



Sikkerhedskulturelle forhåbninger

Et antropologisk perspektiv på sikkerhedskultur i en vindmølleproduktion

Ph.d.-afhandling 2017 · Iben Louise Karlsen



PHD-AFHANDLING

Sikkerhedskulturelle forhåbninger

Et antropologisk perspektiv på sikkerhedskultur i en vindmølleproduktion

Iben Louise Karlsen

28-04-2017

Vejleder Steffen Jöhncke

Bivejledere Pete Kines og

Kent Jakob Nielsen

Institut for Antropologi, Københavns Universitet

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Arbejdsmedicinsk Klinik, Herning

Forsvar

Afhandlingen forsvares den 21. september, 2017 kl. 13-16 på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet, Danmark, Lokale 35.01.06, Center for Sundhed og Samfund (CSS Campus), bygning 35, Øster Farimagsgade 5, 1353 København K.

Bedømmere

- Lektor Helle Bundgaard, Institut for Antropologi, Københavns Universitet, Danmark (formand)
- Professor Åsa Boholm, School of Global Studies, Göteborg Universitet, Sverige
- Lektor Jakob Krause-Jensen, Institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet, Danmark.

En PDF af afhandlingen kan downloades fra: www.nfa.dk

Sikkerhedskulturelle forhåbninger

Et antropologisk perspektiv på sikkerhedskultur i en vindmølleproduktion

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Indledning	5
Opbygning	7
Sikkerhed som tilgang	10
Begrebsafklaring	12
Forskningsfeltet	14
Kapitel 2: Metodologien - At undersøge sikkerhed på tværs af en virksomhed	18
Indtræden i felten	18
Multi-level etnografi	20
Virksomheden og de tre niveauer	22
Positionering og adgang	26
Feltarbejdet: Arbejdet og felterne	27
Datagrundlaget	29
Øvrige datakilder: Interview, noter og dokumenter	30
Ethiske refleksioner	32
Anonymisering og brug af navne i afhandlingen	33
Feltarbejde i en organisation	34
Kapitel 3: Konteksten – Arbejdsulykker som problem og bedre sikkerhedskultur som løsningen	35
Arbejdsulykker	35
'Ulykker som problem'	37
Ulykker – et statsligt anliggende	39
Social sikring: En ingroup-relation	40
Fra sikringsrelation til risikobeskyttelse	41
Risiko – et vidensanliggende	43
Sikkerhedsforskningen	46
Udviklingen i sikkerhedsforskningen	48
Forståelser af årsager og løsninger	49
Sikkerhedskultur som løsning – og problem	51
Kapitel 4: Den globale sikkerhedsafdeling	55
Møde i en barak i Midtjylland – sikkerhed på globalt niveau	56
Sikkerhedsledelseskurset	56

Det røde og det blå – kultur og struktur	59
'Evidensarbejde'	61
Ufuldstændig viden.....	64
Den kontekstspecifikke forankring	66
Delkonklusion.....	72
Kapitel 5: Den lokale sikkerhedsafdeling	74
Sikkerhedsafdelingen	74
Sikkerhed som fravær af ulykker.....	76
Hverdagen og sikkerhed som en ”sag”.....	78
Introduktionsmøde: Fra individ til målgruppe.....	81
Lange dage og spørgsmålet om nul ulykker	84
Uforudsigelighed og at gøre sit arbejde godt.....	88
At kontrollere usikkerheden	91
Usynlighed i arbejdet	93
Tid, risici og arbejdsulykker	94
Den sociale forhandling og håndtering af ulykker	95
Kategoriseringspraksisser	98
Oplæring: At identificerer og håndtere en ulykke.....	99
Kategorier og synlighed	105
Sikkerhed som et politisk arbejde.....	109
Delkonklusion.....	117
Kapitel 6: Produktionen	120
Produktionsarbejdet	122
Tiden og uret.....	124
Produktionsarbejderne.....	124
Arbejdets karakter	125
Relationer mellem kroppen og arbejdet	128
Et kropsligt udgangspunkt	128
Kompetence og en kropslig kunnen	133
Tilskadekomst.....	138
Et tværgående perspektiv	140
Kollegiale relationer	142
Den fysiske krop i det sociale rum.....	142

Alder, kropslig kunnen og tilbagevenden til en 'perifer status'	145
At være "arme og ben"	147
Forskellige produktionsarbejdere i en verden af standarder	149
Ensartethed og fejl	151
'Taktisk' brug af at være "arme og ben"	152
Det velfungerende arbejdsteam	155
Udfordringer i 'den sociale håndtering af sikkerhed'	158
At arbejde i "takt" – og komme ud af trit	160
Risikofælleskaber	162
Relationer mellem ledelsen og medarbejderne	164
Produktionshallens åbne og disciplinerende form	164
Sikkerhed som en tillidsrelation	173
Moralske vurderinger og ulykkesindrapporteringer	176
Indrapportering, sikkerhed og "årsager"	179
Delkonklusion	184
Konklusion	186
Sikkerhedskultur som 'sociale dynamikker'	186
Sammenfatning	191
Vellykkede samtaler	192
Impact og anvendelighed	195
Perspektivering: Andre spørgsmål	196
Resumé	198
Summary	201
Bilag 1: Vindmøllens opbygning og funktion	205
Bilag 2: Nacellen	206
Litteraturliste	207

Kapitel 1: Indledning

Hvert år anmeldes mere end 40.000 arbejdsulykker i Danmark, heraf er der i gennemsnit 37 dødsulykker om året.¹ Det er et kendt forhold, at der er en massiv underrapportering på området, og det skønnes, at mere end dobbelt så mange reelt kommer til skade på deres arbejde uden at anmelde det.² Arbejdsulykker fremhæves derfor som et af de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i Danmark og har stor politisk bevågenhed. I 2011 indgik den daværende regering (Venstre og Det Konservative Folkeparti) et bredt forlig med Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en strategisk arbejdsmiljøindsats, der blandt andet går ud på at reducere frekvensen af alvorlige arbejdsulykker med 25 procent inden udgangen af 2020 (jf. Arbejdsmiljøstrategien 2011).³ I aftaleteksten præsenteres gevinsterne ved et forbedret arbejdsmiljø på følgende måde:

”Danmark skal være et land, hvor det er trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde. Vi har alle sammen en stor interesse i, at arbejdsmiljøet er godt. Det gælder både virksomhederne, der får produktions- og rekrutteringsmæssige fordele og medarbejdere, som har krav på et sundt og udviklende arbejdsmiljø. Det er veldokumenteret, at et godt arbejdsmiljø kan føre til lavere sygefravær og til, at færre forlader arbejdsmarkedet før tid. Arbejdsmiljøindsatsen kan dermed give et bidrag til, at det danske arbejdsudbud forøges. Arbejdsmiljøindsatsen kan på den måde være med til at sikre den vækst, der er en forudsætning for varig velfærd.”

(Arbejdsmiljøstrategien 2011: 1)

Igennem de seneste årtier er problemet med arbejdsulykker blevet italesat som et behov for at arbejde med og ofte forbedre ”sikkerhedskulturen” på danske arbejdspladser. Hvad der præcis menes med ”sikkerhedskultur” er der dog langt fra enighed om i sikkerhedsforskningen (jf. bl.a. Guldenmund 2000, Hale 2000,⁴ Richter & Koch 2004, samt Haukelid 2008). Diskussionerne foregår ofte på tværs af teoretiske skel og kan føres tilbage til grundlæggende uenigheder om, hvad kultur er. Således repeterer uenigheden om sikkerhedskultur i dag mange af debatterne om organisationskultur i 1980’erne. Uklarheden og uenigheden til

¹ Kilde: Arbejdstilsynet.dk (Hentet den 28/4-2017) Gennemsnittet er over en femårig periode fra 2010-2015.

² <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Arbejdsskader/Arbejdsulykker> (Hentet den 14/7-2015)

³ <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Et%20godt%20arbejdsliv/Arbejdsmiljoe/Ny%20strategi%20frem%20til%202020.aspx> (Hentet den 02/02-2016)

⁴ Der henvises til kilder, der demonstrerer denne uenighed; et review baseret på 20 års socialpsykologisk og organisationspsykologisk forskning, introduktionen ”Culture’s confusion” til et særnummer af ”Safety Science” om sikkerhedskultur, samt til diskussioner af sikkerhedskulturbegrebet fra to antropologiske perspektiver.

trods fortsætter "sikkerhedskultur" med at blive betragtet som en vej til reduktion af arbejdsulykker i ulykkesforebyggelsesfeltet,⁵ og som en forklaring på, hvad der er "galt" i en virksomhed med mange arbejdsulykker. Det er en terminologi, som har vundet indpas også uden for sikkerhedsforskningen, og som bl.a. virksomhederne har taget til sig.

I den virksomhed, der er genstand for analyse her i afhandlingen, ønsker ledelsen og medarbejderne i sikkerhedsafdelingerne også at forbedre "sikkerhedskulturen". Men det synes i praksis at være et udfordrende arbejde, hvor initiativer, som bliver igangsat ud fra en klassisk implementeringstankegang, ikke synes at bevæge sig ned igennem virksomheden som tiltænkt. En lignende oplevelse er kendt fra det praktiske arbejdsmiljøarbejde, hvor der arbejdes med ulykkesforebyggelse (eksempelvis blandt arbejdsmiljøkonsulenter, ansatte i branchearbejdsmiljørådene eller i en virksomhedskontekst ledelsen og den medarbejdergruppe, der har ansvaret for ulykkesforebyggelsen) og hvor erfaringen er, at en lang række initiativer, der iværksættes for at reducere antallet af arbejdsulykker i en given virksomhed, ikke bevæger sig ned igennem virksomheden fra det virksomhedslag, hvor de er tænkt og udarbejdet til dem, de gerne skulle vedrøre.

"Sikkerhedskulturbegrebet" er imidlertid blevet cementeret som et centralt begreb i forebyggelsesarbejdet, både som forklaring på, hvad der angiveligt er galt i en virksomhed med mange ulykker, og som en løsning i forhold til, hvad man bør arbejde med, hvis man vil forbedre de forhold, der fører til arbejdsulykker.

Fra både politisk side, i det praktiske arbejdsmiljøarbejde og rundt om i de danske virksomheder er man derfor meget interesseret i at få mere viden om dette angiveligt vigtige, men uklare begreb, og hvordan man kan arbejde med det i praksis. Dette er opdraget for nærværende forskningsprojekt.⁶

Mere specifikt er man interesseret i, hvordan man kan skabe en "god sikkerhedskultur", hvilket altså forstås som udgangspunktet for at reducere antallet af arbejdsulykker i en virksomhed. I afhandlingen tager jeg afsæt i, at "sikkerhedskultur" er et interessant fænomen at beskæftige sig med, fordi det bliver tillagt så stor betydning i forebyggelsesarbejdet og i forklaringen på en given virksomheds udfordringer med arbejdsulykker.

Det abstrakte og uklare begreb synes imidlertid ikke at være et nyttigt udgangspunkt for at blive klogere på en given virksomheds udfordringer vedrørende arbejdsulykker. I stedet for at adoptere en af de utallige

⁵ Dette felt henviser til en lang række aktører, som bl.a. består af forskere fra den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning, repræsentanter fra Arbejdstilsynet, arbejdsmiljøkonsulenter samt ledere og medarbejdere i sikkerhedsafdelinger i danske virksomheder.

⁶ Dette studie er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden, hvis forskningsbevillinger er rettet mod anvendelsesorienteret arbejdsmiljøforskning.

definitioner af "sikkerhedskultur",⁷ og dermed tage for givet, at vi ved hvad sikkerhed er, som man synes at gøre i brugen af det abstrakte sikkerhedskulturbegreb, er tilgangen her at undersøge, hvordan "sikkerhed" forstås og praktiseres. Dette spørgsmål kalder på en empirinær analyse. Gennem et sådant empirinært udgangspunkt bliver det muligt at stille andre typer af spørgsmål, hvor svaret ikke bliver "sikkerhedskultur".

I afhandlingen undersøger jeg derfor, hvad "sikkerhed" er i en specifik empirisk kontekst – en multinational produktionsvirksomhed – hvor der fra ledelsens side er et stærkt ønske om at reducere antallet af arbejdsulykker, og hvor denne oplever, at de igangsatte initiativer ikke bevæger sig på tværs af virksomheden som tiltænkt. Den empiriske kontekst, vi dykker ned i, er en vindmølleproduktion baseret i Danmark, og den valgte case-virksomhed er i dette studie repræsentant for det tungere industriarbejde i Danmark, som på brancheniveau står for en betydelig andel af arbejdsulykkerne på det danske arbejdsmarked.⁸

Jeg ønsker at forstå, hvad sikkerhed er i praksis – ikke blot for de medarbejdere, der primært er eksponeret for arbejdsulykker, men på tværs af tre forskellige organisatoriske niveauer i den samme virksomhed, som er henholdsvis dem, der arbejder med sikkerhed på "globalt niveau" i virksomheden, dem der arbejder med sikkerhed på "lokalt niveau" og "produktionsmedarbejderne". Ved at undersøge, hvordan sikkerhed forstås og praktiseres på de forskellige niveauer i virksomheden er intentionen at få indsigt i, hvorfor noget, der synes vigtigt på ét niveau ikke altid meningsfuldt lader sig oversætte eller flytte til en anden del af virksomheden – det der ofte forklares som et problem med "sikkerhedskulturen".

Afhandlingen tager derved udgangspunkt i den empiriske oplevelse af, at der er problemer med "sikkerhedskulturen", men søger at pakke denne problematik ud gennem en udforskning af, hvad sikkerhed er på tre de niveauer i virksomheden.

Intentionen er således ikke at afvise sikkerhedskulturbegrebet, der synes at fungere godt som en abstrakt, men samlende betegnelse, der muliggør, at opmærksomheden rettes mod de 'sociale dynamikker' i arbejdet, som jeg udforsker igennem afhandlingen, og som man er nysgerrige efter at få indblik i til brug i forebyggelsesarbejdet.

Opbygning

Med afsæt i interessen for at forstå, hvad sikkerhed er, og hvordan det forvaltes på tværs af forskellige niveauer i den samme virksomhed, er afhandlingen inddelt i tre overordnede analytiske dele; en del om-

⁷ Såsom forståelser, holdninger og værdier i henhold til sikkerhed, som medarbejderne deler (Cox & Cox 1991)

⁸ Det præsenterede arbejde er den 9. mest alvorlige branche ("metal og maskiner") ud af 36 brancher. Branchen "Metal og maskiner" havde i den seneste opgørelse (Arbejdstilsynet 2015) 200 anmeldte arbejdsulykker pr. 10.000 medarbejdere, hvoraf 39 er alvorlige ulykker (defineret som forventet sygefravær på mere end tre uger).

handlende hvert af de valgte niveauer, som er henholdsvis dem, der arbejder med sikkerhed "på globalt niveau", dem, der arbejder med sikkerhed "på lokalt niveau" og "produktionsarbejderne". Det har netop været en strukturel pointe at beskrive de tre niveauer særskilt, fordi de i dagligdagen fungerer som afgrænsede 'arbejdsfelter' (Hastrup 2005), der på trods af deres berøringsflader og fælles interesse i at reducere antallet af arbejdsulykker, opererer med meget forskellige tilgange og logikker, og som følge heraf har meget forskelligartede praksisser. Intentionen er at give et billede af den ramme, inden for hvilken forståelsen af og arbejdet med sikkerhed skal give mening. Skiftet mellem konteksterne tydeliggør således, at det, der synes meningsfyldt og måske endda nødvendigt i én kontekst, ikke nødvendigvis er det i en anden.

Som en introducerende ramme til de empiriske analyser vil jeg efter indledningen (kapitel 1) og gennemgangen af metodologien (kapitel 2) sætte konteksten i kapitel 3, hvor jeg opridses de felter, som afhandlingen taler henholdsvis fra og ind i. I en kort analytisk gennemgang af sikkerhedsforskningens historie klarlægges, hvad jeg ser som sikkerhedsforskningsfeltets normative udgangspunkt. Gennem et begrebshistorisk blik på udviklingen i den danske velfærdsstat undersøges den samfundsmæssige kontekst, hvori ønsket om reduktion af arbejdsulykker bliver centralt, og hvorfra der efterspørges en særlig vej til at nå målet.

Der redegøres altså i kapitel 3 for det politiske og normative udgangspunkt, som afhandlingen skriver sig ind i. Herved træder jeg analytisk et skridt tilbage i forhold til mine egne forskningsmæssige forpligtelser over for bevillingsgiver (Arbejds miljøforskningsfonden) om at levere "brugbar viden" til forebyggelsesfeltet bl.a. ved i den begrebshistoriske gennemgang at eksplicite sikkerhedsforskningens og samfundets antagelser om "brugbar" viden. I den videre analyse af empirien og i min tredeling af felten bliver det desuden tydeligt, at det er divergerende, hvad der blandt de forskellige medarbejdergrupper tæller som fornuftigt, logisk og altså "brugbart". Spørgsmålet om brugbarhed ligger derfor som en underliggende analytisk motor, som i skriveprocessen har været guidende for min empiriske undren og ønske om at forstå, hvad der fremstod som "fornuftigt" og "brugbart" for hvem, og hvorfor dette er forskelligt. Dette kommer til syne i afhandlingen gennem udforskningen af, hvad sikkerhed er på de forskellige niveauer i virksomheden.

Herved er banen kridtet op til, at vi i kapitel 4 bevæger os ind i empiren og ser nærmere på det arbejde, der foregår i det jeg kalder "den globale sikkerhedsafdeling", og hvordan denne medarbejdergruppe tænker om og arbejder med "sikkerhed" på et tværgående og strategisk plan.

Her kan arbejdet forstås som en praktisering af 'evidensarbejde' (Rod & Jöhncke 2015), og udfordringer med at skabe "en bedre sikkerhedskultur" ses som evnen til at udvikle "brugbare" initiativer med afsæt i det, som Mik-Meyer og Villadsen (2013) grundlæggende beskriver som 'incomplete knowledge'. Overordnet betegner jeg dette arbejde som 'sikkerhedsarbejde', hvilket henviser til det man til enhver tid mener og

kan overbevise andre om er den bedste vej til at forbedre "sikkerheden" (her forstået som reduktion af arbejdsulykker). Dette arbejde kræver, at man først kan betragte sikkerhed som en abstraktion og derefter formår at situere 'sikkerhedsarbejdet' i den specifikke organisatoriske kontekst. Til at udfolde, hvordan dette gøres tager jeg afsæt i Bourdieus forståelse af *'fornemmelse for spillet'* (Bourdieu 1990: 66-68). I den globale sikkerhedsafdeling er sikkerhed en abstraktion – noget, man kan forholde sig til langt væk fra det sted, hvor ulykkerne sker. 'Sikkerhedsarbejdet' er imidlertid ikke et arbejde, der er forbeholdt denne gruppe medarbejdere, men praktiseres tilsvarende af andre medarbejdergrupper, der har en holdning til, hvordan 'sikkerhedsarbejdet' kan eller bør være.

Efter denne udforskning bevæger vi os i kapitel 5 et niveau "ned" i virksomheden og ser på, hvori 'sikkerhedsarbejdet' består på det jeg, kalder "lokalt niveau". Jeg udforsker, hvilke udfordringer der her er vævet ind i at skulle tage sig af "sikkerheden" og ser på, hvordan det i en moderne organisation skaber en række konflikter, frustrationer og udfordrende arbejdsforhold at skulle være garant for "sikkerhed" i en kontekst fuld af usikkerheder ('uncertainty'). Her tydeliggøres organisationsbegrebets implicite forestillinger om enhed og forudsigelighed i mødet med den usikre og uberegnelige "sikkerhed". Analytisk tager jeg udgangspunkt i den oplevelse, der var i dette arbejdsfelt af ikke at kunne se, hvad der har "effekt" ude i produktionen. Jeg bruger dette empiriske spørgsmål som løftestang til at undersøge, hvorfor den lokale sikkerhedsafdeling ikke oplever sig selv som værende i stand til at se, hvad der har "effekt ude på gulvet", hvilket analytisk bringer mig omkring kategoriseringspraksisser, antagelser om mål, synlighed og effekt, men også sociale forhandlinger, en oplevelse af absurditet, passion og ansvar. Her er sikkerhed en "sag" og et problem, der udgør, hvad der kan opleves som, en næsten uløselig arbejdsopgave.

I kapitel 6 vender vi blikket mod produktionsarbejdet. Her beskrives dagligdagen i produktionshallen med hovedvægt på dagholdet og produktionsmedarbejderne, men jeg berører også natholdet og samarbejdet mellem de to hold samt med arbejdsmiljørepræsentanterne og teamlederne. Det analytiske omdrejningspunkt her er kroppen, og hvordan den kropslige kompetence og de sociale relationer har betydning for, hvordan man i praksis får en hverdag til at hænge sammen, og hvordan det individuelle og sociale aspekt af arbejdet skiftevist træder frem og bliver tydeligt i mødet med standardiseringer, regler og systemer. Jeg opstiller for produktionsarbejdet en tredelt model, hvor sikkerhed kan siges at ligge inden for tre forskellige typer af relationer som er 1) relationer mellem kroppen og arbejdet, 2) kollegiale relationer og 3) relationer mellem ledelsen og medarbejderne. Jeg påpeger, hvordan der er knyttet forskellige moralske kodeks til de forskellige typer af relationer, som bl.a. influerer på ulykkesrapporteringen og medarbejderens tilfredshed med og tillid til arbejdspladsen.

Dette leder mig frem til afhandlingens konklusion, hvor jeg vender tilbage til sikkerhedskulturbegrebet med afsæt i afhandlingens fund og diskuterer dets implikationer og anvendelighed. Afslutningsvist fremskrives også sammenhængen (eller manglen på samme) mellem de tre niveauer, hvorved jeg tydeliggør nogle af de muligheder og udfordringer, der er i virksomheden med hensyn til at "forbedre sikkerheden". Jeg fremhæver forskningsbidraget og vender tilbage til spørgsmålet om, hvad "brugbar" viden er. Afhandlingen rundes af med en perspektivering og forslag til fremadrettede forskningsspørgsmål, der har til hensigt at åbne for andre snitflader i arbejdsmiljøforskningen.

Sidst i afhandlingen findes en række bilag, som giver et indblik i en vindmølles opbygning (bilag 1 og 2), så det er lettere at følge de specifikke beskrivelser for den ikke-fagkendte læser.

Sikkerhed som tilgang

Igennem afhandlingen udforsker jeg således begrebet *sikkerhed* som det forstås og praktiseres i virksomheden. Modsat eksempelvis tilgangen i det officielle arbejdsmiljøsystem går jeg ikke til feltet med en række prædefinerede (eksempelvis fra lovgivningen) antagelser om og deraf følgende vurderinger af, hvad der er *sikkert* eller *ikke sikkert*. Jeg er interesseret i at udforske de forskellige forståelser og praksisser vedrørende sikkerhed som de kommer til udtryk i denne specifikke virksomhed. Jeg betragter som Frank Heuts og Anemarie Mol "my informants to be experts" (2013: 127) og udfolder mine informanternes overlappende og divergerende tilgange til dette forholdsvis komplekse felt. Mit analytiske afsæt er som nævnt, at man nødvendigvis må opholde sig ved og søge at forstå, hvad *sikkerhed* kan siges at være for at kunne sige noget om "sikkerhedskultur", som er studiets opdrag. Dette gør det centralt at lave en empirinær analyse og inkludere en række forskellige aktører, der ud fra hver deres position og medfølgende ansvar betragter sikkerhed forskelligt og handler i forhold til det på en særlig måde. Sociolog og sikkerhedsforsker Silvia Gherardhi og kollegaerne David Nicolini og Francesca Odella har i deres artikel "What do you mean by safety?" (1998) påpeget et sådant behov for netop at udforske begrebet empirisk.

De tre empiriske nedslagspunkter er brugbare til at skabe indsigt i de forskellige perspektiver, der findes på tværs af den samme virksomhed og kan, hvis man ønsker det, bruges som afsæt til at skabe ændringer i virksomheden. Specifikke handlingsanvisninger ligger dog uden for rammerne af denne afhandling, som i stedet søger at give et andet afsæt for arbejdet og øge forståelsen for meningsfuldheden i de forskellige perspektiver, selv om de ikke umiddelbart "går op i en højere enhed".

Det er centralt at påpege, at det ikke er hensigten, at nogle perspektiver skal fremstå mere "rigtige" eller centrale end andre, og dermed f.eks. vurdere eller evaluere arbejdet på et niveau i lyset af logikker og akti-

viteter på et andet eller tredje niveau. Intentionen er at skabe indblik i tre forskellige niveauer i virksomheden og netop tydeliggøre, hvordan hver tilgang er logisk og meningsfuld i sin egen kontekst.

For bedst muligt at kunne udfolde disse meget forskellige perspektiver er der valgt en eklektisk tilgang, der tillader mig at bruge forskellige analytiske begreber og tilgange. De forskellige analytiske greb bliver præsenteret og udfoldet undervejs i afhandlingen. Samlende kan det dog fremhæves, at de er valgt ud fra en intention om at indfange og beskrive, hvordan sikkerhed forstås og forvaltes på tværs af virksomhedens niveauer. I denne udforskning har det været relevant at kunne inddrage analytiske begreber, der både orienterede opmærksomheden mod politik og praksis. Ikke sådan at forstå, at vi bevæger os fra politik til praksis i takt med, at vi bevæger os ned igennem virksomheden. Det er netop en pointe, at "sikkerhed" på alle de tre beskrevne niveauer både fremstår som politik og praksis, således at der også er politik i betydningen "at ville noget med nogen" i produktionsarbejdernes konstante påvirkning af de rammer, de arbejder i, lige som det selvfølgelig også er en praksis at arbejde med sikkerhed i de to sikkerhedsafdelinger. Således har jeg overvejende udforsket arbejdet i virksomheden gennem henholdsvis analytiske begreber om politik, diskurs og magt og altså praksis. Førstnævnte i form af eksempelvis Foucaults begreber om 'biopower' og 'panoptikon' samt Foucault-inspirerede tilgange såsom, hvad der betegnes som "rigtigt", ansvarligt og hvordan man forsøger at forme modtagerne for ens politik. Sidstnævnte har jeg undersøgt gennem Bourdieus forståelse af at have 'fornemmelse for spillet' og Bourdieu-inspirerede tilgange som eksempelvis min forståelse af niveauerne i virksomheden som arbejdsfelter. Det praksisnære er også repræsenteret gennem de Certeaus begreber 'taktik' og 'strategi', lige som der i kapitlet om produktionsarbejderne er en mere fænomenologisk drejning i et forsøg på at indfange arbejdet og sikkerhed fra et kropsligt udgangspunkt.

Intentionen har altså været at vise både det politiske element (som det at ville noget med nogen) og arbejdet som en praksis på alle de inkluderede niveauer. Karakteren af det datamateriale, jeg har haft mulighed for at indsamle, gør imidlertid, at der forekommer en vægtning mod en mere praksisbaseret beskrivelse af produktionsarbejdet. Dette, fordi jeg selv fik en kropslig erfaring med dette arbejde, hvorimod jeg ikke havde mulighed for at få en tilsvarende kropslig erfaring med det arbejde, der blev udført i de to øvrige felter grundet både min adgang og karakteren af dette arbejde. På den måde har karakteren af det indsamlede materiale betydning for, hvilke analyser det er muligt at lave.

I min udforskning af de tre niveauer tager jeg udgangspunkt i Kirsten Hastrups begreb 'arbejdsfelter' (2005). Begrebet er inspireret af den franske sociolog Pierre Bourdieus forståelse af, at samfundet er opdelt – strukturelt og historisk – i felter, som har hver deres aktører, regler og værdier. Med begrebet 'arbejdsfelter' fremhæver Hastrup, at også arbejdspladser grundlæggende må forstås som sociale og underlagt en

'illusion' om en fælles interesse (2005: 42). Ved at betragte de tre niveauer i virksomheden som 'arbejdsfelter' flyttes fokus mod at se dem som de sociale enheder, de også er. Perspektivet tydeliggør både, at der er tale om forskellige felter med forskellige 'interesser' og giver mig en ramme, hvormed jeg kan beskrive det fællesskab og den logik, der er til stede i felterne. Igennem denne udforskning bliver det tydeligt, at det, der er meningsfuld i ét felt – med særlige antagelser om, hvad man skal, hvad der er vigtigt og hvorfor – ikke nødvendigvis er det i et andet.

Begrebsafklaring

Som altid i det videnskabelige arbejde er det centralt at præcisere centrale begreber. Selv om det er "sikkerhed", jeg skriver om og udfolder empirisk, rammesættes denne type studier ofte som "risikoforskning", hvorfor jeg betragter dette som den overordnede tematiske ramme. I kapitel 3 skal vi se nærmere på den centrale betydning, som risiko har fået i vores samfund i dag. Her vil jeg blot præsentere min forståelse af risikobegrebet og min videnskabsteoretiske position i forhold til dette. Jeg forstår 'fare' som det specifikke, der kan skade mennesker såsom arbejde i højden, hjertekarsygdomme, giftige kemikalier mv.. 'Risiko' forstår jeg som det relationelle mellem en person og det, der vurderes som farligt.

Sociologen Eugene Rosa definerer risiko som: "Risk is a situation or event where something of human value (including humans themselves) is at stake and where the outcome is uncertain" (Rosa 2010: 240).⁹

Det er altså et begreb, der rummer et potentielt negativt udfald. Udfaldet er aldrig givet – selv om der er en risiko, er det ikke sikkert, der vil være et negativt udfald. Det er netop denne potentialitet – det mulige negative udfald og uvisheden – der gør 'risiko' til en interessant og vanskelig størrelse. For det afføder uundgåeligt en række nye spørgsmål, der bl.a. kunne lyde: Hvem er udsat for risiko? Hvad er det for sammenfald, der skal til for, at den potentielle risiko bliver en realitet? Og ikke mindst, kan man gøre noget for at undgå den? Hvilke spørgsmål man stiller, samt hvor og hvordan man søger svarene, afhænger af ens videnskabelige position og grundlæggende forståelse af verden.

Går man ind i de videnskabelige diskussioner, kan forståelsen af risiko deles op i to overordnede tilgange, hvor man på den ene side ser risiko som et reelt forhold, en ontologisk tilstand i verden, hvor risiko er et faktisk forhold, som man blot forstår og *betegner*. På den anden side forstås risiko som en særlig *opfatte-*

⁹ Jeg bruger denne definition af risiko, selvom Rosa ikke har ovenstående sondring mellem risiko og fare, da det i Rosas forståelse bliver en cirkulær begrebsdefinition, hvor man definerer fare ud fra risiko og omvendt (2010: 245). Det synes imidlertid nyttigt at kunne skille de to begreber i løbet af afhandlingen, selvom de teoretisk må forstås i forlængelse af hinanden.

se af verden, en normativ forståelse, hvor risiko ikke findes derude i forvejen, så at sige, men kun eksisterer i kraft af vores opfattelser af verden, hvor bestemte fænomener *kategoriseres* som risiko¹⁰.

Jeg vil i min forståelse følge Ian Hacking (1999). Han beskæftiger sig ikke specifikt med risiko, men mere bredt med den sociale konstruktion af forskellige kategorier og advokerer for en tilgang, man kunne kalde moderat socialkonstruktionisme, som placerer sig mellem de to ovenstående positioner (Hacking 1999). Hacking pointerer, at hverken virkeligheden eller den sociale konstruktion bør betvivles (1999: 29) og giver en række eksempler på, hvordan de to spiller sammen. Husleje er eksempelvis en social konstruktion i den forstand, at der er social enighed om fænomenet, men at det sagtens kunne være konstrueret på andre måder. Ikke desto mindre er huslejen meget reel, når den hver måned skal betales, og derved er den virkelig i sine konsekvenser (Hacking 1999: 22). I et andet eksempel, som Ian Hacking kalder "Making Up People" (1986) er nogle grupper af mennesker genstand for offentlig opmærksom, enten fordi nogen vil hjælpe, styre, forandre eller på anden måde påvirke dem. I denne proces bliver de betragtet som en del af en bestemt kategori, men hvor intentionen er at beskrive en gruppe pointerer Hacking, at man snarere skaber en ny gruppe, som det bliver muligt at "være" gennem sådanne kategorier. Herved har sproget en konkret betydning, som også er med til at ændre den virkelighed, man i udgangspunktet blot forsøgte at beskrive.

Ud fra denne tilgang er virkeligheden og vores sprog for virkeligheden ikke et spørgsmål om, at den ene determinerer den anden. De må begge tildeles en ligeværdig placering i analysen: Der *er* et forhold derude: Af og til kommer nogen til skade. Risiko er et begreb, som kan hjælpe os med at forstå og betegne noget af den systematik i måden, disse skader sker på, og indsigterne i dette kan bruges til at forebygge (nogle) skader i fremtiden. Men risiko er altså netop et begreb, vi bruger til at forstå/betegne det forhold, at nogen af og til kommer til skade, og som det altid er tilfældet med begreber, inkluderer og ekskluderer de forskellige forhold. Det samme gør sig gældende med 'sikkerhed'.

Jeg vil derfor som analytisk afsæt undersøge, hvordan 'sikkerhed' forstås forskelligt på de forskellige niveauer i virksomheden, fordi det som Hacking demonstrerer har betydning for, hvilke forhold vi inkluderer i vores blik på verden og vores forståelse af, hvad der er vigtigt. Og dermed også, hvad vi efterfølgende har mulighed for at gøre noget ved.

¹⁰ Se bl.a. Aven & Renn (2010) og Rosa (2010) for en teoretisk diskussion af de forskellige positioner inden for risikoforskning.

Forskningsfeltet

Dette studie deler genstandsfelt – altså interessen for ”sikkerhed” og arbejdsulykker – med den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning, men er i sin tilgang antropologisk. I det følgende vil jeg præsentere den antropologiske kontekst, som studiet skriver sig ind i.

Et fokus på arbejdsulykker gør, at afhandlingen i første omgang er en del af arbejdsantropologien grundet interessen for arbejdspladsen som felt¹¹. Antropologers interesse for organisations- og arbejdsantropologi er af ældre oprindelse. Der er tidligt i det 20. århundrede en stor antropologisk interesse for organisationsstudier, og antropologer har en ikke uvæsentlig rolle i udviklingen af det, der siden er blevet kaldt ”human relations school”, som opstår i Chicago omkring 1920’erne og blandt andet ansporer de berømte Hawthorne-eksperimenter, der finder sted fra 1927-1932 (Mayo 1946). Disse studier, som egentlig har til formål at undersøge de fysiske forhold under produktionsarbejde, finder at de sociale relationer har en stor og hidtil uudforsket betydning i arbejdet. Studierne viser blandt andet, at der ved siden af det officielle hierarki i organisationen også findes et socialt system bestående af uformelle ledere og interne normer, hvilket understreger de sociale relationers store betydning i en organisation. Fra dette tidlige antropologiske engagement skilles antropologiens og organisationsstudiernes veje imidlertid, og der er meget få berøringsflader mellem de to felter i adskillige årtier (Czarniawska-Joerges 1992). I 1980’erne, med måske særligt den på daværende tidspunkt nyopståede interesse for ”kultur” i virksomheder, begynder antropologien og organisationsstudierne igen at få berøringsflader, og gennem de næste årtier genopstår interessen for det, man nu typisk betegner som arbejds- og organisationsantropologi. Med betegnelsen henvises der typisk til, at man betragter arbejdspladsen som det sted, man laver feltarbejde (Krause-Jensen 2010) snarere end en tematisk afgrænsning. Denne afhandling er i denne sammenhæng et eksempel på (udførelsen af) et arbejdsantropologistudie.

Den indbyggede intention om at skabe ændringer i virksomheden gør imidlertid, at der også er tale om et studie i og af politik (Shore & Wright 2011). Mere end som et sted at situere min forskning betragter jeg dog dette som en del af den analytiske tematik, jeg dykker ned i og udforsker i afhandlingen.

Overordnet er studiets genstandsfelt ”sikkerhed”, hvorved det mest centralt indskrives sig i en efterhånden længere række af kvalitative studier om risiko, sikkerhed – og mere specifikt arbejdsulykker.

¹¹ Som Krause-Jensen (2010) betragter jeg ikke ”arbejdsantropologi” som en særlig type antropologi, men ser det som en karakteristisk af en antropologisk interesse for arbejdspladsen som felt, hvori sociale dynamikker kan studeres helt som i andre kontekster.

Selv om det er spørgsmålet om, hvad "sikkerhed" er der er omdrejningspunktet i afhandlingen, tematiseres denne type studier ofte som "risikoforskning" i sociologien og antropologien. Jeg betragter således risikoforskningen som den overordnede tematiske kontekstualisering for afhandlingen.

Risiko, her forstået helt bredt som det at være eksponeret for noget, der betragtes som negativt (jeg skal i kapitel 3 give en mere detaljeret redegørelse for begrebet og introducere til de teoretiske diskussioner, der er knyttet hertil) er et forskningsområde, der særligt vinder frem fra omkring 1980. Specielt den tyske sociolog Ulrich Beck sætter for alvor risiko på den akademiske dagsorden med sin indflydelsesrige bog "Risikosamfundet" (2002 [1986]). Risikosamfundet er for Beck en karakteristik af det moderne velfærdssamfund, hvor risici, der forstås som uforudsete følger af vores viden og teknologi, er blevet et grundvilkår. Den type risiko, der ifølge Beck kendetegner det moderne samfund, er uforudsigelig i sine konsekvenser og kan potentielt ramme alle¹². Bogen bliver højaktuel, da den blot udkommer få måneder efter atomulykken i Tjernobyl, hvilket i forordet får Beck til at kommentere, at set i lyset af den omfattende ulykke fremstår hans analyser som en flov beskrivelse af nutiden (Beck 2002). Kernekraftulykken bliver herved symbolet for Beck på det nye "Risikosamfund". Atomulykken bevirker, at studier af risiko for alvor sættes på den akademiske dagsorden som relevant forskningsobjekt. I den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning får atomkraftulykken i Tjernobyl også en central betydning og afstedkommer gennem en udredning (INSAG-7 1992), at "sikkerhedskulturbegrebet" lanceres som forklaringsfaktor og efterfølgende får status som 'løsningsmodel' (Jöhncke et al. 2004) i ulykkesforebyggelsesarbejdet. Jeg skal vende tilbage til dette i kapitel 3.

Af andre fremtrædende bidrag til risikoforskningen bør nævnes antropologen Mary Douglas, der få år tidligere end Becks udgivelse af "Risikosamfundet" skriver bogen "Risk and Culture" (1983) sammen med Aron Wildavsky. Her bygger Douglas videre på sit arbejde vedrørende "Purity and Danger" (1991 [1966]), nu med fokus på forurening i USA. Douglas og Wildavsky er interesserede i den grundlæggende forskel i folks vurdering af, hvad der er risikabelt, hvor risikabelt det er, og hvad der bør gøres ved det. De argumenterer for, at folk fra samme sociale organisering tager eller undgår den samme type risiko, og at det derfor kun er ved at ændre den sociale organisering, at man kan påvirke risikoforståelsen og -adfærden. I det senere arbejde "Risk and Blame: Essays in Cultural Theory" vender Douglas opmærksomheden mod spørgsmålet om skyld (1992: 19).

En anden central person i risikoforskningen er sociologen Anthony Giddens (1991), der i sin beskrivelse af det moderne samfund kobler håndtering af risiko med forståelse af tillid. En kobling, der tilsvarende ses hos

¹² Beck pointerer, at fattige mennesker fortsat kan være mere eksponeret for risiko, idet de mere velstillede til en vis grad kan købe sig fri, men gennem forurenede vand, luft ol. transcenderer den nye type risiko i høj grad gamle klasse-skel og bevirker, at alle potentielt kan blive ramt (Beck 2002).

Douglas og Wildawsky, og til en vis grad hos Beck. For Giddens er risiko grundlæggende for den måde både almindelige mennesker og specialister organiserer sig på i det, han betegner som det senmoderne samfund. Som hos Beck udviser den nye type risiko delvist gamle strukturer såsom klasseskel, lige som det påvirker den måde, vi orienterer os tidsligt, sådan at vi i langt højere grad lader os styre af antagelser om fremtiden frem for at lade fortiden determinere nutiden. For Giddens er risiko noget, vi må lære at håndtere, men han ser det samtidig som en integreret del af det moderne økonomiske og innovative samfund, som det ikke er til at komme udenom (Giddens 1999: 29).

De ovenfor nævnte forskere må selv disse tre årtier senere betragtes som nogle af de mest prominente tænkere inden for risikoforskningsfeltet (jf. eksempelvis Caplan 2000: 2). Af øvrige antropologiske bidrag bør Evans-Pritchard (1976) fremhæves med reference til hans kendte beskrivelse af kornlageret, der styrkede sammen hos Azandefolket. En hændelse, der gav Evans-Pritchard mulighed for at udfolde den lokale forståelse af hekseri som forklaringsramme, der rakte videre end det vestlige ulykkesbegreb. For hvor en ulykke i Vesten ses som beklagelig, men ikke desto mindre et *tilfældigt* sammenfald i tid og rum, er det ifølge Azandefolket hekseri der forklarer, hvorfor netop *de* mennesker, der sad under kornlageret, da det var så gennemgnavet af termitter, at det styrtede sammen, kom til skade. Herved er Evans-Pritchards beskrivelse et godt eksempel på den pointe, som sociologen Judith Green (Green 1997) fremhæver i sin analyse af ulykkers sociale konstruktion. Nok må ulykker (misfortune) betragtes som et almenmenneskeligt forhold, påpeger Green, men måder at kategorisere og forholde sig til ulykker på er partikulære (Green 1997). Dette er et forhold, vi ligeledes skal se igennem denne afhandling.

Zoomes der endnu mere ind på tematikken, kan studiet ses i sammenhæng med en række kvalitative studier, der beskæftiger sig med arbejdsulykker i "risikofyldte erhverv" (eksempelvis Gherardi et al. (1998), der udforsker, hvad sikkerhed er blandt forskellige aktører på en byggeplads, eller Desmonds (2006) studie af brandmænd og maskulinitet, som blandt brandmændene handler om at kende sine grænser – ikke at teste dem, hvorfor maskulinitet i dette felt henviser til kompetence og kontrol frem for eksempelvis aggression og mod). Af danske studier bør fremhæves: Charlotte Baarts (2004) analyse af, hvordan vi kan forstå sikkerhed blandt danske betonarbejdere på en byggeplads, som en integreret del af den 'dannelse', der sker af "beton'eren", Fabianne Knudsens (2006) studie af arbejdsikkerhed blandt sømænd og dets sammenvævedhed med, hvad de betragter som 'godt sømandskab', Sisse Grøns studie af arbejdsulykker og arbejdspraksis blandt lastbilchauffører (2007) samt Regine Grytnes studie af, hvordan 'tryghed' etableres i nuet under arbejdet blandt tømrerlærlinge (Grytnes 2013). Studierne er som denne afhandling skrevet i en forebyggelsessammenhæng, hvorved det tydeliggøres, at "sikkerhed" på den ene side synes at henvise til en gruppe medarbejders erfaringsnære arbejdspraksis, men tydeligt også er et politisk genstandsfelt, der

ønskes kortlagt og forbedret. I nærværende studie er intentionen at forsøge at indfange begge disse sider af "sikkerhed" som politisk genstandsfelt og vise sammenhængen og diskrepansen mellem dem.

Studiet her ligger således i forlængelse af de ovenfor nævnte, der på hver deres måde har bidraget med et vigtigt erfaringsnært perspektiv og måske synes talrige i denne opridsning, men reelt udgør en meget lille del af sikkerhedsforskningen, som langt overvejende er kvantitativt funderet.

På trods af den efterhånden længevarende teoretiske interesse i *risiko* og *sikkerhed* vedbliver begreberne at være centrale emner for forskningen (I kapitel 3 skal vi se nærmere på hvorfor). I en lang række forskningsdiscipliner er der en meget stor optagethed af risiko, dokumenteret gennem et voksende publikationsantal om emnet både inden for medicin, socialt arbejde, psykologi, kriminologi, medieforskning samt mange andre forskningsområder (Zinn 2010). Den samme tendens gør sig tilsyneladende gældende i antropologi i dag, hvor en række helt nye eller igangværende studier tilsvarende beskæftiger sig med risiko og/eller sikkerhed. Eksempelvis risiko for pirateri for sømænd (Mannov 2015), risiko for oversvømmelser i Dresden i Tyskland (Albris 2017).¹³ Det er værd at bemærke, at studierne, inklusiv dette om arbejdsulykker, er eksternt finansieret, og at risiko i dets forskellige afskygninger herved er et af de emner, som det danske samfund ikke alene er meget optaget af, men også synes at mene, at antropologer kan bidrage konstruktivt til at belyse.

Hvor en række forskningstilgange ofte tager afsæt i risiko som en problematik, der skal kortlægges og forsøges reduceret eller helt fjernet, synes der i den antropologiske forskning snarere at være, hvad jeg ville kalde et "håndteringsperspektiv" (frem for et løsningsperspektiv). Man er med afsæt i det case-specifikke interesseret i, hvordan mennesker *lever med* de forskellige risici, de oplever at stå over for i deres liv. Med dette perspektiv frembringes ofte en viden, som kan give indblik i, hvorfor en gruppe mennesker vælger særlige ting *til*, eksempelvis sterilisation i Brasilien (Dalsgaard 2004), eller hvorfor man vælger at handle på en måde, der set udefra, eksempelvis i et politisk- eller forebyggelsesperspektiv, virker uhensigtsmæssigt eller direkte skadeligt, som når gradvise kvinder ryger, selv om de ved, at det er forbundet med en risiko for barnet (Risør 2003). I en lang række tilfælde bidrager denne type studier både med indsigt i det levede livs logikker, rationaler, konkrete praksisser og aktive til og fravalg, som både i sig selv er indsigtsgivende, men som også er viden, der kan gøre nytte i forskellige samfundsmæssige kontekster, som det er tilfældet med dette studie. I den konkrete virksomhed, hvor jeg har lavet feltarbejde er "sikkerhed" det begreb, der kan åbne en sådan erfaringsnær analyse.

¹³ De nævnte studier er blot fra Institut for Antropologi på Københavns Universitet. Jeg nævner her kun de nyeste og dem, der specifikt har risiko som en hovedproblematik.

Kapitel 2: Metodologien - At undersøge sikkerhed på tværs af en virksomhed

”Når vi taler om antropologien som en kvalitativ videnskab, er det ikke, fordi den ser bort fra mål og mængder, men fordi dens erkendelsesinteresse vedrører kvaliteten af menneskers liv, den særlige, umådelige og usynlige, men mærkbare stoflighed, der karakteriserer erfaring og følelse, socialitet og moral, og som i kraft af netop stofligheden øver modstand mod visse handlinger og fortolkninger og privilegerer et særligt historisk spor.” (Hastrup 2003: 404)

I dette kapitel skal vi se nærmere på afhandlingens metodiske tilgang, og hvordan felten er konstrueret gennem det, jeg betegner som 'multi-level' etnografi. Jeg vil præsentere, hvordan jeg har fået indsigt i forståelser og praksisser vedrørende "sikkerhed" ved at bevæge mig på tværs af organisatoriske niveauer i en stor multinational virksomhed.

Meget af den forskning, der laves om arbejdsulykker er, modsat dette forskningsprojekt, kvantitativt. Det er, som det fremgår af det indledende citat, ikke sådan, at antropologien ser bort fra mål og mængde, blot at erkendelsesinteressen er en anden og vedrører aspekter som erfaring, moral, følelser og socialitet (ibid.). Afsættet i afhandlingen er netop det menneskelige udgangspunkt som Hastrup beskriver i det ovenstående. Hensigten er at skabe indsigt i det levede liv, og i dette tilfælde arbejdet og sikkerhed som det forstås og praktiseres i virksomheden. Jeg vil i løbet af dette kapitel tydeliggøre, hvordan jeg har opnået denne praksisnære viden gennem indsigt i og udførelsen af arbejdet på tre forskellige niveauer i en virksomhed, og hvordan jeg gradvist har bevæget mig ind i feltet, forstået som det genstandsområde jeg undersøger. Intentionen er at tydeliggøre den 'sti' (Sanjek 1990), jeg har gået gennem mit feltarbejde, og derved fremlægge de omstændigheder, som den viden afhandlingen bygger på, er fremkommet i. Jeg håber, det kan være afsæt for en kritisk stillingtagen til den subjektive tilgang, som er feltarbejdets styrke og udgangspunkt.

Indtræden i felten

Mit første møde med felten er et besøg på produktionsstedet i sensommeren 2012 forud for ansøgningen til ph.d.-projektet. Jeg kender allerede lidt til den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning gennem min

ansættelse på Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning¹⁴ og skal nu bevæge mig yderligere ind på området via dette indledende møde med virksomheden. Gennem en eksisterende kontakt og en række forudgående mails er mødet sat op med chefen for den afdeling, jeg her refererer til som ”den lokale sikkerhedsafdeling”. I den store reception med de enorme glaspartier, en række miniatureudgaver af virksomhedens vindmøller og en lavmælt hektisk summen af aktivitet bliver jeg og min kollega fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø hentet og udstyret med gæstebesøgs kort. Herfra går sikkerhedschefen i forvejen gennem døre, der alle kræver adgangskort og kode, hen ad alenlange gange, udenfor gennem ”persillehakkerne” (de store metalliske karrusel-døre), hvor adgangskortet møjsommeligt må rækkes bagud for at lade den næste komme igennem. Vores rute ender i et hvidt, minimalistisk og moderne mødelokale med projektor og matterede glasvægge.

Stemningen er hjertelig, engageret og en smule hektisk. Sikkerhedschefens dag har været fyldt op af ”rygtil-ryg-møder”, hvormed der menes, at det ene møde kontinuerligt har afløst det næste, så der dårligt har været tid til at forberede sig, heller ikke selv om klokken er over almindelig arbejdstid og – erfarer vi senere – det er sikkerhedschefens fødselsdag. Travlheden forhindrer imidlertid ikke, at sikkerhedschefen er imødekommende og meget engageret i projektet. Min adgang ind i virksomheden er således gennem den lokale sikkerhedsafdeling, hvorfra jeg får adgang til at følge både produktionsarbejdet og arbejdet med sikkerhed i den globale afdeling.

Allerede ved dette indledende møde træder begreberne adgang, kontrol, engagement, travlhed og arbejdet med sikkerhed frem som særligt vigtige størrelser i beskrivelsen af felten. Senere skulle fællesskab, hierarkier, standarder, kompetencer og en lang række andre forhold, som jeg vil komme ind på senere i afhandlingen, også vise sig at være relevante begreber i forståelsen af felten.

Med afsæt i dette indledende møde kom projektet i stand. Interessen for projektet både fra virksomhedens og bevillingsgivers side var som nævnt ”sikkerhedskultur” og en nysgerrighed efter, hvad jeg som antropolog kunne sige om dette angiveligt vigtige, men uklare begreb, som kunne bibringe nyttig viden til forbedring af sikkerheden (primært forstået som nedbringelse af antallet af arbejdsulykker) i produktionsarbejdet. Det relevante metodiske spørgsmål her er derfor: Hvordan kan man studere ”sikkerhedskultur”?

¹⁴ De arbejdsmedicinske klinikker (hvoraf der er ni i landet) udreder borgere for arbejdsrelaterede problematikker og laver forskning inden for det arbejdsmedicinske område.

Multi-level etnografi

Sikkerhedskulturbegrebet har, som skitseret i indledningen, og som jeg vil vende tilbage til i det følgende kapitel, en lang række forståelser og konnotationer knyttet til sig. I den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning er sikkerhedskultur en stridsplads for meget forskellige videnskabsteoretiske positioner og dermed også forståelser af, hvad der ligger i "kultur" (Richter & Kock 2004, Haukelid 2008), og hvordan dette er knyttet til og afstedkommer forskellige udfordringer i forhold til at skabe en hverdag, hvor få (og helst slet ingen) kommer til skade.

Intentionen her er dog ikke helt at forlade "sikkerhedskulturbegrebet", der synes at fungere godt i arbejdsmiljøarbejdet og den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning – som en abstrakt betegnelse, der knytter sikkerhed og socialitet sammen. Sidst i afhandlingen vil jeg derfor diskutere begrebet sammenholdt med afhandlingens empiriske fund. Som undersøgelsestilgang synes dette abstrakte og meget lidt 'erfaringsnære' (Geertz 1983) begreb dog ikke at være et givtigt udgangspunkt for at blive klogere på de konkrete udfordringer, som man oplever i en given virksomhed. Min tilgang har derfor været ikke at bevæge mig ind i empirien gennem det diffuse sikkerhedskulturbegreb, eller via en på forhånd fastlagt teoretisk definition af dette begreb, der måske ville ekskludere forhold, som ellers kunne vise sig at være relevante for forståelsen af arbejdet og de udfordringer, som virksomheden oplever at stå over for. Mit udgangspunkt har i stedet været at vælge en åben og eksplorativ tilgang til felten. Dette har jeg gjort ved, som nævnt, at tage udgangspunkt i det meget mere 'erfaringsnære' (ibid.) begreb "sikkerhed" og undersøge, hvad det betyder i denne virksomhed. Empirisk synes "sikkerhed", modsat det abstrakte og ikke erfaringsnære "sikkerhedskultur", at være et meningsfuldt sted at begynde, fordi det var allestedsnærende – i arbejdspraksisen, i de grønne gå-zoner på gulvet, i kranens nødstop, de hvide sikkerhedshjelme, de skriftlige procedurer, samtaler mellem medarbejdere internt eller på tværs af forskellige niveauer. Mit afsæt har derfor været at udforske og forsøge at forstå, hvad sikkerhed er empirisk. Min forskningstilgang er inspireret af George Marcus' (Marcus 1995) idé om at lade studieobjektet være styrende for ens forskningstilgang. Med afsæt i det, der på daværende tidspunkt, i midt 1990'erne, er en voksende interesse i antropologien for at undersøge stadigt mere komplekse forskningsobjekter, foreslår Markus (ibid.) en tilgang, der udfordrer idéen om den stedbundne etnografi, hvor sted og forskningsobjekt er overlappende enheder. Via 'multi-sited' etnografi kan man hæve sig over det stedspecifikke og på tværs af geografiske enheder benytte forskellige 'spøringsstrategier' (Marcus 1995: 95) til at følge sit studieobjekt, hvad enten det er mennesker, ting, idéer, metaforer eller noget helt femte.

Med afsæt i denne tankegang følger jeg "sikkerhed", som det kommer til syne i virksomheden.

Det ligger dog implicit både i den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning og i virksomhedens arbejde, at man ikke blot er interesseret i sikkerhed som sådan, men ønsker en forbedring af denne. *Nogen* skal gøre *noget* for at forbedre det eksisterende. Herved bevæger sikkerhed sig fra at være en del af den daglige praksis til at være genstand for ledelsens opmærksomhed. Det bliver en abstraktion, man kan tale om og forholde sig til på særlige måder, og som nogen kan siges at være særligt ansvarlige for. Mit studie er derfor også et studie af 'politik', forstået i sin bredeste forstand som sociale forandringsmekanismer (Yanow 2011: 304).

Jeg er derfor ligeledes inspireret af den tilgang, som Susan Wright og Sue Reinhold betegner 'studying through' (Wright og Reinholdt 2011, oprindeligt beskrevet i Reinhold 1994), der er et greb, med hvilket man kan studere politik på en måde, så man undgår at tage for givet, at en politik vil følge et lineært, logisk og ofte hierarkisk spor ned gennem eksempelvis en virksomhed, som er casen her. I stedet argumenterer Wright og Reinholdt for, at forskeren må følge en diskussion eller konflikt, som den bølger frem og tilbage mellem de involverede hovedpersoner, og op og ned mellem lokale kontekster og nationale enheder for at forstå politiske transformationer (Wright & Reinhold 2011: 101). Herved argumenterer de for en tilgang, der adskiller sig afgørende fra mere klassisk implementerings- og evalueringsforskning, her beskrevet andetsteds af Wright og kollegaen Chris Shore:

"Much of the literature continues to be framed within the rational choice theories and positivistic models of perfect and bounded rationality in which economic actors pursue purposeful goals, decision makers make fully informed strategic choices and analysts measure policy effect in terms of calculable cost and benefits"
(2011: 6)

For Shore og Wright er det centralt, at studiet af politik begynder fra et helt andet udgangspunkt. Politik må ifølge dem forstås som "productive, performative and continually contested" og kommer til udtryk "(...) through sequences of events; it creates new social and semantic spaces, new sets of relations, new political subjects and new webs of meaning" (2011:1).

Heraf følger, at antropologiske studier af politik med fordel kan følge George Marcus' tilgang om en multi-sited etnografi, og Shore og Wright har da også lavet deres egen tilføjelse 'following the policy' (2011: 12) til Marcus' 'sporingsstrategier'. Med afsæt i disse tankegange følger jeg således sikkerhed og arbejdet med at forbedre denne på tværs af forskellige organisatoriske niveauer i den samme virksomhed. På den måde er min konstruktion af felten mere 'multi-level', end den i George Marcus' terminologi er 'multi-sited' (Marcus 1995).

Jeg ønsker med begrebet 'multi-level' etnografi at beskrive en tilgang, som ikke særligt fremhæver det, at antropologen bevæger sig mellem forskellige geografiske enheder, men derimod betoner den relation, der er mellem de individer, der er i fokus. De forskellige aktører kan for så vidt befinde sig i tilstødende lokaler eller geografisk være placeret helt forskellige steder på kloden; udgangspunktet er det relationelle mellem dem. Det er ikke nødvendigvis forstået som en social relation; aktørerne behøver ikke at kende hinanden, men de er i kraft af deres virke i et sådan relationelt forhold, at den enes handlinger enten i direkte eller indirekte forstand vil påvirke den andens. Det er et metodisk greb, som i høj grad (men bestemt ikke kun) synes nyttig i en virksomhedskontekst, hvor de interne aktører må forholde sig til og virke i forhold til hinanden, hvorimod man i den 'multi-sited' etnografi sagtens kan have 'spøringsstrategier' (Marcus 1995: 95), der konstrueres sådan, at de forskellige felter ikke er overlappende, og hvor de mennesker, antropologen finder sig blandt, ikke kender, møder eller nogensinde forholder sig til hinanden. Det er den interne sammenhæng og forbundenhed mellem aktørerne, der er centralt i den type etnografi, jeg fremlægger her.

Herudover betoner 'multi-level' etnografi et hierarki aktørerne imellem. Der er en hierarkisk orden og dermed en magtrelation, som ikke nødvendigvis genfindes i Marcus' metodiske tilgang, men som ikke er til at se bort fra eksempelvis i en virksomhedskontekst som denne, fordi der her altid er mulighed for at ekskludere et medlem fra det fællesskab, der for en stund udgør virksomheden. Intentionen er dog ikke at gøre op med Wright og Reinholds centrale pointer om, at en politik ikke bevæger sig lineært og logisk ned igennem et internt hierarki af forbundne niveauer, blot fordi dette hierarki er til stede. Det er netop ved at fremhæve dette, at antropologien kan vise diskrepansen i forståelser, de daglige forhandlinger, sammenstød og løsninger og beskrive det foranderlige hverdagsliv og den konstante nedbrydning og tilblivelse af fællesskabet i praksis. Herved er det muligt at få indblik i dagligdagen og de ikke-lineære processer, som ofte udgør en udfordrende kontekst for positivistiske evaluerings- og implementeringsmetoder (jf. eksempelvis Zwetsloot 2015).

I det følgende vil jeg kort introducere virksomheden og beskrive de tre niveauer, jeg har bevæget mig på.

Virksomheden og de tre niveauer

Virksomheden, som er udgangspunktet for dette studie, producerer en lang række ting ud over vindmøller, men det er vindmølleproduktionen, der vil være i fokus i afhandlingen. Denne del af virksomheden beskæftiger mere end 7.000 medarbejdere på verdensplan. Det kræver meget forskellige produktionsforhold og arbejdsgange at producere de forskellige dele af vindmøllen: Vingerne; nacellen ("møllehatten"), tårnene

osv.¹⁵ Produktionen af disse foregår derfor på forskellige produktionssteder primært i Danmark, men også i en række andre lande. Den del af produktionen, jeg zoomer ind på i afhandlingen, er en nacelle-produktion i Danmark, som ligger i et industrikvarter i en mindre jysk by. Afdelingen er den største i Danmark og fungerer også som hovedkvarter for nacelleproduktionen i flere lande. Der er over 3000 ansatte, men tallet svinger meget, da der i produktionerne bruges et stort antal vikarer, som ofte er ansat i en kortere periode.

Der produceres kun naceller i produktionsenheden; til gengæld produceres naceller til alle de forskellige vindmølletyper, som virksomheden sælger.¹⁶ Hver nacelle-type produceres i selvstændige enheder med tilknyttede produktionschefer og budgetter.

Ud over hallerne til at producere de forskellige nacelle-typer i er der på lokaliteten bl.a. en malehal, lagerområder, omklædning, mødelokaler, et stort område, hvor de funktionæransatte har kontorer, en stor kantine samt et "refitting-område", hvor man eksempelvis kan eftermontere noget, som er forsinket fra en underleverandør eller rette op på noget, som ikke lever op til kvalitetsstandarden.

Når de enkelte naceller er færdige, fragtes de derhen, hvor de skal opstilles eller eksempelvis til en havneby for at blive skibet ud i verden. Hver nacelle har et lamineret verdenskort med en rød prik, som markerer, hvor den pågældende vindmølle skal opstilles. Der produceres ikke til lager, men blot det antal, som er blevet solgt. Jeg har fulgt produktionen af en særlig type nacelle og således opholdt mig i én bestemt produktionshal. Det er denne produktionshal, jeg refererer til, når jeg nævner "produktionen", og det er arbejderne herfra, jeg har arbejdet sammen med og henviser til som "produktionsarbejderne".

Ud over produktionsarbejdet har jeg fulgt virksomhedens arbejde med "sikkerhed" på to organisatoriske niveauer. Virksomheden har en særlig "organisatorisk søjle" (i den forstand, at den er adskilt fra produktionslinjerne), som arbejder med sikkerhed. Der er altså medarbejdere, som kun beskæftiger sig med sikkerhed, refererer til deres egen chef og har et selvstændigt budget i virksomheden eller skal "tjene penge" ved at sælge deres ydelser til produktionslinjerne. Jeg har fulgt arbejdet på niveauet tættest på produktionen, som jeg her refererer til som "den lokale sikkerhedsafdeling". Afdelingen har reelt et bredere fokus på "Environment, Health and Safety" (EHS), der i praksis er miljø, affaldshåndtering, ergonomi, kemi, psykisk arbejdsmiljø mv. Sikkerhed, der for ledelsen i virksomheden forstås snævert i forhold til arbejdsulykker, er dog det, der fylder mest.

Den lokale sikkerhedsafdeling beskriver sig selv som en intern konsulentfunktion bestående af et relativt lille team af syv faste og to løst tilknyttede medarbejdere, der varetager arbejdet med sikkerhed inden for nacelle-produktionen. Der er tilsvarende enheder inden for vindmøllens andre dele. Virksomheden om-

¹⁵ Se bilag 1 for illustration af en vindmølle og dens forskellige dele

¹⁶ Se bilag 2 for illustration af en nacelle

strukturerer ofte for at tilpasse sig ændrede markeder, få en mere glidende forretningsgang, samtænke enheder eller af andre økonomiske eller strategiske årsager. Vindmølleproduktion er et arbejdsområde, hvor alting går rigtig stærkt, hvor man skal være klar til at afkode, når markedet ændrer sig, så man kan være forrest i et felt, der drives af innovative kræfter, stærk konkurrence, og som samtidig er stærkt politiseret, fordi det drejer sig om fremtidens energiresourcer. Den lokale sikkerhedsafdeling har lige som resten af organisationen ændret sig undervejs i projektforløbet: Den har fået ny chef, er blevet sammenlagt, nogle medarbejdere er rejst, lige som nye folk er kommet til og har sat deres præg på arbejdet. Forandring er en konstant tilstand i virksomheden snarere end en undtagelse eller midlertidighed. I begyndelsen af mit feltarbejde skulle enheden varetage arbejdet med sikkerhed på alle virksomhedens nacelle-fabrikker også uden for Danmarks grænser. Undervejs blev den gjort til en lokal enhed, som primært skulle varetage det, der sker lokalt, og senere igen er den blevet lagt ind under kvalitetsafdelingen. Medarbejderne, som arbejder her, har dog hele tiden haft deres fysiske placering på samme lokalitet, som den produktionshal, jeg refererer til.

Det næste organisatoriske niveau er det, jeg kalder "sikkerhed på globalt niveau". Her er perspektivet bredere og fokus er ikke blot på nacelle-produktion, men på alt, hvad der har med sikkerhed (der fortsat forstås snævert som det at undgå ulykker) og vindmøller at gøre - altså både i forhold til naceller, vinger, opsætning på sites osv. Det er her de mere overordnede og tværgående initiativer iværksættes, og det er således et langt mere strategisk aspekt af "sikkerhed", der arbejdes med. Her identificeres tværgående problematikker og ønsker ud fra hvilke, der skabes nye initiativer såsom ledelsesuddannelse, retningslinjer, måder at måle og følge op på sikkerhedsarbejde eller nye politikker, som skal følges op og omsættes lokalt.

Min adgang til dette felt har - lige som på produktionsniveauet - været gennem den lokale sikkerhedsafdeling, hvorfor de konkrete initiativer jeg har fulgt har været nogle, som var relevante for og tiltænkt det arbejde, der foregik i den lille jyske by, hvor jeg har deltaget i produktionsarbejdet. På den måde er der en sammenhæng mellem felterne og de områder, jeg har fulgt. Det er dog også centralt at påpege, at den globale sikkerhedsafdeling laver langt mere end dette arbejde, og de aktiviteter, jeg har deltaget i, var udvalgt netop med blik for linket til de to øvrige niveauer.

Det er også centralt, at jeg - ikke altid, men i mange tilfælde - har deltaget i disse møder sammen med en eller flere fra den lokale sikkerhedsafdeling, hvilket har betydet, at jeg har fået indsigt i de forhold, som man på det strategiske niveau også var interesseret i at dele med dem, der organisatorisk var på et niveau under én. I den konstante omorganisering, der ændrede strukturer og flyttede ansvar i virksomheden, skulle afdelingernes roller og grænserne mellem den lokale og den globale sikkerhedsafdeling undervejs i felt-

arbejdet redefineres. Der foregik derfor løbende forhandlinger om, hvem der skulle hvad, hvis initiativer, der skulle fylde, og mere grundlæggende, hvad den mest fornuftige vej til at reducere antallet af arbejdsulykker er. At deltage i møder med medarbejdere fra begge afdelinger var således et godt udgangspunkt for at forstå, hvilken baggrundsviden man havde i den lokale sikkerhedsafdeling, men det har angiveligt også været med til at begrænse, hvilke informationer og overvejelser jeg kunne få del i på det globale niveau. Dette er en del af feltarbejdet, og det er uundgåeligt at være positioneret på en særlig måde. Det kan ikke undgås, slet ikke i et politiseret felt, hvor en masse mennesker vil noget med hinanden på forskellige vis og ikke altid har samme forståelser af, hvor man skal hen, eller hvordan man bedst når frem. Positioneringen er således en integreret del af den viden, jeg har fået, og de analyser, jeg har kunnet lave.

Organisatorisk er felten altså konstrueret så der, billedligt set, er dannet en form for tragt fra de overordnede strategiske og tværgående initiativer, såsom policy-arbejde, kampagner, træning og uddannelse som eksempelvis det sikkerhedsledelseskursus, jeg fulgte udviklingen af, til den lokale sikkerhedsafdelings arbejde med at få disse mere overordnede tilgange omsat til kontekstspecifikke tiltag, som helst skulle virke lige ude på den anden side af væggen i produktionen, og endelig til selve produktionsarbejdet, hvor produktionsarbejderne, som jeg har arbejdet sammen med, bygger vindmøller, har kammeratskab og ind imellem, desværre, kommer til skade.

Intentionen med forskningsdesignet var oprindeligt, på tværs af de tre niveauer, at følge specifikke initiativer, såsom sikkerhedsledelseskurset, som man i den globale sikkerhedsafdeling igangsatte for at forbedre sikkerheden (igen forstået som en reduktion af arbejdsulykker), og dermed blive klogere på "sikkerhed" og udfordringerne i virksomheden ved at følge, hvad der skete, når de konkrete initiativer skiftede kontekst. I praksis var dette dog ikke nogen let øvelse. Projekter som eksempelvis sikkerhedsledelseskurset, som jeg skulle have fulgt, tog længere tid end ventet inden de nåede ud i produktionen, mens andre initiativer måske slet ikke nåede derud, blev lavet om eller koblet sammen med andre (lokalt initierede) projekter undervejs. I det hele taget synes det svært og udfordrende for medarbejderne i sikkerhedsafdelingerne at arbejde med "sikkerhedskulturen" som tiltænkt, og ligeledes som antropolog at følge de forskellige projekter, der blev eller skulle have været igangsat. Det skyldes angiveligt, at jeg i projektdesignet havde antaget, at oplevelsen af udfordringerne internt i virksomheden primært var relateret til at "omsætte" de ovenfra kommende tiltag til en gradvist mere lokalspecifik kontekst, mens der i praksis var uenigheder og forhandlinger om, hvad "godt sikkerhedsarbejde" var, og hvordan man bedst nåede målet om at reducere antallet af ulykker. Da de forskellige aktiviteter, der blev igangsat med ulykkesreduktion for øje kun i mindre grad bevægede sig på tværs af de tre kontekster, var det derfor ikke det at forsøge at følge disse, der åbnede for

en forståelse af, hvad sikkerhed er på de forskellige niveauer. I stedet fik jeg denne viden ved at følge arbejdet på de enkelte niveauer, der i realiteten var mindre forbundne end intentionen var.

Denne metodiske udfordring gav således indblik i, at organiseringen af "sikkerhed" ikke helt fungerede som tiltænkt i virksomheden. Denne analytiske indsigt har i struktureringen af afhandlingen betydet, at jeg har valgt at præsentere de tre niveauer særskilt for derved at kunne udfolde de logikker inden for hvilke medarbejderne agerer, og dermed tydeliggøre nogle af de udfordringer, der lå implicit i antagelserne om, hvordan man kunne forbedre sikkerheden.

Jeg betragter analytisk de tre niveauer som forskellige 'arbejdsfelter' og bruger her Kirsten Hastrups Bourdieu-inspirerede tilgang til at betragte arbejdspladser som arbejdsfelter, hvorved det bliver muligt at se arbejdspladsen som den sociale arena den også er (Hastrup 2005).

Positionering og adgang

Selv om jeg undersøger en konkret virksomhed og de niveauer, jeg beskriver i afhandlingen, henviser til en allerede eksisterende opdeling i organisationen, konstrueres felten altid, som Gulløv og Højlund minder om (2003), idet man som forsker vælger at vende blikket mod et bestemt udsnit af verden. Min felt er konstrueret af de tre beskrevne niveauer. Jeg har i særlig grad været interesseret i produktionsarbejdet, da det i sidste ende er her, arbejdsulykkerne finder sted. Det er derfor også produktionsarbejdernes forståelser af sikkerhed og deres daglige praksisser, jeg fandt særligt interessant, hvilket også afspejles i den vægtning, jeg har givet dette i afhandlingen. Jeg var dog fra begyndelsen interesseret i også at inkludere de medarbejdere, som arbejder med rammerne for sikkerheden i produktionen, og hvis ansvar det er at prøve at forbedre disse. Jeg er undervejs i feltarbejdet og analysen kun blevet bestyrket i, at dette var relevant for at forstå oplevelsen af de udfordringer, der var med sikkerhed i virksomheden. Retrospektivt ville jeg også have været interesseret i at følge arbejdet blandt linjeledelsen (altså ledelsen i de respektive produktionshaller), fordi de beslutninger, der bliver truffet her, har betydning for produktionsarbejdets rammer og dermed den kontekst, som sikkerhedsmedarbejderne må agere i. I dette tilfælde lå det dog uden for projektets scope og mulighed, og det må i stedet være en prioritering for andre fremtidige projekter at se på sammenhængen mellem sikkerhedsafdelingerne og linjeledelsen.

Overordnet var det ikke uproblematisk at bevæge sig på tværs at disse interne niveauer, og ikke uventet var det lettere at få adgang til de "lavere niveauer" i virksomheden (Browman 2009: 2), mens adgangen snævrede ind jo højere jeg bevægede mig op. På de højere niveauer så adgangsgivende ansatte og chefer i

mindre grad sig selv som interessante at inkludere i forskningsprojektet, mens de til gengæld gerne ville have indsigt i, hvad der rørte sig under dem.

Grundet interne omstruktureringer blev forskningsprojektet dog undervejs forankret højere oppe i organisationen, hvilket gav en anden åbenhed og større indsigt i det strategiske arbejde. På den måde var jeg selv positioneret i virksomheden og havde langt fra adgang til alt, men var afhængig af de døre, som andre kunne hjælpe mig med at åbne. Denne begrænsning til trods var jeg en af de meget få, der bevægede mig på tværs af de forskellige organisatoriske niveauer med en interesse for at forstå, hvordan hverdagen og arbejdet med sikkerhed så ud fra de forskellige perspektiver. Disse forskellige perspektiver præsenteres i afhandlingens tre hoveddele.

Feltarbejdet: Arbejdet og felterne

De data, der ligger til grund for afhandlingen, er fremkommet i et tidsrum, der strækker sig fra det indledende møde med virksomheden i sensommeren 2012 til projektafslutningen i 2017. I den periode har jeg sammenlagt udført otte en halv måneds feltarbejde, som hovedsagelig foregik i 2013 (fra det sene forår til julen 2013) med en kortere opfølgning i sommeren 2014, hvor jeg var retur på feltarbejdsstedet samt besøgte en søsterafdeling i virksomheden.¹⁷

Mit feltarbejde har været karakteriseret ved arbejde. Som Roy Wagner formulerer det, har feltarbejdet for mig i høj grad været "field-work as work in the field" (Wagner 1981: 17). Arbejde er den aktivitet, jeg har undersøgt – både som nedbrud i arbejdet i form af arbejdsulykker, men i høj grad også, når det gik godt, når radioen spillede, arbejdsopgaverne blev til et sammenhængende flow, folk grinede, bandede og drillede hinanden og nacellen gradvist blev til og bevægede sig ned gennem hallen mod udgangen som et enormt stykke samlebåndsarbejde. Arbejdet har derfor også været den proces, hvormed jeg selv har fået indblik i hverdagen i virksomheden – både i produktionsarbejdet og i arbejdet med at forbedre sikkerheden.

Arbejde er en taknemmelig størrelse som udgangspunkt for antropologisk feltarbejde, fordi det hver dag bringer de mange mennesker sammen i den konstellation, der har ens opmærksomhed. På den måde konstituerer forskningsfeltet sig selv dagligt og opløses igen, når arbejdstiden er til ende. Ikke sådan at forstå, at arbejdet ikke på forskellig vis breder sig i betydning og konsekvens uden for dette tidsrum – det gør det i allerhøjeste grad via de trætte kroppe, der tager hjem og kommer igen, arbejdets betydning for status og

¹⁷ Jeg besøgte bl.a. denne produktionsenhed fordi en chef og nogle sikkerhedsmedarbejdere jeg tidligere havde fulgt i deres arbejde i mellemtiden var blevet overflyttet til denne produktionsenhed.

indtægt, gennem personlige relationer og de overvejelser, glæder og frustrationer, man tager med sig både til og fra jobbet, og de skader, man eventuelt får pådraget sig i arbejdet.

