

Slutrapport for projektet: Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker.

Udarbejdet af
Lise Drewes Nielsen
Kurt Aagaard Nielsen
Katrine Hartmann-Petersen
Eva Munk Madsen

Roskilde Universitet, Maj 2010

Indhold

Om projektet
Fleksibel produktion
En myndiggørende forskning
Når fleksibilitet bliver til flygtighed
Flygtighed udfordrer arbejdsmiljøet
Flygtighedsprojektet
Projektets konklusioner
Flygtighed som erfaring
Flygtighed som fravær af stabile relationer
Hinsides flygtigheden: viljen til myndiggørelse
Metodiske bidrag til arbejdsmiljøforskningen
Frirum ril social læring
Forskersubjektivitet i arbejdsmiljøforskningen
Kvalitet i kvalitativ arbejdsmiljøforskning
Arbejdsmiljøsystemet og forslag til veje ud af flygtighed
Litteratur anvendt i projektet
Publikationer og formidling fra projektet 2005-2010

Om projektet

Projektet er blevet muligt ved en bevilling fra Arbejdsmiljøforskningsfonden. Det er udført ved Institut for Miljø Samfund og Rumlig Forandring (RUC) i årene 2005-2010. Projektet tager udgangspunkt i to faggruppers arbejde: buschauffører og handicaphjælpere. På instituttet har vi løbende haft en uvurderlig støtte fra sekretærerne Anne Klysner og Susanne Jensen, Rita Bitsch og fra studentermedhjælperne Maja Sasser, Ninna Johansen, Mette Bladt, Ina Lohse og Agnete Hansen. Endelig var cand tech soc Susan Mahler i en periode ansat som forskningsassistent i et barselsvikariat på projektet, hvor hun formåede at springe ind midt i projektforløbet, og hvor hun fungerede lige så selvfølgeligt, som hvis det havde været hendes eget forskningsprojekt.

Vi vil rette en stor tak til deltagerne i vore interviews, værksteder og i den afsluttende netværkskonference. Først og fremmest stor tak til buschaufførerne og handicaphjælperne, som i mange møder og værkstedssamlinger blev vores faste partnere og som øste af deres viden, erfaring og ideer til forandring med tid, energi og kreativitet. Uden jer ville projektet ikke eksistere. Fra chaufførgruppen vil vi takke Adzibajram Rusitovski, Axel Pedersen, Gitte Christensen, Hans Erik Rasmussen, Henning Larsen, Lars Larsen, Lars Svendsen, Magna Håkonsson, Martin Krogh, Ole Jørgensen, Randi Rostrup, Tahsin Bastas, Tommy Nørup og Ulla Pia Hansen. Og fra hjælpergruppen vil vi takke Anne Mette Christensen, Brian Bruun Kristensen, Caritas Locher, Gerda Andersen, Gerda Andersen, Gunnar Stumm, Helene Hastrup, Helle Ringsholm, Inger Møller, Jesper O. Søre, Jonna Oesen, Mick Hartmann, Niels Krohn, Preben Sørensen, Rose Lie, Sofie Andersen, Signe Hansen og Åse Rose Petersen.

En stor gruppe af ansatte i organisationer, i kommuner, i trafikselskaber, i konsulentfirmaer, i hjælperbureauer og i forskningen har desuden medvirket i vore forskningsværksteder og i netværkskonferencen: Anders Kabel, Axel Surland, Bent Møller Jensen, Bjarne Bjelke Jensen, Charlotte Bredal, Eva Gyldvig, Georg Schneider, Gurli Jacobsen, Hans Larsen, Helle Vibeke, Christensen, Ida-Elisabeth Andersen, Jeanette Staffeldt, John Andersen, John Sørensen, Kaja Mogensen, Karen Albertsen, Karin Kofod, Klaus Bang Sørensen, Lene Stevn, Mia Husted, Michael Pedersen, Per Bruhn, Per Homann Jespersen, Pernille Bottrup, Sidsel Grosen, Sisse Grøn, Susanne Olsen

Projektet har resulteret i en lang række publikationer. Vi kan især fremhæve tre bøger: Lise Drewes Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen, Eva Munk-Madsen og Katrine Hartmann-Petersen: *Fleksibilitet, flygtighed og frirum – en kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv* (2010). Desuden en phd-afhandling af Katrine Hartmann-Petersen: *I medgang og modgang – fleksibilitet og flygtighed i buschaufførers mobile liv* (2009), samt i en bog af Eva Munk-Madsen: *Om handicaphjælperes Arbejds miljø* (2007). Desuden har vi skrevet tidsskriftartikler og holdt foredrag om projektet, se afsnit om publiceringer og formidling. Det vil vi også gøre i fremtiden.

Fleksibel Produktion

I 1998 udgav den amerikanske sociolog Richard Sennett sin bog *The Corrosion of Character* (Sennett 1998). Den blev oversat til mange sprog herunder også til dansk. På dansk fik den titlen *Det fleksible menneske: eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning* (Sennett 1999). I bogen analyserer Sennett de fleksible organisationers betydning for, hvorledes vi udvikles

som mennesker. Sennett retter en omfattende kritik af konceptet fleksibel produktion og af de talrige omstillingsprocesser som nye ledelseskoncepter påtvinger virksomheder og organisationer. Richard Sennetts analyse tager sit empiriske udgangspunkt i to faglige historiske fortællinger: en fars udvikling som faglært og en søns udvikling som vidensarbejder inden for IT sektoren. Sennett lader to generationer af arbejdere fortælle deres identitetshistorie med fokus på, hvorledes deres identitet påvirkes af de fleksible omstillinger.

Vi har ligesom andre forskere også fundet inspiration i Sennetts begreber og analyse. Sennetts fleksibilitetskritik er blevet bredt anvendt til at karakterisere individuelle og erfaringsbaserede tilpasninger til moderne organisationsudvikling. Den er også blevet anvendt til analyser, som ikke udelukkende deler hans negative udlægninger af de fleksible omstillinger, men som beskriver hvorledes mestringer af de fleksible omstillinger også kan have udfordrende elementer i sig (Olesen 2003).

Den fleksible produktion har paradoksale psykosociale konsekvenser, idet den på den ene side rummer den positive energi, som omstillinger og dynamik kan tilføre arbejdet og på den anden side rummer belastninger, umyndiggørelse og nedslidning. Omstillingerne vil i visse situationer udmønte sig som gevinster for nogle medarbejdere og som byrder for andre. Sennett siger at nogle tager fordelene, mens andre må bære ulemperne. I andre situationer vil fordele og ulemper udmønte sig som ambivalenser hos de enkelte ansatte. De fleksible organisationer er af nogle forskere blevet betegnet som både forførende og grådige (Kvande 2000). Disse ambivalenser kan være vanskelige at analysere ud fra traditionelle mål på det psykosociale arbejdsmiljø såsom fx gennemstrømning og sygefravær. Det kræver helt andre analysestrategier og begreber for at forstå og forklare konsekvenserne af omstillingerne.

En myndiggørende forskning

En lang række tidligere analyser af arbejde og arbejdsmiljø i tilknytning til nye produktions- og ledelseskoncepter har haft en "top-down" tilgang. Det betyder, at analyser er blevet tilrettelagt efter et design, der relaterer sig til betegnelsen konsekvensanalyser. Konsekvensanalyser er analyser af, hvilke konsekvenser et givent koncept har. Det kan være konsekvenser for økonomi, beskæftigelse, kompetencer og uddannelse, men det kan også være konsekvenser for arbejdsmiljøet fx konsekvenser for det fysiske arbejdsmiljø i form af miljø, belastninger, nedslidning, sygdom osv. og for det psykiske arbejdsmiljø i form af positive konsekvenser (tilfredshed, øget indflydelse etc.) og i form af negative konsekvenser (stress, udbrændthed og psykiske lidelser). Formålet med

konsekvensanalyserne er ofte på det organisatoriske niveau at udvikle de ansattes kompetencer til at kunne tilpasse sig til de nye omstillinger, at blive omstillingsparate. Vi finder ikke, at denne tilgang i tilstrækkelig grad levner plads til de livsytringer, der kan formuleres fra de ansatte, forstået som deres subjektive, erfaringsbaserede reaktioner på de fleksible organisationsformer.

Vi ser også begrænsninger i, at mange arbejdsmiljøprojekter kun har fokus på organisationen, den enkelte virksomhed eller arbejdsplads. Organisationen bliver den enhed, som der analyseres på og som danner udgangspunkt for forandringer og forbedringer. Her finder vi megen inspiration i Sennetts optik på den fleksible omstilling, hvor han på lige fod med mange kritikere af det postmoderne samfund (Baumann 2000) tydeligt påpeger, at elementerne i den fleksible omstilling ikke bare er et anliggende for den enkelte organisation, men at den også bundes i dybe og almene træk ved det postmoderne samfunds udvikling og ved den samfundsmæssige udvikling, der er drevet af kapitalismens ledelsesstrategier, og som derved er med til at skabe grundlaget for samfundets kultur og etik (Sennett 2007).

Dette projekt søger derfor at analysere de fleksible omstillinger på tre niveauer: et individuelt niveau, et organisationsniveau og et samfundsniveau. På baggrund af vort tidligere arbejde med analyser af arbejde og arbejdsmiljø tager vi udgangspunkt i en alternativ tilgang til analysen af de fleksible organisationers udvikling. Det kan kaldes for en "bottom-up" tilgang. Her tager vi udgangspunkt i de ansattes livsytringer med udgangspunkt i deres hele liv og deres livserfaringer med de fleksible omstillinger. Som hele mennesker og ikke kun som ansatte, der tilpasser sig, bliver de inddraget i vores analyse. De hele liv og de subjektive erfaringer med det fleksible arbejde bliver inddraget i analysen og giver på én og samme tid stemme til, hvilke konsekvenser der skabes af de fleksible omstillinger, samt hvilke løsningsforslag der kan vise veje ud af de negative sider af fleksibiliteten. Vi søger i projektet både at analysere de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af de fleksible omstillinger og at udvikle løsninger og forslag til, hvorledes det fleksible arbejdsmiljø kan forbedres. Derfor vælger vi et aktionsforskningsdesign for projektet, hvor det især er de ansatte selv der udvikler forslag til forbedringer.

