktionsforskningens videnskabsteori. I L. Fuglsang, & P. B. Olsen (red.), *Videnskabsteori i Samfundsvidenskaberne: På tværs af fagkulturer og paradigmer* (2. udg., s. 517-547). Roskilde Universitetsforlag
- Nielsen, M. H., & Andersen, N. A. (2016). Når styringens ambitioner udfordres af praksis. Om at

analysere rummet imellem styringens intentioner og situationel praksis. *Dansk Sociologi*, 27(1), 15–34.

Olesen, K. G., Thoft, E., Hasle, P., & Kristensen, T. S. (2008). Hvad er virksomhedens sociale kapital? In *Virksomheden sociale kapital - Hvidbog*. NFA

Petersen, O. H., & Triantafillou, P. (2018). Hvordan laver man en stærk analysestrategi? In C. J. Kristensen & M. A. Hussain (Eds.), *Metoder i samfundsvidenskaberne* (2. udgave, pp. 29–41). Samfundslitteratur.

Reed, J., & Procter, S. (1995). Practitioner research in context. In J. Reed & S. Procter (Eds.), *Practitioner Research in Health Care* (1. udgave, pp. 3–31). Springer, Boston, MA.

Richter, A., & Pedersen, E. F. (2002). *Ulykker indenfor bygge og anlæg En dybere analyse af årsager til arbejdsulykker*. DTU.

Saunders, M. (2019). Understanding research philosophy and approaches to theory development. In M. Saunders, P. Lewis, & A. Thornhill (Eds.), *Research methods for business students* (8. udgave, Issue 8, pp. 128–171). Pearson Education Limited.

Schatzki, T. (2012). A primer on practice. In J. Higgs, R. Barnett, S. Billett, M. Hutchings, & F. Trede (Eds.), *Pedagogy, Praxis and Practice-Based Higher education - volume 6* (1. udgave, pp. 13–26). Sense Puplicher.

Schatzki, T. R. (2001). Practice minded orders. In T. R. Schatzki, K. K. Cetina, & E. Von Savigny (Eds.), *The Practice Turn in Contemporary Theory* (1. udgave). Taylor & Francis Group.

Simmons, M. (2007). *Insider ethnography: tinker, tailor, researcher or spy?* *Nurse Researcher*, 14(4), 7–17.

Singh, S. (2012). Innovating to Zero. In *New Mega Trends* (pp. 46–60). Palgrave Macmillan.

Sonne-Ragans, V. (2012). *Anvendt videnskabsteori: reflekteret teoribrug i videnskabelige opgaver*. 1. udgave, 2. oplag, Samfundslitteratur

Sundhedsstyrelsen. (2010). *Sundhed og trivsel på Arbejdspladsen*. Sundhedsstyrelsen

Zwetsloot, G. (2017). *Vision zero: Promising perspectives and implementation failures. a commentary on the papers by sherratt and dainty, and dekker*. Policy and Practice in Health and Safety, 15(2), 120–123.

12.2 Hjemmesider

Arbejdstilsynet (2013). (<https://at.dk/media/2313/handleplan20mod20arbejdsulykker20i20bygge-20og20anlc3a6gsbranchen20pdf.pdf>)

Arbejdstilsynet (u.å). AMO's opgaver. Lokaliseret d. 01.05.2021

på <https://at.dk/arbejds miljoearbejdet/arbejds miljoorganisation/amos-opgaver>

Beskæftigelsesministeriet (u.å). *Ny strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020*. Lokaliseret d.

23.04.2021 (<https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler-reformer/politiske-aftaler/2011/ny-strategi-for-arbejds miljoindsatsen-frem-til-2020/>)

NFA (2019). *Nyt projekt skal formulere proaktive mål for sikkerhed, sundhed og trivsel*. Lokaliseret

d. 25.02.2021 på <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2019/nyt-projekt-skal-formulere-proaktive-mal-for-sikkerhed>

WHO (u.å). *What is the WHO definition of health?*. Lokaliseret d. 23.04.2021

på <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Kapitel 13 - Bilagsoversigt

1. Interviewkontrakt
2. Skema til områdearbejds miljøudvalg
3. Billedopgave
4. Interviewguide
5. Billeder fra områdearbejds miljøudvalg
6. Transskriptionsregler
7. Kodnings- og meningskondenseringskema Thais
8. Kodnings- og meningskondenseringskema Jan
9. Kodnings- og meningskondenseringskema Mads Peter
10. Kodnings- og meningskondenseringskema Matthias
11. Transskriberet interview med Thais
12. Transskriberet interview med Jan
13. Transskriberet interview med Mads Peter
14. Transskriberet interview med Matthias
15. Lydfil, samtale med Pete Kines 19. februar 2021