Jeg har taget del i det fysisk hårde produktionsarbejde, primært på dagholdet blandt produktionsarbejderne i én bestemt produktionshal, hvor der blev produceret en særlig nacelletype, og i en kortere periode (november 2013) på natholdet i samme produktionshal. Jeg er kommet ind i arbejdet som enhver anden ansat gennem den obligatoriske introduktionsdag og sidemandsoplæring på de enkelte arbejdsstationer. Jeg har ikke erstattet en anden fuldtidsarbejder, fordi jeg ønskede at kunne bevæge mig mellem de forskellige niveauer i organisationen og på tværs af de forskellige arbejdsstationer i produktionshallen. Det betyder, at jeg ikke har været en del af et fast sammentømret arbejdsteam, men til gengæld haft friheden til at kunne bevæge mig rundt og få indsigt i sikkerhed fra forskellige perspektiver. De første måneder fra maj-august 2013 var jeg stort set udelukkende i produktionshallen og fik indsigt i, hvordan arbejdet så ud fra dette perspektiv, inden jeg bevægede mig op i organisationen og gradvist fik større kendskab til, hvordan produktionsarbejdet og udfordringer med sikkerhed i hallen blev betragtet fra andre perspektiver i virksomheden. Herefter bevægede jeg mig ind på sikkerhedsarbejdet, som det blev praktiseret både i den lokale sikkerhedsorganisation og blandt dem, der arbejder med de mere overordnede strategiske linjer på sikkerhedsområdet. Mine arbejdsdage her var meget mindre strukturerede end arbejdet i produktionshallen og bar præg af løbende opståede muligheder for at deltage i kurser, træning, møder, arbejdsgrupper mv. Denne del af feltarbejdet var på alle måder meget mere varieret, hvilket også gav sig udslag i store forskelle med hensyn til, om det var muligt aktivt at deltage i det arbejde, der foregik. I nogle tilfælde åbnede det for muligheder for deltagelse i for eksempel diskussioner af udviklingen af et sikkerhedsledelseskursus. Andre gange var det blot muligt at observere og få indsigt i arbejdet gennem det, som Barbara Czarniawska kalder "shadowing" (Czarniawska 2007), hvor man som feltarbejder følger nogens arbejde og spørger ind til det undervejs for herigennem gradvist at få indsigt i det arbejde, man ikke selv er i stand til at udføre på lige fod med dem, der gør det.

Ud over den intensive feltarbejdsperiode har jeg i løbet af hele projektforløbet deltaget i en lang række møder i virksomheden, bl.a. de halvårslige "stormøder" om sikkerhed for nacelle-produktionen og mere strategiske sikkerhedsmøder med den globale sikkerhedsafdeling, sikkerhedstræning med ledere i produktionshallen, såkaldte "all employee-møder" og en lang række andre møder. Jeg har også været tilbage for at lave interviews og besøgt andre af virksomhedens afdelinger i Jylland. På den måde er mit feltarbejde karakteriseret ved en kombination af det klassiske feltarbejdes kontinuerlige væren i felten og 'punktvis besøg' (Baarts 2005) i en felt, der manifesterer sig rundt om i landet og opstår som knudepunkter af mennesker, der mødes, diskuterer, arbejder og skilles igen. Min deltagelse i sådanne møder er også fortsat

uden for det tidsafgrænsede feltarbejde, hvor jeg havde min daglige gang i virksomheden, og har gjort det svært helt at opgøre feltarbejdets varighed i år, måneder og dage, som det ellers er kutyme i den antropologiske forskningstradition.

Datagrundlaget

De data, som afhandlingen bygger på stammer altså primært fra det beskrevne feltarbejde og de 'punktvisе besøg' i feltet, som er dokumenteret gennem feltnoter og optegnelser. Gennem deltagerobservationen fik jeg en legitim plads i hallen sammen med produktionsarbejderne. Ved at trække i arbejdstøjet og have min daglige gang i hallen fik jeg forståelse for arbejdet som det så ud indefra (Ingold 2013: 5). En forståelse, som det havde været svært at erhverve på anden vis. At mærke trætheden i kroppen og med tiden ømheden i skuldrene og være ramt af den næsten jetlagagtige følelse under arbejdet på natholdet gav indsigt i kroppens betydning i arbejdet, og hvordan sikkerhed også måtte forstås som et kropsligt forhold. Arbejdet og det, at jeg bevægede mig i den arbejds-kontekst, hvor produktionsarbejderne dagligt forholdt sig til og praktiserede sikkerhed, gav anledning til mange gode snakke, forklaringer om arbejdet og muligheder for, at produktionsarbejderne kunne vise mig, hvordan de i praksis håndterede det ene eller det andet. Det gav indblik i det pres, det kunne være, når man stod med den sidste arbejdsopgave inden nacellen kunne rykke en "takt" og alle andre dermed kunne komme videre med deres arbejde. Ligesom det gav indblik i den usikkerhed, det vakte at stå med et kemikalie man ikke kendte, og den tillid man måtte have til, at nogen greb ind, hvis det ikke var forsvarligt.

At indgå i forskellige arbejds-teams, være afhængig af sidemandoplæring, spise med produktionsarbejderne i kantinen og i det hele taget have sin daglige gang i produktionshallen gav også indsigt i de sociale dynamikker i hallen og virksomhedens mange hierarkiske niveauer, som alt sammen var brugbar viden i forståelsen af, hvad sikkerhed er set fra dette perspektiv i virksomheden.

Deltagerobservationen i sikkerhedsarbejdet (eksempelvis på kurser for de nysatte sikkerhedsofficerer, der skulle lære at registrere arbejdsulykker i virksomhedens IT-system) gav gennem diskussioner, betæneligheder og uenighed indblik i den udfordring, det er at forsøge at kategorisere virkeligheden så retvisende som muligt, og i hvordan man forsøgte at begribe og organisere sikkerheden, så den blev mere håndterbar. De mange møder, mails om sikkerhedsarbejdet, taler og ophedede diskussioner tydeliggjorde det politiske og strategiske element, der også er i dette arbejde, hvor man kontinuerligt skal fremlægge planer, tale for sin sag, opmuntre og overbevise. I engagementet i arbejdet, de lange arbejdsdage og frustrationerne over chefer, som man ikke mente bakkede op, ulykker der alligevel fandt sted, selv om man havde gjort sit bed-

ste, blev det tydeligt, at sikkerhed var en sag man var passioneret omkring, tog alvorligt og ville ønske man kunne styre og garantere. Herved var der i mit feltarbejde en form for dobbeltloop, hvor jeg undersøgte medarbejdernes arbejde med at forbedre sikkerheden samtidig med, at der i finansieringen af mit forskningsprojekt var en forventning om, at jeg kunne bidrage med viden, der kunne bruges i reduktionen af arbejdsulykker. På den måde havde medarbejderne i sikkerhedsafdelingerne en agenda genkendelig fra mit eget arbejde, hvilket har gjort behovet for analytisk distance så meget desto større. Som Tim Ingold skriver er behovet i den læringsrejse, som antropologen foretager, ikke så meget at føje til en eksisterende forståelse, men at forsøge at ryste den, man har af sig (Ingold 2013: 2). Genkendeligheden i mine informanternes agenda tydeliggjorde tidligt i feltarbejdet og analyseforløbet et behov for, på samme måde som jeg analyserer sikkerhedsmedarbejdernes arbejde, også at objektivere og udefra betragte mit eget arbejde som en del af sikkerhedsforskningen. Dette bemærker jeg for at blive tydelig omkring, at også denne tilgang er indlejret i særlige antagelser om, at der bør gøres noget for at reducere arbejdsulykker samt hvad der bør gøres. Herved rammesættes min egen forskning, men bidrager også til at give et indblik i de samfundsmæssige antagelser, som samtidig er en kontekstualisering af sikkerhedsarbejdet i virksomheden. Dette er genstand for analyse i det følgende kapitel.

Øvrige datakilder: Interview, noter og dokumenter

Som supplement til den deltagerobservation, jeg har givet et indtryk af i det ovenstående, har jeg lavet 29 interviews med medarbejdere på tværs af virksomhedens organisatoriske niveauer. På "det globale niveau" interviewede jeg tre centrale personer. Interviewene tog lang tid at få på plads, til gengæld betød varigheden mindre for denne gruppe medarbejdere, hvorfor interviewene strakte sig op mod to timer. I den lokale sikkerhedsafdeling har jeg interviewet teamets seks faste personer, to af dem to gange og en tre gange. Alle interviewene var af omkring en times varighed. Desuden har jeg interviewet tre sikkerhedsofficerer og to arbejdsmiljørepræsentanter samt en teamleder. Endelig har jeg lavet interviews med ti produktionsarbejdere. Interviewene med produktionsarbejderne krævede meget planlægning, fordi folk enkeltvis skulle tages ud af produktionen og afsætte en halv time med mig i et tilstødende mødelokale, mens deres kollegaer overtog deres arbejde. De praktiske forhold omkring interviewene sagde således meget om karakteren af den enkeltes arbejde, deres mulighed for selv at prioritere og bestemme over arbejdstiden. Og mens jeg blot skulle meddele teamlederen, hvor mange produktionsarbejdere jeg ville tale med, snævrede min adgang helt tydeligt ind jo højere organisatorisk jeg bevægede mig i virksomheden, og det var slet ikke muligt at komme til at interviewe nogle af de højerestående chefer, der angiveligt ikke så sig selv som en del af

forskningsprojektet, hvilket ikke er et ukendt metodisk forhold for antropologer, der studerer folk med en højere social position end dem selv (Nader 1972).

Interviewene var alle semistrukturerede, blev optaget og efterfølgende transskriberet og analyseret. Formålet var at tale med medarbejdere på alle de forskellige niveauer om deres arbejdspraksis og forståelse af sikkerhed, i en rolig kontekst, hvor de ikke var midt i arbejdet.

Den information, jeg fik under interviewene, havde en noget anden karakter end den, jeg fik under feltarbejdet. Produktionsarbejderne var varsomme med, hvad de sagde til diktafonen, mens de i hallen, når jeg var iført arbejdstøj, ikke havde nogle betænkeligheder ved at sige, hvad de mente. Samme tilbageholdenhed oplevede jeg blandt nogle af medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling, hvor interviewene mest mindede om den politiske tale, som man plejede at give for at overbevise andre internt i virksomheden om, hvorfor sikkerhed er vigtigt, og at man er på rette vej. Det var en anden og meget mere praksisnær viden, jeg fik indsigt i, når jeg arbejdede med, lige som det var noget andet at deltage i det konkrete arbejde vedr. sikkerhed, end at få genfortalt den overordnede "nul ulykker-vision" og ønsket om en mere "proaktiv tilgang". Interviewene som sådan bidrog dog alligevel med vigtig viden om, hvad man på de forskellige niveauer sagde om sikkerhed, når man bliver spurgt i en mere formel kontekst, og at der i det hele taget var en forskel på, hvad man sagde formelt og under arbejdet.

For at kunne bruge interviewene var det derfor vigtigt, at jeg havde et forhåndskendskab til dagligdagen, og at interviewene ikke stod alene. Hoveddatakilden i afhandlingen er derfor indsigt i arbejdet baseret på deltagerobservation under feltarbejdet og uformelle samtaler med medarbejderne i løbet af arbejdsdagen, dokumenteret via feltnoter.

Jeg tog altid noter under feltarbejdet for at huske episoder, jeg havde oplevet, det jeg havde fået forklaret om hverdagen, sikkerhed og arbejdet, det jeg havde fået vist om, hvordan man bedst udførte arbejdet, og de historier jeg var blevet fortalt. I begyndelsen havde jeg en blok med i hallen, men det fungerede dårligt. Helt praktisk blev papiret krøllet og smudset af olie fra værktøjet og det fedt, man skulle smøre bolte og møtrikker med. Derudover signalerede papiret, at man ikke rigtig hørte til i hallen. Her synes papiret at være noget, der blev associeret med ledelsen i form af arbejdsinstruktioner og risikovurderinger – som sjældent blev læst, fordi de blev erstattet af sidemandsoplæring – eller i form af tjeklister, der skulle skrives under og fungere som dokumentation for, hvem der havde lavet hvad på arbejdsstationen, og som skulle følge med vindmøllen videre i byggeprocessen. De var papirer, som skulle være hvide og pæne, men som i praksis også blev smudsede, selv om produktionsarbejderne gjorde sig umage. I hallen (som det også er kendte fra eksempelvis byggebranchen (Dyreborg 2006: 1)) signalerede papiret afstanden mellem politik og

praksis, mellem det arbejde, der foregik i hallen og det, der foregik ude på kontorerne. Hurtigt begyndte jeg derfor at bruge mobiltelefonen som notesbog. De andre produktionsarbejdere havde også en mobiltelefon med ind i hallen og brugte den som tidsfordriv, når vi ventede, til at tjekke aktiekurser eller sende en SMS i ny og næ. I de øvrige kontekster, hvor papirer var en almindelig del af arbejdet, skrev jeg noter på blokken eller på computeren. I disse kontekster indsamlede jeg også de policy-dokumenter, der fandtes på virksomhedens intranet, de planer man arbejdede ud fra, og andet skriftligt materiale såsom undervisningsbøger om ulykkesundersøgelser, arbejdsmanualer, risikovurderinger, ulykkesanalyser mv. Jeg har ikke været så interesseret i selve dokumenterne, men den rolle de spillede i hverdagen og deres skiftende status som enten afgørende eller helt underordnede alt efter, hvilket kontekst jeg befandt mig i. Til sammen bidrog de forskellige datakilder til billedet af de forskellige niveauer i virksomheden og til forståelsen af de forskellige praksisser vedrørende sikkerhed, hvilket jeg skal udfolde igennem afhandlingen.

Etiske refleksioner

Der er altid mange etiske overvejelser, når man engagerer sig i et stort projekt med mange aktører og ønsker at udforske et felt, som både har politisk opmærksomhed og er præget af interne og ofte ulige magtrelationer, sådan som det har været tilfældet her.

Etikken i et antropologisk forskningsprojekt er, som jeg ser det, todelt og handler ikke alene om dette arbejde – den skriftlige fremstilling – som vil stå tilbage, men også om den måde, hvorpå man har været i feltet undervejs. Under feltarbejdet har jeg af og til mødt en bekymring for, hvad jeg *egentlig* kiggede efter, og hvad jeg rapporterede til hvem. Noget af den utryghed, jeg har mødt, synes knyttet til en teoretisk forskel i min egen og feltets forståelse af mit forskningsobjekt. Hvor jeg med formuleringen om, at ”jeg er interesseret i sikkerhedskultur” så det som et relativt diffust udsagn, der kunne rumme alt muligt, særligt set i lyset af, at jeg gik induktivt til værks og i udgangspunktet faktisk ikke vidste, hvordan jeg kunne forstå denne, så var interesse i sikkerhedskultur i højere grad et specifikt forhold for en række af mine informanter. For dem var sikkerhedskultur ofte tæt forbundet med arbejdsmiljøarbejdet og knyttet meget mere snævert sammen med, hvad nogen *gjorde* i deres arbejde – om man for eksempel var bagud med ulykkesregistreringerne eller risikovurderingerne. Dette sammenholdt med, at jeg bevægede mig på tværs af virksomhedens hierarkier, synes for nogen at vække en bekymring for, at der i mit arbejde også lå en evaluering af det arbejde, de udførte. I den henseende var emnet for min forskning mere følsomt end jeg havde forventet, fordi mine spørgsmål vedrørende ”sikkerhed”, ud over at klarlægge en umiddelbar fælles interesse i, at færre skulle komme til skade på arbejdspladsen, også aktualiserede interne spændinger, sikkerhedsafdelingernes intentioner for produktionsarbejderne samt refererede til, om nogen kunne siges ”at lykkes” med

deres daglige arbejdsopgaver. Herved tydeliggjorde mit fokus på "sikkerhed" både passion, engagement, frustration – og altså bekymring. Denne viden har undervejs gjort mig klogere på felten og under feltarbejdet betydet, at jeg har forsøgt at være tydelig om, hvad der interesserede mig, dele mine overvejelser og undren med folk på de forskellige niveauer i virksomheden og ikke mindst understrege deres anonymitet og min egen eksterne og uafhængige status i virksomheden. Samtidig har det været vigtigt for mig, at det, som mine informanter fortalte mig i håb om, at de ved at sige det til mig kunne være med til at forbedre noget eller i det mindste tydeliggøre en problematik, faktisk også blev formidlet videre af mig. Et af de fora, hvor dette er sket, er her.¹⁸

Anonymisering og brug af navne i afhandlingen

I samarbejdet med virksomheden er der udarbejdet en fortrolighedsaftale, der for virksomheden bl.a. sikrer, at jeg ikke giver detaljerede beskrivelser af nacelleproduktionen. Det har været nødvendigt for at beskytte virksomheden mod risikoen for industriel spionage. Af samme årsag har jeg heller ikke taget billeder under feltarbejdet og har i afhandlingen alene brugt illustrationer, som er offentligt tilgængelige. I henhold til aftalen er virksomheden heller ikke nævnt ved navn.

Igennem afhandlingen har jeg valgt både at benytte personnavne og stillingsbetegnelse. Alle navne er pseudonymer. Derudover benytter jeg stillingsbetegnelser som 'produktionsarbejder', 'teamledere', 'Safety officers' og deslige. Jeg har valgt denne vekslen mellem navnene og de generelle stillingsbetegnelser, fordi de på fin vis repræsenterer den vekslen, der er i mit empiriske materiale, hvor både den individuelle oplevelse, erfaring, prioriteringer og handlinger samt kollektivets frustration og holdninger skiftevis træder frem og bliver betydningsfulde.

Nogle jobgrupper er dog så små, at jeg for bedst muligt at sikre anonymitet har valgt blot at henvise til en meget overordnet stillingsbetegnelse. Derved håber jeg, at det ikke bliver muligt at identificere den enkelte. Nogle gange vil der hos mine informanter forekomme tilfælde, hvor eksempelvis betegnelsen "en chef" ikke henviser til en for mig identificerbar person, eller hvor informanterne måske ikke en gang selv henviste til en bestemt person, men blot gengav en empirisk oplevelse af, at *en eller anden*, som sidder et sted og bestemmer, har indført nogle ændringer. Der henvises også til den endnu mere diffuse kategori: "organisationen" eller "virksomheden", hvilket ikke skal ses som et udtryk for, at jeg forstår virksomheder som en størrelse, der selv kan handle eller har en holdning, men som udtryk for den oplevelse mine informanter havde af, at ting nogle gange fik deres eget liv, at man af og til gjorde noget på en særlig (ofte ulogisk) må-

¹⁸ Andre steder jeg har præsenteret dette er til konferencer, workshops og oplæg for personer i virksomheden, samt til arbejdsmiljøprofessionelle og forskere.

de, fordi et udefinerbart *nogen* engang havde besluttet det sådan. Måske vidste man ikke længere, hvad årsagen var, eller måske var de forhold, der gik forud for beslutningen, for længst blevet ændret, mens arbejdsproceduren var forblevet, fordi det nu var rutine. På den måde havde organisationen måske alligevel delvist "sit eget liv", der blev forklaret med en trækken på skuldrene og en "sådan gør vi bare"-konstatering.

Feltarbejde i en organisation

Ovenstående rejser et spørgsmål, som jeg kort vil opholde mig ved, inden vi forlader de metodiske refleksioner, nemlig hvad en organisation kan siges at være som genstand for en antropologisk analyse.

I vores daglige sprogbrug siger vi ofte, at en virksomhed siger eller gør noget bestemt. Således kan man hævde, at virksomhed X har sat renten ned, eller at virksomhed Y satser på grøn energi. Sådanne udsagn er almindelige og godtages typisk helt uproblematisk. Herved kommer det til at fremstå, som om der med en organisation er tale om en enhed forstået som en homogen størrelse, hvor medarbejderne agerer som et samlet hele. Medarbejderne bliver således ofte synonym med organisationen, så man kan sige, at en given organisation "gør noget", hvormed man reelt mener medarbejderne eller som oftest ledelsen. Jeg vil i analysen af "sikkerhed på lokalt niveau" se nærmere på antagelser om organisationen som det at "organisere, forudse og planlægge", lige som jeg i diskussionen af sikkerhedskulturbegrebet vil vende tilbage til og problematisere antagelserne om organisationen som en homogen enhed.

Analytisk undersøger jeg derfor ikke *organisationen*, med disse implicite antagelser om, hvordan den hænger sammen og fungerer, men *arbejdet*, som det praktiseres på forskellige niveauer i en specifik virksomhed. På samme måde som "sikkerhed" er det praksisnære og "sikkerhedskultur" abstraktionen, er "organisationen" her abstraktionen, mens "arbejdet" er det empirinære. Ved at fokusere på arbejdet bliver det tydeligt, hvor mangeartede praksisser, og hvor forskellige forståelser og logikker, der er tale om i den samme virksomhed, selv om man på ledelsesniveau ofte forsøger at få denne til at fremstå som en samlet, homogen enhed.

Intentionen for den videre analyse er derfor at undersøge sikkerhed, som det kommer til syne i arbejdet. Inden jeg gør dette skal jeg imidlertid, i det kommende kapitel, se nærmere på sikkerhedsforskningen og ønsket om at reducere antallet af arbejdsulykker.

Kapitel 3: Konteksten – Arbejdsulykker som problem og bedre sikkerhedskultur som løsningen

I dette kapitel ekspliciteres den kontekst, som afhandlingen er en del af. I første omgang er afhandlingen skrevet til og fra et antropologisk ståsted, men med en intention om at dens pointer også vil tale ind i den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning samt den empiriske kontekst, jeg har været en del af under feltarbejdet. For at forstå en række af de grundantagelser, der er indlejret i både sikkerhedsforskningen og den empiriske kontekst, er det centralt også at udvide perspektivet og se på begreberne *arbejdsulykker* og *risiko* og deres betydning i vores samfund historisk og i dag, og hvordan de er knyttet til forståelser af 'ansvar' og 'tillid', der bygger på særlige samfundsmæssige rationaler og derfor i sidste ende også handler om moral. Således har begreberne en central plads i forståelsen af vores velfærdssamfund, hvor særlige antagelser om, hvordan staten er forpligtet over for den enkelte, medfører en bestemt relation mellem individ og samfund, som gør, at staten og de enkelte virksomheder fra et moralsk perspektiv ikke kan *undlade* at beskæftige sig med arbejdsulykker. Igennem denne bredere rammesætning kontekstualiseres også denne afhandling.

Arbejdsulykker

I første omgang skal det præciseres, hvad en arbejdsulykke er i en nutidig dansk kontekst. Et blik på den historiske udvikling tydeliggør nemlig, at det ikke er en givet størrelse, men en kategori, der er blevet ændret over tid og officielt fastlægges gennem lovgivning. Den præcise definition i Danmark i dag er: *"En personskade, der er forårsaget af en hændelse eller påvirkning, der sker pludseligt eller inden for fem dage."*¹⁹. Den specifikke definition er vigtig på grund af det juridiske ansvar, der ud fra definitionen kan placeres hos arbejdsgiveren og eksempelvis resultere i en arbejdsskadeserstatning til den skadesramte. Tidligere har definitionen i Danmark været: *"En pludselig udefra kommende indvirkning"* på kroppen (Ibid.), hvilket betød, at nogle tilfælde, der i dag ville blive klassificeret som arbejdsulykker, på daværende tidspunkt blev afvist som værende en "ulykke", fordi påvirkningen var *forventelig* eller *sædvanlig*. I den nuværende definition er der tale om en "arbejdsulykke", uanset om den er forventelig eller ej.

Ovenstående tydeliggør, at selv om mennesker – selvfølgelig – altid har kunnet komme til skade under udførelsen af forskellige typer arbejdsopgaver, så er "arbejdsulykker" som kategori kulturel og historisk betinget. Dette viser sociolog Judith Green også i en omfattende analyse af, hvad der får os i Vesten til at beteg-

¹⁹ Kilde: Arbejdsmarkedets Erhvervssikring <http://aes.dk/da/temaer/arbejdsskadelovens-historie.aspx> (Hentet den 05/04 2017)

ne nogle, men ikke andre, hændelser som "ulykker". Ulykker, skriver Green, henviser for det første til udfaldet af hændelsen, altså skaden. Har man været ude for en bilulykke, menes der med *ulykke*, at der er sket enten materiel eller personskaade. For det andet henviser ulykker til et moralsk forhold. Når noget hævdes at være en *ulykke* betyder det, at det ikke var nogens skyld – det skete bare: "Det var en ulykke". Denne forståelse af en ulykke som en skade, som ingen er ansvarlige for henviser til en 'idealtipe' (Green: 1997: 2). Reelt foregår der hele tiden sociale forhandlinger af skyld og ansvar, som når der eksempelvis i en trafikulykke viser sig at være alkohol involveret. I sådanne tilfælde placeres et ansvar socialt og/eller juridisk. Gennem hendes analyse, som hun kalder 'The Social Construction of Accidents' (1997), bliver det tydeligt, at ulykker netop er en konstrueret kategori, og at det at betegne særlige events som ulykker må betragtes som en social praksis.

Senere i afhandlingen (kapitel 5) skal vi se nærmere på en sådan social praksis, når vi dykker ned i arbejdet med at håndtere og kategorisere arbejdsulykker i virksomhedens lokale sikkerhedsafdeling og sidenhen (i kapitel 6), når produktionsarbejderne forholder sig til denne praksis. I første omgang skal vi imidlertid blot opholde os ved den overordnede pointe – at ulykker er en konstrueret kategori, og at praksissen omkring dem derfor må forstås og undersøges i det sociale.

Når dette synes centralt at fremhæve, er det, som Green påpeger (1997: 12), fordi ulykker op igennem det 20. århundrede gradvist er kommet til at fremstå som en 'naturlig kategori' i den forstand, at vi bruger kategorien uproblematisk i vores hverdag, hvor kategorien 'ulykker' er så etableret, at den fremstår "self-evident, universal and necessary" (Foucault 1991: 76). Denne udvikling synes også at have medført, at det i dag i en dansk kontekst fremstår som en selvfølge, at arbejdsulykker er 'et problem' og et samfundsmæssigt anliggende.

I det følgende skal vi i et idéhistorisk oprids se, hvordan det er blevet sådan, at arbejdsulykker i dag betragtes som en central udfordring i vores samfund, og hvorfor en given virksomhed inden for denne samfundsmæssige ramme 'etablerer problemet' arbejdsulykker på en særlig måde og herudfra efterspørger (eller skaber) særlige tilhørende løsninger.

I denne tankerække følger jeg antropologerne Steffen Jöhncke, Mette Svendsen og Susan Whytes (2004) analytiske arbejde med 'løsningsmodeller'. Med afsæt i Foucaults forståelse af 'sociale teknologier' viser Jöhncke, Svendsen og Whyte, hvordan forskellige 'løsningsmodeller' – altså måder at håndtere og løse specifikke samfundsmæssige problemer på – i sig selv er med til at forme vores opfattelse af problemet. Her ved henleder de opmærksomheden på, at ikke bare løsninger, men også 'problemer' etableres socialt som sådanne. Som antropologisk studieobjekt er 'løsningsmodeller', og de problemer, de har til hensigt at løse,

derfor interessante udgangspunkter for analyse, fordi de giver indblik i et samfunds eksisterende rationaler og forestillinger om, "hvordan man kan og bør skabe 'det gode samfund' eller 'det sunde menneske'" (2004: 385). Lad os i første omgang se lidt nærmere på 'ulykker som problem'.

'Ulykker som problem'

I en idehistorisk analyse beskriver den franske filosof Ian Hacking (1990), hvordan der i Vesten omkring oplysningstiden sker en omfattende ændring i vores forståelse af, hvordan verden hænger sammen. En transformation, som Hacking betegner "the taming of chance".

Hacking viser, hvordan opfattelsen af held og tilfældighed, forhold der tidligere blev set som et udtryk for Guds vilje og betragtet som værende uden for den menneskelige kontrol, i denne periode gradvist inddømmes gennem to parallelle udviklingsspor; en forståelse af verden som ikke-deterministisk samt, i slutningen af 1800-tallet, en voksende interesse for og orientering mod statistiske mønstre som nogle, der i sig selv kunne være årsagsforklarende (Hacking 1990: 1).

Hacking argumenterer for, at disse to processer er forbundet, idet den aftagende determinisme skaber rum for, og måske især behov for, en større grad af kontrol. En kontrol og en forudsigelighed, som de statistiske mønstre kan være med til at skabe. I denne periode vinder matematiske modeller frem og statistik bliver et værktøj, som blandt meget andet kan hjælpe med at forstå fordelingen af uheld og problemer i befolkningen (Hacking 1990: 2). Hacking udfolder, hvordan tal herefter får en altoverskyggende betydning i vores samfund som forklarende og prædikterende samt i skabelsen af et "normalbegreb" (1990).

Hackings arbejde, som han betegner som et filosofisk projekt, er at beskrive den idéhistoriske udvikling, som har ført til, at tal er blevet så betydningsfulde i det vestlige samfund, at vi i dag slet ikke bemærker det. Det er imidlertid ikke tallene, der er genstand for opmærksomhed her, men den brydningstid, der gør dem centrale. Udviklingen fører nemlig to forhold med sig, som vi her skal hæfte os ved: 'Risiko' opstår som begreb, og kategorien 'ulykker' bliver til.

Risikobegrebet opstår sammen med en række nye matematiske modeller og statistiske værktøjer, der på daværende tidspunkt bliver centrale i skabelsen af en ny type love – nemlig statistiske – til at tage over, hvor de religiøse retningslinjer før havde været. Hacking skriver: "Society became statistical. A new type of law came into being, analogous to the laws of nature, but pertaining to people. These new laws were expressed in terms of probability" (Hacking 1990: 1).

Risiko opstår i første omgang som et begreb relateret til gambling og er oprindeligt et neutralt begreb, der henviser til den statistiske sandsynlighed for et udfald, uanset om dette betragtes som fordelagtigt eller ej (Dougals 1991 [1966]). Med udbredelsen af statistiske modeller bevæger risikobegrebet sig imidlertid også ind i andre sfærer af samfundet. Antropologen Mary Douglas, der i en stor del af sin forskning har arbejdet med tabu, lokale forståelser af renhed og urenhed (1991) samt koblingen mellem kulturelle antagelser og risikoforståelser (Douglas 1983) påpeger, at der gradvist er sket et skift fra, at risiko blev betragtet som et neutralt ord til at det i dag er blevet synonymt med et negativt udfald (Douglas 1992: 19). Desuden pointerer Douglas, at der er sket et skifte fra, at vi tidligere talte om fare til i dag at tale om risici. At der er en risiko, betyder i moderne terminologi, påpeger hun, at noget er farligt, og en stor eller høj risiko betyder, at noget er meget farligt (Ibid.). Det før neutrale begreb er blevet negativt ladet. At betegne noget, der før blev kaldt "fare", som "risiko" er derved også en måde, hvorpå man kan bringe dette ind sfæren af, hvad vi anser for at kunne beregne, forudse og altså håndtere. Det "farlige" bliver gennem risikoterminologien inddæmmet og betragtes som noget, der kan styres og kontrolleres.

Det andet forhold, som ovenstående udvikling bringer med sig, er, at kategorien 'ulykker' skabes. Judith Green viser, hvordan ulykker i denne overgangsperiode, i slutningen af det 17. århundrede, opstår som en form for tiloversblivende kategori i forståelsen af uheld (misfortune)(Green 1997: 12). Ifølge Green markerer "ulykker" på dette tidspunkt grænsen for det, der kan forklares. Tidligere har man anskuet negative events som værende et udtryk for Guds vilje, og der har derfor ikke været behov for kategorien ulykker. Nu har man imidlertid brug for en kategori, der samlende henviser til negative events, som hverken er intenderet eller kan forklares (Green 1997: 68). Ulykker er så at sige et restprodukt – dét der stadig ikke kan inddømmes og kontrolleres – i en gradvist mere rationelt tænkende verden (Green 1997: 12).

Op igennem den sidste del af det 20. århundrede er kategorien ulykker ifølge Green kommet til at fremstå som en selvfølgelig, naturlig og ikke mindst nødvendig kategori, og altså ikke længere konstrueret (Ibid.). Begrebet er gledet ind i hverdags sproget, hvor kategorien sjældent er genstand for eksplicit opmærksomhed på trods af de mange sociale forhandlinger, som Green viser ofte går forud, når noget betegnes som en ulykke. Det samme er tilfældet med arbejdsulykker til trods for, at det ofte kræver en længerevarende medicinsk og juridisk udredning at fastslå, om der er tale om en arbejdsulykke. Snarere end at gøre opmærksom på den sociale proces det er at kategorisere arbejdsulykker, synes de medicinske og juridiske vurderinger at cementere begrebets naturlige, videnskabelige og uomtvistelige karakter.

Sidst i det tyvende århundrede sker der endnu en stor transformation i forhold til, hvordan ulykker bliver forstået og håndteret. Ulykkesvurderinger og -analyser bliver almindelige, og ulykker ophører med at være den restkategori, der samler alt det, som ikke kan kontrolleres. Gennem ulykkesvurderinger og -analyser

skifter ulykker betydning. De betragtes nu som mulige at forudsige, og som en logisk konsekvens heraf, altså også mulige at forebygge (1997: 13). Ulykker rykker herved ind i sfæren af, hvad vi anser for at være kontrollerbart: "Though epidemiological mapping even chance events have been made predictable, and accidents no longer has a legitimate place"(Green 1997: 129).

Ulykker bliver med andre ord 'et problem', hvilket netop er noget andet end 'skæbne', fordi problemer principielt har *løsninger*.

Med denne ændrede forståelse bliver ulykker på en helt anden måde, end det har været tidligere, et statsligt anliggende. I det følgende skal det groft opridses, hvordan arbejdsulykker er kommet til at stå centralt på den politiske dagsorden.

Ulykker – et statsligt anliggende

I det ovenstående har vi set, hvordan den historiske udvikling har banet vejen for nye forståelser af, hvordan held og uheld er fordelt i befolkningen. Den aftagende determinisme skaber i første omgang rum for en større individualisering og forståelse af, at man i højere grad selv er herre over sit liv. Op igennem 1800-tallet etableres imidlertid gradvist en forståelse af, at sociale problemer og deres fordeling i befolkningen ikke blot kan reduceres til et spørgsmål om den enkeltes adfærd og ansvar (Ploug 2004: 21). Det, der før var den enkeltes sag, bliver i stedet et samfundsanliggende, og der etableres en ikke tidligere kendt ansvars- og sikringsrelation mellem borger og stat.

Tyskland er et af de første lande i verden, som på denne måde engagerer sig i borgernes sociale sikring, hvilket kommer til udtryk i indførelsen af en sygeforsikring i 1883. Det er et initiativ, der inspirerer blandt andre Danmark, men også en række andre europæiske lande til at sætte spørgsmålet om statens ansvar for sikring af den enkelte borger på den politiske dagsorden. I de kommende år resulterer det i Danmark i lov-mæssige sikringer af borgeren i forbindelse med ulykker, sygdom, alderdom og arbejdsløshed – det, der i dag betragtes som velfærdsstatens kerneydelser. I 1898 indføres loven om ulykkessikring, der betyder, at arbejdsgiveren skal forsikre de ansatte mod arbejdsulykker (Ploug 2004: 10ff.). De mange reformer, som bliver skabt fra slutningen af 1800-tallet til begyndelsen af 1900-tallet, bliver samlet og forenklet i den store socialreform i 1933 kaldet "Kanslergadeforliget". Den spæde etablering af velfærdsstaten, som vi kender den i dag, finder hermed sted, og netop forhold som beskyttelse mod konsekvenserne af ulykker, sygdom, alderdom og arbejdsløshed bliver fundamentale i vores forståelse af relationen mellem borger og stat.

Gradvist udvikles og udvides denne ansvars- og tillidsrelation herfra, og når man i dag skal redegøre for, hvad velfærdsstaten er, beskrives den som: "Det institutionelle resultat af idéen om, at staten er ansvarlig

for borgernes velfærd, der forstås som både materielle og ikke-materielle goder, fx tryghed og trivsel”.²⁰ Og netop det arbejdende individ synes at have et særlig, historisk betinget, krav på denne ”tryghed og trivsel”. Netop at beskytte det arbejdende individ kan således ses som et eksempel på det, som Foucault betegner ’biopower’ (1976), der henviser til statens ledelse af befolkningen og individer gennem en disciplinering af kroppen. En sådan disciplinering forstås hos Foucault at ske eksempelvis i skolen, på klinikken, eller fabrikken, og gennem forskellige former for statslig indgriben/styring eller regulering. Disciplineringen sker i Foucaults optik både i form af straf og sanktioner, men altså også via en optimering, tilskyndelse eller som her beskyttelse (i forhold til helbred, styrke, arbejdsevne mv.) af den enkeltes krop.

Social sikring: En ingroup-relation

Under mit feltarbejde noterer jeg mig, at risiko og sikkerhed ikke blot er begreber, der fylder meget i relation til arbejdsulykker i virksomheden. Når jeg kommer træt tilbage til den lejlighed, hvor jeg bor under feltarbejdet, dukker risiko og sikkerhed ofte op som tema i nyheds- og debatprogrammer. Eksempelvis er der i Tv-avisen den 26. juni 2013 en sag om ”handlede kvinder” og en case med en kvinde, som stiller sig frem og afslører identiteten på nogle af de bagmænd, der har ført hende til Danmark. Efterfølgende får kvinden ikke asyl, hvorfor hun nu frygter for sin sikkerhed. De kritiske spørgsmål fra journalisten kredser om det underliggende spørgsmål: Virker den danske velfærdsstat overhovedet, når vi ikke kan beskytte en kvinde som hende? Hermed taler sagen ind i det større spørgsmål, som evigt er til politisk debat og handler om, *hvis* sikkerhed staten er ansvarlig for, og hvem der i hvilke tilfælde kan betragtes som den in-group, der bør beskyttes.

I denne kontekst er arbejderen en næsten arketypisk borger. En figur hvis in-groupstatus i dag sjældent betvivles. Kan man arbejde og økonomisk bidrage til samfundet, er man, forstås det, i høj grad berettiget til den beskyttelse, som velfærdsstaten kan yde i form af lovgivning, opsyn med virksomheder, restriktioner og bøder over for ansvarshavende, der ikke lever op til det ansvar, der er dem givet, samt skadeserstatning, hvis uheldet er ude.

Det er, som antropolog Mary Douglas pointerer, svært at forestille sig et samfund, hvor diskursen omkring risiko ikke er stærkt politiseret, fordi spørgsmål om risici reelt er en værdidebat (Douglas 1991:13). Centralt i det danske samfund og i denne værdidebat står altså det arbejdende individ.

Spørgsmål om den enkeltes sikkerhed rækker således også ud over det specifikke tilfælde af arbejdsulykker, som her er genstand for opmærksomhed. I dette perspektiv er forebyggelse af arbejdsulykker blot en case,

²⁰ Kilde Gyldendal: <http://denstordanske.dk> (Hentet den 06/01 2016)

og dermed et vindue (Shore & Wright 1997) til at se nogle af de større dynamikker, der er på spil i statens rolle som "beskytter" af den enkelte. Men det er altså netop denne rolle, der gør reduktion af arbejdsulykker central på den politiske agenda. Lad os se lidt nærmere på denne udvikling i nyere tid.

Fra sikringsrelation til risikobeskyttelse

Op igennem 1980'erne sker der endnu en ny drejning i relationen mellem borger og stat. Sociolog Anthony Giddens argumenterer for, at velfærdsstaten i det moderne samfund, som han lige som Beck forstår som karakteriseret af risiko, kan betragtes som et "risikohåndteringssystem",²¹ der designes til at beskytte borgeren mod diverse typer af risici (Giddens 2002:24). De risici, som Giddens fremhæver, at velfærdsstaten skal beskytte os mod konsekvenserne af, er sygdom, tilskadekomst, tab af job, alderdom (Ibid.), og altså ikke så meget anderledes end dem, der blev betragtet som grundlæggende i det klassiske sikringsforhold mellem stat og borger. Perspektivet og orienteringen er dog ændret – risikostyring bliver set som vejen til at bringe fremtiden under kontrol (Giddens 1999a), lige som ansvarsrelationen nu i højere grad betragtes som tovejs.

En stor gren af risikolitteraturen, som er inspireret af governmentality-tankegangen (jf. eksempelvis Doyle & Ericson 2003, Lupton 2005, Mik-Meyer & Villadsen 2013), fremhæver, at betoningen af risiko og de mange specifikke risikobeskrivelser ikke blot skaber et særligt krav om beskyttelse af borgeren, men også bliver et styringsredskab, der peger tilbage mod borgeren selv og indskrænker eller fordømmer nogle typer adfærd (jf. eksempelvis Mik-Meyer & Villadsens analyse af overvægtige (2013: 109). Som borger forstås vi altså som værende i en række forskellige risikokategorier og forventes at handle i overensstemmelse hermed. Ikke at gøre dette betragtes som moralsk forkert, fordi spørgsmål om risiko grundlæggende er knyttet til vores moralforståelse, da det har at gøre med vurderinger af, hvad der er godt/dårligt og ikke mindst rigtigt/forkert (Doyle & Ericson 2003).

Det stigende individuelle ansvar, der her kommer til syne²² i det, der ofte beskrives som det moderne neo-liberale samfund skaber blandt andet en tendens mod, at enkeltpersoner i større grad tegner private forsikringer, hvormed man kan argumentere for, at ansvarsrelationen mellem borger og stat er under forandring (jf. eksempelvis Mik-Meyer & Villadsen 2013: 114). Det samme er gældende for arbejdsulykker, men det fjerner imidlertid ikke arbejdsulykker fra den politiske dagsorden. Faktisk argumenterer Green for, at forståelsen af velfærdsstaten som et risikohåndteringssystem netop placerer ulykker helt centralt i vores mo-

²² Beck ser risikosamfundet udvikle sig sideløbende med en tendens til individualisering. Som et resultat heraf, mener Beck, tolkes systemfejl ofte som individuelle fejl hos dem, der opererer systemerne (Beck 2002).

derne samfund. Her kommer ulykker både til at fremstå som et resultat af fejlslagen risikohåndtering, og samtidig bliver ulykkerne det ultimative problem, hvorpå selvsamme risikostyring kan vise sit værd (Green 1997: 13). På den måde bliver risikohåndtering både en strategi, der reducerer ulykker, men også i Jöhncke, Svendsen & Whytes (2004) terminologi en 'løsningsmodel', der demonstrerer social kompetence.

Hvor man altså tidligere så det som positivt, at staten indførte love om sikring af den enkelte borger, bliver det med den ændrede forståelse af, at ulykker kan kortlægges, kontrolleres og dermed ultimativt forebygges, ikke nok at kompensere borgeren økonomisk, hvis der skulle ske en ulykke – den ansvarlige stat må nødvendigvis arbejde med forebyggelse. I dette lys er arbejdsmiljøaftalen fra 2011, der blandt andet indeholder en målsætning om ulykkesreduktion, ikke blot at betragte som 'fornuftig' (i Foucaults terminologi (2003), men også det moralsk 'rigtige' at gøre. Grundet den risikohåndteringsrolle, som staten har over for det enkelte individ, synes det altså selvfølgelig, at politikkerne ikke alene "interessere sig" for arbejdsulykker, de kan fra et moralsk perspektiv ikke kan *undlade* at gøre det.

En rapport fra Sverige²³ (Jaldell 2015) viser overraskende nok, at ser man på fordelingen af økonomiske midler til ulykkesforebyggelse sammenholdt med, hvor ulykkerne faktisk sker, så forekommer de fleste ulykker i hjemmet og i fritiden og ikke dér, hvor størstedelen af pengene bliver kanaliseret hen – nemlig mod arbejdspladserne (samt til dels i det offentlige rum i form af penge til at reducere trafikulykker). Jeg vil argumentere for, at der allokeres så mange ressourcer dér, hvor ansvaret er statens (også selv om dette ansvar i høj grad er uddelegeret til private virksomheder), netop fordi det har at gøre med et grundlæggende ansvars- og tillidsforhold mellem borger og stat. Det er ikke acceptabelt, at det går galt, når staten har ansvaret, lader selvom det åbenbart sker i mindre grad, end når vi selv har ansvaret lader logikken til at være. Ikke at kanalisere størstedelen af ressourcerne derhen, hvor de fleste ulykker forekommer, kan således virke ulogisk, men stemmer overens med Wildawsky og Douglas' klassiske pointe om, at der placeres et tungere moralsk ansvar der, hvor der tydeligt ses en magtrelation (1992).

I private virksomheder udøves statens indflydelse gennem love og reguleringer, opsyn, indskærpelser og – hvis det står galt til – gennem bøder eller lukning. Det konkrete ansvar for at få dagligdagen til at fungere er dog virksomhedens eget, men monitoreres altså gennem statslige tilsyn. Således kan regeringen fortsat vise sig ansvarlig over for det arbejdende individ ved eksempelvis at lave politiske aftaler om at reducere incidensen af arbejdsulykker, som det skete i 2011.²⁴ Det er efter alt at dømme en af årsagerne til, at et emne

²³ Der er ikke foretaget et tilsvarende studie i Danmark. Forfatterne til den svenske rapport påpeger dog, at de ikke har nogen grund til at tro, at det er en isoleret problematik, der kun gælder i Sverige (Jaldell et al. 2015: 114).

²⁴ <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Et%20godt%20arbejdsliv/Arbejdsmiljoe/Ny%20strategi%20frem%20til%202020.aspx> (Hentet den 02/02-2016)

som arbejdsulykker forsat fylder meget i form af både mange midler, aktører og stor bevågenhed, samt i virksomheder, der skal leve op til de gældende regler og standarder på området.

Ud over det moralske ansvar, som staten har over for borgerne, er der, som citeret i introduktionen, også et klart økonomisk incitament fra statens side til at arbejde mod færre sygemeldinger, indlæggelser og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Lige som ulykkesreduktion, som beskrevet i aftaleteksten, er fordelagtig for virksomheder, der får både økonomiske og konkurrencemæssige fordele ved et bedre arbejdsmiljø (Aftaletekst 2011: 1). Arbejdsulykker er altså 'et problem', som alle kan være enige om, at der bør gøres noget ved. Spørgsmålet er imidlertid, hvad der er 'fornuftigt' at gøre? Lad os i det følgende se nærmere på 'problemets' løsning.

Risiko – et vidensanliggende

Begrebet risiko opstår, som beskrevet, sammen med en række matematiske modeller og som en del af sandsynlighedsberegning. Det er således grundlæggende knyttet sammen med det videnskabelige og det, på daværende tidspunkt i midten af 1800-tallet nyopståede, kvantitative videnskabsparadigme (Hacking 1990: 2-6).

Risiko har i stor udstrækning fastholdt sin videnskabelige autoritet, selv om begrebet, som Douglas beskriver (1991), i dag har ændret betydning og ikke længere bruges neutralt om udfaldet i sandsynlighedsberegning, men er negativt ladet og typisk forstås som synonymt med fare. Dette bevirker, at når man i dag taler om risiko i betydningen, at noget er farligt, så overflytter man, via risikobegrebet, forståelsen af, at man kan beregne denne fare på samme måde, som man oprindeligt beregnede udfaldet i forhold til spil. Dette gælder til trods for, at risikovurderinger, som Douglas pointerer (1983: 15), nødvendigvis må være baseret på ufuldstændig viden, fordi intet menneske kan have kendskab til samtlige farer, det står overfor. Specifikke risikovurderinger må derfor bygge på en social afvejning og selektion af nogle typer farer og er dermed udtryk for en særlig kulturel præference (Ibid.). Dette sociale element glemmes, når man almindeligvis taler om risiko, og begrebet synes forsat at have konnotationer fra det videnskabelige, statistiske og objektive, hvorfra det opstod.

I den proces, hvor risiko betydningsmæssigt knyttes til fare, opstår en ny sammenknytning mellem risiko og viden. Beck betragter ikke som Douglas fare og risiko som synonymer, men skelner mellem dem. Beck tilskriver ordet fare til de forhold, der kommer fra naturen, mens han forstår risiko som skabt med udgangspunkt i vores moderne viden og teknologi, som godt nok påvirker naturen, som f.eks. luftforurening, sprøj-

tegift i fødevarer ol., men altså er menneskeskabt (2002). Det er disse menneskeskabte risici, der karakteriserer vores moderne (risiko)samfund, hævder Beck.

Netop fordi risiko er skabt med udgangspunkt i vores moderne viden og teknologi produceres viden om risiko typisk af eksperter, skriver Beck (2002), hvor eksempelvis en person med stort kendskab til kemi kan undersøge eller spore sprøjtegift i fødevarer. Dette betyder ifølge Beck, at befolkningen i det moderne 'risikosamfund' i stigende grad er afhængig af denne ekspertviden.

I tråd med denne tendens har Douglas argumenteret for, at ekspert og læg-forståelser af risiko typisk ikke er ens. Douglas' centrale pointe er, at mennesker har forskellig forståelse af, hvad der er risikabelt afhængig af deres værdimæssige udgangspunkt. Derfor vil der nødvendigvis være forskel på disse to gruppers risikovurderinger. Det er imidlertid ikke alle risikovurderinger, der bliver hørt eller får status og betydning politisk. Typisk er det derfor eksperternes risikovurderinger, der kommer til at gælde for lægfolk (Douglas 1994: 11).

Heller ikke eksperterne er imidlertid altid enige om, hvad der kan siges at udgøre en "acceptabel" risiko, eller hvordan risiko bør håndteres. Som følge heraf stiger den offentlige kritik og granskningen af den viden, der skaber og/eller identificerer risici, skriver Beck (2002: 55). Det er dog ikke alle, der har indsigt i eller adgang til viden om risici, hvilket for Beck betyder, at "quality of life and the production of knowledge are locked together" (Ibid.). Spørgsmål om risiko er altså grundlæggende et vidensanliggende, og som Beck fremhæver er det typisk eksperternes risikovurderinger, der får politisk gennemsalgskraft eller efterspørges, når risiko skal håndteres.

Antropolog Åsa Boholm skriver, at: "Governance is increasingly invoked to address emerging risk (...)" (2012: 2) og fremhæver herefter en række områder, hvor staten sætter ind enten direkte med lovgivning og forbud eller indirekte via penge til forskning. Hermed er det billede, som Boholm beskriver meget tæt på den hverdag, jeg har befundet mig i som en del af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og før det på Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning, hvor henholdsvis staten og regionen – via forskning – sætter ind over for nogle af de risici, som befolkningen udsættes for. Også her er det dog til løbende forhandling, hvilke områder (støv, nano-partikler, kemi, hudproblemer, ulykker, nedslidning mv.) der skal på den aktuelle dagsorden. Den overordnede tilgang er dog fælles: Øget viden skal hjælpe os til at forstå, afklare, kortlægge og i sidste ende meget gerne begrænse den risiko, vi alle (dog i varierende grad) forstås at være udsat for. Viden er vores værn mod fare, eller som Marilyn Strathern udtrykker det:

"Evidence-based policy-making goes hands in hand with a Euro-American understanding of the world as full of uncertainties (...). These uncertainties are not just

political or economic but epistemological: we do not know enough – more research is needed.” (...) Research itself is an engine for turning diverse uncertainties into epistemological ones.” (Strathern 2006: 193)

Viden er altså, skal vi følge det ovenstående, både afsættet for nye usikkerheder og den tilgang, der skal løse og fjerne disse.

Denne afhandling er blevet til med afsæt i disse forståelser af forskningens centrale position i identificering og håndtering af risiko, og finansieret på baggrund af en forståelse af, at mere viden kan føre til konkrete forbedringer og måske i sidste ende reducere antallet af arbejdsulykker.

Sammenkoblingen af viden og reduktion af usikkerhed – i dette tilfælde manifesteret gennem arbejdsulykker – er helt grundlæggende i vores samfund og fundamentet for forskning i risiko og sikkerhed. Som forsker på området skriver jeg derfor ikke blot til et felt med en hel række indbyggende antagelser om, hvad der skal til for at løse fremtidige udfordringer – jeg skriver mig direkte ind i feltet og bliver “complicit” (Marcus 1998) i dets agendager og antagelser. Denne afhandling er derved en del af det ulykkes- og forebyggelsesfelt, den undersøger. Disse antagelser om, hvordan ulykker, usikkerhed, viden og forebyggelse hænger sammen, er således den ramme inden for hvilken afhandlingen må forstås og skal forsøge at give mening. Ikke desto mindre er det centralt, at denne ramme bliver gjort eksplicit som noget, der er ikke-selvfølgeligt. Vi har således at gøre med både historisk betinget og partikulære antagelser om, hvordan problemer og løsninger hænger sammen.

Jeg placerer mig herved i tråd med antropolog Åsa Boholms forståelse af, at risikostyring må forstås som noget, der finder sted “in contexts that are historically, spatially and institutionally situated.” (Boholm 2012: 1), hvorfor forhold, der har med risiko og sikkerhed at gøre, nødvendigvis må undersøges som en situeret praksis (Gheradi et al. 1998: 202).

Det veletablerede link mellem risiko og viden, der her er beskrevet, synes at forklare, hvorfor spørgsmål om risiko i så høj grad (jf. også indledningen med de mange antropologiske forskningsprojekter om risiko) søges besvaret i det videnskabelige, i søgen efter evidens og en eksakt viden, der en gang for alle kan reducere usikkerheden (Strathern 2006). At ‘løse problemet’ med arbejdsulykker bliver derfor også oplagt et videnskabeligt anliggende. I den videre udforskning af “løsningsmodeller” skal vi derfor vende blikket mod den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning.

Sikkerhedsforskningen

I det følgende skal vi se nærmere på sikkerhedsforskningen som felt og på, hvilke antagelser om ulykkesforebyggelse der har været her. Forskning i sikkerhed og arbejdsulykker er i høj grad tværfaglig og spænder over et kontinuum, der strækker sig fra en meget positivistisk videnskabstradition, der beskæftiger sig med måling og forsøg, til mere samfundsvidenskabelige og humanistiske videnskabstraditioner, som bl.a. har fokus på sociale dynamikker og relationer. Den positivistiske videnskabstradition er dog klart fremherskende i feltet, og langt den overvejende del af forskningen er kvantitativ eller har et forskningsdesign, som kombinerer kvalitativt og kvantitative tilgange (mixed method design). Der findes relativt få kvalitative studier på området (Baarts 2004, Grøn 2007, Knudsen 2009, Grytnes 2013 er blandt nogle af de få kvalitative studier på ulykkesområdet i Danmark) omend der har været og fortsat er en stor interesse for begrebet "sikkerhedskultur" som, i hvert fald begrebsmæssigt, synes at nærme sig denne del af forskningen.

Sikkerhedsforskning er en anvendelsesorienteret forskningsdisciplin, og forskere inden for feltet trækker typisk på teori fra deres grunddisciplin til at forstå eller søge at løse problematikker relateret til arbejdsulykker. I den henseende er det mere et fælles empirisk genstandsfelt, som forskerne deler, end et egentligt samlet forskningsfelt. Hvilket også forklarer den noget fragmenterede forskningslitteratur og de meget forskelligartede tilgange og positioner. En grundudfordring i feltet er imidlertid, at selv om man deler det empiriske genstandsfelt, altså arbejdsulykker, så er dette ikke en fast størrelse historisk og på tværs af lande på grund af de enkelte landes specifikke lovgivning, definitioner af, hvad en arbejdsulykke er samt procedurer for at kategorisere og registrere disse nationalt. Det er således ikke muligt at sammenligne ulykkestal over tid eller på tværs af lande, fordi de ikke er en fast og ens størrelse. Hvad der defineres som en arbejdsulykke, er som beskrevet først i dette kapitel historisk og kulturelt bestemt.

Man kunne derfor argumentere for, at det der holder feltet sammen, måske snarere end en fælles forskningstilgang, er et delt 'moralsk fællesskab' i den forstand, at det der driver feltet fremad – og på trods af dets forskellige indfaldsvinkler til arbejdsulykker – holder det sammen, er en fælles forståelse af, at 1) arbejdsulykker er en dårlig ting og 2) målet er reduktion af arbejdsulykker og forebyggelse af dem. Dette er de normative forståelser, som feltet bygger på, og som er udgangspunkt for faglige diskussioner, konferencer, tidsskrifter og en oplevelse af et fælles forskningsområde. Det er derfor også målet om anvendelighed og ønsket om reduktion, der ligger til grund for en vurdering af nye forskningsprojekters relevans og "brugbarhed" i feltet.

Dette fælles normative afsæt stemmer godt overens med den drejning, der i dag er i gang i feltet over mod mere evaluering (man skal vide *om* tiltagene virker) og i særdeleshed mod interventionsstudier (man må *afprøve* og *prøve sig frem*).

Den stærke normative forståelse, som feltet bygger på, har flere effekter, bl.a. vil jeg argumentere for, at det er årsag til den store opbakning til 'Zero Harm Vision' – en vision, virksomhedsledere tilslutter sig, og derved markerer, at de vil arbejde henimod at alle ulykker *kan* forebygges²⁵. Det er en tilgang, som af kritikere bliver karakteriseret som utopisk²⁶, fordi den bliver opfattet som et reelt mål i nogle virksomheder og ikke en vision, som mere indikerer, at man *gør* alt, hvad man kan for at forebygge (Zwetsloot 2013). Som vision ligger den imidlertid inden for feltets moralske forståelse af, hvad der er vigtigt at arbejde henimod og er således et eksempel på en tilgang, der tager afsæt i det fælles normative udgangspunkt.

Et andet eksempel, hvor disse grundantagelser tydeligt kommer til udtryk, er en gammel diskussion om feltets navn og genstandsfelt. Særligt i USA har der været en lang debat om begrebet 'arbejdsulykker' (*accidents*) og om, hvorvidt det er brugbart, og måske især hensigtsmæssigt, som afsæt for forskningen og forebyggelsesarbejde. Debatten gik på den sproglige dobbeltbetydning, som også ligger i det danske ord *ulykke*, som både kan henvise til den fysiske skade ("jeg har været involveret i en ulykke"), men også til betydningen *uheld*, som implicerer tilfældighed, og at det netop er uden for ens kontrol. Som følge af denne dobbelttydighed gik diskussionen på, om man kunne have et ord, som både indeholdt "skaden" og "årsagen", og om man ikke spændte ben for sig selv ved med ordet at indikere, at forebyggelsen lå uden for ens kontrol. Man kunne endog mene, at det slet og ret var en selvmodsigelse at ville forebygge noget, som i sin natur havde med held og tilfældighed at gøre – og at det da slet ikke gav mening, når målet netop var *forebyggelse*. På amerikansk bruger man i dag derfor typisk ordet "injury", som på dansk kan oversættes til *skade*, for herved kun at henvise til den fysiske skade og ikke samtidig sige noget om skadens årsag. På dansk henviser ordet "skade" dog til alle typer af skader, hvorved der ikke er nogen tydelig skelnen mellem de pludselige hændelser – ulykkerne – og dem, man pådrager sig gennem lang tids eksponering (nedslidning). Derfor bruger man på dansk fortsat ordene "ulykke" og "arbejdsulykke" – også officielt.²⁷ Tilsvarende benyttes disse begreber i afhandlingen, fordi det er de officielle betegnelser. Overordnet siger hele debatten og det omfang den fik, netop noget om feltets grundforståelse som en anvendelsesorienteret disciplin med afsæt i et ideal om at ville forebygge – det ville ikke være meningsfuldt i et felt, der bygger sin praksis på et forebyggelsesideal, at acceptere noget så uvidenskabeligt og ukontrollerbart som *uheld*.

²⁵ <http://www.perosh.eu/research-projects/perosh-projects/safety-culture-and-accidents-promotion-of-zero-accident-vision/> (Hentet den 23/10.15)

²⁶ Forskere der arbejder med tilgangen påpeger, at de ofte møder kritikken på konferencer ol., hvilket bl.a. bliver refereret i (Zwetsloot 2013).

²⁷ Jf. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside:

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/forskning/alle-forskningsomraader/arbejdsulykker> samt Arbejdstilsynets hjemmeside: <http://arbejdstilsynet.dk/da> (Hentet den 10/7.15)

I det følgende vil jeg komme ind på de forskellige tilgange, der har været fremherskende i sikkerhedsforskningen. Dette er ikke tænkt som en udtømmende historisk analyse, men snarere et oprids af en række udviklingsfaser i sikkerhedsforskningen, som knyttes sammen med særlige tendenser i tiden. Intentionen er at vise, i hvor høj grad idéer om, hvad der er den bedste eller mest "selvfølgelige" løsning (Jöhncke et al. 2004) er knyttet sammen med idealer og forestillinger, som er produkt af vores tid og det samfund, vi lever i.

Udviklingen i sikkerhedsforskningen

At håndtere sikkerhedsproblematikker i en arbejds kontekst, kan spores så langt tilbage som vores civilisation (Hale & Hovden 1998: 129). Eksempelvis beskriver sikkerhedsforskerne Hale og Hovden, hvordan den babylonske konge Hammurabi to tusind år før vor tidsregning lavede en lov om straf af en murer, hvis det hus han havde bygget styrtede sammen med husejerens død til følge. Døde husets ejer i sammenstyrtningen, skulle mureren selv slås ihjel, og døde husejerens søn, skulle murerens søn tilsvarende slås ihjel (Ibid.) Sikkerhedsforskerne Hale og Hovden påpeger, at tanker om, at virksomhedsledere kan stilles til ansvar for styringen af deres aktivitet, så der produceres sikre produkter på en sikker måde, er meget moderne, selv om straffen synes ekstrem hård i et nutidigt perspektiv (Ibid).

Selvom "sikkerhedsstyring" således kan spores langt tilbage, er det dog først langt senere, at forskning i arbejdsulykker og sikkerhed etableres som en systematisk forskningsdisciplin.

Sikkerhedsforskningen beskrives ofte i en række sekventielle²⁸ epoker eller udviklingsfaser. En af de mest brugte beskrivelser er sikkerhedsforskerne Andrew Hale og Jan Hovdens karakteristik af tre "aldre" i ulykkesforskningen (1998). Den første alder beskrives som den tekniske alder, hvor fokus er på at undgå ulykker med maskiner, eksplosioner, sammenstyrtning af konstruktioner og lignende. Denne periode går fra begyndelsen af 1800-tallet og frem til 2. Verdenskrig (Ibid.) Tilgangen bliver fremherskende i en tid, hvor den engelske kulminedrift er på sit højeste og afstedkommer mange og alvorlige arbejdsulykker. Samtidig tager industrialiseringen for alvor fart, og mennesket arbejder i højere grad end nogen siden før i tæt samspil med maskiner. Imellem de to verdenskrige udvikles et fokus på individuel adfærd, udvælgelse af arbejder, træning og motivation. Her opstår også en interesse for "accident proneness", der er en forståelse af, at nogle individer er mere tilbøjelige til at komme ud for en ulykke end andre. På dansk kender vi begrebet "ulykkesfugle", som henviser til en person, der ofte kommer ud for en ulykke. I denne periode, som går fra 2. Verdenskrig og frem til 1960-70'erne er fokus særligt på menneskelige fejl og interaktionen mellem mennesker og maskiner (Hale & Hovden 1998: 130). Den tredje alder kaldes den socio-tekniske alder og

²⁸ Der er dog diskussion om, hvorvidt faserne afløser hinanden eller blot bygger oven på eksisterende faser (Borys, Else & Leggett 2009).

begynder i forlængelse af den anden alder, men slår først rigtig igennem i 1980'erne (Ibid.). Den udspringer bl.a. af Travistock-skolen, som har en lang tradition for at lave arbejdsmiljøstudier, men er også influeret af store internationale virksomheder som Dupont, der bliver rollemodeller med deres fokus på ledelsesansvar og medarbejderadfærd (Hovden et al. 2008: 2). Hovedfokus i denne tilgang er ledelse og kultur, hvilket stadig fylder meget i sikkerhedsforskningen.

Der er en række andre opdelinger af sikkerhedsforskningens historie. Hudson (2007) beskriver eksempelvis udviklingen som bølger, hvor den første bølge er den teknologiske bølge, den anden en systembølge og den tredje en kulturel bølge. I begge tilfælde forstås det som en sekventiel udvikling, mens eksempelvis sikkerhedsforskerne Glendon, Clarke og McKenna (2006) foreslår en tilgang, hvor hver periode blot udvikles oven på den eksisterende. Desuden foreslår de en fjerde "alder" i sikkerhedsforskningen, som de kalder "integrationsalderen", hvor alle de foregående tilgange har betydning samtidig (Ibid.). I dag argumenterer en række forskere for, at sikkerhedsforskningen er nået ind i en femte alder; 'adaptation', hvor fokus er på 'resilience engineering', der forstås som virksomheders *modstandskraft*, altså evnen til at komme sig over uventede hændelser eller være forberedt på det uforudsigelige, blandt andet ved at have fokus på, hvad der sker, når ting går godt (se bl.a. Borys et al. 2009, Hollnagel 2014 mf.). Der er altså i dag en forståelse af, at arbejdsulykker opstår i en kompleks sammenhæng mellem mennesker, maskiner, systemer, organisation, samfund og miljø, lige som der er fokus på virksomheders evne til at tilpasse sig og modstå de uventede forhold, der forstås at føre til en ulykke.

Forståelser af årsager og løsninger

Sikkerhedsforsker Jens Rasmussen (1997) og sociolog Johnny Dyreborg (2006) viser på hver deres vis, hvordan feltet har udviklet sig parallelt med den organisationsteoretiske udvikling, men tidsmæssigt forskudt sådan, at sikkerhedsforskningen typisk er 10-20 år efter organisationsforskningen i forhold til hvilke tilgange der tages op og arbejdes med forskningsmæssigt (Dyreborg 2006: 29). Det er i denne sammenhæng relevant at bemærke, at dette ikke blot er en tendens, der ses historisk, men at der også i dag er en afsmittende effekt mellem forskellige felter mht., hvad der bliver taget op og fundet interessant. Det gælder eksempelvis den ovenfor beskrevne "resilience-tilgang", der ikke blot ses i sikkerhedsforskningen, men også i en lang række andre felter såsom katastrofehjælp (Coles & Buckle 2004), klimaforskning (Berkes, Colding & Folke 2008) og inden for det psykosociale arbejdsmiljøområde (Turner 2001). Der er tilsyneladende en form for mode i, hvilke begreber og tilgange man på forskellige tider finder mest "overbevisende" og ser som den bedste måde at "løse" problemet på.

Det er værd at understrege, at ovenstående udvikling i sikkerhedsforskningen kun i mindre grad afspejler en udvikling i kompleksiteten af de ulykker, der sker og den kontekst, de sker i. De forskellige "aldre" eller "bølger" handler først og fremmest om en udvikling i samfundets *forståelse* af årsagen og altså ikke årsagen til ulykkerne i sig selv. Godt nok er mange virksomheder blevet mere komplekse end de har været tidligere, som det er tilfældet i denne afhandlings case-virksomhed, der har meget teknisk specialiseret udstyr, en stor skiftende medarbejderstab samt berøringsflade med mange lande, kunder og underleverandører. Alligevel vil jeg argumentere for, at forebyggelsestilgangene i større grad end en reel ændring i ulykkernes antal og karakter afspejler en ændring i samfundet og feltets forståelse af årsager.

Man kan eksempelvis i en beskrivelse af fysikeren og kemikeren Michael Faradays (1791-1867) arbejde læse, at han som led i at løse en række problemer for den engelske regering i 1844 rejste til Durham for at undersøge en katastrofal eksplosion i en kulmine. Minearbejdernes arbejdssikkerhedslampe, som kort forinden var blevet opfundet af videnskabsmanden Humphry Davy, skulle give lys samtidig med, at den forhindrede antænding af de gasser, som fandtes i minegangene. Faraday opdagede imidlertid, at minearbejderne jævnligt ignorerede sikkerhedsbestemmelserne eller brugte lampen til at tænde deres piber med, når de var i minen. På et tidspunkt opdagede Faraday endvidere, at han var blevet tilbudt at sidde på en sæk med krudt, fordi det var den mest komfortable siddeplads. (Meadow 1979:14). I denne beskrivelse genfindes særlige omstændigheder omkring sikkerhed og arbejdernes håndtering af denne, som i dag mange steder ville blive forbundet med eller forklaret som "problemer med sikkerhedskulturen", selv om begrebet og forståelsen af det som ulykkesforklaring først dukkede op i forbindelse med atomulykken i Tjernobyl i 1986. Hale og Hovden skriver da også, at man under "den tekniske alder" (altså den tidlige sikkerhedsforskning) var opmærksom på andre faktorer, men at man kun rapporterede ulykker inden for det tekniske problemfelt, fordi det var disse ulykker, man mente at kunne forebygge (Hale 1978 i Hale & Hovden 1998: 129).

Man er altså gradvist blevet mere opmærksom på en række faktorer, der ikke blot kan siges at være "årsagen" til ulykken, men som også medtænkes som en "løsning" på fremtidige problemer. Hermed har man gennem sikkerhedsforskningens historie ad flere omgange inkluderet en række nye forklarings- og løsningsforslag i takt med, at den eksisterende tilgang ikke til fulde kunne løse problemerne. Sikkerhedsforskerne Borys, Else & Leggett forklarer det således:

"(...) the gap between work as imagined and work as performed and the failure of OHS [occupational Health and Safety] management systems and safety rules to adequately control risk mean that a new perspective is required." (2009: 19)

Men som vist er der altså også en vis modebølge, der ligger til grund for skiftende tilgange, eksempelvis med "resilience engineering-tilgangen". De forskellige tilgange til at 'løse problemet' med arbejdsulykker kan altså ses som en udvikling i vores syn på problemet, og hvilke løsninger der i samfundet bliver betragtet som 'fornuftige' i forskellige tider. Når denne afhandling tager afsæt i "sikkerhedskultur", er det altså tilsvarende udtryk for en bestemt forståelse af, hvad problemet er, og hvilken løsning der kræves. Sikkerhedskultur synes at rumme et potentiale som indgang til at forstå nogle af de mere komplekse og sociale mekanismer, der i dag ses som betydningsfulde i forhold til at forstå og forklare arbejdsulykker. I forskningssammenhænge såvel som i erhvervslivet er det derfor fortsat en tilgang, man er nysgerrig på og ønsker at arbejde med.

Sikkerhedskultur som løsning – og problem

Sikkerhedskulturbegrebet opstår i tredjegerationsbølgen af sikkerhedsforskningen. Det benyttes første gang officielt i forbindelse med atomulykken i Tjernobyl i 1986, hvor begrebet bruges i den officielle rapport udarbejdet af Det Internationale Atomenergiagentur. I opdateringen af den oprindelige rapport hedder det:

"INSAG now confirms the view that safety culture had not been properly instilled in nuclear power plants in the USSR prior to the Tjernobyl accident" (...) "It has been pointed out several times in the preceding discussion that safety culture was lacking in the operating regime at Tjernobyl." (INSAG-7 1992:22)

Årsagen til ulykken sammenfattes og fortolkes altså som en manglende "sikkerhedskultur". Efterfølgende har begrebet vundet indpas som 'forklaringsmodel' i sikkerhedsforskningen og i virksomheders arbejds miljøarbejde.

Hvis man skal undgå eller i hvert fald reducere arbejdsulykker, er det centralt at have en god sikkerhedskultur, forstås det. En god sikkerhedskultur, der eksempelvis forstås som "attitudes, beliefs, perceptions, and values that employees share in relation to safety" (Cox & Cox 1991, se også Guldenmund 2000 review vedr. sikkerhedskultur) ses således som vejen til at reducere ulykker, mens "en dårlig" ("umoden", "manglende" eller "svag") sikkerhedskultur omvendt betragtes som årsag til, at der sker arbejdsulykker, eller som et forhold, der står i vejen for, at initiativer, der bliver igangsat for at reducere antallet af arbejdsulykker, faktisk skaber forbedringer. Sikkerhedskultur er altså en forklaring, der så at sige vender begge veje: Det er både problemet og løsningen.

I den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning er der dog langt fra konsensus om, hvad begrebet henviser til, og man er trods mange diskussioner internt i feltet ikke nået til enighed om en definition, som møder bred opbakning (se bl.a. Guldenmund 2000, Haukelid 2008, Edwards et al. 2013 for en gennemgang og diskussion af positioner inden for sikkerhedskulturstudiet).

Diskussionerne af sikkerhedskulturbegrebet handler, hvis man ridser det groft op, grundlæggende om forskellige kulturforståelser. Der trækkes typisk to hovedpositioner op (jf. eksempelvis Haukelid 2008). På den ene side er der, hvad der ofte beskrives som en antropologisk forståelse (selv om en lang kulturdebat inden for antropologien vidner om, at dette dårligt kan betragtes som én position jf. blandt andet (Borofsky et al. 2001)) I denne tilgang til sikkerhedskultur er der typisk fokus på, *hvordan* vi går til sikkerhed, teknologi, politik og økonomi mv. samt på, hvordan vi handler og tænker i dagligdagen (Haukelid 2008: 414). Grene af "den antropologiske tilgang" fokuserer på symboler (Geertz 1973 i Haukelid 2008), andre fokuserer på, at kultur er linket til vores sprog samt en orientering mod kropslige erfaringer og tavs viden (Block 1998 i Haukelid 2008), og andre igen er interesseret i magt, konflikt og diskurs (Keesing 1994 i Haukelid 2008). Den antropologiske position tages ofte samlende til indtægt for at betragte kultur som noget, der ikke er homogent og fast, men under konstant tilblivelse og forandring og netop skal forstås i sammenhæng med et eller flere af de opridsede forhold (Haukelid 2008).

Heroverfor står den anden position, som er en organisations- eller management-tilgang, hvor sikkerhedskultur betragtes parallelt med forståelsen af "organisationskultur" (jf. eks Peters & Waterman 1982) som noget en organisation *har* (Wright 1994), og som er skabt med afsæt i fælles værdier og mål. I denne kontekst forstås kultur typisk som homogen, og en stærk kultur ses som udgangspunkt for, at virksomheden klarer sig godt. Her er tilgangen til kultur behavioristisk, og lederen anses for at have en betydelig rolle i forhold til at skabe og ændre organisationskulturen (Haukelid 2008: 416).

Diskussionerne om sikkerhedskultur gentager på mange måder debatten om organisationskulturbegrebet tilbage i 1980'erne (Kock og Richter 2004, Haukelid 2008). Blot engagerer debatten en anden målgruppe og handler i tilfældet sikkerhedskultur om medarbejdernes sundhed og helbred og ikke (i hvert fald direkte) om vækst. Dette ændrer ikke de teoretiske diskussioner og positioner, men gør måske debatten mere passioneret og ønsket om at identificere klare årsags-effektsammenhænge mere vedholdende. Den store interesse for og debat om linket mellem kultur og adfærd, der særligt ses inden for organisationsteorien (jf. Guldenmund 2000 review, der primært er baseret på denne gren af sikkerhedskulturforskningen) skal angiveligt ses i sammenhæng hermed. Det forhold, at den anvendte sikkerhedsforskning stammer fra, og typisk fortsat er forankret i, det medicinske og epidemiologiske felt synes desuden at kunne være med til at

forklare, hvorfor efterspørgslen på klare årsags-effektsammenhænge er så selvfølgelig og vedholdende.²⁹ I den medicinske optik bliver "sikkerhedskultur" en diagnose, som man kan stille og behandle.

På trods af disse faglige diskussioner er der alligevel bred enighed i den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning om, at man ikke kan se bort fra "det sociale" betydning på arbejdspladsen, når det gælder om at forstå og forebygge arbejdsulykker, og "sikkerhedskulturbegrebet" synes at være en af de (hvis ikke *den*) eneste indgange til at arbejde med dette. Så på trods af uenigheden og uklarheden om begrebsdefinitionen samt identificeringen af både en fjerde- og en femtegeneration i sikkerhedsforskningen med nye opmærksomhedsområder, er der altså fortsat en stor interesse for sikkerhedskulturbegrebet i sikkerhedsforskningen og forebyggelsesarbejdet.

I det praktiske arbejdsmiljøarbejde ude i virksomhederne har man i høj grad taget begrebet til sig som en 'løsningsmodel', men her volder det praktiske problemer, idet man ofte ikke ved, hvad man skal gøre for at forbedre "sikkerhedskulturen". I stedet bliver det typisk en årsagsforklaring og en efterrationalisering: "Vi har mange arbejdsulykker, fordi der er noget galt med sikkerhedskulturen". På den måde bliver sikkerhedskultur i en virksomhedskontekst ofte både et overordnet og et specifikt problem. Overordnet, fordi man ved, at man bør arbejde med "sikkerhedskulturen" for at reducere arbejdsulykker, men ofte ikke ved, hvordan man kan gøre dette. Specifikt, fordi "sikkerhedskulturen", hvormed der typisk menes holdninger og adfærd hos den udøvende/producerende del af medarbejderne, forstås som problematisk eller "i vejen for" intenderet forandring. Herved kommer sikkerhedskulturen til at fremstå som en *størrelse*, der kan være "god" eller "mindre god", som man mener at kunne justere og påvirke, og som man i nogle tilfælde også mener, at man kan måle (Cooper 2000) eller i hvert fald få en indikation af gennem en såkaldt sikkerhedsklimamåling (Kines et al. 2011).

I kraft af den praksis, der er i forhold til begrebet, de antagelser der er om det, og forståelser af, hvordan man eventuelt kan arbejde med det, bliver det et begrebet, der får konkrete og sociale implikationer. Det gør noget i kraft af forventninger til det og ønsker om at forandre det.