Når fleksibilitet bliver til flygtighed

Ved starten af projektet, faktisk allerede da vi skrev ansøgningen om at få støtte til projektet, blev vi mere og mere klar over, at vi måtte finde et andet ord for fænomenet fleksibilitet. Ordet fleksibilitet fandt vi utilstrækkeligt af flere grunde: Ordet fleksibel eller bøjelig rummer en positiv betydning i sig selv. Hvem vil ikke gerne være fleksibel og kunne tilpasse sig? Ingen ønsker vel at være

ufleksibel? Hvem vil ikke gerne være omstillingsparate? Vi måtte dermed i projektet arbejde os ud af denne forudbestemte opfattelse af noget positivt som ordet fleksibilitet efterlod. Desuden viste tidligere analyser, at fleksibel omstilling kan referere til mange forskellige processer i virksomheder, organisationer og i arbejdsprocesser. Det kan referere til økonomiske omstillinger mellem virksomheder og deres underleverandør, til organisationsprincipper for omstilling af produktion og til omstillinger af arbejdsgange og arbejdsopgaver. Hvis begrebet skal gøres anvendeligt i en arbejdsmiljøundersøgelse, havde vi behov for en afgrænset og tydelig definition af det.

Vi valgte derfor at ”oversætte” fleksibilitet til begrebet flygtighed. Flexibilitet forstået som flygtighed (herom mere specifikt i næste kapitel) blev udviklet som et begreb, der skal forsøge at begribe den udfordring som kommer til udtryk i omstillingsparathed, konstante opbrud både i arbejdsopgaver og i de menneskelige relationer i arbejdet. Flygtighedsbegrebet bruger vi – også inspireret af Sennett – som en betegnelse for, hvordan mennesker subjektivt erfarer og skaber fortællinger om deres fleksible arbejdsliv. *Flygtighedens kerne er således fraværet af sammenhæng og manglen på individuelle og sociale arbejds erfaringer samt hvorledes dette håndteres i moderne fleksible organisationer.*

Flygtighedsbegrebet har således – i modsætning til fleksibilitetsbegrebet – allerede en kritisk dimension i sig. Vi ønsker således med et normativt udgangspunkt at få bestemt om og hvorvidt fleksible organisationer rummer flygtighed i relationer mellem mennesker, samt hvorledes disse flygtige relationer erfares og mestres i de daglige arbejdssammenhænge. Samtidig ønsker vi i projektet at få udviklet forslag til handlinger, der kan vise veje ud af flygtigheden. Man kan spørge: når flygtighedsbegrebet starter således – i modsætning til fleksibilitetsbegrebet - med et kritisk blik på fleksibiliteten, opgiver vi så ikke flersidigheden og nuancerne i forståelsen af det moderne arbejdsliv? Og ville det ikke være bedre at give plads til at nuancere omkring både positive og negative aspekter ved fleksibiliteten og ikke på forhånd starte med et begreb, der synes at dømme de negative aspekter af fleksibiliteten som de største og vigtigste? Problemet er imidlertid at fleksibiliteten ikke træder frem for den enkelte medarbejder i et sådant skema af fordele og ulemper. Den træder derimod frem som oplevelsen af nogle krav, som den enkelte forventes at kunne håndtere.

Udfordringen i det moderne arbejdsliv er således ikke fleksibiliteten, men udfordringen er flygtigheden eller det, at arbejdsopgaver, personrelationer og tidsintensiteten i arbejdets omskiftelighed, træder medarbejderen i møde som udfordringer, der er svære at løfte og

derfor opleves som ”kritiske”. Med flygtighedsbegrebet kan man uproblematisk – uden straks at blive stemplet som imod udviklingen - drøfte hvad individerne får ud af at spille med på fleksibiliteten og dermed åbne op for diskussioner af de ambivalenser, som det daglige arbejdsliv stiller os i som medarbejdere. Ambivalenserne bliver dermed et aspekt af den udfordring, man som menneske og subjekt har svært ved at håndtere. Ambivalens er blevet det normale i nutidens arbejdsliv – ikke det sjældne eller undtagelsen.

Flygtighed udfordrer arbejdsmiljøet

Med flygtighedsbegrebet etableres et nyt udgangspunkt i forståelser og løsninger af psykiske arbejdsmiljøproblemer – et udgangspunkt, der handler om betingelserne for, at medarbejderne selv kan gøre sig erfaringer med og pege på løsninger på de psykiske arbejdsmiljøproblemer, der altid vil være på en moderne arbejdsplads. Vi flytter således fokus og løsninger i det psykiske arbejdsmiljø. Flygtighedsbegrebet er et empowerment begreb eller et myndiggørelses begreb frem for et ekspertbegreb. Ingen moderne arbejdsplads vil være uden flygtige udfordringer til det psykiske arbejdsmiljø, simpelthen fordi det moderne arbejdsliv implicerer håndtering af komplicerede og mangeartede sociale relationer i en øget tidsintensitet og relationel omskiftelighed. Vi spørger med andre ord ikke til, hvordan vi kan eliminere psykiske udfordringer og belastninger i arbejdslivet, men til hvordan medarbejdere kan myndiggøres på sådanne måder, at de individuelt og i fællesskab kan tage hånd om disse udfordringer. Det er vores tese at flygtigheden i det moderne arbejdsliv er den væsentligste årsag til fraværet af denne myndighed. En forståelse af flygtighed bliver derfor en forudsætning for succesrigt at kunne udpege løsninger på det tilsyneladende konstant stigende pres på det psykiske arbejdsmiljø. Hermed mener vi ikke, at de aktuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø alene er medarbejdernes eget ansvar. Tværtimod. I dag er de ydre betingelser for medarbejdernes håndtering af udfordringerne i det psykiske arbejdsmiljø af en sådan art, at man ikke umiddelbart kan forvente denne myndighed eller kompetence. Derfor er løsningerne også alt andet end at lægge op til individuelle coping-strategier. Det er i lige så høj grad at udpege de organisatoriske, ledelsesmæssige og politiske reformer, der er nødvendige for, at medarbejderne efterlades i en mulig myndig situation i forhold til modernitetens komplicerede arbejdsliv. Men de ledelsesmæssige, organisatoriske og politiske reformer skal i sidste instans komme fra og forankres i medarbejdernes egne oplevelser af myndighedsbehovet.

Vi vil med dette projekt forsøge at kaste lys over denne nye udfordring som flygtigheden stiller til det psykiske arbejdsmiljø. Vi er af den opfattelse at fænomenet ikke lader sig

forstå uden en samtidig undersøgelse af feltet på mindst tre forskellige indbyrdes sammenhængende niveauer:

- * Det subjektive og individuelle niveau. Hvordan bruger vi os selv i arbejdet? Hvorledes udvikles vores identitet i det hele liv, både i og uden for arbejdet?
- * Det organisatoriske eller institutionelle niveau. Hvordan sætter organisationen, virksomheden eller arbejdspladsen rammerne for vort liv og arbejde?
- * Det samfundsmæssige niveau. Hvordan påvirker de samfundspolitiske dagsordener både de subjektive og de institutionelle betingelser for vort liv og arbejde?

Det er ikke tre systemniveauer vi undersøger, men tre dimensioner af det samme hverdagsliv, således som det indrammer de ansattes liv og arbejde. Vi ønsker også at påpege som tidligere nævnt, at de psykiske arbejdsmiljøproblemer ikke i sidste ende løses af eksperter, men af myndiggjorte medarbejdere. En sådan myndiggørelse vil selvsagt også stille de ansattes fagforeninger i en genaktualiseret rolle - som en aktør, der kan binde de forskellige handlingsniveauer sammen. Men en sådan myndiggørelse implicerer, at der udvikles forståelser, handlingsplaner og aktiviteter på alle tre niveauer. Hvis vi ikke indser, at de aktuelle psykiske arbejdsmiljøproblemer rummer disse kompleksiteter i sig, vil vi i alt for mange år fremover fortsætte den nuværende kurs, hvor mængden af psykiske arbejdsmiljøskader fortsætter med at stige. Den stigende kurve kan ikke primært vendes ved hjælp af ekspertbaserede forebyggelsesstrategier. Det moderne arbejdsliv kan faktisk bedst reformeres ved hjælp af ”villende medarbejdere”, men intensiteten i og formen på omstillingsprocesserne eroderer dette nødvendige subjektive overskud af arbejdsglæde. Løsningen på dette paradoks kan – efter vores opfattelse - kun komme fra medarbejdernes krav og ønsker til dannelse af nye sammenhænge og fællesskaber, til organisation og ledelse og til det politiske samfunds prioriteringer af velfærdsopgaver (især hvis arbejdet er en del af de offentlige velfærdsområder).

Projektets design

I projektet indgår to centrale casestudier, nemlig *buschauffører* i Hovedstadsområdet og *handicaphjælper* i den privatiserede hjælperordning.¹ De to faggrupper er valgt som to forskellige arbejdssammenhænge, hvor der arbejdes med mennesker og hvor vi på forhånd har haft en anelse

¹ Deltagerne i forskningsprojektet er Lise Drewes Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen, Eva Munk-Madsen og Katrine Hartmann-Petersen. Lise Drewes Nielsen og Katrine Hartmann-Petersen har haft ansvaret for chaufførcasen og Kurt Aagaard Nielsen og Eva Munk-Madsen for handicaphjælpercasen. Der har dog i hele projektet været en høj grad af integration og af fælles metodeoplæg, lige som de sidste faser i aktionsforskningsforløbet har været gennemført i workshops, der går på tværs af de to faggrupper.

om, at flygtighedsproblemstillingen var til stede om end i forskellige former. Vi kunne derfor også forvente, at vi med valget af disse to faggrupper ville blive i stand til at belyse væsentlige aspekter af flygtighed – uden at vi selvsagt vil kalde de to faggrupper for repræsentative. Undersøgelserne af buschaufførernes og handicaphjælpernes arbejdsliv repræsenterer en start på forskning i flygtighed, og vi er overbeviste om, at der nødvendigvis skal føjes flere casestudier til, for at problemstillingerne er tilstrækkeligt belyste. Derfor er projektets mere overordnede betragtninger om flygtighedsfænomenet hidtil kun empirisk båret af de to casestudier. Efterfølgende empirinære analyser af andre arbejdsområder kan føje yderligere dimensioner til flygtighedsbegrebet.

Projektet er bygget op om følgende forskningsspørgsmål:

* *Hvorledes kan vi subjektivt, organisatorisk og samfundsmæssigt bestemme flygtigheden i arbejdslivet med udgangspunkt i hhv. buschaufførers og handicaphjælperes arbejdsliv?*

* *Hvorledes påvirker flygtigheden det psykiske arbejdsmiljø?*

* *Hvorledes kan en myndiggørelse af medarbejderne på moderne arbejdspladser gøre det muligt at forstå og håndtere flygtighed til et forbedret psykisk arbejdsmiljø?*

Ud over den teoretisk metodiske gennemarbejdning af eksisterende forskning i fleksibilitetens psykosociale konsekvenser har vi i projektet også indhentet ny empirisk viden om de fleksible omstillingerens konsekvenser for det psykosociale arbejdsmiljø for de to faggrupper. Resultaterne herfra er publiceret i særskilte publikationer (Munk-Madsen 2006a, 2006b, 2007a, 2007b; Hartmann-Petersen 2009).

Vores projekt har afsat i et aktionsforskningsforløb, hvor handicaphjælper og buschauffører arbejder med fremtidsudkast til deres ”liv og arbejde”. Disse fremtidsudkast udgør hjertet i projektet, fordi de repræsenterer faggruppernes bud på, hvordan de myndigt ønsker at håndtere de flygtige vilkår, som det moderne arbejdsliv sætter dem i. Fremtidsudkastene bliver udviklet videre i dialoger med eksperter og forskere og bliver bragt videre på en netværkskonference. Disse fælles forløb på tværs af de to deltagergrupper er beskrevet i bogen *Fleksibilitet, flygtighed og frirum* (2010).

Projektets konklusioner²

Vi har haft følgende intentioner med dette projekt: For det første ønsker vi at udvikle begreber til at bestemme karakter og omfang af fleksibilitet forstået som flygtighed og til at afdække flygtighedens

² Dette afsnit er baseret på konklusionskapitlet i bogen *Fleksibilitet, flygtighed og frirum – en kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv* (2010)

betydning for arbejdsmiljø og livskvalitet. For det andet ønsker vi at udvikle metoder til at bestemme fleksibilitet og flygtighed i arbejdet med mennesker fra to udvalgte grupper, buschauffører og handicaphjælpere. For det tredje ønsker vi at udvikle metoder, der via erfaringsudveksling og involvering udvikler handling og modstrategier mod flygtighed for at fremme et godt arbejdsmiljø.

Flygtighed som erfaring

Fra starten af projektet havde vi fokus på fleksibilitetsbegrebets arbejdsmiljømæssige aspekter. Vi ønskede at føre Richard Sennetts analyse ind i en dansk kontekst. Det blev imidlertid hurtigt klart for os, at vi havde behov for at udvikle analyser, der gik videre end blot at analysere fleksibilitetens positive og negative konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø. Vi opdagede hurtigt, at der måtte være noget mere på spil. Fleksibel produktion er ikke bare en stabil tilstand, hvor der kan måles på godt eller dårligt, men fleksibel produktion antage i stigende grad former, hvor der er konstante forandringer i arbejdsforhold. For at skabe en begrebsramme, hvor dette kunne indfanges fokuserede vi på flygtighedsbegrebet, som netop angiver, at arbejdsmiljø og arbejdsforhold ikke kan beskrives som tilstande, men som noget der er i konstant forandring. Vi måtte med andre ord have en begrebmæssig tilgang, som kunne identificere de konstante forandringer som et centralt træk ved arbejdsforhold i fleksible organisationer. Sennett antyder også at fleksibiliteten kan blive flygtig og med yderligere inspiration fra bl.a. Baumann gjorde vi flygtighedsbegrebet til vores centrale begreb. Det gjorde det muligt, at vi kunne fokusere på de aspekter ved fleksibiliteten, som blev oplevet af de ansatte som et medfølgende vilkår, når organisationen blev gjort fleksibel. Med flygtighedsbegrebet har vi med andre ord at gøre med et begreb, der opfanger en subjektiv erfaring, som klæber til selve det at praktisere fleksibel organisering. Vi siger dermed ikke, at fleksibilitet nødvendigvis må resultere i flygtighed, men vi siger, at der er brug for en systematisk forskning i, hvordan fleksibilitet kan komme de negative konsekvenser af flygtighed til livs.

Projektets udfordring er for det første at vise, om det er et godt og empirisk meningsfyldt begreb at vælge flygtighedsbegrebet i forbindelse med analyser af psykiske arbejdsmiljøproblemer i en arbejdsorganisation. For det andet at vurdere om og hvorvidt flygtighedsbegrebet kan udfordre arbejdsmiljøforskningen til at inddrage andre niveauer end det organisatoriske, altså både det individuelle og det samfundsmæssige niveau.

Flygtighed som fravær af stabile relationer i arbejdet

I begyndelsen af projektarbejdet bliver flygtighedsbegrebet bestemt som *fravær af stabile relationer* i arbejdet. Det følger på en måde Sennetts optik på fleksibel produktion. Det får umiddelbart en god genklang i buschaufførernes arbejde. Buschaufførerne oplever et tab stabile og varige relationer i arbejdet på grund af de hyppige omstruktureringer, der foregår i arbejdet. For handicaphjælperne ser situationen imidlertid lidt anderledes ud. Her har relationerne karakter af at være mere *flydende relationer* mellem hjælper og bruger, hvor der opstår vanskeligheder med at sætte grænser for identitet og subjektivitet.

Fleksibilitet forstået som flygtighed er blevet nuanceret på tre niveauer: *det samfundsmæssige, organisatoriske og det individuelle*. Vi har påvist, at flygtighed ikke alene kan forstås på arbejdsorganisationens niveau, men i lige så stor udstrækning skal forstås som dynamikker på det samfundsmæssige og på det individuelle niveau. Årsagerne til flygtighed er en del af komplekse samfundsmæssige og politiske beslutninger, som f.eks. den stigende privatisering og kontraktstyring af de offentlige aktiviteter, eller af dynamikker i det individuelle private liv, hvor den enkelte ansatte har private ønsker og mål, der påvirker prioriteringer og valg i forhold til arbejdsmarkedet. I de indledende empiriske analyser i vores projekt opstår der således hurtigt forståelser for at flygtighed er langt mere end arbejdsorganisationen.

På det samfundsmæssige niveau viser vores studier af de to faggrupper, at de konkrete arbejdsbetingelser er resultater af ændringerne af den offentlige sektor. Buschauffør-arbejdet er blevet udliciteret, har tabt status og er i stigende grad underlagt skiftende kontraktlige vilkår, der indebærer uigennemskuelige ledelses- og organisationsstrukturer. Buschaufførerne føler sig afkoblede fra muligheder for medbestemmelse og indflydelse på denne udvikling.

Handicaphjælperne fungerer i en privatiseret offentlig institutions, hvor de kommunale myndigheders ansvar er mildest talt uklart. De føler sig også afkoblede fra muligheder for medbestemmelse og indflydelse. Det samlede billede som dukker op i den fælles dialog imellem buschauffører og handicaphjælper er mangel på offentlig- anerkendelse og respekt.

Både chauffører og handicaphjælper tilpasser imidlertid deres eget liv til disse vilkår. På det *individuelle* niveau bidrager de personlige interviews med nøje beskrivelser af, hvorledes flygtigheden håndteres og mestres i det daglige arbejde. Chaufførerne og handicaphjælperne håndterer og tilrettelægger et hverdagsliv efter flygtighedens vilkår. Flygtigheden opfattes således som et vilkår for et levet moderne hverdagsliv, som mestres og håndteres på det individuelle niveau. De tilpasser sig til de daglige tidsstrukturer i relation til ønsker fra deres hverdagsliv. Det kan

beskrives som at flygtigheden som vilkår også betyder en vis *frisættelse*, hvor de ansatte har mulighed for at tilrettelægge deres eget individuelle arbejds- og hverdagsliv ud fra egne behov.

Flygtigheden som den individualiserede frisættelse rummer imidlertid også ambivalenser, idet flygtigheden også bliver en frisættelse væk fra kollegaer, fra stabile ansættelsessteder, fra fællesskaber og fra ledelse. Det er et individualiseret moderne arbejdsliv, hvor det kan være vanskeligt og meningsløst at finde afløb for at bruge en 'voice' strategi for at udtrykke sine mulige utilfredsheder i relation til arbejdet. Her bliver det måske mere nærliggende at anvende en 'exit' strategi, hvor man resignerer og føler sig umyndiggjort og måske helt opgiver at deltage og sige fra.

Det giver således ikke mening kun at undersøge flygtigheden på organisationsniveau. Den må nødvendigvis forstås og forklares med inddragelse af hele livssammenhænge, som deltagere i hverdagsliv og i samfundsliv. Flygtighedsbegrebet bringer således både politik og hverdagsliv ind i forståelsen af det psykiske (og fysiske) arbejdsmiljø.

Hinsides flygtigheden: viljen til myndiggørelse

Vores undersøgelsen af flygtighed er en kritisk undersøgelse af frustrationer og belastninger i det moderne arbejdsliv, men det er også en undersøgelse af, hvordan der kan opstå ønsker om og vilje til at udvikle handlinger, forandringer og alternativer til et flygtigt arbejdsliv. I interviews og fremtidsværksteder giver projektet plads til, at deltagerne kan udtrykke og anvende følelser af angst, ensomhed og isolation i det daglige arbejdsliv. Disse følelser anvendes i projektet ikke blot som refleksioner og ytringer, men også som protester og frustrationer, der kan danne grundlag for at kunne involvere sig og at kunne deltage i forandringer.

Allerede i fokusgruppeinterviewene var der en klar tendens til, at erfaringer med angst, ensomhed og manglende gode kollegiale relationer slår om i begyndende fælles forestillinger om alternativer og behov for reformer. I fremtidsværkstederne er det en del af selve metoden, at man begynder med at læsse sin kritik over eksisterende arbejdsforhold af og således åbner op for nye fælles fremtidsudkast. I begge grupper er fremtidsudkastene følelsesmæssigt forankrede udkast til et fleksibelt arbejdsliv, der kombinerer krav til systemer og samfund og til individuelle pligter til at påtage sig social ansvarlighed i fremtidens arbejdsliv. Således er de to gruppers fremtidsudkast i begge grupper præget af vilje til selv at være ansvarlig for at skabe fællesskaber og til at styrke den faglige kollegialitet f.eks. knyttet til bedre muligheder for at møde kollegaer og til ønsker om at blive involveret i planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Samtidigt opstilles krav og ønsker til

systemerne om at medvirke til at skabe betingelser for en sådan myndiggørelse. At arbejde med flygtigheden i de to gruppers arbejds- og hverdagsliv har således tydeliggjort, at erfaringsdannelse i forhold til flygtighed kan finde sted på en måde, der er meningsfuld i forhold til at involvere medarbejderne i konstruktion af rammer og systemer og i egen individuel deltagelse; begge med det klare formål at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Det har været et samlet resultat af aktionsforskningen, at begge faggrupper under deres arbejde med fremtidsudkastene ønskede at realisere deres forslag via to forskellige forsøg. Forsøgene illustrerer faggruppernes ønsker om at omsætte deres ideer og forslag i konkrete forandringer. Dermed forbliver aktionsforskningen ikke blot en uforpligtende samling af ideer og forslag, men ønsket om at omsætte forslag i konkret handling. Det udsiger også noget om forslagernes konkretiseringsgrad, at de direkte kan omsættes i et eksperiment. Imidlertid er det også et udtryk for faggruppernes myndiggørelse og reelle ønske om indflydelse på eget arbejde, at de to forsøg udvikles og konkretiseres. Faggrupperne ønsker ikke blot at markere, at de er ofre for udviklingen, man har lyst, engagement og myndighed til at overskrive offerrollen og tage aktivt del i forandringerne mod et bedre arbejdsmiljø.