I daglig tale i den specifikke empiriske kontekst, jeg har undersøgt, var sikkerhedskultur en udfordring, som beskrevet i det ovenstående, men også bare et ord, som alle kunne bruge (og brugte) til at udtrykke en pointe om linket mellem "det sociale" og arbejdet. I den forstand var det allemandseje. Kun blandt chefer og de medarbejdergrupper, der var ansvarlige for at nedbringe antallet af arbejdsulykker blev det en *stør-*

²⁹ Det er ikke blot arbejdsulykker, der forsøges håndteret inden for denne rationalitet, men også en lang række andre forhold inden for det sociale område (såsom uddannelse, forebyggelse af alkoholmisbrug, stofbehandling mv.) med forskellige problematikker til følge, viser Rod & Jöhncke (2015) i en analyse, der har til hensigt at tydeliggøre, at evidensstilgangen er en særlig rationalitet, som ikke nødvendigvis er så 'rationel' eller effektiv som den selv hævder.

relse og et forhold, man i et eller andet omfang så sig ansvarlig for. Det er i denne kontekst, at "sikkerhedskulturen" blev en 'løsningsmodel' og 'et problem'.

I den videre udforskning af de udfordringer, som en specifik virksomhed oplever at stå i, vil sikkerhedskultur, som beskrevet, ikke være mit analytiske begreb. Derfor skal vi for en stund forlade begrebet. Det vil dog af og til dukke op som en emisk term i udforskningen af empirien. I den følgende del af afhandlingen udforskes arbejdet i virksomheden i stedet gennem det empirinære begreb "sikkerhed" og en nysgerrighed efter at forstå de interne logikker og rationaler, der er forbundet hermed eller bevirker, at "sikkerhed" bliver forstået på en særlig måde på tværs af forskellige niveauer i virksomheden. Jeg begynder denne udforskning blandt den medarbejdergruppe, der har det overordnede ansvar for at løse problemet med arbejdsulykker.

Kapitel 4: Den globale sikkerhedsafdeling

I denne del af afhandlingen skal vi se nærmere på den gruppe medarbejdere, som arbejder med de overordnede linjer og visioner vedrørende "sikkerhed" på tværs af vindmøllens forskellige dele og på tværs af landegrænser. Vi skal se, hvad arbejdet med "sikkerhed" konkret vil sige, og hvilke overvejelser medarbejderne gør sig om arbejdet og dets udfordringer. Den globale sikkerhedsafdeling henviser under mit feltarbejde til en specifik afdeling i virksomheden, som har hovedkvarter i en større jysk by, men udgøres i realiteten af en gruppe mennesker, der mødes og arbejder overalt i landet også internationalt.

Mine møder med denne gruppe er meget forskelligartede; nogle foregår på hovedkontoret, andre på en lille produktionsenhed i Jylland, nogle i København, fordi det den dag var det letteste (geografisk) for alle parter, nogle gange på en uddannelsesinstitution i et auditorium, som virksomheden har sponsoreret, og derfor frit kan bruge til kurser ol. Andre gange igen er turen gået med flyveren til andre dele af landet for at holde møde på en af virksomhedens fabrikker dér. Felten udgøres således mere af en gruppe mennesker med en række idéer, visioner og overordnede handlingsplaner end af et konkret sted. Det er disse tanker, visioner og tværgående initiativer, der vil være i fokus her.³⁰

Den globale sikkerhedsafdeling har været genstand for en række forandringer i den periode, jeg har fulgt virksomheden. Der har været omstruktureringer, afdelingens rolle i virksomheden er blevet redefineret, arbejdsopgaver har ændret sig i takt med dette, lige som der har været udskiftning blandt medarbejderne. Igennem feltarbejdet har jeg særligt haft kontakt til seks medarbejdere fra denne afdeling, der dog ikke alle har været ansat samtidig. Som beskrevet karakteriserer denne omskiftelighed hele virksomheden og er altså ikke et særligt forhold eller en midlertidighed, men konteksten for den globale sikkerhedsafdelings arbejde.

I dette kapitel skal vi se nærmere på det arbejde, der foregår i den globale sikkerhedsafdeling. Jeg argumenterer for, at medarbejderne praktiserer en særlig type arbejde, som jeg analytisk betegner 'sikkerhedsarbejde'. Igennem kapitlet udforskes dette arbejde med afsæt i det, som Rod & Jöhncke (2015) kalder 'evidensarbejde' og det, som Mik-Meyer & Villadsen (2013) med afsæt i Ulrick Becks og Mary Douglas' klassiske analyser om risiko grundlæggende betegner som "incomplete knowledge" og endelig det, som Bourdi-

³⁰ Arbejdet bestod også af en række mere praktiske opgaver, som at supportere nye fabrikker (i forhold til lovgivning, certificering, dokumentation og lign.), eller holde sig ajour med eksempelvis forskellige landes lovgivning og sikre sig, at de respektive afdelinger modtog disse informationer. Fokus her er særligt på det, man gjorde udover at følge lovgivningen og leve op til certificeringerne for at nedbringe antallet af ulykker.

eu beskriver som 'en fornemmelse for spillet' (2004). Sidst i kapitlet ser vi desuden på 'sikkerhedsarbejdet' i henhold til de Certeaus (1988) begrebspar 'strategi' og 'taktik'.

I det følgende skal vi dykke ned i arbejdet i den globale sikkerhedsafdeling gennem en case fra feltarbejdet, hvor to medarbejdere mødes med repræsentanter fra tre forskellige lokale sikkerhedsafdelinger for at udvikle et sikkerhedsledelseskursus.

Møde i en barak i Midtjylland – sikkerhed på globalt niveau

Merete, Kirsten, Morten og jeg sidder i et lille mødelokale. Vi drikker kaffe og snakker, mens vi venter på de to sidste mødedeltagere. Mødelokalet er indrettet i en barak, som for nyligt er blevet sat op for at afhjælpe et voksende pladsproblem i den lokale produktionsenhed. Det har regnet tidligere, og der er mudder på gulvet, som vi alle har slæbt med ind under sålerne på vores grove sikkerhedssko. Kirsten, Morten og jeg, der kommer fra andre dele af virksomheden, bærer gæstekort, og de selvlysende veste hænger over stole-ryggene. Det er alt sammen obligatorisk sikkerhedsudstyr, når man besøger et af virksomhedens produktionsområder, og ingen bliver lukket ind uden. Vi snakker om løst og fast, mens vi venter. Merete, som er ansat i den lokale sikkerhedsafdeling i den produktionsenhed, hvor vi er på besøg, fortæller, at hun oprindeligt har en helt anden baggrund, men i dag arbejder fuld tid med "sikkerhed". Det er meget almindeligt i dette felt, der ikke har nogen formaliseret uddannelse, at man kommer ind i arbejdet ad mange forskellige veje (med mindre man arbejder inden for et fagspecifikt område som kemi og i så fald eksempelvis har en baggrund som f.eks. kemiingeniør). Da vi har snakket og drukket kaffe i noget tid, kommer Lars og Kasper fra den globale sikkerhedsafdeling, og mødet kan gå i gang. Vi holder møde om et sikkerhedsledelseskursus, som det er besluttet at bl.a. teamlederne i produktionen skal have for at "få løftet niveauet".

Sikkerhedsledelseskurset

Teamlederne har ansvaret for en mindre gruppe arbejds teams i produktionshallerne, og det er bl.a. dem, der står for de daglige "tavlemøder" med produktionsarbejderne, hvor der informeres om "produktion, kvalitet og sikkerhed" (sikkerhed er i denne kontekst eksempelvis at informere om, at en kollega har været ude for en ulykke, eller at der er særlige forhold – ofte uregelmæssigheder – som produktionsarbejderne skal være opmærksomme på). Teamlederne arbejder ikke selv på vindmøllen, men sørger for, at produktionsarbejdet forløber som det skal. Nogle er blevet ansat direkte som teamledere, men de fleste er produktionsarbejdere, der har været gode til deres arbejde og derfor er blevet "prikket på skulderen" (altså hvervet) til teamlederfunktionen. De har typisk ingen ledelsesbaggrund.

På dette overordnede niveau i virksomheden har man derfor besluttet at give dem dette kursus, som handler om "sikkerhed" (eksempelvis, hvad der er lovpligtigt, hvilke redskaber virksomheden har til at håndtere "sikkerhedsproblematikker", og hvordan man kan tale med medarbejderne og adressere disse problematikker i produktionshallen), men kurset skal også omhandle en række andre ting, der mere generelt har med ledelse at gøre for at ruste dem bedre til arbejdet, forklarer Lars.

Medarbejderne fra den globale sikkerhedsafdeling har ansvaret for at udvikle kurset. Til arbejdet er de afhængige af folk fra de lokale sikkerhedsafdelinger for at få input, der gør kurset relevant for teamlederne i deres specifikke dagligdag, som er forskellig alt efter produktionslokalitet, og hvilken del af vindmøllen de arbejder på. Derfor mødes de to medarbejdere fra den globale sikkerhedsafdeling med medarbejderne fra de lokale sikkerhedsafdelinger rundt om i landet. Dette er et af de første møder om kurset.

Tilgangen er at tænke god ledelse og sikkerhed sammen. Medarbejderne fra den globale sikkerhedsafdeling mener, at generelt bedre ledere også bliver bedre sikkerhedsledere eller som de siger: "effective safety leaders tend to be effective leaders in general." Det er der videnskabelig dokumentation for, får vi at vide.

Mødet foregår på dansk, men det officielle virksomhedssprog er engelsk, og en lang række gloser og formuleringer, som denne, vedbliver at være på engelsk. Gennem brugen af de engelske gloser synes man på en gang at tale ind i den beslutningsdygtige del af virksomheden og repræsentere den. Ud over den praktiske formidlende funktion, sproget har, når man arbejder i en international virksomhed, får det at tale engelsk altså også en symbolsk betydning. Det er blot medarbejdere på et vist niveau i virksomheden, der taler engelsk i arbejdet eller bruger de engelske virksomhedsgloser, mens alt det daglige arbejde i den øvrige del af virksomheden, i særdeleshed i produktionen, foregår på det lokale sprog – i dette tilfælde dansk. Man kan derfor høre ikke bare på sprogbrugen, men også i selve sproget, hvilket niveau man befinder sig på i virksomheden, og hvem disse mennesker plejer at tale til.

Selv om Lars og Kasper fra den globale sikkerhedsafdeling er mødelerede og har besluttet, hvad der skal udvikles og hvorfor, er dialogen åben og tilgangen udforskende og kreativ. Vi snakker dog også meget om potentielle udfordringer i forbindelse med kurset. En fælles opfattelse er, at vi skal passe på, at kurset og opgaver, som teamlederne skal udføre "for at blive bedre til at arbejde med sikkerheden i produktionen og holde fokus på det i hverdagen", ikke bare bliver "en del af virksomhedsfloden" af ting, der skal registreres og dokumenteres.

De to fra den globale sikkerhedsafdeling løfter mellem vores diskussioner sløret for, hvordan de ser de større sammenhænge: "Safety leadership training' hænger sammen med safety culture," forklarer Lars og fortsætter med at forklare, hvordan kurset derfor også skal være en måde at opbygge "en god sikkerhedskul-

tur". Kasper uddyber og påpeger, at sikkerhedskultur jo ikke i udgangspunktet er noget godt, men at det er sådan som vi *gør*. Altså den måde, man i virksomheden "håndterer, prioriterer og agerer i forhold til sikkerhed". Tanken er altså, at man ved at give teamlederne dette kursus er med til at ændre den måde, som "sikkerhed" håndteres og prioriteres i virksomheden og derved forbedre "sikkerhedskulturen".

"Sikkerhed" synes på dette niveau i virksomheden at være et forhold "derude". En form for "tilstand" eller forhold, som chefer og teamledere kan vælge til eller fra, og som man kan tale om, håndtere og prioritere (eller det modsatte) – det bliver genstand for ledelse.

Eller måske netop, fordi det er genstand for ledelse bliver "sikkerhed" noget *nogen* kan siges at være ansvarlig for og kommer dermed til at *fremstå* som "et konkret forhold", man nødvendigvis *må* håndtere og arbejde med. De to forhold (sikkerhed som ledelse og ledelse af sikkerhed) synes at skabe og understøtte hinanden.

Når "sikkerhed" betragtes som et forhold "derude" bliver det noget, man kan vurdere – ikke umiddelbart og som et forhold i sig selv, men retrospektivt gennem antallet af arbejdsulykker. Ud fra ulykkesstatistikkerne kan man vurdere "sikkerheden" (som en tilstand) i produktionshallen, og er den "dårlig", må sikkerhedskulturen tilsvarende være det, er forståelsen. Derfor skal man arbejde med at "løfte niveauet".

Fordi "sikkerhed" er et forhold, som nogen kan siges at være ansvarlig for og dermed er (og bliver) genstand for ledelse, er det som følge heraf logisk, at denne ledelse ikke er god nok, hvis der sker mange arbejdsulykker i virksomheden. Derfor er det ud fra tilgangen fornuftigt at forbedre "sikkerheden" (som en tilstand i produktionen) gennem et sikkerhedsledelseskursus. Og fordi sikkerhed og ledelse betragtes som sammenhængende, er det tilsvarende fornuftigt, at kurset ikke blot handler om "sikkerhed" (her forstået som administration, organisationsværktøjer, kommunikation mv.), men også om ledelse generelt. Hvor sammenkædning af "sikkerhed" og ledelse således virker logisk inden for det præsenterede rationale, synes sammenkædningen også praktisk (måske endda nødvendig), fordi 'problemet' med arbejdsulykker dermed placeres i en klassisk organisationsforståelse og muliggør, at man håndterer 'problemet' inden for denne ramme. Hermed bliver 'problemet' med arbejdsulykker et spørgsmål om bedre ledere og/eller 'compliance' (Rod & Jöhncke 2015: 60) medarbejdere.

I det følgende skal vi dykke videre ned i kursusudviklingen for at få en bedre forståelse af de logikker, der går forud for og er en del af arbejdet på dette niveau i virksomheden.

Det røde og det blå – kultur og struktur

På mødet forklarer Lars videre om nogle af de tanker, der ligger til grund for arbejdet: For mens ”sikkerhedskultur” ikke nødvendigvis er godt i sig selv, så er ”Zero Harm Safety Culture” udtryk for en sikkerhedskultur, hvor der ikke sker ulykker, forklarer han. Forhåbningen er, at ”sikkerhed” skal være en internaliseret værdi:

*”Det skal bare være naturligt, at man tænker sikkerhed først. Det skal helt der-
ned og ligge (det skal integreres i hverdagen i produktionen). Det skal ikke bare
være en ”Company value” helt heroppe”, understreger Kasper og viser med ar-
men, at det står øverst oppe over det hele. ”De (altså virksomhedens værdier),
skifter hele tiden, sikkerhed skal være en form for grundforhold – det skal være
en del af kulturen i virksomheden”.*

Selv om ”sikkerhedskultur” altså ikke i sig selv betragtes som et positivt begreb i denne kontekst, kan man arbejde med den, så den *bliver* ”god”. Antagelsen er, at dette eksempelvis kan ske ved, at ”sikkerhed” (som en prioritering) bliver en reel værdi; noget, der er en selvfølgelig del af hverdagen i produktionen, og som man faktisk prioriterer og altså ikke bare hævder at prioritere. Den underliggende intention med sikkerhedsledelseskurset er således, at man gennem de specifikke øvelser, redskaber og diskussioner på holdet præsenterer ”sikkerhed” som en værdi, lederne kan tage til sig.

Da kurset senere pilottestes, er en af de episoder, som man efterfølgende fremhæver som en succeshistorie, da også dette eksempel: Niels fortæller, at han som leder oplevede en situation, hvor en medarbejder benyttede ’Stop Work’-proceduren, hvormed det er muligt at stoppe arbejde, som man ikke vurderer som sikkert (her er sikkerhed et fagligt/personligt skøn). På daværende tidspunkt blev Niels irriteret på medarbejderen, men på kurset fortæller han om episoden og følger op med at forklare, at han her efterfølgende har taget fat i medarbejderen og rost denne for at reagere på noget, han ikke fandt forsvarligt.

I den globale sikkerhedsafdeling illustrerer casen, at selv om det måske ikke til fulde har gjort ”sikkerhed” til en iboende værdi, så har man i hvert fald bidraget til, at lederen har fået øjnene op for ”sikkerhed” (som en prioritet). Derfor er det også efterfølgende en af de historier, man genfortæller, når man skal tale om udbyttet af kurset.

Senere da jeg spørger nærmere ind til forståelserne af ”sikkerhedskultur” og ”Zero Harm”, bliver det uddybet, at ”Zero Harm Safety Culture” både er rød og blå ligesom Yin/Yang. De er forskellige, men begge sider

er nødvendige. Det røde er de personlige værdier, "sikkerhedskulturen"³¹, at der er ledelsesopbakning, god kommunikation, og at man tror på "Zero Harm" (altså at det er *muligt* ikke at have nogen ulykker i produktionen). "Den blå del" er, som det forstås, også en side af "Zero Harm", men er mere systemisk og handler om rolle- og ansvarsfordelingen i virksomheden, at man har kontrol over produktionen, har og løbende laver risikovurderinger, ulykkesundersøgelser, træning og udvikling. Det blå er alt det formelle og strukturelle, der er bygget op, som en del af "virksomhedens infrastruktur", mens det røde er alle "de bløde forhold". I den globale sikkerhedsafdeling tænker man, at vejen til en "Zero Harm Safety Culture" billedligt skal ses som en trappestige, hvor man på den ene side har de strukturelle ting – det, der beskrives som blåt – og på den anden side har "de bløde" forhold – det, der beskrives som rødt. Begge sider af trappestigen skal ifølge tankegangen være på plads, før man kan få en "høj sikkerhed" (forstået som en tilstand, hvor der vil være få eller ingen ulykker) i virksomheden.

Lars forklarer, at kulturdelen – det røde – ikke er så udviklet: "Vi har skabt et system, men kulturen har ikke fulgt med". Derfor mener han, at det er vigtigt, at sikkerhedsledelseskurset skal være en hjælp og et redskab til også at arbejde med kulturen i virksomheden.

I den konkrete udvikling af kurset centrerer diskussionerne sig imidlertid om, hvorvidt der bør indgå nogle procedurer eller dokumentation som en del af kurset, sådan så man kan følge op på det, man ønsker, at teamlederne skal gøre fremadrettet, og sikre sig, at det faktisk bliver gjort. En udfordring, som man ser det på dette niveau i virksomheden, og som vi diskuterer på mødet, er, at de lokale ledere "måles på produktion og ikke på sikkerhed", hvorved produktion tildeles langt større betydning i dagligdagen – eller som det også ofte bliver formuleret "det man fokuserer på, får man mere af". På mødet bliver der derfor snakket om et pointsystem, hvor man kan optjene "sikkerhedspoint" som leder, eksempelvis ved at gå en "sikkerhedsrunde" i hallen. Tanken er, at lederne inden for et vist tidsrum skal have optjent det påkrævede antal point. Pointsystemet skal være en måde at flytte "sikkerheden" (som en prioritet og en særlig aktivitet) ind i det felt, der måles på, og derved sidestille det med produktion og økonomi.

Tankegangen, får vi forklaret, er bl.a. skabt ud fra en forskningsbaseret viden om, at produktion ofte prioriteres over "sikkerhed", hvis det opleves, at disse står i modsætning til hinanden. I den globale sikkerhedsafdeling har man desuden erfaring med, at "sikkerhed" (som en værdi og en prioritet) glider i baggrunden, fordi der i virksomheden netop er fokus på alt det, der kan tælles og måles. Diskussionerne om sikkerhedsledelseskurset handler derfor bl.a. om, hvordan man kan bevæge sig mod bedre at sideordne "sikkerhed"

³¹ Det er lidt forskelligt, om "sikkerhedskultur" oplistes som en del af de røde forhold eller rummer disse.

(som en prioritet, en værdi, og som særlige aktiviteter og arbejdsprocedurer, der evt. kan forsinke eller besværliggøre arbejdet) med produktionen.

Når man gerne vil arbejde med "de bløde sider" i virksomheden, synes det at være en central udfordring at vurdere, om der skal indgå procedurer og dokumentation i sikkerhedsledelseskurset, sådan som det diskuteres i det ovenstående. På den ene side ville det give mulighed for at følge op og derved sikre sig, at det man havde planlagt, faktisk bliver gjort samt give den globale sikkerhedsafdeling mulighed for at vise en "effekt" af kurset. På den anden side er man bekymret for, at man i samme ombæring faktisk flytter fokus fra den side af modellen, man ønsker at styrke, og blot får tilført endnu flere "blå ting" (såsom procedurer og dokumentation) til, hvad der opleves som en allerede eksisterende "flod" af blåt.

Efter en del diskussioner synes det dog ikke muligt at undlade "de blå elementer". Ud fra kendskabet til virksomheden ved man, at det vil være et effektivt styringsredskab at kunne følge op på kurset med et pointsystem. Samtidig har man også selv brug for at kunne følge med og får en fornemmelse af "effekten" gennem tal, delmål og pointsystemer, selv om man godt ved, at "kulturen" og alt det "bløde" såsom engagement vedrørende "sikkerhed" er svært at følge på denne måde. Men eftersom man selv er en del af et system, hvor man skal kunne dokumentere en "effekt" af det kursus, man har skabt, er man nødt til også at sende spørgsmålet om effekt videre "nedad" i virksomheden og indlægge elementer i kurset, der faktisk kan måles. På den måde er der grænser for, hvad man reelt kan, og forhold i virksomheden, der bevirker, at man er i en situation, hvor man for at give plads til "det røde" må se sig nødsaget til at producere mere "blåt", og derved tilføje flere elementer til "virksomhedsfloden" af ting, der skal måles og dokumenteres.

De mere overordnede udfordringer, som man oplever på dette niveau i virksomheden, kommer således frem i disse konkrete diskussioner af, hvad der er hensigtsmæssigt i forhold til kurset, og hvordan det bedst kan skrues sammen. Analytisk betegner jeg det arbejde, der foregår her 'sikkerhedsarbejde'. Det er en type arbejde, der synes at kræve, at man objektiviserer "sikkerhed", så det bliver et forhold man kan tale om og arbejde med som noget i sig selv. Derudover har arbejdet en bestemt karakter. Det synes nyttigt i udforskningen af dette at se nærmere på begrebet 'evidensarbejde' (2015).

'Evidensarbejde'

Med afsæt i feltarbejde om forebyggelse af unges alkoholbrug og behandling af stofbrugere skriver Morten Hulvej Rod og Steffen Jöhncke (2015) om det, de betegner som 'evidensarbejde' i den offentlige sektor. 'Evidensarbejde' er udtryk for en tilgang, der har vundet frem i Danmark såvel som en lang række andre lande og er blevet stadig mere almindeligt i statslige interventioner og politikker. Med tilgangen forventes

det i stigende grad, at ansatte i statslige institutioner lader deres arbejde bero på videnskabelig evidens som en vej til at sikre, at deres arbejde tilvejebringer de ønskede politiske resultater. 'Evidensarbejde' defineres som:

"(...) a type of activity – thinking, talking, writing, acting – that apparently refers to a particular type of knowledge, most often scientific knowledge about the effects of interventions, but which does not necessarily relate directly to such knowledge." (2015: 44)

Hvor evidens-tilgangen synes fornuftig inden for dens egne parametre, er Rod og Jöhncke interesseret i at undersøge, om denne arbejdsform har uforudsete sociale effekter. De er nysgerrige efter at forstå, hvordan 'evidensarbejdet' tilsyneladende eksisterer side om side med, nogle gange inkorporeret i eller decideret afhængig af, de selvsamme 'irrationelle' elementer, som den evidensbaserede tilgang forsøger at lægge afstand til (Ibid.).

Begrebet er analytisk interessant, fordi det tager en selvfølgeliggjort praksis, at arbejde ud fra en særlig videnskabelig rationalitet (2015: 52), op til granskning og stiller spørgsmål til – ikke om et projektdesign er "godt" inden for logikken, sådan som "fejlslåede" interventioner ofte rammesættes – men overordnet til, om tilgangen giver mening i den sociale kontekst, den påføres. Herved rettes fokus mod logikken i arbejdet, hvilket er det, vi skal se nærmere på her.

Den globale sikkerhedsafdelings arbejde tager i høj grad afsæt i evidensbaseret viden. Man følger den nyeste forskning, er interesseret i at bidrage til forskningssamarbejde, deltager i sikkerhedsforskningskonferencer og -seminarer. Sikkerheds- og organisationsforskningen bruges som direkte afsæt for specifikke initiativer som eksempelvis viden om lederens rolle i arbejdet med at reducere arbejdsulykker, hvilket inspirerer til udviklingen af sikkerhedsledelseskurset. Den evidensbaserede viden bruges som inspiration eller kobles med andre tilgange. Der henvises til det evidensbaserede på møder, det legitimerer tilgange og bruges i arbejdet med at overbevise andre internt i virksomheden, som når medarbejderen fra den globale sikkerhedsafdeling kigger ud over bordet i den lille barak, hvor vi holder møde og siger: "effective safety leaders tend to be effective leaders in genreal" med en understregning af, at det er der videnskabeligt belæg for. Men den evidensbaserede viden synes sjældent fuldt dækkende for det aktuelle problem, lige som den også sjældent fremstår med klare handlingsanvisende retningslinjer.

I det foregående kapitel så vi, hvordan behovet for at håndtere 'problemet' ulykker, der opstår som en del af den idéhistoriske udvikling i Europa og USA, skaber en konstant efterspørgsel på mere viden, der som beskrevet er blevet vores værn mod den grundlæggende usikkerhed (uncertainty) som (bl.a.) ulykker re-

præsenterer. Den evidensbaserede viden er således det nødvendige udgangspunkt og i praksis aldrig tilstrækkeligt.

I den globale sikkerhedsafdeling tager man ny forskning, eksisterende modeller og tilgange til sig, men den evidensbaserede viden synes ikke til fulde at slå til, hverken som afsæt for forebyggelsesarbejdet eller som en tilgang, der altid kan bruges til at vurdere ens eget arbejde. En af medarbejderne fra den globale sikkerhedsafdeling forklarer:

”Så når vi kommer ud til nogle af de her ”meget blå folk”, som jeg kalder dem” (de blå folk er jf. det ovenstående dem, der primært sætter deres lid til de tekniske løsninger, standarder og procedurer og har fokus på tal og målinger) så spørger de (de såkaldte blå folk), hvordan vi kan vide, at det netop er dét kursus, vi har afholdt, som betyder noget – at det er det, der skaber de ændringer? Og det er jo svært helt at redegøre for.”

At skulle redegøre for effekten og dokumentere en sammenhæng mellem kurset og nogle specifikke ændringer i produktionsarbejdet eller ulykkesstatistikkerne bliver således oplevet som en udfordring i ens eget arbejde. Det er en tilgang, som man i den globale sikkerhedsafdeling ikke mener retvisende kan rumme eller evaluere det arbejde, man laver. Faktisk synes det, som det kommer til syne i dilemmaerne ved mødet, hele tiden at fjerne fokus fra det, man finder relevant – de bløde aspekter – og gøre det svært at arbejde med disse. Eksempelvis med hensyn til om og i så fald, hvordan man skal dokumentere en effekt af kurset. Kravet om ’evidensarbejde’ er dog så præsent, at medarbejderne i den globale sikkerhedsafdeling ser sig nødsagt til at lave parametre at måle på, selv om man egentlig ikke mener, det man arbejder med, kan måles.

Et spørgsmål til mig som antropolog bliver derfor også, på gangen efter et sikkerhedsstormød, om der er nogen måde, hvormed man alligevel kan måle på kultur, så man kan arbejde med det i en virksomhedskontekst, hvor det er nødvendigt at kunne følge op og hele tiden dokumentere en ”forbedring”.

Kravet om evidens, målbarhed og effekt er således meget dominerende i den globale sikkerhedsafdelings arbejde, men arbejdet beror også på andet og mere end den forskningsbaserede viden. I den videre udforskning af dette tager jeg i stedet for selve begrebet ’evidensarbejde’ analytisk afsæt i idéen om, at der i nogle kontekster kan identificeres en særlig ’arbejdsform’, og at der ligger specifikke tankesæt til grund for sådanne ’arbejdsformer’, som det er relevant at se nærmere på.

Ufuldstændig viden

Selv om videnskabelig evidens fylder meget, er arbejdet med at reducere arbejdsulykker, forsøge at afkode, hvorfor de sker, og lave risikoanalyser osv., funderet i en type viden, som grundlæggende er blevet karakteriseret som 'incomplete knowledge' (Mik-Meyer & Villadsen 2013).

Nanna Mik-Meyer og Kaspar Villadsen argumenterer med afsæt i Becks (2002) og Douglas' (1994) arbejde for, at enhver risikobeskrivelse grundlæggende er baseret på det, de kalder 'incomplete knowledge' (2013: 110). De redegør for dette ved at beskrive, at fordi vi ved, at *nogle* overvægtige udvikler hjertekarsygdomme, fungerer risikobeskrivelser sådan, at alle overvægtige derved kommer i risikogruppen for at udvikle denne type sygdom (2013: 109). Processen er baseret på risikoforståelser, som i dag fylder ekstremt meget i vores samfund, pointerer Mik-Meyer og Villadsen, og argumenterer for, at: "The peculiar characteristic of a risk perception is that it is a type of knowledge that is different from more common perceptions of knowledge in that it is not only by definition incomplete, but it is morally rooted and also (usually) involves an idea of danger (Beck 1992, Douglas 1994)" (Mik-Meyer & Villadsen 2013: 110).

At identificere en sammenhæng mellem *det farlige* (hjertekarsygdomme) og *et karakteristika* ved en person (overvægt) kan altså efterfølgende (typisk på baggrund af evidensbaseret viden) udbredes til andre personer med samme karakteristika – hvorved der laves en risikobeskrivelse. Det er sådan risikobeskrivelser fungerer – også i henhold til arbejdsulykker.

En mands forkerte trin på stigen bliver sammenholdt med andre ulykker til ulykkesstatistikker, hvorfra man kan identificere særlige tendenser og risici, lige som episoden er udgangspunkt for risikobeskrivelser, der kan overføres til andre lignende jobfunktioner og arbejdsområder. Herved hæver man sig over det specifikke, personlige og kontekstuelle og muliggør, at der kan laves overordnede og tværgående tiltag.

Der er som i tilfældet med hjertekarsygdomme og fedme identificeret en sammenhæng, men som dog grundlæggende er ufuldstændig – det er alene op til fremtiden at vise, om risikobeskrivelsen havde noget på sig eller ej. Risikobeskrivelserne inddeler og systematiserer imidlertid verdens farer, fordi man nu kan nøjes med at holde øje med hjertekarsygdomme hos en særlig gruppe mennesker. Samtidig har det dog social betydning at blive kategoriseret som "risikogruppe" (jf. 2013: 109). Tilsvarende er produktionsarbejdet i virksomheden kortlagt med risikobeskrivelser. Som i det ovenstående er de nødvendigvis baseret på ufuldstændig viden, men risikosproget er af en sådan karakter, at det fremstår faktisk og videnskabeligt.

Risikobegrebet har, som beskrevet i det foregående kapitel, en aura af videnskabelighed og eksakte matematiske beregninger, hvorfor det forhold, at det grundlæggende er baseret på en social vurdering og 'incomplete knowledge' træder i baggrunden eller helt forsvinder ud af syne i dagligdagen. Med de tilhørende

risikoanalyseværktøjer, hvor man i et koordinatsystem kan "score" en "hændelse" (eksempelvis at en produktionsarbejder har brændt sig på en varmeblæser) ved at lægge alvorligheden af skaden (vurderet på en skala) sammen med sandsynligheden for, at noget lignende vil ske igen (vurderet på en skala) sammen – fremstår risikovurderingen eksakt og "rigtigt". I selve processen med at vurdere dette på de eksisterende skalaer er det tydeligt, at der er tale om en social forhandling og en opvejning (altså en vurdering) af forhold, der eksempelvis beror på, hvad man har mulighed for at gøre, og hvad man faktisk vurderer, at årsagen til hændelsen er (eksempelvis uhensigtsmæssig adfærd, forældede varmeblæsere, for lidt arbejdsplads mv.). I næste kapitel skal vi dykke ned i arbejdet med at vurdere – her skal vi blot opholde os ved, at på afstand forsvinder denne vurdering ud af syne. Risikoen fremstår reel og faktisk gennem evnen til at udregne, vurdere og objektivere. Den kan tages delvist ud af sin kontekst, sammenholdes med andre risici, opvejes og afvejes. Hele processen handler om at muliggøre en håndtering af problemet. I vores moderne terminologi vil risiko stort set altid udgøre et problem – fordi "sikkerhed" er blevet det, der tilstræbes (Mik-Meyer og Villadsen 2013: 110) – en værdi i sig selv. Der ligger et interessant antropologisk arbejde i at undersøge, hvad der sker, når et konkret forhold, som en produktionsarbejders håndtering af et værktøj, på denne måde objektiviseres som en risiko, der efterfølgende kan flytte kontekst, for igen at skifte karakter fra en abstraktion til et forhold, som nogen må forholde sig til og arbejde i henhold til.

Risikobeskrivelser er ikke i sig selv en del af arbejdet i den globale sikkerhedsafdeling, men ovenstående illustrerer den grundlæggende karakter af det felt, man arbejder med og dets uforudsigelighed. Risikobeskrivelserne synes at være et billede på, hvordan man på trods af denne indbyggede uforudsigelighed alligevel gør sit bedste for at inddæmme, kontrollere og undgå ulykker. Uforudsigelighed er et vilkår i 'sikkerhedsarbejdet', samtidig med at arbejdet netop går ud på at reducere denne og arbejde hen imod, at så få som muligt kommer ud for en ulykke.

Hvor 'evidensarbejdet' henviser til en påberåbelse af, at ens arbejde er baseret på evidensbaseret viden, så henviser 'sikkerhedsarbejde' til det, man til enhver tid hævder (og kan overbevise andre om) er den mest 'fornuftige' vej til at reducere antallet af ulykker.

'Sikkerhedsarbejdet' har ikke en kerne, der svarer til den, man refererer til i 'evidensarbejdet', som henviser til det kvantitative videnskabsparadigme med dets særlige lovmæssigheder og vedtagende konsensus i forhold til, hvad man ud fra et studie kan siges "at vide" eller "ikke vide". 'Sikkerhedsarbejdet' er ikke nødvendigvis funderet i en særlig type viden. Det kan være baseret på den videnskabelige forskning, men også på en lang række andre forhold, som eksempelvis modeller for sikkerheds- og organisationsudvikling inspireret af de, nogle gange hele tankesæt, der ligger bag IT-ulykkesanalyseværktøjerne, som man køber af store konsulenthuse. Det kan være baseret på egne analyser af interne ulykkesrapporter og statistiker, eller

inspirationen kan være hentet fra 'sikkerhedsarbejdet' i andre virksomheder, man har hørt om eller måske selv arbejdet i tidligere. 'Sikkerhedsarbejdet' har altså ikke et særligt indhold, men evalueres ud fra forekomsten af arbejdsulykker, hvilket gør, at man retrospektivt kan se, om ens tilgang faktisk virkede eller ej. 'Sikkerhedsarbejdets' hjemmel er altså selve ulykkerne, enten flere eller færre i antal, mere eller mindre alvorlige.

Af denne grund spiller 'tid' en særlig rolle i 'sikkerhedsarbejdet'. Mens arbejdet kun kan vurderes retrospektivt, så er der altså i arbejdet en orientering i tid mod en særlig fremtid, men også en orientering mod et mål (en idealtilstand).

For at 'sikkerhedsarbejdet' kan virke nyttigt, må det igen sættes i en kontekst og gøres specifikt. Lad os vende tilbage til udviklingen af sikkerhedsledelseskurset. Hvor vi i det ovenstående dykkede ned i casen for at få indblik i nogle af de tanker, der gik forud for at kunne lave 'sikkerhedsarbejdet', skal vi i det følgende fokusere på, hvordan dette reelt skabes til den eksisterende kontekst.

Den kontekstspecifikke forankring

På mødet diskuteres det også, om man i forbindelse med kurset skal bruge tilgangen "Train the trainer", som en måde at skabe lokal forankring på. Tilgangen går ud på, at man uddanner nogen, der gennem kurset selv bliver trænerne. Intentionen er derved at give nogen internt i de lokale produktionsenheder ejerskab til kurset og gøre dem til en form for ambassadører. "Det her kursus skal ikke være "en EHS ting" (EHS står for Environment, Health and Safety og henviser til afdelingens arbejde), understreger Lars, men noget de ejer på fabrikken. Det skal ud til produktionen. Ejes af dem, der i forvejen er derude."

Dette er et eksempel på, hvordan man i den globale sikkerhedsafdeling forsøger at arbejde med "sikkerhedskulturen". Ved at forankre kurset hos en bestemt medarbejdergruppe og gøre dem til ambassadører håber man at sætte "sikkerhed" (som en værdi) på dagsordenen og så at sige arbejde værdien nedad i virksomheden (jf. det ovenstående citat), hvor man mener, at den bør være. Dette synes både at være fornuftigt ud fra intentionen om at sætte "sikkerhed" (som en værdi og en prioritet og et kontinuerligt arbejde mod, at færre skal komme til skade i produktionen) på dagsordenen, og som en måde, hvorpå hver produktionsenhed kan blive selvkørende. Herved er det medtænkt, at den globale sikkerhedsafdeling er ansvarlig for udviklingen af kurset, men at de derefter skal trække sig ud og koncentrere sig om andre ting.

Derudover bliver det diskuteret, om kurset skal være obligatorisk eller ej, og om der skal vælges en "pull-" eller "push-strategi". I den globale sikkerhedsafdeling vil man gerne have, at efterspørgslen kommer fra

lederne selv (pull-strategien), men de er nok nødt til at begynde ved at gøre det obligatorisk (push-strategien), bliver de enige om.

I et senere interview med en medarbejder fra den globale sikkerhedsafdeling får jeg forklaret, at hvor man almindeligvis (ifølge organisationsteorier og med afsæt i ens egen praktiske erfaring) ville arbejde med tiltag som dette, der har med værdier og ændringer af holdninger at gøre "top-down", så oplever medarbejderne i den globale sikkerhedsafdeling, at dette ikke kan lade sig gøre. I interviewet forklarer medarbejderen:

"Der har jo så været tilfælde, hvor vi har lavet kampagner med chefers navne på plakaterne og den slags, men hvor der simpelthen ikke var tillid længere nede i organisationen til, at man faktisk mente det man sagde. Og det er jo et problem."

På grund af disse fortilfælde, forklarer medarbejderen, er de nu nødt til at arbejde med tiltagene "nedad" i virksomheden selv om man normalt ville påvirke virksomheden oppefra.

Det opleves altså som om "sikkerhed" (som en prioritet, en værdi og et arbejdsområde) ikke møder så stor opbakning i virksomheden, som man ville ønske, hvorfor det er nødvendigt at arbejde med "sikkerhed" (som en holdningsændring, en værdi og en prioritet) på en bestemt måde – altså "nedad" i virksomheden. Af samme grund synes man også nødsaget til at lave sikkerhedsledelseskurset obligatorisk.

Ved at gøre kurset obligatorisk synes medarbejderne i den globale sikkerhedsafdeling igen at være i et dilemma mellem det, man forstår som "det røde", som i dette tilfælde er arbejdet med "sikkerheden" (som en værdi og prioritet), der helst skulle komme fra lederne selv i form af et oprigtigt engagement, og altså "det blå", som er at gøre det obligatorisk. Antagelserne er, at havde man haft "en god sikkerhedskultur", ville forespørgslen på et sådant kursus komme fra lederne selv, og hvis man tilbød det, ville de lokale ledere automatisk finde det kærkomment og vælge det til. Det praktiske kendskab til virksomheden gør imidlertid, at man ved, at man er nødt til at gøre kurset obligatorisk, fordi det også forventes af ens egne ledere, at man kan dokumentere, at ens arbejde er en succes, eksempelvis ved at kurset har høje deltagerantal. Kendskabet til virksomheden gør altså, at man i arbejdet med det "røde", eksempelvis ambitionen om at gøre sikkerhed til en vigtig værdi, er nødsaget til så at sige at gå den "blå vej", som er at gøre kurset obligatorisk, måle og følge op.

Der har været en forudgående workshop med en række mellemledere og teamledere fra produktionen, hvor man gennem en "appreciative inquiry-tilgang" har produceret en række plancher. Af plancherne

fremgår det i stikordsform, hvad denne gruppe ønsker sig af kurset. Vi deler os op i to små grupper og arbejder hver for sig i en times tid. Noget af det, teamlederne skal rustests til, er at kunne agere i et miljø, der ændrer sig hele tiden, understreges det. Igen fremhæves "kulturen" som vigtig og som det, der kan være en stabiliserende faktor i en kontekst af forandringer.

Gruppearbejdet resulterer i, at vi skriver nogle nøgleord og sætninger ud fra plancherne. Herefter sætter vi os sammen igen og prøver i fællesskab at lave "et godt formål" for sikkerhedsledelseskursus. Kurset skal både fungere på dansk og engelsk. "Kina (hvor virksomheden har en afdeling) vil hellere have haft det i går end i dag," siger Lars. Vi koncentrerer os om sætningerne på computeren. Det skal være kort, fængende og henvende sig til både dem, der skal på kurset – "hvad får de ud af det?" – til deres chefer – "hvorfor skal vi sende folk af sted?" – og til de chefer, der vurderer den globale sikkerhedsafdelings arbejde, så de kan se, at gruppen, som vi her sidder samlet, laver initiativer, som det er fornuftigt at gennemføre. Det er svært at blive enige og ramme noget, som er relevant for alle målgrupperne, og kun få formuleringer bliver tastet ind, så vi alle kan se det via projektoren. "Hvis det var mit kursus, ville jeg bruge det her", siger Lars og viser os en beskrivelse på computeren, "men (virksomhedens navn) har en tendens til altid at ville have de her ord "achieve", "output" ol. Det er jo lidt den kultur, vi befinder os i, nogle gange."

Ved fælles hjælp får vi efterhånden lavet en sætning, som alle synes er god. Vi diskuterer om dem, der skal læse det vil forstå det – altså helt konkret, fordi det nu er på engelsk. Måske burde det stå på dansk nedenunder? Det er en tilbagevendende udfordring netop fordi virksomheds sproget er engelsk, og fordi der er så mange internationale afdelinger, men samtidig kan de lokale produktionsarbejdere ofte kun det lokale sprog, og særligt "hvis det er noget med sikkerhed, er det problematisk, at man ikke kan være 100 pct. sikker på, at alle kan forstå det", bliver det fremhævet af Merete. Hun fortæller om nogle af de udfordringer, de har haft med alkohol blandt nogle af de ufaglærte produktionsarbejdere. Hun siger, at når det er den type udfordringer, som teamlederne nogle gange har i hverdagen, så er det svært helt at sætte sig ind i de små sikkerhedsting. Derfor mener hun, at forhold der har med "sikkerhed" at gøre (som information om kurset) bør gøres så let og tilgængeligt som overhovedet muligt. I første omgang er kurset imidlertid på engelsk.

Dagen er gået hurtigt og kl. halv tre skal vi til at runde af. Folkene fra den globale sikkerhedsafdeling samler op på nogle overordnede ting, som de skal bruge for at kunne gå videre med kurset. Hvor langt skal kurset eksempelvis være for, at kursisterne får noget ud af det, men så det samtidig ikke er for stor en omkostning og udfordring i produktionen, at lederne er væk? Det skal vi gå tilbage og stikke en finger i jorden i forhold til. Dem fra de lokale sikkerhedsafdelinger må også gerne sende Lars nogle billeder, der er brugt i forbindelse med indrapporteringer af ulykker og nærved-ulykker i de respektive områder, så konteksten og diskussi-

onerne på kurset bliver en, som teamlederne kan genkende og snakke med om. Vi skal mødes igen om en måneds tid.

Ovenstående giver et billede af nogle af de udfordringer, der er i arbejdet på dette niveau, og er samtidig et konkret eksempel på, hvordan 'sikkerhedsarbejdet' udmøntes i praksis.

Hvor det, der er blevet fremhævet i de ovenstående empiriske eksempler har været en evne til at betragte og arbejde med "sikkerhed" som en abstraktion – altså langt væk fra produktionskonteksten – så synes det omvendt at være nødvendigt, at 'sikkerhedsarbejdet' altid er velsitueret i den organisatoriske kontekst. Hos Bourdieu beskrives den kompetence, der gør at 'sikkerhedsarbejdet' kommer til at give mening i den specifikke kontekst, som det at have en 'fornemmelse for spillet'.

"Because native membership in a field implies a feel for the game in the sense of a capacity for practical anticipation of the 'upcoming' future continued in the present, everything that takes place in it seems sensible full of sense and objectivity directed in a judicious direction".
(Bourdieu 1994: 66)

For at kunne lave 'sikkerhedsarbejde' er man nødt til at have en god 'fornemmelse' for den kontekst, man indgår i – altså det spil, man i Bourdieus terminologi er medspiller i (1998: 25). Man skal eksempelvis vide, at der er fokus på mål og effekt, man skal have erfaring med, hvordan man kan overbevise og få lokale ledere og overordnede chefer til at bakke op om ens initiativer osv. Man kender spillet ikke blot som abstrakte regler, men som en indlejret praksis, der netop muliggør, at man i spillets metaforik kan forudse boldens bane over græsset og sætte i løb i forhold til denne. Med afsæt i 'en fornemmelse for spillet' introduceres et pointsystem, medarbejderne i den globale sikkerhedsafdeling kan følge op på, kurset bliver gjort obligatorisk, og sætninger konstrueres i henhold til spillets logik. Herved agerer medarbejderne på den forudnelse om fremtiden, som en fornemmelse for spillet giver (Ibid.), men er på grund af deres position i en afdeling, der laver specifikke tiltag rette mod andre, også medproducerende af dette bestemte system. Spillet synes imidlertid hele tiden at forandre sig, og bedst som man løber i en retning kommer nye chefer på banen med andre målsætninger og andre agendager end dem, man tidligere orienterede sig efter. En del af den kompetence, som 'sikkerhedsarbejdet' kræver er derfor hele tiden at sikre sig den rette organisatoriske opbakning. En central del af 'sikkerhedsarbejdet' er altså hele tiden at forsøge "at præge" 'det sociale felt', som virksomheden udgør, i den retning man ønsker, samtidig med at man selv må agere inden for dets logik.

Som sådan har 'sikkerhedsarbejdet' paralleller til arbejde med innovation. Selv om en innovation skal fremstå som nyt og anderledes i forhold til det kendte, påpeger antropolog Jonathan Friedman (2001), hvordan "det nye" ikke må adskille sig for meget fra det eksisterende, hvis det skal give mening og anerkendes i den sociale kontekst, hvori det skal indgå. Dette får Friedman til at tale om "the iron case of creativity", der er den sociale kontekst, man hele tiden må forholde sig til og skabe "nyt" i henhold til, hvilket i praksis efterlader et lille manøvrerum for innovationsarbejdet. Også 'sikkerhedsarbejdet' skabes i en sådan "iron case of creativity", hvor man ved, at kun nogle ting vil vinde genklang og blive tolket som meningsfulde og fornuftige. Samtidig prøver medarbejderne hele tiden selv at ændre rammerne ved at arbejde med forskellige grupper i virksomheden, forsøge at præsentere "sikkerhed" som en værdi, og bearbejde interne interesser, så de forfølger de samme agendaer som én selv.

'Sikkerhedsarbejdet' kræver således en lang række kompetencer; man skal være velorienteret på den evidensbaserede viden, der er på området, man skal have netværk og adgang til kilder, der kan inspirere, man skal kende sin egen virksomhed og vide, hvilken udvikling der er i gang, og hvilken retning man i praksis har mulighed for at bevæge sig i. At afkode den "rigtige vej" for 'sikkerhedsarbejdet' kræver viden om, hvad der ønskes og forventes andre steder i virksomheden; det skal kunne lade sig gøre praktisk og økonomisk, og ikke mindst skal man have de lokale sikkerhedsafdelinger med, fordi de har føling med dagligdagen ude i produktionsenhederne. De lokale sikkerhedsafdelinger skal bære initiativerne videre og er afgørende for at få de rette input, men fra det globale perspektiv kan det også synes som om, at de lokale afdelinger netop er mest optaget af at få dagligdagen rundt om i produktionsenhederne til at gå op, er for fokuseret på specifikke udfordringer og derfor taber de tværgående interesser af syne, ligesom de ofte heller ikke er involveret i eller orienteret om alt det, der kommer oppefra, hvilket er afgørende for at kunne lave 'sikkerhedsarbejdet' på det globale niveau.

Idet "sikkerhed" (som det at reducere arbejdsulykker gennem specifikke tiltag) bliver genstand for ledelse og kommer til at handle om at ville noget med *nogen*, bliver det i praksis et politisk anliggende og et spørgsmål om at kende interne dagsordener, eksisterende mål og forståelser af, hvad der er vigtigt, og hvad der passer ind forskellige steder i virksomheden. Da man ikke selv har beføjelserne til at trumfe alt det igennem, som man mener er nødvendigt for at tilvejebringe de ønskede forbedringer, består en stor del af arbejdet i at sælge og overbevise mere magtfulde aktører eller specifikke interesser i virksomheden. Det er særligt dette element, der kræver 'en fornemmelse for spillet' og både har betydning for, hvilke tilgange man i første omgang vælger, og hvordan de sidenhen kan udføres.

Selv om arbejdet i den globale sikkerhedsafdeling kan karakteriseres som det at lave strategier i henhold til "sikkerhed" (forstået som tilgange, der vil reducere antallet af arbejdsulykker), så er det i de Certeaus

(1988) optik ikke entydigt, om der er tale om 'strategier' eller 'taktikker'. De Certeau (1988) har i sin bog "The Practice of Everyday Life" vist, hvordan det kan være indsigtsgivende at skelne mellem dette begrebspar, hvor 'strategier' henviser til magtfulde aktørers mulighed for at producere overordnede strukturer og rammer, som eksempelvis staten, kommuner ol., mens 'taktikker' er mere opportunistiske og karakteriserer den mulighed, som mindre magtfulde aktører har for at handle inden for rammer, der er skabt af andre. Hos de Certeau vises dette gennem en beskrivelse af at gå. Således er individets rute gennem byen via genvveje et udtryk for 'taktik' i en storby, hvor vejnettet er designet og skabt som 'strategier' af staten' (de Certeau 1988). Man kan ikke ændre vejene, men netop færdes ad dem på 'taktiske' måder. Den globale sikkerhedsafdeling skaber nogle af de overordnede 'strategier' for 'sikkerhedsarbejdet', men ikke alle tilgange er mulige, lige som 'sikkerhedsarbejdet' konstant er til forhandling. Medarbejderne synes altså at virke på et niveau, der ligger mellem de to analytiske begreber – som mere magtfulde end dem, der altid blot må ty til 'taktikker', men ikke fuldt ud i stand til at lave 'strategier'.

Når det i den indledende del af feltarbejdet var svært at finde og følge specifikke initiativer, der blev igangsat for at forbedre sikkerheden, var det i tråd med Chris Shore og Susan Wrights (2011) kritik af den klassiske implementeringstankegang, netop fordi tiltagene ikke bevægede sig lineært og logisk ned igennem virksomheden. Derimod blev 'sikkerhedsarbejdet' hele tiden udfordret, omdirigeret og var genstand for debat og forhandling. Dette kunne udmønte sig i uenighed om, hvor initiativer kom fra, hvem der havde drevet hvad, om det der havde "effekt" var det ovenfra kommende initiativ eller det, at man havde koblet dette med andre tiltag, som man allerede arbejdede med, og som man havde haft succes med at overbevise toneangivende chefer om var vigtigt. Det var således tydeligt, at mens alle kunne siges at praktisere 'sikkerhedsarbejde', så var man ikke altid enig om, hvori dette arbejde skulle bestå, fordi man havde forskellige opfattelser af, hvad den bedste vej til at reducere antallet af arbejdsulykker var. I den globale sikkerhedsafdeling arbejdede man meget med læring, uddannelse, træning, policy-arbejde og kampagner, mens man på det lokale niveau mente, at dette bestemt var vigtigt på længere sigt, men at det var mere aktuelt at arbejde med at opbygge de organisatoriske "infrastrukturer" for "sikkerhed" (som eksempelvis at få afklaret roller og ansvarsfordeling, komme i bund med indrapporteringer, lave risikoanalyser osv.) samt give ansvaret for "sikkerheden" (forstået som det kontinuerlige arbejde mod at have færre arbejdsulykker i produktionen) "nedad" i virksomheden. Mens der således kunne opstå uenighed om den bedst mulige vej til ulykkesreduktion, og altså hvad 'sikkerhedsarbejdet' skulle bestå af, var man aldrig uenige om målet, og at der bag 'sikkerhedsarbejdet' lå gode intentioner.

Som vi så det i det forrige kapitel, er arbejdsulykker op igennem historien kommet til at fremstå som 'et problem'. Når man identificerer 'et problem', er muligheden for en intervention allerede indbygget i pro-

blemet (Jöhncke et al. 2004: 386). I en organisationskontekst kommer 'problemet' med arbejdsulykker, som beskrevet vedrørende sikkerhedsledelseskurset, til at fremstå som et problem enten med ledere, der skal opkvalificeres eller med medarbejdere, der ikke gør, som man mener er mest hensigtsmæssigt. I en virksomhedskontekst skabes og løses 'problemet' med arbejdsulykker altså i henhold til netop virksomhedskonteksten. Også internt i virksomheden hænger forståelsen af 'problemet' med arbejdsulykker og 'løsningen' sammen. Alt efter, hvor man er placeret i virksomheden, er de redskaber, man har til at påvirke forskellige. Jo længere væk fra produktionen man bevæger sig, og jo mere tværgående og overordnet et ansvar man har desto mere må man forlade sig på at påvirke folk med de virkemidler, man har til at handle på afstand. Min intention her er ikke at underkende de eksisterende uenigheder om, hvori 'sikkerhedsarbejdet' burde bestå, men at påpege, at ens tilgang nødvendigvis også er formet af de muligheder, man har for at påvirke.

Delkonklusion

I dette kapitel har vi udforsket arbejdet i den globale sikkerhedsafdeling med afsæt i det, som Rod & Jöhncke (2015) kalder 'evidensarbejde' og det, som Mik-Meyer & Villadsen (2013) med afsæt i Ulrick Becks og Mary Douglas' klassiske analyser om risiko, grundlæggende betegner som "incomplete knowledge". Vi har set, hvordan den globale sikkerhedsafdeling praktiserer en særlig type arbejde, som jeg analytisk betegner som 'sikkerhedsarbejde'. 'Sikkerhedsarbejde' henviser ikke til et særligt indhold i arbejdet, men er det, som man til enhver tid antager – og kan overbevise andre om – er den mest "fornuftige" vej til at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

'Sikkerhedsarbejdet' tager afsæt i både 'evidensarbejdet' og den 'ufuldstændige viden', som er grundlæggende for arbejdet med risikovurderinger, men rækker også ud over dette og skabes i orienteringen mod en særlig (idealiseret) fremtid, som man i arbejdet ikke blot orienterer sig mod, men også medproducerer. Som en del af 'sikkerhedsarbejdet' identificeres konkrete tiltag med udgangspunkt i det, som Bourdieu beskriver som 'en fornemmelse for spillet' (1994), der i denne kontekst vil sige et detaljeret kendskab til virksomhedens beslutningsgange, centrale aktører og deres agendaer. Dette kendskab er både udgangspunkt for, hvilke tiltag man igangsætter, og hvordan man forsøger at få disse integreret i hverdagen, så de kommer til at fremstå meningsfulde og fornuftige. 'Sikkerhedsarbejde' er således et arbejde, der både rummer et analytisk, udforskende og politisk element.

I denne udforskning af, hvad 'sikkerhedsarbejde' er i den globale sikkerhedsafdeling er det således tydeligt, at mens medarbejderne i afdelingen har mest indflydelse sammenlignet med de to øvrige inkluderede ni-

veauer i afhandlingen, så må de i praksis virke under og i forhold til andre interessenter i virksomheden, der har en afgørende indflydelse på, hvordan 'sikkerhedsarbejdet' kan udforme sig.

På dette niveau i virksomheden er "sikkerhed" således overordnet en abstraktion. Det er noget, man kan tale om, forholde sig til, og som nogen kan siges at være ansvarlige for. Som abstraktion er "sikkerhed" noget, man kan arbejde med i form af idéer, tiltag og udviklingsaktiviteter rettet mod andre. I denne forståelsesramme bliver "sikkerhed" et forhold, man selvfølgelig kan arbejde med langt væk fra det produktionsarbejde, hvor medarbejderne kommer til skade. At betragte og arbejde med "sikkerhed" som en abstraktion er en selvfølgeliggjort praksis i vores moderne samfund, men denne praksis, som jeg altså betegner som 'sikkerhedsarbejde', er grundlæggende politisk – i forståelsen af politik som sociale forandringsmekanismer (Yanow 2011: 304), hvor man vil noget med *nogen*. 'Sikkerhedsarbejdet' (uanset om det handler om ulykkesreduktion eller andet) handler således om at kunne overbevise andre om, at ens tilgang er den bedste vej til målet, og at kunne påvirke dem, man mener er målgruppen for de nødvendige forandringer. I den forstand bliver "sikkerhed" noget, man kan arbejde med løsrevet fra den kontekst, hvor eksempelvis ulykkerne sker, men aldrig løsrevet fra den sociale kontekst, hvor 'sikkerhedsarbejdet' praktiseres.

Kapitel 5: Den lokale sikkerhedsafdeling

I denne del af afhandlingen skal vi forlade de overordnede strategier og se nærmere på det arbejde, som foregår i den lokale sikkerhedsafdeling.³² Det empiriske afsæt er en specifik sikkerhedsafdeling, som er placeret i en mindre jysk by, hvor også størstedelen af den produktion, som afdelingen er ansvarlig for ligger. Fokus er hermed flyttet et niveau ”ned” i virksomheden og omhandler dem, der arbejder med ”sikkerhed” midt mellem de overordnede strategiske linjer og den praksis, der foregår i produktionshallerne.³³ Intentionen med kapitlet er at vise, hvordan ”sikkerhed” forstås og praktiseres på dette niveau samt tydeliggøre den kontekst, hvori denne forståelse og praksis både skabes og skal give mening.

Sikkerhedsafdelingen

Uden for produktionshallen i den fri luft og i almindeligt dagslys kan man krydse over pladsen og gå langs de grønne gå-zoner ud gennem ”persillehækkerne” og ind på ”1000-meter-gangen”. Den er ikke helt så lang som navnet indikerer, men den føles lang, fordi den løber snorlige parallelt med en af produktionshallernes vægge. Går man ned ad gangen, passerer man med jævne mellemrum dobbelte ståldøre med advarselsskilte, der viser, at der foregår ”farligt arbejde” på den anden side af døren, og at det er påkrævet at bære sikkerhedssko og -hjelm, hvis man bevæger sig ind på området. Væggen ind mod produktionshallen adskiller således tydeligt ”blue-collar workers” – altså de timelønnede, faglærte eller ufaglærte produktionsarbejdere i hallen – fra bl.a. medarbejderne i sikkerhedsafdelingen, der er ”white-collar workers” – altså funktionæransatte, hvis arbejde primært foregår i de åbne kontorlokaler med glasvægge på den anden side af gangen. Cirka en tredjedel nede ad den lange gang ligger det storrumskontor, hvor sikkerhedsafdelingen holder til.

Afdelingen består af et lille team på ni, der bl.a. arbejder med arbejdsulykker, miljøhåndtering, kemi, affaldshåndtering, nedslidning og psykisk arbejdsmiljø. Teamet beskriver sig selv som en konsulentfunktion, der servicerer produktionscheferne, som har ansvaret i de forskellige produktionshaller. Til daglig er de syv på kontoret, en chef og seks medarbejdere, der har hvert deres ansvarsområde. Kirsten kommer bare et par gange om ugen, og Tonny er fysisk placeret et andet sted i virksomheden, men deltager i teamets fæl-

³² Afdelingen hedder, som det ofte er tilfældet i større virksomheder, ”EHS-afdelingen”, der står for ”Environment, Health and Safety”. Arbejdsområdet er altså bredere end blot forebyggelse af arbejdsulykker. Sikkerhed, forstået som fravær af arbejdsulykker har dog langt den største bevågenhed og fylder også mest i dagligdagen. Arbejdsulykker er således ikke blot mit fokus, men også deres.

³³ Tidligt i mit feltarbejde varetog gruppen alt arbejde med ”sikkerhed” på tværs af nacelle-fabrikkerne rundt om i Danmark og uden for landets grænser (den danske del var dog størst). Under feltarbejdet blev ansvaret indsnævret, så afdelingen primært skulle arbejde med ”sikkerhed” lokalt. Sidenhen er afdelingen endvidere langt sammen med kvalitetsafdelingen.

lesmøder. De er en sammensat gruppe med baggrunde inden for alt fra projektledelse, praktisk erfaring fra produktion og lager til forskellige relevante faguddannelser.

Teamet varetager en lang række forskellige arbejdsopgaver, og medarbejderne er specialiseret inden for hver deres fagområde. Sikkerhed, som på dette niveau i virksomheden primært forstås som reduktion af arbejdsulykker, fylder dog mest. På dette område er teamet bl.a. ansvarlig for rapporteringen af ulykker³⁴ og sørger derudover for, at virksomhedens certificeringer og dokumentation er i orden og for overordnet at have en plan, der skal forbedre arbejdsforholdene og i særdeleshed reducere antallet af arbejdsulykker i produktionen. Samtidig skal de operationalisere og konkretisere de tiltag, der kommer oppefra i virksomheden og sørge for, at de bliver implementeret og får effekt.

Noget af det, der særligt fylder i afdelingen, er spørgsmålet om effekt. Hvad er det *egentlig*, der virker? Det er det helt grundlæggende spørgsmål, man stiller her. Eller som det også ofte formuleres: "Hvilken nytteværdi har det, vi går og laver?" Det var et spørgsmål, som man navnligt var interesseret i, at jeg som antropolog kunne hjælpe med at besvare, fordi jeg gennem feltarbejdet i en af produktionshallerne kunne få indsigt i, hvad der skete "ude på gulvet", hvad der "blev taget ind og brugt" og derved kunne siges at have en positiv effekt. Denne grundlæggende oplevelse af ikke at vide, hvad der egentlig har en effekt i produktionen er central i arbejdet på dette niveau. Jeg tager afsæt i dette empiriske spørgsmål og bruger det som udgangspunkt for mit analytiske arbejde til at åbne empirien og forsøge at forstå, hvorfor det er så vigtigt for dem at vide, hvad der har effekt, og hvorfor de oplever ikke selv at kunne "se" det. Herigennem får jeg adgang til at forstå en række dilemmaer i deres arbejde, der giver indblik i den lokale sikkerhedsafdelings udfordringer.

Efterhånd som jeg analytisk fulgte dette spor syntes spørgsmålet om, "hvad der har effekt", nemlig at være det spørgsmål, man står tilbage med som en logisk følge af en række forhold, som jeg vil udfolde i de kommende analytiske afsnit. Det er forhold, der handler om afdelingens placering i virksomheden, hvor man oplever at have begrænset viden og udsyn, både til hvad der sker "over" én (de globale strategier), og hvad der sker "under" én (hverdagen i produktionen). Det handler om karakteren af det felt, der arbejdes med – altså "sikkerhed" – som både synes at være "usynligt", negativt defineret (i form af fravær af arbejdsulykker), og som i meget høj grad opleves som uforudsigeligt. Det handler også om 'kategorisering', og hvordan "hændelser" skifter karakter og bliver vigtige eller ubetydelige alt efter, hvilke kategorier de kan placeres i. Den overordnede analytiske tematik for denne del af afhandlingen er derfor 'synlighed' og 'det

³⁴ Afdelingen står ikke for det administrative arbejde med at indtaste arbejdsulykkerne i IT-systemet eller foretage risikovurderingerne, men varetager bl.a. oplæring i brugen af IT-systemet, fungerer som supportfunktion samt inddrages i udredningen af større ulykker.

usynlige'. Denne optik vil være guidende for den følgende del af analysen. I første omgang skal vi dog have et større indblik i det arbejde, der foregår i den lokale sikkerhedsafdeling.

Sikkerhed som fravær af ulykker

Det er et krævende arbejde "at forbedre sikkerheden", fornemmer man hurtigt. Der arbejdes hårdt. Lange og ofte hektiske dage. Hver morgen inden produktionen går i gang kl. 7.00 sender Jens en rapport ud til teamledere og produktionschefer, hvori gårsdagens "hændelser" blandt produktionsarbejderne (altså ulykker eller "nærved-ulykker") opsummeres. "Hændelserne" bliver diskuteret af de lokale chefer og teamledere og efterfølgende fulgt op med "korrigerende handlinger" ude i det specifikke område, hvor "hændelsen" fandt sted, så man kan sikre sig, at noget lignende ikke sker igen.

I virksomheden bruges der et særligt indkøbt IT-system til at indrapportere arbejdsulykker. Systemet har fem foruddefinerede kategorier, som "hændelserne" skal rapporteres under.

LTC	Lost Time Case	En arbejdsulykke – medarbejderen kommer ikke på arbejde en eller flere dage efter hændelsen ³⁵
MTC	Medical Treatment Case	En hændelse, der resulterer i læge- eller hospitalsbesøg
FAC	First Aid Case	En hændelse, der kræver intern behandling (såsom øjenskyllvæske og brug af ting fra førstehjælpskassen)
SO	Significant Observations	En hændelse, hvor der ikke skete noget alvorligt (skramme, rift, slag el. lign., der ikke kræver behandling)
O	Observations	"Nærved-hændelse" (kan bruges proaktivt) Ingen personskade, men en hændelse, som man vurderer <i>kunne</i> have ført til en af de ovenstående kategorier

Den første og mest alvorlige kategori er "LTC", der står for "Lost Time Case" og bliver brugt i forbindelse med en arbejdsulykke, der har en alvorlighed, så medarbejderen ikke kommer på arbejde den efterfølgende dag. Det er denne kategori, der officielt betegnes som en arbejdsulykke. De tre følgende kategorier: "Lægebehandling", "førstehjælp" og "Significant Observations" defineres alle ud fra graden af behandling,

³⁵ I stedet for den officielle engelske beskrivelse har jeg valgt at gengive den forklaring, som jeg og sidenhen "sikkerhedsofficererne" fik af de fem kategorier, og som man bruger i dagligdagen. Dette betyder bl.a. også, at kategorien "occupational illness" (erhvervsbetinget lidelse) og miljø-ulykker er taget ud, fordi disse ikke bliver håndteret inden for dette (IT-)system. Der er altså allerede her en diskrepans mellem system og praksis.

mens "Observations", der også kaldes "nærved-ulykker" henviser til en situation, hvor der ikke skete noget, men hvor man vurderer, at det *kunne* der have gjort. Medarbejderne bliver opfordret til at rapportere alle "hændelser", også nærved-ulykker, ved at sige det til teamlederen (TL) eller arbejdsmiljørepræsentanten (AMR), som optager rapport og indberetter det i IT-systemet. Som det fremgår, vurderes ulykkerne ikke ud fra en i sig selv konsistent skala, men ud fra forskellige kriterier, såsom hvad der defineres gennem lovgivningen, typen af behandling og antagelser om, hvad der *kunne* være gået galt. Ulykkeskategorier er ikke nogen, som virksomheden selv definerer, men følger typisk med det "IT-ulykkehåndteringsværktøj", man vælger at købe i virksomheden.

En central del af sikkerhedsafdelingens arbejde består i at reducere antallet af "hændelser". Særligt bliver der holdt øje med "LTC'erne" (altså arbejdsulykkerne), og det er afgørende for firmaets kunder, virksomhedens omdømme, mulighederne for at få de nødvendige certificeringer og holde antallet af officielle tilsyn nede, at der kan fremvises "pæne" (altså lave) ulykkestal, hvilket gør, at dette får meget stor bevågenhed i virksomheden.

Ude i produktionshallerne noterer teamlederne dagligt et nyt tal med grønt på informationstavlen, hvilket henviser til antal dage, der er gået siden sidste "LTC" i vedkommendes område. Sker der en arbejdsulykke, skriver han 0 med sort og tæller næste dag forfra med grønne tal. Jo højere det grønne tal er desto længere tid er der altså gået siden seneste arbejdsulykke. "LTC'erne" er noget alle ansvarshavende chefer bliver målt på hele vejen op igennem virksomheden, men særligt den lokale sikkerhedsafdeling. Indberettes en "LTC" i IT-systemet, kan det øjeblikkeligt ses på virksomhedens hovedkontor, og eftersom "sikkerhed" (forstået som en tilstand i produktionen, der direkte kan aflæses i antallet af arbejdsulykker) fra et ledelsesperspektiv handler om virksomhedens ansvar og omdømme og som sådan er et globalt konkurrenceparameter i branchen, er ulykkestallene noget, der holdes nøje øje med helt ind på direktionsgangene.

Derfor er "sikkerhed" set fra et ledelsesperspektiv også primært associeret med fraværet af arbejdsulykker (og eksempelvis i langt mindre grad farlig kemi, ergonomi eller andet). Når teamlederne hver morgen til de daglige "tavlemøder" spørger produktionsarbejderne, "om der har været noget med sikkerhed", er det arbejdsulykker, der henvises til. Kun det, der indberettes som en "LTC", tæller med, hvilket betyder, at en teamleder vil fortsætte med at tælle opad med grønt, selv om en kollega er kommet til skade, hvis der ikke er tale om en "LTC". Det er derfor et system, der sjældent opleves som retvisende blandt produktionsarbejderne, da det kun tæller nogle typer skader og dermed indikerer, at "sikkerheden er god" selv om en kollega netop har fortalt om en skade. I næste kapitel, når vi ser nærmere på produktionsarbejdet, skal vi vende tilbage til det forhold, at mens det fra et ledelsesperspektiv særligt er nogle "hændelser", der tælles og karakteriserer "sikkerheden", så betyder de forskellige kategorier kun noget for produktionsmedarbej-

derne i mødet med de forskellige systemer, såsom det organisatoriske og i sidste ende det juridiske, hvis der skal søges skadeserstatning i forbindelse med en arbejdsulykke. I stedet forholder produktionsarbejderne sig til arbejdets indvirkning på kroppen i forhold til eksempelvis, hvor ondt noget gør, hvor længe det gør ondt, om man får varige men og lignende. Men organisatorisk er det altså "LTC'erne" – dem der juridisk er defineret som en arbejdsulykke – der fylder mest.

Tilsvarende er det også "sikkerhed" forstået som fraværet af arbejdsulykker, der fylder mest i den lokale sikkerhedsafdeling. Som beskrevet har afdelingen dog et bredere ansvarsområde end blot arbejdsulykker, og man arbejder også med problematikker, der vedrører de kontoransatte, såsom stress og arbejdsstillinger, lige som man blandt produktionsarbejderne også fokuserer på eksempelvis ergonomi og kemi. I den konkrete dagligdag glider disse områder dog i baggrunden, for som en af medarbejderne lidt ærgerlig og kritisk forklarer mig: "Her i virksomheden interesserer man sig mere for det, som folk dør af hurtigt end det, de dør af langsomt", hvormed han mener arbejdsulykkerne frem for de længerevarende påvirkninger såsom nedslidning eller skadevirkninger af kemisk påvirkning over tid. Der er således nok en opmærksomhed mod mange forskellige aspekter af medarbejdernes sundhed og helbred i den lokale sikkerhedsafdeling, men den ledelsesmæssige opmærksomhed gør, at "sikkerhed" i det konkrete arbejde primært er orienteret mod og ofte kommer til at betyde "reduktion af arbejdsulykker".

Hverdagen og sikkerhed som en "sag"

Mandag morgen begynder sikkerhedsafdelingen ugen med morgenbrød, som bliver spist stående ved de to caféborde bagerst i det åbne kontorrum. Storrumskontoret har store vinduespartier og hæve-sænkeborde, der vender ind mod hinanden to og to. På endevæggen inden indhakked, hvor vi står, hænger afdelingens handlingsplaner og en række søjle- og lagkagediagrammer med ulykkesstatistikkerne. Det hele er i farvekodeerne rød, gul, grøn efter hvor langt, godt eller færdigt det er. Diagrammerne er centrale redskaber i den lokale sikkerhedsafdelings arbejde, der bl.a. vises på møder og fungerer som arbejdsredskaber, hvor de bl.a. bruges til sammenligning af ulykkestallene over tid og mellem lokale enheder, så man kan følge udviklingen. Graferne skal helst fremstå med grønne felter og så lave tal som muligt. I praksis er der en del gule, men sjældent røde felter, da der er procedurer, som kræver at disse håndteres hurtigt.

Der bliver snakket om løst og fast ved morgenbordet. Pernille når at bilde Tonny ind, at det i virkeligheden er ham, der skulle have haft morgenbrød med, inden den sikkerhedsansvarlige kommer ind ad døren med det i favnen og hun grinende puffer til sin kollega, der åbenbart var gået lige i fælden. Velforsynet med brød og kaffe begynder en mere formel "bordet rundt", hvor alle fortæller, hvad de har på programmet den

kommende uge. Tonny skal lave en bedre logistik i forhold til affaldshåndtering på pladserne mellem halerne. Dette hører egentlig under miljøområdet, men det fletter sig som så meget andet ind i arbejdet med "sikkerhed" (forstået som aktivitet rettet mod at reducere arbejdsulykker), fordi man mener, at man ved at lave en bedre organisering og let tilgængelige affalds-øer vil mindske, eller i hvert fald systematisere, den kørsel, der foregår på udearealet. Ud over arbejdet i produktionshallen er et andet vigtigt fokusområde for afdelingen intern trafik, hvor de mange trucks og andre typer køretøjer, der er behov for til transport af de store vindmølleelementer eller eksempelvis affald, også anses for at udgøre en risiko.

En anden medarbejder skal til møde med en række eksterne parter. De skal lave en aftale om, at de mange hundrede produktionsarbejdere kan have adgang til at blive tilset af den lokale læge i byen og ikke kun af deres egen praktiserende læge, som ellers er den, man burde opsøge i tilfælde af en ulykke, hvilket logistik ikke er hensigtsmæssigt, fordi mange produktionsmedarbejdere pendler langt til arbejde. Produktionsarbejderne skal ikke sidde den lange tur hjem i bilen med en skade, der skulle have været tilset hurtigt.

Sådan fortsætter det bordet rundt med en række forskelligartede opgaver. Nogle arbejdsopgaver er faste eller følger et årshjul, så de kommer tilbage med faste intervaller, mens andre, som de ovenstående, er mere ad hoc og opstår på baggrund af noget, der bliver besluttet oppefra eller udspringer af specifikke hændelser, som sker ude i produktionen. Allerede inden morgenmødet helt er færdigt må de første ofte af sted til andre møder. Så er dagen i gang med aftaler, opringninger, mails og af og til "ryg til ryg-møder". Så vidt muligt spiser teamet frokost sammen ved et mindre bord i kantinen, og når medarbejderne er sammen på kontoret, er tonen jovial, og der bliver små-drillet, knast peberbolsjer og vendt problemstillinger med en kollega. Af og til bliver der også givet luft for nogle af de frustrationer, der måtte være over personer, de ikke føler, de er "aligned" med, hvilket betyder, at man ikke er enige om, hvad der skal prioriteres, eller hvordan man når målet (jf. forrige kapitel om 'sikkerhedsarbejde'), eller over for et organisatorisk system, som medarbejderne af og til oplever som tungt og trægt.

Det er et dedikeret team, og det er tydeligt, at "sikkerhed" ikke blot er et arbejdsområde, men også en "sag". Man fornemmer det i de lange arbejdsdage, i den oprigtige bekymring og måske særligt i frustrationerne, når noget ikke går godt, eller når man oplever, at andre i virksomheden ikke bakker op om "sagen". I et interview med Jens, hvor jeg spørger til hans baggrund for at arbejde med sikkerhedsområdet bliver det, at det er en "sag", der arbejdes for, gjort mere eksplicit:

"Jeg har arbejdet i Videbæk på lageret. Og så kom jeg med i sikkerhedsgruppen, og der har jeg sådan set været lige siden. Men det ramte mig først sådan for alvor dengang med [medarbejderes navn], hvor der var den sag med ham, der

kom så galt af sted. De havde lavet sådan en film om det. Først tænkte jeg, det bare var en af de der film om sikkerhed fra internettet. Men da det så var fra vores eget firma, så blev det rigtig stærkt, og dengang han [medarbejderne fra filmen, der var kommet til skade] så stod der iblandt os og man kunne se, hvor godt han var kommet sig – jamen det var stærkt, synes jeg. Du kan også høre det på min stemme. Det er sådan helt så hårene de rejser sig. Der tænkte jeg for alvor, at dette her giver mening at arbejde med.”