Begge gruppers fremtidsudkast støder imidlertid på *realitetsmuren*, hvor det viser sig at de udviklede forslag til forandringer i de første fremtidsværksteder ikke umiddelbart kan lade sig realisere og føre til praktiske skridt til forandringer, som kan tages med hjem som ideer, der allerede kan realiseres. Det videre arbejde i forskningsværksted og netværkskonference skal forsøge at fastholde viljen til forandring og samtidig råde bod på problemet med *realitetsmuren* ved at inddrage eksperter og andre ressourcepersoner. Vi må imidlertid konstatere, at realitetsmuren i projektets forløb ikke bliver overvundet, men at der kommer tilstrækkelig med åbninger og begyndelser til, at vi tør konkludere, at der i de to faggrupper eksisterer vilje til myndiggørelse, og at denne vilje udgør et potentiale for videre aktionsforskning og udviklingsforsøg med veje ud af flygtigheden. Potentialet blev også underbygget af, at buschauffører og handicaphjælpere deltog hele vejen igennem projektet med en glæde, energi og munterhed, der modsiger billedet af resignation og modløshed. Der er stor forskel på, om man har svært ved at få fat på de forandringer, der skal i gang, eller om man reagerer med modløshed og resignation. Det vi ser i projektforsløbet er, at deltagerne netop kommer ud over modløsheden og resignationen så snart de – som i projektet – deltager i meningsfulde kollegiale sammenhænge. Deltagerne lærer at orientere sig i forhold til de flygtighedsproblemer, der jo stadig findes i busbranchen og i handicaphjælpen. Om, hvorvidt og hvornår projektets konkrete reformforlag kan implementeres, kan vi på nuværende tidspunkt ikke

sige noget om. Derimod står det temmelig klart, at der i det samlede projektforsløb er foregået en læreproces, der erstatter en tendentiell resignation i forhold til flygtighedsproblemerne, med en socialt rettet orientering dvs. en mulighed for at etablere forståelser, der også peger i retning af mulige aktioner i fremtiden. Det kan bekræftes ud fra den energi og lyst til dialog, som deltagerne mødte op med i opfølgende aktiviteter efter de indledende interviews og værksteder.

Flygtighedsbegrebet er, som vi har udviklet det igennem projektet, således ikke kun et reflektivt diagnostisk begreb, som taler til ekspertsystemer, der hævder at ville skabe bedre psykisk arbejdsmiljø. Det er desuden et begreb, der taler ind i medarbejdernes egne subjektive erfaringer og som i denne kontekst peger videre mod visionære horisonter og giver retninger for konkrete handlinger i selve arbejdet. Flygtighedsbegrebet fungerede i vores undersøgelse i den forstand som et kritisk begreb, hvilket betyder, at det samtidig med, at det udtrykker problemer og mangler også udtrykker elementer af en forandringshorisont.

Vi kan konkludere:

- Flexibilitet forstået som flygtighed er et frugtbart begreb til at bestemme de kritiske elementer af fleksibel produktion og dennes betydning for arbejdsmiljøet.
- Flygtighed må forstås på tre niveauer: individ, organisation og samfund og på relationerne mellem dem.
- Erfaringskategorier til at bestemme og forandre flygtighed individuelt, organisatorisk og samfundsmæssigt er blevet udviklet i projektet og kan anvendes i fremtidig arbejdsmiljøforskning

Metodiske bidrag til arbejdsmiljøforskningen

Som eksponent for arbejdsmiljøforskningen i Danmark placerer vi os i et grænseland imellem den i dag meget udbredte interventionsforskning, som er inspireret af lægevidenskaben og en normativ sociologisk kvalitativ forskning, der lægger vægt på undersøgelser af betingelser for at udvikle trivsel og mere indflydelse og kontrol. Vores projekt er på den ene side eksperimentelt orienteret i form af aktionsforskning, hvor vi udvikler forandringsforslag, der også kan almengøres igennem inspiration og spredning. På den anden side er projektet også en kvalitativ fortolkende analyse af erfaringer, forståelser og handlingsforslag i arbejdslivet. Dele af projektgruppen har især rødder i en kvalitativ sociologisk metode, mens andre har rødder i eksperimentelt orienteret aktionsforskning. Vores mix mellem kvalitative interview og aktionsforskning er således et nybrud. Vi forsøgte også at gøre brug af en kvantitativ screening af flygtighedens udbredelse og styrke i form af en survey.

Der blev med andre ord forsøgt en egentlig triangulering af metoder til undersøgelsen af flygtighedsproblemet som arbejdsmiljøproblem.

For flere af projektdeltagerne er det første gang vi har arbejdet i et projekt, hvor kvalitative interviews er blevet trianguleret med aktionsforskning og en kvantativ survey. Vi kan på baggrund af analysen konstatere, at den kvantitative survey ikke fik den funktion, som vi havde tiltænkt den. Det blev ikke et såkaldt screeningsinstrument for flygtighed, der også kan anvendes i andre typer af arbejdsmiljøundersøgelser. Dertil blev det for meget en sammenligning imellem usammenlignelige størrelser. Det viste sig hurtigt at flygtighedsfænomenet ikke i kvantitativ forstand kunne sammenlignes i chaufførernes og handicaphjælpernes arbejdsliv. Men survey undersøgelsen gav vores projekt en opstart og kan beskrives som en eksplorativ analyse, der gav adgang til et (nyt) forskningsfelt. Det fik derfor en vigtig funktion i opstarten af projektet, men blev ikke det tiltænkte redskab, som der kunne arbejdes videre med.

Trianguleringen mellem de andre metoder, de kvalitative interview (individuelle og fokusgruppe) og aktionsforskningsdelen har imidlertid haft mange væsentlige bidrag til analysens resultater. De kvalitative interviews har bidraget til uddybede bestemmelser af aspekter og betydninger af flygtighed i chaufførers og hjælperes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø. De har i sig selv dannet grundlag for selvstændige analyser publiceret som selvstændige bidrag fra analysen (Munk-Madsen 2007, Hartmann-Petersen 2009). Samtidig danner de også væsentlige bidrag til bogen *Fleksibilitet, flygtighed og frirum*. De har også betydet, at forskergruppen som medproducenter i aktionsforskningsdelen havde et detaljeret og nuanceret kendskab til de to arbejdsområder og ikke mindst til grupper af ansattes mestringer af det daglige arbejde. Forskergruppen kunne derved også i højere grad forberede sig på at bringe egen viden i spil i aktionsforskningsdelen af projektet. Ligeledes har fortolkninger af ytringer i aktionsforskningens sociale læringsrum virket tilbage og uddybet den kvalitative analyse af chaufførers og handicaphjælperes arbejdsforhold og arbejdsmiljø.

Frirum til social læring

I løbet af processen lykkes det at producere frirum for læring med det formål at producere fremtidsudkast til veje ud af flygtighed. Den kreative og dialogiske opfordringsstruktur bliver gennemgående i alle aktionsforskningens sessioner (værksteder, forberedelsesmøde og netværkskonferencen). Deltagerne, chaufførerne og hjælperne bliver under processen fortrolige med

værkstedsformen og føler, at de trygge og kendte rammer etablerer grundlag for fantasi, udfoldelse og handleforslag.

Betegnelsen frirum henviser til, at der skabes et fælles erkendelsesrum med muligheder for læring og erfaringsudveksling. Frirummet har to betydninger: 1) For det første er frirummet et erkendelsesrum, der i første omgang dannes uden for arbejdet. I frirummet skabes der muligheder for at udtrykke og gøre erfaringer med at reflektere i forhold til liv og arbejde, i forhold til ønsker og drømme og i forhold til visioner og forandringer. Frirummet danner således en modpol til den daglige erfaring, der er karakteriseret ved netop fraværet af frirum til refleksion og drømme. 2) For det andet skabes frirummet som et kollektivt rum, hvor fællesskaber udvikler, fortolker og forhandler visioner og forslag. Erfaringsdannelsen for den enkelte sker bl.a. igennem udveksling med andre. Projektets resultater viser, at sådanne frirum kan producere forslag til fælles visioner og handlinger, hvilket indikerer at skabelsen af frirum i det daglige arbejde, fri af tidspres og institutionelle magtrelationer, kunne etableres i et kollegialt orienteret forandringsarbejde inden for arbejdsmiljøet.

Som læringsrum er værkstederne ikke præget af det forskningsmæssige filter, hvor de ansatte er respondenter (objekter) for analyse. Deltagerne får en aktiv og styrende rolle i projektet, hvor de får muligheder for at deltage i projektet, som de myndige personer de er med deres egen ekspertise på deres eget arbejdsliv/arbejds miljø. Værkstederne faciliteres løbende således, at deltagerne opfordres til at tage ejerskab til processen og til selv at udfylde de dele af værkstedet, der i planlægningen er ufærdige. F.eks. bidrager forskerne og deltagerne ligeværdigt i invitationen af eksperter til forskningsværksteder og til netværkskonferencen. I selve læringsrummet er der således en myndiggørende proces.

Myndiggørelsen får også et andet udtryk: De to faggrupper udvikler evner og færdigheder til at placere deres eget fagområde i en generel samfundsmæssig ramme. Spejlingen i et andet arbejdsområde giver dyb indsigt i arbejdsmiljøproblemer, deres udvikling og potentielle løsninger. I projektet bliver det særlig tydeligt, da de to faggrupper mødes og finder en fælles platform i formuleringen af netværkskonferencens tema "Hvordan genvinder vi respekten i det udliciterede arbejde i den offentlige sektor".

I aktionsforskningen lykkes det at fremme, at de to faggrupper bliver myndige og aktive i projektet. De tager 'ejerskab' til de fremtidsudkast, der i projektets forløb bliver præsenteret og drøftet i forskellige kontekster og med forskellige input fra de professionelle. Denne dialogform, som i projektet bliver brugt til forskning, er imidlertid også en arena, der meningsfuldt vil kunne

implementeres i arbejdsmiljøarbejdet. Det er således ikke kun en forskningsmetode; det er også en arbejdsform som kan tænkes ind i virksomheders og arbejdsmiljøorganisationers forsøg på at skabe lokale læringsrum til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Projektet udvikler således også myndiggørelse i selve træningen med at formidle og fremlægge deltagernes egen arbejdsituation overfor hinanden, overfor den anden faggruppe, overfor forskere og overfor arbejdsmiljøprofessionelle. Der er stor interesse i at deltage og i kontinuert at deltage, og det ser vi også som et udtryk for, at de frie læringsrum er et positivt tilbud at udvikle faglighed. Men deltagelsen er samtidig også konstant modsætningsfyldt. Ofte har deltagerne svært ved at få fri til at være med, hvilket i sig selv må ses som et vidnesbyrd om, at der er problemer i det flygtige arbejdsliv. Andre giver udtryk for at det flygtige arbejdsliv ikke umiddelbart levner muligheder for at overføre de gode ideer fra værkstederne til initiativer i deres egne arbejdsammenhænge, og at dette skaber frustration. Men til trods for dette bliver værkstederne et klart vidnesbyrd om, at fire læringsrum kan fremme myndighed.

Frirum til læring er således på den ene side en aktionsforskningsmetode, som bibringer ny viden om det flygtige arbejdsliv og mulige veje ud af det flygtige arbejdsliv. Men det er også en metode, som forhåbentlig åbner deltagernes opfattelse af, at sådanne frirum for ansatte, uden om ledelsens dagsorden, kan anvendes til at udvikle fælles refleksioner, følelsesbearbejdnings og ikke mindst udtrykke faglighed i relation til kvalitet i arbejdet.

Forskersubjektivitet i arbejdsmiljøforskningen

Et sidste bidrag til arbejdsmiljøforskningen er, hvad erfaringer fra dette projekt kan bidrage med i fremtidig arbejdsmiljøforskning. I det oprindelige projektdesign havde vi planlagt at inddrage andre faggrupper end buschauffører og handicaphjælpere. Det kunne have styrket vores resultater og have kvalificeret vurderingen af rækkevidden af det vi har fundet. Det er naturligvis vort håb, at der i fremtiden vil kunne ske en opfølgning på nærværende projekt som råder bod på denne mangel.

Vi har som forskere været både facilitatorer og medproducenter af forskningsresultaterne. I klassisk metodisk forstand har vi gennemført fortolkende forskning ved analysen af de kvalitative interviews. I aktionsforskningen har vi været facilitatorer på de gennemførte fremtidsværksteder, der blev drevet efter metodikkens næsten klassiske design. I resten af aktionsforskningsdelen har vi været facilitatorer, hvor vi har drevet processer og diskuteret de fremtidsudkast, som chauffører og handicaphjælpere formulerede. Vi har drevet processerne

mellem værkstederne, vi har udviklet programmer og dialoger, og vi har haft indflydelse på deltagere i processen. Men vi har gennemført hele processen i tæt dialog med de to faggrupper.

Vores forskersubjektivitet har således spillet en aktiv rolle i udformningen og tilblivelsen af resultaterne. Forskersubjektiviteten har udfoldet sig på et metodisk plan igennem facilitering, og den har udfoldet sig substantielt i dialoger, hvor vi indirekte bringer vore personlige og teoretiske inspirationer ind og deler viden med aktører i værkstederne. Vi må også her medgive, at vi igennem projektet har reflekteret meget over flygtigheden i vore egne arbejdsliv og i vore egne livssammenhænge, uden at vi dog har fundet en form at bringe sådanne refleksioner ind i samspillet med chauffører og handicaphjælpere. Men vi er af den opfattelse at et længerevarende samarbejde mellem forskere og praktikere principielt bør kunne rumme også en sådan systematisk dialogisk inddragelse af forskersubjektiviteten.

Man kan så spørge om det i virkeligheden er chaufførernes/handicaphjælpernes eller vore fremtidsudkast og løsningsforslag. Svaret er, at det primært er deres, men at vi både igennem metoderne og igennem dialoger har farvet os ind i dem. På den måde er forskersubjektiviteten og forskningsfeltets teorier til stede i resultaterne. Validiteten stiller vi til diskussion bl.a. igennem de detaljerede procesbeskrivelser og igennem analyserne af disse processer.

Forskerrollen og forskersubjektiviteten har nogle indlysende fortrin i projektet. Vi har ingen specifikke interesser i relation til fx ledelse og politik inden for de to faggrupper arbejder. Men vi vil ikke udelukke, at metoderne også kan anvendes i det lokale arbejdsmiljøarbejde i relation til busarbejdet og handicaphjælperarbejdet. Hvis der i et sådant regi skal etableres de nødvendige frirum for læring og myndighed vil det kræve, at de faciliteres af konsulenter eller forskere, der besidder en tilsvarende interesseneutralitet. Det kan i forhold til nærværende projekt være i form af mindre ambitiøse udviklingsarbejder, der trækker på uafhængige konsulenter eller sektorforskere, der dermed kan få en ny rolle i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og organisationsudvikling. Tænker man således vore metoder ind i en såkaldt udviklingsorganisation peger nærværende projekt frem imod fornyelser af et mere kontinuerligt praktisk samarbejde imellem aktører i brancherne og f.eks. sektorforskere og/eller konsulenter. Det vi således her kalder en udvikling af forskningsmetoder rummer i sig også modeller, der i fremtiden vil kunne anvendes i udvikling af organisationsudvikling med fokus på at skabe et forbedret arbejdsmiljø.

Kvalitet i kvalitativ arbejdsmiljøforskning

Den kvalitative forskning (således også den kvalitative arbejdsmiljøforskning) har helt andre kriterier for kvalitet end den kvantitative arbejdsmiljøforskning. Tre af disse kvalitetskriterier har vi især lagt vægt på i dette projekt.

For det første har vi i projektet tilstræbt en høj grad af transparens eller gennemsigtighed i projektet og dets fremgangsmåder. Vi har beskrevet fremgangsmåder og resultater baseret på de to udviklingshistorier, der blev produceret i de to faggrupper og i deres fælles sidste forløb op mod netværkskonferencens to samlinger. Dermed har vi gjort det muligt for andre arbejdsmiljøforskere at ”se os over skulderen” og at vurdere vores fremgangsmåder og resultater. Dermed bliver det også muligt for efterfølgende arbejdsmiljøforskning at vælge, udvælge og evt. fravælge dele af vores metoder og fremgangsmåder.

For det andet er en kvalitet i kvalitativ forskning, at relationer mellem teori og empiri gøres tydelig og eksplicit. Vi har i dette projekt en ambition om at gøre relationen mellem teori og empiri tydelig. Vores analyse er hverken deduktiv, hvor de teoretiske begreber er styrende, eller induktiv, hvor det er de empiriske resultater, der styrer analysen. Vi tager udgangspunkt i Richard Sennetts fleksibilitetsbegreb og drejer det mod flygtighedsbegrebet. Målet er imidlertid ikke blot at undersøge om flygtighedsbegrebet kan genfindes empirisk, men målet er også at finde frem til, hvorledes flygtighedsbegrebet kan udvides, forklares og uddybes ud fra de to faggruppers erfaringer og subjektivitet. Først derefter kan flygtighedsbegrebet nuancere fleksibilitet og konsekvenserne af fleksibel produktion.

For det tredje er en kvalitet i kvalitativ forskning, at vi som forskere klart tydeliggør vores forforståelser og vores normativitet. Hvor kommer vi ind i feltet, med hvilke antagelser, med hvilke formål, med hvilket blik på problemerne? Vi har gennem hele projektet ikke lagt skjul på, at en kritisk vinkel på den fleksible produktions konsekvenser har været en drivkraft i projektet. Samtidig har vi i vores forforståelser en stærk tiltro til, at en demokratisk tilgang til organisationsudvikling, hvor de ansattes daglige erfaringer (på godt og ondt) danner udgangspunkt for forslag til ændringer, er den, for os at se, eneste vej frem til et varigt og forbedret arbejdsmiljø.

Den samlede konklusion på vores metodeudvikling i projektet er:

-
- Triangulering mellem interviews og aktionsforskning i arbejdsmiljøforskningen skaber forslag til forbedringer der er præget af myndighed og ikke af offerttænkning
 - Frirum skaber læring og myndighed som et bidrag til et forbedret arbejdsmiljø
-

- Forskeres og konsulenteres rolle bør reflekteres i udviklingsorienteret forskning i psykisk arbejdsmiljø.
 - Kvalitet i kvalitativ arbejdsmiljøforskning højnes ved transparens, eksplicitte valg af teori og empiri og ved eksplicit normativitet
-

Veje til et forbedret arbejdsmiljø for chauffører og handicaphjælpere

Handlingsorienteret katalog

Projektets samlede resultater med en analyse af fleksibilitet og flygtighed i buschaufførers og handicaphjælperes arbejde kan stilles op i følgende katalog:

Veje ud af flygtighed for buschaufførerne:

- * Afskaffelse af udlicitering – stærkere offentligt politisk ansvar for busdrift
 - * Arbejdstiden nedsættes og der skal især skabes tid til fælles frirum og mødet med kollegaer
 - * Mere indflydelse og medbestemmelse på selve busdriften
 - * Tiltag til forbedring af den kollektive trafik's status i offentligheden
 - * Udvikle et eksperiment med chaufførorganiseret busdrift i et distrikt
-

Veje ud af flygtighed for handicaphjælperne:

- * Indgåelse af en overenskomst, der regulerer løn og arbejdsforhold
 - * Indførelse af en tredje part, der kan mediere mellem brugere og hjælpere
 - * Mere tid til mødet med kollegaer og kollegiale frirum og fællesskaber
 - * Indførelse af bedre uddannelse for hjælpere og brugere
 - * Udvikle et eksperiment til med ny institutionel ramme for privat handicaphjælp
-

Arbejdsmiljøsystemet og forslag til veje ud af flygtighed

Som afrunding vil kort reflektere over, hvordan vore forskningsresultater udfordrer det eksisterende arbejdsmiljøsystem. Vi havde i projektets oprindelige plan indbygget, at arbejdsmiljøinstitutionerne skulle indtænkes i aktionsforskningsforløbet, og vi inviterede også centrale og decentrale nøglepersoner til at være med, både i forskningsværksteder og på netværkskonferencen. Konkret forsøgte vi på sidste samling i netværkskonferencen at få oprettet en arbejdsgruppe, der skulle fokusere på flygtighedsfænomenets udfordringer til det arbejdsmiljøinstitutionelle system. Der var som nævnt ikke nogen, der meldte sig til at deltage i dette arbejde, hvilket må tolkes som et udtryk for, at de personer, der deltog, havde svært ved at se for sig, hvad der skulle og kunne komme til at ske i en sådan gruppe. Retningen på de arbejdsmiljøtiltag, som voksede ud af de to casestudier i nærværende projekt er således også for de flestes vedkommende adresseret en anden vej end hvad, der ligger inden for decentrale og centrale arbejdsmiljøinstansers virkefelt.