(Interview lokal sikkerhedsmedarbejder)

Passionen omkring arbejdet og vigtigheden af ”sikkerhed” (som både en ledelsesprioritet og en særlig opmærksomhed i udførelsen af produktionsarbejdet) bliver forsøgt videregivet til produktionsarbejderne, sikkerhedsorganisationen [altså den lovpligtige instans, der bl.a. består af en leder og valgte medarbejdere], chefer, og hvor den lokale sikkerhedsafdeling ellers har mulighed for at påvirke.

At *påvirke* synes netop centralt, fordi arbejdet med ”sikkerhed” (forstået som intentionen om at reducere antallet af arbejdsulykker udmøntet i særlige aktiviteter, der handler om at registrere, indrapportere, lave metaanalyser, videreformidle og skaffe opbakning) for det lille team er en ”sag”. Arbejdet bliver i Webers forståelse et ’kald’. Weber viser i sin udforskning af sammenhængen mellem religion og livsførelse, hvordan den protestantiske etik transformeres til en ny økonomisk og arbejdsmæssig adfærd, der ses i den spirende kapitalisme. Den protestantiske etik bliver til en særlig arbejdsmoral, hvor arbejdet bliver vejen til at tjene Gud og sikre frelse (1972 [1904-1905])³⁶. På den måde bliver arbejdet et *kald*, der forpligter én i en overordnet sags tjeneste. I denne kontekst betragtes arbejdet dog ikke som et decideret kald, men som vigtigt, fordi det skal gøre noget godt for *nogen*.

Det er produktionsarbejderne, der er den primære målgruppe og deres ”sikkerhed” (forstået som en tilstand fri for ulykker), der er central. Derfor er det også vigtigt at nå ud til dem med budskaberne om at overholde reglerne, passe på, stoppe op, tænke sig om og sige fra, hvis der er behov for det.

Vi skal i det følgende se lidt nærmere på mødet med målgruppen for den lokale sikkerhedsafdelings arbejde.

³⁶ Heri viser Weber, hvordan det at arbejde hårdt bliver set som en måde at tjene Gud, hvorved arbejde i sig selv kommer til at fremstå som det etisk rigtige og ”gode”. Gennem den historiske analyse af den protestantiske etik viser Weber således, hvorfor arbejdet indtager så central en plads i vores moderne samfund (Weber 1992 [1904-1905]).

Introduktionsmøde: Fra individ til målgruppe

Det første møde med og påvirkning af produktionsarbejderne er den obligatoriske introduktionsdag, som alle (jeg inklusiv) skal igennem, inden man begynder i produktionen. Her bliver historien fra filmen om medarbejderen, der kom så slemt til skade, men var kommet sig og stod der mellem dem til et stormøde, genfortalt. Jens fra sikkerhedsafdelingen, som står for "sikkerhedsgennemgangen" på introduktionsdagen forsøger at videregive vigtigheden af "sikkerhed" (forstået som en prioritet) og deler det øjeblik, han selv oplevede, da han opdagede, at det var en rigtig historie og hårene rejste sig på hans arm.

Jeg får sammen med gruppen af nye produktionsarbejdere forklaret regler og modtager mange formaninger og opfordringer til, at vi skal passe på os selv og hinanden. Vi får vist en humoristisk kortfilm fra internettet, hvor nogle animerede figurer gør alt tænkeligt galt i en produktionshal og eksempelvis bliver klippet midt over af en gaffeltruck, så blodet sprøjter ud i rytmiske stråler. Senere er al humoren forsvundet i en alvorlig kortfilm om en, der tager på arbejde og aldrig kommer hjem, hvor en voice-over med dyb og alvorfuld stemme forklarer om ulykkesstatistikkerne, mens vi ser en klassisk scene, hvor to politibetjente ringer på døren hos en ung kvinde med et barn på armen for at fortælle hende, at hendes mand ikke kommer hjem mere.

På alle måder forsøger Jens at nå mig og de øvrige produktionsarbejdere med budskabet om at passe på, og at det er uhyre vigtigt, at "vi kommer lige så hele hjem til vores familie, som vi tog på arbejde". Der er små pauser undervejs for at give tid til at lade pointerne synke ind. Til sidst opsummeres hovedbudskaberne, der nu står som korte, engelske sætninger på storskærmen og lyder:

- Tag vare på dig selv og andre (take care of yourself and others)
- Sikkerhed først – gå aldrig på kompromis med sikkerheden (safety first – we never compromise on safety)

"Sikkerhed" synes i denne kontekst at blive forstået både som fraværet af ulykker, men synes også at være et mind-set, man kan installere eller appellere til hos medarbejderen, hvilket blandt andet går ud på at overholde regler, tænke sig om, ikke gøre noget "uforsvarligt" og hele tiden huske, medtænke og prioritere "sikkerheden" – der i denne sammenhæng kommer til at fremstå som noget specifikt, man kan vælge til eller fra.

Jens forklarer os desuden, at "sikkerhed" (forstået som fraværet af ulykker) ud over at være et kundekrav også er en måde, hvorpå virksomheden kan illustrere over for kunderne, at man har kontrol over det man laver, for som det bliver forklaret: "Hvad siger det om et firma, at der er styr på sikkerheden? Det siger, at

der er kontrol over processerne, planlægningen af arbejdet, og at man kan levere det, man lover, til rette tid.”

På den måde bliver ”sikkerhed” associeret med kontrol og det ”at have styr på det”. ”En sikker virksomhed” er ikke blot et sted med få arbejdsulykker, men et sted med kontrol, som kunder kan regne med – et sted, som er troværdigt og ansvarligt. Dette perspektiv illustrerer, at ”det ikke sikre” modsat må findes dér, hvor der ikke er kontrol og planlægning. Spørgsmålet om, hvordan man skaber en arbejdsplads, hvor medarbejderne ikke kommer ud for en ulykke, synes således at knytte an til helt grundlæggende forståelser af, hvad ’en organisation’ er og skal kunne, nemlig at være en administrativ og social *organisering* af individer³⁷, og et system for koordineret og kontrolleret aktivitet (Meyer & Rowan 1977: 340). Man synes at fejle på nogle grundlæggende parametre, når man ikke kan vise, at man er i kontrol, hvorfor spørgsmålet om, hvorvidt ens medarbejdere kommer ud for en ulykke også bliver særligt følsomt i forhold til kernen i forretningen og troværdigheden som organisation. Sikkerhed og kontrol er altså forbundne forhold i denne optik. Og når der løbende forekommer ulykker i virksomheden, har man altså ikke den tilstrækkelige kontrol, synes at være oplevelsen hos Jens. Måske synes det derfor særligt nødvendigt at appellere til medarbejdernes egen agtpågivenhed og tydeliggøre alvoren af ikke at følge reglerne, handle ”fornuftigt” og ”passe på”.

Gennem de personlige beretninger og tragedier forsøger man altså at appellere til mig og de nye produktionsarbejdere om, at vi skal passe på os selv og hinanden. Man minder om livet uden for produktionshallen og italesætter dét, der for mange er hovedmotivationen til at søge arbejde i hallen, nemlig at kunne forsørge sin familie og have økonomiske midler til at kunne hygge sig med dem, når man har fri.

Historien fra filmen om ham, der kom så galt af sted synes at have til formål at personliggøre og erfaringsbasere de mange ellers upersonlige tal, generelle formaninger og regler, og synes dermed at fungere som en form for myte. Ikke i den forstand, at der med myter, som i dagligdags tale, menes noget opdigtet, men i den forstand, at fortællingen får social betydning (Barthes 1957) og bliver et link mellem den enkelte og det større sociale fællesskab, som arbejdspladsen udgør. Beskrivelsen af den tilskadekomne medarbejder peger således handlingsanvisende ud i fremtiden og demonstrerer for Jens, at ”sikkerhed” er vigtigt – både som ”sag” i hans eget arbejde og som et nødvendigt ”mind-set” hos produktionsarbejderne.

³⁷ http://denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Sociologi/Organisationer_og_institutioner/organisation (Hentet den 22/4-2017)

Rationalet i denne forståelse af "sikkerhed som et mind-set", er en fra undervisningsverdenen ikke ukendt antagelse om, at viden er en allerede etableret sandhed, som det handler om at overlevere.³⁸ Antagelsen er vedholdende på trods af forsøg på at gøre op med den både inden for læringsteori (Dewey 1938, Lave & Wenger 1991) og specifikt i sikkerhedsforskningen (jf. bl.a. Baarts 2004, Knudsen 2006, Grytnes 2013). Ikke desto mindre spiller forståelsen af "sikkerhed som et mind-set" en central rolle i den måde, introduktionsdagen er bygget op på. Det er således her den lokale sikkerhedsafdeling har mulighed for at oplyse og præge medarbejderne inden de fordeles rundt i virksomheden. I den forbindelse fortæller Jens i et interview, hvordan han i forberedelserne til introduktionsdagen har gjort sig overvejelser om, hvordan han gennem historier og film taler både til de nye produktionsarbejderes "hoved" (altså logik) og "mave" (altså følelserne – som eksempelvis det at skulle hjem til sin familie igen) for derved at have gjort, hvad han kan for at budskabet om, at "sikkerhed er vigtigt" (som en prioritet og et forhold, man kan vælge *til*) bliver modtaget.

Efter de mange oplæg på introduktionsdagen kommer sikkerhedsrepræsentanterne fra lagerafdelingerne og de forskellige produktionshaller og henter de nye medarbejdere. Ude i områderne får produktionsarbejderne, ligesom jeg selv, sidemandsoplæring i deres specifikke arbejdsopgaver, og herfra (altså efter introduktionsdagen) er kontakten mellem produktionsmedarbejderne og den lokale sikkerhedsafdeling primært indirekte og har form af papirer med risikovurderinger og præsentationer af nye sikkerhedsinitiativer, der typisk går gennem teamlederne. Den anden vej kanaliseres information fra produktionen "opad" i virksomheden via spørgeskemasvar, eksempelvis svarene i den årlige APV [Arbejdspladsvurdering] og ellers gennem ulykkesstatistikkerne. Det er de lokale chefer, teamledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der står for al daglig kommunikation, og som har ansvaret for, at hverdagen fungerer. Ifølge den sikkerhedsansvarlige er det derfor også dem, man så vidt muligt bør give ansvaret til. En ofte hørt sætning er således, "at problemerne bør løses på så lavt et niveau som muligt og kun eskaleres op [opad i virksomheden], hvis man ikke kan finde en løsning".

Efter introduktionsdagen slipper den lokale sikkerhedsafdeling således produktionsarbejderne af syne, og de dukker typisk først op igen i de lokale statistikker, hvorfor medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling oplever, at det er svært at vide præcis, hvad der sker i produktionshallerne, og hvilken betydning deres initiativer har. Det er dog hele tiden produktionsarbejderne, man indirekte arbejder for ved at have "sikkerhed" (forstået som reduktion af ulykker) som *sag*. På den måde forsvinder de aldrig ud af syne som målgruppe – blot som enkeltindivider.

³⁸ Dewey der netop ønskede at gøre op med denne forståelse af læring som noget, der passivt overflyttes til individet argumenterede i stedet for en forståelse af læring som en "doing" (Dewey 1938) og lægger således grundstenene for praksisbaserede læringsteorier (som det eksempelvis ses hos Lave og Wenger 1991).

Det synes at være kombinationen af, at man er dybt passioneret omkring "sikkerhed som sag", men kun får en indikation af, hvad ens arbejde betyder gennem den uomtvistelige statistik samt ikke at kunne se, hvad der *egentlig* sker, der gør arbejdet i den lokale sikkerhedsafdeling svært og er med til at give oplevelsen af frustration.

Lad os i det følgende se nærmere på dilemmaerne ved at have "sikkerhed som sag" i denne kontekst og senere i analysen dykke ned i oplevelsen af frustration.³⁹ Vi skal bl.a. se nærmere på en række dilemmaer i arbejdet med "sikkerhed", som har til formål at vise nogle generelle udfordringer, der knytter sig til arbejdsområdet. Det skal altså ikke læses som en kritik af en *specifik* praktisering af dette arbejde.

Lange dage og spørgsmålet om nul ulykker

Passionen, alt det man gerne vil, oplevelsen af, at der er lang vej til det mål man vil nå, og fornemmelsen af et tungt hvilende ansvar bevirker, at dagene ofte bliver lange for det lille team. Til et mandagsmøde bliver arbejdsbyrden tager op:

"Det kommer af mange ting [det her] - det kommer bl.a. også af, at [chefens navn] har set en medarbejder sidde her til sent, og så er han så opmærksom og god en chef, at han siger noget. - For hvis vi ikke siger noget, så accepterer vi det stiltiende.

Og der har jeg [som afdelingschef] presset for meget på, og det tager jeg 100 pct. på min kappe. Der skulle jeg have været bedre. Som den afdeling vi er, der skal vi gå forrest. Ellers er det hult, det vi kommer med.

Jeg kunne godt høre, da jeg skulle forklare [chefens navn], hvorfor vi har så travlt, at vi ikke selv overholder reglen... Jamen, så begyndte jeg jo at forklare, men dér kunne jeg godt mærke, at de ord de smagte ikke så godt. Så det vil jeg godt indstille til: Hvis vi har et aftenkursus – jamen, så møder vi først ind til middag, og har vi lange dage, fordi der ligger noget tidligt og sent, så får vi ordnet noget shopping, går en tur og lignende indimellem.

³⁹ Min intention er her at fremskrive nogle af de udfordringer, der synes at være i arbejdet, som knytter an til nogle generelle pointer. I kapitlet fremhæves derfor en række problematikker og altså ikke i udgangspunktet det, man er stolt over, og som man mener at have opnået. Dette fokus er for at tydeliggøre nogle af de udfordringer, der synes at være med arbejdsområdet generelt og skal ikke læses som en kritik af en *specifik* praktisering af dette arbejde.

I har egentlig bare løftet alle de opgaver, jeg har sat jer til, og bare taget bolden og løbet med den, fordi I er så ihærdige, så der er ingen kritik til jer. Jeg tager det 100 pct. på min kappe. Det er mig, der har villet så meget. Men vi skal overholde den 11-timers regel.

En udfordring er således at balancere alle de ting, man gerne vil, føre alle de idéer, man har ud i livet og samtidig selv have et overkommeligt arbejdsliv. "Ikke stiltiende at ville acceptere ting, man ikke synes er i orden" betød, at der måtte handles på mange ting her og nu. Hele tiden at ville "drive sikkerhedsarbejdet fremad" gjorde, at man selv blev et dårligt eksempel på det arbejdsmiljø, man forsøgte at skabe og værne om andre steder. På mange måder er virksomheden som en centrifuge, fik jeg beskrevet, der suger én ind med alt det, der hele tiden skal løses, gøres og tages stilling til. Og enten elsker man denne arbejdsform, eller også bliver det hurtigt alt for meget, forklarer Kirsten fra afdelingen, og beskriver virksomheden som sådan et sted, hvor der hele tiden sker tusind ting, hvor der er fart på, og man er med helt fremme, også i form af det produkt, man sælger – vindmøllerne – som helst skal være førende på verdensmarkedet. "Det er sådan, enten kan man lide det eller også kan man slet ikke," siger Kirsten og uddyber ved at fortælle, at der er mange, især af cheferne, som kommer ind og tænker, nå-ja, produktion, det er sådan noget stabilt, forudsigeligt, LEAN-noget lige som i bilindustrien – og så finder de ud af, at det er det bare ikke. Så enten bliver man skræmt og stopper igen efter kort tid, eller også bliver man fanget af det. "Jeg har selv været her i syv år, så du kan jo se, hvilken gruppe jeg tilhører," siger hun og griner.

Men selv for dem, der holder af det høje tempo og de akut opståede problemer kan det altså af og til blive for meget og få personlige konsekvenser. "At arbejde med sikkerheden" bliver af teamet grundlæggende betragtet som vigtigt – menneskeligt og organisatorisk. Og selv om man ikke føler sig direkte ansvarlig, når der forekommer ulykker i produktionen, er det alligevel overordnet ens arbejdsopgave og ansvar at reducere antallet af ulykker. Dette 'ansvar' kommer meget godt til udtryk i en tale på et af de halvårige sikkerhedsstormøder.

På sikkerhedsstormøderne præsenteres og diskuteres 'sikkerhedsarbejdet' gennem foredrag, taler, præsentationer og workshops. Til et af stormøderne indleder en overordnet chef mødet med en tale, hvori han genfortæller sine refleksioner vedrørende virksomhedens "Zero Harm vision" til forsamlingen af omkring 100 medarbejdere, der alle i et eller andet omfang er beskæftiget med "sikkerhedsområdet" (såsom medarbejderne fra den lokale sikkerhedsafdeling, arbejdsmiljørepræsentanter, lokale produktionschefer m.fl.). Han siger:

”Jeg har tænkt lidt over det her med ”Zero Harm” – altså kan vi det? Kan det overhovedet lade sig gøre? Og jeg er kommet frem til, at det er det eneste rigtige. Vi kan jo ikke ikke have ”Zero Harm”.

Chefen forklarer i talen til sikkerhedsstormødet om sine overvejelser vedrørende ”Zero Harm” (Dvs. det at have nul ulykker i produktionen – også refereret til som nululykker-vision). Han tvivler tilsyneladende på, at det er gennemførligt at forhindre *alle* ulykker, ”at man kan køre en produktion” med så mange ansatte, der dagligt omgås så store, tunge, giftige og på andre måder farlige ting uden at én eneste kommer ud for en ulykke. Erfaringen med livet, hvor alt muligt kan gå galt, siger én, at det er usandsynligt. Men som chef bliver det alligevel utænkeligt *ikke* at gå ind for det, ikke at skrive under på, at man vil arbejde for, at det lykkes og være en varm fortaler for det på møder som dette – for alt andet ville i hans optik være det samme som at lægge ansvaret fra sig. Det ville være ikke at gøre det *godt nok*.

Talen og chefens overvejelser illustrerer dilemmaet i arbejdet. På den ene side synes det at være uden for rækkevidde – måske ligefrem utopisk – at der ikke skulle forekomme ulykker i virksomheden. På den anden side og i nøjagtig samme moment, som man når frem til den konklusion, bliver det også klart, at der ikke er andet at stille op end netop at have dette mål. Som chef med et overordnet ansvar er det ikke ”godt nok” at acceptere bare én ulykke. Hver eneste ulykke er én for meget. Sådan må det være for en chef, som tager ’ansvar’ for sine ansatte, også selv om fornuften siger én, at det er så godt som umuligt at opnå. Dette taler ind i den eksisterende samfundslogik, som beskrevet i kapitel 3, hvor antagelsen om, at det netop er muligt at kortlægge, kontrollere og dermed i sidste ende forebygge ulykker (Green 1997: 13) bevirker, at det er uansvarligt og moralsk forkert ikke at gøre det.

At have ”sikkerhed som sag” placerer således ’ansvar’ centralt i arbejdet. ’Ansvar’ beskrives som et begreb, der peger både mod individet via evnen til at *tage ansvar for sig selv* og mod andre: ”(...) especially those whose circumstances places them in need of the care and concern that follows from empathy, and an understanding, usually implicit, of the shared vulnerability of human beings (...)” skriver antropolog John Cash (2012). Selv om vi normalt forbinder begge aspekter med begrebet er de ifølge Cash gledet fra hinanden i vores moderne samfund, hvor det i moderne demokratier og neoliberale økonomier antages, at borgerne er individualister, der rationelt kalkulerer deres egen interesse og handler i overensstemmelse hermed. Dette bevirker, skriver Cash, at enhver, der fejler i at ’handle ansvarligt’ i forhold til sin egen interesse bliver betragtet som *et problem*, der nødvendigvis må disciplineres (Ibid.). Denne tendens medfører, at vi anses for at leve i en tid, hvor empatien og det at tage ’ansvar’ for andre er for nedadgående. En lignende forståelse findes hos Richard Sennett, der skriver, at den nye kapitalisme frembringer ’overfladiske relationer’,

hvor medarbejderne oplever, at virksomhederne ikke vil gøre noget for dem, hvilket omvendt fører til, at de har lav loyalitet over for virksomhederne (Sennett 2006: 63ff.).

I denne kontekst betyder det at tage et individuelt 'ansvar' som chef imidlertid også at tage 'ansvar' for sine medarbejdere – ikke blot som en vej til målet om at være en god chef, men som et mål i sig selv. Det synes derfor centralt at påpege, at 'ansvarligheden' som en orientering rettet mod andre, modsat den beskrevne tendens, også er at spore i moderne økonomier og markeds kontekster som denne, ikke blot i modsætning hertil. Passionen vedrørende "sikkerhed som sag" illustrerer dette. Herved skriver arbejdet sig ind i en genopstået interesse for og opmærksomhed mod det, der er blevet kaldt 'affective labor', som i dag ikke blot betragtes som værende i modsætning til eller i udkanten af det moderne arbejdsmarked, men centralt integreret heri (Hardt 1999). For Hardt peger interessen for 'affective labor' oplagt mod en analyse af 'biopower', som i Hardts forståelse ikke blot er et magtredskab, der virker oppefra, men som også kan betragtes nedefra gennem en interesse for 'affective labor', der har at gøre med skabelsen af liv, sociale relationer og opbygning af samfund (1999: 98).

I henhold til denne omtale af 'biopower' og Cash' pointe om, at 'ansvarligheden' både peger mod andre og én selv, er det centralt at bemærke, at antagelserne om det 'ansvarlige' individ også spiller en væsentlig rolle i virksomheden, hvor man netop prøver at fremhæve vigtigheden af "sikkerhed som mind-set" hos medarbejderne og appellerer til deres 'ansvarlighed' gennem formaninger om at passe på sig selv og ikke "gøre noget dumt". Også i denne kontekst skal det ikke-ansvarlige individ disciplineres og i værste fald sanktioneres. Vægtingen af 'det individuelle ansvar' står dog ikke i et modsætningsforhold til 'ansvaret' for andre og et oprigtigt engagement heri. De to er her ikke gledet fra hinanden, men træder frem skiftevis i arbejdet med "sikkerhed som en sag".

Fra et sådant ståsted, hvor man oprigtigt føler sig ansvarlig for sine medarbejdere, er reduktion af arbejdsulykker både en "sag" og en helt grundlæggende udfordring i ens arbejde – og for at det giver mening at udføre dette arbejde, må man nødvendigvis tro på, at det kan lykkes.

Der argumenteres i sikkerhedsforskningen (Zwetsloot et al. 2017) for, at "Zero Harm vision" ofte bliver misforstået i det praktiske arbejde i virksomheder. Intentionen med tilgangen er at afføde et syn på ulykker som nogle, det er *muligt* at forebygge, og herved aflive forståelsen af, at nogle ulykker er "hændelige uheld", altså noget, der bare sker, og som man må leve med. Tilgangen "Zero Harm" skal forstås som en holdning og en kontinuerlig arbejdsproces – en vision og ikke et mål. Den kritiske pointe går dog på, at visionen ofte netop bliver betragtet som et reelt mål i nogle virksomheder, og man advarer mod, at det at arbejde målrettet mod "nul ulykker" kan føre til underrapportering af de ulykker, der faktisk forekommer.

I en virksomhedskontekst som denne, hvor tal, effekt, mål er en integreret del af den måde, man vurderes på og selv vurderer andre på synes det dog vanskeligt at have en vision, der ikke også er et faktisk mål. Og for den 'ansvarlige' chef og det 'ansvarlige' team synes ambitionen om at have nul ulykker på én gang både uopnåelig og nødvendig. Dette paradoks bevirker, at der er elementer i arbejdet, som kan komme til at fremstå 'absurde'.

Uforudsigelighed og at gøre sit arbejde godt

"Can we know the risk we face, now and in the future? No, we cannot; but we must act as if we do."

(Douglas and Wildavsky 1983: 1)

En dag vi går over pladsen fortæller den sikkerhedsansvarlige frustreret, at der i det forgangne regnskabsår⁴⁰ har været en række "LTC'er" (altså arbejdsulykker), men at de tal blandt andet inkluderer en medarbejder, der faldt i sit eget snørebånd og forstuede armen, en der vrikkede om på en kantsten på parkeringspladsen, og endelig en, der skrabede skinnebenet, så der efterfølgende gik betændelse i såret. Alle tre hændelser foregik på matriklen, hvorfor de officielt tæller som arbejdsulykker, men alle ulykkerne skete langt fra produktionen og det, som den sikkerhedsansvarlige betragter som "det egentlige arbejde". Den sikkerhedsansvarlige synes faktisk ikke, det har noget med arbejdsulykker at gøre og er frustreret over de negative tal i hans tabel. I en så stor virksomhed som denne bliver man hele tiden målt og vejret på tal og statistikker. Men man kan ikke se af tallene, at manden fald på parkeringspladsen, blot at ulykkestallene er højere end sidste år. Det ved den sikkerhedsansvarlige, og derfor frustrerer hændelserne ham.

Heri er der to interessante ting at bemærke. Det første er en problematik omkring tal og kategorier, der ikke nødvendigvis giver, hvad der opleves som et retvisende billede af virkeligheden. Dette skal jeg vende tilbage til. Det andet er frustrationen over ulykkerne i sig selv.

Eksemplet med produktionsarbejderen, som falder i sit eget snørebånd, ikke engang under arbejdet, men på vej hen til arbejdet, synes at understrege og sætte udfordringerne med forebyggelsesarbejdet på spidsen. For kan man forebygge dét, spørger den ansvarlige sig selv og brokker sig frustreret. Betyder ulykken, at man skal lave regler om, at der kun må bruges sikkerhedssko med velcrolukninger, så der aldrig vil være

⁴⁰ I virksomheden er det ikke kalenderår, men derimod virksomhedens regnskabsår fra oktober til oktober, der styres efter

et snørebånd at falde i, eller hvad kan man stille op? De nævnte ulykker synes næsten absurde for ikke bare den sikkerhedsansvarlige, men også de øvrige medarbejdere, der bliver involveret i ulykkesundersøgelsen og -analysen. Ikke fordi det er ualmindeligt eller mærkeligt at falde – måske snarere, fordi det er så trivielt, at man ikke havde tænkt over det som noget, man skulle være opmærksom på for at nedbringe arbejdsulykker. Og selv hvis man var opmærksom på det, hvad skulle man så gøre?

Antropolog Nina Vohnsen skriver om 'det absurde' i sin ph.d.-afhandling, der undersøger et forsøg med ændringer på dagpengeområdet i Danmark. Hun viser, hvordan arbejdet for de berørte medarbejdere i kommunens jobcentre og hos "anden aktør" på mange måder opleves som absurd, og argumenterer for, at denne absurditet må tages alvorligt som analytisk afsæt og udgangspunkt for at forstå medarbejdernes arbejde. Vohnsen viser, hvordan arbejdet indeholder en lang række divergerende mål, der står i vejen for hinanden, hvilket bidrager til oplevelsen af, at det er absurd og formålsløst (Vohnsen 2011). Det virker også hensigtsmæssigt i dette tilfælde at tage oplevelsen af det absurde alvorligt – fordi den beror på noget reelt: Nemlig et dilemma mellem at skulle forebygge noget, der er så dagligdags og almindeligt, at det ikke synes at kunne forebygges. Alligevel bliver man målt på det, fordi en ulykke er en ulykke, og derfor skal man forsøge at komme med et løsningsforslag. Ingen ønsker således, at det skal ske igen, fordi ingen vil have de dårlige statistikker, og fordi systemet er opbygget på en sådan måde, at en indrapporteret ulykke skal have en "løsning" inden for et vist antal dage. Når man er ansat til at komme med løsninger, er det ikke en mulighed, at der ikke findes nogen. Derfor bliver man nødt til at gøre *noget*, hvilket af og til opleves som absurd.

Hvad man forsøgte at gøre i sagen med produktionsarbejderen, der faldt på kantstenen på parkeringspladsen og vrikkede om, får jeg fortalt af en tidligere teamleder – her gengivet fra mine feltnoter:

Jeg taler med en produktionsmedarbejder om, hvad man gør i virksomheden for at reducere arbejdsulykker. Man gør meget, som medarbejderen synes er godt, men han fortæller også om nogle eksempler, han synes, "er helt vanvittige":

"Der var på et tidspunkt sådan en fyr ude på parkeringspladsen, der trådte skævt på foden, da han gik over kantstenene derude. Vi har sådan nogle kantsten, der er sådan skrå (han viser med hænderne, hvordan kantstene er skrå, og hvordan manden trådte skævt på den.) Det var dengang, jeg var teamleder. Så blev vi kaldt til en helvedes masse møder. Og vi gik ude på parkeringspladsen og kiggede på de her [kantstene]. Og så var der en af de "høje chefer", der foreslog, at det kunne være det var bedre, hvis man skiftede kantstenene ud, så det var sådan nogle almindelig firkantede nogle, så der ligesom var et mere regulært

trin. Jeg havde det bare sådan, hvad er jeg med i, det der eventyr – hvad er det nu? – Kejserens Nye Klæder. Ja, hvor man var ham drengen, der skulle sige, om ikke de kunne se, at det var bindegalt? Men man siger jo ikke noget, når det er en af dem med mange stjerner på skulderen. Men de kom da heldigvis fra det igen.” Han griner og siger, at man nok ikke bliver så populær, hvis man kommer og beder om nye kantsten til 15 millioner – for at skifte dem ud i hele [virksomhedens navn]. Det er ellers ikke, fordi... de har penge nok, men... - En anden kollega, der lytter med joker om, at der nok ellers havde været en brolægger, der var blevet glad.

Her træder det absurde tilsvarende frem. Det er en absurditet, der empirisk beskrives som ”det er vanvittigt”, ”bindegalt” eller som at være med i ”Kejserens Nye Klæder” og at have lyst til med et barns umiddelbare tilgang at påpege, at kejseren er nøgen – uden at være i stand til det på grund af ens position i virksomheden og af respekt for de overordnede. Det er en absurditet, der opleves som en frustration hos den sikkerhedsansvarlige over at have dårlige tal i sin statistik, som han både oplever som ikke-retvisende, og som han heller ikke ved, hvad han skal stille op med, nu det tilsyneladende er en arbejdsulykke og dermed hans ansvar. I sin analyse af absurditet skriver Vohnsen med henvisning til filosofen Thomas Nagel at ”the sentiment of absurdity is the result of the human capacity to step back and look at one’s own practice in a disengaged way” (2011: 29). Det er netop denne selvrefleksion vedrørende ens arbejdsopgave med at forebygge ulykker, knokle løs et helt andet sted (i produktionshallen), ”få en ulykke” i statistikken på grund af noget, der opleves helt banalt, opdage at også dét falder ind under ens ansvar og ikke ane, hvad man skal stille op, der får oplevelsen af absurditet frem. Og det er angiveligt samme dilemma mellem ikke at vide, hvad man skal gøre, men være nødt til at gøre *noget*, der får den pågældende chef i det ovenstående eksempel til at foreslå, at andre kantsten måske kunne være en mulighed. Alle synes fanget i at skulle gøre *noget*, selv om der ikke umiddelbart synes at være noget at gøre. At skifte kantstenene ud er en aktiv handling og betragtes derved i virksomhedens ulykkessystem som en ”korrigerende handling”, hvorved man officielt kan sige at have fundet en ”løsning” inden for rammerne og rationalet. En løsning, der måske nok fremstår absurd ud fra en dagligdags common sense-betragtning, men som er meningsgivende inden for rammerne af ulykkessystemet, hvorfor forslaget for en stund reelt overvejes, inden det forkastes.

Dilemmaet i gerne at ville forebygge, men ikke vide hvordan, synes at blive forstærket af, at arbejdet er en *sag*. Fordi arbejdet med at reducere antallet af arbejdsulykker er et ansvar, man tager på sig, og en sag man kæmper for, er det ikke lige meget for den citerede chef, den sikkerhedsansvarlige og medarbejderne i den

lokale sikkerhedsafdeling, hvordan det går. Frustrationen kommer af at gøre sit arbejde så godt man kan og få anmærkninger, som man ikke synes burde tælle, og som man ikke ved, hvad man skal stille op med. Men oplevelsen af 'absurditet' kommer også af det helt grundlæggende spørgsmål: Kan man overhovedet forhindre, at en mand falder på en parkeringsplads? Forebyggelsesdilemmaet synes således at være, at "sikkerhed" i denne organisatoriske kontekst associeres med kontrol, mens man empirisk oplever en afmagt over for noget, der nærmer sig det ukontrollerbare. I det følgende skal vi se nærmere på dette dilemma.

At kontrollere usikkerheden

I kapitel 3 dykkede vi ned i den idéhistoriske udvikling, der har placeret ulykker centralt i vores moderne samfund. Her er ulykker på én gang et tegn på de moderne risikomodellers utilstrækkelighed og mulige cases, hvorpå selvsamme modeller kan vise deres værd, skriver Green (1997: 13). Modellerne synes at demonstrere menneskers evne til at 'håndtere' den fare, vi identificerer omkring os. Det er en håndtering, der i det industrialiserede arbejdsliv – og i mange andre områder at det moderne samfundsliv – i høj grad er formaliseret og professionaliseret.

Nærværende analyse fremhæver, hvor lidt plads der er til det uvisse, det ukontrollerbare og uforudsigelige, særligt i en virksomhedskontekst som denne, men også mere generelt i det moderne samfund, hvor risikobeskrivelser, -modeller og -analyser er stadig mere fremherskende (Jenkins et al. 2004: 18, se også Power 2004).

Samlet fremstår risikobeskrivelserne, -modellerne og -analyserne som forsøg på at håndtere den usikkerhed ('uncertainty'), der er en iboende del af det menneskelige liv. En usikkerhed, der beskrives som "lack of absolute knowledge: inability to predict the outcome of events or to establish facts about phenomena and connections with assurance" (Whyte 2009: 213).

Det er interessant, at sikkerhedsarbejdet, som beskrevet her, netop går ud på at søge en absolut viden – gerne repræsenteret i form af videnskabelig evidens – hvilket faktisk udmønter sig i gentagne forsøg på at "predict the outcome of events" og "establish facts about phenomena" (ibid.).

Problematikken for en specifik afdelings arbejde, som den er ridset op i det forudgående, illustrerer det store behov for kontrol, der efterspørges. I den moderne samfundsforståelse synes det modsatte af 'risiko' at være 'kontrol'. Kontrol er i dette tilfælde den analytiske aktivitet, der skaber 'handlerum' for at håndtere 'problemet' ulykker (Steffen et al. 2004), hvilket er i tråd med samfundsmæssige antagelser og idealer om at "tage skæbnen i sin egen hånd" og gribe styrende ind i fremtiden (Hacking 1990, Gell 2001).

Fra en hel anden kontekst, nemlig et dybdegående kendskab til livet i Uganda blandt landbefolkningen og i nogle tilfælde meget aids-syge mennesker, beskriver Susan Reynolds Whyte, hvordan varselstyndning her er en måde at kontrollere den 'uncertainty' (uvished), som et svigtende helbred repræsenterer. Fra en kontekst, hvor AIDS udover at være en diagnose også er en stigmatisering og en dødsdom, bliver varselstyndning og det ofte medfølgende råd om ofring et eksempel på noget, man kan *gøre*, en måde at *håndtere* det man står i. Det bliver med Whyte ord: "The means of controlling uncertainty formulated in particular ways and points towards possible futures" (2005: 259). Fra disse to vidt forskellige regionale og menneskelige kontekster synes behovet for at kunne handle således genkendeligt.

Ækvivalent til den handling, som varslingen repræsenterer for Whytes ugandiske informanter, forsøger mine at opnå kontrol gennem risikoanalyser, kortlægning af ulykker, rapporter, skemaer, diagrammer, flowcharts, adfædsregler. Alle er de redskaber til at gøre den fare, ulykker repræsenterer, håndgribelig og ikke mindst håndterlig.

Det kontinuerlige fokus på at regulere og kontrollere, men også ønsket om at forstå linket mellem "kultur og adfærd" som en vej til at styre eller i hvert fald forsøge at påvirke udfald kan således forstås ud fra denne oplevelse af *det nødvendige* i at opnå 'kontrol'. Set fra dette perspektiv synes kontrollen og ansvarligheden at hænge sammen.

Meget kvalitativ forskning i sikkerhed på arbejdspladsen er orienteret mod medarbejderne og altså den gruppe, der er genstand for netop den påvirkning og kontrol, som jeg beskriver i det ovenstående. I den forstand peger denne analyse mod den anden side af afsender-modtagerforholdet, end meget af den eksisterende sikkerhedsforskning (Baart 2004, Knudsen 2006, Grøn 2007, Grytnes 2013), hvor regler, sanktioner, forskrifter, formaninger, undervisning og deslige ofte problematiseres som et ikke-meningsgivende afsæt for det praktiske arbejde. Også blandt produktionsarbejderne betvivles kontrollen som et udgangspunkt, der vil afføde det ønskede resultat, som her, hvor to produktionsarbejdere diskuterer de mange regler, de skal arbejde efter i virksomheden:

"Nogle gange er reglerne også sådan, for meget. Så tror man næsten ikke, der kan ske noget, bare man følger reglerne, fordi der er en regel for det hele. Men det er sgu vigtigere, at folk, de tænker sig om. At man lige stopper op og vurderer og tænker sig om."

At stoppe op og vurdere i den konkrete udførelse af en given opgave er unægtelig afgørende og en integreret del af medarbejderens *kunnen* (Baarts 2004), men dette baserer sig på en umiddelbarhed, en nutid

(Grytnes 2013). Det forudsætter en mulighed for at handle i situationen, hvor værktøjet larmende møder cementen, og det er en mulighed, som den lokale sikkerhedsafdeling ikke har.

Set fra dette mere distancerede perspektiv er det *at skabe kontrol*, eksempelvis gennem regler, et muligt redskab i en kontekst, hvor man netop *agerer på afstand* og ikke har mulighed for at intervenere i nuet, stoppe op eller vurdere i udførelsen af arbejdet. Set herfra kan "sikkerhed" ikke blot være en integreret del af arbejdet, men må også forstås som det praktiske arbejde med at forsøge at skabe kontrol på afstand.

Det er den samme distance, forældre har, når de sender deres børn i skole og må forlade sig på at råbe "pas nu på" eller opstille regler for ruten. Fordi man ikke er der til at handle i nuet, må man forsøge at påvirke på afstand. Kontrollen er risikoens modsvar, men den er også ansvarlighedens.

I den følgende del af kapitlet skal vi se, hvordan man forsøger at skabe denne kontrol og platform for at kunne arbejde med "sikkerheden" (forstået som et mål om at reducere antallet af arbejdsulykker). Skal man opnå den ønskede kontrol, er en af udfordringerne, at genstanden for ens opmærksomhed "sikkerhed" (som et fravær af ulykker) fremstår usynligt og kun kan identificeres retrospektivt.

Usynlighed i arbejdet

Som nævnt er der en række overordnede forhold, som gør arbejdet i den lokale sikkerhedsafdeling udfordrende. Et af de forhold er, at "sikkerhed" (forstået som et fravær af arbejdsulykker) kun defineres negativt og derved er usynligt i det daglige arbejde. Sikkerhedsforskeren Erik Hollnagel påpeger, med afsæt i Weicks klassiske definition af sikkerhed som en "ikke-event" (Weick 1987: 118), at sikkerhed ofte forstås som fraværet af uacceptabel risiko, selv om det, som han skriver, på sin vis er lidt paradoksalt at tale så meget om noget, "der ikke er" (Hollnagel 2014: 5). I denne optik er "sikkerhed" et negativt defineret begreb, det er svært at få greb om.

Der følger logisk en række udfordringer af dette forhold. Hvordan redegør man eksempelvis for en "ikke-event", spørger Hollnagel (2014). Spørgsmålet stilles teoretisk, og for Hollnagel er det teoretiske svar at introducere et nyt sikkerhedsbegreb, som han kalder 'sikkerhed II', der modsat det tidligere 'sikkerhed I' skal være positivt defineret. I stedet for *fraværet* af ulykker skal fokus være på organisationens evne til at arbejde med deres modstandsdygtighed (ofte også rammesat som "resilience"). Det er imidlertid ikke helt klart, hvordan denne nye "positivt definerede sikkerhed" skal konkretiseres.

For mine informanter i den lokale sikkerhedsafdeling er det en udfordring, der må forsøges løst i den praktiske dagligdag. I deres arbejde er den grundlæggende negative definition – at produktionsarbejdet betrag-

tes som sikkert, når der ikke sker ulykker – en underliggende problematik. For hvordan ved man, at noget er ”sikkert”? Altså at ingen kommer ud for en ulykke? Spørgsmålet og svaret inkluderer et perspektiv på tid og tidslighed.

Tid, risici og arbejdsulykker

”Som socialt liv i almindelighed foregår også arbejdsliv med tid og ikke bare i tid,” påpeger Hastrup (2005: 194).⁴¹ I særdeleshed synes arbejdet med at reducere antallet af arbejdsulykker at være knyttet sammen med og forudsætte en særlig tidslighed.

At ville reducere ulykker handler, som al forebyggelse i øvrigt, om at gribe ind i fremtiden på en særlig måde. Anthony Giddens argumenterer i sit arbejde om risiko (1991) for, at det stærke fokus på risiko, som vi ser i vores samfund i dag, påvirker selve den måde, vi forstår tid på. I stedet for, at fortiden, som det blev anskuet tidligere, determinerer nutiden, så fører vores antagelser om risiko i fremtiden til, at vi træffer særlige beslutninger i nuet. Gennem en optagethed af fremtidige risici ændrer vi altså vores handlinger i nutiden i et forsøg på at undgå de risici, som vi mener at have forudset. Herved er der en konstant orientering mod fremtiden og forsøg på at agere hensigtsmæssigt i forhold til forventninger om denne.

I arbejdet med at forebygge arbejdsulykker ligger altså en forestilling om, at man kan gribe korrigerende ind i fremtiden. I den henseende er det en integreret del af den måde, hvorpå vi i det moderne samfund forstår tid og er orienteret mod fremtiden (Gell 2001). Samtidig ligger der i risikobegrebet (som beskrevet i kapitel 3), at det er noget potentielt – et *muligt* negativt udfald. Risiko er så at sige et negativt potentiale (Agamben 1999). I produktionshallen betragtes arbejdet set fra den lokale sikkerhedsafdeling som risikofyldt i den forstand, at der statistisk set er høj sandsynlighed for at komme ud for en ulykke. Der udarbejdes risikovurderinger for at tydeliggøre over for medarbejderne, hvor de skal være særligt opmærksomme, men det er langt fra givet, at det netop er dét, der er omfattet af risikobeskrivelserne, der fører til en ulykke – lige som det slet ikke er givet, at der overhovedet vil indtræffe en ulykke. Dette synes selvfølgelig i vores dagligdags brug af begrebet ulykke, men fremstår problematisk som genstand for nogens arbejde. Man må finde en måde at få greb om og kontrol over dette *mulige og potentielle*.

⁴¹ I pointeringen af, at arbejdslivet ikke bare foregår *i* tid, men også *med* tid er Hastrups teoretiske projekt at påpege, at arbejde er en social praksis, og som al anden social praksis er det en kontinuerlig forandringsproces. I forebyggelsesarbejde synes denne beskrivelse imidlertid særligt rammende. Det er dog ofte blot de intenderede forandringer, man har for øje, og ikke de mange allestedsnærværende og kontinuerlige forandringer, man selv både er genstand for og medproducent af.

I den lokale sikkerhedsafdeling arbejdes med to tilgange i forhold til tid: En reaktiv og en proaktiv. For den sikkerhedsansvarlige er forståelsen, at en organisation "sikkerhedsmæssigt modnes", hvilket vil sige, at man i begyndelsen må benytte en reaktiv (tilbageskuende) tilgang. Altså med afsæt i ulykker, som *er* sket må man forsøge at forbedre forholdene. Efterhånden arbejder man sig gennem registreringerne af de hændte ulykker, og der laves efterfølgende korrigerende tiltag, som ud fra tilgangen (der ligger i tråd med en af de klassiske ulykkesmodeller (Reason 2000), så at sige "lukker hullet", så samme ulykke ikke kan ske igen. Her ved vil færre komme til skade og man vil, ifølge tankegangen, se en gradvis reduktion af ulykker og i stedet kunne fokusere på at arbejde proaktivt med at forebygge ulykker.

Hvor den "reaktive tilgang" lukker et enkeltstående "sikkerhedshul"⁴² ved at sikre sig, at netop denne ulykke ikke sker igen, kan den proaktive tilgang ansues som en proces, hvor man tilsvarende ser på det, der *er* sket, men forsøger at identificere de store linjer og mønstre. Ulykkesforebyggelse bliver altså, som beskrevet i kapitel 3, et analytisk forhold, som (hvis man er dygtig nok, forstås) kan bevirke, at man hele tiden kan være på forkant med det, der *kan* ske, i stedet for at være på bagkant med at lukke huller. I denne optik bliver enhver ulykke en "fej", noget som *kunne* have været forudset. I praksis er det dog ikke så enkelt, og der foregår i dagligdagen hele tiden en forhandling af "årsager". Som sociolog Judith Green skriver: "Ideal accidents may, then, be blameless and unpredictable events, but accident in practices are potentially surrounded by moral enquiry" (Green 1997: 3). I det følgende skal vi se nærmere på nogle af disse forhandlinger.

Det skal dog pointeres, at man i den lokale sikkerhedsafdeling må affinde sig med, at ens eget arbejde fortsat vurderes retrospektivt, selv om hele forebyggelsesarbejdet handler om at gribe ind i fremtiden. Først når arbejdsdagen er forløbet uden ulykker, og når året er omme, ved man, om der samlet set er flere eller færre ulykker end sidste år. Først dér kan "sikkerhedens" faktiske tilstand vurderes.

Den sociale forhandling og håndtering af ulykker

I den lokale sikkerhedsafdeling er en ulykke altså ikke bare en ulykke, forstået i den dagligdags brug af ordet, hvor det henviser til en hændelse, som er uforudset og som ingen har skyld i (Green 1997: 3), men et forhold, der burde have været gjort noget ved.

Da et "løfteøje" til en kran eksempelvis faldt ned i en produktionshal, dog uden at nogen blev ramt, men hvor man i hallen vurderede, at det potentielt kunne have været gået meget galt, blev hændelsen kategori-

⁴² Jævnfør den klassiske ulykkesforskningsmodel – Schweizerost-modellen – der ser vejen til ulykker som "huller" i sikkerheds-barriererne

seret som en meget alvorlig hændelse. Forståelsen var, at det løse løfteøjje burde være blevet "fanget" af et af systemerne, der skulle sikre, at en række ting, som eksempelvis værktøjet, rutinemæssigt blev tjekket. Alvorligheden var derfor ikke blot den potentielle skade, som løfteøjjet kunne have forvoldt, men også omfanget af, hvad der ellers kunne være galt, hvis systemet af en endnu ukendt grund ikke fangede de ting, der var hensigten, det skulle fange. Løfteøjjet blev derfor en meget omdiskuteret sag, der gik lige i hjertet af det systematiske forebyggelsesarbejde, fordi det system, man havde bygget op, af en eller anden grund ikke havde været tilstrækkeligt. Denne sag blev der brugt mange ressourcer på, men selv om den pegede på en alvorlig "fejl" i sikkerhedssystemet, var det *håndterbart*. Man måtte nødvendigvis gennemgå procedurer for tjek af værktøj og deslige, se om det blev udført som tiltænkt og om nødvendigt stamme systemet op – men det kunne håndteres inden for den systemiske logik, hvilket gjorde det håndterbart.

Modsat eksemplet med løfteøjjet var en række "hændelser", som man ikke helt vidste, hvad man skulle stille op med, og som frustrerede sikkerhedsteamet, fordi der ikke syntes at findes en "fornuftig" løsning. Dette var eksempelvis de beskrevne eksempler med produktionsarbejderen, der faldt i sit eget snørebånd, ham der vrikkede om, og ham som slog sit skinneben. Det var ulykker, der skabte ekstra frustration, fordi konsekvensen var, at den pågældende produktionsarbejder ikke kom på arbejde den eller de følgende dage, hvorved den umiddelbare uløselige og banale "ulykke" røg til tops i sikkerhedssystemet med det medfølgende krav om en løsning.

De "hændelser", som ikke vurderes som så alvorlige, og hvor der ikke er tale om en "systemisk fejl" vækker modsat de to foregående eksempler langt mindre postyr. Teamledere, arbejdsmiljørepræsentanter og lokale ledere diskuterer den seneste tids "hændelser" til formiddagsmøderne med det formål at nå til enighed om, hvilke korrigerende handlinger der bør udføres. Her er der ofte en række eksempler, hvor man bliver enige om, at "hændelsen" skyldes et forhold i arbejdet, som man ikke kan gøre noget ved. Det er eksempelvis, hvis en medarbejder støder ind i el-skabet, en af motorerne eller andet i nacellen, hvor arbejdspladsen er trang. I sådanne tilfælde bliver man nødt til blot at gøre produktionsmedarbejderen, der arbejder på den pågældende arbejdsstation, opmærksom på, at det kan ske. Rubrikken "korrigerende handling" bliver derfor udfyldt med "informér medarbejder", hvorefter man går videre til den næste sag.

Heri ligger en viden om og erfaring med, at ikke alle ulykker er "huller" i et sikkerhedssystem, som det blot handler om at "lukke". Nogle ulykker har med karakteren af arbejdet at gøre, og man må i "løsningen" oplyse om og kommunikere risikoen og altså have tiltro til den enkelte produktionsarbejders kropslige og håndværksmæssige evne til at kunne arbejde med og i den potentielt farlige ramme uden at komme til skade. I praksis er der altså en pragmatisk afvejning af, at ikke alt kan styres, og ikke alle ulykker er huller, der ikke er lukket eller udtryk for fejl i sikkerhedshåndteringen. Ulykker er noget, der kan ske, og hvis man

gør opmærksom på farerne, må det i nogle tilfælde betragtes som det bedste, man kunne gøre, og så kan medarbejderne tage deres egne forholdsregler. Herved flyttes løsningen fra regler og systemer helt ned på det individuelle plan og til relationen mellem den enkeltes krop og arbejdet. Så vidt muligt prøver man dog at finde en løsning af mere strukturel karakter, der ikke i samme grad hviler på den enkelte, lige som denne type løsning kun er mulig, hvis der er tale om en mindre alvorlig hændelse.

På den måde diskuteres hver ulykke, fordi der skal findes en løsning, og heri sker den uofficielle forhandling mellem de ansvarshavende parter, som officielt beror på, hvor alvorlig ulykken er, hvilket vurderes ud fra den påkrævede behandling, samt hvor sandsynligt man mener det er, at den vil gentage sig. I tillæg hertil synes den uofficielle vurdering desuden at gå på, hvilke reelle muligheder man har for faktisk at lave korri-gerende tiltag. Udfordringen med sikkerhedsarbejdet er at gøre dette – at vide, hvor det giver mening at sætte ind.

Dette sker eksempelvis ved at identificere, at nogle ulykker og nærved-ulykker kan grupperes som nogle, der f.eks. sker på vejen lige ved produktionen og på parkeringspladserne, når folk kører til og fra arbejde. Via en sammenkobling af ulykker og tværgående analyser kan man derfor i den mørke tid lave en "kom sikkert over vejen"-kampagne, når fabriksarealet er placeret på en sådan måde, at området gennemskæres af en stor og relativt befærdet industrivej. Herved grupperes, systematiseres og håndteres ulykker. På den måde er selv det proaktive arbejde baseret på et forudgående kendskab til, hvad der er gået galt, eller i hvert fald på et indgående kendskab til de mønstre, der er i arbejdet, i hallen og blandt produktionsmedarbejderne.

Gennem sådanne kampagner tydeliggøres også sikkerhedsarbejdet, hvilket kan være nødvendigt, da genstanden for ens arbejde – altså "sikkerheden" (som en tilstand i produktionen) i sig selv er usynlig og kun kan vurderes retrospektivt. Med kampagnerne forsøger man at forbedre "sikkerheden" (som reduktion af antallet af arbejdsulykker) samtidig med, at man demonstrerer, at man netop arbejder kontinuerligt med at forbedre sikkerheden. Sikkerhedsarbejdet synes at befinde sig midt mellem den usynlige sikkerhed i hallen og de mange synlige udtryk, man forsøger at give denne i form grønne gå-zoner, skilte, afspærringer, rækværk, kampagneplakater, oplysninger på informationsskærme osv.

Helt centralt i dette skisma mellem det synlige og det usynlige er kategoriseringspraksissen vedrørende arbejdsulykker. Netop fordi den lokale sikkerhedsafdelings arbejde er at skabe en "sikker" arbejdsplads, hvilket kun kan vurderes retrospektivt gennem antallet af arbejdsulykker, bliver det væsentligt, hvordan hændelserne bliver kategoriseret, fordi det er gennem kategoriseringen, at succesen eller det modsatte kan aflæses.

I det følgende skal vi derfor se nærmere på praksissen vedrørende ulykkeskategorisering.

Kategoriseringspraksisser

Som det er blevet påpeget, er det at kunne komme ud for en ulykke universelt, mens måder at klassificere og håndtere dem på, bestemt ikke er det (Douglas 1983, Green 1997). I dette afsnit skal vi opholdes os ved, hvordan ulykker forstås og inddeles i virksomheden, fordi det har betydning for, hvad der bliver henholdsvis usynligt og synligt og dermed åbner for særlige handlemuligheder.

Kategorisering er grundlæggende for os mennesker. Vi kan ikke forholde os til verden uden kategorier, med hvilke vi kan opdele og systematisere den. Derfor er studiet af klassifikation også et klassisk udgangspunkt for antropologiske analyser⁴³, da måden hvorpå vi opdeler og systematisere afspejler, hvordan vi ser verden, lige som kategorierne igen er afsæt for, hvordan vi forstår verden og muligheden for at handle i den (jf. bl.a. Lacoff 1987). Som følge heraf er kategorisering også et magtfuldt redskab, idet kategoriseringen har sociale implikationer. Dette ses eksempelvis, når antallet af "LTC'er" har betydning for kundernes vurdering af virksomheden, når 'sikkerhedsarbejdet' skal evalueres med afsæt i ulykkesstatistikker, eller når medarbejderen kan få erstatning, hvis det lægeligt og juridisk vurderes, at en given hændelse er en arbejdsulykke. Her har den måde, man systematiserer og kategoriserer hændelser på betydning for vores vurdering af, om en given medarbejder skal have erstatning, om en virksomhed forstås som ansvarlig, og om nogen kan siges at lykkes med deres arbejde. Kategoriseringen har altså sociale implikationer, og selve det at kategorisere er altså grundlæggende en social proces, der beror på en fælles forståelse af, at nogle ting, mennesker eller hændelser netop kan tænkes som værende "ens" på en særlig måde – altså en del af en bestemt kategori. Problemerne opstår, når man ikke er enige om klassificeringen, f.eks. hvordan noget passer i en specifik kategori, eller endnu mere grundlæggende bestrider den logik, som klassifikationssystemet er opbygget omkring.

I det følgende skal vi først se, hvordan en række nyansatte "safety officers" oplæres i at identificere en ulykke og klassificere den rigtigt, hvorefter vi skal dykke ned i de sociale forhandlinger, der foregår i dagligdagen, og som kommer til syne, når virkeligheden ikke synes at passe til kategorierne, eller når kategorierne modsat ikke synes at repræsentere virkeligheden retvisende.

⁴³ Durkheim og Mauss var nogle af de første til at studere klassifikationssystemer. Med bogen om primitiv klassifikation fra 1963 interesserede de sig for sammenhængen mellem social organisation og kategorisering. Siden har en lang række antropologer interesseret sig for sammenhængen mellem magt, samfundsstrukturer og klassifikation. Andre klassiske studier er Levi-Strauss "Den Vilde Tanke" (1970) og Mary Douglas' "Purity and Danger" (1966) mf.

Oplæring: At identificerer og håndtere en ulykke

Under mit feltarbejde bliver der ansat en række nye "sikkerhedsofficerer", som i dagligdagen skal virke som et bindeled mellem sikkerhedsrepræsentanterne i produktionshallen og den lokale sikkerhedsafdeling. Sikkerhedsrepræsentanterne er gradvist kommet til at sidde mere inde på kontoret, fordi der er mange administrative opgaver forbundet med sikkerhedsarbejdet såsom ulykkesanalyser, risikovurderinger, opfølgninger mv. De nye sikkerhedsofficerer er blevet ansat for bl.a. at varetage dette administrative arbejde, så sikkerhedsrepræsentanterne atter kan få mere tid til at være i produktionshallen. Tidligere på måneden har jeg sammen med sikkerhedsofficeren været til undervisning i risikohåndtering, som i dette konkrete tilfælde er en bestemt tilgang og et særligt it-værktøj, som virksomheden køber rettighederne til at bruge gennem en stor udbyder. I dag underviser en medarbejder fra den lokale sikkerhedsafdeling i, hvordan værktøjet skal bruges til at arbejde med ulykker i virksomheden. Her en feltnote fra undervisningssituationen:

Det der først og fremmest bliver understreget er, at "der skal være en sammenhæng mellem hændelsen og det, der sker". Underviseren giver en række eksempler på en "hændelse", men det synes ikke at være helt klart, hvad der menes, hvorfor en af sikkerhedsofficererne spørger: "Hvis nu en medarbejder klipper "en strips" (kabelbinder) over, og det var egentlig bare det, men der så efterfølgende er noget, der hæver op (en hævelse på hånden) – er det så ikke en hændelse?"

Underviseren understreger, at "det system I arbejder med er en *ulykkesdatabase* – det er *de events* – enten sket eller nærvæd – som vi har fokus på. "Occupationel illness"⁴⁴ – det er jo ikke noget, vi har magt over."

Det er altså kun en ulykke, hvis man kan føre den tilbage til en konkret event – den med stripsen er ikke en ulykke, forklarer underviseren. Vi skal ikke registrere os selv ihjel, pointerer han.

En anden officer blander sig i snakken og siger: "Der er jo også det der med, hvad kan vi gøre ved det?"

Underviseren fortsætter: "Hvis der ikke er nogen event, så er det ikke en ulykke! Og så kan vi ikke gøre noget." Han uddyber i en tone, der fastslår hans pointer: "Vores tilstand bærer vi rundt på hele tiden – vi (medarbejderne i sikkerhedsaf-

⁴⁴ Henviser i virksomheden til en sygdom eller tilstand, som arbejdet har forårsaget.

delingen og sikkerhedsofficererne) kan ikke gøre noget ved, hvordan folk spiser og dyrker motion osv. Hvis der er en, som falder om af sukkersyge, selv om han så døde – og lad os håbe det aldrig sker – så er det ikke en *ulykke*. Lad os se helt bort fra "occupational illness". Det skal registreres hos egen læge og Arbejds-skadestyrelsen. Så er der en, der har løftet bolte ned fra en palle, han har helt sikkert noget med sin skulder, *men det er ikke en ulykke*. Hvis der ikke er nogen "event", så kommer det ikke videre.

Første fase af at kunne lave ulykkesanalyser er altså at få afklaret, hvad der overhovedet tæller som en ulykke, og hvad der ikke gør.

Den samme sikkerhedsofficer som før markerer igen og spørger med henvisning til "sagen med stripsen": "Måske hvis det sker igen, så er det noget, man skal reagere på. For hvis nu hende med "stripsen" hun klipper 100 om dagen, så forstår jeg godt, hun får det (hævelse ved fingeren). Og der synes jeg, at det skal registreres på processen, for så er det måske noget, der kan føre til, at man laver job-rotation.

Nu i en lidt irriteret tone understreger underviseren: "Det er, når der er *et brud* (at der er tale om en ulykke). Når man kommer gående og er ved at få noget i hovedet. Det er vigtigt, at det er det (it-systemets navn) gør. Vi har risikovurderinger, (it-systemets navn) og opfølgning - så har vi APV (arbejdspladsvurderinger) – og det er noget *helt* andet. Vi skal ikke blande tingene sammen. Det er ikke effektivt. Om halvandet år kommer der et nyt (ulykkesregistrerings)system, mere ved jeg ikke. Men vi skal stadig registrere de samme ting. Det er bare, om vi handler i Føtex eller Kvickly."

Sikkerhedsofficererne øver sig på noget forskelligt materiale fra deres respektive afdelinger. En spørger til et billede af en palle, der står i et område med røde afmærkninger og siger "ok, så for at reflektere over den palle dér – er det så for langt ude tankespind, at hvis det brænder, og vi ikke kan komme ud – så er det en nærved-ulykke? – eller er det at tænke det for langt ud?" Ja, det mener underviseren, at det er – "I skal ikke se spøgelse," siger han.

(Beskrivelse fra feltnoter)

Det er altså ikke lige til at identificere ulykkerne, finde de rette grænser mellem kategorierne og vurdere, hvornår man har identificeret en "nærved-ulykke", eller hvornår man "ser spøgelse".

Det er tydeligt, at der i kategoriseringen af ulykker og i håndteringen af disse er behov for at lave en række subjektive og case-specifikke afvejninger. Efterhånden som undervisningen skrider frem bliver det tydeligt, at ulykker ikke er så simpel en kategori at arbejde med, og at det kræver et ret stort lokalkendskab at vide, hvad der er 'meningsfuldt' at kategorisere hvor, hvordan virksomhedens forskellige systemer spiller sammen (som APV og ulykkehåndteringsværktøjet), hvor balancen er mellem at registrere det nødvendige, men ikke "registrerer sig ihjel", at man kategoriserer alvorlige hændelser som "alvorlige", så man har mulighed for at handle på dem, men ikke overvurderer alvorligheden af for mange "hændelser", fordi hver eneste "alvorlige ulykke" kan ses hos hovedkvarteret.

At registrere noget bliver imidlertid også, som en af sikkerhedsofficererne har set i casen med kabelbinde- ren, en måde, hvorpå man får en platform at handle ud fra, og eksempelvis får mulighed for at lave job-rotation. Ulykkeskategoriseringen knytter således an til en lang række overvejelser, pragmatiske vurderinger, og forudsætter et omfattende kendskab til virksomheden og dens beslutningsgange. Måske er det derfor, at ingen af de nye sikkerhedsofficerer den dag når særlig langt i stakken af "hændelser", der skulle kategoriseres.

Jeg har medtaget ovenstående for at fremhæve, at mens risikoanalyser på afstand fremstår som objektive og eksakte, baseret som de er på matematiske modeller, så er de tydeligvis i praksis baseret på skøn. Dette viser også antropolog Åsa Boholm i en case om jernbanearbejde i Sverige (2015: 103, samt Boholm et al. 2012: 11). Her stilles spørgsmålene: Hvad er risikoen? Hvilke værdier er på spil? Hvordan skal disse værdier prioriteres, og bør risikoen for fugle prioriteres over eller under den for blomster, og er det eksempelvis værre, at et menneske får en fysisk skade end et psykisk traume? Dette er alle spørgsmål, der dukker op til overfladen i det praktiske arbejde, når omfattende projekter skal planlægges i selv helt lokale kontekster, påpeger Boholm. Risikoanalyser er ikke universelle, men forbundet til individuelle erfaringer og formet på baggrund af diskussioner og antagelser om udfald. Boholm påpeger (2015: 105), at hele udfordringen med sådanne risikoanalysemodeller er, at de er skabt for at være uafhængige af kontekst, værdier og etiske vurderinger, mens risiko, som Douglas påpeger i sin klassiske analyse af risiko og kultur, netop identificeres på baggrund af specifikke værdier og forståelser af, hvad der er noget værd, hvad der bliver betragtet som rigtigt/forkert eller godt/dårligt (Doyle & Ericson 2003). Risikoanalysemodellerne kan således ikke være kontekstuafhængige, når de risikoforståelser, de bygger på ikke er det. Derfor må risikostyring også nødvendigvis forstås som en situeret praksis (Gheradi & Nicolini 2003: 208).

Risikoanalyserne har imidlertid også en anden mere praktisk og specifik funktion – de er i sig selv systematiserende og ordensskabende. Men det kræver, at man hele tiden forhandler denne 'orden' internt, som det skete både i undervisningen, og når sikkerhedsofficererne ringer til hinanden eller til en af de ansatte i den lokale sikkerhedsafdeling for at få hjælp til at placere en "hændelse", eller når hændelserne bliver diskuteret på et af møderne mellem lederen, teamlederne og sikkerhedsrepræsentanterne.

Gennem klassificeringssystemet bliver en "hændelse" til en "ulykke" og dermed en konkret størrelse, der kan håndteres og tælles – den bliver reel og målbar. Risikomodelerne skaber altså en orden, hvorudfra der kan tildeles ansvar, og usikkerheden bliver inddæmnet og håndteret inden for den specifikke organisatoriske ramme.

Det ovenstående viser, hvordan ulykker identificeres, kategoriseres og håndteres i virksomheden af en gruppe nyansatte medarbejdere, som skal oplæres i det administrative system, der er for ulykker. Via kategoriseringer bliver særlige ting synlige – det, der falder inden for en kategori, kan ses og tælles, mens det, der falder uden for kategorierne, forsvinder ud af syne. Kategoriseringssystemer er altså optikker, gennem hvilke man ser verden. Kun det, der falder inden for kategorien kan ses og måles og får betydning højere oppe i virksomheden. På det lokale niveau er de mange forhandlinger og afvejninger, der går ind arbejdet med ulykkeskategoriseringerne dog nogle, man er meget bevidst om, omend kategorierne og ulykestallerne med tiden og på afstand kommer til at fremstå mere og mere eksakte.

I det følgende skal vi se nærmere på klassifikationssystemet vedrørende arbejdsulykker. Vi skal se, hvordan måden at klassificere på i praksis bevirker, at forskellige forhold bliver henholdsvis synlige og usynlige, og hvordan dette i dagligdagen fører til en lang række forhandlinger i virksomheden.

En del af arbejdet i den lokale sikkerhedsafdeling er at deltage i en række møder i bl.a. det, der officielt hedder "sikkerhedsorganisationen"⁴⁵, et organisatorisk organ, som man ved lovgivning er forpligtet til at have. Det består af medarbejdervalgte sikkerhedsrepræsentanter og en leder fra hvert område, som mødes for at diskutere sikkerhedsproblematikkerne. Medarbejderne fra den lokale sikkerhedsafdeling deltager også i møderne. I dag er der to med fra afdelingen ud over mig. Mødet foregår på en overordnet chefs kontor. Der er en masse punkter på dagsordenen, som skal diskuteres – ét af dem er "gå til lægen", hvilket illustreres i følgende gengivelse fra mine feltnoter:

⁴⁵ Jeg beskæftiger mig i afhandlingen ikke specifikt med dette, men inddrager som her diskussioner fra møder i det omfang, at disse er med til at illustrere nogle af de grundlæggende udfordringer, der er i arbejdet med sikkerhed i virksomheden. For et specifikt fokus på sikkerhedsorganisationen og dennes rolle i forbedringen af sikkerhedsarbejde, se eksempelvis psykolog Kent Niensens ph.d.-afhandling: Den Kulturformende Sikkerhedsorganisation (Nielsen 2008).

Jeg kender ikke den forudgående problematik, men kan forstå ud af oplægget på mødet, at der er et problem med kategorien "lægebehandling", og at problemet tilsyneladende går begge veje i den forstand, at der både er nogen, som går for lidt til lægen og nogen, som bliver sendt for meget til lægen. Arne, som er sikkerhedsrepræsentant, fortæller om en medarbejder i hans afdeling, der ikke vil have sygefravær, fordi han lige har flyttet afdeling, og derfor går han syg på arbejde. Han fortæller også om en anden produktionsarbejder, der bruger afspadsering, fordi han ikke vil melde sig syg. Det synes chefen er meget problematisk. "Det er svært at ændre holdningerne hos en kollega, hvis han har det sådan," siger Arne.

Ole, der også er arbejdsmiljørepræsentant, synes, at teamlederne i hans afdeling generelt sender for mange til lægen. Han siger, at der er nogle af de ting, de sender folk til lægen med, som han selv aldrig ville være gået af sted med. En splint i fingeren o. lign. Der har dog været eksempler, hvor en splint i fingeren har givet betændelse, så det er måske et dårligt eksempel, medgiver han, "men noget lignede". "Det giver jo ikke mening, at de skal derned og sidde (hos lægen), og læse avis bare for, at det ser rigtigt ud i en eller anden statistik".

Der bliver snakket om, at det er vigtigt at berøre noget af det, der ellers er tabu. Der har åbenbart været et problem med, at mange hændelser kom i "lægebehandlings"-kategorien, fordi det er den kategori lige under "LTC", som man bliver målt på og derfor helst ikke vil have. Og man har åbenbart brugt det at sende folk til læge til at få en ekspertvurdering på, om skaden var alvorligt i en sådan grad, at produktionsarbejderne skulle blive hjemme, hvorved hændelsen ville blive kategoriseret som en arbejdsulykke, eller om vedkommende kunne komme tilbage til arbejdet, hvorved hændelsen kunne "nøjes" med at blive kategoriseret under "lægebehandling".

Ole siger, at han ikke forstår, at det er anderledes med arbejdsulykker end med sygdom. "Enten er man syg og kan ikke gå på arbejde, eller også er man ikke syg, og hvis man i så fald ikke går på arbejde, så pjækker man. Og hvis man har lidt ondt i hovedet, så tager man to hovedpinepiller, og så går man alligevel på arbejde."

En medarbejder fra sikkerhedsgruppen påpeger, at det måske ikke er så sort/hvidt som det. Der er også en masse andre mere bløde værdier, såsom at man er lånt ud (til en anden afdeling) eller arbejder med nogen, man ikke kender, "så er der måske ikke så meget motivation til at gå på arbejde". Hun nævner yderligere en række faktorer, der kan spille ind i forhold til, om man måske netop ikke tager de hovedpinepiller, men bliver hjemme i stedet.

"I forhold til det med at gå til lægen, så har det før været for at være "på den sikre side". Hvis nu der var noget," forklarer chefen. "Det har også været lidt en kontrol af, at folk ikke blev hjemme fra arbejde, hvis lægen havde sagt, at de godt kunne komme tilbage". "Det er også noget med at stole på folk," siger han. "Mon ikke vi er ved at være nået dertil?"

Det er også noget med at forstå hinandens perspektiver, supplerer en sikkerhedsrepræsentant. Teamlederne har fokus på ikke at få "LTC". Som medarbejder er man måske også bange for ikke at gå til lægen, fordi man tror, at man kan få en påtale for det. Det er noget med at forstå hinandens perspektiv, bliver det igen understreget.

Diskussionen på mødet tydeliggør ikke bare, hvordan ulykkeskategorier er til forhandling, men giver også indblik i, hvordan de i praksis forhandles i hverdagen. At have retvisende tal i de forskellige ulykkeskategorier er et spørgsmål om en række sociale forhold, såsom hvorvidt man kan regne med, at produktionsarbejderne er ærlige og ikke "pjækker", at de har en arbejdsplads, de er glade for i en sådan grad, at de netop tager de nævnte to hovedpinepiller og kommer på arbejde, men også, at de heller ikke går i den anden grøft og tager syg på arbejde eller bruger feriedage for ikke at melde sig syg. Det handler om tillid mellem medarbejderne og lederne og – som medarbejderen fra sikkerhedsafdelingen påpeger – om alle de organisatoriske forhold, der har betydning for, om man vælger det ene eller det andet, når man ligger derhjemme i sengen om morgenen.

På den måde er 'sikkerhedsarbejdet' sårbart i forhold til virksomhedens ansatte og deres ageren og ærlighed i forhold til at melde "rigtigt" tilbage til et system, der ikke giver mulighed for at udfolde eller reflektere det case-specifikke, men blot kan placere produktionsarbejderen og skaden i enten den ene eller den anden kategori. Det er en placering, der har stor betydning andre steder i virksomheden, bl.a. når sikkerhedsafdelingernes arbejde skal evalueres, men også for virksomhedens omdømme i forhold til kunder, og mu-

ligheden for gnidningsfrit at opnå de rette certificeringer, der er afgørende for deres troværdighed og kunderelation.

I forsøget på at få mere retvisende kategorier og slippe af med, hvad der vurderes som "unødige LTC'er" inddrages lægen altså som en ekspertvurdering, der kan afklare og hjælpe med at anvise, hvilken kategori der er den "rette" i det enkelte tilfælde. Lægen får her rollen som ekstern uvildig ekspert, der kan påpege den rette behandling og dermed skadeskategori for medarbejderne. På den måde søger man at objektivere og gøre kategoriseringsprocessen mere uvildig, men altså med det resultat, at "for mange" havner i lægebehandlingskategorien.

Ovenstående er blot et enkelt eksempel på, hvordan der i praksis er en række udfordringer med ulykkeskategoriseringen, og hvordan man i det daglige forhandler disse og forsøger at finde brugbare løsninger. Et andet eksempel, som jeg kort skal berøre, er en produktionsarbejder, der har siddet på hug og arbejdet, og i det han rejser sig op får meget ondt i ryggen. Smerten er tydeligt relateret til arbejdet og pludseligt opstået, men problemet i forhold til ulykkesregistreringen er, at der ikke er nogen "hændelse", der kan siges at være årsagen og dermed gøre det til en "ulykke". Hændelsen afføder stor diskussion i den lokale sikkerhedsafdeling om, hvorvidt dette bør betragtes og håndteres som en ulykke eller ej. Eksemplet illustrerer nogle af grænsefladerne mellem ulykker og nedslidning, men også mellem to typer ansvar – nemlig ansvaret for systemet og retvisende tal, som også afspejler, hvor godt afdelingen kan siges at klare opgaven med at reducere ulykkesantallet, samt ansvaret for medarbejderen, der har en anden mulighed for økonomisk kompensation, hvis der er tale om en "ulykke".

Kategorier og synlighed

Det er ikke blot højere "oppe" i organisationen, at ulykkeskategorierne kan virke misvisende; det genfindes også i produktionshallen. Her noterer teamlederne som beskrevet dagligt et nyt tal med grønt på informationstavlen svarende til det antal dage, der er gået siden sidste "LTC" i hans område. Hvis der er en arbejdsulykke, skriver han 0 med sort og tæller næste dag forfra med grønne tal. Dette er en måde at forsøge at tælle "sikkerhed". Ved at tælle dage siden sidste "LTC" forsøger man at gøre "sikkerhed" (forstået som det, Erik Holnagel (2014) ville kalde "sikkerhed 2" – altså det, der går godt) ikke blot til noget positivt, men også noget målbart, hvilket ellers er svært, da man aldrig ved, hvad der ellers ville have været sket og dermed, om man reelt har forebygget noget (Holnagel 2014). At bruge dage uden arbejdsulykker som indikator for "god sikkerhed" synes meningsfuldt i et system, der tilsvarende tæller ulykkerne.

Selv om de grønne tal på tavlen således synes at være en måde at tydeliggøre den ellers usynlige sikkerhed på, fremhæver den et andet problem, nemlig at produktionsarbejdernes skader kun tæller i nogle få tilfælde. Det giver en mærkelig skævvreden oplevelse, når en teamleder spørger: "Er der noget med sikkerhed"? Hvortil en produktionsarbejder markerer og fortæller om en hændelse, han havde den foregående dag, og teamlederen alligevel farver feltet for dagen grøn, fordi den skade, der blev nævnt, ikke tæller som "en rigtig ulykke" – en LTC. Det er ikke, fordi produktionsarbejderne ikke er med på, hvad teamlederne, på opfordring fra ledelsen, tæller, men det synes at give et misvisende indtryk af, at "grøn er godt", når det egentlig ikke er så godt endda. Herved bliver de grønne tal på tavlen og det skraverede felt i kalenderen ikke den fælles platform, hvorfra man taler om og er stolte af sikkerheden, sådan som man ønsker, men mere et tomt ritual.

Der bliver dog givet tid og plads til, at man kan tale om de øvrige hændelser, adressere problematikken omkring dem og tale om, hvad man kan gøre bedre fremadrettet. Det er blot det ledelsesmæssige fokus på LTC'er, der virker misvisende.

Og netop på grund af det store fokus på LTC'er er det ikke lige meget, hvordan hændelser kategoriseres, hvorfor der er forskellige logikker i forhold til, hvordan man kan "snyde" med tallene – som egentlig ikke tænkes som snyd, men blot som en måde, hvorpå man kan rykke hændelserne over i en kategori, hvor man synes de retmæssigt hører til. Dette er en *justering*, der opleves som nødvendig, fordi noget er skævt i optællingen, hvilket giver oplevelsen af, at ulykkerne "ryger forkert".

I følgende feltnote diskuteres nogle af problematikkerne med kategoriseringssystemet:

Jeg snakker med en fra den lokale sikkerhedsafdeling om registreringen af ulykker. Jeg spørger, hvad der skete med produktionsmedarbejderen, der kom ud for en "hændelse" om fredagen, og hvordan man tæller dette i forhold til deres fokus på "Lost Time Cases" (altså ulykker, der har en sådan alvorlighed, at medarbejderne ikke kommer på arbejde den efterfølgende dag). Jeg spørger, om man så kigger på, hvordan medarbejderen har det om lørdagen? Medarbejderen fra den lokale sikkerhedsafdeling forklarer mig: "Nej, så på den måde er det "godt for tallene", hvis man er syg i weekenden. Det er arbejdsdage og kun hele arbejdsdage, der tæller. Men det er jo også et af de steder, man kan se, at systemet er meget firkantet. For hvis vi har en mand, der har slået sig hårdt over det yderste led af fingeren og bliver hjemme, fordi han har ondt dagen efter, så har vi "LTC", men hvis du har en mand, der får hugget armen af op til albuen, og

han bliver hjemme en måned, så er det også én LTC, og der kunne jeg godt bruge, at man kunne graduere det lidt. Man kan så gå ind og kigge på "Lost time Days", men det er ikke det tal, vi tæller efter." "Før havde vi bare "fatal" eller "ikke-fatal", det var en meget grovere opdeling," supplerer en kollega. Men de synes begge to ikke, at det nuværende system passer med de kategorier, der er brug for. "Jeg kunne godt bruge at kunne graduere en LTC," understreger medarbejderen fra den lokale sikkerhedsafdeling.

Ovenstående er et eksempel på, hvordan kategorisering er en måde, hvorved ting bliver synlige eller usynlige alt efter, om de kan tilskrives en bestemt kategori. Enten ryger en ulykke ind i kategorien og kan derved tælles, eller også ryger den ud af kategorien og bliver usynlig for dem, der kun har adgang til at se kategorierne. At komme til skade en fredag og have mén af det om lørdagen bliver en usynlig arbejdsulykke, fordi man tæller "LTC" som arbejdsdage. I denne sammenhæng er lørdagen usynlig, fordi det ikke er en arbejdsdag, og på den måde forsvinder arbejdsulykken helt ud af systemet. Ikke fordi der ikke var en ulykke, men fordi der ikke var en arbejdsdag, hvor man kunne melde sig syg.

Hele problemet med kategorierne er som vist i det ovenstående, at kategorierne ikke altid passer, eller i hvert fald ikke synes at passe på virkeligheden, som man ser den. Situationer og "sager", som er meget forskellige – en klemt finger og en afhugget arm – tæller ens, hændelser man slet ikke synes burde tælle, tæller alligevel osv. Men det bagvedliggende problem og årsagen til, at kategorisering, og særligt det omhyggelige arbejde med at lave "den rette kategorisering", fylder så meget i hverdagen er, at de mennesker, der arbejder i eksempelvis sikkerhedsafdelingen (men også AMR, officers og andre, der arbejder med sikkerheden) har et indgående kendskab til deres organisation og ved, at det egentlige problem er, at lige så snart man bevæger sig et organisationsniveau "op", så forsvinder produktionsarbejderne, sagerne, forholdene omkring den enkelte produktionsarbejder og skaderne. Man kan kun se tallene. De bliver den eneste indikator på, hvordan det går, og det er i denne frasorteringsproces, at "rigtige tal" eller måske snarere, hvad der opleves som "retvisende tal", bliver så vigtigt.

Et andet eksempel, hvor kategorierne er til forhandling ses i det følgende:

En sikkerhedsrepræsentant kommer ind på kontoret og spørger, om man altid skal kontakte lægen, hvis man har fået stød, men der ikke er noget galt. Det er de lidt i tvivl om. En af medarbejderne slår det op og diskuterer det med sin kollega, som går ud og snakker med dem i produktionen. Efterfølgende er de to

kollegaer i tvivl om, hvorvidt det at ringe til lægen i ulykkesystemet tæller som en "Medical Treatment Case", eller om der er tale om en "First Aid Case". Det bliver diskuteret frem og tilbage, og overvejelserne går på, at det teknisk set ikke er en "Medical Treatment case", fordi der ikke har været nogen behandling. På den anden side har førstehjælpskassen heller ikke været i brug, hvilket er det næste trin nedad i ulykkeskategorierne, men "hændelsen" er nødt til at lande dér, bliver de enige om, fordi det er den kategori, der passer i forhold til den oplevede alvorlighed, og hvilke korrigerende handlinger man er nødt til at lave i forhold til de forskellige typer indrapporteringer, også selv om det ikke helt passer.

Således er der løbende en række kategoriseringer, som handler om at vurdere, have kendskab til virksomheden og forstå, hvad der sker, når man tilskriver en "hændelse" de forskellige kategorier og "score" i systemet. På den ene side vil man ikke særligt gerne have mange hændelser rubriceret i de alvorlige ulykkeskategorier, men omvendt er det også en måde at sikre sig, at der bliver gjort noget ved en sag med det samme, og at der bliver fulgt op. I andre tilfælde er der nogle sager, som man vurderer til klokkeklart at passe i en bestemt kategori, som f.eks. hændelsen på parkeringspladsen, der helt givet er en "arbejdsulykke", og som man ikke er i tvivl om, hvor skal placeres, men som man alligevel synes er problematisk, fordi den ikke svarer til det indhold, man mener burde være i kategorien. På den måde er der forhandlinger inden for selve kategoriseringssystemet, eksempler, hvor man ville ønske sig et opgør med det, og tilfælde, hvor man decideret må "manipulere" med en case for at få den til at afspejle sig så retvisende som muligt i systemet efterfølgende – simpelthen, fordi man ikke oplever, at systemet passer.

På de organisatoriske niveauer tæt på produktionen, og fra den lokale sikkerhedsafdelings perspektiv er man typisk fuldt ud klar over, at kategorierne ikke 1:1 afspejler virkeligheden. De empiriske cases, jeg har fremhævet i det ovenstående, viser netop, at medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling forsøger at få det til at se så retvisende ud som muligt i forhold til deres forståelse af, hvordan virkeligheden ser ud set i lyset af, at kategorierne ikke blot er nogle, man selv skal bruge, men også nogle, man bliver målt og vurderet på.

Dette er langt fra et unikt tilfælde vedrørende netop arbejdsulykker. Alle steder, hvor noget skal kategoriseres, kan der opstå splid om opdelingen. Dette sker, fordi kategorisering grundlæggende er en social praksis, som netop beror på sociale forhandlinger om, hvordan verden kan og bør opdeles. I vores moderne

arbejdsliv, hvor der er så stor opmærksomhed om tal og en konstant forbedring/optimering baseret på netop målinger bliver det ekstra følsomt, hvad man måler på, og hvordan det måles. Derfor ligger der også en magt i retten til at bestemme kategoriseringen. Ian Hacking har i sin forskning arbejdet meget med dette og tillægger netop kategoriseringssystemerne central betydning, idet han skriver: "One can ask: who had the more effect on class consciousness, Marx or the authors of the official reports which created the classifications into which people came to recognize themselves?" (Hacking 1990: 3). Herved henleder Hacking opmærksomheden på det magtfulde i selve det at skabe bestemte kategorier. Filosof Oleg Kofoed beskriver med afsæt i den omfattende kortlægning af verden gennem optegnelser, beskrivelser og systematisering af alt fra lande, floder, folkeslag til plantearter, der opstod fra 1600-tallet og frem, at den europæiske modernitet bygger på *synlighed*, og at dette er den måske vigtigste metafor for viden, vi har: "For at ordne skal vi kunne se – og synssansen etablerer en afstand til det, vi ser på, så vi kan træde væk fra det og placere det" (Kofoed 2007: 94).

Pointen her er, at når man har en virksomhed eller et samfund, hvor det at måle er så centralt, så er det afgørende, at man ved, hvad man egentlig måler, og måske særligt, at der er en oplevelse af, at de kategorier man har, afspejler/kan afspejle virkeligheden, og at de løbende tages op til genovervejelse, hvor man ser kritisk på deres anvendelighed som netop et spejl på virkeligheden.

Sikkerhed som et politisk arbejde

Den overordnede udfordring for 'sikkerhedsarbejdet' er som pointeret, at det vurderes retrospektivt. Man lægger derfor ikke nødvendigvis mærke til det gode 'sikkerhedsarbejde', for det er sjældent synligt i sig selv. Det er en ulykke, der ikke skete. Eller en "ikke-event", som Hollnagel også kritisk bemærker med en definition hentet hos Weick (Hollnagel 2014: 5). Først når det går galt, bemærker man "sikkerheden" som en mangel. Dette gælder særligt for ledelseslagene "over" den lokale sikkerhedsafdeling. I produktionen ser produktionsarbejderne de små forbedrende tiltag, som gradvist integreres i deres hverdag i form af f.eks. en anordning, man kan fastgøre det hængende værktøj i, en investering i en robot, der kan håndtere de kraftige magneter, eller som omrokeringer, der skaber bedre arbejdsplads. Men for ledelsen bliver 'sikkerhedsarbejdet' primært synligt, når det "ikke er godt nok". Som Gherardi og hendes kollegaer bemærker, forstyrrer ulykkerne den sociale orden i en organisation og er dermed et problem, som (sikkerheds)ledere må tage sig af, hvilket indirekte stiller spørgsmål til, om denne ledelse er god nok, hvis det går galt (Gherardi et al. 1998: 205). Derfor fylder graferne og tabellerne med de røde, gule og grønne kolonner meget i 'sikkerhedsarbejdet' på dette niveau.

Gennem en registrering af, hvad der er sket, hvilke ændringer man har foretaget, hvor hurtigt ændringerne er integreret i produktionsarbejdet og deslige får man nogle redskaber, der både systematiserer problemerne og bliver visuelle værktøjer, som kan bruges "opad" i virksomheden til at vise og overbevise om, at man arbejder aktivt og systematisk med "sikkerheden" (som genstand for ens eget arbejde, som handleplaner, administration og som en proces mod at reducere antallet af arbejdsulykker). Netop fordi det ikke vides, hvad der er den bedste vej til at reducere antallet af arbejdsulykker, kommer en stor del af 'sikkerhedsarbejdet' til at gå ud på at overbevise andre om, at de tiltag, man sætter i værk, netop er dét, der er nødvendigt. I den forstand er 'sikkerhedsarbejdet' meget politisk i betydningen at ville noget med nogen, og som en social forandringsmekanisme (Yanow 2011: 304).

På dette niveau i virksomheden ønsker man at påvirke produktionsmedarbejderne, der gennem eksempelvis kampagner, nye regler og lignende skal agere på særlige måder. Derudover vil man påvirke sikkerhedsrepræsentanter og sikkerhedsofficerer, der skal lave det administrative arbejde såsom risikovurdering og indtastning af hændelser i IT-systemet. Og endelig produktionschefer og andre mere toneangivende chefer, som man ønsker skal bakke op om handeplaner mv. og hele tiden huske at medtænke "sikkerheden" (som en værdi og en prioritet). Der er således mange interessenter i udførelsen af 'sikkerhedsarbejdet' på dette niveau.

Når jeg er sammen med medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling, bliver der sendt mange mails, talt meget i telefon og holdt rigtig mange møder. Som chef for sikkerhedsafdelingen er det vigtigt at gøre opmærksom på afdelingen og på 'sikkerhedsarbejdet' samt minde om "sikkerheden" (som administration, som mind-set blandt produktionsarbejderne, som en værdi og et kontinuerligt arbejde). Hele tiden at kommunikere, overbevise og altså 'synliggøre' det, man mener er relevant for de forskellige interessenter, er således en måde at vise, at man selv laver et vigtigt stykke arbejde. Lige som det i sig selv bliver betragtet som en vigtig del af 'sikkerhedsarbejdet' på dette niveau, fordi afdelingens medarbejdere herigennem minder om "sikkerheden" (som en prioritet og en værdi), og sørger for, at sikkerhed også bliver en agenda på andres dagsorden.

Gennem dette arbejde bliver den ellers 'usynlige' sikkerhed til aktiviteter, der kan aflæses og følges løbende og altså ikke kun vurderes retrospektivt.

Arbejdet 'synliggøres' eksempelvis helt specifikt, når man præsenterer handlingsplanerne i forskellige projekthåndteringsværktøjer, hvorved arbejdsopgaverne bliver udspecificeret og efterhånden som de udføres kan skifte status fra "rød" til "gul" og endeligt til "grøn", der markerer, at det er acceptabelt, færdigt eller

på andre måder "godt". Lige som arbejdet eksempelvis synliggøres, når man sender nyhedsmails, der informerer om 'sikkerhedsarbejdet' eller holder taler til stormøder.

'Sikkerhedsarbejdet' kræver således, præcis som blandt medarbejderne i den globale sikkerhedsafdeling, 'en fornemmelse for spillet' (Bourdieu 1998). 'Spillet' træder blot anderledes frem på dette niveau, fordi ens rolle er en anden, fordi de interessenter, man skal have viden om og overbevise er nogle andre, og fordi de tiltag, man har mulighed for at indføre er begrænsede af nogle andre forhold end dem, de har i den globale sikkerhedsafdeling.

På dette niveau er det vigtige at kende netop den specifikke del af virksomheden, hvor man ønsker at påvirke folk. Det er centralt at vide, hvem man skal sætte "cc" på en mail for at sikre sig, at arbejdsopgaver bliver gjort. Man skal vide, hvem man skal sørge for at være "aligned" med (altså have opbakning fra) før et vigtigt møde. Man skal vide, hvordan man følger op, så eksempelvis teamlederne forstår vigtigheden af en aktivitet, og hvordan man vægter balancen mellem negative og positive historier i nyhedsbrevet, så det er tydeligt for de lokale chefer, at der stadig er meget at forbedre, men ikke løber sur i brok. Arbejdet består altså i kontinuerligt at holde en masse folk til ilden, skabe gode relationer, overbevise og påvirke folk i den retning, man mener er vigtig.

Til det første sikkerhedsstormøde, jeg deltager i, hvor chefen for den lokale sikkerhedsafdeling er ny og skal op på scenen og præsentere sine tanker og planer for, hvordan han og teamet vil arbejde med "sikkerhed" (forstået som handleplaner for at reducere antallet af arbejdsulykker), siger en arbejdsmiljørepræsentant fra produktionshallen til mig: "Det er meget godt med de her chefer, der kommer og har alle mulige idéer og vil alt muligt, men nu har jeg "overlevet" fem forskellige chefer, der alle sammen har villet alt muligt. Jeg tror sgu ikke så meget på det efterhånden."

For at kunne lave 'sikkerhedsarbejdet' er det altså vigtigt både at skaffe opbakning "opad" i virksomheden blandt overordnede chefer og "nedad" blandt lokale ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og produktionsarbejdere – og opbakningen synes altså ikke at være en selvfølge, men netop at afhænge af, at man kan overbevise om, at netop denne tilgang er den mest 'fornuftige', og at man også har opbakning til at føre den igennem. For selv om alle er enige om det overordnede formål: At reducere antallet af arbejdsulykker, er der sjældent konsensus om, hvordan dette bedst bliver gjort. Eller som chefen for den lokale sikkerhedsafdeling selv beskriver det: "They tell us what to (do), but not how to (do it)". Selv at skulle finde ud af, *hvordan* man når det ønskede mål er således en del af arbejdsopgaven og centralt i det, jeg betegner som 'sikkerhedsarbejde'.

At skulle bevæge sig fra politik til praksis og altså finde ud af, hvordan man når det ønskede mål bliver fremhævet som en helt grundlæggende udfordring af antropolog David Mosse. Ifølge Mosse genererer politisk diskurs det, han kalder 'mobilizing metaphors' (Mosse 2007: 663), hvis ofte vage og flertydige eller upræcise begreber har til formål netop at kunne favne uenigheder og interesseforskelle. Policy handler altså om at mobilisere og skabe opbakning, og som sådan er god policy centralt for det sociale, fordi det skaber en fælles platform for fortolkning – om end denne fortolkning ofte er forskellig. For Mosse er det imidlertid en central pointe, at god policy ikke nødvendigvis, og i realiteten sjældent, er et godt udgangspunkt for at arbejde i praksis. Igennem en årrække har Mosse arbejdet inden for bistandsområdet, hvor vægten kontinuerligt lægges på at skabe den rette policy. At få den rigtige teoretiske vinkel på et projekt bliver oplevet som nøglen til at forstå tidligere fejlslagne projekter og gøre det bedre fremover. Disse politikker har imidlertid ikke folks loyalitet særligt længe ad gangen, og der er en konstant søgen efter bedre teori, nye paradigmer og alternative tilgange. For Mosse er det bemærkelsesværdigt, hvor lidt opmærksomhed forholdet mellem policy og praksis bliver givet (Ibid.: 452). I bedste fald, påpeger han, bliver relationen mellem policy og praksis forstået som en utilsigtet kløft mellem teori og handling, der typisk bliver tolket som endnu et behov for at forbedre policyen. Der bliver aldrig sat spørgsmålstejn ved, om policy er et godt udgangspunkt for praksis:

"(...) ideas that make for "good policy" – policy which legitimizes and mobilizes political and practical support – are not those which provide good guides to action. Good policy is unimplementable; it is metaphor not management."

(Mosse 2007: 663)

Udfordringen for den lokale sikkerhedsafdeling er i denne sammenhæng, at de er placeret organisatorisk lige mellem det tværgående og mere strategiske policyarbejde og den konkrete hverdag i produktionen, og at deres arbejde netop går ud på at forsøge at omsætte eksempelvis "Zero harm visionen" til små konkrete skridt mod målet. Altså finde ud af "how to" med chefens egne ord. Den lokale sikkerhedsafdeling skal altså omsætte de overordnede tiltag til initiativer i den konkrete hverdag og samtidig sikre sig, at produktionscheferne og mere toneangivende chefer er med ombord, og at tilgangen faktisk bliver fulgt i hverdagen.

Når arbejdet netop går ud på at overbevise andre om ens tilgang, har det derfor stor betydning på dette niveau, hver gang en overordnet chef bliver skiftet ud. Så begynder arbejdet med at overbevise om det fornuftige i 'sikkerhedsarbejdet' forfra, og ikke sjældent har den nye chef sine egne måske divergerende forståelser af, hvad der er vigtigt, og hvad man bør gøre.

I den lokale sikkerhedsafdeling vil man gerne have, at ansvaret for "sikkerheden" (som en tilstand i produk-

tionen og som et kontinuerligt arbejde) bliver forankret på så lavt et organisatorisk niveau som muligt. Holdningen er, at det er cheferne ude i produktionen, der kender udfordringerne, produktionsarbejderne og produktionsforholdene bedst. "Vi skal være en supportfunktion, men ideelt skal de selv drive det derude," bliver det forklaret om afdelingens tilgang.

Dette arbejder man med gennem forskellige tiltag lige som ambitionen af og til kommer eksplicit til syne i specifikke forhandlinger og samtaler. Til et møde i den lokale sikkerhedsafdeling bliver der eksempelvis snakket om nogle knive, som man skal have en godkendelse for at bruge i en specifik produktionshal. En medarbejder påpeger, at det jo i virkeligheden ikke er sådan noget, de skal tage stilling til i den lokale sikkerhedsafdeling: Hvilke knive i hvilken hal? "Vi skal jo mere prøve at få den der konsulentrolle, og sådan svæve mere over vandene i stedet for at være nede i alle de små beslutninger. Det må de selv tage stilling til," understreger en medarbejder.

Virksomheden har som nævnt mange organisatoriske niveauer og led i kommandovejen, hvilket kan være en udfordring i dagligdagen, og for chefen for den lokale sikkerhedsafdeling er intentionen altså at give ansvaret "nedad" (ikke opad) i virksomheden. Blandt andet derfor støder deres arbejde også af og til sammen med de initiativer, der kommer fra den globale sikkerhedsafdeling. Der er ikke altid fornemmelsen af, at man "højere oppe" i virksomheden ved, hvad der er bedst i produktionen, og gennem initiativerne "oppefra" kommer ansvaret i hvert fald ikke længere ned i virksomheden, som man ellers mener, er vigtigt. En af de opgaver, jeg bliver givet under feltarbejdet, er i tråd med spørgsmålet om, hvad der har effekt ude i produktionen, nemlig at undersøge betydningen af "sikkerhedsplakaterne", der hænger i hallen, og som en centralt placeret kommunikationsafdeling (og i nogle tilfælde den globale sikkerhedsafdeling) laver og sender til den lokale sikkerhedsafdeling. Plakaterne er en tilgang, man er skeptiske overfor. Som chefen for den lokale sikkerhedsafdeling forklarer mig, "så sender de dem (plakaterne) bare i sådan nogle plakatrør uden nogen "how to"-instruktion, plan eller opfølgning. Det er bare plakater, vi skal hænge op". En anden medarbejder forklarer: "I mandags fik vi en kasse fra Tyskland med sådan en plakat i om sikkerhed, og der var ikke andet i kassen, ikke noget kommunikationsmateriale. Ingenting. Bare plakaten. Så måtte Bent i gang med at ringe rundt til nogle af hans kontakter "højere oppe" og høre, hvad vi skulle med den.

Der hænger to af de omtalte plakater over det skrivebord, hvor jeg sidder en dag jeg er i den lokale sikkerhedsafdeling. Den første plakat forestiller en produktionsarbejder, der ligger på gulvet iført arbejdstøj og sikkerhedshjelm. Hans hånd er brækket ved håndledet som var den træ, der er splintret. Teksten lyder: "Some tools are irreplaceable", og nedenunder står der med små bogstaver: "Safety it's a mindset". Den anden plakat viser en imponerende stor vindmølle i blæsevejr med en lillebitte produktionsarbejder ved

siden af. Produktionsarbejderen har en af den slags stjerner over hovedet, som markerer en fodnote (*), og under ham står der ”*Our most precious asset – safety it’s a mindset.”

I den lokale sikkerhedsafdeling mener man, at plakaterne som kommunikation til produktionsarbejderne ikke har nogen ”effekt”, når de ikke bliver fulgt op af information eller andet, og at de ”støjer” og tager platformen fra andre ting, som man hellere vil arbejde på at synliggøre og videreformidle til produktionsmedarbejderne. Oplevelsen er, at nogen ”udefra” blander sig unødigt i ens arbejde. Hvem der udstikker kursen, og hvad der skal synliggøres, er således noget, der hele tiden forhandles. Eksempelvis ved at forsøge at be- eller afkræfte den tiltænkte effekt.

Nogle tiltag må man leve med som de er eller arbejde med, selv om man egentlig ikke synes det er den bedste idé, fordi man ikke har mandat til at ændre det. Nogle initiativer vokser måske på én og viser sig bedre end man have tænkt, eller synes at være et skridt på vejen i en udvikling, som man på de højere organisatoriske niveauer er på, men som man endnu ikke har kendskab til i den lokale sikkerhedsafdeling. Andre gange er tilgangen, som vi skal se, blot at holde det på afstand, så godt man kan.

En medarbejder forklarer den seneste store omlægning som ”en flodbølge”, der slog ind over dem i sikkerhedsafdelingen og simpelthen lagde alt det ned, de havde knoklet for, og hvor der gik måneder inden man følte man var kommet op at stå igen. En anden medarbejder forklarer det sådan:

”Når der er nogle af de der store ting, som bare kommer væltende ind over, lige som sidste gang der var sådan en stor omlægning, så må man bare skærme sig selv. Så gør jeg simpelthen det, at jeg bare fortsætter med det, som jeg er i gang med, og som jeg plejer, fordi jeg simpelthen ikke kan overskue alt det – og hvor skal man starte, og hvad skal man gribe fat i, når det hele er nyt – nu har man de her rutiner, og det ved man fungerer, og så skærmer jeg mig selv fra noget af alt det, der kommer.”

At skærme sig selv og afdelingen ved ikke at tage det nye ind blev således i de Certaus forståelse (1988) en ’taktik’ i en ulige magtrelation, hvor man ikke har indflydelse på de store ændringer. ’Taktikken’ er dog en effektiv måde at modvirke, at nogle af de tiltag, der introduceres ”kom ud og leve i organisationen”, som man sagde, men i stedet vedblev at være et dokument i intranet-portalen ”Document House”.

Ovenstående giver et indtryk af udfordringerne ved at skulle fastsætte en kurs og få folk til at bevæge sig i samme retning i en virksomhed med så mange organisatoriske lag, beslutningsled og interesser.

Selv om virksomheden hele tiden omstrukturerer og antager nye former, gør de mange organisatoriske lag, at den minder om den beskrivelse, som Weber giver af den bureaukratiske pyramide. Max Weber analyserer opblomstringen af det moderne bureaukrati med reference til militæret, hvor magten er formet som en pyramide, hvori hver sektion har en defineret funktion og snævrer ind med færre og færre ansvarlige jo højere, man bevæger sig op. I Webers model bliver man, som i militæret, straffet for at træde udenfor, og det centrale er netop, at funktionerne er klare, så organisationen kan overleve, uanset hvem der bestrider posten. På den måde er bureaukratiet både transparent og en 'iron cage' af allerede fastlagte strukturer.

Richard Sennett skriver med afsæt i Webers arbejde om den bureaukratiske tankes fremmarch i både private virksomheder og offentlige institutioner:

"In an army, orders modulate as they pass down a chain of command: what the general decrees, the military staff begins to translate into practices, adapting the command to conditions in the field; sergeants, corporals, and rank privates try in their turn to make sense of the command on a particular patch of the ground. All obey, but equally, all interpret. When order translates into action, the key word is "translates". The larger the army, the more interpretation is required."

(Sennett 2006: 34)

Således er oversættelsen både en nødvendighed for at gøre det kontekstspecifikt og en udfordring, fordi det stringente og forudsigelige set fra et ledelsesperspektiv synes nødvendigt for netop at kunne styre ('manage') virksomheden. Dette dilemma beskriver en medarbejder fra den lokale sikkerhedsafdeling i følgende feltnote:

Til et møde i den lokale sikkerhedsafdeling fortæller en af medarbejderne, at der er problemer med "LSI'erne" (hvilket står for "lokale specifikke instruktioner"). Sikkerhedsafdelingen har i nogle tilfælde fået lov at lave LSI'er som supplement til de mere overordnede strategier og retningslinjer. Jeg får forklaret, at der nogle gange er forhold, som er på en særlig måde på et produktionssted, eller noget, som nogle ønsker at gøre på en særlig måde, og for at imødekomme dette har man på ledelsesniveau godkendt, at man som supplement til de generelle regler og procedurer kan justere eller tilføje noget lokalt. En af de lokale instruktioner er faste procedure omkring, hvordan man rapporterer hændelser, og hvor hurtigt det skal ske. Denne ændring har til formål at være hjemmel, så man sikrer sig, at alle ude i produktionen gøre som man ønsker, fordi man kan

henvise til det "som en regel". En dag er der imidlertid nogle udfordringer med LSI'erne. En medarbejder fra teamet forklarer:

"Der er kommet en ny chef, som skal have pisset territoriet af. Vi skal argumentere for alle små lokale ændringer. Hvorfor er det ikke standard, og hvorfor har vi vores egen afvigelse her? (gentages spørgsmålene fra chefen.) - Det er, fordi nogle af tingene kører anderledes her (understreger medarbejderen). Så synes han (chefen), at vi skal lave det til standarder overalt. Men det har vi jo slet ikke ressourcer til."

Gruppen snakker frem og tilbage om nogle ting, man kunne gøre mere fælles. En anden medarbejder påpeger: "Vi kan ikke gå ind og påvirke organisationen med procedurer, men vi kan gøre det gennem netværk. Jeg kender en, der arbejder med ergonomi, som sidder (et specifikt sted i organisationen), og det var helt sikkert en, man kunne tage fat i." En anden supplerer: "Altså, vi kan godt gøre sådan, at det er de samme dokumenter og værktøjer, vi bruger, men vi "lever" dem nok forskelligt alligevel."

I det ovenstående er der tre centrale ting at bemærke, som knytter an til den samme overordnede problematik om at agere i en stor virksomhed. Den første handler om, at ét er regler, procedurer og dokumenter, noget andet er, med en medarbejders ord: "Det vi lever", hvormed vedkommende mener "udfører" eller "udlever". På dette lokale niveau er der en erfaringsbaseret forståelse af, at ting er nødt til at blive tilpasset den lokale kontekst. Det kan godt være, at det er de samme procedurer, men de bliver "levet" forskelligt alt efter, hvor de skal praktiseres, og hvem der har ansvaret for det. Der skal være nogen, som tager dokumentet og "levendegør" det i kraft af konkrete planer, handlinger og opbakninger. Dette taler ind i afdelingens overordnede forståelse af sig selv om nogle, der skal finde ud af "how to". I politikkerne står der "what to", og så er det den lokale sikkerhedsafdelings opgave at finde ud af, *hvordan* og *sørge* for, at det får "liv", at nogen tager det alvorligt og gør det i hverdagen. Derfor lærer man bl.a. også nye "officers", der kommer ind i virksomheden, hvem man kan sætte cc på en mail, hvem man i IT-systemet skal sætte på som "ansvarlig", og hvor vigtigt det er, at man overhovedet sætter nogen på, for hvis ingen har "bolden" bliver det ikke gjort.

Samtalen om LSI'erne tydeliggør derudover de mange forskellige aktører, som har en holdning til, hvad der sker, og hvordan det sker. I dette tilfælde den nye chef, der skal "pisse territoriet af", som det opleves. Så-

dan er der løbende forhandlinger, diskussioner og uenigheder omkring, hvordan arbejdet bliver gjort bedst. Og ikke blot i den lokale sikkerhedsafdeling, men på hvert niveau i virksomheden sorterer man, så vidt man har mulighed for det, de elementer fra, som man ikke bryder sig om, ikke finder kompatible med hverdagen eller ikke har ressourcer til at håndtere, simpelthen ved ikke at give dokumenterne det "liv", der gør, at de får betydning i hverdagen. En del af det 'taktiske' (jf. de Certeau 1988) arbejde, der foregår i forhold til de overordnede 'strategier' er altså at prøve at sætte sit præg på virksomheden gennem det, man er med til at "give liv", eller ved at vælge blot at lade dokumentet ligge. Selvfølgelig kan man ikke altid selv påvirke, hvad der skal tages op, fordi det også blive indskrevet i ens egne mål, at man skal følge op på en given politik eller strategi – præcis som man selv er med til at sætte eksempelvis teamlederne på som ansvarlige "nedaad" i virksomheden. Medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling både reproducerer og forsøger på denne måde at ændre forholdene i arbejdet. Af og til er der også dokumenter, man egentlig synes om, men som så at sige drukner i det interne intranet kaldet "Document House".

Den tredje centrale ting, som den ovenstående samtale om LIS'erne viser, er betydningen af netværk internt i virksomheden. Netværket bliver en vej til at få relevante aktører i tale, få viden om, hvad andre laver, hvad der er på vej oppefra, få opbakning og adressere problemer ad andre kanaler end dem, der ellers er mulige. At kende hende, der arbejder med ergonomi et andet sted i organisationen betyder i nogle tilfælde, at man "lige kan ringe over" og hurtigt få nogle gode input og gennem netværk faktisk være mere "effektiv" og handlekraftig, end hvad procedurerne tillader. I tråd med klassisk sociologisk forskning i organisationer er der således tydelig forskel på det formelle og det uformelle organisatoriske system (Meyer & Rowan 1977). Meyer og Rowan betegner den formelle organisationsstruktur som en myte, der både opleves som nødvendig for at få legitimitet som organisation og gør disse lettere at forme. De mener, at organisationer snarere bør betragtes som ledelse af sociale netværk og skriver: "The assumption that things are as they seem, that employees and managers are performing their roles properly, allows an organization to perform its daily routines with a decoupled structure." (Meyer & Rowan 1977: 358)

I den lokale sikkerhedsafdeling kan arbejdet således forstås, ikke som dét at handle ud fra faste procedurer, men at handle med og i *forhold* til disse.

Delkonklusion

I denne del af afhandlingen har jeg undersøgt arbejdet i den lokale sikkerhedsafdeling med analytisk afsæt i begreberne *synlighed* og *usynlighed*. Hermed har jeg taget udgangspunkt i en central perceptionsmetafor, der henviser til den viden, vi har om verden gennem vores synssans. Hvorvidt noget er synligt eller ej, skal ikke forstås som et forhold ved verden, men som forårsaget af specifikke sociale omstændigheder. I denne

kontekst handler synlighed og usynlighed om, hvad forskellige medarbejdergrupper kan "se" fra deres respektive perspektiver i virksomheden. Det har at gøre med karakteren af arbejdet, beror på en række specifikke organiseringsprincipper, og hvad der gennem forskellige processer kan *synliggøres*.

Netop fordi den lokale sikkerhedsafdeling organisatorisk er placeret midt i virksomheden, kommer meget af det arbejde, man skal udføre her, til at handle om at 'oversætte' eller 'synliggøre' bestemte ting til bestemte målgrupper. Visioner og politikker, der er initieret højere oppe i virksomheden, skal omsættes til konkrete handleplaner, ensartede regler skal nogle gange præciseres i lokalspecifikke instruktioner, konkrete "hændelser" skal transformeres til cases i ulykkesregisteringen og sidenhen til statistik, lige som forhold i arbejdet bliver til risikovurderingerne, som sammenholdes og bliver til nye eller ændrede handleplaner.

'Sikkerhedsarbejdet' i den lokale sikkerhedsafdeling kan således forstås som et konstant arbejde med at 'oversætte' fra det specifikke til det abstrakte og tilbage igen. En række af udfordringerne i dette arbejde kommer af, at det sjældent kan gøres uproblematisk, men kræver et stort kendskab til virksomheden. Som i det foregående kapitel, handler 'sikkerhedsarbejdet' i den lokale sikkerhedsafdeling derfor også om at 'have en fornemmelse for spillet' og netop vide, hvordan man kan synliggøre særlige forhold eller overbevise de mange målgrupper for ens arbejde.

I modsætning til de fleste kvalitative studier af sikkerhed har fokus i denne del af afhandlingen således været på den modsatte side af "afsender/modtager-forholdet" for 'sikkerhedsarbejdet'. Dette har givet indsigt i, hvordan medarbejderne gennem 'ansvarligheden' oplever et behov for og en forventning om at skulle skabe kontrol. At skabe kontrol bliver derved en måde, hvorpå man kan vise, at afdelingen laver godt sikkerhedsarbejde, lige som det bliver en måde, hvorpå man handler og præger produktionsarbejderne *på afstand*.

Intentionen i denne del af afhandlingen har således været at tydeliggøre de forhold og udfordringer, som man oplever i arbejdet på dette niveau i virksomheden og derved vise, hvordan "sikkerhed" både forstås og kommer til at fremstå på en særlig måde i arbejdet.

På dette niveau i virksomheden henviser sikkerhed primært til reduktion af arbejdsulykker. For medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling er arbejdet en *sag*, og det er ikke ligegyldigt for dem, hvordan det går. Som genstand for medarbejdernes arbejde har vi set, hvordan sikkerhed er uforudsigelig og knytter fortid, nutid og fremtid sammen, hvilket bevirker, at man må agere på en særlig måde i nutiden for at forsøge at skabe en potentiel mere sikker fremtid, hvilket ofte i vores moderne samfund, og særligt i en virksomhedskontekst som denne, kommer til at handle om at organisere og kontrollere.

Vi har også set, hvordan dette arbejdet af og til skaber frustration over dels ikke altid at få den opbakning, man mener er central for 'sikkerhedsarbejdet', og dels over selve ulykkerne, hvis fravær ikke synes at kunne kontrolleres eller garanteres ('uncertainty').

Mens sikkerhed som genstand for ens eget arbejde således er et spørgsmål om at skabe kontrol og finde ud af, hvordan man kommer fra den overordnede intention til praksis, så antages sikkerhed for afdelingens interessenter at være et mind-set, en værdi, en prioritet samt nogle specifikke arbejdsopgaver, der skal udføres og holdes fokus på i dagligdagen.

Skal dette betragtes ud fra de Certeaus begreber om 'strategi' og 'taktik', må der nødvendigvis være tale om, at medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling laver 'taktikker', hvor man sjældent kan sætte sine egne dagsordner og hele tiden må agere i forhold til de forskellige målgrupper i virksomheden. Men positionen som 'oversætter' synes at være mere magtfuld end det, der lægges op til med begrebet 'taktik'. For selv om medarbejderne i afdelingen tydeligt ikke kan lave de overordnede 'strategier' for arbejdet, så synes det at være et endog meget magtfuldt redskab blot at lade et dokument ligge og derved sørge for, at "det ikke kommer ud at leve i organisationen". Hvor begreberne 'taktik' og 'strategi' er gode til at tydeliggøre, hvordan forskellige aktører har ulige muligheder for at handle, så synes der i denne kontekst at være behov for at kunne graduere særligt forståelsen af 'taktikker' for derved at kunne favne aktørernes forskellige grader af manøvrerum.

Kapitel 6: Produktionen

Denne del af afhandlingen tager udgangspunkt i produktionsarbejdet. Vi skal bevæge os ind i den empiriske hverdag i en bestemt produktionshal i en lille jysk by, og se hvordan hverdagen ser ud og arbejdet forløber, og ikke mindst se på, hvad "sikkerhed" er, og hvordan det praktiseres på dette niveau i virksomheden.

Afsættet for analysen i denne del af afhandlingen er en undren over et uventet sammenfald mellem mit analytiske greb, og produktionsarbejdernes forståelse. Noget af det, der i første omgang undrede mig i felten, var at projektdesignet synes at harmonere med produktionsarbejdernes opfattelse af deres hverdag, når jeg præsenterede mig som antropolog, der lavede et projekt "om sikkerhed i politik og praksis", og gerne ville arbejde sammen med dem, for at få et indblik i, ikke bare hvad man på ledelsesniveau og i sikkerhedsafdelingerne *sagde* man gjorde, men *rent faktisk gjorde* i det daglige arbejde.

Inden for den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning er erfaringen, at det, der særligt er udfordrende (for arbejdsmiljøpraktikker og i interventionsprojekter i forskningen) er at få politikker – her forstået som særlige initiativer eller interventioner rettet mod at reducere antallet af arbejdsulykker "det sidste stykke ned igennem en virksomhed". Dette bliver forstået ud fra en klassik implementeringstankegang, hvor "initiativer" antages at bevæge sig lineært og logisk ned igennem en virksomhed. Ud fra denne tankegang synes "initiativerne" ofte at gå i stå "lige over det niveau inden det når ud, hvor det skal virke". At undersøge "sikkerhed i politik og praksis" var således et forsøg på favne de forskellige forståelser af, hvad der var på spil. I den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning syntes designet *mellem politik og praksis* at være interessant og relevant i forebyggelsessammenhænge, mens det fra et antropologisk perspektiv blev en indgang til at undersøge, hvad der *var på spil* i virksomheden, og hvorfor man blandt ledelsen og i sikkerhedsafdelingerne mente, at der var "problemer med sikkerhedskulturen". Projektdesignet var altså en måde at favne disse forskellige interesser og antagelser om, hvad der var "galt", og hvorfor, uden dog at tage dem for pålydende. Desuden muliggjorde forskningsdesignet det tværgående feltarbejde, hvor "en interesse i sikkerhedskultur" sandsynligvis kun havde været adgangsgivende til produktionsarbejdet, hvor man højere oppe i virksomheden mente, at problemerne med sikkerhedskulturen kunne lokaliseres. Tilgangen havde således sine fordele. Jeg havde imidlertid ikke regnet med at forskningsdesignet ville blive oplevet som særligt relevant af produktionsarbejderne.

Når jeg ikke havde ventet, at produktionsarbejderne ville finde studiet relevant var det, fordi tidligere sikkerhedsforskning havde peget på, at mens sikkerhed har stor bevågenhed som et særskilt tema i forskningsverdenen (typisk i anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning), i sikkerhedsafdelinger, blandt virksomhedsledere mf., så opfattes det sjældent som sådant af dem, denne sikkerhed vedrører (Baarts 2004, Knudsen 2006, Grøn 2007). Etnolog og sikkerhedsforsker Sisse Grøn påpeger i sin ph.d.-afhandling, at de

lastbilchauffører, hun lavede feltarbejde blandt, ikke synes, at der var nogen grund til at forske i deres sikkerhed, og undrede sig over, at deres arbejde skulle være farligt og kræve andre sikkerhedsforanstaltninger end almindelig omtanke. Dette tager Grøn som udtryk for, at sikkerhed for lastbilchaufførerne ikke er noget eksplicit, men en integreret del af deres arbejde (Grøn 2007: 134).

I kontrast hertil stod mit møde med vindmølleproduktionsarbejderne, som fandt det højest relevant og vedkommende, at jeg ville have opmærksomheden på "sikkerhed", herunder ikke mindst på "sikkerhed" som noget, der er forskelligt i politik og i praksis. Min undren og videre undersøgelse gik derfor på at finde ud af, på hvilken måde denne tilgang harmonerede med deres empiriske erfaringer. Dette vil blive udfoldet i denne del af afhandlingen, som tager afsæt i produktionsarbejdernes perspektiv, deres hverdag og en oplevelse af i nogen grad at have overdraget egen sikkerhed til andre, og om det skisma, der ofte opstod imellem den enkelte arbejder – dennes individuelle, fysiske krop og immanente kompetencer - og det at være en del af et system, hvor man helt tydelig er en udskiftelig brik, og hvor man skulle agere i rammer fastlagt af andre.

I de følgende analytiske afsnit vil jeg gå i dybden med en række analytiske temaer, som knytter sig til arbejdet i produktionen og den forståelse af sikkerhed, der findes der. Temaerne for analysen i denne del af afhandlingen er med afsæt i det ovenstående: 'kroppen' som både kompetent og sårbar; emiske forståelser af at være "arme og ben" - altså blok en brik i den store produktion; 'sikkerhed' som noget, der på en gang er internaliseret i den enkelte og ligger uden for dennes indflydelsessfære; samt sikkerhed som et mere socialt element, der internt mellem produktionsarbejderne er til forhandling, og bruges til at definere og afgrænse arbejdsfællesskabet, og derfor både handler om sammenhold og at være et team, men også om hierarki og 'modmagt'. Dette vil blive udfoldet i de følgende tre hovedafsnit, der er struktureret på følgende måde:

Indledningsvist beskriver jeg det arbejde, der foregår i produktionshallen og giver et indblik i, hvem produktionsarbejderne er. Herefter vendes blikket mod "sikkerheden" i produktionshallen, som jeg overordnet identificerer som eksisterende inden for tre forskellige typer af relationer, som i praksis er overlappende og influerer på hinanden, men her skelnes analytisk. De tre typer af relationer er henholdsvis relationer mellem den enkeltes krop og arbejdet, kollegiale relationer og relationer mellem ledelsen og medarbejderne. Analytisk betragter jeg disse typer af relationer som tre lag af cirkler rundt om den enkelte produktionsmedarbejder, der alle har betydning for dennes sikkerhed. Sidst i kapitlet samler jeg op på de tre typer af relationer, og med afsæt i Mary Douglas og Aaron Wildavskys (1983) arbejde med

risiko og moral, argumenterer jeg for, at der til hver af de forskellige typer af relationer er knyttet særlige moralske logikker, som har betydning for produktionsarbejdernes reaktioner, hvis noget går galt, eksempelvis håndteringen af indrapportering af arbejdsulykker. Ud over at "sikkerhed" for produktionsarbejderne kan forstås som inddelt i de ovenstående tre typer af relationer, argumenter jeg for, at det også giver mening at betragte "sikkerhed" som en størrelse, der på den ene side har at gøre med det at undgå 'tilskadekomst', og at sikkerhed på den anden side kan betragtes som et symbolsk forhold, man kan bruge som afsæt til forhandling i forskellige sammenhænge. Herudfra tegner der sig et forholdsvis komplekst billede af, hvad "sikkerhed" er i denne del af virksomheden, men jeg søger at opdele det analytisk i nogle overskuelige og håndterbare kategorier.

Produktionsarbejdet

Det er tidlig morgen, og jeg er på vej mod produktionen. Rimen ligger tungt ud over markerne og den tidlige morgensol glimter i det våde græs i vejkanten. Det bliver koldere og koldere, mens jeg cykler ned ad bakken og ned i skyggen. Jeg er glad for mit grove arbejdstøj og rygsækken på ryggen, der varmer lidt. Kort efter er jeg igen fri af grantræernes skygge og kører langs med pladsen, hvor de opbevarer vindmølledele. Jeg ved ikke om det er dele, der venter på at komme ind i produktionen eller noget, der venter på at blive fragtet videre. Det er blevet en del af hverdagsbilledet for mig, ligesom testcentret man kan se fra toget, hvor de afprøver vingens elasticitet.

Ud for den elektriske låge holder en stor lastbil med fladt og åbent lad og orange særtransport-blink på taget, klar til at hente eller aflevere mølledele. Jeg cykler op til hovedvejen og drejer til venstre, ligesom alle de biler, der har overhalet mig. En del af produktionsarbejderne kommer langvejs fra, og stort set alle kører i bil til arbejde. Her ti minutter i syv er der travlt på vejen. Jeg drejer ned til parkeringspladsen, hvor produktionsarbejdere overalt er i gang med at bakke deres biler ind i båsene. Det er af sikkerhedshensyn obligatorisk at bakke ind. Jeg stiller cyklen og hilser på nogle stykker, som står og ryger foran indgangene, der i daglig tale bare hedder persillehakkerne. Jeg finder mit medarbejderkort frem og holder det op mod den elektroniske sensor, der svarer med et klik, og lader mig gå igennem. På den anden side af persillehakkeren skal jeg igen både bruge kortet og indtaste en kode, inden jeg bliver lukket ind i det lille rum, hvor man kan spise frokost, hvis man ikke gider gå helt over i kantinen i pauserne.

Første gang jeg var her sagde taxachaufføren, der kørte os fra stationen, at stedet var bedre bevogtet end

Ford Knox, og at udefrakommende aldrig kom længere end receptionen. Nu er jeg imidlertid blevet lukket helt ind i hjertet af produktionen. Mit sorte arbejdstøj med påtrykt logo markerer, at jeg hører til, men det røde bånd i medarbejderkortet, som jeg nu har om halsen, viser, at jeg ikke er fastansat.

Jeg går ind i dameomklædningsrummet, som jeg stort set har for mig selv, men undtagelse af et par enkelte kvinder, der benytter døren i den modsatte ende af lokalet, fordi de arbejder på lageret. Jeg stiller tasken i skabet og snupper hat og biller, som jeg får arrangeret på min vej ud igen. Man må ikke færdes i produktionen uden sikkerhedssko, kasketten med det hårde plast og sikkerhedsbrillerne. I begyndelsen glemte jeg ofte brillerne oppe i panden, når jeg kom retur fra frokost, og fik det altid påtalt, nu føles det forkert, hvis jeg ikke har dem på. Gennem både en kropslig og social påvirkning har jeg således gradvist vænnet mig til at begå mig i hallen.

Lige i det jeg åbner den tunge dør ind til produktionen rammer larmen mig. Lyden af hallen er sammensat af alt muligt – magnetburet kører med robotarmenes brummen, kraner kører i deres bane i loftet, ”skraldenøgler”, strammer jern mod beton, den metalliske, ringende lyd af jern, der bliver slået på, radioer der spiller, bib fra trucks, der bakker, folk der snakker – det hele samler sig og bliver til hallens lyd. Efter at være kommet i hallen i omkring et halvt år kan jeg afkode på lyden, eller snarere manglen på lyd, om produktionen kører almindeligt. Der er mærkelig stille, hvis noget er galt.

Produktionshallen virker altid kaotisk på mig, også selvom jeg kender folkene, lydene og kan afgrænse de forskellige arbejdsstationer. Hallen er ét stort rum med betongulv og en konstruktion af bærende synlige søjler i siderne og midt i arbejdsrummet. De enkelte meget tætliggende arbejdsstationer er kun identificerbare med et forholdsvist godt kendskab til nacellens opbygningsfaser, arbejdsopdelingen og organiseringen. Hallen er delt i tre: bagerst er der lager og derefter en adgangsvej til materialer, der går på tværs i hallen, den forreste del ned mod indgangen er delt i to, så der set oppefra er dannet et kors. På den ene side samles krøjet (der kan sammenlignes med gearsystemet på en bil) og nacellen, og på den anden side bygges generatoren, hvor strømmen skabes af magneter mod store kobberspøler, når vindens kraft mod vingerne får dem til at dreje forbi hinanden. Jeg har bevæget mig rundt i hallen og arbejdet med alle teams. Man arbejder i faste teams og passer en bestemt arbejdsstation, det er kun mølledelene, der skrifter plads, ligesom et stort samlebandsarbejde. Vindmølledelen bevæger sig ned igennem hallen i faste taktider. En takt tager 4 timer og 51 minutter, derefter rykker det hele og arbejdet begynder forfra med en ny vindmølledel.

Tiden og uret

I produktionshallen er arbejdet styret af tiden. Her er 37 timer ikke et anslået tal, der bare står på ens løn-seddel og mere har betydning for, hvad man får udbetalt, end hvor meget man reelt arbejder, som det er tilfældet i mange jobs i dag. Her er 37 det *eksakte* antal arbejdstimer på en uge (med mindre man bliver bedt om at arbejde over). Som produktionsmedarbejder møder man kl. 07.00 alle arbejdsugens fem dage. I virkeligheden lidt før, for arbejdet begynder dér, og forinden skal man have klædt om, hvis man ikke er det hjemmefra, til sort arbejdstøj, sikkerhedssko, sikkerhedskasket/hjelm og sikkerhedsbriller, og man skal være stemplet ind på maskinen i hjørnet af hallen. Pauserne ligger på forskellige tider alt efter, hvilken produktionshal man arbejder i, så kantinen kan følge med og presset fordeles. Den første pause på 20 minutter er om formiddagen, og næste pause på 30 minutter er til middag. Mandag til torsdag har man fri 15.30 og fredag kl. 12.00. Tiden er i denne sammenhæng en afgrænsende ramme for arbejdet. Man arbejder til uret viser, at det er pause eller fyraften. Når den store viser fjedrende rykker sig fra 15.29 til 15.30 fungerer det som havde en klokke lydt ud over hallen og alt værktøj bliver lagt, uanset hvor langt man er nået – natholdet vil fortsætte, hvor man slap. I en lind strøm bevæger vi os mod udgangen og computeren, hvor man stempler ud. I løbet af ca. 5 minutter er hallen helt tom, og bilerne forsvundet fra parkeringspladsen. Alt er tomt frem til kl. 22.00, hvor natholdet møder.⁴⁶ De vil arbejde frem til kl. 07.00, hvor dagholdet igen afløser dem.

Produktionsarbejderne

Produktionshallen er arbejdsplads for omkring 100 mænd. Det er dog et tal, der svinger meget afhængigt af udslag i produktionen, og grundet virksomhedens store brug af vikarer. Produktionsarbejderne er alle mænd i alderen 18-65 år, men langt den overvejende del er i 30'erne og 40'erne. De produktionsarbejdere, der arbejder i for-montagen med at klargøre mindre elementer til de større arbejdsstationer er typisk i 50'erne,, og altså ældre end dem, der arbejder på selve arbejdsstationerne. Stort set alle har et varieret arbejdsliv bag sig. Der er som nævnt et højt brug af vikarer, hvilket betyder, at der er mange relativt korte ansættelser. Produktionsarbejderne har typiske været i hallen fra nogle få måneder og op til to år. To år betragtes som lang tid, og kun få har været der længere, eller har i så fald typisk været i en anden afdeling, og er på et tidspunkt blevet flyttet over i denne produktionshal. Andre har måske været vikarer i virksomheden tidligere og er kommet tilbage, når man igen ansætter. Om det er kendte ansigter, der kommer ind i

⁴⁶ På det pågældende tidspunkt var der ikke arbejde til treholdsskift,, og erfaringen var at produktionsarbejderne hellere ville arbejde på nathold end at være på arbejde om eftermiddagen og aftenen, der typisk kolliderede med den tid ,man havde med familien.

hallen, når det igen begynder at gå stærkt i produktionen, typisk omkring foråret, afhænger af de økonomiske konjunkturer, og som følge heraf, hvor let det er at få arbejde på egnen.

Produktionsarbejderne er både faglærte og ufaglærte. Er man faglært er det enten helt specifikt som vindmølleoperatør – dette er dog kun et fåtal – eller man har en faglært uddannelse som maskinarbejder, smed, elektriker eller lignende. En stor del af arbejderne er ufaglærte, og har eksempelvis tidligere arbejdet på et af de store danske slagterier, i byggebranchen, med baggagehåndtering i lufthavne eller lignende. Det er ikke ualmindeligt, at produktionsarbejderne har erfaring med større fyringsrunder, eller har oplevet at være i en virksomhed, der er blevet outsourcet eller har måttet lukke.

Nogle af produktionsarbejderne er glade for arbejdet, synes det er spændende at samle vindmøller, synes lønnen er god og ønsker at blive i hallen. Andre er der, mens de ser sig om efter noget andet, måske mindre rutinepræget eller mindre fysisk belastede, og andre igen har "et sideprojekt", så som opstart af fodervirksomhed, design af vindsurferudstyr, import af vinduer, renovering af sommerhus til videresalg mm., og er i en periode i hallen for at generere en stabil indtægt, mens de afprøver sideprojektet. Igen er det meget afhængig af konjunkturerne, hvem der får ansættelse i hallen, og hvad deres baggrund er. Under mit feltarbejde, hvoraf størstedelen blev udført i sidste halvår af 2013, er det forholdsvis nemt for virksomheden at finde arbejdskraft i lokalområdet og tiltrække faglærte medarbejdere.

Det overordnede billede er altså, at det er en relativt forskelligartet skare, der finder arbejde i hallen, og at de for størstedelens vedkommende kun er ansat i en kortere periode. Da jeg i sommeren 2014 kommer tilbage til produktionshallen for at lave en opfølgning på feltarbejdet, et halvt år efter at jeg sidste gang arbejdede i hallen, er kun cirka en tredjedel af produktionsarbejderne de samme, resten er nye.

Arbejdets karakter

Arbejdet kan altså på den ene side beskrives som "klassisk produktionsarbejde", som man kender det fra den tidlige industrialisering, hvor arbejderen stempler ind og ud, hvor arbejdet er styret af tiden, og den enkelte har en meget lille grad af, eller slet ingen, indflydelse på arbejdets organisering og udførelse. Samtidig har det også en række af det moderne arbejdslivs karakteristika. I deres karakteristik af det moderne arbejde beskriver Dahl-Jørgensen & Rapport (2012), hvordan der over de sidste tre årtier er sket et opgør med forståelsen af arbejdspladser som stabile og forudsigelige steder: "[T]he world of work can instead be conceptualised as one of movements, fluidity and expansion" (2012: 3), skriver de med en henvisning til det forhold, at både medarbejdere og virksomheder i dag er i konstant bevægelse. I den henseende er denne virksomhed tidstypisk.

Her udgøres bevægeligheden af en række forhold – så som forandringer på markedet man må tilpasse sig, og som medfører at nye produktionsenheder skyder op, udvider, lukker, eller må deles op, hvormed der skabes en række interne omstruktureringer, som eksempelvis afstedkommer, at ellers toneangivende chefer stopper eller bliver flyttet. Dertil kommer løbende produktforandringer for konstant at kunne følge med udviklingen og efterspørgslen på stadig mere avancerede og kraftigere vindmøller. Ændringer i ordreantal og dermed produktions pres, medfører ændringer i ansættelser med et øget brug af vikarer (eller det modsatte) til følge. For ikke at skulle ansætte og fyre produktionsarbejdere bruger man i virksomheden et meget stort antal vikarer, der med få dages varsel kan komme ind i produktionen eller forlade den igen. Da jeg lavede feltarbejde i virksomheden var der i foråret 2013 eksempelvis kommet 200 vikarer ind i produktionen og stadig flere kom til, mens der senere samme vinter blev opsagt omkring 350 vikarer. Brugen af vikarer gjorde således, at man med kort varsel kunne øge eller nedjustere arbejdsstyrken. Derudover forekommer der også ændringer i arbejdet som følger af eksterne krav i form af ændringer i lovgivningen – eksempelvis på sikkerhedsområdet.

Dette er en del af den udvikling, som hos den amerikanske sociolog Richard Sennet bliver beskrevet som 'den fleksible kapitalisme' (2006), og som må siges blot at være blevet endnu mere fremtrædende siden hans beskrivelse i 2006. Sennetts projekt er at vise, hvordan den fleksible kapitalisme er nedbrydende for mennesket, der aldrig når at bygge noget op (eksempelvis tillid eller dybe sociale relationer), men hele tiden må omstille sig som forholdene skifter. I produktionshallen eksisterer den foranderlighed, Sennett beskriver, dog løsrevet fra de øvrige sammenhænge, som er karakteristisk for det moderne fleksible arbejde, som eksempelvis en udviskning mellem fritid og arbejdsliv, og en stadig større selvbestemmelse og fleksibilitet i tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdsopgaverne. Arbejdet her er på en gang ensformigt og omskifteligt.

Hvor Sennett således beskriver den fleksible kapitalisme i modsætning til industrialiseringens arbejdsform, synes tilfældet her ikke at være, at den ene type arbejde har erstattet den anden, men at den fleksibilitet, der er kendetegnende for det moderne arbejdsliv, er blevet tilført en "klassisk produktionskontekst". Flexibiliteten synes dog også i denne kontekst at have en række negative konsekvenser for medarbejdernes sikkerhed, hvilket vil blive tydeligt efterhånden som vi bevæger os gennem analyserne.

Med denne kombination af høj fleksibilitet og rutinepræget arbejde stemmer forholdene i virksomheden dårligt overens med arbejdsmiljøforskningens klassiske antagelser om produktionsenheder som stabile og forudsigelige. Denne arbejdsplads har både den ensformighed, der kommer af arbejdes opdeling og indbyggede repetition, og en meget høj grad af omskiftelighed. Herved minder de udfordringer, der er på sikkerhedsområdet, mere om dem arbejdsmiljøforskere og -praktikker finder udfordrende i den omskiftelige

byggebranche, end i forestillinger om stabil og forudsigelig produktion, hvor risikable forhold antages at kunne identificeres og håndteres, netop fordi arbejdet let kan forudses.

I den konkrete dagligdag betyder det, at der både forekommer den type risici, man finder i klassik produktionsarbejde, såsom faldulykker, hængende byrder (f.eks. fra en kran) som kan falde ned, elementer af jern og beton, man kan skade sig på, brug af stort og tungt værktøj mv. samtidig med den uforudsigelighed, der opstår i kraft af, at arbejdet ikke er det samme over tid, at paller med ekstradele pludselig står steder, hvor der ikke plejer at stå paller; at delelementer i en periode skal håndteres på en ny og ukendt måde, at arbejds-kollegaer skiftes ud og arbejds-gangene løbende ændres. Det er disse omskiftelige forhold, der fra et forebyggelsesperspektiv vækkere en særlig interesse for "sikkerhedskultur". For mens procedurer og regler grundlæggende må betragtes som uflexible, synes de personlige indlejrede praksisser og kompetencer, og de sociale forhold i arbejdet – som man ønsker at udforske og arbejde med gennem sikkerhedskulturbe-grebet – netop at have den bøjelighed og tilpasning, som efterspørges i forebyggelsesarbejdet i denne type kontekster. At arbejde med "sikkerhedskultur" bliver i denne sammenhæng en måde at forsøge at påvirke medarbejderne, når den omskiftelige kontekst gør det svært at påvirke dem gennem kontrollerede rammer, systemiske tilgange og faste regler.

I det følgende skal vi se, hvordan "sikkerhed" praktiseres på daglig basis i produktionshallen. Analytisk be-tragter jeg, som beskrevet, dette som opdelt i tre forskellige, men overlappende typer af relationer. Disse tre typer af relationer vil jeg gå i dybden med i det følgende, hvor de vil fungere som strukturerende for analysen af, hvad "sikkerhed" er set fra dette perspektiv i virksomheden.

I det følgende skal vi se nærmere på den første af de tre, som er relationer mellem den enkeltes krop og arbejdet. Det synes her relevant at introducere en mere praksisorienteret tilgang og i videnskabsteoretisk henseende en mere fænomenologisk drejning, for at indfange arbejdet, som det *gøres*.

Relationer mellem kroppen og arbejdet

Med et fokus på arbejdsulykker bliver kroppen et centralt interesseobjekt. Det er den fysiske krop, der skades, og det er derfor centralt analytisk at rette opmærksomheden mod den.

Den enkelte produktionsarbejder skal dog ikke betragtes isoleret eller løsrevet fra sin kontekst, ligesom dennes fysiske krop aldrig skades i et vakuum. Ulykken sker altid i en specifik kontekst og i en særlig social sammenhæng, som det derfor bliver relevant at rette søgelyset mod og prøve at forstå. Dette vil være genstand for analyse i det følgende afsnit. Jeg ønsker dog i første omgang at se nærmere på den fysiske krop og tildele denne en større opmærksomhed i analysen.

Med brug af filosofen Drew Leders fænomenologiske afsæt og begreberne 'the present and the absent body' (Leder 1990) skal vi se nærmere på, hvordan kroppen i arbejdet glider ind og ud af fokus, og i forskellige sammenhænge bliver skiftevis 'dis-appearent' og 'dys-appearent'. I produktionshallen synes det forhold, at kroppen, som en særlig refleksiv opmærksomhed, træder i baggrunden og blot er det udgangspunkt, der handles fra, både at være dét, der gør produktionsarbejderne kompetente til at udføre deres arbejde uden at komme til skade, og i andre sammenhænge at være dét, der kan forårsage arbejdsulykken.

Gennem en undersøgelse af kroppens skiftende mentale tilstedeværelse og fravær i arbejdet, Polanyis (1958) forståelse af 'tavs' og 'inkorporeret viden', samt Tim Ingolds forståelse af 'skills' og håndværket som det gøres (2011), udforskes sikkerhed som en kropslig kunnen i produktionsarbejdet. Med "sikkerhed" som analytisk omdrejningspunkt bliver det tydeligt, at det at arbejde uden at komme til skade, som en kropslig kunnen, ikke blot gennem årene i et langt arbejdsliv bliver en stabil iboende kompetence, noget man bare kan. Tværtimod er det noget, der hele tiden reetableres som et dynamisk tilpasningsforhold mellem den specifikke kontekst, 'viden om hvordan', og 'den fysiske krops formåen'. Således sker der i praksis hele tiden en justering og tilpasning mellem det, Thomas Csordas opdeler i 'body' forstået som den biologiske enhed og 'embodiment' som det erfarede og fortløbende engagement med verden (Csordas 1994: 12).

Et kropsligt udgangspunkt

Kroppen er meget fremtrædende i mit empiriske materiale. Ikke i den forstand, at den er genstand for samtale i dagligdagen. Det er den stort set aldrig, måske lader en produktionsarbejder kort en bemærkning falde om en øm ryg, men det er sjældent. Alligevel er kroppen meget præsent i hallen – som et underliggende aspekt, der bliver centralt i alle mulige forskellige kontekster og af meget forskellige årsager. Det er for eksempel i situationer, hvor produktionsarbejderne oplærer mig i deres specifikke arbejdsopgaver, ikke ved at forklare mig, hvordan jeg udfører en given opgave, men ved at vise mig, hvordan de sidder strate-

gisk, så de bedst muligt kan håndtere de mange ledninger og kabler, der kommer op af hullet i bunden af nacellen og skal monteres i el-skabet. Kroppen bliver tydelig i min egen erkendelse af, at jeg i længden ikke kan arbejde en fuld arbejdsuge bestående af fem arbejdsdage, men er nødt til at skære den ned til tre, fordi min krop ikke er stærk nok til at håndtere det meget fysisk betonede arbejde. Men kroppen er også tydeligt til stede, når et fast sammentømret arbejdsteam arbejder effektivt side om side uden at behøve at veksle mange ord, fordi de kender rutinerne og hinandens bevægelser. Kroppen er central i produktionsarbejdet, men ikke som en konstant aktiv opmærksomhed, snarere som det selvfølgelige og essentielle grundlag for det hele.

På det generelle plan i virksomheden er produktionsarbejdernes kroppe afgørende i arbejdet, fordi dette er så fysisk betonet. Samtidig er kroppene stort set fraværende i dagligdagen som en eksplicit rettet opmærksomhed, medmindre en produktionsarbejder kommer til skade, og den enkelte krop derved tildeles opmærksomhed gennem ulykkesregistreringen og optagetheden af det. På det individuelle plan glider den fysiske krop også ind og ud af den enkelte produktionsarbejders fokus i håndteringen af det daglige arbejde. Der synes i produktionshallen at være tale om en konstant pendulering mellem de to poler som filosofen Drew Leder (1990) kalder 'the absent and the present body' og som vi skal se nærmere på her.

Med afsæt i en fænomenologisk tradition og en stærk inspiration fra Merleau-Pontys arbejde, ønsker Leder at udforske 'embodiment' gennem en opmærksomhed på kroppens skiftevis tilstedeværelse og fravær for vores opmærksomhed. Leder beskriver denne dobbelthed på følgende måde: "*While in one sense the body is the most abiding and inescapable presence in our lives, it is also essentially characterized by absence*" (Leder 1990: 1). Kroppen er altså på den ene side konstant tilstede, samtidig med at den glider ud af vores opmærksomhed, og størstedelen af tiden er stort set fraværende i vores bevidsthed. Vi oplever eksempelvis dette, når vi læser en bog (ibid.), og kroppens egen tilstand forsvinder for vores fokus. Kroppen er godt nok til stede, men fraværende som en mental refleksiv opmærksomhed⁴⁷. Det samme er tilfældet i produktionshallen. Det er derfor interessant at bruge dette teoretiske afsæt til at udfolde denne flig af, hvad sikkerhed kan siges at være set fra produktionsarbejderens perspektiv, og til at forstå, hvorfor det i praksis kan være svært at undgå fejl og skader.

⁴⁷ Drew Leder identificerer i sit arbejde en række måder, hvorpå kroppen kan forsvinde for vores opmærksomhed. Et arbejde der teoretisk går ud på at bevæge sig ud over den cartesianske "mind/body" dualisme og samtidig vise hvordan denne opdeling fremstår som en erfaring for os gennem kroppens skiftevis fremtræden og forsvinden. Jeg vil her ikke gå videre ind i hverken Leders teoretiske projekt eller de forskellige måder, hvorpå kroppen kan forsvinde for vores opmærksomhed, men blot fremhæve de aspekter jeg finder relevante for at forstå det daglige arbejde i produktionshallen, udfolde hvad sikkerhed kan siges at være, set fra produktionsarbejderens perspektiv, og hvorfor det i praksis kan være svært at undgå fejl og skader.

For Leder er kroppen det sted, man erfarer fra – ‘det absolutte nulpunkt’, som han betegner det med afsæt i Husserls tanker. Man kan nok betragte kroppen som ethvert andet objekt ved at se i et spejl, kigge ned på sin fod eller sin hånd, men kroppen kan ikke på en og samme tid være objekt og subjekt. Med reference til Merleau-Ponty begrundes Leder det således:

“When my right hand reaches out to touch, I “exist” it a power of sensing. I do not attend to the right hand as physical thing but employ it as that through which I explore the world (...) A careful examination shows that insofar as one attends to the right hand as an object under the touch of the left, one no longer experiences the right hand qua the power of touching (...) As soon as the right hand recaptures its power, becoming that with which I feel and explore, it disappears to a degree as thematic object. Within touch, no less than vision, the phenomenon of the nullpoint occurs.”

(Leder 1990: 14)

Kroppen er altså det udgangspunkt, ‘the from’, hvorfra man erfarer. Når man agerer i verden, forsvinder kroppen for ens opmærksomhed – den holder op med at være objekt, og bliver det sted, man erfarer fra. Herfra bliver ens ageren motiveret og organiseret af de ydre forhold, opmærksomheden er rettet imod (Leder 1990: 19); væggen, sømmet, hammeren, slaget og kraften. Det bliver det ‘til’, hvorimod man handler. Det er denne optagethed af opgaven, det ‘til’ der handles mod, som bevirker, at fokus flyttes fra kroppen, selv i det hårde fysiske produktionsarbejde.

Så længe alt går som forventet, er man fordybet, optaget, i gang, og kroppen er forsvundet for ens opmærksomhed – den er ‘dis-appeared’ (Leder 1990: 26). Først i det øjeblik, der sker et brud med det igangværende, træder kroppen frem, som en særlig refleksiv opmærksomhed, den bliver i Leders terminologi ‘dys-appearing’ (1990: 83-84). Et sådan brud kunne være en arbejdsulykke. Kroppen registreres. Den fremtræder for vores opmærksomhed. Vi sanser den i stedet for at sanse med den.

Skiftet mellem den ‘dis-appearing’ og ‘dys-appearing’ krop forekommer dog også i langt mindre alvorlige situationer end arbejdsulykker, og kommer eksempelvis tydeligt til udtryk når jeg under feltarbejdet i produktionshallen har gået, stået, arbejdet og været i gang hele dagen, og først på vej hjem mærker trætheden i kroppen. Når lydene, arbejdsopgaverne, den sociale kontekst og alt det andet, som hallen består af, og som kræver min konstante opmærksomhed, langsomt træder i baggrunden og forsvinder ud af syne på

cykelturen til stationen, eller i toget på vej til mit midlertidige hjem tæt på felten, fornemmer jeg, hvordan kroppen glider ind i bevidstheden, som en særlig rettet opmærksomhed. Jeg mærker, at den er træt. Kroppen bliver genstand for min opmærksomhed, mens den i den konstante ageren, bevægelse og stillingtagen til en lang række forhold i arbejdet, stort set ikke har min opmærksomhed, hvorfor jeg ikke mærker ømheden i fødderne og trætheden i kroppen før arbejdsdagen er omme. Det er derfor også ofte svært at tage hensyn til kroppen undervejs i arbejdet, simpelthen fordi den træder i baggrunden.

At opmærksomheden er rettet mod det, der skal gøres, og at kroppen derved umærkeligt glider i baggrunden er imidlertid også det, der sker i produktionsarbejdernes kompetente håndtering af arbejdet. Det at håndtere værktøjet eller bevæge sig behændigt i den trange nacelle bliver kropsligt, noget vi kan gøre uden at skænke det videre opmærksomhed. Først er det selvfølgelig tillært. *At vide hvordan*, er som Michael Polanyi beskriver det, ikke nødvendigvis et spørgsmål om at kunne forklare det intellektuelt, men at kunne gøre det, at det er blevet 'inkorporeret' – et ord som stammer fra det latinske "corpus" og bogstaveligt betyder integreret i kroppen. Det beskrives hos Polanyi beskrives som 'tavs viden' – at kroppen så at sige *ved hvordan*, og det får Polanyi til at understrege, "*at vi mennesker ved mere, end vi kan forklare*" (1966: 4), fordi kroppens viden er en anden, dybere og ofte ureflekteret viden, som vi sjældent kan beskrive til fulde (Polanyi 1958). Leder er i sin forståelse af kompetence direkte inspireret af Polanyis arbejde, og han påpeger, at vores kompetencer også forsvinder som en særlig refleksiv opmærksomhed, når vi først har erhvervet os dem, på samme vis som kroppen forsvinder for vores opmærksomhed i optagetheden af opgaven (Leder 1990: 31).

Tavs viden og inkorporeret praksis er noget, der allerede er fremhævet som centralt at medtænke i studier af sikkerhed (jf. bl.a. Gherardi & Nicolini 2000, Baarts 2004, Grøn 2007 mf.). Antropolog og sikkerhedsforsker Regine Grytnes beskriver (2013), hvordan tømmerlærlinge eksempelvis skal lære at færdes på et tag, og viser i sine erfaringsnære beskrivelser, hvordan tømmerlærlingene kropsligt opøver denne kompetence: Reagerer på foden der glider, lytter efter uregelmæssigheder i den underliggende tagkonstruktion (2013: 191-194). Med tiden bliver altså også det at gå på taget en kropslig kompetence, der i Grytnes' analyse flytter opmærksomheden fra risikoen, og i stedet bliver et spørgsmål om at opbygge den kropslige kunnen, der er udgangspunkt for, at der kan etableres tryghed i det øjeblik, man handler. "Risiko er skjult; ikke ved at være ukendt, men ved at være filtreret fra via optagethed af opgaven, der skal løses" (Grytnes 2013: 26). Skal vi betragte dette i Drew Leders optik, forsvinder risikoen ligesom kroppen som en særlig rettet opmærksomhed i den konkrete ageren. Det samme gør sig gældende i produktionshallen i den praktiske udførelse af arbejdet. Man gør arbejdet; behændigt, indøvet, med opmærksomheden rettet mod arbejdsopgaven, hvorved andre forhold træder i baggrunden. Det er denne indøvede kunnen, der gør produktionsar-

bejderne i stand til at udføre arbejdet kompetent – og uden at komme til skade. Modsat er det også netop det, at kroppen forsvinder ud af fokus i optagetheden af arbejdsopgaven, der kan være årsagen til en ulykke: Ligesom kroppen kan glide ud af vores fokus pga. optagethed i arbejdet, kan også kroppens placering i det fysiske rum forsvinde ud af fokus.

Det sker ind imellem for Mark. Under arbejdet forklarer han, at jeg skal passe på, når jeg sidder og arbejder med ledningerne inde i den trange nacelle, fordi man bliver så opslugt af det fine arbejde med at montere de blotlagte kobbertråde, at man helt glemmer, at man faktisk sidder under el-skabet. Et par gange har han derfor slået hovedet, fordi han rejste sig lige op i det. Et velmenende råd om, hvordan man agerer sikkert i hallen, er derfor en påmindelse om at man godt kan "glemme", at el-skabet er lige over en.

At kroppen på denne vis bliver 'dis-appearing' er altså på den ene side centralt for at kunne udføre arbejdsopgaven – det forekommer, når opmærksomheden rettes mod det, der gøres, og væk fra kroppen, som gør det. Men det forårsager også, at man nogle gange får rejst sig op i el-skabet, eller ikke mærker at kroppen siger fra, før den gør ondt.

På samme vis som kroppen forsvinder for vores opmærksomhed, og også det fysiske rum træder i baggrunden i vores optagethed af opgaven, kan selve arbejdsopgaven også forsvinde for vores opmærksomhed. Det viser sig en eftermiddag i produktionshallen.

Jeg har tidligere fået at vide af Hans, som jeg har arbejdet sammen med på generatoren, at "*det er vigtigt, at jeg er opmærksom*". Det er nemlig alt for nemt at miste fokus på opgaven, fordi arbejdet er så rutinepræget, at man kommer til at tænke på alt muligt andet, og ikke er til stede i det man laver, har han forklaret.

Dette erfarer jeg selv sammen med en anden arbejdskollega, en dag vi står og "smører bolte".

Som en del af forberedelsen til det arbejde, der skal udføres på en arbejdsstationerne, skal der smøres 94 bolte på størrelse med min underarm. Når hver bolt er smurt med det sølvgrå kemikalie, der efterfølgende vil gøre det lettere at skue boltene i nacellen, skal vi placere en møtrik over bolthovedet. Det er vigtigt at møtrikken vender rigtigt, så man får den afrundede kant udad og ikke den skarpe uslebne, fordi kanten under det hårde spænd og det massive tryk vindmøllen bliver udsat for, kan risikere at klemme bolthovedet af, så det, ifølge produktionsarbejderne, bliver skudt væk med den kraft, det har været strammet med. Det er på papiret en ekstrem nem opgave: Smør boltene med kemikaliet og sæt møtrikken rigtigt på, og alligevel opdager jeg ikke, at jeg et sted midtvejs har mistet opmærksomheden. Mine hænder arbejder videre med det monotone, rytmiske arbejde, men mine tanker bevæger sig væk, og fem møtrikker tilbage er der alligevel en, der er blevet vendt forkert, ser min arbejdskollega.

Det er altså ikke blot i Leders eksempel med at fordybe sig i bogen, at kroppen bliver fraværende for vores opmærksomhed. Det sker også i det fysiske arbejde, hvor du står, bevæger arme og ryg, og lige som kroppen kan forsvinde for vores opmærksomhed i optagetheden af opgaven, kan selve arbejdsopgaven også umærkeligt glide ud af fokus, eller bevirke, at man ikke længere er opmærksom på, at man arbejder lige under et skab med skarpe metalkanter.