Det er egentlig kun i de to gruppers forslag med punkter om fælles møder, fællesskaber og frirum, der decideret taler ind i det eksisterende arbejdsmiljøarbejde. Vi ved at der i begge branchegrupper eksisterer disse arbejdsmiljøproblemer og vi ved også at Arbejdstilsynet i andre brancher har haft held med at pålægge arbejdsgivere indførelse af mere fælles tid³. Men vi ved også, at den omfattende deregulering, der finder sted af buschaufførers og handicaphjælperes arbejdsliv gør det meget vanskeligt og – som det kommer til udtryk i vore to casestudier – fordrer, at der også sker noget på et politisk niveau. Men som sagt kunne der ligge en udfordring her til Arbejdstilsynet, til Brancheråd og til de lokale sikkerhedsorganisationer om at prioritere tid til fælles mødesteder, tid til kollegiale fællesskaber og måske tid til metoder som i dette projekt og at se sådanne aktiviteter som et naturligt led i en fremtidig arbejdsmiljøindsats.

Hverdagslivets niveau er svært at bringe på banen i det eksisterende arbejdsmiljøapparat. De særlige fleksibilitetsbehov som vore to faggrupper giver udtryk for og som også udgør deres tiltrækning af de to fags individualiserede arbejde er vanskelige at håndtere fra arbejdsmiljøreguleringens sted. Arbejdsmiljø institutionerne kunne imidlertid understøtte eksperimenter, hvor de selv er med til at finde brugbare livssammenhænge, der individuelt afstemmer engagement i arbejdsliv med det øvrige hverdagsliv.

De øvrige handlingsforslag er vanskelige at adressere i et arbejdsmiljøapparatet, der ensidigt er fokuseret på arbejdsorganisationen. Som det ser ud i øjeblikket er det vanskeligt at forestille sig, at de umiddelbart kan skubbe til at igangsætte eksperimenter endside til at udvikle

³ Vi ved fra deltagerfortællinger på en konference med arbejdsmiljøprofessionelle (September 2009, Sonnerupgaard) at Arbejdstilsynet i Hovedstadsregionen succesrigt har pålagt offentlige arbejdsgivere i hjemmehjælpen og i en institution for psykisk syge at skabe overlap og mere tid til fællesskaber uden instrumentel dagsorden.

mere offentligt ansvar for arbejdsmiljøet i de to brancher. Her skubbes problemstillingen over i et kommunalpolitisk og et landspolitisk rum. De faglige organisationer kan her være vigtige formidlere af arbejdsmiljødagsordener, som således går på tværs systemer.

Den politiske reformulering af arbejdsmiljøkomplekset omkring det flygtige arbejdsliv, som vi antyder her, bliver en udfordring for fremtidig forskning i feltet. Den må interessere sig dybere, også dybere end det har været muligt i dette projekt, for hvordan arbejdsmiljøinstitutionerne og det samfundspolitiske niveau kan udfordres i forhold til et flygtigt arbejdsliv. Problemet er nemlig ikke kun, at flygtigheden skaber dårlig kvalitet i mange medarbejderes arbejdsliv. Men det er yderligere, som vi har vist i nærværende projekt, at der også sker en erodering og flugt af ansvar for de fagligheder, som i sidste ende er en garanti for god handicaphjælp og for god service i den kollektive trafik.

Der er ingen faglige fællesskaber og for de ansattes acceptable niveauer for faglig kvalitet, der kan udvikles endside overleve i et arbejdsliv præget af fravær af stabile kollegiale relationer.

Litteratur anvendt i projektet

- Aagaard Nielsen, Kurt (1996): *Arbejdets sociale orientering: en industrisociologisk undersøgelse af forholdet imellem arbejdslivsdemokrati og mulighederne for bæredygtighed i industrielle moderniseringsprocesser*. Doktordisputats, Roskilde Universitetscenter. København: Forlaget Sociologi.
- Aagaard Nielsen, Kurt og Peter Vogelius. red. (1996): *Aktionsforskning – medarbejderindflydelse på forskning og udvikling i arbejdsmiljøet*. København: Arbejdsmiljøfonden
- Aagaard Nielsen, Kurt (2003): ”Den Permanente mangel på stabilitet – nye betingelser for demokratisering af arbejdspladsen” i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 1.
- Aagaard Nielsen, Kurt (2003): ”Den permanente mangel på stabilitet - nye betingelser for demokratisering af arbejdspladsen” i *Tidsskrift for arbejdsliv*, nr. 1: 71-82.
- Aagaard Nielsen, Kurt og Birger Steen Nielsen (2005) ”Kritisk Utopisk Aktionsforskning: Demokratisk naturforvaltning som kollektiv dannelsesproces” i T.B. Jensen og G. Christensen, red.: *Psykologiske og pædagogiske metoder: Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder i praksis*. 1. udg. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag: 155-181.
- Aagaard Nielsen, Kurt og Birger Steen Nielsen (2007): *Demokrati og Naturbeskyttelse. Dannelse af borgerfællesskaber gennem social læring – med Møn som eksempel*. København: Frydenlund
- Agersnap, Flemming og Junge Jensen, Finn (1974): *Rapport om samarbejdsforsøg i Jernindustrien*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Andersen, Ida-Elisabeth, Oluf Danielsen og Lise Drewes Nielsen (1992): ”Den fleksible fremtid - hvordan skal den se ud?” i Linnet og Dalsgaard Nielsen, red.(1992): *Fremtidens arbejde - det hele liv*. København: Teknologinævnet.

- Argyris, Chris (2003): "The corrosion of character: Capitalist and socialist economics" i Argyris, red.: *Reason and Rationalisation*. Oxford: Oxford University Press.
- Atkinson, John (1987): "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour market in the Eighties" i *Labour and Society* nr. 12:1.
- Bauman, Zygmunt (2000): *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bech-Jørgensen, Birte (1994): *Når hver dag bliver til hverdag*. København: Akademisk Forlag.
- Beck, Ulrich (1997): *Risikosamfundet. På vej mod en ny modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Beck, Ulrich (2000): *Schöne Neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Beck, Ulrich (2002): *Fagre nye Arbejdsverden*. København, Hans Reitzels Forlag
- Becker-Schmidt, Regina (1982): "Motsætningsfyldt realitet og ambivalens. Kvinders erfaringer fra fabrik og familie" i *Udkast* nr 2.
- Becker-Schmidt, Regina og Gudrun-Axeli Knapp (1987): *Geschlechtertrennung – Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens*. Bonn: Dietz Verlag
- Bilfeldt, A., E. Hofmeister og K.A. Nielsen (2007): *Selvstyre, køn og kvalitet i arbejdslivet: Nye udfordringer for samarbejde med selvstyre i omsorg og industri*. Forskningsrapport udgivet af ENSPAC. Roskilde Universitet.
- Bloch, Charlotte (2001): *Stress og flow. Stemninger og følelseskultur i hverdagslivet*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Bloch, Charlotte (2007): *Passion og paranoia. Følelser og følelseskultur i Akademia*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Busch, Ole (2007): "Skraldemænd er vel også en slags mennesker" i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 2: 91-107
- Clausen, Christian, Børge Lorentzen og Lauge B. Rasmussen (1992): *Deltagelse i teknologisk udvikling*. København: Fremad
- Cooperrider, D. og S. Srivastva (1987): *Appreciative Inquiry in Organisational Life*. Greenwich Conn: JAI Press
- Csonga, Agi (1999): "Nye organisationsformer i danske virksomheder" i Helge Hvid (red): *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*. København: Frydenlund.
- Csonga, Agi (2000): *Ledelse og arbejde under forandring*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Daly, Herman og John Cobb (1991): *Det fælles bedste*. Århus: Forlaget Hovedland.
- De Jong, Gerben (1983): "Defining and Implementing the Independent Living Concept." i N.M. Crewe og I.K Zola, red.: *Independent Living for Physically Disabled People*. San Fransisco: Jossey-Bash Publishers: 4-27.
- Drewes Nielsen, Lise og Kurt Aagaard Nielsen (2006): "Er fleksibiliteten bæredygtig?" i *Tidsskrift for arbejdsliv* nr. 2: 38-53.
- Drewes Nielsen, Lise (1999): "Flexibility and Innovation in the Supply Chain – a case study of transport activities" i NOFOMA 1999. Lunds Universitet.
- Drewes Nielsen, Lise og Thomas P. Boje (1993): "Flexible production, Employment and Gender" i Thomas P. Boje and Sven E. Olsson, red.: *Scandinavia in a New Europe*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Drewes Nielsen, Lise (1991): "Flexibility, gender and local labour markets" i *International Journal of Urban and Regional Research* Vol. 15:1.
- Lise Drewes Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen, Eva Munk-Madsen & Katrine Hartmann-Petersen (2010): *Fleksibilitet, flygtighed og frirum – en kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv*. Roskilde: Roskilde universitetsforlag.
- Durkheim, E. ([1873] 1964): *The Division of Labour in Society*. New York: Free Press.
- Ehn, Pelle (1988): *Workoriented Design of Computer artefacts*. Stockholm: Arbetslivscentrum

- Ekensteen, Vilhelm (1968): På folkhemmets bakgård: en debattbok om de handikappedes situation. Sverige: Prisma forlag
- Fairclough, Norman (2003): *Analysing discourse: textual analysis for social research*. New York: Routledge.
- Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens konsekvenser*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Giddens, Anthony (2000): *The Third Way and its Critics*. Cambridge: Polity Press.
- Gorz, André (2004): *Wissen, Wert und Kapital: zur Kritik der Wissensökonomie*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Greve, Carsten (2003): *Offentlig ledelse – teorier og temaer i et politologisk perspektiv*. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Gregersen, Camilla, Birger Steen Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen, Finn Sommer og Niels Warring (2006): *Den myndige tillidsrepræsentant – tillidsrepræsentanternes læring*. København: Fagbevægelsens Kompetencecenter.
- Grøn, Sisse (2008): *Sikkerhedskultur og arbejdspraksis hos lastvognschauffører – en fortælling om frihed og tanketorsk*. Ph.d.-afhandling. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, Roskilde Universitetscenter.
- Gustavsen, Bjørn (1990) : *Vägen til et bättre arbete*. Stockholm: Svensk Arbetslivscentrum
- Gustavsen, Bjørn (1992): *Dialogue and Development*. Social Science for Social Action. Assen: Van Gorcum
- Gustavsen, Bjørn, B. Hofmaier, Philips M. Ekman og A. Wikman (1996): *Conceptdriven Development and the Organisation of the Process of Change*. Assen: Van Gorcum
- Habermas, Jürgen (1985): *Die Neue Unübersichtlichkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Halkier, Bente (2002): *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Samfundslitteratur og Roskilde Universitetsforlag.
- Hartmann-Petersen, Katrine (2009): *I medgang og modgang. Fleksibilitet og flygtighed i buschaufførers mobile liv*. Ph.d.-afhandling. Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, Roskilde Universitet.
- Herløv Lund, Henrik (2008): "New Public Management – en principiel kritik" i *Kritisk Debat* 2008.
- Hjort, Katrin (2005): *Professionaliseringen i den offentlige sektor*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Hochschild, Arlie (2001): *The Time Bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: OWL-Books.
- Hochschild, Arlie Russel (2004): "Gennem sprækker i tidsfælden: fra markedsmanagement til familiemanagement" I Michael Hviid Jacobsen og Jens Tonboe, red.: *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag: 109-130.
- Holt, Helle (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne imellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*, København: Socialforskningsinstituttet.
- Honneth, Aksel (2003): *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag
- Husted, Mia og Ditte Tofteng (2005): *Respekt og realiteter*. Ph.d afhandling, Roskilde universitetscenter.
- Hvid, Helge (2001): "Dansk Arbejdslivsforskningens gyldne år" i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 4
- Hviid Jacobsen, M., og R. Willig (2008): "Indledning" i Hviid Jacobsen og Willig, red.: *Anerkendelsespolitik*. Odense: Syddansk Universitetsforlag: 9-14.
- Jacobsen, Søren (2009): "Passagerincitamentet i bustrafik – arbejdet i Praksis" Trafikdage Aalborg Universitet. (www.trafikdage.dk/papers_2009/304_SoerenJacobsen.pdf)
- Jensen, Ole B. og Claus Lassen (2006): "Mobilitetsforskningen på arbejde!" i *Nordisk Samhällsgeografisk Tidsskrift* nr. 41/42: 11-34.
- Jensen, Susan Bundgaard (2009): "Incitamentsprogram for by- og metrobusserne i Aalborg"

- Trafikdage Aalborg Universitet (www.trafikdage.dk/papers_2009/244_SusanJensen.pdf)
- Jungk, Robert og Norbert Müllert (1984): *Håndbog i fremtidsværksteder*. København: Politisk Revys forlag.
- Karasek, R. og T. Theorell (1989): *Healthy work – stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kvande, Elin (2000): ”Makt og kjønn i det nye arbeidslivet” i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 1: 97-102.
- Larsen, J., J. Urry og K. Axhausen, (2008). ”Coordinating face-to-face meetings in mobile network societies” i *Information, Communication and Society* nr. 11(5): 640-658.
- Larsen, J. og M.Hviid Jacobsen (2009). ”Metaphors of Mobility: social inequality on the move” i M. Bergmann (red.): *Mobility and Social Inequality*. Aldershot: Ashgate: 73-94.
- Litosseliti, Lia (2003): *Using focus groups in research*. London: Continuum International Publishing Group.
- Luhman, Niklas (1993): Die Zwei Soziologien und ihre Gesellschaftsteorien“ i *Zeitschrift für Soziologie* nr 4.
- Lund, Henrik (2002): ”Integrerede ledelsessystemer og arbejdspladsdemokrati i et bæredygtighedsperspektiv” i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr.4:4.
- Lund, Henrik (2007): ”Grænseløse Arbejdsvilkår” i *Social kritik* nr 112.
- Lund, Henrik L., Helge S. Hvid, Klaus T. Nielsen, Anette Kamp og Kurt Aagaard Nielsen (2008): ”Fleksibilitet på godt og ondt” i *FTF Dokumentation 7*. København: FTF.
- Munk-Madsen, Eva (1993): ”Livsproduktion og markedsproduktion. Sammenhænge mellem køn, økonomi og økologi i fiskeriproduktion” i G. Gudmundsson, E. Munk-Madsen og K. Aagaard Nielsen, red.: *Fiskerisamfund – hvilke veje?* København: Nordisk Ministerråd, 1993:27:171-191.
- Munk-Madsen, Eva (1994): ”Management of Human Resources in Small-scale Fishing”. Paper presented at 2nd European Feminist research Conference, July 5-9, Graz, Austria.
- Munk-Madsen, E. (2005) ”Brugerens arme og ben: handicapdiskursens herredømme i hjælperomsorgspraksis”. Paper fremlagt ved Dansk Sociologkongres aug. 2005, Roskilde Universitetscenter, Danmark.
- Munk-Madsen, Eva (2006a): ”Verdens bedste hjælperordning? Et arbejdslivsperspektiv på brugerstyret hjælp” i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 1:11-31.
- Munk-Madsen, Eva (2006b): ”Brugerens arme og ben. Den ultimative afprofessionalisering af omsorgsarbejderen” i *Social Kritik* nr. 105:58-71
- Munk-Madsen, Eva (2007a): *Om handicaphjælperes arbejdsmiljø: en hjælperundersøgelse*. København: FOA, Fag og Arbejde.
- Munk-Madsen, Eva (2007b): ”Når sex er ret – hvem har så pligt?” i *Social kritik* nr. 109: 6-19.
- Murphy, Edna (1996): *Flexible work*. Hemal Hempstead: T.J. Press ltd.
- Navrbjerg, Steen E. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering - et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Navrbjerg, Steen (2001): ”Fleksibilitet og solidaritet – nye arbejdsorganiseringers betydning for samarbejde og forhandlinger” i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 3:3.
- Negt, Oskar (1971): *Sociologisk Fantasi og eksemplarisk Læring*. Randers: GMT
- Negt, Oskar (1985): *Det levende arbejde - den stjålne tid : de politiske og kulturelle sider af kampen for nedsat arbejdstid*. København: Politisk Revy.
- Offe, Claus (1984): „Arbeit als Schlüsselkategorie“ i Claus Offe, red.: *Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt am Main.
- Olesen, Henning Salling (2003): ”Bøjelighed og Tilbøjelighed - træer og levende mennesker” i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 3: 81-90.

- Olsèn, Peter, Kurt Aagaard Nielsen og Birger Steen Nielsen (1993): "Industrial work, Instrumentalism, Learning Processes" i *Economic and Industrial Democracy* nr 4.
- Olsén, P. (2008): "Hvis vi bare ku' få fred til at passe vores arbejde...": Om mening, forandring og psykisk arbejdsmiljø." i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 4: 43-58.
- Olsén, P., B. S. Nielsen og K. A. Nielsen (2003): *Demokrati og bæredygtighed: social fantasi og samfundsmæssig rigdomsproduktion*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Piore, Michael J. og Charles F. Sabel (1984): *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Pongratz, Hans og Günther Voss (2003): "From employee to "entreprenuer": Towards a selfentrepreneurial workforce" i *Concepts and Transformation*, vol. 8:3.
- Poulsen, Kjeld B., Kai Drewes, Sisse Grøn, Peter T. Petersen og Elsa Bach (2004): *Refleksioner over interventioner. Erfaringer fra over 200 interventioner iværksat for at forbedre sundhed og arbejdsmiljø for 3500 buschauffører*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Pålshaugen (1999): *The End of Organisational Theory*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company
- Ratzka, Adolf D. (1986): *Independent Living and attendant care in Sweden: a consumer perspective*. World Rehabilitation Fund no. 34.
- Sennett, Richard (2008): *The Craftsman*. New Haven: Yale University Press
- Sennett, Richard (2007): *Den ny kapitalismes kultur*. Højbjerg: Hovedland.
- Sennett, Richard (2003): *Respekt i en verden af ulighed*. Højbjerg: Hovedland.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske*. Højbjerg: Hovedland.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character*. New York: W.W. Norton og Company.
- Steen Nielsen, Birger, Kurt Aagaard Nielsen og Peter Olsèn (1999): *Demokrati som læreproces*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag
- Teknologirådet (2008): *Teknologi og marginalisering - er der en sammenhæng?* (http://www.tekno.dk/pdf/projekter/teknologisk_marginalisering/p09_teknologi_og_marginalisering.pdf)
- Tynell, Jesper (2002): "Det er min egen skyld – Nyliberale styringsrationaler inden for Human Resource Management" i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr 2
- Urry, J. (2000): *Sociology Beyond Societies – mobilities for the twenty-first century*. London: Routledge.
- Urry, John (2007): *Automobilities*. London: Polity Press
- Van Beinum, Hans (1996): "Om aktionsforskningens udvikling i Europa" i Nielsen og Vogelius, red.: *Aktionsforskning – medarbejderindflydelse på forskning og udvikling i arbejdsmiljøet*. København: Arbejdsmiljøfonden
- Wiegman, Inger-Marie, Karin Mathiesen og Peter Hasle (2004): *Arbejdsmiljø ved udbud af busdrift*. København: CASA