Jeg vil argumentere for, at det er denne pendulering mellem kroppen som en særlig opmærksomhed, der glider ind og ud af fokus, som synes at være det, der på de organisatoriske niveauer over produktionsarbejderne afstedkom en dobbelthed, jeg ofte hørte. Hvor man nogle gange i den samme tale om sikkerhed eller i udlægningen af et sagsforhold kunne hævde, at nye medarbejdere kunne færdes *mere* sikkert i hallen, fordi de var mere opmærksomme på de farer, der var, samtidig med, at man fastholdt, at nye medarbejdere *ikke* kunne færdes så sikkert som erfarne medarbejdere, fordi de netop ikke havde den samme kompetence til at begå sig sikkert i hallen, som man så hos de erfarne. Det umiddelbart selvmodsigende udsagn synes i praksis at vise tilbage til netop ovenstående forhold, hvor man som erfaren produktionsarbejder i det store hele kunne færdes og agere i hallen uden at komme til skade i kraft af den indøvede kompetence, man handlede med afsæt i, og alligevel indimellem pådrog sig nogle skader, som udefra set kunne virke ekstremt simple at undgå, eksempelvis som at rejse sig lige op i el-skabet. På samme måde afstedkom det, at man af og til lavede produktionsfejl (kvalitetsanmærkninger) i det monotone arbejde, hvilket skabte en undren over, "hvorfør folk ikke tænkte sig ordentligt om" og ikke kunne udføre de helt simple arbejdsopgaver ordentligt.

Med det ovenstående har jeg ønsket at vise, hvordan denne pendulering mellem den tilstedeværende og fraværende krop på en gang er en nødvendig del af udførelsen af arbejdet og samtidig dét, der kan forårsage det, jeg vil betegne som 'nedbrud i arbejdet', hvad enten der er tale om kvalitetsfejl eller en arbejdsulykke. For at kunne fremhæve denne dobbelthed, har jeg i det ovenstående kort opholdt mig ved, at også produktionsarbejdernes specifikke 'kunnen' med tiden glider i baggrund og bliver en del af kroppens tavse viden. I det følgende vil jeg se nærmere på den kunnen, som er en del af sikkerhed i dette relationelle forhold mellem kroppen og arbejdet, og opholde mig ved spørgsmålet om, hvad kompetence egentlig er? Dette gør jeg gennem en videre udforskning af Polanyis arbejde.

Kompetence og en kropslig kunnen

I det foregående berørte jeg kort begrebet 'tavs viden', som Polanyi bruger til at beskrive den store mængde viden, vi mennesker er i besiddelse af, men som sjældent fremstår for os selv om en specifik, eksplícit

viden, men er kroppens kunnen. Polanyis videnskabelige projekt er at undersøge, hvad viden er, og gennem begrebet 'tavs viden' peger han på et stort repertoire af viden, vi mennesker har, men som ofte er overset, netop fordi den sjældent italesættes, eller er genstand for eksplicit refleksion hos den enkelte. Det får Polanyi til at formulere den i dag næsten ikoniske sætning, "at vi mennesker ved mere, end vi kan forklare" (Polanyi 1966: 4). Hans pointe er, at den viden, vi kan eksplicite og forklare for andre, blot er toppen af isbjerget i forhold til den store mængde viden, vi i dagligdagen agerer med afsæt i. Hvor Polanyi er optaget af spørgsmålet om, hvad det vil sige at vide noget, er jeg snarere interesseret i at forstå, hvad det vil sige "at agere sikkert". Med dette afsæt stilles forståelsen af, hvad kompetence er, i et andet lys. Det må udfoldes og forstås mere detaljeret, end det beskrives i Polanyis arbejde og i Drew Leders brug heraf, som refereret i det ovenstående. I første omgang er forståelsen af 'tavs viden' dog relevant i forhold til at udforske håndteringen af sikkerhed i relationerne mellem kroppen og arbejdet.

'Tavs viden' beskrives ofte med afsæt i læring, sådan at man får en forståelse af den gradvise inkorporering, der forstås at gå forud for den kropslige kunnen. Det samme er tilfældet i Drew Leders beskrivelse af kompetence (skills), hvori han følger Polanyis tilgang. Kompetence forklares med detaljerede referencer til, hvordan dét at lære at svømme eller tale et sprog først består af gradvise erhvervelser; man lærer ved at se andre, efterprøver vejtrækningen, bevægelserne, rytmen, mens man konstant monitorerer egne bevægelser i vandet, eller tilegner sig et fremmed sprog ved at lære verber og opbygge ordforråd, øve sætningsstrukturer og gradvist få en forståelse af sprogets opbygning, der til sidst gør, at det indøvede træder i baggrunden, så vi kan bruge det. Det bliver flydende, både sproget og bevægelserne i vandet, uden at vi skal reflektere eksplicit over de enkeltdele, det består af (Polanyi 1969, Leder 1990: 31).

Det samme sker i produktionshallen. Arbejdet læres kropsligt. Man kender med tiden materialerne på den måde, de eksempelvis giver sig ved en særlig belastning, eller når den elektriske skruenøgle bare larmende forsøger at dreje en bolt, der ikke rykker sig ud af stedet, fordi den er skruet så langt ind i den hårde beton, som det er muligt. Man lærer med kroppen materialerne at kende gennem interaktionen med dem, og tilsvarende lærer man også sin egen krop at kende i hallen, og i samspil med de ting, man omgiver sig med. Man lærer, at har man ondt i skulderen, så er det vigtigt at spænde i musklerne, når man på øjemål kan se, at boltene er ved at være skruet helt i bund, så man ikke bare fortsætter og for sent mærker vriddet i armen, når jernet og betonen tydeligt ikke har mere at give af. I samspillet med de tre; kroppen, jernet og betonen, er kroppen den eneste, der kan give sig.

Det er en kropslig kompetence at arbejde i hallen, lige så meget som det er en mental og social ekspertise. Jeg kunne eksempelvis sagtens *forstå*, hvordan jeg skulle bore de mange gevind op (en proces man foretager for at sikre sig, at det hårde materiale ikke ødelægger gevindet på skruen), men i den konkrete udførel-

se er det en kropslig kunnen at have den rette vinkel på boremaskinen, det helt rigtige tryk, der ikke ødelægger gevindet, men heller ikke bare får boret til at køre rundt i toppen. Dette – trykket og vinklen – skal kombineres med den rette hastighed på boremaskinen, og mens det for mig var en udfordring, var det for min erfarne kollega et 10-15 sekunders larmende tryk med boret. Pointen er, at ens viden og kunnen i et sindrigt samspil både er betinget af den fysiske krops styrker og begrænsninger, men også, at man lærer at udføre arbejdet netop med afsæt i disse styrker og begrænsninger. Og, bør man måske tilføje, at kroppen transformeres, i hvert fald til en vis grad, i processen.

Sikkerhed er derfor også, vil jeg argumentere for, i relationen mellem den enkeltes krop og arbejdet, dét at spænde i skulderen i tide, at man kan håndtere værktøjet, og at man med kroppen lærer at færdes i hallen. Denne forståelse er som nævnt i tråd med kendt viden inden for sikkerhedsforskningen (Gherardi 2000, Baarts 2004, Grøn 2007, Knudsen 2007, Grytnes 2013 mf.), men bør fremhæves i denne undersøgelse af, hvad sikkerhed er i relationerne mellem kroppen og arbejdet. I virksomheden omtales dette som at være "erfaren", både blandt produktionsarbejderne selv og på de andre niveauer i virksomheden, og der ligger altså i denne "erfaring" en indøvet kropslig kunnen, som også indbefatter sikkerhed, forstået som det at arbejde uden at komme til skade.

Samspillet mellem arbejdet og den fysiske krop finder altid sted, hvilket f.eks. kan være i konstateringen af, at der er noget, den fysiske krop ikke formår, som man i samarbejde med kollegaer håndterer ved at fordele arbejdsopgaverne på en særlig måde mellem sig. Eller det kan ske som en eksplicit vurdering, som når en chef eller teamleder matcher produktionsarbejder og arbejdsopgave. Eksempelvis, når den ikke så høje og spinkelt byggede, unge produktionsarbejder bliver sat til at arbejde på den arbejdsstation, hvor han skal måle "air-gaps" (afstanden mellem magneterne i generatoren). I stedet for dagligt at være udfordret på en af de fysisk krævende arbejdsstationer, er han som bygget til (modsat nogle af de øvrige store og stærke produktionsarbejdere) at kunne kravle ind af det bananformede hul i generatoren og adræt bevæge sig rundt derinde i mørket, i hvad der bedst kan beskrives som en opretstående tromle. Her har man lavet et velfungerende match mellem arbejdsopgaven og produktionsarbejderens fysiske krop. Sikkerhed findes altså også i samspillet mellem arbejdsopgaven og den fysiske krop, og kan identificeres på hele kontinuummet fra chefens match mellem arbejder og arbejdsopgave til den individuelle måde at bruge og bevæge kroppen på i arbejdet.

Men hvis sikkerhed betragtes som en integreret del af den måde, man arbejder på, og er en del af det at være kompetent, er spørgsmålet imidlertid, hvorfor kompetente, eller i virksomhedens terminologi – erfarne – produktionsmedarbejdere kommer til skade? Er de da ikke kompetente? Eller er det for simpelt at

sige, at sikkerhed er indlejret i den kompetente håndtering af arbejdet? For at svare på disse spørgsmål, må vi derfor stille spørgsmål til definitionen af begrebet kompetence.

Ifølge Leder er en kompetence opnået, når: *"A skill is finally and fully learned when something that once was extrinsic, grasped only through explicit rules or examples, now comes to pervade my own corporeality"* (1990: 31). Det følger af ovenstående analytiske pointer om arbejdsulykker og sikkerhed, at forståelse af kompetence som noget, der er "finally and fully" tillært må problematiseres. Der synes således at være behov for at nuancere forståelsen af, hvad kompetence er.

Ved at følge Polanyis forståelse af vores viden som et repertoire af kompetencer, som vi ikke nødvendigvis kan italesætte, men kan handle med udgangspunkt i, er det klart, at vi heller ikke hvad angår sikkerhed, kan ekspliciterer alle de forhold, der går ind i at agere sikkert i en vindmølleproduktion, eller noget andet sted for den sags skyld. Noget kan vi imidlertid godt sige om det. Det bliver for det første i den praktiske udførelse af arbejdet tydeligt, at kompetence ikke blot findes i én som en iboende færdig pakke forstået som noget, man altid bare *kan* (Leder 1991: 31), når det først er indlejret.

Der findes nærmere 'en historie om hvordan' – hvordan man tidligere har bevæget sig på et stillads, eller hvordan hånden tidligere har savet. Jeg bruger her Tim Ingolds idé om, at værktøj – og ting i det hele taget – har en historie. Tingenes historie ligger indlejret i deres funktion. Værktøjet kan dog ikke selv huske, men det kan hånden, der har savet før (Ingold 2011: 56-57). Kroppen husker, hvordan den tidligere har savet i den konkrete håndtering af saven. Jeg argumenterer derfor for, at der altid er tale om en 'genopførelse', og at dette element er centralt i forståelsen af "sikkerhed" som en relation mellem den enkeltes krop og arbejdet, og hvorfor der af og til forekommer arbejdsulykker. Når man griber saven, for nu at blive ved Ingolds så konkrete og illustrative eksempel, er der ikke tale om blot at udføre en iboende kompetence, men netop, hvad jeg vil beskrive som 'en genopførelse' af denne, hvor man må fornemme saven (er den sløv, skarp, sidder håndtaget løst mv.), må kende materialet, der skal bearbejdes, og ikke mindst kende sin krop, som den er netop i det givne øjeblik (stærk, skadet, træt mv.), og i denne altid lidt nye konstellation genopføre den historie, som så at sige bor i kroppen og i saven om *hvordan* – hvordan man saver, hvordan man bevæger sig i nacellen, eller hvordan man færdes i produktionshallen.

Som Leder påpeger, er den levende krop i konstant transformation, idet man tillærer sig nye kompetencer og vaner (Leder 1991: 30) Men, vil jeg tilføje, kroppen transformeres også, idet den slides, skades, restituerer, og der skabes nye erfaringer. I brugen af værktøj og maskiner suppleres kroppen med, hvad Leder beskriver som kunstige "lemmer", og det bevirker samlet, at man må betragte kroppen, ikke som en konstant og stabil enhed, men netop som i en tilstand af kontinuerlig transformation. På samme måde er sikkerhed, forstået som det at udføre arbejdet uden at komme til skade, ikke blot en iboende, færdig størrelse man

”kan”, men noget, der kræver en konstant tilpasning. Det er en tilpasning, der sker mellem krop, materiale og værktøj – og, som vi skal se senere, også mellem kollegaer og den kontekst, produktionsarbejderne arbejder i.

Det er i denne ’genopførelse’ af de i kroppen indlejrede kompetencer, at man kan se og forstå, hvorfor det nogle gange ikke går som antaget (måske endda går galt). Tanken om en stabil, iboende kompetence, der blot udøves, skaber forestillinger om, at er noget gået galt, må det skyldes fejl, klodsethed eller lignende.

Eller måske endda være udgangspunkt for kritiske spørgsmål om, hvorvidt man i første omgang overhovedet kunne siges at være *kompetent*. Betragter man i stedet arbejdet som en ’genopførelse’, bliver det tydeligere at se, hvad arbejdet faktisk kræver, hvorved det, der ikke går som planlagt (herunder også ulykker) bliver forståeligt, hvilket tydeliggør, at sikker udførelse af arbejdet er noget, der konstant skal genskabes i praksis.

Som også omgivelserne forandrer sig, er kroppen i konstant transformation: Idet den bliver træt, skades, restituerer, heler. Disse forhold har betydning for arbejdet, som det gøres i dagligdagen, hvordan man må ændre arbejdsrytmer med en kollega, være særlig opmærksom i udførelsen af nogle arbejdsopgaver, sige fra, eller måske endda i nogle tilfælde søge nyt arbejde.

Fra produktionsarbejdernes perspektiv bliver det tydeligt, at sikkerhed, som det defineres teoretisk, ikke blot er fraværet af hændelser (”ikke-hændelser”, som det eksempelvis defineres teoretisk af Karl Weick (1987)) eller noget, som kun kommer til syne i antallet af dage, der er gået siden den seneste arbejdsulykke, hvilket ellers er forståelsen i sikkerhedsafdelingerne og blandt teamlederne. For produktionsarbejderne er sikkerhed integreret i arbejdet, en del af håndværket og kompetencen – hvor ”kompetence” ikke forstås som en fast iboende størrelse, men som et afsæt for at kunne ’genopføre’ den handling, kroppen har gjort så mange gange tidligere.

I det ovenstående har jeg udfoldet ”sikkerhed” i relationerne mellem den enkeltes krop og arbejdet ved at pege på, hvordan det er et indlejret, kropsligt aspekt, og i praksis findes i kroppens mindste bevægelser, i kroppens kendskab til materialerne og evnen til at bevæge sig i den trange nacelle. Intentionen i denne del har været at tydeliggøre, hvor dybt forankret i den individuelle kropslige kunnen sikkerheden (også) er, og derved give et indblik i, hvorfor forestillinger om ”sikkerhedskultur” som overordnede initiativer, man kan sætte i gang fra ledelsesplan, ikke så nemt knækker virksomhedens ulykkeskurve. I stedet henleder det opmærksomheden mod, hvilke forhold produktionsarbejderen skal ’genopføre’ arbejdet under. Jeg har vist, hvordan ting i praksis kan ”gå galt”, eksempelvis fordi optagetheden af opgaven får kroppen til at forsvinde

for ens opmærksomhed, og argumenteret for, at sikkerhed altid må forstås som en 'genopførelse', hvor det at gøre noget altid er en lidt ny konstellation af samspillet mellem kroppen på det givne tidspunkt, materialet, værktøjet og de omgivende omstændigheder. Det er et perspektiv, der gør dét, som ikke nødvendigvis går som planlagt, *forståeligt* og ikke kobler "sikkerhed" og 'kompetence' på en sådan måde, at går noget "galt", så må det henvise til en alligevel manglende kompetence. Betragtes det at arbejde sikkert som noget, der konstant skal genopføres i praksis, er det forståeligt, at det ikke altid går som planlagt, netop fordi 'genopførelse' peger på, at konstellationen af forhold, der går forud for både ulykken og den daglige håndtering af arbejdet, altid er unik, uanset hvor standardiseret man i virksomheden forsøger at gøre arbejdsopgaverne.

Det kropslige udgangspunkt, jeg har taget afsæt i her, tydeliggør endvidere, at det modsatte af sikkerhed for produktionsarbejderne langt fra blot kan reduceres til et spørgsmål om fraværet af arbejdsulykker (som det ofte blev synonym med på virksomhedens chefkontorer), men at det fra et kropsligt udgangspunkt forstås langt bredere. Denne bredere og kropsligt funderede erfaring af, hvad sikkerhed er *i praksis*, har jeg forsøgt at indfange i begrebet 'tilskadekomst', hvilket jeg vil udfolde nedenfor.

Tilskadekomst

I produktionsarbejdet har kroppen, som vist, en central placering. Det er hårdt fysisk arbejde, man skal have god fysik, stå, gå og bøje sig hele dagen. Kravle op i nacellen, arbejde på det buede underlag, bruge kemikalier og tungt værktøj. Det kræver teknik, men i høj grad også en fysisk (og social – hvilket jeg skal vende tilbage til) kompetence at arbejde og begå sig i produktionshallen.

Jeg var taget i felten med en bevilling til et forskningsprojekt om arbejdsulykker, men det var hurtigt tydeligt, at mens der inde på de sikkerhedsansvarliges kontorer og i forskningsbevillingerne er adskilte kasser til henholdsvis 'ulykker' (forstået som pludselig opstået skader), 'nedslidning' (skader, der pådrages over længere tid), 'kemi', 'støj' mv., gled disse risici i hallen sammen, og handlede for

produktionsarbejderne om at tage vare på sig selv mere generelt. Det er vigtigt set fra et individuelt kropsligt perspektiv, at der ikke sker noget med én, uanset om det officielt har den ene eller den anden betegnelse, og om skaden er pludselig opstået, eller skyldes mange års tiltagende nedslidning.

Arbejdsulykker er på mange måder en ret abstrakt størrelse i det daglige arbejde: Det sker pludseligt (som det ligger i definitionen) og stort set altid uventet. Arbejdsulykker er derfor primært noget, man kan tale om retrospektivt. Man kan som teamleder eller sikkerhedsansvarlig spørge til ulykker i hallen det forgangne døgn. Eller hvis jeg spørger til produktionsarbejderens erfaringer med arbejdsulykker fra tidligere og fra andre arbejdspladser. Men det gav ikke rigtig mening at snakke om arbejdsulykker som potentielle og frem-

tidige. Ja, man kunne risikere at komme ud for en ulykke, men man gik som udgangspunkt ud fra, at det ikke skete. Måske derfor vakte ledelsens megen omtale af ulykker heller ikke så stor genklang hos produktionsarbejderne. For når alt kom til alt var den primære erfaring blandt produktionsarbejderne, hvoraf mange aldrig have haft en arbejdsulykke, at ting jo gik godt. Selv når der netop var indtruffet en ulykke, og jeg efterfølgende talte med vedkommende om hændelsesforløbet var der typisk en oplevelse af, at det bare skete "ud af det blå". Ulykken synes ofte svært at reflektere over for den pågældende. Ofte var det mere en konstatering af, at det var "dumt", "ærgeligt", "uheldigt", eller at man ikke synes, man gjorde noget anderledes, end man plejede – denne gang smuttede værktøjet bare. Ulykker synes ikke at åbne felten, fordi det for produktionsarbejderne ikke rigtig gav mening at tale om ulykker generelt og fremadrettet. Ulykke gav mening som et ord, der beskrev en hændelse, der var sket - ikke så meget andet.

Jeg foreslår begrebet 'tilskadekomst' som et analytisk greb, der kan rumme alle de facetter, som optog produktionsarbejderne, uden samtidig at henvise til en af de officielle kategorier i arbejdsmiljøsystemet. Det er ikke, fordi det ikke giver mening at operationalisere de forskellige typer tilskadekomst i "ulykker", "nedslidning" osv. sådan som man gør i forskningen – og i forebyggelsesøjemed – det gør det bestemt. Men kun for forskere og arbejdsmiljøpraktikere. Det er forskernes kategorier, politikernes og arbejdsmiljøsystemets. Fra disse perspektiver åbner begreberne op for viden om belastninger og muskelstyrke (i forhold til nedslidning), for særlige risikofaktorer (i forhold til ulykker) mv. For produktionsarbejderne er afsættet kropsligt, og det er ikke ønskværdigt, og i praksis underordnet, om du er generet af en øm ryg eller har en albue, der gør ondt som følge af mange års hårdt arbejde, eller en pludselig opstået hændelse.

Dette perspektiv, der tager kroppen som sit udgangspunkt, stemmer godt overens med en begyndende tendens i arbejdsmiljøforskningen mod at ville lave flere tværfaglige forskningsprojekter og gentænke arbejdsmiljøudfordringer på tværs af fagfelter som ulykker, nedslidning, arbejdstidsbelastninger, og det psykosociale arbejdsmiljø (jf. NFA's internationale evaluering 2014 og fremadrettet strategi).⁴⁸ Denne tværfaglige intention resonerer med den oplevelse af, hvordan virkeligheden ser ud, som jeg mødte i produktionen blandt dem, som arbejder der. Når man blandt produktionsarbejderne forholder sig til sikkerhed, er det altså denne bredere forståelse af 'tilskadekomst', der menes, med mindre produktionsarbejderen specifikt forholder sig til ledelsens og sikkerhedsafdelingens meget mere snævre forståelse af sikkerhed som fravær af arbejdsulykker. Sikkerhed blandt produktionsarbejderne er at udføre arbejdet, så man så vidt muligt ikke kommer til skade, uanset hvori denne skade består.

⁴⁸ <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/om-os/strategi> (Hentet 25.1-2016)

Et tværgående perspektiv

Ud fra hvad produktionsarbejderne fortæller om dem selv, deres arbejdsliv og deres fritid, som ofte består af en form for ekstraarbejde, et hobby-projekt eller (som det relativt tit var tilfældet), et forsøg på at få en selvstændig virksomhed i gang – bliver det fremtrædende, at det fysisk krævende arbejde også ofte er ufaglært. Det er således ikke bare muligt, men også meget almindeligt, at produktionsarbejderne, hvoraf mange er ufaglærte vikarer, gennem deres karriere har rigtig mange forskellige jobs, inden for mange forskellige områder, og på tværs af jobkategorier og brancher.

Inden for sikkerhedsforskning og ulykkesforebyggelse er tilgangen næsten altid at undersøge specifikke brancher eller særlige jobkategorier. Det sker ofte ud fra en stor viden om, at der knytter sig særlige udfordringer til særlige brancher. Derudover skal man i forsknings- og forebyggelsesarbejdet lave samarbejde med forskellige stakeholders alt efter branche og jobkategorier, ligesom man selvfølgelig er nødt til at afgrænse forskningsobjektet – ofte ved at se på en særlig gruppe mennesker i en specifik kontekst (udenlandsk rengøringspersonale, tømrer i små håndværksvirksomheder osv.), for uanset om man er interesseret i lange kvalitative interviews og praksiserfaring eller spørgeskemadata, er man nødt til at møde medarbejderen et sted – i en kontekst. I denne tilgang og i forskningsudførelsesprocessen bliver man, med rette, interesseret i den specifikke kontekst, man undersøger, og de særlige omstændigheder, der er for arbejdet og arbejdets udførelse. Det har måske nogle gange den bagside, at man overser alle dem, der bevæger sig på tværs af forskningens kategorier. Eksempelvis deles byggebranchen op i store og små virksomheder – igen med rette, fordi de unægteligt har meget forskellige udfordringer. Men hvor mange håndværkere har ikke igennem en lang karriere som eksempelvis tømrere arbejdet både i en stor og en lille virksomhed? Hvis man er interesseret i sikkerhed som eksempelvis en kropsliggjort praksis, som beskrevet i det ovenstående, er det relevant at se på, hvordan den kropslige kunnen, med afsæt i hvilken man 'genopfører' arbejdet, skabes i et arbejdsliv, der går på tværs af de skel på arbejdsmarkedet, vi almindeligvis sætter.

Jens er for eksempel i gang med en uddannelse som vindmølleoperatør. Han er sidst i fyrrerne og tager uddannelsen i så relativt sen en alder, fordi han havde brug for at komme væk fra sit tidligere job i lufthavnen, hvor han håndterede kufferter i bagage-afdelingen. Han kan allerede mærke forbedringerne i kroppen blot på det år, der er gået, siden han forlod lufthavnen og arbejdet ved transportbåndet. Hvor nogle af de andre produktionsarbejdere beskriver arbejdet som ekstremt hård, er det i Jens' tilfælde et arbejde, der gør at kroppen ikke bliver nær så belastet, som den har været.

Tilsvarende har flere af produktionsarbejderne erfaring med at arbejde i andre brancher – det er eksempelvis ikke ualmindeligt i en tid at have arbejdet på et af de store slagterier.

Når man ønsker at se nærmere på kroppen og den kropslige kunnen, folk har, giver det således ikke nødvendigvis mening at adskille arbejdet i hallen fra tidligere typer arbejde og erfaring. Der er naturligvis særlige ting, man lærer i hallen, som har specifikt med dette arbejde at gøre, men der er også en kunnen, som man tager med fra andre steder.

Produktionsarbejderne bærer i deres kroppe en historie om dette tidligere arbejde, hvilket giver dem både deres ekspertise og styrke, men også deres forskellige skavanker eller sårbarheder. De udfordringer en virksomhed oplever, kan altså ikke blot forstås inden for rammerne af den enkelte virksomhed, men kræver et blik for de mange produktionsarbejdere – og dermed specifikke kroppe – der bevæger sig på tværs af produktionsenheder, virksomheder og brancher.

Kollegiale relationer

I dette afsnit skal vi se nærmere på sammenhængen mellem den enkelte produktionsarbejders fysiske krop og det sociale rum, som produktionshallen også er rammen for. Den første del af afsnittet handler om 'kroppens *kunnen*', alder og sociale position, idet vi skal se nærmere på det forhold, at man altid udfører arbejdet med den fysiske krop, hvorved kroppen får én en særlig placering i hallens sociale hierarki. Ikke alle kroppe kan alt, og *kunnen* er derfor ikke blot noget, der akkumuleres i en kontinuerligt opadgående kurve: Når arbejdet er betinget af kroppen, går denne kurve ned igen, når kroppen slides, selvom kroppen så at sige 'ved hvordan' (Leder 1991), den skal gøre. Der synes analytisk at være behov for at kunne adskille 'kompetence' (det at 'vide hvordan' kognitivt og kropsligt) fra den fysiske krops formåen, for at kunne se, hvordan disse forhold er forbundne. Jeg bruger henholdsvis 'kompetence' (Leder 1991; Ingolds 2000⁴⁹) og *kunnen* til at henvise det dette. Gennem en fortsat opmærksomhed på kroppen bevæger vi os således langsomt over i den anden type af relationer – de kollegiale – hvori sikkerhed også håndteres. Her handler sikkerhed om forholdene mellem produktionsarbejderne, og om en social kompensering for at produktionsmedarbejderne ikke er identiske "arme og ben", der alle kan sættes til det samme arbejde, sådan som det kan tage sig ud set "oppefra" i virksomheden. Gennem henholdsvis det velfungerende og det uholdbare arbejdsteam, ser vi eksempler på, hvordan denne kompensering henholdsvis virker og ikke virker. I denne gradvise bevægelse fra kroppen mod det sociale fællesskab, og sidst i afsnit mod de forhold der er ledelseskabte, tydeliggøres det, at de typer af relationer, jeg identificerer, netop er analytiske opdelinger, som i dagligdagen væver sig ind i hinanden.

Den fysiske krop i det sociale rum

En dag arbejder jeg sammen med Martin der er "springer" dvs. en produktionsarbejder, der kan arbejde på de fleste arbejdsstationer, og ikke er fast tilknyttet ét sted, men bliver brugt som afløser/ekstra hånd, hvor der er behov for det. Vi arbejder på den arbejdsstation, hvor generatoren skal samles med resten af nacellen. Vi står inde i den runde sammenføjning, som er stor nok til, at man nemt kan komme igennem, men ikke stor nok til, at man kan stå oprejst. Vi er i gang med at "skrue moment" med en kæmpe stor nøgle. Jeg kan kun lige dreje den, men ikke få den til at sige det "klik", der markerer at skruen er blevet strammet tilstrækkeligt, så jeg skruer, hvad jeg kan, og så tager Martin, det sidste. Det er hårdt arbejde og vi sveder i

⁴⁹ Ingold er som Leder inspireret af Merleau-Pontys arbejde (Ingold 2011:12), Jeg benytter begge disse teoretikers fænomenologiske arbejde med 'kompetence', da de supplerer hinanden godt i nærværende analyse. Leder har interessante perspektiver på kroppens tilstedeværelse og fravær i en given opgave, og har illustrative beskrivelser af netop 'kompetence', mens Ingolds forskning er et interessant afsæt til at kunne betragte arbejdet som en evig 'genopførsel', ligesom hans skelnen mellem forskellige 'kompetencer' (skill) er nyttig. Som supplement til disse forståelser tilføjer jeg *kunnen* som en kropslig formåen, der ikke altid er det sammen som en iboende kompetence, når fokus rettes mod den slidte eller ødelagte krop.

kasketterne. Han joker med mig om, at han er meget gammel. Jeg kigger skeptisk på ham, han ser ikke synderlig gammel ud. På ingen måde faktisk. Det siger jeg til ham. Hans stemme bliver mere alvorlig, da han forklarer, at selvom hans fødselsattest måske ikke afslører det, så *er* han gammel – han kan mærke det i kroppen.

Situationen er medtaget, af to årsager, for det første, fordi det er et illustrativt eksempel på, hvordan man i et arbejdsteam kan fordele arbejdet mellem sig på en måde, der tager højde for de forskellige produktionsarbejderes forskellige kunnen – både i forhold til mere specifikke færdigheder, såsom om en produktionsarbejder har kran- eller truckkort, men også i forhold til eksempelvis styrke.

Tim Ingold, der i sit forfatterskab har arbejdet meget med 'skills' (kompetencer eller færdigheder), påpeger, at man kan opdele disse i 'innate' (iboende) og 'acquired' (tillært), men understreger dog, at begge typer 'skills' ligeligt er 'embodied skills' (Ingold 2000:292). Hvor kran- eller truckkort er eksempler på 'tillærte kompetencer', der har betydning for arbejdsdelingen, så er arbejdsdelingen mellem Martin og mig baseret på vores 'iboende kompetencer', hvilket i dette tilfælde primært vil sige hans styrke.

Der er et væld af eksempler i hallen på, hvordan produktionsarbejderne indbyrdes laver en arbejds- og opgavefordeling baseret på sådanne forskelle. I praksis dækker denne 'sociale håndtering' af arbejdet over alt fra fordelingen af arbejdet baseret på ren råstyrke til at tage højde for, om en produktionsarbejder har ondt i albuen eller klaustrofobi, til mere ordinær jobrotation, for at skabe en varieret arbejdsdag og fordele belastningen på flere rygge, skuldre og arme.

At arbejde i henhold til sådanne arbejdsdelinger er centralt i det, jeg betegner 'sikkerhed i de kollegiale relationer', hvilket vi sidenhen skal se nærmere på. Som vi skal se i den videre udforskning, er den beskrevne situation og ordveksling mellem Martin og mig tæt forbundet med forhold, der har med kroppen og "sikkerhed" som en relation mellem kroppen og arbejdet at gøre.

Eksemplet med Martin giver også et interessant indblik i betydningen af alder, der i en kontekst af hårdt fysisk arbejde bliver en kropslig betinget størrelse snarere end et objektivi mål. Det er underordnet i denne kontekst af hårdt fysisk arbejde, om man ikke er mere end 40-45 år, hvis kroppen værker og sætter sine naturlige begrænsninger for, hvor længe man kan håndtere den enorme skruenøgle, eller hvilke arbejdsopgaver, man generelt kan påtage sig. Tidligere har jeg været inden på spørgsmålet om, hvordan man kan forstå 'kompetence', og argumenteret for, at der er behov for en justering af forståelsen af 'kompetence' med afsæt i en interesse for arbejdsulykker og 'tilskadekomst'. Det, der her endvidere synes tydeligt er, at 'kompetence' ikke blot er en størrelse, der kontinuerligt akkumuleres i takt med, at man har været længere og længere tid i et fag eller et bestemt arbejdsfelt. Her synes en forståelse af 'kompetence', som eksem-

pelvis beskrevet hos Leder (1990) i det foregående, ikke helt at indfange forholdene i produktionshallen. Heller ikke Bourdieus praksisbegreb (2004), synes brugbart i denne udforskning, selvom det er et begreb, som det virker nærliggende at udforske dette empiriske materiale med afsæt i.

Når arbejdet er fysisk hårdt, som det er tilfældet i produktionen, øges den kropslige kunnen, kun i det omfang kroppen kan følge med. Du kan sagtens have alle de fornødne praksisser på plads; vide med kroppen, hvordan man håndterer værktøjet og hvilket tryk, der skal til for at udføre arbejdet, men det er selvsagt en kropslig *kunnen*, der kun kan gentages så længe kroppen er stærk nok til faktisk at udføre dét stykke arbejde, som ellers er så indlejret, at man ikke behøver reflektere over det. I produktionshallen er det tydeligt, at 'kompetence' ikke blot er noget, der kontinuerligt akkumuleres, men at ens *kunnen* hele tiden udføres med kroppen som udgangspunkt, og derved er betinget af denne. Man kan altså være 'kompetent' i forståelsen; at have al den fornødne kunnen på plads, uden dog at være i stand til at 'genopføre' den givne opgave i praksis.

Et eksempel på kroppens begrænsninger i arbejdet finder vi hos Gunner, der står i "for-montagen". For-montagen er i princippet en selvstændig arbejdsstation, men tæller ikke som sådan i produktionshallen, fordi man ikke direkte arbejder på nacellen. I stedet klargør man forskellige delelementer, som skal bruges på en arbejdsstation. Det kan være at samle en mindre del, så den hurtigt kan skrues på selve nacellen, men det er også det mere trivielle arbejde med at klargøre møtrikker og smøre bolte med det kemiske, sølvgrå smøremiddel. Der arbejder ofte lidt ældre produktionsarbejdere i for-montagen, for hvem arbejdet på en af "hoved-arbejdsstationerne" er for hårdt. Gunner er glad for sit arbejde, selvom han ved, at de yngre mænd ville kede sig, hvis de skulle udføre hans arbejde. Men som han siger, har han prøvet lidt af hvert i sin tid, og nu er han glad for at kunne passe dette mere stille og rolige arbejde. Præcis som ovenfor har man fra ledelsens side forsøgt at lave et velfungerende match mellem den fysiske krop og det, arbejdet kræver. Som "springeren" Martin, påpeger også Gunner, hvordan alder nødvendigvis både må betragtes som et subjektivt kropsligt forhold, og er et kumulativt mål for antal år, man har levet:

Mens vi arbejder snakker Gunner om Regeringens (Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre) planer med at hæve pensionsalderen: "Det kan simpelthen ikke lade sig gøre", siger han. – "Man kan ikke bare blive ved med at arbejde, fordi loven siger det. Hvis din krop ikke kan mere, så kan den ikke mere. Det kan godt være, det kan lade sig gøre for dem, der sidder på en stol hele dagen, eller for dem inde på Christiansborg, men ikke her (han nikker ud mod hallen)."

Herved understreger han samme pointe, blot med reference til en politisk diskussion, som Martin også henviste til, nemlig at alder, som vi bruger det i daglig tale, blot er et tal, og at det ikke nødvendigvis henviser til kroppens *kunnen*, og derved ikke kan afspejle, hvor længe man reelt kan blive ved med at arbejde. En ung krop kan godt gøre ondt, ligesom en øm og slidt krop ikke nødvendigvis kan blive ved to år til, fordi aldersgrænsen for pension officielt bliver rykket. I det fysisk hårde arbejde er udsagn om alder altså også noget, der henviser til en følelse i kroppen. De to forhold behøver ikke at følges ad.

Alder, kropslig kunnen og tilbagevenden til en 'perifer status'

Eksemplet med Gunner siger desuden noget om kroppens sociale betydning i arbejdet. Med henvisning til et langt arbejdsliv kan Gunner påtage sig arbejde, som han godt ved, "de yngre ville finde kedeligt". Men han kan netop gøre dette inden for en social legitim ramme og med henvisning til, hvad han i øvrigt har lavet i et langt arbejdsliv, og en deraf følgende forståelse for, at han nu er tilfreds med at påtage sig dette "kedelige" arbejde. Der er altså en større legitimitet til at påtage sig "kedeligt" arbejde, når man har en højere alder, end når man er yngre. Dette betyder dog også, at de ældre produktionsarbejdere typisk bliver mere perifere i forhold til arbejdet.

I det hårde fysiske arbejde sker der således også en anden bevægelse end hvad der typisk beskrives i læringsteorier, eksempelvis som hos Lave og Wenger (1991). I Lave og Wengers situerede læringsteori, som blandt andet er så indflydelsesrig, fordi den sætter fokus på, at læring altid foregår i et socialt rum, beskrives det, hvordan man i takt med læringen gradvist bevæger sig ind i et praksisfællesskab. I deres teoretiske arbejde viser Lave og Wenger, hvordan den 'perifere deltager' - eksempelvis lærlingen eller novicen - bevæger sig ind mod centrum af praksisfællesskabet, ved ikke blot at lære håndværket, men også ved at lære af de erfarne i praksisfællesskabet på en række andre områder, såsom hvordan man taler, omgås og praktiserer faget (Ibid). Herved bliver man til sidst 'mester', ikke blot i henhold til håndværket, men også i social henseende, idet man kan tale, agere og begå sig blandt fagfæller.

I produktionsarbejdet er det dog tydeligt, at man ikke blot bevæger sig længere og længere ind i centrum af et sådant praksisfællesskab, men at man også bevæger sig udad igen – og at årsagen til denne tilbageven-

den til en 'perifer status', er den fysiske krops formåen. Det er lige meget om du er erfaren⁵⁰, hvis kroppen gør ondt, og du ikke længere kan udføre arbejdet, selvom du ved, hvordan det skal gøres. Dette gælder både, hvis kroppen er slidt efter mange år på arbejdsmarkedet, hvis man har en skade, der begrænser én fysisk, eller hvis man har været ude for en arbejdsulykke.

Den fysiske krop spiller således en central rolle for, hvordan man forholder sig til arbejdet i hallen, og hvilke opgaver man har mulighed for at varetage. Derved har kroppen både betydning for ens konkrete arbejdsopgaver og for ens sociale status i hallen. I produktionshallen bruges udtrykket "gammel-smølf" af og til. Det refererer til den fiktive race af små blå væsner, der alle på nær én – "gammel-smølf" – synes at være evigt unge. Udtrykket bruges med en blanding af humor, men er også en smule nedladende, og bruges ofte i en kontekst, hvor en yngre produktionsarbejder ikke er interesseret i at høre på en ældre kollegas anekdoter, og hans gode (måske vurderet som bedrevidende) råd eller brok. Udtrykket er bare et enkelt, men tydeligt eksempel på, hvordan der klart er en distinktion mellem ældre og yngre produktionsarbejdere, som understreger, at her er ung at foretrække. Hvis det ikke er af andre årsager, så i hvert fald på grund af kroppens styrke og ens kropslige kunnen. Således er kroppen på mange måder en 'kapital' som beskrevet af Wacquant i hans Bourdieu-inspirerede analyse af boksere (1995). Det er den helt konkret, fordi det er kroppens arbejde, som produktionsarbejderne sælger, og symbolsk, fordi hovedkernen af arbejdsstyrken, der samler selve nacellen, er yngre, stærke produktionsarbejdere. Det arbejde, der skal laves i eksempelvis for-montagen, og som det er muligt at lave, hvis ens krop ikke er så stærk, er selvfølgelig også vigtigt for det færdige produkt, men det har ikke samme betydning for, om det "enorme samleband" glider jævnt afsted, og om man når det aftalte antal vindmøller pr. uge. Derfor fremstår dette arbejde mindre centralt i produktionssammenhænge, og har lavere social status blandt produktionsarbejderne, hvor man i for-montagen ikke anses for at yde et lige så centralt bidrag til det samlede produkt. Dette stemmer meget godt overens med aldersforskningens påpegning af, at "*i vores kultur er det forholdsvist almindeligt, at man glider længere ud i periferien rent statusmæssigt, jo ældre man bliver*" (Blaakilde et al. 1998: 17), og at dette også gælder på arbejdsmarkedet, i hvert fald når arbejdet som her er fysisk betonet.

Eksemplet med Gunner handler om det slid, der sker på kroppen med alderen, men min intention er ikke blot at henvise til det forhold, at man rent biologisk jo ældre man bliver ofte er i stand til at gøre mindre

⁵⁰ Jeg bruger her *erfaren* i samme betydning som 'kompetent' (Leder 1991), men vælger erfaring pga. den indlejrede reference til tid, og en forståelse af, at man bliver bedre til arbejdet med tiden, hvilket denne empiri stiller spørgsmål ved.

end man kunne tidligere.⁵¹ I takt med at kroppen slides, skades, eller bare bliver træt, kan man ophøre med kropsligt at være i stand til at udføre det samme arbejde, som man har kunnet tidligere, eller som man kan, når man ingen fysiske skavanker har, eller måske blot er mere udhvilet. Dette synes selvfølgelig, men i en produktionshal, hvor arbejdet kontinuerligt og meget minutiøst er det samme dag efter dag, er det tydeligt, at de kropslige ressourcer, man går til arbejdet med, ikke er konstant over tid, og at dette kan skyldes en lang række forskellige faktorer netop som skader, træthed, nedslidning mv. Dette underbygger pointen om, at dét at arbejde sikkert (altså uden at komme til skade) er noget, der konstant skal 'genopføres' i praksis, og at kroppen ikke kan betragtes som et stabilt afsæt for en indlejret praksis, som det eksempelvis fremstår i Leders (1991) definition af kompetence. Kroppene er både indbyrdes forskellige og i konstant transformation. Dette er en empirisk, kropslig erfaring, der kan få en til at hævde, at man er gammel, fordi man kan *mærke* det i kroppen, selvom man ikke kan se det på fødselsattesten.

Når det er centralt at fremhæve, at ikke alle kroppe er ens, og at selv den samme krop ikke kan betragtes som ensartet over tid, er det, fordi det ikke fremstår selvfølgelig set fra et ledelsesperspektiv, hvor man planlægger arbejdet som standardiseret linjeproduktion, og tænker produktionsarbejderne som udskiftelige led i et stort maskineri. I det følgende skal vi se nærmere på produktionsarbejderens erfaring med og 'taktiske' (de Certeau 1988) brug af det de selv kalder "at være arme og ben". Herigennem udfolder jeg mødet mellem de unikke kroppe og det standardiserede arbejde.

At være "arme og ben"

Produktionsmedarbejderne har – alt efter omstruktureringer – aldrig færre end fem chefer i direkte linje over sig. Alt efter hvor langt man fortsætter opad i det organisatoriske hierarki, er der henholdsvis nogle chefer man kender godt og omgås med til daglig (teamlederne), nogle man ser lejlighedsvis (gruppeledere, produktionschefer), nogle man ser, når der holdes taler til store møder, og andre som blot er et navn eller måske et ansigt på hjemmesiden, eller i hjørnet af et policy-dokument. Det er ikke ualmindeligt, at man ikke har kendskab til alle de organisatoriske niveauer, ikke kan navnene på de øverste chefer, og i øvrigt ikke oplever, at det er vigtigt, eller har betydning i dagligdagen. Produktionsarbejderne har dog en klar fornemmelse af eksistensen af det store system og de mange lag, der billedligtalt forsvinder ovenud over hovedet på én. Der er også en klar viden om, at man i det store system er den nederste brik, og at det er meningen, at man blot skal være "arme og ben" i udførelsen af arbejdet, som andre har udtænkt, organiseret, sat

⁵¹ Det der i gerontologien henvises til som 'funktionsevnetab', der er kropsligt, og som ofte medfører 'funktionsbegrænsning', som går på konkrete aktiviteter (Blaakilde et al. 2008: 238).

rammerne for – og solgt, allerede inden det er produceret. Dette hierarki er indlejret i arbejdsgangene og i den kontrol, der eksempelvis er i, at man stempler ind og ud, fuldstændig som industrialiseringens arbejdere gjorde det i den tidlige industrialisering, og at man har en meget lille grad af indflydelse på arbejdets organisering.

Det store organisatoriske hierarki er hele tiden baggrundskonteksten og rammen om arbejdet, selvom det træder i baggrund i hverdagen i hallen. I dagligdagen er det de nære fællesskaber og hierarkier produktionsarbejderne imellem, der betyder noget. Det er dem, der træder frem som vigtige, og som man navigerer efter. Men forståelsen af at være ”arme og ben” er altid præsent.

Hallen fungerer i hele sin længde som ét stort samlebånd. Produktionshallen er opdelt på langs. I den ene side af hallen samles generatoren, og på den anden side forberedes den øvrige del af nacellen inden de to dele samles og færdiggøres. Kigger man ned igennem hallen kan man således se nacellen i alle dens udviklingstrin, som perler på en snor, der følger efter hinanden. Arbejdsteamet bliver samme sted i hallen og laver den samme del af vindmøllen igen og igen, mens det er de store dele, der rykker ned igennem rummet.

På grund af denne måde, man i virksomheden har brudt arbejdet ned på, så det i praksis foregår som samlebåndsarbejde, er produktionsarbejderne enige om, at alle med tiden kan lære at udføre arbejdet, hvis man blot kan følge en arbejdsmanual eller arbejder med udgangspunkt i den sidemandsoplæring man får, når man begynder i virksomheden. En produktionsarbejder overbeviser mig om at: ”lige nu synes arbejdet måske uoverskueligt, men når du har gjort det igen og igen gennem 14 dage, så kan du helt sikkert finde ud af det lige så godt som alle andre her på stedet.” Produktionsarbejderne er, som de ofte fortæller mig, blot ”arme og ben”, i den betydning, at de bare skal udføre arbejdet som beskrevet, og derved i høj grad er udskiftelige brikker i produktionsarbejdet.

Dette forhold synes at bliver understøttet af det store antal vikarer, der bruges i produktionen, og som er med til at skabe en relativ stor udskiftning af produktionsarbejdere i hallen. De forskellige arbejdsopgaver er på en næsten Scientific Management lignende facon (Taylor 1911)⁵² opbrudt og struktureret på en sådan måde, at det stort set ikke skaber rum for alternative tilgange eller kreative løsninger. Man skal udføre ar-

⁵² Ingeniøren, og en af det tidlige industrisamfunds centrale erhvervsøkonomiske tænkere Frederick Taylor, fremlagde i bogen ”Scientific Management” (1911) sine tanker om, hvordan arbejdet kunne optimeres ved at blive tilrettelagt på basis af videnskabelige principper, der skulle gøre arbejdet så enkelt så muligt, og derved sikre størst effektivitet. Taylor opfattede mennesket som rationelt handlende, og ved at koble de nu nedbrudte arbejdsopgaver sammen med et akkordlønningssystem mente han, at det var muligt at lave det mest effektive produktionssystem, som heller ikke var i modstrid med det, der gav størst økonomisk fordel for arbejderne selv. Taylorisme vandt stort frem, og selvom mange ledelsesretninger efterfølgende har ønsket at distancere sig fra Taylors mekaniske menneskesyn rækker hans tanker stadig ind i nutidens arbejdspladser, eksempelvis i kontekst som denne.

bejdet præcist som det er tiltænkt, og det, der bliver efterspurgt, er en pålidelig arbejder, hvilket ifølge produktionsarbejderne forstås som "arme og ben", der udfører opgaverne som beskrevet. For hele tiden at optimere arbejdsflowet kommer LEAN-teamet af og til på besøg i hallen for at dokumentere, hvordan arbejdet forløber, og for at lave justeringer på arbejdsgangene. En eftermiddag gik LEAN-teamet sammen med produktionsarbejderne Morten, Kasper og Jens og filmede dem, hvorefter arbejdsdagen blev analyseret, og båndet brugt som udgangspunkt for en justering og optimering af de tre produktionsarbejders arbejdsfordeling og tidsforbrug. I den sammenhæng er begreber som standardisering, koordinering og regulering præcis ligeså centrale i arbejdslivet i dag, som de var det i industrialiseringen, og som senere beskrevet af historikeren Thompson i hans arbejde om tid og arbejdsdisciplin fra 1967 (Thompson 1967). De tre produktionsarbejdere brød sig ikke synderligt om at blive filmet, og de var blandt andet bekymrede for, om LEAN-teamet ville finde så store besparelser, at der måske ikke var behov for, at de fortsat skulle være tre på arbejdsstationen. Til stor morskab for de tre produktionsarbejdere faldt ham, der førte videokameraet i søvn under optagelsen, hvilket blødte stemning noget op, og fik Jens til at medgive, at det også måtte være kedeligt at sidde sådan en hel dag bare og glo på dem. Nogle dage efter skulle de tre produktionsarbejdere op på LEAN-kontoret. Her fik de vist, hvor man kunne spare tid, og hvor arbejdet i dets nuværende organisering var sådan, at de tre produktionsmedarbejdere kom til at stå og vente på hinanden. Resultatet blev, at Kasper halvdelen af tiden skulle hjælpe til på en anden arbejdsstation, for på den måde at bruge tiden mere optimalt. Produktionsarbejderne synes ikke så godt om at blive flyttet rundt med på den måde, men var glade for, at der fortsat var arbejde til dem alle. Som Morten pointerede, så var det trods alt vigtigt, at man i virksomheden kontinuerligt så sig om efter, hvor der kunne spares, for ellers ville ledelsen måske være nødsaget til at flytte produktionen til udlandet, og så ville alle produktionsarbejderne være uden arbejde.

På den måde er produktionsarbejderne i praksis nogle, man kan flytte rundt på – nogle, hvis arbejde andre kan opdele smartere, eller gentænke så det bliver hurtigere. På en måde bliver produktionsarbejderne en form for *standardiserede "arme og ben"*, som man kunne skifte ud eller flytte rundt på, selvom der også bliver taget individuelle hensyn, og forsøgt at lave så mange velfungerende match mellem produktionsarbejder og arbejdsopgave som muligt.

Forskellige produktionsarbejdere i en verden af standarder

I et moderne arbejdsliv indgår rigtig mange forskellige typer af standarder og standardisering. Lige fra hvordan man udfører jobbet bedst, til hvor meget plads, hver medarbejder bør have i et åbent kontorlandskab. Der er arbejdsmiljøstandarder, kvalitetsstandarder og standarder, der er afgørende for at opnå bestemte certificeringer mv. Mange flere ting, end vi umiddelbart tænker over, er reguleret af en eller anden form for

standard. De er en fuldstændig almindelig del af vores hverdagsliv, og vi er vant til at omgås og forholde os til dem: Et brev har eksempelvis en standardstørrelse (eller man kan vælge mellem tre standarder). Der produceres kuverter, som man putter sit brev i, hvorved det uproblematisk kan være i en almindelig (standard) postkasse, og er tilmed nemt at prissætte, fordi man nu har en "ens" vare. På den måde skaber en særlig standard, eksempelvis størrelsen på et brev, en hel kæde af tilhørende led; som A4papir, A5 kuverter, postkasser, posthåndteringssystemer mv., der gør det muligt, effektivt og hurtigt at håndtere den ellers amorfe kategori *breve*, fordi den gennem standarder er blevet gjort ensartet.

Som Bowker & Star (citeret i Timmermans & Epstein 2010: 71) bruger jeg her forståelse af standardisering som en proces af ensartethed over tid og sted gennem særlige regler eller regulativer. De standarder, der skabes, kan derved nå ud over den specifikke praksis og lokalitet, og bevirke, at man kan arbejde sammen på tværs af tid, afstande og uhomogene enheder. Der ligger dog også, som Bowker og Star påpeger, en magtfuld og potentiel stor indgriben i det sociale liv i den høje grad af standardisering, der findes ikke bare i arbejdslivet, men rigtig mange steder i dag. Susan Star (1991) skriver i artiklen "Power, technology and the phenomenology of conventions: on being allergic to onions" med afsæt i en case om ikke at kunne tåle løg, om den lange ventetid man møder, når man bestiller en burger uden løg hos fast-food-kæden McDonalds. På McDonalds er arbejdsprocedurerne omkring de faste menuer standardiseret på en sådan måde, at det blot tager fem minutter at få sin burger, men er man som Star allergisk overfor løg, vælter de rutiner, der driver arbejdet frem. Det bliver kaotisk og problematisk. Gennem standarder opbygges et system, hvor det, der kan håndteres inden for denne, sker uhindret og smidigt, mens det, der i en eller anden grad falder uden for eller ikke kan rummes af standarden, skaber enorme problemer, og kalder på et meget andet løsnings-mind-set end dét, der opereres med til daglig. På den måde bliver standarder omsiggribende systemer, som får stor betydning i det sociale liv, hvor vi forventes at agere med, i henhold til, passe ind i, eller måske leve op til en given standard, samtidig med at det er uklart, hvem der skaber denne.

Sociologerne Stefan Timmermans og Steven Epstein pointerer i "A world of standards but not a standard world" (2010), at det er centralt at holde sig for øje, at standarder i sig selv ikke er gode eller dårlige. Det er dog en central analytisk pointe hos dem, at standarder og standardisering måske synes politisk neutrale på overfladen (2010: 70), men indirekte foranlediger de skarpe demokratiske spørgsmål såsom; Hvilken viden er nødvendig som afsæt for at skabe en standard? Hvem er det egentlig, der skaber standarderne? Og hvilke risici er acceptable? Ved at trække på Susan Stars arbejde (1991) opfordrer Timmermans og Epstein til, at samfundsvidenskaben mere systematisk bør interessere sig for de afledte effekter, og undersøge hvilken betydning standardisering har på det individuelle og det lokale plan? Hvor meget standardisering er der behov for, for at noget kan virke som en standard. Og måske særlig vigtigt: Hvad betyder det *ikke* at være

standard i et samfund og en tid, hvor så meget netop beror på standarder. Hermed lægges der op til en kritisk analyse af den magt, der subtilt udøves og reproduceres af os alle, når vi kontinuerligt forholder os til og benytter forskellige typer standarder.

Standarder er på mange måder også en positiv ting, der skaber mulighed for samhandel og samarbejde på tværs af ellers uhomogene enheder – og som i virksomheden bevirker, at ufaglærte arbejdere kan bygge højt avanceret teknologi, og lære det på relativt kort tid, fordi arbejdet er opbrudt og repetitivt. Men det synes også at have nogle utilsigtede konsekvenser at designe arbejdet ud fra standarder, eller ud fra antagelser om, hvad man kan gøre gennem standardisering.

Jeg skal derfor i det følgende tage denne opfordring om at kigge nærmere på standarder, og lade dem være genstand for analytisk opmærksomhed i en felt, hvor det helst skulle være ensartede produkter, der kommer ud af produktionshallens port, hvor arbejdet udføres som samlebandsarbejde, og hvor der er en meget høj udskiftning af produktionsarbejdere, der skal udføre det samme arbejde.

Ensartethed og fejl

For at opfylde virksomhedens mål og kundekrav skal det helst være et ensartet produkt, der kommer ud af hallens port, og for at gøre produktionen af dette produkt overskueligt, og ikke mindst muligt at håndtere for et stort antal ufaglærte arbejdere, skabes en række faste måder at gøre arbejdet på. Der skabes altså nogle kvalitetsstandarder, som produktet skal leve op til, ligesom der skabes standarder for selve arbejdet. På grund af arbejdets organisering, hvor enkelt elementer er nedbrudt, så det er "muligt at lave for alle", og på grund af den høje udskiftning af produktionsarbejdere, skabes en forståelse af, at også produktionsarbejderne er en form for standard i den forstand, at den ene produktionsarbejder i praksis kan erstatte den anden. I produktionen er der brug for "arme og ben", der udfører arbejdet præcis som beskrevet og tilrettelagt, hvoraf det kommer til at fremstå underordnet, hvilke "arme og ben", der er tale om.

I tråd med virksomhedens optagethed af standardisering og fejlfrihed (refereret til som "quality in delivery"), men måske også som en form for ironisk distance, har nogle af produktionsarbejderne lavet en intern aftale om, at de skal give kage til deres kollegaer på arbejdsstationen, hvis de laver "fejl".

Nogle af de mere erfarne produktionsarbejdere fortolker "fejl" i stor detaljegråd, sådan at det ikke at have arrangeret ledninger så pænt, *som de kunne have været*, med sorte plastic-strips, også kan fortolkes som en "fejl". En af produktionsmedarbejderne spørger mig eksempelvis: "Hvad siger du til denne her, Iben?"

Skylder jeg kage eller skal vi lade den slippe igennem?”, mens han peger ned på nogle ledninger som egentlig bare mangler en ekstra strips for at se ud som resten. ”At skyldte kage” udløses altså primært gennem en form for selvjustits, eller det er noget, man godmodigt kan kræve eller true ens tætte arbejdskolleger med. Det var dog slet ikke alle steder, de havde denne kageordning, der blev betragtet lidt som en pendant til ”kvajebajer”. Kageordningen kunne tolkes som

produktionsarbejdernes forsøg på at leve op til virksomhedens forventninger om høje kvalitetskrav, men kunne også ses som en måde at understrege og anerkende det menneskelige aspekt – muligheden for at lave fejl – i de ellers meget standardiserede og mekaniserede processer. Selvom det øjensynligt for de fleste blot var en undskyldning for at samle arbejdsteamet for en stund, spise kage og snakke med kollegaerne, og derved findes måder at manøvrere i de ellers meget strikte og rutineprægede arbejdsforhold.

’Taktisk’ brug af at være ”arme og ben”

Generelt blev det at være ”arme og ben” tilskrevet forskellige betydninger i produktionshallen afhængig af situationen, og hvem jeg talte med. Nogle gange fremhævede produktionsarbejderne det som en god ting. En produktionsarbejder forklarer mig om at være ”arme og ben” på følgende måde: *”Det er rart, fordi dit hoved er frit til at kunne koncentrere sig om andre ting, mens du bruger dine hænder og tjener penge.”*. Andre gange brokkede folk sig over, at arbejdet var kedeligt, og der ikke var noget ved bare at lave det sammen om og om igen.

At være ”arme og ben” var dog ikke blot noget, produktionsarbejderne passivt blev tilskrevet, men også noget de selv brugte ’taktisk’ (jf. de Certeau 1988 for hans analyse af magt og distinktion mellem ’strategi’ og ’taktik’). Nogle gange brugte de det selv eksplicit, eksempelvis hvis der opstod et problem i produktionen, kunne en produktionsarbejder finde på at gå ud og drikke kaffe, eller læne sig op ad arbejdsbænken med korslagte arme og vente til nogle af ”hovederne” (ledelsen eller ingeniørerne, forstås) fandt ud af at løse problemet. Andre gange ignorerede produktionsarbejderne det forhold, at de blev betragtet som ”arme og ben”, og fremhævede i stedet, at det faktisk var dem, der var eksperter på deres specifikke arbejdsstation, og hjalp derfor med at finde en løsning på et givet problem. På den måde kunne produktionsarbejderne fremhæve forskellige positioner alt afhængig af situationen og deres interesse i den.

Tilsvarende kunne teamlederne indirekte henvise til det at være ”arme og ben” på forskellige måder afhængig af konteksten. Det skete for eksempel, når de var irriteret på et arbejdsteam, som var kommet på en løsning på egen hånd, som viste sig at have uforudset konsekvenser. Det ville da blive understreget, at man aldrig måtte gøre noget sådant og gå uden om ingeniørafdelingen. En sådan situation opstod, da produktionsarbejderne på et arbejdsteam havde lavet en fejl i påsætningen af de tunge segmenter på den store runde betonskal, der skulle blive til generatoren, og ville rette op på det ved blot at gå ét skridt bag-

læns i arbejdsproceduren, uden at forudse, at det ikke var det samme at sætte segmenter på som at tage dem af, hvorfor tromlen pludselig fik slagside og væltede. Andre gange, når man i virksomheden ønske at inkludere produktionsarbejderne i optimeringen af arbejdsflowet el., er det produktionsarbejdernes status som "eksperter" og ikke det, at de blot skal udføre arbejdet, der fremhæves.

At være "arme og ben" er altså ikke blot en passiv kategori produktionsarbejderne tilskrives, men noget, der er afsæt for en række sociale forhandlinger, og som medarbejderne og andre i virksomheden (som teamledere, ingeniøraftdelingen, kvalitetsafdelingen mf.) kan bruge på forskellige 'taktiske' måder i virksomheden, alt afhængig af formålet.

At være "arme og ben" altså er noget, der på forskellige vis kan bruges, nedtones eller afvises i de specifikke sociale forhandlinger i dagligdagen, men de forhold i arbejdet, der giver grobund for denne betegnelse, bevirker at produktionsarbejderne, når arbejdet skal planlægges af ledelsen, faktisk fremstår som "arme og ben" altså *ens* i den forstand, at de er udskiftelige. Dette kan nemt, særligt anskuet fra ledelsens perspektiv, der er placeret langt væk fra produktionen bevirke, at man overser eller underkender det specifikke ved den enkelte arbejder.

Her kan der drages paralleller til antropolog Hannah Apples (2012) beskrivelse af olieplatforme, der er standardiseret til en sådan grad, at de kan flyttes og fungere alle steder i verden. I vindmølleproduktionen forsøger man tilsvarende at gøre arbejdet så standardiseret som muligt, så ufaglærte med relativ kortvarig oplæring kan varetage arbejdet, og bygge den ellers højt avancerede teknologi. Intentionen med alle disse standarder er ifølge Appel at skabe en 'friktionsløs' produktionsform, som ikke er infiltreret i lokale kontekster, men hævet over tid og sted. I hendes analyse af olieplatformen viser hun imidlertid, at dette mere et ideal end en realitet. Med reference til Anna Tsing (2009) beskriver Apple, hvordan olieplatformen langt fra er afkoblet fra sin omverden, sådan som det var intentionen. I stedet er den i høj grad i berøring med denne, sådan at der sker en 'friktion' mellem livet på olieplatformen, og det på fastlandet (Apple 2012: 693).

På samme vis skal vindmøllerne fremstå som det, Appels kalder "an untouched commodity", der gennem sin ensartethed og standardisering så at sige går fri af den lokale og specifikke påvirkning. Men bl.a. det forhold, at hver vindmølle bliver solgt med et tilhørende dokument, der redegør for eventuelle arbejdsulykker, gør, at det reelt ikke er 'friktionsløst'. Den enkelte arbejder er i denne optik så at sige 'friktionen' (Tsing 2011). Selvom virksomheden på papiret blot har brug for "arme og ben", er de forskellige produktionsarbejdere med deres unikke kroppe, særlige kompetencer og specifikke kunnen i praksis 'frikti-

onen' – altså den gnidning, man ønsker at undgå, som opstår i mødet med det specifikke standardiserede produkt.

Som vist bringer den enkelte produktionsarbejder sin tidligere arbejdshistorie, sine særlige kompetencer og specifikke krop med ind i arbejdet. Den enkelte produktionsarbejder indgår på baggrund af disse forhold på en særlig måde i hallen og i den tætte arbejdsrelation i teamet. Således går mange af et arbejdsteam sociale forhandlinger netop ud på lave egne, individuelt tilpassede systemer og rutiner, som kompenserer for den fejlagtige antagelse, at "arme og ben" altid bare er "arme og ben".

Der er altså tale om hvordan specifikke forhold tager sig ud i forskellige perspektiver. Jo tættere man organisatorisk bevægede sig på produktionsniveauet, jo tydeligere er det, at det er helt afgørende, *hvilken* arbejder, der laver hvad, hvordan teamet fungerer, og eksempelvis, hvor god teamlederen er til at se fornuftige match, og få arbejdet til at glide så godt som muligt med de midler (tid, mandskab og overordnede rammer) de har. Og jo længere væk man organisatorisk, og dermed perspektivmæssigt kommer fra produktionsgulvet, jo mere fortoner de særlige arbejdere, deres styrker, kompetencer og venskaber sig. Produktionsarbejderne bliver til tal og til "arme og ben". Forståeligt nok, for ingen kan have et detaljeret kendskab på individniveau, når der er tale om et så stort produktionsapparat og så mange ansatte, som endda ofte er inde og ude af virksomheden for en kortere bemærkning. Men de beslutninger, der bliver truffet med afsæt i det distancerede perspektiv har central betydning i produktionsarbejdernes dagligdag og sikkerhed (forstået ud fra produktionsarbejderens orientering mod at undgå tilskadekomst).

Når "springeren" Martin og jeg fordeler arbejdet, så han skruer det sidste med den store momentnøgle, er det således 'en social håndtering af sikkerhed' som i praksis kompenserer for det forhold, at "arme og ben" ikke er standarder. En tilsvarende 'social håndtering af min sikkerhed' foregår på de fleste af de øvrige arbejdsstationer – eksempelvis på "arbejdsstation 2". I det følgende skal vi se, hvordan produktionsarbejderne håndterer "sikkerhed" i de kollegiale relationer, som det at undgå 'tilskadekomst' og herigennem kompensere for deres indbyrdes forskelligheder.

Det velfungerende arbejdsteam

Mine skridt giver metallisk genlyd på trappen, og får det hvide repos til at svaje let, da jeg går op i nacellen. Det er vel en fire meter over jorden. Alligevel er der betydeligt varmere heroppe end nede ved gulvet. Vi sveder i kasketterne, der ikke lukker noget luft ind på grund af det hårde plast, der skal beskytte vores hoveder, hvis der skulle ske noget. I dag arbejder jeg på arbejdsstationen, hvor vi skal skrue glasfiberen på nacellen sammen. Teamet på arbejdsstationen består af to mænd: Anders er midt i fyrrerne, er høj og stærk, men har ondt i albuen, og derfor har han i en periode taget et par Panodil'er inden arbejdet gik i gang. Mikkel er en ung mand på 21 år, der spiller meget håndbold i sin fritid. Mikkel mærker slet ikke arbejdet i kroppen på samme måde som Anders.

Da jeg arbejder med dem på arbejdsstationen, bytter de arbejdsopgaver, så jeg laver det lettere arbejde, som Mikkel normalt udfører, og Mikkel udfører Anders' hårdere arbejde, mens Anders går bagud i nacellen og laver noget, han kan gøre på egen hånd. Anders, som er den eneste med krankort, har netop løftet glasfiberoverdelen på med kranen og forvandlet den åbne nacelle-skål til en aflang cylinder, man kan gå oprejst rundt indeni. Mikkel og jeg skal skrue de to glasfiberdele sammen. Det foregår ved hjælp af et montagespyd (en lang, spids jernstav) man skubber ned igennem de to huller og vrikker indtil hullerne er så meget ud for hinanden, at vi kan få de store skruer i. Derefter skal der spændes moment - hverken mere eller mindre end ingeniørerne har beregnet, det skal have for at holde – det skal holde, men ikke være så stramt at glasfiberen kan revne. Vi skruer i samme rækkefølge som Anders har forklaret, at det er smartest. Vi tager alle skrueene øverst først, undtagen dem bag el-skabet, der skrues vi både den oppe og nede, så slipper vi for at skulle derom mere end én gang. Mikkel skrues med den elektriske momentnøgle. Jeg holder imod med nøglen på den anden side. Glasfiberen knager og giver sig, når værktøjet tvinger delene sammen. Vi bevæger os rundt, koncentrerede, forbi motorerne, el-skab, det store krøj i midten, over hullet ned til

”kælderene”, hvor lugen er slået op. Der skal vi også ned. Mikkel skal skrue moment nedefra. Han må ligge på ryggen og holde momentnøglen over hovedet, der er ikke meget plads. Jeg holder imod oppefra. Selvom det er besværligt, og hånden bliver klemt, når man skal have fat og holde imod, får vi det gjort. Vi skal videre med de andre skrues, og nu har vi taget de sværeste. Takten tager 4 timer 51 og minutter, hvilket vil sige, at vi først skal bekymre os om det igen ved middagstid i morgen. Under arbejdet kommenterer Mikkel, at det,

han laver i dag, er hårdere end det, han plejer at lave, og gør mig derved opmærksom på, at hans kollega beskytter ham en smule i det daglige, ved selv at påtage sig den hårdeste del af arbejdet. Det lader til, at de nu beskytter mig på samme måde, ved at give mig den del af arbejdet, som Mikkel plejer at have. Gennem teamarbejdet og fordelingen af arbejdsopgaver, som jeg også bliver involveret i gennem min deltagelse, bliver nogle af de sociale mekanismer, der eksisterer i hallen synlige. Det er tydeligt i dette team, at den ældre og stærkere produktionsarbejder passer på sin yngre kollega, og at man på forskelligvis forsøger at kompensere for hinandens svagheder, som en måde at være en god kollega på, og for at gøre det muligt, at de begge kan arbejde i hallen, og samtidig holde trit med nacellens bevægelse gennem hallen.

(Beskrivelse fra feltnoter)

Arbejdsteamet kompenserer her for det, der betragtet "oppefra" i virksomheden er ens "arme og ben", men i praksis er to meget forskellige produktionsarbejdere. I denne kompenserende er der et aspekt af sikkerhed: At passe på sin kollega. Den sociale fordeling af arbejdet er dog ikke nødvendigvis en, der "går op" i den forstand, at det kan udføres, så det slet ikke er fysisk belastende. Men det kan gøres med hensyntagen til de forskellige kroppe, og de både 'tillærte' og 'iboende kompetencer' (Ingold 2000).

Et andet eksempel på en sådan praktisering af sikkerhed i de kollegiale relationer er det lille to-mands arbejdsteam bestående af Michael og Jens.

Michael er rigtig glad for at have fået Jens som makker. Han er flink, synes Michael, og de to hygger sig sammen, og lader til at have Michael er i slutningen af fyrrerne, lun og humoristisk. Han går meget op i kvaliteten af det arbejde, de laver på arbejdsstationen, og er næsten lige blevet fastansat. Han har været to år i hallen som vikar først. Han sagde ellers til dem (et ikke nærmere defineret "dem", der henviser til en chef eller måske en teamleder i produktionen), at han ikke "behøvede" at blive fastansat – at de kunne vælge nogle af de unge. Det er vigtigt at være fastansat, når man er ung, forklarer Michael, for ellers kan man ikke låne penge i banken til et hus.

Hans kollega, Jens, er også i slutningen af fyrrerne. Han er høj og bredskuldret. Jens har tidligere været chef i et stort byggefirma, men blev træt af arbejdet, og er nu glad for arbejdet i hallen. Det er ham, der forklarer mig, at det er rart at være "arme og ben" for

en stund, så "man har hovedet fri til at tænke på andre ting". "Det er sgu dejligt nok bare at gå herude og arbejde", siger han. "Jeg hidser mig ikke op over, at det ikke er der, dét jeg skal montere – jamen, sådan er det bare" (der mangler ofte en mindre ting, der skal bruges i produktionen, og det er ofte en omstændelig proces at få den fra lagret, fordi alt skal noteres og dokumenteres). "Jeg skal bare passe mit arbejde og møde ind kl. 7, og så halv 4 eller ja 2 minutter over halv 4, så er jeg stemplet ud igen. Det er godt sådan at have lidt luft, så kan man stå og tænke på, hvad man skal have til aftensmad – jeg bygger også sommerhus om, så står jeg og spekulerer lidt på det." Da han selv var træet af sit gamle arbejde, var det én han kendte i hallen, som sagde til ham, at han "kunne komme herud og gå."

fundet en jargon og en arbejdsfordeling, der passer dem begge. Michael har urinsyregigt i begge lillefingre. Han har tydeligt ondt, men går på arbejde alligevel. Han har en skinne på den ene finger, hvilket gør det besværligt for ham at arbejde med handsker. Han laver mod reglementet et handskepar, hvor han klipper hul til lillefingeren, men det gør ondt at få handskerne på, kan man se. Lillefingeren er rød og hævet. Der er nogle af de finere arbejdsopgaver, han næsten ikke kan, fordi det gør ondt. Dem laver hans makker. Samarbejdet er hyggeligt og uproblematisk.

(Beskrivelse fra feltnoter)

Ovenstående er endnu et eksempel på håndtering af sikkerhed i de kollegiale relationer. Her fremstår det dog også at "sikkerhed", forstået i produktionsarbejderes optik som 'tilskadekomst' (eller i Michael tilfælde forsøg på at arbejde med en eksisterende skade) blot er ét element af at være et velfungerende arbejdsteam. At være en god kollega er også at tilbyde andre en position som fastansat, som man ikke selv behøver, ligesom det at være en god kollega, og at have et velfungerende arbejdsteam også bare handler om at få arbejdet til at glide, og at gøre arbejdsdagen behagelig for de involverede.

Hermed er det min intention, at vise at, hvor 'sikkerhed som en sociale håndtering' er et analytisk fokus, og netop skaber en særlig opmærksomhed på "sikkerhed", er dette i praksis blot ét af en række elementer, der handler om at være en god kollega. At håndtere sikkerhed på denne måde i det sociale, er en del af det at være en god kollega, det er så at sige et biprodukt af den gode relation, ikke formålet i sig selv.

I det velfungerende arbejdsteam er det at sikre sig, at man selv og ens kollega ikke kommer til skade på kort eller på lang sigt, et integreret element i arbejdet og den interne arbejdsdeling. At kende hinanden gav mulighed for, at man kunne lave en arbejdsdeling, der ikke handlede om at fordele arbejdsopgaver ligeligt

over tid eller imellem sig som produktionsarbejdere, men tog højde for *forskellene* mellem dem. Det var således en meget anderledes type arbejdsdeling end den, der kunne laves eksternt fra skrivebordet.

Det er selvsagt ikke altid uproblematisk, at et ikke jævnbyrdigt arbejdsteam skal deles om arbejdet, og produktionsarbejdernes forskellige præferencer i arbejdet, og deres skavanker og specifikke kunnen, er også årsag til en række uenigheder, og bevirkede at produktionsmedarbejderne indimellem også skændtes, ønskede at skifte arbejdsteam eller måske ligefrem sagde op. Det det følgende vi se på nogle af udfordringer i det dårligt fungerende arbejdsteam.

Udfordringer i 'den sociale håndtering af sikkerhed'

Helt nede i bunden af hallen arbejder Torben og Ronni på den næsten færdige nacelle. En dag jeg arbejder med teamet, holder vi en kort kaffepause med nogle fra nabo-stationen. Torben kommer tydeligt dårligt ud af det med produktionsarbejderne på nabo-stationen. Han fortæller mig, at han tidligere selv har arbejdet dér, men at han og særligt én af de andre produktionsarbejdere ikke kunne med hinanden, så han er flyttet. Det er dog ikke meget bedre på den nye arbejdsstation, hvor han og Ronni arbejder sammen. De taler ikke særlig pænt til hinanden, og påpeger hver eneste lille fejl, den anden laver, retter og belærer hinanden. Af og til skændes de, og når Ronni holder pause med dem fra nabostationen, holder han sig gode venner med dem ved at medgive, hvor træt han er af Torben.

Torben finder sig i det meste, men har også en tydelig præference for at komme lidt væk fra de andre og den trange arbejdsplads i nacellen. Han går meget op i støv, og brokker sig tit over, at der er så beskidt i hallen, hvilket han mener, er sundhedsskadeligt. Derfor kører han indimellem runde med gulvvaskemaskinen. På nacellen laver han ofte afgrænsede arbejdsopgaver, som han kan lave alene. (Beskrivelse fra feltnoter)

Der er ikke meget af den sociale håndtering af sikkerhed, som blev beskrevet tidligere, på Torbens arbejdsstation. Håndteringen af sikkerhed i de kollegiale relationer er således helt enkelt afhængigt af relationerne i arbejdsteamet. Når Torben synes, det er vigtigt tit at køre en tur med gulvvaskemaskinen, er det angiveligt fordi det generer ham at befinde sig så mange timer dagligt i en produktionshal med nøgent og beskidt betongulv, hvor omkring 100 par fødder, store maskiner og diverse nacelledele dagligt bevæger sig ind og ud i arbejdsrummet. Men det er *også* en kærkommen mulighed for at komme lidt væk fra det dårligt fungerende arbejdsteam. På denne måde brugte han med en henvisning til "sikkerhed", der som beskrevet bliver prioriteret højt af virksomhedens ledelse, en række handlemuligheder han ikke ellers ville have haft som

produktionsarbejder. Dette forhold skal vi vende tilbage til i afsnittet om sikkerhed i relationerne mellem ledelsen og medarbejderne, her skal bare hæfte os ved problematikken, at have et dårligt fungerende arbejdsteam. Det udfordrer det element af at undgå 'tilskadekomst', som blev vist i det ovenstående, nemlig at det til en vis grad kan håndteres i de kollegiale relationer. Det følgende illustrerer, hvad der eksempelvis kan være galt, når denne sociale håndtering af sikkerhed ikke fungerer.