Publikationer og formidling fra projektet

2005-Marts 2009

Publikationer, rapporter og skriftlige konference bidrag

1. Munk-Madsen, Eva (2005): *Brugerens arme og ben – handicapdiskursens herredømme i hjælperomsorgspraksis*. Dansk Sociologkongres. RUC, september 2005.
2. Drewes Nielsen, Lise & Kurt Aagaard Nielsen (2006): Er fleksibiliteten bæredygtig? *Tidsskrift for arbejdsliv* 2 2006.
3. Aagaard Nielsen & Svensson (Eds.) (2006): *Action Research and Interactive Research*. Shaker Publishing, Maastricht.
4. Aagaard Nielsen, Kurt; Nielsen, Birger Steen og Olsén, Peter (2006): Deltagelse som Kritik. I antologien Kaare Nielsen & Horn (red): *Kritik som deltagelse*. Forlaget Klim.
5. Aagaard Nielsen, Kurt, Olsén, Peter og Nielsen, Birger Steen (2006): Udvikling uden erfaring. Samfundet der forsvandt: om arbejdspsykologi og demokrati. Artikel i tidsskriftet *Psyke&Logos* nr 1 årg 27. s 89-111
6. Drewes Nielsen, Lise (2006): 'The methods and Implication of Action Research' in Aagaard Nielsen & Svensson (Eds.): *Action Research and Interactive Research*. Shaker Publishing, Maastricht.
7. Aagaard Nielsen, Kurt & Munk-Madsen, Eva (2006): *Kan en marginaliseret gruppe udøve herredømme? Og kan aktionsforskning overvinde ulighed?* Den 5. nationale aktionsforskningskonference. Aktionsforskerens dilemmaer i praksis. Sted og dato: Ålborg, Oktober 2006.
8. Munk-Madsen, Eva (2006): 'Brugerens arme og ben' - den ultimative af-professionalisering af omsorgsarbejderen i *Social Kritik* Nr. 105-2006, s. 58-71.
9. Munk-Madsen, Eva (2006): 'Verdens bedste hjælperordning?' – et arbejdslivsperspektiv på brugerstyret hjælp i *Tidsskrift for arbejdsliv* 8. årg. nr. 1 februar 2006, s. 11-31.
10. Munk-Madsen, Eva (2006): *Om handicap hjælperarbejde. Analyse af fokusgruppesamtaler*. Intern rapport, Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, RUC.
11. Freudendal-Pedersen, Malene og Katrine Hartmann-Petersen (2006): Fællesskaber som udgangspunkt? Refleksiv mobilitet og human security i mobilitetsforskningen. I *Nordisk Samhällsgeografisk Tidsskrift* nr. 41/42: s. 175-196.
12. Drewes Nielsen, Lise & Kurt Aagaard Nielsen (2006): Mobility, Work and health A Sustainable Flexibility? Paper presented on The Sixth European Urban & Regional Studies Conference, Roskilde.
13. Nielsen, Kurt Aagaard ; Drewes, Lise ; Munk-Madsen, Eva ; Hartmann-Petersen, Katrine (2007): When Innovation, Change and Flexibility becomes the Problem : Sustainability through social research and through action research. 18 s. Konferencen: The Action Research Conference, Oslo, Norge, september 2007.
14. Munk-Madsen, Eva (2007): Exit as coping in attendant care work. *13th Congress of European Association of Work and Organisational Psychology. Sustainable work: Promoting human and organisational vitality. Stockholm, Maj 2007*.
15. Munk-Madsen, Eva (2007): Når sex er en ret, hvem har så pligt? I *Social Kritik* Nr. 109 – juni 2007, s. 6-19.
16. Munk-Madsen, Eva (2007): *Sammen eller hver for sig? Aktionsforskning med handicapshjælper*. Intern rapport. Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, RUC.

17. Munk-Madsen, Eva (u.udg.): *Om handicaphjælperes Arbejds miljø. En hjælperundersøgelse.* Forlag: FOA – Fag og Arbejde. Under udgivelse.
18. Katrine Hartmann-Petersen, Malene Freudendal-Pedersen, Lise Drewes Nielsen (2007): 'Mobilitetens optik på det moderne liv' i Anne Jensen m.fl.(red) : *Planlægning i teori og praksis: et tværfagligt perspektiv.* Roskilde Universitetsforlag, 2007.
19. Munk-Madsen, Eva (submitted): "If you don't like the heat, get out of the fire". Exit as coping in attendant care work. Submitted for publication in *Work, Employment and Society.*
20. Drewes, Lise (2009): 'Flexible and volatile relations in working life : a networkproject for an improved and healthy working life' i Årsberetning 2008. Roskilde Universitetscenter, 2009. s. 77-78
21. Katrine Hartmann-Pedersen (2009): *I medgang og modgang. Fleksibilitet og flygtighed i buschaufførers mobile liv,* Ph.d. afhandling, Roskilde Universitet, august 2009.
22. Lise Drewes Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen, Eva Munk-Madsen, Katrine Hartmann-Petersen (2010): *Fleksibilitet, flygtighed og frirum – en kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv,* Roskilde Universitetsforlag , marts 2010
23. Freudendal-Pedersen, Malene, Katrine Hartmann-Petersen, Lise Drewes Nielsen (2010): *Mixing Methods in the Search for Mobile Complexity,* artikel i bogen *Mobile Methodologies.* Palgrave Macmillan. Februar 2010
24. Drewes Nielsen, Lise & Katrine Hartmann-Petersen & Malene Freudendal-Pedersen (2010): 'Den kritiske utopiske aktionsforskning og dens værkstedsformer' *Byplan 2010*
25. Aagaard Nielsen (2010): Fagstolthed i fremtidens arbejdsliv. Formidlingsartikel i *Kritisk Debat (e-tidsskrift)*
26. Aagaard Nielsen, Kurt & Nielsen, Birger Steen (2010): Aktionsforskning. Bidrag til lærebog. Brinkman mfl (red): Kvalitative metoder. Reitzels forlag

Mundtlige præsentationer af projektet på konferencer og seminarer:

1. Munk-Madsen, Eva: Grænseløshed i omsorgsarbejde: arbejdsmæssige konsekvenser af forbrugerorientering og kundekrav. *CSA Årsmøde 2006.* Workshoptitel: Grænseløst arbejde, Marts 2006.
2. Munk-Madsen, Eva: Omsorg, service og afsubjektivering. Grænseløshed i handicaphjælperarbejdet. Seminar om *Det grænseløse arbejde.* Forskningsenheden Arbejdsliv, TekSam, RUC, August 2006.
3. Eva Munk-Madsen : From Care to Service: A different care relation. *Seminar RAPP (Research on Aging, Policies and Practise). Dept. of Human Ecology, University of Alberta, Canada. April 2007.*
4. Munk-Madsen, Eva: Sex på arbejdet? Grænseløs omsorg. Netværk for kvinder, køn og arbejdsmarked. Seminar om *Det grænseløse arbejde.* København, oktober 2006.
5. Hartmann-Petersen, Katrine & Lise Drewes Nielsen: Future workshops in mobility research, *Association of American Geographers,* Chicago 2006. Poster presentation
6. Hartmann-Petersen, Katrine: Fællesskaber i mobiliteten, *Sociologkongres,* Roskilde Universitetscenter 2006
7. Drewes Nielsen, Lise: Fleksibilitet og flygtighed i chaufførarbejdet. Konference: *At surfe på arbejdsmiljøet,* Center for Arbejds miljø og Arbejdsliv, RUC, Februar 2007
8. Eva Munk-Madsen : From Care to Service: A different care relation. Seminar RAPP (Research on Aging, Policies and Practise). Dept. of Human Ecology, University of Alberta, Canada. April 2007.

9. Munk-Madsen, Eva: Flygtighed: Nedbrydning af personlighed og fællesskab. Det Grænseløse arbejde - vejen til et bedre arbejdsmiljø? Konference, Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, RUC, Maj 2007.
10. Drewes Nielsen, Lise, Katrine Hartmann-Petersen og Susan Mahler: Voices of mobility in the everyday life of bus drivers. *Nordic Geographers Meeting*, Session on 'Exploring the mobilities in the interface between everyday life and policy/planning', Bergen, June 2007.
11. Drewes Nielsen, Lise og Katrine Hartmann-Petersen: Stemmer i mobiliteterne-fleksibilitet og arbejdsmiljø hos buschauffører. *Trafikdage 2007*, Aalborg Universitet, August 2007.
12. Aagaard Nielsen, Kurt; Drewes Nielsen, Lise, Hartmann-Petersen, Katrine & Munk-Madsen, Eva: When innovation becomes the problem. Presentation at *International Action Research Conference*, Oslo, September 10-12 2007.
13. Hartmann-Petersen, Katrine og Lise Drewes Nielsen: Stemmer i mobiliteterne – fleksibilitet og arbejdsmiljø hos buschauffører. *Teknologisk Institut*, september 2007.
14. Aagaard Nielsen, Kurt; Lise Drewes Nielsen, Eva Munk Madsen og Katrine Hartmann-Petersen: 'Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker'. *Arbejdsmiljøforskningsfondens årskonference*, oktober 2007.
15. Drewes, Lise: Future workshops on critical mobility - a methodology for involvement. Cosmobilities Network Conference 2007, Basel, Schweiz, 31. august 2007 - 1. september 2007.
16. Lise Drewes Nielsen og Kurt Aagaard Nielsen (2008): Flygtighed I arbejdslivet – nye arbejdsmiljøudfordringer. Oplæg på *TR-seminar i Dansk Magisterforening*. Frederiksberg.
17. Hartmann-Petersen, Katrine & Lise Drewes Nielsen: Stemmer i mobiliteterne – fleksibilitet og arbejdsmiljø hos buschauffører, FAST-seminar, VTI/Linköping Universitet 2008
18. Hartmann-Petersen, Katrine: Mobility Research in the future: A future creating workshop within the Cosmobilities Network, Holbæk 2008
19. Drewes, Lise: *Aktionsforskning i flygtighedsprojektet*. MOSPUS Forskningsseminar, Roskilde, Danmark, 24. januar 2008.
20. Drewes, Lise: *Kvalitet i kvalitativ forskning*. Kvalitativ forskning. Det nationale institut for arbejdsmiljøforskning (NFA), København, Danmark, 27. november 2008.
21. Hartmann-Petersen, Katrine: Ambivalente chaufførliv - oplevede konsekvenser af busbranchens forandringer, *Trafikdage*, Ålborg Universitet, august 2009
22. Hartmann-Petersen, Katrine: Triangulering mellem interviews, fokusgrupper og værksteder, *MOSPUS*, RUC 2009
23. Kurt Aagaard Nielsen: Faglighed i TR-uddannelsen og i TR-arbejdet. Oplæg for *3 F's ledelse og tillidsrepræsentanter*. Januar 2009. København
24. Kurt Aagaard Nielsen: Aktionsforskning i omsorgsarbejdets faglighed og arbejdsmiljø. Gæsteforelæsning på *Høiskolen i Hedmark*. Hamar. Juni 2009.
25. Kurt Aagaard Nielsen: Flygtighed i arbejdslivet – en ny arbejdsmiljøudfordring. Afholdelse af workshop med indledningsoplæg på konference afholdt af *Alumni netværket arbejdsliv*. Sonnerupgaard. September 2009
26. Kurt Aagaard Nielsen: Aktionsforskning i omsorgsarbejde – forskerroller og normativitet. Gæsteforelæsning på *Malmø Universitet*. November 2009.
27. Kurt Aagaard Nielsen: Når forskningen designes sammen med deltagerne. Gæsteforelæsning på *Luleå Universitet*. December 2009.
28. Kurt Aagaard Nielsen: Flygtighed – arbejdslivets moderne transformationer. Forelæsning på *PhD-kursus i Oslo* januar 2010.
29. Drewes, Lise: Samfundsvidenskabelige metoder. ATU, Nørre Gymnasium, marts 2010.

30. Drewes, Lise & Kurt Aagaard Nielsen: Det flygtige arbejdsliv – og hvordan vi igen kan få gang i solidariske fællesskaber. Roskilde Universitet 2010. Festival på Tværs