I en periode, mens jeg arbejder i hallen, er der en række problematikker med de store bundkabler, som skal ind i nacellen på en af de sidste arbejdsstationer. Brundkablerne er ruller med tykke, tunge kobberkabler, som skal transportere strømmen. Det er hårdt arbejde at lange dem fra trucken ind over kanten, og rulle dem sammen i bunden af nacellen på den trange plads med det buede underlag. Det er et arbejde, der næsten kun kan gøres foroverbøjet, for at man kan dreje og holde styr på den voksende bunke kabler i den cylinderformede nacelle. En dag er der kommet en lille jernrulle, som man kan montere på kanten af nacellen, så en produktionsarbejder fremover slipper for stå og løfte kablet. Dette sparer en arbejdsfunktion, men det er fortsat et fysisk belastende arbejde at rulle bundkablet sammen inde i nacellen.

For at aflaste produktionsarbejderne på denne arbejdsstation, som de fleste er enige om er en af de hårdeste, bliver der sat en rotationsordning i gang, hvor teamlederne gør arbejdet, fordi de ikke har andet fysisk arbejde. Dette initiativ bifalder produktionsarbejderne, fordi teamlederne derved er med til at tage deres del af slæbet, men der bliver også lavet en rotationsordning mellem de øvrige arbejdsstationer, som ikke er populær.

Asger er blandt nogle af dem, der ikke gider deltage i ordningen. Han synes, det er uretfærdigt, at han skal hjælpe dem med deres tunge arbejde, når de ikke tilsvarende kommer og hjælper ham. Kraftigt ansporet gik han ned og hjalp med bundkablerne, når han ikke kunne se sin vej udenom, andre gange undslod han sig på grund af sin dårlige ryg.

(Beskrivelse fra feltnoter)

Det, der generer Asger, er, at rotationen faldt uden for det eksisterende arbejdsfællesskab, hvor man indbyrdes fandt en arbejdsdeling og hjælp hinanden. I Asgers beskrivelse er problemet, at rotationen ikke blev oplevet som retfærdig, fordi man bare kom og hjalp nogle andre i den modsatte ende af hallen, og gik tilbage igen. Der var ingen reciprocitet. Dette fremhæver netop de sociale relationers betydning som det centrale element i 'den sociale håndtering af sikkerhed'.

Det er derfor relevant at opholde sig ved nogle af de forskellige grupperinger, der er i hallen, for at få indblik i hvor og hvordan der i dagligdagen kunne opstå udfordringer i den sociale håndtering af sikkerheden. I det ovenstående har vi set, hvordan der kunne være udfordringer i det enkelte arbejdsteam og på tværs af arbejdsstationer. Inden vi forlader udfordringerne i den sociale håndtering af sikkerhed, skal vi se nærmere på en af de større grupperinger i hallen, nemlig polariseringen mellem dag- og nathold.

At arbejde i "takt" – og komme ud af trit

Intention med at se på relationen mellem nat- og dagholdet, er at vise hvordan den sociale håndtering af sikkerhed ikke blot udspringer af de indbyrdes relationer i arbejdsteamet, men at man også muliggør bestemte relationer gennem den måde arbejdet er organiseret på. Dette giver den følgende beskrivelse fra felten indblik i:

"Har der ellers været noget på nat?", spørger teamlederen til et tavlemøde kl. 07, hvor både natholdet og dagholdet er til stede. Spørgsmålet er henvendt til natholdet, og henviser til om nogen er kommet til skade i løbet af natten. ("Sikkerhed" primært forstået som arbejdsulykker, er et fast tema på møderne sammen med "kvalitet" og "levering"). "Nej, det har faktisk kørt godt", svarer teamlederen fra natholdet. "Dér vil jeg så godt sige noget", indvender Jørgen fra dagholdet. "Et eller andet har tilsyneladende ikke kørt som det skulle, for der er tre kvarter til vi skal "takte" (dette henviser til takttiden og at nacellen skal rykke ned igennem hallen), og vi mangler i hvert fald halvanden time endnu. Så det vil sige, vi er tre kvarter i minus (i forhold til produktionsplanen - der har faste takttider eksempelvis 4 timer og 51 minutter, som er den tid man har til at udføre arbejdet inden man skal starte forfra med samme arbejde på en ny mølle). Vi kan jo ikke nå det, når vi har fået det sådan dér". En fra natholdet markerer og siger, at de heller ikke har fået det (altså overtaget arbejdet) på en måde, der var helt i orden. Allan fra dagholdet bryder ind og siger, at det er et problem, når der nogle gange bliver "taktet" før, (altså at man ikke venter de fastlagte 4 timer og 51 minutter) for selvom linjen (den "samlebåndsagtige opbygning af arbejdet) er klar, så er det ikke altid, at de (som ikke er en rigtigt del af produktionslinjen, men en form for formontage) kan nå det. "Det var ikke for at sige noget dårligt om jer", siger Allan supplerende og holder afværgende hånden op mod ham fra natholdet. "Jeg siger bare, at hvis vi rykker før, så giver det problemer her". Det lukker mere eller mindre diskussionen. Teamlederen siger, at nu, er han opmærksom på, at de er bagefter. Så er det bare at sørge for at

få nogle flere mænd derhen. Teamlederen fra natholdet siger, så må I hjem og sove, til sit hold, og god dag til jer andre.” (Citater og beskrivelser fra feltnoter)

Ovenstående problematik relaterer sig ikke direkte til sikkerhed, men er medtaget, fordi det viser nogle af de gnidninger, der kunne opstå på tværs af organisationskabte grupperinger. Når sikkerhed som vist også hænger sammen med de sociale relationer i arbejdet, bliver det centralt, at undersøge hvilke sociale relationer, der er mulighed for at skabe, samt undersøge forhold, der tilsyneladende besværliggør gode relationer.

Selvom ovenstående situation ikke skabte yderligere problemer, er det medtaget, fordi det er et godt eksempel på nogle af de gnidninger, der kunne opstå på grund af den måde man havde organiseret arbejdet.

I hallen er arbejdet organiseret så skifteholdene (nat- og dagholdet) kun overlapper om morgenen, hvor natholdet, trætte efter en ni-timers arbejde, kan give information videre til det netop mødte daghold. I den anden ende af arbejdsdagen går dagholdet hjem 15.30, hvorefter hallen står tom til natholdet igen møder - altså uden noget overlap, eller med anden mulighed for kommunikation end at skrive på white boardtavlerne. En af produktionsarbejderne fortæller om at skrive på tavlen til natholdet:

”Det er svært ikke at skrive det i bydeform eller på en måde, så det ikke ligner, at der står FOR HELVEDE bagefter – især hvis man så skriver med blokbogstaver, for at man bedre kan læse det – så ligner det lidt, at man råber. Der kan jeg bedre lide, hvis man lige kan gå over og sige det til folk mundtligt, så er det lidt nemmere.” (Citater fra produktionsarbejder)

Ikke at skrive det, så det lignede at man råbte, og ikke at blive irriteret over at overtage de andres forsinkelser, er altså udfordringer, som har betydning for samarbejdet og ens egen arbejdsdag. Mellem nogle teams kunne det føre til en tydelig os/dem polarisering, der af og til betød, at man kunne finde på at lægge værktøjet et sted, så det andet hold skulle bruge tid på at finde det, og gav oplevelsen af ”at det hele kører meget anderledesovre på nat”. Jeg arbejdede eksempelvis på natholdet i november 2013, fordi man fra ledelsesside var interesseret i at vide mere om de ”kulturforskelle”, som man mente, der var mellem de to hold.⁵³ Det er en forskel, der primært syntes at føre tilbage til den nogle gange kraftige dem/os polarisering, og den lille mulighed for at kommunikere holdene imellem. I praksis var arbejdsteamene på natholdet lige

⁵³ Som beskrevet i metodekapitlet blev jeg på grund af antagelser om, hvad sikkerhedskultur er, og hvor det kan betragtes, henholdsvis givet (eller fik afslået) adgang til forskellige dele i virksomheden. Et af de steder, hvor jeg fik adgang på denne baggrund, var til at arbejde med natholdet.

så forskelligartede som på dagholdet. Arbejdskonteksten på natholdet er dog af strukturelle årsager en anden, i den forstand, at det at have natarbejde betød, at ingen andre var på arbejde, hvorfor produktionsarbejderne ved uforudsete problemer typisk blot måtte udsætte arbejdet til eksempelvis en beslutningsdygtig chef eller ingeniørteamet mødte næste morgen.

På den måde er de sociale relationer ikke overensstemmende med de organisatoriske strukturer, som eksempelvis udfordringer i det enkelte arbejdsteam viser, men de organisatoriske strukturer, indvirker på hvilke relationer det er *muligt* at forme. Det gør de bl.a. ved at opdele produktionsarbejderne, så man uden at kende hinanden overtager de andres arbejde præcis, som det var blevet efterladt,, med hvad end det måtte bibringe af problematikker for det næste hold. Eller når man i den skarpe opdeling af tider, takter og geografiske afgrænsninger i hallen, utilsigtet forårsager, at man ikke føler samme sociale ansvar over for dem i den modsatte ende af hallen, som får ondt i ryggen, som man gør i de tættere arbejdsrelationer. Disse sociale dynamikker åbner mod en udforskning af det, der er blevet konceptualiseret som 'risikofællesskab'.

Risikofællesskaber

Antropolog Charlotte Baarts beskriver i hendes analyse af sikkerhed på en byggeplads (2004), hvordan det sjakk hun arbejder med, fungerer som et 'risikofællesskab'. 'Risikofællesskabet' er den sociale relation, der opstår blandt "betonerne" i sjakket, som bevirker, at de er opmærksomme på hinanden, og føler et ansvar for deres kollegaer. Baarts betragter sjakket som et 'risikofællesskab', i den forstand, at fællesskabet markerer grænsen mellem hvem, man føler sig ansvarlig for, og hvem man ikke føler sig ansvarlige for. Den sidstnævnte kan f.eks. være den udefrakommende elektriker, der står øverst oppe og balancerer faretruede på en stige (2004: 197ff.).

'Risikofællesskab' er et analytisk relevant begreb i denne kontekst, hvor jeg argumenterer for, at et aspekt af sikkerhed (som det at undgå tilskadekomst) netop håndteres i de sociale relationer⁵⁴. Man kan karakterisere det, jeg i det ovenstående har beskrevet som "et velfungerende arbejdsteam", som et 'risikofællesskab'. Hvor der hos Baarts er tale om et ukompliceret sammenfald mellem 'risikofællesskabet' og den sociale enhed – sjakket – er billedet imidlertid mere komplekst i produktionshallen. Her er der ikke blot en fast og afgrænset arbejdsenhed med en formel leder, som i sjakket, men en lang række forskellige og skiftende arbejdsenheder, som risikofællesskaberne nogle gange følger, men også kan gå på tværs af. Begrebet er

⁵⁴ I min læsning forstår Baarts forvaltning af 'risiko' som det, jeg i denne kontekst beskriver som 'håndtering af sikkerhed' – det er samme sociale praksis blot konceptualiseret gennem henholdsvis en interesse for risiko og henholdsvis for sikkerhed.

dog fortsat analytisk relevant, fordi man gennem interessen for 'fællesskab' også har mulighed for at undersøge den sociale håndtering af sikkerhed, der foregår i forskellige og også skiftende fællesskaber.

I produktionshallen kan der identificeres en række hierarkier og fællesskaber. De forskellige fællesskaber er, som i al anden social grænsedragning (Barth 1969), afhængig af konteksten, og vil afhængigt af denne skiftevis være fremtrædende eller glide i baggrunden. I eksemplet med natholdet, er det dét at være dag- og nathold, der i den specifikke uenighed træder frem og bliver vigtigt. I påpegningen af, at det er et problem for alle (både dag og nathold), når man "takter før tid" glider polariseringen mellem nat- og dagholdet imidlertid i baggrunden, og bliver et spørgsmål om en gruppering mellem produktionsarbejderne, som en samlet gruppe, overfor teamlederen, der vil "takte for tidligt". De forskellige hierarkier er således både vertikale og horisontale, idet den vertikale dimension henviser til en forskel i magt eller rang, mens den horisontale dimension henviser til en forskel, som ikke har med rangsforskelle at gøre, men eksempelvis ses mellem dag- og natholdet, eller som vi så det tidligere, mellem unge og ældre produktionsarbejdere.

Som nævnt er 'risikofællesskaberne' altså ikke nødvendigvis sammenfaldende med arbejdets øvrige organisering, og et 'risikofællesskab' kan således godt strække sig over flere arbejds teams, der hjælper hinanden i et hjørne af hallen, fordi en gruppe produktionsarbejdere måske begyndte samtidig eller har god kemi, ligesom det også blot kan inkludere to af arbejds teamets tre medlemmer. Arbejdets organisering kan dog ikke undgå få indflydelse på, hvilke grupperinger, der bliver formet. En særlig fremtrædende gruppering er det at være produktionsarbejder.

Denne gruppedannelse skal vi se nærmere på, når jeg i næste delafsnit vender blikket mod det, jeg analytisk sammenfatter som den tredje type af relationer; nemlig dem mellem ledelsen og medarbejderne. I udforskningen af dette skal vi indledningsvis undersøge nogle af de forhold, som er med til at skabe oplevelsen af at være en gruppe af produktionsarbejdere, og herefter se på produktionsarbejderens oplevelse af, at der er elementer af deres sikkerhed, som ligger uden for deres egen umiddelbare indflydelsessfære.

Relationer mellem ledelsen og medarbejderne

I de to foregående afsnit, hvor sikkerhed blandt produktionsarbejderen er blevet udforsket, har fokus været rettet mod den fysiske krop, de sociale relationer i hallen, og til dels sammenspillet mellem disse. I denne del skal vi vende opmærksomheden mod den sidste af de tre typer af relationer. Med beskrivelsen af sikkerhed som relationer mellem ledelsen og medarbejderne henvises til dét at skulle agere i nogle rammer, som er fastlagt af andre, og som man ikke selv har direkte indflydelse på. Nogle gange er disse rammer skabt som et aktivt tilvalg i virksomheden, som beslutningen om at bruge mange vikarer eller om ikke at "produktmodne" inden man påbegynder produktionen, hvilket vil sige at produktionen igangsættes umiddelbart efter designfasen, og at man derefter løbende tilretter produktionen, når man støder på uforudset udfordringer. Andre gange er rammerne blevet som de er af en række sammenfaldende omstændigheder, såsom at pladsen i hallen er meget trang, fordi man af andre årsager har været nødt til at rykke rundt, og eksempelvis flytte lageret eller andre enheder. Andre gange igen påvirkes arbejdet af udefrakommende forhold som kundekrav, lovgivning, eller ændringer i den politiske dagorden i forhold til vindenergi. Uanset baggrunden, som man andre steder i virksomheden kan forholde sig positivt, kritisk eller på anden måde evaluerende til, så fremstår det for produktionsarbejderne som et *vilkår* i dagligdagen. For produktionsarbejderne er dette de rammer de må agere i (Vigh 2008, se også Grytnes 2017 for hendes analyse af risikofyldte forhold i tømrerarbejdet).

I det følgende skal vi se nærmere på noget af det, der udgør disse rammer, som både har en mere direkte betydning for produktionsarbejderens sikkerhed, og som har indirekte betydning, fordi de strukturer, der skabes rundt om produktionsarbejderne muliggør eller besværliggør bestemte sociale relationer, hvori sikkerhed som vist også kan håndteres. Sidst i kapitlet udforskes produktionsarbejdernes praksis vedrørende ulykkesregistrering, og de forskellige moralske vurderinger, der knytter sig til hver af de tre typer af relationer. Vi begynder med at se, hvordan oplevelsen af at være én samlet gruppe produktionsarbejdere skabes og i forskellige sammenhænge træder frem som betydningsfuldt. Dette vil senere i kapitlet danne basis for at forstå, hvordan produktionsarbejderne forsøger at håndterer sikkerhed i dette felt, som har med relationerne mellem ledelsen og medarbejderne at gøre.

Produktionshallens åbne og disciplinerende form

Som beskrevet er produktionsarbejderne en meget forskelligartet skare af faglærte, ufaglærte, unge, ældre fastansatte, vikarer, nogle er i gang med en uddannelse som vindmølleoperatør, og påtænker at gøre arbejdet til en fast levevej, andre er der midlertidigt mens de ser sig om efter andet arbejde, eller venter på, at deres egen forretning bliver stor nok til, at de kan leve af den. Produktionsarbejderne har også meget

forskellige baggrunde, og der er ikke som på mange andre arbejdspladser et fagligt fællesskab, der binder dem sammen. Alligevel fremstår produktionsarbejderne i en række tilfælde som én gruppe, når de eksempelvis står i en halvcirkel rundt om teamlederen og spørger kritisk ind til sikkerhedsforhold, påpeger et problem, eller adresserer en oplevelse af uretfærdighed. At stå sammen som en samlet gruppe er netop centralt i håndteringen af sikkerhed i denne type af relation mellem ledelsen og medarbejderne, hvilket vi skal se eksempler på senere i afsnittet. Her skal vi imidlertid dykke ned i nogle af de forhold, der gør, at produktionsarbejderne trods deres forskellighed netop kan agere som én samlet gruppe.

Vi skal for en stund vende opmærksomheden mod det rum, der arbejdes i, som skaber nogle særlige rammer om arbejdet. I det foregående afsnit, var fokus på de mindre grupperinger i hallen, her skal vi se på oplevelsen af at være en samlet gruppe af produktionsarbejdere. Vi skal tage afsæt i Foucaults beskrivelse af panoptikon. Michel Foucault har i sit arbejde været optaget af magt, hvilket hos Foucault forstås som noget, der er indlejret i det sociale og udspiller sig mellem mennesker. I denne forståelsesramme er magt ikke et selvstændigt observerbart fænomen, men eksisterer i det omfang, det udøves mellem individer. Foucault beskriver i værket "Overvågning og straf" (1979) en række måder at organisere og udføre den straffende magt, og han viser, hvordan straf historisk har ændret karakter. En af de moderne former for straf og dermed magtudøvelse er, modsat tidligere tiders fysiske afstraffelse, at straffe gennem en disciplinering af selvet. Herved flyttes straffen fra det udvortes til det indvortes. Formatet er meget mere subtilt og tilgangen mindre ressourcekrævende sådan som det eksempelvis ses i panoptikonmodellen.

Panoptikon er en fængselsmodel, hvor fængselsvagten, der overvåger de mange fanger, hele tiden har muligheden for at se dem alle fra sin position med udsyn til samtlige fængselsceller. I praksis lader det sig dog ikke gøre at overvåge alle på en gang, men fordi den fysiske konstruktion er opbygget sådan, at fangerne ikke kan se fangevogteren, og derfor aldrig ved om der holdes øje med dem, fremkommer der en selvdisciplinering blandt fangerne. Man agerer som *kunne* nogen se en, og udøver altså en selvdisciplinering. Dette foregår som et samspil af den rummelige arkitektur og de sociale forhold, der kommer til udtryk i kraft af, at én er bevogteren og resten er bevogtede.

Produktionshallens arkitektur er meget forskellig fra panoptikonmodellen og naturligvis opbygget med et helt andet formål for øje. Alligevel forekommer nogle af de samme sociale dynamikker vedrørende overvågning og (selv)disciplinering grundet hallens arkitektoniske udformning. En produktionsarbejder forklarer det som følger:

"Altså arbejdet er sådan set fint nok, men jeg kan egentlig bedre lide at gå på en byggeplads, fordi der kan du meget mere gå og passe dig selv. Her arbejder du

så tæt sammen med de andre (forstået fysisk, da der blot er et par meter mellem hver arbejdsstation), og der er hele tiden nogen af de der konger, der gerne vil bestemme, som kan blande sig i dit arbejde. Det har jeg svært ved at vænne mig til.”

En anden produktionsmedarbejder, Jens, forklarer mig om den interne sociale orden, og den mest hensigtsmæssige måde at agere i den, ved at understrege, at det i virkeligheden mest gælder om ikke at skille sig ud. Han illustrerer det med eksemplet om, hvordan man bedst ”går til frokost”:

”Altså heromkring (kort tid før frokost) skæver de fleste til uret. Der er bare et par minutter, til vi skal til pause, men det er vigtigt ikke at være en af de første, der går af sted, for man vil ikke tiltrække sig for meget negativ opmærksomhed. Men man kan godt gå hen og vaske hænder, så man er klar. Det er der ikke nogen, der siger noget til. Og så, når de første begynder at gå, så slutter man sig bare til strømmen, man skal heller ikke stå og blive ved med at arbejde, når der faktisk er pause. Det er sådan lige en balance, man lærer, det der med ikke at tiltrække sig for meget uønsket opmærksomhed, men bare holde lav profil.”

For Jens er det altså lettest at indgå i hallens sociale orden ved ikke at tiltrække sig for meget unødigt opmærksomhed, ved at blive én af de mange, der bare flyder med strømmen til frokost og tilbage eller til fyraften. Hvor den nytilkomne produktionsarbejder i det ovenstående føler det generende med hallens åbenhed, der gør, at folk hele tiden potentielt kan holde øje med ham, eller irettesætte ham, så bruger Jens hallens åbenhed til at holde øje med de andre, så det bliver let at følge dem, og være en del af flokken.

Hallen har altså en åbenhed, der synes at have en både direkte disciplinerende effekt, fordi den muliggør, at produktionsarbejderne kan irettesætte hinanden, og en selvdisciplinerende effekt, fordi man ved, at alle kan se en. Eksemplerne viser således, hvordan produktionsarbejderne ad disse forskellige veje – disciplinering og selvdisciplinering - bliver en del af den orden, der er i produktionshallen, og kan agere som en samlet flok.

Hallens åbenhed gør, at alle potentielt er synlige, og udsynet i hallen går derfor også på tværs af de officielle vertikale hierarkier, og betyder, at teamlederen kan se dig, og holde øje med, om du laver noget, men også, at du kan se ham, eller en hvilken som helst anden, der måtte komme ind i hallen. Forskellen i indflydelse gør imidlertid, at mens produktionsarbejderne kan irettesættes, må de nøjes med indbyrdes at brokke sig over forhold, eller blive enige om at noget virker uhensigtsmæssigt.

Hallen bringer således de mange produktionsarbejdere sammen og skaber gennem den rumlige udformning muligheden for, at man hele tiden kan forholde sig til hinanden, og at forskellige fællesskaber kan skabes og aktiveres alt efter omstændighederne. Den organisatoriske struktur, der placerer produktionsarbejdernes nederst i hierarkiet, er dog sammen med den arkitektoniske udformning med til at sætte rammerne for, hvilke grupperinger, der dannes i virksomheden, og hvordan man agerer i det fysiske og sociale rum.

Eksempelvis, at man nogle gange har behov for at bevæge sig i hallens "usynlige lommer". Selvom om hallen er et stort åbent rum, gør de store produktionselementer, reposer ol. nemlig, at hallen ikke kun er en åben flade, men at der også er usynlige felter, som dem, der kender hallen godt, kan bevæge sig ind og ud af. Som en del af den oplæring og socialisering, der sker i hallen, bliver jeg blandt andet vist, hvor vi lige kan stå og få en kop kaffe "uden at det generer nogen". Det er ikke, fordi man ikke må holde en kort pause i ny og næ, og drikke en kop kaffe, men det synes alligevel hensigtsmæssigt ikke at gøre det til fuldt skue. Andre steder – inde i den lukkede nacelle – kan man tage sikkerhedskasketten af, og få lidt luft til hovedet, uden at nogen påtaler det manglende sikkerhedsudstyr, og andre steder igen kan man lige få sig en sludder med en kollega under påskud af at hente et eller andet. På den måde har hallen altså sine usynlige lommer, hvor man selv for en stund kan sætte dagsordenen.

Fordi produktionsarbejderen grundlæggende er "arme og ben" i den forstand, at de blot skal udføre det arbejde, som nogle andre har organiseret og sat tempoet for, er der altså behov for også selv at kunne bestemme indimellem. I denne 'taktiske' ageren og specifikke brug af rummet tydeliggøres det i små, men hele tiden tilbagevendende episoder, at man netop er nederst i et hierarki, hvor man har relativt få beføjelser. Den konkrete handling er således, som det er tilfældet i al grænsedragning (Barth 1969), med til hele tiden at reetablere og tydeliggøre det eksisterende hierarki.

Forståelsen af at være produktionsarbejder træder altså ofte frem i sammenhænge, hvor man af en eller anden årsag forholder sig enten indirekte, som i det ovenstående, eller eksplicit til det større hierarki i virksomheden. Når man i kantinen oplever, at der er nogle, som spiser frokost uden at betale, og det kun er produktionsmedarbejdere, og ikke de funktionæransatte, der bliver bedt om at lægge deres kvittering ved siden af tallerkenen, for at vise at de har betalt, udviskes hierarkiet internt i hallen, i den fælles oplevelse af at blive behandlet som mistænkelig eller uærlig. Her er det fællesskabet som produktionsmedarbejderne, og det at være nederst i det organisatoriske hierarki, der står centralt frem som noget, der binder produktionsarbejderne sammen. Dette sammenhold manifesterer sig ofte gennem mødet med en repræsentant for ledelseslaget – typisk en teamleder eller en arbejdsmiljørepræsentant (AMR) – der har til opgave at formidle, hvad der er besluttet højere oppe i virksomheden. Det er derfor til tider en udskældt position at besidde, (nogle gange på grund af en vurdering, fra produktionsarbejderens side af, at teamlederne eller sikkerheds-

repræsentanterne gør deres arbejde dårligt, men andre gange også blot, fordi de er den nærmeste eller måske den eneste mulighed, man har, for at brokke sig til nogen). Ud over en række daglige opgaver med at bestille ting, administrere tid og mandskab mv., er teamlederne kommunikationskanalen mellem den beslutningsdygtige del af virksomheden og produktionsarbejderne.

Det er derfor ikke altid let at stå helt tydeligt frem i sin grønne (teamleder) eller røde (Arbejdsmiljørepræsentant) T-shirt foran halvcirklen af afventende, skeptiske og sortklædte produktionsarbejdere.

Lars, der nu er produktionsarbejder, men tidligere har været teamleder, synes, det var et svært job. Han medgiver dog også ærligt at: "Jeg er håndværker - ikke chef. Jo, hvis jeg havde mit eget, ville jeg måske godt påtage sig rollen", funderer han, "men ikke i hallen, det er for svært". "I hallen har man ansvar, men ikke nogen indflydelse, så man kan ikke få ændret noget, man kan kun få skældud, når det ikke kører", er hans oplevelse. Han fortæller, at han havde ansvar for en arbejdsstation, hvor der på daværende tidspunkt kun var tyske produktionsarbejdere ansat. Han kunne ikke forklare dem noget, fortæller han frustreret:

"Først prøvede jeg på tysk - men jeg kunne jo ikke sige det rigtigt. Så på engelsk, men det kunne de ikke. Så, når jeg sagde noget til dem, så var der sådan en "førerhund", der bare styrede det hele, som sagde til dem: "Bare arbejd langsomt igen" - ej, det gad jeg sgu ikke. For en ti'er mere i timen - fuck den ti'er! Så gik jeg ind på kontoret, og sagde, at jeg gerne ville have en sort trøje på igen. Man får ingen venner her, når man går i den grønne trøje."

I Lars' beskrivelse er det tydeligt, hvordan han i rollen som teamleder oplever at stikke ud. Det mærkes socialt når de sortklædte produktionsarbejdere stod rundt om ham, og han ikke selv var en del af gruppen, og det ses rent fysisk med den grønne teamleder T-shirt. I sit arbejde som teamleder synes Lars at være ekstra udfordret af en sprogbarriere, der ikke var der under mit feltarbejde i hallen. Men derudover refererer hans fortælling, til oplevelsen af en magtkamp, han og teamet havde om retten til at have indflydelse på arbejdsrytmen. Derved italesætter han netop den udfordring det kunne være at være bindeleddet mellem produktionen og de øvre organisationsniveauer. Sjældent fungerer relationen dog så dårligt som Lars oplevede, men der er som Lars fremhæver tydeligt en række udfordringer forbundet med teamlederpositionen, fordi teamlederne er bindeled mellem to organisatoriske lag, men selv havde meget lidt indflydelse på de beslutninger, der bliver truffet. De teamledere, som faktisk formår at få dagligdagen til at fungere, og som får kommunikationen til at glide, er tilsvarende værdsat og respekteret i hallen. Fordi teamlederen medierer mellem produktionsarbejderne og den øvrige del af virksomheden kunne teamlederne imidlertid blive "klemt" i episoder, hvor produktionsarbejderne er uenige eller utilfredse med de beslutninger der er blevet truffet.

Et andet eksempel på et sådant møde mellem produktionsarbejderne og det øvrige organisatoriske system er når en sikkerhedsrepræsentant kom ud i hallen for eksempelvis at udføre sin arbejdsopgave med at få risikovurderingerne på plads. Her må sikkerhedsrepræsentanten ud i hallen, afbryde produktionsarbejdet, og få produktionsarbejderne til at fortælle, hvad der er risikabelt i netop deres arbejde, så det kan blive skrevet ned, og lagt i mappen som produktionsarbejderne selv har en kopi af under værktøjsbænken. At udfylde risikovurderingerne er en arbejdsopgave nogle produktionsmedarbejdere beskriver som "spild af tid". I den lokale sikkerhedsafdeling oplever man det imidlertid som meget vigtigt om risikovurderingerne er udfyldt, særligt da man statistisk kunne se at nogle af de "LTC'er" (altså arbejdsulykker), der havde været, var forekommet under udførelse af arbejdsopgaver, hvor man endnu ikke havde udarbejdet en risikovurdering. Hvor det højere oppe i virksomheden virkede vigtigt at udfylde risikovurderingerne, fordi de var en del af at have afdækket risiciene, og gjorde det muligt at sætte ind overfor disse (måske i første omgang ved at gøre opmærksom på risikoen til relevante ansvarshavende som produktionschefer eller ingeniørteamet), så var det et arbejdsvilkår, som produktionsarbejderen håndterer hver 4. time og 51. minut, når nacellen flytter, og arbejdet begynder forfra. Risikovurderingen, som et formaliseret dokument, er i denne sammenhæng uvæsentlig.

På den måde er der løbende indirekte forhandlinger om, hvad der er vigtigt, hvilket eksempelvis kommer til udtryk gennem en modvilje mod at hjælpe sikkerhedsrepræsentanten, eller i at produktionsarbejderne stiller sig kritisk overfor værdien af 'sikkerhedsarbejdet'. Men at være en ufrivillig samarbejdspartner i risikovurderingen er også en måde at vise, hvem der bestemmer, og for en stund skifte status fra "arme og ben" til "ekspert". I den henseende blev "sikkerhed" et symbolsk forhold – det blev noget man kunne "forhandle med". Ikke sådan at forstå, at produktionsarbejderne agerede på en måde de ikke fandt sikker, men ved at *hævede* at noget havde med "sikkerhed" at gøre kunne de påvirke den betydning dette blev tillagt, netop fordi "sikkerhed" havde så fremtrædende en position blandt ledelsen.

Når hverdagen fungerer, og nacellen tager form, forsvinder det større hierarki imidlertid, indtil næste gang en specifik hændelse bevirker, at hierarkiet træder frem. Dette sker eksempelvis, når et hold ingeniører kommer ned i hallen, og uden at præsentere sig eller på anden vis forklare, hvad de skal, går rundt og måler noget på nacellen og diskuterer hen over hovederne på produktionsarbejderne på en arbejdsstation. Da bliver produktionsarbejderne igen mindet om det større hierarki rundt om dem.

Der er altså et sammenhold i hallen, baseret på det at være det nederste led, og på at man kun i mindre grad at bliver hørt eller have noget at skulle have sagt. At være produktionsarbejder skaber derved et sammenhold, som ikke er så tydeligt i dagligdagen, men som kan mobiliseres, og som eksempelvis kommer til udtryk i en særlig modstand mod ting, eller forhold man ikke er enige i.

Dette illustrer eksemplet med sprøjteflasken, som vi skal se nærmere på, fordi det så tydeligt viser, hvad det vil sige, at sikkerhed kan identificeres i relationerne mellem ledelsen og medarbejderne, altså udenfor, eller i hvert fald på grænsen af, at produktionsarbejderne har mulighed for at ændre eller påvirke.

Hvad er "5 minutter ad gangen"?

Denne morgen arbejder jeg i hallen på generatorsiden. Jeg forlader den grønne sikkerheds-gåzone langs hallens væg, og går tværs over produktionsgulvet hen mod gruppen af produktionsarbejdere i den fjerneste ende af hallen. Mændene står i små grupper og snakker. Hver morgen er der fælles "tavlemøde" fra kl. 07.00-07.10, hvor både natholdet og dagholdet deltager. 07.10 har natholdet fri. Tavlemøderne er struktureret ud fra de tre temaer "sikkerhed", der henviser til om nogen har været ude for en "hændelse" det forgangne døgn, "kvalitet", der henviser til om der er noget særligt produktionsarbejderne skal være opmærksom på, på de forskellige arbejdsstationer, og endelig "levering", som typisk handler om nogle er bagefter i forhold til takttiden (det interval, der er mellem at nacellen skal rykke på tværs af arbejdsstationerne) og om man generelt er bagud i forhold til det antal vindmøller, der skal være færdig i indeværende uge.

Teamlederen dukker op i sin grønne T-shirt, der gør ham let at identificere blandt alle os sortklædte. Vi stiller os i en halvbue rundt om teamlederen. Mændene står tavse og mørke i deres sorte arbejdstøj, de siger ingenting. Teamleden snakker om tre generatorer i træk "som den har været gal med". "Det er ikke godt nok", siger han. Der er en af medarbejderne, der markerer og siger, at de har fundet ud af, at det er gummilisterne den er gal med. De vasker dem med sæbevand og det er åbenbart det, der giver overgangen (elektrisk spænding, der kan måles, hvor der ikke burde være strøm) i den færdige generator. Jamen, hvis det bare er det, siger teamlederen, hvorfor er det så ikke løst? Jamen, vi fandt først ud af det til fyraften i går, siger produktionsarbejderen. "Ja ja, hvis du siger det", griner teamlederen. Senere kommer medarbejderen over til mig og dem jeg arbejder sammen og siger, at han er skide sur over at teamlederen var så nedladende og negativ, når nu de havde løst problemet.

Det er ikke ualmindeligt, at man er utilfreds med sin teamleder eller brokker sig over noget af den information, der kommer "oppefra" produktionsarbejderne imellem.

Tilbage ved tavlemøder er der også problemer med opsamlingsbakken. Og så er der noget med et kemikalie, som før var på en sprøjteflaske, som nu er på en forstøverflaske (sprøjteflasken giver en hel stråle, hvorimod de nye forstøverflasker laver små dråber, hvorved man kan indånde det), som de ikke må bruge, fordi det er giftigt. Arbejdsmiljørepræsentanten som også er med til tavlemødet (og let genkendelig i sin røde T-shirt) afbryder og siger: "Nej, det er ikke rigtigt – de (forstøverflaskerne) må gerne bruges bare kun i 5 minutter ad gangen." "Hvad er *ad gangen*, er der en af medarbejderne, der spørger? - Er det hver time, eller om dagen, eller hvor tit er det?" Det ved arbejdsmiljørepræsentanten ikke, og produktionsarbejderne griner lidt af ham. Det vil dog blive undersøgt nærmere, indtil da skal vi bare fortsætte som hidtil med at bruge forstøverflaskerne.

Senere kommer der en produktionsarbejder hen til os på arbejdsstationen, da Lars bruger sprøjteflasken, og joker med det – "Nu bruger du den kun 5 minutter, ikke?", "Jo, hold kæft, hvor er det åndsvagt!" siger Lars, der står med flasken. "Enten er det giftigt, eller også er det *ikke* giftigt, og enten må vi bruge det, eller også må vi *ikke*. Man bliver jo heller ikke lidt blind." Senere bliver jeg sat til at bruge flasken. "Du skal ikke være bange" siger en af de andre produktionsarbejdere og griner, men det er ikke sikkert du kan få børn", kommenterer han sarkastisk. Jeg skæver ned til flasken med den klare væske, og går i gang.

(Beskrivelse fra feltnoter)

I det ovenstående mødes forskellige logikker, som ikke sjældent krydsede hinanden i produktionshallen. Denne ene er arbejdsmiljøsystemets og lovgivningens fastsættelse af grænseværdier, der laves og oprettholdes for at beskytte produktionsarbejderne. Men grænseværdierne er samtidig, som det bliver pointeret hos Ulrich Beck, en glidebane, hvor man reelt er i gang med at legalisere noget som grundlæggende ikke er sundt, for ellers ville der, som Beck pointerer, ikke være behov for grænseværdier (Beck 1997: 31). Beck viser i sine analyser, hvordan der hele tiden foregår sociale forhandlinger af risiko mellem befolkningsgrupper. Det samme synes at gøre sig gældende i produktionshallen. Her synes produktionsarbejderne at repræsentere en mere common sense tilgang, hvilket får produktionsarbejderen til i det specifikke tilfælde til at mene, at "enten er noget giftigt, eller også er det ikke giftigt". Heroverfor står altså arbejdsmiljørepræsentanten, der prøver at redegøre for "ekspertsystemets" (jf. Beck 2002: 31) vurderinger, altså i dette tilfælde de myndigheder, der har fastsat grænseværdierne for brugen af kemikaliet, som handler om at noget er sikkert, hvis det holdes inden for de rette grænseværdier.

Udover at vise et sammenstød mellem forskellige forståelser af, hvornår noget er sikkert eller ikke sikkert er eksemplet med sprøjteflasken en illustrativ case til netop at beskrive det, jeg analytisk forsøger at ind-

fange ved at betragte sikkerhed som noget, der også kan identificeres i relationen mellem ledelsen og medarbejderne, som er ligger uden for den enkelte produktionsarbejders indflydelse.

Det er allerede beskrevet, hvordan arbejdet er opdelt og designet, så det ved hjælp af sidemandsoplæring (suppleret med udførlige arbejdsmanualer, som dog i praksis sjældent bliver brugt), er muligt at bygge de tekniske og højest komplicerede vindmøller uden noget forudgående kendskab til vindenergi eller tekniken bag. Det betyder dog ikke, at produktionsarbejderne ikke typisk går op i at sætte sig ind i principperne bag tingene, og kan forklare i stor detaljegråd om, hvad der sker på de forskellige arbejdsstationer, hvor store og kraftige vindmøllerne bliver, hvor meget strøm de kan producere, og hvad der eksempelvis adskiller "deres mølle" fra andres, men det betyder også, at man ved, at man skal holde sig til de retningslinjer, der er for arbejdet. Har en ingeniør sagt, at noget skal strammes med momentnøglen indstillet på 14 Nm (Nm står for måleenheden Newtonmeter, og henviser til den kraft, der spændes med.), så er det sådan man gør. Ligesom man uden helt at vide, hvad et kemikalie er, eller gør, accepterer, at under denne arbejdsprocedure skal man bruge dette bestemte kemiske smøremiddel, som man skal hente i kemiskabet, og huske at stille tilbage for ikke at få en påtale. Fordi den helhed, der ligger bag de opdeltede og nedbrudte arbejdsprocedurer er så teknisk og højspecialiseret, at man som produktionsarbejder er nødt til at gøre som foreskrevet. Det er ikke muligt, som i så mange andre sammenhænge, at stole på sin egen kropslige kunnen, sådan som man gør i håndteringen af et værktøj, når man færdes på de stilladslignende reposer, eller bevæger sig rundt inde i nacellen. Nogle elementer af ens "sikkerhed" ligger i kraft af arbejdets type og organisering udenfor hvad man selv umiddelbart har både viden om og indflydelse på.

Fordi arbejdet er som det er, er produktionsarbejderen også nødt til at bruge det kemikalie, der angiveligt er giftigt ved mere end 5 minutters brug ad gangen – hvad "ad gangen" så end betyder. Det er disse forhold som produktionsarbejderne ikke selv er herrer over, men som er en integreret del af arbejdet, som jeg forsøger at indfange ved her at betragte "sikkerhed", som et forhold, der også ligger udenfor ens egen kontrol, og på sin vis er overdraget til andre. Jeg har betegnet denne del af sikkerhed som eksisterende i relationen mellem ledelsen og medarbejderne, men også understreget, at ikke alle de forhold, der har med produktionsarbejdernes sikkerhed at gøre, er skabt som aktive beslutninger. Nogle af de rammer produktionsarbejderne arbejder under, er som de er grundet en række forskellige forhold, så som at det design, der giver den mest effektive vindmølle, ikke nødvendigvis er det letteste at producere, eller at de bedste materialer til at sikre vindmøllens elasticitet og robusthed ikke nødvendigvis er de sundeste osv.

Som i det ovenstående eksempel kan produktionsarbejderne forsøge at influere de beslutninger, der træffes. Yde 'modmagt' i kraft af humor, ironi, og gennem den skepsis, man retter mod repræsentanter fra ledelseslaget. Dette bliver en måde at påvirke de beslutninger, der har at gøre med sikkerhed som en relation

mellem ledelsen og medarbejderne, men produktionsarbejderne er som de Certeau beskriver 'taktikere' i en relation, hvor de ikke selv er i en position til at definere rammerne.

Sikkerhed som en tillidsrelation

Teoretisk er risiko og tillid ofte forbundet (hvilket ses i en lang række forskellige teoretiske tilgange som hos Hobbes 1968, Erikson 1950, Luhmann 1979), Også for sociolog Anthony Giddens er sikkerhed og risiko tæt knyttet til tillid. I Giddens strukturationsteori ses samfundet som noget, der skabes og genskabes i den sociale praksis, forstået som en gensidig påvirkning og samspil af individuelle handlinger og samfundsmæssige institutioner (Kaspersen 2001: 140). Ifølge Giddens er tillid derfor et centralt begreb, som binder samfundsstrukturer og den handlende aktør sammen. De tillidsrelationer, der binder samfundet sammen deler Giddens op i to. Det han kalder: "ansigt-til-ansigt-forpligtelser (facework commitments) og "ansigtsløse forpligtelser" (faceless commitments) (ibid.). Ansigt-til-ansigt relationer er til stede, når vi interagerer direkte med hinanden, mens de ansigtsløse relationer kommer til udtryk i vores tillidsforhold til samfundets abstrakte systemer så som retssystemet, hvor man har tillid til at bestemte abstrakte principper overholdes – eksempelvis ideen om lighed for loven, eller man er uskyldig indtil det modsatte er bevist.

Såkaldte traditionelle samfund har en lille tid-rum-udstrækning, hvilket betyder, at en stor del af den sociale aktion foregår ansigt til ansigt, hvorfor også tillidsrelationen bliver skabt direkte mennesker imellem. Her er det typisk traditioner og religionen, der tilvejebringer det moral-og værdigrundlag, som regulerer de indbyrdes handlinger. På baggrund af dette fællesgrundlag skabes tryghed, og dermed tillid mennesker imellem. (Kaspersen 2001: 141) I mere komplekse samfund er tid-rum-relationen større, og langt færre relationer er ansigt-til-ansigt, men er erstattet af ansigtsløse relationer, hvorfor der er behov for en langt højere grad af tillid til abstrakte systemer. Et eksempel er det kapitalistiske system, der i sin grundstruktur består af en række abstrakte systemer, som forudsætter aktørernes tillid for at kunne fungere. I vores dagligdag møder vi en lang række ekspertsystemer, som vi har grundlæggende tillid til, og som vi er nødt til at have tillid til for at vores samfund og dagligdag fungerer. Ex. når telefonen ringer, tager vi den uden at vide, hvordan teknologien egentlig virker, og hvordan den muliggør, at vi kan tale med et menneske langt fra os. Det samme gælder bilen vi kører i, og broerne vi forcerer, som er designet og bygget af eksperter. Ofte er tilliden ikke bare en blind tillid til et ekspertsystem, men afhængig af det møde, jeg har med systemrepræsentanter (lægen, underviseren osv.) (Giddens 1991).

Tillid er også et begreb, der ofte forbindes med, og nogle gange bruges, som indikator for "god sikkerhedskultur" (Antonsen 2009: 151). Det anses blandt andet for afgørende for organisationers evne til "at lære i

sikkerhedssammenhænge”, fordi medarbejderens tillid til organisationen eksempelvis har betydning for om de vil/tør anmelde de hændelser de kommer ud for, så virksomheden kan ”lære” af det. (Dekker 2006). Tillid er derfor også et af de parametre, der måles på i sikkerhedsklimamålinger (Kines, P., et al. 2011), for at få en indikation af forholdene i virksomheden. Dette fokus på tillid i den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning vækker fra mit empirinære udgangspunkt imidlertid spørgsmålet: Hvad er tillid egentlig i denne kontekst?

Tillid synes på en gang en nødvendighed, fordi ens egen sikkerhed som produktionsarbejder (forstået bredt som det at undgå tilskadekomst) også er indlejret i de rammer, der som beskrevet i dette afsnit, ligger uden for den enkeltes direkte indflydelse. Produktionsarbejderne er ikke specialiserede nok til at kunne have kendskab til alle de forhold, der er i hallen, og som kan have betydning for deres sikkerhed (forstået som det at undgå ’tilskadekomst’), og man kan ikke konstant monitorere den arbejdskontekst man arbejder i. Om værktøjet er velfungerende, om kranen sidder ordentligt fast i sin loftsbane, om ”emner” er stablet forsvarligt på pallerne, osv. Man er nødt til at have tillid til at alle disse ting er i orden, ellers kan man ikke arbejde i hallen. Tilliden er som i Giddens beskrivelse af, hvordan de ansigtsløse relationer fungerer, nødt til at være til stede, for at vi kan handle, hvad enten det er at bruge telefonen, gå til lægen, eller altså tage på arbejde. Men det betyder ikke, at tilliden er blind. Gennem produktionsarbejdernes kritiske spørgsmål om ”hvad 5 minutter ad gangen” *egentlig* vil sige, er de med til hele tiden at monitorere de mennesker (de har adgang til at tale med i virksomheden), som arbejder med sikkerhed (forstået som alle de mange aspekter, der ligger i dette arbejde med at kontrollere, opdatere, forbedre osv.). Derfor er leddet mellem produktionen og de øvrige organisatoriske niveauer i også ofte en svær position at besidde. Fra produktionsarbejdernes side er man i denne position udsat for en kritisk efterprøvning af ens tilgang, holdninger og evne/mulighed for at kunne påvirke systemet. Fra ledelsens side er man presset på at få nacellerne færdigt til tiden, undgå kvalitetsfejl og ulykker blandt produktionsmedarbejderne.

Som produktionsarbejder kan man godt agere tillidsfuldt i forholdt til de rammer, man indgår i, når man arbejder. – det er man nødt til, og det gøres dagligt. Adspurgt kan man sagtens svare positivt på, om man har tillid til ens kollegaer og til det omkringliggende system. Men i praksis er det en tillid, der bliver suppleret med complimentære tilgange – som fx når en produktionsarbejder ligger inde i generatoren og nok råber til kollegaen udenfor, der står med fjernbetjeningen til hans værktøj, hvornår han er klar, men samtidig lytter efter hydraulik-slangens brummen, der indikerer, hvornår værktøjet er tændt. Det gør produktionsarbejderen, for at have en bedre kontrol over, hvornår det kraftige værktøjet faktisk er tændt, så det ikke pludselig ”slå ud” (med den massive jern arm, der skal holdes imod elementet, når man spænder en bolt), inden det er ordentlig fæstnet mod det, der skal strammes.

Når produktionsarbejderne kritisk spørger ind til "hvad fem minutter ad gangen" vil sige, kan det betragtes som en efterprøvning af, om man bør have tillid til dem, der i denne sammenhæng har ansvaret for ens sikkerhed. Samtidig er man dog nødt til at stole på, at havde det pågældende kemikalie været meget giftigt, så havde *nogen*, sagt *noget*, eller kommer i hvert fald snart og gør det, og indtil da er der ikke anden mulighed end at udvise tillid til, at det nok er ok at arbejde med, så længe man ikke har hørt andet.

En af de historier, jeg ofte hørte genfortalt som et eksempel på rigtig godt 'sikkerhedsarbejde', var netop en episode, hvor man havde fundet ud af, at et kemisk produkt, der blev brugt i hallen, var skadeligt for produktionsarbejderne at stå med. Det medførte, at folk fra sikkerhedsafdelingen kom og skiftede samtlige eksemplarer af produktet ud med et andet og mindre giftigt produkt. Produktionsarbejderne vidste ikke, at produktet var giftigt, men de følte, at der var blevet taget hånd om den del af deres sikkerhed, som var overdraget til andre, netop ved at nogen, der vidste bedre, havde fjernet produktet fra deres dagligdag.

Tillid bliver i produktionsarbejdet flettet sammen med sikkerhed på en sådan måde, at det i praksis ikke er et spørgsmål om hvorvidt man har tillid eller ej. I praksis er sikkerhed en nødvendighed, og dermed til stede – du kan ikke arbejde i hallen uden – og samtidig åbner dette forhold for en konstant kritisk stillingtagen til dem, man er nødt til at have tillid til.

På denne baggrund er tillid altså ikke blot en positiv relation, man har til andre, men også en 'nødvendighed' og en sårbarhed, man er nødt til at sætte sig selv i, når man indgår i de rammer andre har skabt for arbejdet. Man placerer, som den danske filosof Løgstrup (2010 [1956]) siger, noget af sig selv i andres hænder, men man gør det ikke blindt, og ikke uden at tage sine forholdsregler.

Er man interesseret i tillid i arbejdet, synes det derfor relevant at inkludere en opmærksomhed mod, hvilke praksisser produktionsarbejderne har og benytter sig af for at supplere den tillid, som jeg påpeger de er nødt til at have, for at kunne arbejde i de rammer andre har skabt for deres arbejde.

Der synes at være behov for, at forskningen teoretisk ser tillid i sammenhæng med magt, og vil jeg foreslå, at skelne mellem 'tillid som en nødvendighed', fordi man som produktionsarbejder kun kan påtage sig arbejdet, hvis man til en vis grad har tillid de ansvarshavende, og hvad man kunne kalde 'tillids-supplerende handlinger', der netop er en ekstra bestræbelse på at passe på sig selv og kollegaerne i arbejdet, og minder om, at en ekstra kritisk opmærksomhed nogle gange er nødvendig.

Afslutningsvist skal vi se på praksissen vedrørende rapportering af arbejdsulykker og de moralske vurderinger, der bliver tilskrevet hver af de beskrevne tre typer af relationer.

Moralske vurderinger og ulykkesindrapporteringer

Mary Douglas and Aaron Wildavsky argumenter i bogen "Risk and Culture" (1983), som i dag er at betragte som en klassiker, at risiko må forstås som en social proces i den forstand, at det er sociale principper, der styrer vores handlinger og vurderinger af, hvilke fare vi bør frygte mest, hvilke risici, der er værd at tage, og hvem der bør tage dem (1983: 6). De fremhæver at:

"A cultural approach can make us see how community consensus relates some natural dangers to moral defects. According to this argument, dangers are selected for public concern according to the strength and direction of social criticism."
(Douglas and Wildavsky 1983: 7)

Derfor, forklarer de, er eksempelvis asbest også et problem, man ved meget om, og bekymrer sig for i offentligheden, fordi det er en del af en kritik mod industrialiseringen. Det er en problematik, hvor der kan placeres et moralsk ansvar. Der er altså ifølge Douglas og Wildavsky en sammenhæng mellem opfattelsen af risiko og det, de betegner 'moral blame', som knytter risiko sammen med kultur (der beskrives som de værdier vi deler, anerkender og bebrejder hinanden for). Dette sker netop fordi dybereliggende forståelser af moralsk ansvar afføder en særligt vægting i vores forståelse af, hvad der er farligt. Af samme grund, skriver Douglas og Wildavsky, er det at ligge i solen i sin fritid, og derved risikere at få hudkræft, ikke er noget vi i samme grad frygter eller bekymrer os så meget om i samfundet, fordi dette handler om den enkeltes ansvar, og ikke i samme grad gør krav på moralsk ansvarsplacering (1983).

Man kunne dog indvende, at der i dag også ses en moralsk ansvarsplacering rette mod det enkelte individ, der ikke lever op til den samfundsmæssige værdi om "sikkerhed", eksempelvis gennem en adfærd, der kan forårsage livsstilssygdomme, eller ved ikke at opføre sig, som det bliver vurderet et sikkerhedsmæssigt forsvareligt på en arbejdsplads. Det modsiger imidlertid ikke Douglas og Wildavskys argument om, at det, der betragtes som farligt, udvælges i henhold til hvor man i samfundet dirigerer den sociale kritik hen. Hertil skal tilføjes, at den kritik, der er i samfundet i dag, har ændret sig med en medfølgende opmærksomhed på andre typer af fare.

Også i denne case lader det, der betragtes som den sociale kritik, til at have indflydelse på, hvad der særligt betragtes, som noget man set fra produktionsarbejdernes side bør være opmærksom på.

På ledelsesniveau i virksomheden er man meget opmærksom på dette moralske ansvar, der bliver placeret på virksomheden, når der sker en arbejdsulykke, både i forhold til medarbejderne, og på grund af de implikationer, det ville få forretningsmæssigt. Samtidig er der et ihærdigt arbejde, som går ud på at frakoble risiko og moral på det individuelle plan. Det er meget vigtigt, at man i de specifikke ulykkesanalyser, og i

den officielle indrapportering i IT-system fjerner alle spor af individuel karakter, når en medarbejder rapporterer en ulykke, for derved at sikre sig, at det ikke er muligt at gå tilbage og identificere den enkelte arbejder, der kom ud for en ulykken. Det er tilsvarende også meget vigtigt, at der ikke er nogen bebrejdelse eller sanktioner i forbindelse med at pådrage sig skader. Forstået sådan, at en ulykke ikke skal ses som no-gens skyld. En ulykke er et sammenfald af hændelser – en "event" - det er en mekanisme eller et tandhjul i det store maskinværk, der får dagligdagen til at køre, der ikke har været, som det skulle. Der er altid en grund - en "hovedårsag" - som ulykken, skaden, eller fejlen kan ledes tilbage til. Som et led i at arbejde med sikkerhed lærer man i virksomheden, gennem et trænings- og oplæringsforløb, at analysere sig frem til en sådan "hovedårsag", og at spore den tilbage til en række overordnede mekanismer. Det centrale her er dog, at man i denne nærmest logiske, videnskabelige tilgang på alle måder forsøger at fjerne den kobling mellem risiko og moralsk ansvar, som Douglas og Wildavsky skriver er karakteristisk for den menneskelige ageren. En af hovedårsagerne til dette er, at man ikke som arbejdere skal være bekymret for at melde en arbejdsulykke. Det bliver set som centralt i den åbenhed, der er i virksomheden, og som et led i at opretholde en høj indrapporteringskvote, som man kan "lære" af og forbedre sig ud fra. Derfor er det centralt, at man sikrer sig, at folk tør melde ulykkerne.

I praksis er koblingen mellem skyld, ansvar og ulykker dog ikke fjernet helt så let, som man forsøger at gøre det fra ledelsens side.

En af de ulykkestudier, der blev fortalt igen og igen i hallen, og i særdeleshed til mig som ny, og med min særlige interesse for sikkerhed mellem politik og praksis, var historien om "ham på krøjet":

Jeg står ved en arbejdsstation og taler med to af produktionsarbejderne.

Den ene produktionsmedarbejder fortæller om en episode – det var mens han var teamleder oppe på krøjet (krøjet er det system, hvor vingernes position kan reguleres i forhold til vinden – altså en bestemt del af nacellen, som bliver samlet på en lille forhøjning i den ene side af hallen). På krøjet skal man måle inde ved bremseklodserne, hvor lang afstand, der er ind til tandhjulet. Produktionsarbejderen fortæller, at han tit havde påpeget, at der var noget galt (det var ikke helt klart, hvad "galt" henviste til, men i hvert fald var det en vurdering af, at det var farligt) og han fortæller, at han påpegede det tit, og at der aldrig skete noget ved det. Så en dag er der en, der trykker på knappen samtidig med fyren har fingrene inde for at måle ved bremseklodsen, og han råber jo op, men den kan ikke køre baglæns. Den er nødt til at køre videre forbi indtil fingrene kan komme ud på den anden side af klodsen, og der er de helt mast. Han

har mistet de yderste led på to fingre. Og så bagefter, så kunne det nok være der skete noget. Jamen, jeg tror ikke det tog en time, så var det ordnet. Det er bare ikke i orden.

Kollegaen bryder ind: Det er, det vi har snakket om så mange gange før – det er bare ikke i orden.

Jeg spørger om ham der kom til skade stadig er her. Det er han, forklare den første produktionsarbejder, men i en anden hal. "Han kan godt arbejde, så det var heldigt, at der ikke skete mere sådan set. Men det skulle jo slet ikke have været sket."

(Samtale med produktionsmedarbejdere)

Det var ikke alene alvorligheden af det der skete, der særligt vagte produktionsarbejderens harme i denne sag. Det var det grundlæggende fustrende i, at man både var klar over faren, og at man tit havde påtalt den. Men de ansvarlige havde, sådan som historien blev fortalt, ikke gjort noget for at forbedre forholdet, selvom det var blevet påtalt af medarbejderne i flere omgange. Og da det så gik galt, tog det, ifølge historien, ikke mere end en time at opsætte en installation, som bevirkede, at det stort set ikke kunne ske igen, fordi to produktionsarbejdere nu samtidigt skulle trykke på en knap, som var placeret væk fra tandhjulet, hvorved begge produktionsarbejdere var langt væk inden tandhjulet kunne begynde at rotere. At det var så hurtigt og tilsyneladende nemt at gøre noget, men at det først blev gjort, da skaden var sket, var for mændene et udtryk for, at man ikke havde taget sit ansvar på sig som organisation. Måske derfor var det altid den historie, jeg hørte, og som blev fortalt med harme og alvor, når jeg spurgte til ulykker i hallen – og aldrig de tilfælde, hvor et værktøj var smuttet, eller man havde stået med varmeblæseren og efterfølgende brændt sig, da man senere stødte ind i den. De sidstnævnte hændelser faldt ind under, "hvad der kan ske", og synes ikke at gøre krav på samme genfortælling og harme. Måske fordi ansvaret blev vurderet til at ligge hos den enkelte, og derfor ikke affødte et behov for ansvarsplacering. Ingen af de fire gange, jeg fik fortalt historien af forskellige produktionsarbejdere, blev den fortalt på en sådan måde, at man bebrejdede kollegaen, der havde trykket på knappen – tværtimod blev det udtrykt, at han havde det meget dårligt med det. Ansvaret synes i fortællingen altid entydigt at være placeret hos virksomheden for at have lavet en farlig konstruktion, som man jo med selvsyn kunne se, nemt kunne laves bedre.

Da jeg senere spurgte den chefen i den lokale sikkerhedsafdeling om sagen og forklarede, at jeg havde fået fortalt historien, var han ærgerlig over, at det stadig var noget man snakkede om i hallen. Det var ærgerligt for ham, fordi det var længe siden, det var sket, og fordi at man havde gjort, hvad man kunne for at sikre sig, at det ikke skete igen. Desuden var han slet ikke selv ansat, da det skete – det synes ligesom at være en historie, han have arvet, som ikke var til at blive af med.

Måske have historien også til formål at gøre nyankomne opmærksomme på, at selv i det veldefinerede, og ned til mindste detalje regulerede og afmålte design, kunne der altså være steder, hvor det betalte sig at være opmærksom, hvor man var nødt til at holde eksperterne i ørerne, påpege problemer/risici og sørger for, at det blev ført ud i livet.

Historien viste også tydeligt det tillids- og afhængighedsforhold, der var i relationen mellem produktionsarbejderne og den beslutningsdygtige del af virksomheden. Nok kan produktionsarbejderne gøre mange ting selv, for ikke at komme til skade, men der er nogle overordnede forhold og rammer, hvor de er afhængige af andres indgriben. Der er dermed særlige forhold, som er at finde i sikkerhed som en relation mellem ledelsen og medarbejderne, som bliver forbundet med et moralsk ansvar, og afstedkommer særlig bebrejdelse og harme fra produktionsarbejdernes side, som ikke har andre muligheder for at gøre arbejdet mere sikkert end at brokke sig, at genfortælle ulykkeshistorien, og at gøre hinanden opmærksom på, at man skulle passe på.

Indrapportering, sikkerhed og "årsager"

Her skal vi afslutningsvis se på produktionsarbejdernes praksis vedrørende indrapportering af hændelser.

Det er en udfordring i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker, at der ofte forekommer en betydelig underrapportering (Lander et al. 2012,⁵⁵), som for det første betyder, at det på et analytisk (ofte statistisk) niveau kan være svært at se klare tendenser i, hvor man bør sætte ind (eksempelvis som tilsynsmyndighed). Det betyder også, at der ikke tilrettelægges den rette forebyggelse på samfundsniveau (Lander et al. 2012: 21). Og endelige betyder det, at det er svært for en virksomhed at lære af det, der sker, fordi man ikke har kendskab til det. Under mit feltarbejde stødte jeg på en række forskellige 'taktikker' (de Certeau 1988) i forhold til det at indrapportere arbejdsulykker. Disse taktikker finder jeg relevante at beskrive her, fordi de siger noget centralt om, hvor kompliceret spørgsmålet om rapportering er, og i hvor høj grad det er vævet ind i det sociale.

En dag står jeg med Morten oppe i nacellen, og forsøger at dirigere kranen hen mod "øjet" i løftegearet, hvorved den store jernkran kommer faretruende tæt på vores hoveder, der stikker op af lugen i nacellen. Jeg spørger Morten, om der nogen sinde er nogen, der er kommet til skade i den arbejdsproces, vi er midt

⁵⁵ I en rapport udarbejdet i 2012 for LO viser statistiske analyser, at op mod 75 % af alle de arbejdsulykker, der blev behandlet på en skadestue, ikke blev anmeldt. Tallene viste desuden, at en betydelig underrapportering også fandt sted, når der var tale om mere alvorlige arbejdsulykker. (kilde: https://www.lo.dk/Politik/Arbejds miljo/Ojepaarbejds miljoet/Underrapportering_arbejdsulykker.aspx (Hentet den 31/3-2015))

i? "Ikke lige med det dér, tror jeg, men der bliver slet ikke anmeldt alt det, der er. Vi går jo alle sammen rundt med skrammer og rifter."

Bjarne, som er "springer" og har været længe i hallen, fortæller om en af grundene til, at man ikke anmelder alle hændelser i hallen. Det gør han, da jeg en dag spørger om der er mange ulykkesindrapporteringer i hallen:

B: ikke så mange som vi kunne have

I: melder folk det ikke?

B: Nej ikke altid. Nu sådan noget som det dér (han viser mig rifter på sin arm).

Det har jeg ikke meldt

I: Hvorfor?

B: Jamen, vi er vant til noget det er værre – og så hvis jeg skal lave sådan én (indrapportering), så spørger de mig, hvad har du lavet? Og det ved jeg ikke en gang. Jeg har bare skrabet mig på noget, mens jeg arbejdede. Jeg opdagede det først bagefter, fordi det sved.

At være vant til i et eller andet omfang at have smårifter og skrammer gør altså, at man ikke synes, det er værd at gøre en sag ud af noget, som set fra et ledelses- (og sikkerheds-) perspektiv burde have været indberettet. Men der er tilsyneladende også noget i selve rapporteringsformen, der afstedkommer en underreportering. I indrapporteringssystemet kræves det, at man udfylder en "årsag" til en hændelse.

Logikken i indrapporteringssystemet er, at man har fået en skade, som kan føres tilbage til en årsag, som overordnet er det samme, som at et eller andet er "gået galt". Det kan for eksempel være, at et emne fra en underleverandør ikke har været som det skulle, at man har begået en fejl, at man ikke har været iført det reglementerede beskyttelsesudstyr, eller meget andet. Der er en grund til ulykken – en "årsag". Det er den tilgang, som hele rapporteringssystemet er bygget op omkring, og logikken er, at hvis man er dygtig til at lave de fornødne ulykkesanalyser, kan man analysere dig tilbage til den grundlæggende årsag ("root cause"), som man så med de fornødne korrigerende handlinger kan rette op på, så ulykken ikke sker igen.

For Bjarne er "årsagen" imidlertid *arbejdet*. Ikke et særligt element, der er gået galt, men arbejdet som sådan. Det er, hvad der sker, når man arbejder. Baseret på en *erfaring* med at bevæge sig rundt mellem jern, beton og glasfiber, håndtere tungt værktøj og hårde genstande på lidt plads, osv. Arbejdets karakter gør arbejdet som sådan til "årsag". Det giver altså ikke mening for Bjarne at indrapportere, fordi han ikke har en i ulykkesystemet acceptabel "årsag" at placere i ulykkesanalysen. Det kan jo i princippet være så

mange ting, man have revet sig på i det tidsrum, fra man ved, man ikke havde en skramme, til man opdager, at man har fået den. Derfor står Bjarne i en situation, hvor det ikke er meningsfyldt at gå til nogen med rifterne på armen. De er ikke meningsfulde at registrere, fordi de ikke kan forhindres uden en mulig sammenkobling til en årsag, der er mere specifik end "arbejdets karakter".

Der synes altså at være to ret forskellige typer af fokus her. Logikken i indrapporteringssystemet bygger på, at skader skyldes forhold i arbejdet, der er gået *galt* – skader opstår ikke i arbejdet som sådan. Hvis der er en skade, så er der en "fejl" et sted, som kan identificeres. I praksis for produktionsarbejderen er der dog ikke den samme oplevelse af, at noget er gået galt – at der er sket et nedbrud eller en fejl. Arbejdet er udført som vanligt, korrekt og færdigt til tiden, og først sidenhen bliver der lagt mærke til riften.

At udføre arbejdet kræver et fokus på at få ting til at gå *godt* gennem kendskab, kompetence og en kropslig kunnen. Det ligger ikke i produktionsarbejdernes fokus på arbejdsløsningen, at holde øje med, hvor eller hvordan noget går galt, med mindre det er helt åbenlyst. Men ofte kræver det en efterrationalisering, som ikke kan laves, fordi fokus var på opgaven (jf. sikkerhed som en relation mellem den enkeltes krop og arbejdet som beskrevet tidligere).

Igen synes der her at være en forskel i forhold til alvorligheden af ulykken, men selv i mere alvorlige ulykker kan det være svært for produktionsarbejderen at forklare præcist, hvad der gjorde, at udfaldet blev, som det blev. Da et værktøj en dag smutter på bolten og forårsager, at en produktionsmedarbejder får en revne i øjenbrynet, er det eksempelvis ikke til at forklare for produktionsarbejderen, hvad der egentlig skete. Det skete uventet, og kunne ikke forklares bedre end at værktøjet "smuttede" af bolten, da han lagde kræfter i for at spænde den.

Det er Bjarnes kendskab til indrapporteringssystemet, der gør, at han vurderer, at eftersom han ikke kan fortælle, "hvad han har lavet", så giver det ikke mening at indrapportere. Da man uden en årsag står uden mulighed for at lave koordinerende handlinger, er skaden ikke en "brugbar" oplysning – blot et problem, man ikke kan gøre noget ved. Den mister sin mulighed for at fremstå meningsfuld og brugbar.

Manglende 'accepteret årsag' kan altså være en grund til ikke at rapportere. En anden grund til ikke at rapportere er en vurdering af, at en rift eller en splint er en bagatel, man ikke vil sætte et stort system i gang for, eller selv blot vurderer til at være ubetydelig.

En tredje årsag til at produktionsarbejderen ikke rapporterede, kunne være hvis man havde gjort noget, som syntes at være en åbenlys fejl. Det blev ikke beskrevet med henvisning til konkrete eksempler, men blot gennem en overordnet fortælling om, at hvis man havde "kvajet sig", var det ikke altid, man lige gik

hen til en overordnet og sagde, "nu skal du høre, hvad jeg har lavet". I sådanne tilfælde kunne man undlade at rapportere det, fordi man ikke ville tiltrække sig yderligere negativ opmærksomhed for noget, man godt vidste, var, "åndsvagt". Eller man vurderede, at der ikke var nogen pointe i at indrapportere det, fordi andre ikke ville lave den samme fejl, hvorved den læring, der er formålet med indrapporteringen, ikke ville ske, og indrapporteringen derfor ville være spild af tid.

En fjerde årsag til ikke at rapportere en hændelse kunne være så simpel, som at man bare gerne ville være hurtigt færdig med resten af arbejdet, og ikke gad det ekstra besvær som en indrapportering medførte.

Produktionsarbejderne forklarer altså ikke, hvad der set fra et forebyggelsesperspektiv fremstår som en manglende rapportering, som en uvilje mod at indberette. Når produktionsarbejderne ikke rapporterer noget, man i forebyggelsesøjemed ville mene burde have været indberettet, er det altså baseret på række sociale forhold og vurderinger, som det ses af de ovenstående eksempler.

Det er dog centralt at bemærke, at disse vurderinger af, hvornår det *ikke* giver mening at indrapportere i hallen, primært finder sted, når der er tale om mindre alvorlige hændelser vurderet ud fra produktionsarbejders skala der går på, hvor ondt noget gør, eller om man får varige men af det. Ved mere alvorlige forhold synes der at være en udbredt forståelse af, at det bør rapporteres, enten fordi det kræver behandling her og nu, eller fordi man er opmærksom på, at det kan være vigtigt i forhold til en evt. sygdomsmedling, eller efterfølgende helbredsmæssige komplikationer.⁵⁶

Vurderinger af, om noget skal rapporteres, bygger således på en kompleks viden om den kontekst, man får ulykken i, de systemer og muligheder, der enten kan komme én til hjælp, kan opleves som en hæmsko, få en til at fremstå "åndsvag" eller måske bare ikke giver mening, fordi man ikke kan forklare sig inden for systemets logik.

I det ovenstående har vi set forskellige grunde arbejderne kunne have til *ikke* at rapportere. Tilsvarende kunne der også være særlige forhold, der gjorde, at man var meget opmærksom på at rapportere nogle bestemte ting. Dette kunne bl.a. være, fordi man gennem rapporteringen kunne gøre ledelseslaget i virksomheden opmærksom på, at der var nogle forhold, som man ikke synes var i orden, og som man gennem en indrapportering kunne sikre sig, at overordnede ikke kunne sidde overhørig. Gennem indrapportering blev *nogen* nødt til at *gøre noget*.

⁵⁶ Ovenstående er alene en beskrivelse af produktionsarbejdernes rapportering til det lokale indrapporteringssystem i virksomheden. Jeg har ikke undersøgt, hvorvidt den enkelte produktionsarbejder herefter rapporterer til myndighederne. Som nævnt indledningsvist ved man dog, at der også på samfundsplan forekommer en betydelig underrapportering (Lander et al. 2012).

Bjarke forklarer mig det sådan her: "Hvis man ikke kan få det igennem på anden vis, så kan man altid køre sikkerhed ind over." Han uddyber det således:

"For eksempel så skal alle de plader, vi har, være sådan buede (have afrundede kanter), så man ikke skærer sig på dem. Så hvis de ikke er det, skal man lave en rapport (til en afdeling i virksomheden), men det kan måske tage to måneder, inden de har tid til at kigge på det, og så går der yderligere tid hos ingeniørerne, og så skal det bestilles hos underleverandører. Så der går næsten altid et halvt år, inden der sker noget, og så mange gange, så siger de (et ikke nærmere specificeret "de", men som enten henviser til dem, man har rapporteret til eller til ledelsen) - fordi der kommer en ny mølle hvert år, at er det så tæt på, at den nye mølle kommer, så det ikke kan svare sig at rette det. Så kommer der så en ny mølle, og så går der så også et halvt år, inden det bliver rettet. Det kan bedre svare sig at lave sikkerhedsindberetning på det, så sker der noget."

(Citat produktionsarbejder)

I dette tilfælde bliver sikkerhed for medarbejderen mere end et spørgsmål om at undgå tilskadekomst. Det er en organisatorisk genvej til at få ændret et forhold, som godt nok har med sikkerhed at gøre, men som i udgangspunktet har en anden kommandovej. Ved "at køre sikkerhed ind over" får produktionsarbejderen lavet om på et forhold, han er træt af, og omgår et langsommeligt og trægt system. At "køre sikkerhed ind over" bliver en handlemulighed i en kontekst, hvor man ellers ikke havde nogen, eller hvor alternativet set fra produktionsarbejderens perspektiv blot er at væbne sig med tålmodighed.

Ved at gøre "sikkerhed" til en genvej i virksomheden får produktionsarbejderen pludselig noget at skulle have sagt. Han bliver "ekspert", fordi det er hans sikkerhed, der er på spil. Han får dermed flyttet *problemet/løsningen* fra ét domæne – ingeniørområdet – hvor han ikke har noget at skulle have sagt, over til et andet område – sikkerhed – hvor man er nødt til at høre på ham, lave koordinerende handlinger og følge op på tingene. Det får ledelsesopmærksomhed, fordi "sikkerhed" (som det at undgå arbejdsulykker i virksomheden) er en ledelsesprioritet. Man kan altså ved at gøre "en sag" til et spørgsmål om sikkerhed tale til nogle andre aktører end dem, man ellers kunne få i tale.

Analytisk kan man derfor også betragte "sikkerhed" (det at hævde at noget havde med sikkerhed at gøre) som en mulighed for agens, som ikke nødvendigvis garanterer et specifikt udfald af en given sag, men i hvert fald rykker beslutningen tættere på produktionsarbejderens indflydelsessfære, og placerer denne som "ekspert" i den efterfølgende undersøgelse.

Delkonklusion

I denne del af afhandlingen har vi set, hvordan hverdagen og sikkerhed ser ud fra produktionsarbejderens perspektiv. Jeg har argumenteret for, at sikkerhed på dette niveau i virksomheden må forstås med det langt bredere begreb 'tilskadekomst', fordi det tager kroppen som sit udgangspunkt, snarere end arbejdsmiljøsystemets officielle kategorier.

Med udgangspunkt i det empiriske materiale har jeg foreslået, hvordan sikkerhed analytisk kan ses som eksisterende i tre forskellige typer af relationer – som i praksis dog er overlappende og indbyrdes påvirker hinanden. I den første type relation er sikkerhed individuel og kropslig. Det er en kompetence og en fysisk kunnen, forstået som en konstant 'genopførelse', der sker i sammenspillet mellem den fysiske krop, de konkrete materialer, og den specifikke kontekst. Den næste type relation håndteres har sikkerhed at gøre med de sociale dynamikker i arbejdsfællesskabet, samarbejdsrelationer, hierarkier og symbolske forhandlinger, og i den sidste type af relation som er mellem ledelsen og medarbejderne, er den del af sikkerheden, som medarbejderne kun i mindre grad selv har indflydelse på, så som at giftige kemikalier bliver skriftet ud, og at strukturerne rundt om en gør det muligt at arbejde på en måde, så man ikke kommer til skade. Dette er en ramme for arbejdet, som man kan forsøge at håndtere i relationen mellem den enkeltes krop og arbejdet, som at lære at færdes på den trange plads i nacellen, eller gennem sociale 'taktikker', så som at bruge humor eller ironi til at påvirke ledelsesbeslutninger. Eller hævde at noget har med "sikkerhed" at gøre, som en vej til at blive hørt og få foretaget ændringer i virksomheden.

Hver af de tre typer af relationer påvirker de øvrige, sådan at hvis ens arbejdsteam ikke er velfungerende, er mulighederne for fysisk aflastning og hjælp mindre, hvormed kroppen belastes i særlig grad. Man kan altså kompensere for noget, der fungerer dårligt i en type relation ved at trække på en eller flere af de andre. Som når gruppen af produktionsarbejdere kritisk spørger til sikkerhedsprocedurer, eller når en produktionsarbejder lytter efter hydraulik-slangens brummen, fordi han ikke ved, om han kan regne med, at hans kollega vil huske at råbe "klar?" inden han tænder for værktøjet.

Alle tre typer relationer har betydning for medarbejderens daglige udførelse af arbejde og deres sikkerhed (forstået som det at undgå 'tilskadekomst'), men som vist vækker det større og større moralsk postyr, jo længere man billedligt talt bevæger sig fra den del af sikkerheden der kan håndtere som en relation mellem den enkeltes krop og arbejdet. Mens "hændelser" i virksomhedens officielle it-system blev vurderet ud fra en skala bestående af "LTC" (altså arbejdsulykker), og grader af behandling som hændelsen krævede, så synes der at være en anden skala for "alvorlige hændelser" blandt produktionsarbejderne. For det første er

denne skala med afsæt i et kropsligt udgangspunkt baseret på, hvor ondt noget gør, og om man eksempelvis får varige men. For det andet synes produktionsarbejderne at vurdere "alvorlighed" ud fra, hvilken type relation de mener at skaden burde være håndteret.

Konklusion

Vi skal nu som afslutning på afhandlingen vende tilbage til sikkerhedskulturbegrebet, som vi forlod i kapitel 3 for på daværende tidspunkt at dykke ned i empirien og udforske, hvad "sikkerhed" kan siges at være på tre forskellige organisatoriske niveauer i en specifik virksomhed. Her vil jeg tage tråden op og diskutere sikkerhedskulturbegrebet med afsæt i den fremlagte analyse. Efterfølgende opsummeres afhandlingens hovedpointer, og jeg viser grænsefladerne mellem niveauerne og giver eksempler på, hvordan der på trods af forskellene også foregår "meningsfulde samtaler" mellem niveauerne. Sidst i afhandlingen tager jeg spørgsmålet om "anvendelighed" op og peger, med afsæt i det analytiske arbejde, fremad mod nye forskningsspørgsmål.

Sikkerhedskultur som 'sociale dynamikker'

I afhandlingen behandles sikkerhedskultur som en del af det ulykkesforebyggelsesfelt, jeg har undersøgt. Som sådan har det to sider. I den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning, fra bevillingsgiveres side, og i det praktiske arbejdsmiljøfelt (der består af tilsynsførende, arbejdsmiljøkonsulenter, ansatte i brancheorganisationsrådene mf.) knytter der sig en stor nysgerrighed og høje forventninger til begrebet. Forventningerne er, som beskrevet, at indsigt i sikkerhedskultur kan være en nøgle eller en vej til angiveligt vigtige, men svært tilgængelige relationelle og holdningsprægede forhold på arbejdspladsen, som menes at have betydning for forekomsten af arbejdsulykker.

Fra denne kontekst er begrebet (og de forventninger, der er til det) strømmet ind i virksomheder og statslige organisationer. Her skifter begrebet betydning; som genstand for nogens indsats bliver det 'et problem'. Koblingen af arbejdsulykker og sikkerhedskultur skaber en logik om, at mange ulykker må skyldes en "dårlig (manglende eller umoden) sikkerhedskultur". Meget lig antagelserne om organisationskultur kommer sikkerhedskultur i denne optik til at fremstå som noget, virksomheden *har* (Wright 1994), og som kan identificeres blandt den udførende/producerende del af medarbejdergruppen. I den specifikke virksomhed kommer sikkerhedskultur ofte til at henvise til en særlig, ofte problematisk, adfærd blandt medarbejderne eller manglende vilje til at agere på den, set fra et ledelses- eller et forebyggelsesperspektiv, mest "fornuftige" måde. I denne forståelsesramme er sikkerhedskultur 'et problem' og et forhold, der skal forbedres.

I den tætte forbindelse mellem den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning og erhvervslivet glider sikkerhedskulturbegrebet imidlertid også tilbage til forskningen med nogle af disse konnotationer påhæftet. Dette bevirker, at der teoretisk stilles spørgsmål som: Kan kultur styres eller kontrolleres? Er det muligt at måle? Er der tale om en enkelt kultur, flere kulturer, eller er der slet ikke tale om sikkerhedskultur i det

givne tilfælde? (Haukleid 2008: 414). Intentionen med disse spørgsmål peger mod et ønske om at identificere, hvilke redskaber ledere eller andre, der har ansvar for ulykkesforebyggelse, kan tage i brug for at håndtere (løse, forandre eller fjerne) den tilsyneladende u hensigtsmæssige sikkerhedskultur, der anses at føre til arbejdsulykker, blandt medarbejderne.

Den tætte relation mellem den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning og erhvervslivet har altså bevirket, at de emiske kategorier og de etiske begreber glider sammen med den ulempe, at det er svært at skabe den fornødne distance for analysen.

Det er ikke ukendt, at analytiske begreber på den måde siver mellem videnskabelige felter, eller ud i verden og tilbage til forskningen igen. En tilsvarende bevægelse er kendt fra kulturbegrebet i antropologien (Hastrup 2007: 12). Her har de mange konnotationer, som begrebet er blevet påhæftet ført til en omfattende diskussion om dets fortsatte anvendelighed som analytisk begreb i antropologien, og til diskussioner af de (utilsigtede) følger, det har at benytte det (jf. blandt mange andre Geertz & Marcus 1986, Abu-Lughod 2002, Barth 2002). De mange betydninger, der ligger i begrebet kultur, har bevirket, at man enten synes at måtte styrke dets værdi som analytisk begreb (Barth 2002: 23) eller undersøge "det levede liv" med andre analytiske greb.⁵⁷ Sidstnævnte tilgang har i bemærkelsesværdig grad fået antropologer til at interessere sig for det, der *gøres*, for hverdagspraksisser eller slet og ret hverdagen⁵⁸ som indgange til at udforske verden induktivt og lade informanternes viden og erfaring træde tydeligst muligt frem, og derved komme uden om det betydningsmættede (og i nogens øjne problematiske) kulturbegreb.

Et lignende behov for enten at styrke begrebets analytiske værdi, eller finde andre analytiske greb, der kan åbne felten, synes nødvendigt i henhold til sikkerhedskulturbegrebet.

I den forudgående analyse har min tilgang været sidstnævnte for netop at kunne opretholde en klar skelnen mellem de emiske (altså feltets – som her både er den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning og virksomhedens) begreber og forståelser og forskerens egne analytiske greb for derved at kunne betragte og beskrive felten *udefra*. Jeg foreslår 'sociale dynamikker' som det analytiske begreb, der kan åbne mod interessen for det sociale på arbejdspladsen, som sikkerhedskulturbegrebet sigter mod, men uden at dirigere analysen mod en på forhånd fastlagt forståelse af, hvad der er vigtigt og hvorfor. At bruge 'sociale dynamikker' som analytisk begreb åbner felten og gør det muligt at udforske denne induktivt.

⁵⁷ Dette er et forsøg på meget overordnet at ridse en omfattende og grundlæggende antropologisk debat op, der har ført til antropologisk selvransagelse – var man med til at fastfryse, essentialisere og fremmedgøre, når man *skrev* kultur? (Abu-Lughod 2002: 144) – og engagerede en lang række antropologer som fortalere både *for* og *imod* kultur (jf. eksempelvis; Clifford & Marcus 1986, Abu-Lughod 2002).

⁵⁸ Andre greb er at komme væk fra det problematiske kulturbegreb ved at fokusere på det partikulære (Abu-Lughod 2002) eller ved eksempelvis at undersøge forskellige typer af 'viden' (Barth 2002)

Under feltarbejdet har jeg fået indsigt i de 'sociale dynamikker' i virksomheden ved at udforske emiske betydninger af det allestedsnærværende begreb "sikkerhed" og studere arbejdet som det *gøres*. Desuden har jeg betragtet de tre niveauer i virksomheden som *arbejdsfelter* (Hastrup 2005), der har orienteret mit fokus mod de sociale aktører i felterne og den interesse, de deler (ibid). Disse metodiske greb (se også kapitel 2) har været min vej til at få indblik i de 'sociale dynamikker', der er i virksomheden både internt på hvert organisatorisk niveau og på tværs af disse.

Intentionen er imidlertid ikke at afskrive sikkerhedskulturbegrebet. Det synes for det første slet ikke muligt, idet det er så veletableret, men heller ikke ønskværdigt, da det både i en forsknings- og virksomhedskontekst synes at være det begreb, der netop åbner mod en interesse for de 'sociale dynamikker' på arbejdspladsen, som der er bred enighed om er vigtige. Derfor synes sikkerhedskultur snarere end et brugbart analytisk begreb at være en politisk platform, som er afsæt for at dirigere opmærksomheden mod det sociale, samle interesser, skaffe opbakning og være et udgangspunkt for samtale og forhandling. I den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning bliver sikkerhedskultur en indgang til at arbejde med de 'sociale dynamikker' i en kontekst, der ellers er domineret af en mere systemisk og kvantitative tilgang, lige som "sikkerhedskultur" blandt mine informanter i virksomheden orienterer opmærksomheden mod aspekter i arbejdet, som ikke ellers lader sig se eller bliver tildelt stor opmærksomhed. Af disse grunde kan det være værdifuldt at holde fast i sikkerhedskulturbegrebet.

Som analytisk begreb i antropologien synes det dog problematisk, idet det lukker felten, indsnævrer eller guider undersøgelsen mod særlige forståelser af, hvad såvel løsningen som problemet er. I denne sammenhæng synes sikkerhedskultur at skabe barrierer frem for at være en indsigtsgivende tilgang. Som forklaring bliver sikkerhedskulturbegrebet selvrefererende (Baarts 2004: 185ff.) det vil sige, hvor nogen *gør* noget, fordi det er deres kultur. Kultur som forklaring har en tendens til at fremmedgøre, snarere end at skabe indsigt og forståelse, ikke blot i arbejdsmiljøsammenhænge.

I en virksomhedskontekst synes (sikkerheds)kultur at være noget, der besværliggør et samarbejde, noget der *gør*, at man ikke kan "nå" eller forstå "de andre", og som bevirker, at dele af virksomheden synes at fungere anderledes end der, hvor man selv kommer fra.

Kultur synes primært at være forklaringen på det, "de andre" *gør*. Det er ofte det, man ikke forstår og ikke finder logisk, der forklares med kultur, "problemer med kulturen", eller en kritisk og samtidig resignerende konstatering af, at "sådan er kulturen her". Det man selv arbejder med og finder fornuftigt og rigtigt beskrives sjældent ud fra en påberåbelse af, at det er ens kultur. På den måde synes kultur at stå i modsætningsforhold til det, man mener er fornuftigt, logisk og rationelt. Det er i denne kontekst noget, "de andre har".

Som forklaring er sikkerhedskultur derfor ofte et problematisk begreb, der skaber afstand og fremmedgørelse eksempelvis mellem niveauer i virksomheden, mellem nat- og daghold eller forskellige arbejdsteam. I den optik er sikkerhedskultur også et begreb, der *gør* noget, lige som det kan være katalysator for social forandring på grund af alle de antagelser, der er om, hvad det er, og hvad man *bør gøre* for at forbedre det eksisterende.

Min intention i afhandlingen har været at vise, hvordan hvert niveau er "fornuftigt" og "logisk" i sin egen kontekst, og at de andres perspektiv ofte virker "irrationelle", "uhensigtsmæssige" eller "forkerte" set fra det rationelle udgangspunkt, man selv menes at have. Ud fra hvert rationale efterspørges særlige tilgange til sikkerhed, og i hver kontekst er der særlige forståelser af, hvad en nyttig tilgang til "sikkerhed" ville være. De tre niveauer er forskellige, fordi de skal kunne noget forskelligt. Arbejdet og konteksten medproducerer måder at betragte sikkerhed på, som netop er meningsfuldt i henhold til det arbejde, der skal udføres.

På hvert niveau er forståelsen af sikkerhed altså meningsfuld i sin egen kontekst. Der er tale om forskellige forståelser, netop fordi sikkerhed *er* og *skal kunne* noget forskelligt. Derfor opleves der ikke sjældent gnidninger, når man *ønsker* at flytte idéer om, *hvad* der *bør gøres* og *hvorfor* mellem niveauer, og på tværs af interne meningsfulde logikker. Frem for at se disse gnidninger som fejlslagne forsøg på at skabe forandring er det centralt – sådan som David Mosse (2007) pointerer i sin kritiske diskussion af, hvordan politik ikke nødvendigvis er et godt grundlag for praksis – at holde sig for øje, at politik og praksis er forskellige, netop fordi de *skal kunne* noget forskelligt. Det, der skaffer organisatorisk opbakning, er ikke nødvendigvis (og i praksis sjældent) noget, der er let at arbejde efter i produktionen – eller omvendt. Men de tre niveauer er ikke kun "forskellige", de er også placeret forskelligt hierarkisk, hvilket betyder, at de er udstyret med forskellige virkemidler og argumenter, at de har forskellig prestige, autoritet og professionelt sprog til at påvirke arbejdsforholdene og udviklingen i organisationen.

At interessere sig for sikkerhed og 'sociale dynamikker' i en virksomhed inkluderer altså ikke automatisk bestemte grupper eller udelukker andre. Det bliver relevant at rette opmærksomheden mod *helheden* - ikke som en enhed, men som en sammenhæng.

Inden jeg forlader denne diskussion af sikkerhedskultur er der tre kritiske forhold, jeg kort vil opholde mig ved. Det første, som lægger sig til de empiriske analyser, er, at der som nævnt ikke blot er forskel på de tre virksomhedsniveauer, fordi konteksten er forskellig, og fordi arbejdet *er* og *kræver* noget forskelligt. Der er som påpeget også en betydelig forskel i den indflydelse hvert niveau har til at sætte dagsordenen og påvirke arbejdet. På alle de tre niveauer – også i den globale sikkerhedsafdeling, som har mest indflydelse af de

tre inkluderede niveauer – er der imidlertid en oplevelse af at skulle arbejde i en kontekst, som andre har sat rammerne for, og som man ikke altid finder hensigtsmæssig. Det er derfor centralt at tage oplevelsen af ikke at føle sig hørt eller taget med på råd alvorligt blandt alle medarbejdergrupperne. Hertil knytter sig også den analytiske pointe om, at mens det fra ledelsens side i virksomheden er centralt at reducere antallet af de alvorlige skader, vurderet i forhold til lovgivningen og ulykkessystemets kategorier, så vækker nogle typer af 'tilskadekomst', som vist, en særlig harme blandt produktionsarbejderne, netop fordi det lægger sig til en oplevelse af ikke at blive hørt, når man forsøger "at råbe nogen op". I arbejdet med at reducere antallet af arbejdsulykker synes det relevant at håndtere disse problemer, hvis produktionsarbejdernes tillid til arbejdspladen skal øges.

Det andet forhold lægger sig til forhåbningerne om, at sikkerhedskultur kan være en måde at arbejde med det, jeg har kaldt de 'sociale dynamikker' i arbejdsfelter, der (som den beskrevne virksomhed eller eksempelvis på byggepladser) er uforudsigelige, svært tilgængelige i forebyggelsesøjemed og har en høj forekomst af arbejdsulykker. Det er oplagt at forsøge at forstå og arbejde med 'de sociale dynamikker' i sådanne kontekster, eksempelvis fordi det er muligt for medarbejderne (som beskrevet i det foregående kapitel) at kompensere for en dårligt fungerende relation ved at trække på en eller flere af de andre. Det synes i imidlertid centralt at påpege, at det at arbejde med de 'sociale dynamikker' – eller sikkerhedskulturen om man vil – ikke bør stå i stedet for forsøg på netop at gøre noget ved de forhold, som er årsag til, at man føler sig "nødsaget" til at ty til dette greb. De tre typer af relationer, hvori sikkerhed kan håndteres, er som jeg viser forbundne, så det netop er muligt at trække på andre typer af relationer, hvis en skulle fungere dårligt. Men fordi det er muligt at håndtere sikkerhed 'som en relation mellem kroppen og arbejdet' og/eller i de 'kollegiale relationer' bør disse ikke kompensere for problematiske forhold i den type af relationer, der er mellem ledelsen og medarbejderne, når arbejdet tilrettelægges.

Det tredje forhold lægger sig til den samfundsmæssige kontekst, hvorudfra løsningen på problemet arbejdsulykker efterspørges. Hertil er det centralt at påpege, at blot fordi sikkerhed er kommet til fremstå som en værdi i vores moderne samfund, er det ikke ensbetydende med, at det at sørge for sin egen sikkerhed eller agere med et "sikkerhedssigte for øje" tilsvarende vil blive opfattet som positivt eller i den fælles interesse. Det ses eksempelvis, når en produktionsarbejder nægter at indgå i jobrotationsordningen, fordi han vil skåne sig selv og heller ikke mener, at de andres arbejdsforhold er hans ansvar. At arbejde med sikkerhed er altså ikke noget, der i sig selv fører positive forhold med sig, alene fordi sikkerhed er blevet en værdi og fremstår som "godt". Man skal aktivt arbejde med, at tiltag, der skal forbedre sikkerhed (uanset om det forstås som forebyggelse af arbejdsulykker, 'tilskadekomst' eller andet) også er positivt i andre henseender, hvilket ikke er en selvfølge.

Sammenfatning

Denne afhandling har taget afsæt i ønsket om at blive klogere på "sikkerhedskulturbegrebet". Det er et begreb, der i den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning og i det praktiske arbejdsmiljøarbejde bliver betragtet som en vej til at forstå og forbedre "sikkerheden", der i denne kontekst henviser til reduktion af arbejdsulykker på danske arbejdspladser. "Sikkerhedskultur" er på en gang blevet en 'forklaringsmodel' – det, der betragtes som galt i en virksomhed med mange arbejdsulykker, og en 'løsningsmodel' – det, man bør arbejde med for fremadrettet at reducere antallet af ulykker.

I afhandlingen har jeg taget udgangspunkt i den oplevelse, der var blandt ledelsen og medarbejderne i de to sikkerhedsafdelinger af, at der er noget galt med "sikkerhedskulturen". Og i deres oplevelse af, at dette "problem" bevirkede, at initiativer, som blev igangsat fra ledelsen eller medarbejderne i en af sikkerhedsafdelingerne for at reducere antallet af arbejdsulykker, ikke bevæger sig "ned igennem" virksomheden som tiltænkt, angiveligt på grund af "sikkerhedskulturen" blandt de medarbejdere, som initiativerne vedrørte.

Igennem afhandlingen har jeg ved brugen af Hastrups Bourdieu-inspirerede begreb 'arbejdsfelter' (2005) vist, hvordan hvert af de udvalgte organisatoriske niveauer er drevet af forskellige logikker. Disse logikker er internt meningsgivende og gør, at "sikkerhed" og arbejdet med sikkerhedsfremme er indrettet på en særlig måde, som i konteksten virker rationelt, logisk og nyttigt. Sammenfattende kan "sikkerhed" på de tre niveauer overordnet forstås som henholdsvis en abstraktion, et problem og en praksis. Jeg har beskrevet de enkelte niveauer særskilt netop for at give plads til at udfolde den sammenhæng og logik, der er internt på det enkelte niveau. Denne analyse af de tre niveauer skulle gerne bidrage til en forståelse af, hvorfor "initiativer" ikke gnidningsfrit bevæger sig mellem arbejdsfelterne som tiltænkt. Igennem det analytiske arbejde håber jeg desuden at have tydeliggjort, at det, der virker nyttigt og selvfølgelig i én kontekst, ikke nødvendigvis er det i en anden.

Jeg har dog også forsøgt at vise, hvordan disse logikker langt fra skal ses som isolerede øer, men at eksempelvis produktionsmedarbejderne udmærket kender til det system, det arbejde og de logikker, der fungerer "over" dem (organisatorisk) i virksomheden og forholder sig til disse. Det gør de ved eksempelvis at udnytte det 'taktisk' til deres egen fordel, eller – som det er tilfældet med ulykkesregistreringen – undlade at registrere ulykker uden en "årsag", fordi de ved, at deres erfaring ikke meningsgivende kan rummes i systemet og derfor blot vil skabe forvirring og i sidste ende måske mere arbejde for dem selv med at forklare sig eller måske komme til at virke "dum".

I afhandlingen har jeg således vist, hvordan "sikkerhed" forstås og praktiseres på tre forskellige niveauer, lige som jeg har forsøgt at tydeliggøre den kontekst, hvori dette kommer til at fremstå som meningsfuldt og nødvendigt. Samtidig har jeg med afhandlingen som helhed forsøgt at give et konkret eksempel på, hvordan man kan undersøge netop de 'sociale dynamikker' i arbejdet, som man i virksomheden og i det praktiske arbejdsmiljøarbejde angiveligt vil betegne som "sikkerhedskultur". Dette har jeg gjort ved at gå åbent og induktivt til værks og tage afsæt i det empirinære begreb "sikkerhed", som var allestedsnærværende, men som havde vidt forskellige betydninger alt efter, hvem man talte med, og hvordan deres hverdag så ud.

Dermed har jeg også vist, hvordan en antropologisk tilgang til "sikkerhedskultur" kan se ud, og at den åbner for at kunne se nogle andre problematikker og forhold end dem, der ligger i den hidtidige brug af begrebet i sikkerhedsforskningen.

Jeg håber, at jeg gennem analysen ikke alene har givet indblik i de udfordringer, der kan være i en sådan specifik virksomhed, men også har givet et eksempel på, hvordan en sådan analyse kan laves i praksis.

Som det antropologiske forskningsbidrag synes det særligt relevant at fremhæve de tre analytiske begreber: 'Sikkerhedsarbejde', 'tilskadekomst' og 'genopførelse', som er fremskrevet på baggrund af afhandlingens empiriske analyser. Mens de to første er nyttige begreber, der taler ind i forebyggelsesarbejdet, så er det sidste udsprunget af den forskningsmæssige opmærksomhed på fejl, ulykker og skader, og har herfra kunnet tale tilbage til antropologien og forståelsen af kompetence. Frem for at betragte kompetence som en viden, der "fuldt og helt" er indlejret i kroppen, må arbejdet i lyset af en interesse for det, der ikke går som planlagt, snarere ses som en 'genopførelse', hvorved det bliver muligt at forstå, hvorfor det nogle gange går "galt", også for kompetente medarbejdere. Denne opmærksomhed på kroppen og skader gør det også tydeligt, at man ikke blot bevæger sig længere og længere ind i kernen af et praktisk fællesskab i takt med ens erfaring, men at man også bevæger sig ud igen, når kroppen skades og slides.

Vellykkede samtaler

I afhandlingen har jeg vist de forskellige måder, hvorpå sikkerhed bliver forstået og praktiseret i forskellige dele af virksomheden. Intentionen med at vise den kontekst, der på hvert niveau gør, at sikkerhed kommer til at blive noget forskelligt, er således ikke blot at sige, at de tre niveauer er forskellige, og derfor ikke meningsfuldt "kan tale sammen". Der synes på alle niveauer at blive efterspurgt meningsfulde og tværgående "samtaler", hvor man ønsker at andre skal forstå ens perspektiv.

Intentionen er imidlertid heller ikke at efterlade læseren med indtrykket af, at intet kan gøres, fordi der grundlæggende ageres på tværs af helt forskellige kontekster, hvor man ikke arbejder med og forstår sikkerhed på samme måde. I det følgende skal vi vende blikke mod alle de situationer, hvor "samtalen lykkes" og folk oplever at blive hørt, forstået og være kommet et skridt videre. Dette fremkommer ikke nødvendigvis (måske i virkeligheden sjældent) som de store indsatser, der i virksomheden og til dels i den anvendelsesorienterede sikkerhedsforskning ofte er præference for at fokusere på. Det fremkommer snarere i det dagligdags arbejde i såvel planlagte som spontant opståede situationer. Her vil jeg give en række eksempler på sådanne samtaler, som kan siges at "lykkes" og derved vise de utallige, daglige og drypvise forbedringer og forandringer, der sker i virksomheden.

Jeg står på produktionsgulvet ved en arbejdsstation på generatorsiden og snakker med Asger, som er "springer" og kender hallen rigtig godt. I dag er han på samme arbejdsstation som mig, fordi en af de faste produktionsarbejdere er syg. Det er kort efter, at mit feltarbejde i hallen er begyndt, og mens vi står og snakker kommer chefen fra den lokale sikkerhedsafdeling ud i hallen. Han vil hilse på mig og sikre sig, at jeg har den aftalte mulighed for at arbejde på vindmøllen. Vi står alle tre og snakker om arbejdet på den pågældende arbejdsstation og dagens forelæggende arbejde. Asger fortæller, at netop her bruger de meget svingkran, som han mener ikke altid er forsvarligt pga. den trange arbejdsplads. Den sikkerhedsansvarlige lytter interesseret og spørger til Asgers erfaringer med svingkranen og siger, at han vil undersøge, om man kan gøre eller bruge noget andet i stedet. Kort efter begynder vi på arbejdet, og den ledende medarbejder siger farvel og går over gulvet i sin gule besøgsvest. "Det var fedt han var så lydhør overfor de sikkerhedsproblematikker," siger en medarbejder. "Men det var jo også den ansvarlige på sikkerhedsområdet her," svarer jeg. Det vidste medarbejderen tydeligvis ikke og kigger efter den gule vest. "Det var alligevel meget fedt han var så lydhør," gentager medarbejderen. Jeg ved ikke, hvilken løsning der kom på den konkrete udfordring, som Asger oplevede med svingkranen, men det var tydeligt, at han oplevede samtalen som noget positivt, og at han følte sig hørt og taget alvorligt. Det synes at være en positiv oplevelse at få hul igennem opad i virksomheden og få adresseret et dagligdags problem til en med beføjelser til faktisk at gøre noget ved den konkrete ting, som produktionsarbejderen mente kunne gøre arbejdet mere sikkert.

Sådan er der af og til situationer, hvor "samtaler lykkes" – hvor en produktionsarbejder i en aftale med ham fra nabostationen finder en ordning, hvor man bedre kan deles om den sparsomme plads; oplever at arbejdsmiljørepræsentanten tager ens sag med videre og undersøger, hvad der kan gøres; at en teamleder

flytter en medarbejder over for midlertidigt at hjælpe et presset team, så de bedre kan følge med resten af linjen; eller en chef godkender en hængeanordning til værktøjet som nok er dyr, men som aflaster rigtig meget på den konkrete arbejdsstation. Dagligt er der i hallen små situationer som disse, der får arbejdet til at glide og i det små hele tiden forbedrer sikkerheden og løser opståede problemer. På den måde har samtalerne en dobbeltfunktion ved både at kunne generere et konkret forbedrende tiltag, men de tydeliggør også det sociale aspekt i arbejdet og behovet for at blive hørt og anerkendt i virksomhedens større system. At blive hørt synes netop centralt, som det fremhæves at en produktionsarbejder:

”Dem fra sikkerhedsafdelingen højere oppe, de kommer med deres store hør-værn og veste og udstikker ordrer. Den der top-down tilgang, den dur bare ikke. Hvis de kommer der med deres ordrer og siger ”det skal I bare ellers bliver I fyret”, så taber de jo kommunikationen med os; så lukker folk bare af, og så er det bare en envejsting. Så snakker man ikke sammen, så er det bare en ordre.”

På samme måde som produktionsarbejderne ”lukker af” kunne medarbejderne i den lokale sikkerhedsafdeling ”skærme sig mod alt det, der kommer oppefra”, som de udtrykte det, når de ikke følte sig taget med på råd eller fik forklaret, *hvorfor* noget var vigtigt. Dette gør de, netop fordi de ikke kan følge logikken bag de mange ændringer og oplever, at deres arbejde bliver gjort irrelevant og kørt ud på et sidespor, mens man troede, at det man var i færd med var vigtigt. Omvendt gav det oplevelsen af succes og at gøre et godt stykke arbejde, når medarbejderne i en af de to sikkerhedsafdelinger oplevede, at deres ’sikkerhedsarbejde’ bar frugt, når ”initiativer” blev søsat og folk var glade for dem. Eksempelvis, når den globale sikkerhedsafdeling lang tid efter, at sikkerhedslederkurset blev udviklet oplevede, at det faktisk blev efterspurgt i det omfang, man havde håbet. Eller når møder udmundede i et konkret tiltag, som man var enige om deltagerne imellem, bidrog det til oplevelsen af, at man havde gjort en positiv forskel for nogen, selv om de måske ikke kendte afsenderen.

Ovenstående er eksempler på, hvordan oversættelsen mellem de forskellige niveauer trods alt også kan lykkes i små og store sammenhænge. Og hvordan de daglige forhandlinger skaber kontinuerlige og gradvise forandringer. Det er denne løbende forhandling og de små samtaler der ”lykkes”, som måske snarere end de officielle og planlagte ”initiativer” giver mening og flytter noget i hverdagen. Det er i disse løbende forhandlinger, at ”sikkerhed”, som det fremstår og praktiseres forskelligt på tværs i virksomheden, forhandles

og flyttes i interaktionen mellem de forskellige aktører. Det er svært at gribe om endsige måle, fordi det sker så gradvist, på så mange planer, og indlejret i så mange sociale, individuelle og strukturelle aspekter.

Impact og anvendelighed

I en tid, hvor statslige forskningsinstitutioner og universiteter i stigende grad bliver målt på at skulle levere synlig og brugbar viden til samfundet, bliver det afgørende at tage begrebet om *impact* og *anvendelighed* op og granske det. For man definerer altid nytteværdien eller brugbarheden ud fra de antagelser, der er gældende i den specifikke kontekst samt ud fra den viden og de forestillinger, man har om tingenes beskaffenhed og sammenhæng. En stor del af det antropologiske arbejde drejer sig om at forstå og optræfle disse indlejrede antagelser om sammenhænge og selvfølgeligheder, og i processen stille spørgsmål ved disse for at nå til nye indsigter. I meget antropologisk arbejde er de antagelser, der flyttes og de perspektiver, som tages op til genovervejelse, i høj grad faget egne. Dette fordi det typisk er fagfæller, som er læserne. Gennem videnskabelige diskussioner bliver vi klogere og er med til at flytte antropologien i nye retninger, både inden for de enkelte tematiske områder, men også i bredere og mere grundlæggende forstand i diskussioner om antropologiens formål og retning. Med de nye krav til impact og anvendelighed bevæger antropologien sig ikke blot i henhold til interne diskussioner, men også i relationen mellem antropologien og omverdenen. Hvilken viden, der er interessant og "brugbar" defineres, på godt og ondt, ikke længere blot på fagfeltets præmisser. Det skal ud og nytte. Og dem det skal nytte hos, er i højere grad end tidligere med til at definere, hvad der er nyttigt.

Marilyn Strathern (2006) definerer diskrepansen mellem videnskaben og det, hun samlende betegner "management" (Strathern 2006: 193) som producenter af to meget forskellige typer viden: Klassisk management søger en vidensform, der reducerer usikkerheden og kan give klare, handlingsanvisende svar, mens videnskaben konstant eksperimenterer med, hvordan argumenter passer eller ikke passer på den verden, vi undersøger. Som Strathern formulerer det: "The researcher seek certainty, confident of finding new sources of uncertainty and sure that one research programme will lead to another" (2006: 194). I arbejds- og organisationsantropologien ses skellet mellem de to vidensformer ofte (og tydeligt), men det er bestemt også at finde i andre anvendelsesorienterede og politiserede forskningsfelter. Derfor må vi som antropologer løbende både i feltarbejdet og det analytiske arbejde forhandle og positionere os i forhold til de to typer viden med en insistens på, at det i sidste ende bliver mere interessant at udfordre og stille anderledes spørgsmål, end blot at besvare de stillede. Jeg mener, at jeg ved at gå anderledes til værks i forhold til at afdække de stillede spørgsmål om sikkerhedskultur alligevel har bidraget med indsigtsgivende viden om

netop arbejdet og sikkerheden på en given arbejdsplads, samt givet et eksempel på, hvordan dette kan undersøges i praksis.

Det er ikke altid let at argumentere for, at et opgør med implicite antagelser og en udfordring af disse er mere "nyttig" viden end den viden, der oprindeligt blev efterspurgt og netop passer ind i eksisterende forståelser. Det kan nogle gange give en oplevelse af, at antropologien, set udefra, ikke er "rigtig" brugbar, taler rundt om eller ved siden af problemet i stedet for ind i det, eller at den viden, vi frembringer, er svært omsættelig, fordi den er så langt fra udgangspunktet. Men det er også netop heri antropologiens styrke ligger – at stille spørgsmål ved implicite antagelser og stille nye typer af spørgsmål. Formålet er, som i afhandlingen, ikke at de meget forskellige tilgange – forståelserne af sikkerhed – eller den antropologiske videngenerering og det, der i en given tid betragtes som nyttigt, skal flyde sammen og blive det samme, men at der er overlap, hvor de forskellige perspektiver kan have meningsfulde samtaler med hinanden. Antropologi skulle gerne gøre verden klogere lige som verden gør antropologien klogere.

Perspektivering: Andre spørgsmål

I det ovenstående har jeg argumenteret for, at antropologien er en forskningsdisciplin, som blandt andet bidrager med et andet blik på verden og derved ofte stiller en anden type spørgsmål til det, der studeres. Dette har jeg gjort i afhandlingen, hvor jeg gennem studiet af de 'sociale dynamikker' på arbejdspladsen har valgt en induktiv tilgang for netop at kunne undersøge forhold i en virksomhed, der har betydning for "sikkerheden", men altså uden at gøre dette ved hjælp af "sikkerhedskulturbegrebet", der synes at orientere opmærksomheden i en særlig retning og guide analysen mod bestemte medarbejdergrupper og forståelser af problemet. Her vil jeg afrunde afhandlingen ved – med afsæt i det foreliggende analytiske arbejde – at give tre bud på sådanne (anderledes) spørgsmål, som kan være med til at pege fremad mod ny forskning i "sikkerhed".

- 1) Et af de forhold, jeg ønsker at tage fat i her, er en opfordring til at medtænke, hvordan man i arbejdsmiljøforskningen kan bruge det empiriske fokus på det, jeg i afhandlingen kalder 'tilskadekomst' til at åbne for at tænke på tværs af arbejdsmiljøforskningsfelter? Sådant at der tages afsæt i den kropsnære oplevelse af "at kunne komme til skade" frem for at tage afsæt i lovgivningens og arbejdsmiljøforskningens kategorier om ulykker, nedslidning, kemipåvirkninger, hudproblemer osv. I en sådan bredere indgang til forskningsområdet, der begynder med det kropsligt udgangspunkt, tager man højde for den empiriske forståelse og åbner samtidig mod nye tværgående forskningsområder og interesser.

- 2) Skal man tage pointen om, at sikkerhed, i relationen mellem den enkeltes krop og arbejdet, eksisterer som et resultat af en kropsligt indlejret 'kunnen' og den fysiske krops formåen, alvorligt, bliver det relevant at se på, hvordan denne 'kunnen' hele tiden bliver vedligeholdt og reetableres i takt med, at den fysiske krop forandrer sig – eksempelvis, når vi har fået en skade, bliver ældre, syge, eller måske bare er trætte. Sikkerhed som en kropslig kunnen er ikke et stabilt iboende afsæt for handling, men noget, der hele tiden må 'genopføres' i praksis, hvorfor det bliver interessant at studere denne 'genopførelse' nærmere, eksempelvis i takt med, at kroppen forandrer sig. Hvad betyder forskellige typer af forandringer, og hvordan håndteres disse i samspil med de sociale omstændigheder på arbejdet?
- 3) I afhandlingen har jeg været nysgerrig efter at undersøge "sikkerhed" på forskellige niveauer i den samme virksomhed. Skal man tage produktionsarbejdernes historier og arbejds erfaring som udgangspunkt, bliver det imidlertid også interessant at foreslå en anden snitflade – nemlig en horisontal, der går på tværs af arbejdspladser og brancher. I arbejdsmiljøforskningen er der ofte præferencer for at designe forskningsstudier ud fra jobkategorier og branchetilhørsforhold. Herved kan man udvælge dele af arbejdsmarkedet, som statistisk set er mere "udsat". Som enten faguddannet produktionsarbejder, ufaglært eller vikarsat er arbejds erfaringen imidlertid typisk en bevægelse på tværs af disse kategorier. Hvordan skabes og genskabes sikker udførelse af arbejdet, hvis man følger produktionsarbejderne på tværs af brancher, jobkategorier og arbejdsfællesskaber, hvoraf nogle er uhyre flygtige?

Ovenstående peger samlet set imod at følge bevægelser, både som kroppen forandrer sig og som omstændigheder i arbejdslivet får arbejderne til at skifte arbejds kontekster, frem for at tage afsæt i de brancheopdelinger, jobkategorier eller lignende, som man med afsæt i statistiske målinger ofte har en tendens til at undersøge, fordi det er den viden om "udsathed", man har adgang til. Et empirinært udgangspunkt giver anledning til andre tilgange og stiller spørgsmål om, hvad vi kan forstå om sikkerhed, hvis vi betragter det fra andre snitflader end de vante.

Resumé

Denne afhandling tager afsæt i en samfundsmæssig målsætning om at reducere antallet af arbejdsulykker på det danske arbejdsmarked. I denne henseende anses "sikkerhedskulturbegrebet" som vigtigt at få mere viden om, fordi det bliver set som både dét, der er "galt" i en virksomhed med mange arbejdsulykker, og som en vej til at løse problemet. Der er imidlertid stor uklarhed og uenighed om, hvad der menes med "sikkerhedskultur".

Med sikkerhedskulturbegrebet synes det at antages, at man ved, hvad sikkerhed er, hvilket ikke synes at være tilfældet i praksis. I afhandlingen, der er baseret på antropologisk feltarbejde i en vindmølleproduktion i Danmark, undersøges forståelsen og forvaltningen af sikkerhed på tre forskellige organisatoriske niveauer i den samme virksomhed. De tre niveauer er henholdsvis dem, der arbejder med "sikkerhed på globalt niveau" (dvs. med de overordnede strategiske linjer), dem der arbejder i den "lokale sikkerhedsafdeling" (tilknyttet en bestemt del af produktionen) og endelig "produktionsarbejdere".

I den "globale sikkerhedsafdeling" er "sikkerhed" en abstraktion, noget man kan arbejde med løsrevet fra der, hvor ulykkerne sker. Medarbejderne her praktiserer en særlig type arbejde, som jeg betegner 'sikkerhedsarbejde'. 'Sikkerhedsarbejde' er dét arbejde man mener, og kan overbevise andre om, er den bedste vej til at forbedre sikkerheden, som i denne kontekst betyder reduktion af arbejdsulykker. I udforskningen af en konkret case – et sikkerhedsledelseskursus – viser jeg, hvordan evnen til at lave "brugbare initiativer" bygger på et detaljeret kendskab til den øvrige del af virksomheden, hvor betydningen af at kunne fremvise effekt og udvikling står centralt. Endvidere er det tydeligt, hvordan de tiltag, som medarbejderne igangsætter og de antagelser de har om, hvad der er 'løsningen' på udfordringen med arbejdsulykker, hænger sammen med de muligheder, de har for at påvirke produktionsarbejdet fra deres distancerede position.

I den lokale sikkerhedsafdeling praktiseres også 'sikkerhedsarbejde', men dette tager sig anderledes ud på grund af afdelingens lokalt forankrede position og forventningerne til medarbejderne om, at deres arbejde skal have effekt på den anden side af væggen i produktionen. I den lokale sikkerhedsafdeling er "sikkerhed" et problem som genstand for medarbejdernes arbejde, fordi det forventes, at de omsætter de overordnede tiltag til konkrete planer for, hvordan antallet af arbejdsulykker reduceres. Jeg viser, hvordan det arbejde, der foregår her, må forstås som arbejdet med at oversætte og mediere mellem niveauer – gøre det abstrakte konkret og sørge for, at det konkrete fremstår rigtigt i de abstrakte modeller. Eksempelvis når "hændelser" i produktionen gennem kategoriseringssystemet bliver til tal og statistik. Centralt i dette arbejde er derfor spørgsmålet om, hvad andre medarbejdergrupper i virksomheden har mulighed for at "se" gennem den oversættelse, man foretager. Også på dette niveau handler 'sikkerhedsarbejdet' derfor om at kende virksomhedskonteksten og de mange interessenter godt og agere indenfor rationalet af, hvad en

organisation *er og skal kunne*, også i mødet med det uberegnelige som ulykkerne repræsenterer. At skulle "oversætte" mellem de internt meningsfulde, men meget forskellige kontekster og være garant for sikkerheden gør ind imellem, at arbejdet opleves som frustrerende eller ligefrem absurd. At forsøge at få kontrol over ulykkerne handler dog for medarbejderne dybest set om ansvarlighed og en oplevelse af, at sikkerhed er en "sag" man arbejder for.

Blandt produktionsarbejderne forstås sikkerhed fra et kropsligt udgangspunkt som det at undgå 'tilskadekomst', uanset om der er tale om ulykker, nedslidning eller andet. Blandt produktionsarbejderne kan "sikkerhed" betragtes som analytisk opdelt i tre forskellige typer relationer, som jeg henholdsvis betegner 'relationen mellem kroppen og arbejdet', 'kollegiale relationer' og 'relationer til ledelsen'. I 'relationen mellem kroppen og arbejdet' er sikkerhed en del af den måde, hvorpå man udfører arbejdet. Opmærksomheden på arbejdsulykker gør, at man teoretisk må betragte arbejdet som en 'genopførelse', hvorved det bliver muligt at forstå, hvorfor også kompetente medarbejdere af og til kommer til skade. Denne type 'relation' henviser både til den håndtering af sikkerhed, der forekommer, når man passer på sig selv ved at spænde i skulderen på det rette tidspunkt, og som det match, der kan laves mellem den enkeltes krop og arbejdsopgaven. I 'de kollegiale relationer' håndteres sikkerhed gennem velfungerende 'risikofællesskaber', hvor kolleger kompenserer for hinandens svagheder og det, der set "oppefra" i virksomheden er ens "arme og ben", som skal udføre produktionsarbejdet præcis som beskrevet. Risikofællesskaberne følger dog ikke nødvendigvis den formelle organisering af arbejdet, men går eksempelvis også på tværs af arbejdsteam. Med en række problemfyldte relationer til følge. I 'relationerne til ledelsen' henvises til den del af produktionsarbejdernes sikkerhed, der opleves som værende overdraget til andre, eksempelvis når man skal arbejde i en arbejds-kontekst, som er skabt af andre og er så højt specialiseret, at produktionsarbejderne ikke kan forlade sig på kroppens fornemmelser, men må have tillid til, at de forhold de arbejder i, er i orden. I denne 'relation' forsøger man at påvirke rammerne for arbejdet gennem en kritisk efterprøvning af ansvarshavendes viden og mulighed for at påvirke den omkringliggende organisation, lige som man benytter tillids-supplerende handlinger for bedre at få kontrol over sikkerheden. I 'relationerne til ledelsen' er "sikkerhed" også et symbolsk forhold, man kan bruge 'taktisk' i en position, hvor man ikke selv har så meget at skulle have sagt.

Gennem denne fremskrivning er det således tydeligt, at hvert niveau er drevet af forskellige "logikker", der internt er meningsgivende og bevirker, at "sikkerhed" og arbejdet med dette kommer til at se ud på en særlig måde, som i konteksten netop virker rationelt, logisk og nyttigt. Dette tydeliggør, hvorfor overordnede "initiativer" er svære at flytte fra én kontekst til en anden, men det betyder ikke, at der ikke forekommer "meningsfulde samtaler" på tværs af niveauerne, som flytter virksomheden i de små daglige interaktioner. Igennem analysen har jeg således givet indblik i 'de sociale dynamikker', der kan være i en specifik

virksomhed, men også givet et eksempel på, hvordan en "sikkerhedskulturanalyse" kan udføres i praksis. Dermed har intentionen været at vise, hvordan en antropologisk tilgang til "sikkerhedskultur" kan se ud, og at den åbner for at kunne se nogle andre problematikker og forhold end dem, der ligger i den hidtidige brug af begrebet. Det bliver relevant at rette opmærksomheden mod *helheden* – ikke som en enhed, men som en sammenhæng.

Summary

This PhD thesis is based on a societal objective of reducing the number of occupational accidents in Denmark. The term 'safety culture' is considered important in this quest, in order to gain more knowledge as to what is 'wrong' in a company that experiences many accidents, but also as a way to solve challenges. The term 'safety culture' is however conceptually unclear, and there is disagreement as to what the term means.

With the concept of safety culture, it is assumed that one knows what safety is, which does not seem to be the case in practice. This thesis, which is based on anthropological fieldwork in a wind turbine production setting in Denmark, examines the understanding and management of safety at three different organizational levels in the company: those who work with 'global safety' at the strategic level, those working in a 'local safety organization' associated with a specific part of the production process, and finally the 'production workers'.

For the global safety department, 'safety' is an abstraction, something one can work with - detached from where the accidents occur. The staff here practice a special type of work that I term 'safety work'. 'Safety work' is the work that you believe, and can convince others about, is the best way to improve safety, which in this context means reducing occupational accidents. In the exploration of a specific case - a safety management course - I demonstrate how the ability to make 'useful initiatives' is based on detailed knowledge of the rest of the company, where the importance of having an impact and further development are central. It is clear how the actions initiated by the staff and the assumptions they have about the 'solutions' to the challenges with occupational accidents, are linked to the opportunities they have for influencing the production work from their 'distant' geographical and organizational position.

In the local safety department, 'safety work' is also practiced, but is different due to the locally-based position of the department, and the expectations of the department staff that their work must have an impact on production. In this department 'safety' is a problem for the work of the staff as they are expected to translate the overall safety initiatives into concrete plans for reducing the number of occupational accidents. I show how the work that takes place here is understood as the work of translating and mediating between organizational levels - making the abstract concrete, and making sure that the concrete appears correctly in the abstract models, such as how 'events' (e.g. accidents) in production through the categorization system are turned into numbers and statistics. Central to this work is the question of whether other employee groups in the company have the opportunity to 'see through' the translations that are made. Again, at this level, 'safety work' is about being familiar with the business context and the many stakeholders, and acting within the rationale of what an organization is and should be capable of – also when dealing

with the unpredictability of occupational accidents. Having to 'translate' between the internally meaningful but very different contexts, and to be a guarantor of safety, sometimes means that safety work is experienced as frustrating or even absurd. To try to gain control over accidents is, for the staff here, basically about accountability and in experiencing safety as a 'cause' to work for.

Among production workers safety is understood from a 'bodily' point of view, such as avoiding 'injury', regardless of whether it is due to an accident, mental or physical deterioration, etc. I divide their 'safety' into three different types of relationships: 'relationship between body and work', 'collegial relationships' and 'relationships with management'. In the 'relationship between body and work' safety is part of the way one carries out work. Attention to occupational accidents means that one should theoretically consider work as 'redoing', making it possible to understand why competent employees once in a while become injured. This sphere refers to both dealing with safety that occurs when one looks out for oneself by tightening one's shoulder muscles at the right time, and as the match that can be made between an individual's body and a task. In the 'collegial relationships' safety is dealt with through well-functioning 'communities of risk', where colleagues compensate for each other's weaknesses. What is seen from the higher organizational levels are the individual's arms and legs that carry out the prescribed work in the production process. However, 'communities of risk' do not necessarily follow the formal organization of work, but, for example, also traverse the workforce – resulting in a number of troublesome relationships. 'Relationships with management' refer to the part of the production workers' safety that are experienced as being transferred to others, e.g. when working in a context created by others that is so highly specialized that production workers no longer can rely on their body's intuition, but must be confident that the relationships they are working in are in order. In this sphere, one tries to influence the framework of work through critical verification of the responsible person's knowledge, and opportunities to affect the surrounding organization, as well as using supplementary actions of 'trust', in order to have better control of safety. In 'relationships with management' safety is also a symbolic relationship, which can be used 'tactically' in a position where one does not have much to say.

Through this analysis it is clear that each level is driven by different 'logics' that internally are meaningful, and cause 'safety', and safety work, to appear in a special way such that they in context, seem rational, logical and useful. This clarifies why overall 'initiatives' are difficult to transfer from one context to another, but it does not mean that 'meaningful conversations' traverse organizational levels that transform the company through the small daily interactions. Through the analyses I have provided insight into the 'social dynamics' that exist in a specific company, but I have also given an example of how a 'safety culture analysis' can be carried out in practice. The intention has been to show how an anthropological approach to

'safety culture' can be carried out, and that it opens doors to seeing other issues and relationships than those found in traditional uses of the term. It becomes relevant to focus attention on the whole - not as a unit, but as a coherence.

Tak

Jeg vil gerne sige tak til de mange mennesker, som på forskellig vis har bidraget til, at dette projekt kunne lade sig gøre.

Først og fremmest tak til medarbejderne på tværs af de organisatoriske niveauer i virksomheden, hvis hverdag jeg for en tid har været en del af – fordi de har ladet mig arbejde sammen med dem, toldmodigt demonstreret og forklaret, hvad jeg skulle gøre, delt deres erfaringer, humor og frustrationer og ikke mindst overvejelser og passion omkring vindmøller og sikkerhed med mig. Tak til virksomheden og den tidligere ansvarshavende chef i den lokale sikkerhedsafdeling for at give mig adgang, åbnet døre og skabt den konkrete mulighed for, at feltarbejdet og dermed udførelsen af forskningsprojektet var muligt.

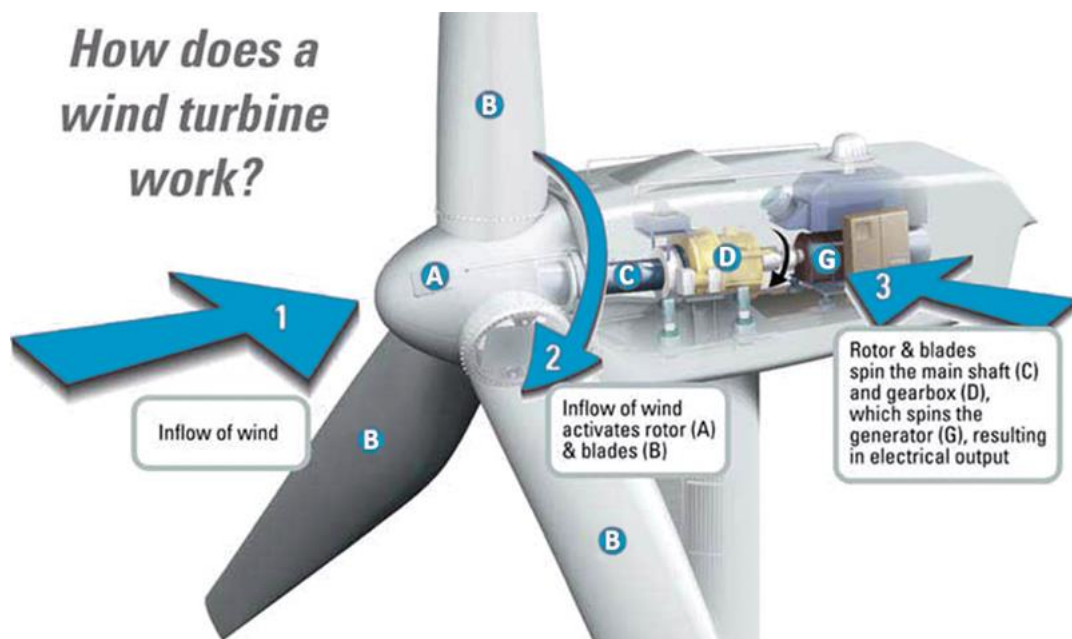
Tak til Arbejdsmiljøforskningsfonden for at støtte projektet økonomisk (projekt nr. 04-2012-09).

En stor tak til mine vejledere Steffen Jöhncke fra Institut for Antropologi, Københavns Universitet for altid spændende diskussioner og indsigtfulde overvejelser undervejs i hele forløbet, til Pete Kines fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, som har været afgørende for, at hele projektet kom på benene og rundhåndet har delt ud af sin store erfaring fra arbejdsmiljøområdet, og tak til Kent Nielsen fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning for i første omgang at ansætte mig på Klinikken inden for "ulykkesområdet" og for altid velreflekteret og konstruktiv sparring. Det har været inspirerende at arbejde sammen med jer.

Tak til mine kollegaer på henholdsvis Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Institut for Antropologi, Københavns Universitet. I har gjort hverdagen sjovere og arbejdet mere inspirerende.

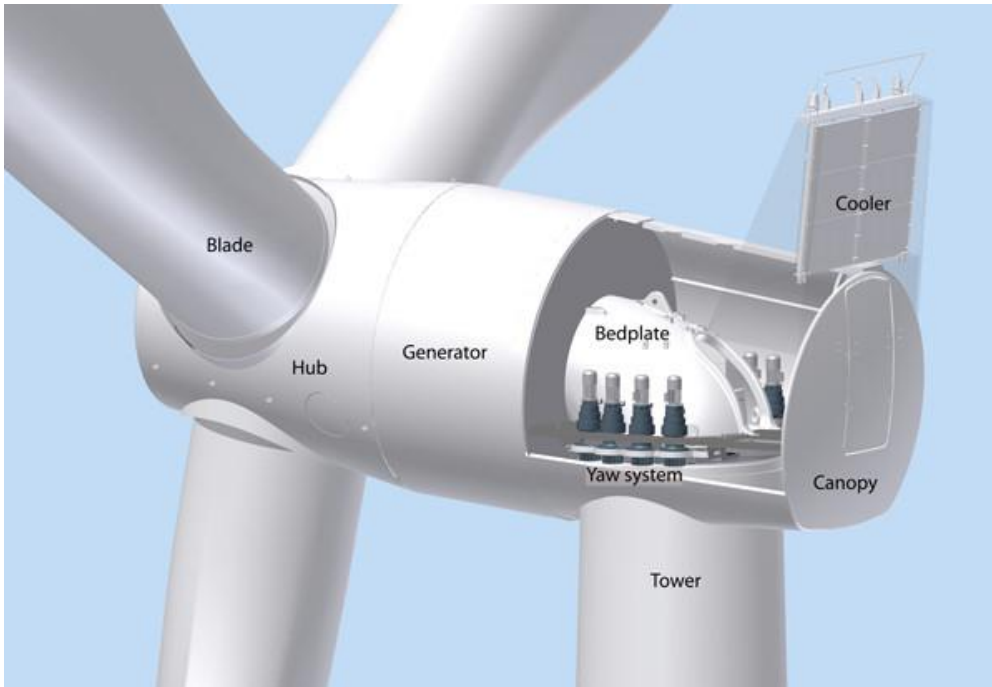
Og ikke mindst til min familie, særligt min mand Anders, for at have hjulpet og opmuntret undervejs.

Bilag 1: Vindmøllens opbygning og funktion



Bilag 2: Nacellen

Nacellen er toppen af vindmøllen også kaldet møllehuset. Nacellen ses nedenfor på de to illustrationer. Her er bl.a. motorene, nødstop, el-skabet mv. For enden ud mod vingerne sidder generatoren, som består af store kobberspøler og en krans af magneter, som når de med vingernes kraft drives rundt af vinden forbi kobberspølerne er det, der producerer strøm. I produktionen som der refereres til i afhandlingen produceres nacellen og generatoren, som bliver monteret på nacellen, hvorefter det hele testes inden den færdige nacelle forlader produktionshallen.



Litteraturliste

- Abu-Lughod, L. 2002. (1991) 'Writing against Culture' I Fox, R. (ed.) *Recapturing Anthropology: Working in the Present*. School of American Research Press.
- Agamben, G. 1999. *Potentialities: Collected Essays in Philosophy*. Stanford University Press.
- Albris, C. 2017. *Disasters as Usual. The Public Life of Recurring Floods in Dresden*. Institut for Antropologi, Københavns Universitet.
- Antonsen, S. 2009. *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Ashgate.
- Arbejdsmiljøstrategien 2011: En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020. Af 22. marts 2011
- Appel, H. 2012. Offshore work: Oil, modularity, and the how of capitalism in Equatorial Guinea. *American Ethnologist*. Volume 39, Issue 4. Pages 692–709.
- Aven, T. & Renn, O. 2010. Response to Professor Eugene Rosa's viewpoint to our paper. *Journal of Risk Research*. Vol. 13. No. 3. 255-259.
- Baarts, C. 2004. *Viden og kunnen: En analyse af sikkerhed på en byggeplads*. Institut for Antropologi, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet.
- Baarts, C. 2005 'Forsvindingspunktet. Det kvalitative perspektiv'. I Baarts, C. & Fredslund, H. (eds.) *Perspektivet: Kvalitativ Forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv*. Arbejdsmiljøinstituttet.
- Barth, F. 1998 (1969) *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Oslo Universitetsforlaget.
- Barth, F. 2002. An Anthropology of Knowledge. *Current Anthropology* Volume 43, Number 1. 1-17.
- Barthes, R. 1957. *Mythologies*. Harper Collins Canada Ltd.
- Beck, U. 2002. (1986) 'Risikosamfundet: På vej mod en ny modernitet'. Hans Reitzels Forlag.
- Berkes, F., Colding, J., Folke, C. (eds.) 2008. *Navigating Social-Ecological Systems: Building Resilience for Complexity and Change*. Cambridge.
- Blaakilde, A., Kirk, H., and Swane, C. 1998. 'Mennesket i gerontologien'. I Blaakilde, A. and Swane, C. *Aldring og Ældre billeder: Mennesket i gerontologien*. København, Munksgaard.
- Boholm, A., Corvellec, H., and Karlsson, M. 2012. 'The Practice of Risk Governance: Lessons From the Field'. *Journal of Risk Research* 15(1):1-20.
- Boholm, A 2015. *Anthropology and Risk*. Earthscan from Routledge.
- Borofsky, R., Barth, F., Shweder, R., Rodseth, L., Stolzenberg, N. 2001. 'WHEN: A Conversation about Culture.' *American Anthropologist*, Vol.103(2). 432-446.

- Borys, D., Else, D. & Leggett, S., 2009. 'The Fifth Age of safety: The Adaptive Age?', *J Health & Safety Research & Practice*, 1(1), 19-27.
- Bourdieu, P. 1994. (1990) *The Logic of Practice*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. 1998. *Practical Reason: On the Theory of Action*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. 2004. *Af praktiske grunde*. Hans Reitzels Forlag.
- Caplan, P. 2000. 'Introduction: Risk Revisited'. I Caplan, P. (ed.) *Risk Revisited*. Pluto Press, London and Sterling, Virginia
- Cash, J. 2012. 'Obedience to authority and its discontents'. I Ghassan Hage & Eckersley: *Responsibility*. Carlton, Vic.: Melbourne University Publishing
- Certeau, M. 1988. *The Practice of Everyday Life*. Berkley, Los Angeles and London: University of California press.
- Coles, E. & Buckle, P. 2004. 'Developing Community Resilience as a Foundation for Effective Disaster Recovery'. *Australian Journal of Emergency Management, The*, Vol. 19, No. 4, 6-15.
- Cooper, M. 2000 'Towards a Model of Safety Culture'. I *Safety science* 36. (2) 111-136
- Cox, S., & Cox, T. 1991. 'The Structure of Employee attitudes to Safety: An European Example'. *Work and Stress* 5 (2), 93-106.
- Csordas, T. 1994. *Embodiment and Experience: The Existential Ground of Culture and Self*. Cambridge University Press.
- Czarniawska-Joerges, B. 1992. 'Exploring Complex Organizations: A cultural Perspective', Newbury Park, Calif.
- Czarniawska, B. 2007. 'Shadowing, and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies'. Liber, Copenhagen Business School Press.
- Dahl-Jørgensen, C. & Rapport, N. 2012. *Experiencing Work in a Global Context*. *Anthropology in Action Journal for Applied Anthropology in Policy and Practice*. 2012(1).
- Dalsgaard, A. 2004. *Matters of Life and Longing - Female Sterilisation in Northeast Brazil*. Museum Tusulanum Press.
- Dekker, S. (2006), 'Resilience Engineering: Chronicling the Emergence of Confused Consensus', in Hollnagel, E., Woods, D. D. and Leveson, N. (eds.) *Resilience Engineering - Concepts and Precepts*. Aldershot, Ashgate.
- Desmond, M. 2006. 'Becoming a Firefighter'. *Ethnography*. 7 (4): 387-421.
- Dewey, J. 1938. *Experience and Education*. The Kappa Delta Pi Lecture Series. Simon & Schuster.

- Douglas, M. & Wildawsky, A. 1983. *Risk and culture: An essay on the selection of technological and environmental dangers*. University of California Press.
- Douglas, M. 1991 (1966). *Purity and danger. An analysis of the concepts of pollution and taboo*. Routledge & Kegan Paul. Ltd.
- Douglas, M. 1994 (1992). *Risk and Blame*. Routledge.
- Doyle, A. & Ericson, R. V. 2003. (eds.) *Risk and Morality*. Toronto. University of Toronto Press.
- Durkehein, E. & Mauss, M. 1963. *Primitive Classification*. Routledge.
- Dyreborg, J. 2006. *Mellem papiret og virkeligheden: Institutionalisering af sikkerhed i byggebranchen*. Arbejds miljøinstituttet.
- Edwards, J., Davey, J. Armstrong, K. 2013. 'Returning to the roots of culture: A review and a re-conceptualisation of safety culture'. *Safety Science* Vol. 55. 70-80.
- Erikson, E. 1950. *Childhood and society*. New York. Norton.
- Evans-Pritchard, E. 1976. *Witchcraft, Oracles and Magic among the Azande*. New York. Oxford University Press.
- Foucault, M. 1976. *Viljen til Viden: Seksualitetens historie 1*. København. Det lille Forlag.
- Foucault, M. 2003. *Galskabens Historie i den klassiske periode*. København. Det lille Forlag.
- Foucault, M. 1979 (1976) *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. New York: Vintage Books."
- Foucault, M. 1991. Governmentality, i Burchell, G. et al. (eds.), *The Foucault Effect*, Hemel Hemstead: The University of Chicago Press.
- Friedman, J. 2001. 'The Iron cage of creativity: An exploration'. I Liep, J. (eds.) *Location cultural creativity*. London Pluto Press.
- Geertz, C. 1983. *Local Knowledge: Further Essays In Interpretive Anthropology*. Basic Books.
- Geertz, C & Marcus, G. 1986. *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography*. University of California Press, Berkeley
- Gell, A. 2001. *The anthropology of time: cultural constructions of temporal maps and images*. Berg.
- Gherardi, S., Nicolini, D. & Odella, F. 1998. 'What Do You Mean By Safety? Conflicting Perspectives on Accident Causation and Safety Management in a Construction Firm'. *Journal of Contingencies and Crisis Management* Vol. 6(4): 202 - 213.
- Gherardi, S. and Nicolini, D. 2000. 'The organizational learning of safety in communities of practice'. *Journal of Management Inquiry* Vol. 9(1).
- Gherardi, S., 2006. *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning*. Oxford. Blackwell.

- Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press
- Giddens, A. 1999a. *Risk and Responsibility*. The Modern Law Review. Vol 62. no 1. 1-10.
- Giddens, A. 1999. 'The 1999 Reith Lectures: no 2. Risk' – Extract Published in The Observer 18. april.
- Giddens, A. 2002. *Runaway World: How Globalization is Reshaping Our Lives*. Routledge.
- Glendon, I., Clarke, S., McKenna, E. 2006. *Human Safety and Risk Management*. CRC Press.
- Green, J. 1997. *Risk and Misfortune: The Social Construction of Accidents*. UCL Press.
- Grytnes, R. 2013. *Tryghed i nuet: Arbejdssikkerhed blandt Tømrrelærlinge i Danmark*. Institut for Kultur og Samfund, Aarhus Universitet.
- Grytnes, R. 2017. A Sense of Security: Carpentry Apprentices Handling Uncertain and Dangerous Work Tasks. Ethnos. 1-16.
- Grøn, S. 2007. *Sikkerhedskultur og arbejdspraksis blandt lastvognschauffører – en fortælling om frihed og tanketorsk*. Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, Roskilde Universitetscenter.
- Guldenmund, F.W. 2000. 'The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. Safety Science 34 (1): 215-257.
- Gulløv, E. and Højlund, S. 2003. 'Konteksten: Feltens sammenhæng'. Hastrup, K. *Ind i verden: En Grundbog i antropologisk metode*. [16], 343-364. København, Hans Reitzels Forlag.
- Hacking, I. 1986 [1983]. 'Making Up People'. In: T.C. Heller et al. (eds.), *Reconstructing Individualism: Autonomy, Individuality and the Self in Western Thought*. Stanford: Stanford University Press, 222-236.
- Hacking, I 1990. *The Taming of Chance*. Cambridge University Press.
- Hacking, I. 1999. *The Social Construction of What?* Harvard University Press.
- Hale, A. & Hovden, J., 1998. 'Management and Culture: The third afe of Safety. A review of approaches to organizational safety, health and enviroment'. I Feyer, A. & Williams (eds.) *Occupational Injury: Risk, Promotion and Intervention*. Taylor and Francis Ltd. London. 129-165.
- Hale, A. 2000. 'Culture's confusions'. Safety Science, Volume 34, Issues 1–3, February 2000, 1-14
- Hardt, M. 1999. Affective Labor. Vol. 26, No. 2. Duke University Press. 89-100
- Hastrup, K. 2003. 'Metoden: Opmærksomhedens retning'. Hastrup, K. *Ind i verden: En grundbog i antropologisk metode*. 1. udgave, 2. oplag, 399-421. København, Hans Reitzels Forlag.

- Hastrup, K. 2005. 'Tavsheden: Social erfaring og kropslig viden'. I: C. Baarts & H. Fredslund (red.) *Perspektivet: Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø*. København: Arbejdsmiljøinstituttet
- Hastrup, K. 2007. *Kultur - Det fleksible fællesskab*. Univers.
- Haukelid, K. 2008. 'Theories of (safety) culture revisited—An anthropological approach'. *Safety Science* 46(3):413-426
- Heuts, F. and Mol, A. 2013. 'What is a good tomato? A case of valuing in practice'. *Value studies* 1(2):125-146.
- Hobbes 1968 [1651] *Leviathan*. Macpherson CB (eds.) Penguin, New York
- Hollnagel, E. 2014. *Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management*. Farnham, UK: Ashgate.
- Hovden, J., Albrechtsen, E., Herrera, I.A. 2008. 'A need for new theories, models and approaches to occupational accident prevention?' Working on Safety Conference, 2008, Crete, Hellas
- Hudson, H. 2007. *Safety. Analysis*. Volume 67, Issue 296. 299–301
- Ingold, T. 2000. *The perception of the Environment: Essays on Livelihood, Dwelling and Skill*. Routledge)
- Ingold, T. 2011. 'Being Alive: Essays on movement, knowledge and description'. Routledge.
- Ingold, T. 2013. 'Making: Anthropology, archaeology, art and architecture'. Routledge.
- INSAG-7. 1992. *The Chernobyl Accident: Updating of INSAG-1, A report by the international nuclear safety advisory group*, Vienna.
- Jaldell, H., Ryen, L., Sund, B., & Andersson, R. 2015. 'Are national injury prevention and research efforts matching the distribution of injuries across sectors?' *Injury Prevention* 21(1): 113-115.
- Jenkins, R., Jessen, H. Steffen, V. 2005. *Managing Uncertainty. Ethnographic Studies of Illness, Risk, and the Struggle for Control*. Museum Tusulanum Press.
- Jöhncke, S., Svendsen, M. & Whyte, S. 2004. 'Løsningsmodeller' - Sociale teknologier som antropologisk arbejdsfelt'. I *Viden om verden - En Grundbog i antropologisk analyse*. (Red) Hastrup, K.. Hans Rietzels Forlag. 385-407.
- Kaspersen, L. 2001. *Anthony Giddens - introduktion til en samfundsteoretiker*. Hans Rietzels.
- Kines, P., et al. 2011. 'Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate'. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 41(6). 634-646.
- Knudsen, F. 2006. 'Sømandskab. Arbejdsidentitet og sikkerhedsregler hos danske sømænd'. I: *Tidsskriftet Antropologi*. 51.: 7-22.

- Kofoed, O. 2007. Ulovlige liv – Det usynlige som illegalitetens begivenhed. i Turner, S. & Vigh, H. (eds.) Usynlighed - Globaliseringens blinde vinkler. Den ny Verden. Tidsskrift for Internationale Studier 2007/2. København, DIIS. 93-103.
- Krause-Jensen, J. 2010. *Flexible Firm: The Design of Culture at Bang & Olufsen*. New York : Berghahn Books
- Lackoff, G. 1987. *Women, fire and dangerous things – What categories reveal about the mind*. The University of Chicago Press. Chicago and London.
- Lander et al. 2012. 'Underrapportering af arbejdsulykker' Rapport for LO, Øje på Arbejdsmiljøet, maj 2012. Landsorganisationen i Danmark.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. 'Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation'. Cambridge University Press.
- Leder, D. 1990. *The Absent Body*. The University of Chicago Press.
- Lévi-Strauss, C. 1970. Den vilde Tanke - om strukturen i primitive folkeslags tankegang. Gyldendal.
- Luhmann, N. 1979. *Trust and power: Two works by Niclas Luhmann*. Wiley New York
- Lupton, D. 2005. 'Lay Discourses and Beliefs Related to Food Risks: An Australian Perspective'. *Sociology of Health and illness*. Volume 27, Issue 4. 448–467
- Løgstrup, K. 2010 [1956]. *Den etiske fordring*. KLIM
- Mannow, A. 2015. *Economies of Security - An Ethnography of Merchant Seafarers, Global Itineraries and Maritime Piracy*. Institut for Antropologi. Københavns Universitet.
- Marcus, G.E. 1995. 'Ethnography In/of the World-System - the Emergence of Multi-Sited Ethnography'. *Annual Review of Anthropology* 24:95-117.
- Marcus, G.E. 1998. 'The use of Complicity in the Chancing Mise-en-Scène of Anthropological fieldwork' i Marcus, G.E. *Ethnography though thick and thin*. Princeton University Press
- Mayo, E. 1933. 'The human problems of an industrial civilization'. Cambridge, MA: Harvard.
- Meadows, J. 1979. Videnskabens verden: Den moderne videnskabs pionerer, Illustreret videnskab
- Meyer, J. & Rowan, B. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. Vol. 83, No. 2.: 340-363
- Mik-Meyer, N. & Villadsen, K. 2013. *Power and Welfare: Understanding Citizens' Encounters with the Welfare State*. London. Routledge.
- Mosse, D. 2007. 'Is good policy Unimplementable? Reflections on the ethnography of aid policy and practice'. i Jiménez, A. (eds.) *The anthropology of Organizations*. Ashgate Publishing. 451-483.

- Nader, L. 1972. 'Up the Anthropologist: Perspectives gained from studying up'. Hymes, D. (eds.) *Reinventing Anthropology*. New York, Pantheon Books. 284-311.
- Nielsen, K. 2008. *Den Kulturformende sikkerhedsorganisation*. Psykologisk Institut, Århus Universitet & Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning
- Peters, T. & Waterman, R. 1982. *In Search of Excellence - Lessons from America's Best-run Companies*. Profile Books Limited.
- Ploug, N., Henriksen, I, & Kærgård, N. 2004. 'Den danske velfærdsstats udvikling og indhold'. I Ploug, N., Henriksen, I, and Kærgård, N.: *Den danske velfærdsstats historie*. København. Socialforskningsinstituttet.
- Polanyi, M. 1958. *Personal Knowledge: Towards a Post-Critical Philosophy*. University of Chicago Press.
- Polanyi, M. 1966. *The Tacit Dimension*. The University of Chicago Press Books.
- Polanyi, M. 1969. *Knowing and Being*. University of Chicago Press.
- Power, M. 2004 'The risk management of everything', *The Journal of Risk Finance*, Vol. 5 Issue: 3, 58-65
- Rasmussen, J. 1997. 'Risk management in dynamic society: a modelling problem'. *Safety Science*. 27 (2-3) 183-213.
- Reason, J. 2000. 'Human Error: models and management'. *British Medical Journal*. 320 (7237): 768–770.
- Richter, A. & Koch, C. 2004. 'Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures'. *Safety Science* 42 (2004) 703–722.
- Risør, M. 2003. 'Practical Reasoning as Everyday Knowledge. Health, Risk, Lifestyle in Health Promotion and the everyday life of pregnant smokers'. I *Folk. Journal of the Danish Ethnography society*, Vol. 45. s 61-68
- Rod, M.H. & Jöhncke, S. 2015. 'The Social Life of Evidence: Rationalizing Professional Practice in the Welfare State'. I Steffen, V., Jöhncke, S. & Raahauge, K. M. (eds.) *Between Magic and Rationality: On the Limits of Reason in the Modern World*. København: Museum Tusulanum, Ch. 2, p. 41-68
- Rosa, E. 2010. The Logical Status of Risk – To Burnish or to Dull. *Journal of Risk Research*. Volume 13, 239-253.
- Sanjek, R. 1990. 'On Ethnographic Validity'. I Sanjek, R. *Fieldnotes: The making of Anthropology*. 385-418. New York, Cornell University Press.
- Sennett, R. 2006. *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press.
- Shore, C. & Wright, S. 1997. 'Policy: A New Field of Anthropology'. I Shore, C., Wright, S. (eds.) *Anthropology of Policy. Critical Perspectives on Government and Power*. London. Routledge.

- Shore, C. & Wright, S. 2011. 'Conceptualising Policy: Technologies of Governance and the Politics of Visibility'. I Shore, C., Wright, S. & Però, D. (eds.) *Policy Worlds - Anthropology and the Analysis of Contemporary Power*. Berhahn Books.
- Star, S. 1991. Power, 'technology' and 'the' phenomenology' of conven5ons: 'on' being' allergic' to 'onions' The Sociological Review Vol 38.1.
- Strathern, M. 2006. 'A Community of Critics? Thoughts on 'New' Knowledge'. Royal Anthropological Institute. 12. 191-209.
- Taylor, F. 1911. *The Principles of Scientific Management*. Harper og Brothers Publisher.
- Timmermans, S. & Epstein, S. 2010. A World of Standards but not a Standard World: Toward a Sociology of Standards and Standardization. Annual Review of Sociology. Vol. 36: 69-89.
- Thompson, E. 1967. Time, Work-Discipline and Industrial Capitalisme. Past and Present. Oxford University Press. 56-97
- Tsing, A. 2011. *Friction. An Ethnography of Global Connection*. Princeton University Press.
- Turner, S. 2001. 'Resilience and Social Work Practice: Three Case Studies'. Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services. Vol. 82, No. 5, 441-448.
- Vigh, H. 2008. Crisis and Chronicity: Anthropological Perspectives on Continuous Conflict and Decline Ethnos 72, (1) 5-24
- Vohnsen, N. 2011. Absurdity and the Sensible Decision implementation of Danish labour market policy. Aarhus Universitet.
- Wacwuant, L. 1995. Plugs at Work: Bodily Capital and Bodily Labour Among Professional Boxers. Body & Society. 1 (1) 65-93.
- Wagner, R. 1981. *The invention of culture*. University of Chicago Press.
- Weber. M. 1972 [1920] *Den protestantiske arbejdsetik og kapitalismens ånd*. Fremad.
- Weick. K. 1987. Organizational Culture as a source of high Reliability. California Management Review. Vol. Xxix, no. 2. 112-126.
- Whyte, S. 2005. Uncertain undertakings: practicing health care in the subjunctive mood. i Jenkins, R., Jessen, H. Steffen, V. 2005. *Managing Uncertainty. Ethnographic Studies of Illness, Risk, and the Struggle for Control*. Museum Tusulanum Press.
- Whyte, S. 2009. Epilogue. I Haram, L. Yamba. (eds.) *Dealing with Uncertainty in Contemporary African Lives*. Stockholm : Nordiska Afrikainstitutet. 213-216.

- Wright, S. 1994. "Culture" in anthropology and Organizational studies'. I Wright, S. (eds.) *The anthropology of Organizations*. London: Routledge.
- Wright, S and Reinhold, S. 2011. "Studing through': A strategy for studying political transformation. Or sex, lies and british politics'. I: Shore, C., Wright, S, and Però, D. (eds.) *Policy worlds: Anthropology and the analysis of contemporary power*. Berghahn Books. 86-104.
- Yanow, D. 2011. 'A Policy Ethnographer's Reading of Policy Anthropology'. I: Shore, C., Wright, S, and Però, D. (eds.) *Policy worlds: Anthropology and the analysis of contemporary power*. [5], Berghahn Books.
- Zinn, J. 2010. Risk as discourse: Interdisciplinary perspectives. *Critical Approaches to Discourse Analysis Across Disciplines Vol 4 (2)*:106-124.
- Zwetsloot, G. & Aaltonen, M. 2013. 'The case for research into the zero accident vision'. *Safety Science Vol. 58*, 41–48.
- Zwetsloot, G. 2015. 'Challenges for future safety research'. (Unpublished work)
- Zwetsloot, G., Kines, P., Wybo, J., Ruotsala, R., Drupsteen, L. Bezemer, R. 2017. Zero Accident Vision based strategies in organisations: Innovative perspectives. *Safety Science*, 91, 260-268.

KØBENHAVNS UNIVERSITET
INSTITUT FOR ANTROPOLOGI
PH.D.-AFHANDLING 2017 · ISBN 978-87-7209-038-2

IBEN LOUISE KARLSEN

Sikkerhedskulturelle forhåbninger

Et antropologisk perspektiv på sikkerhedskultur i en vindmølleproduktion
