

Professionalisering og integration i HR – Nye virkemidler i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

Slutrapport

Christian Uhrenholdt Madsen & Peter Hasle

Institut for Materialer og Produktion, Aalborg Universitet

PROFESSIONALISERING OG INTEGRATION I HR – NYE VIRKEMIDLER I VIRKSOMHEDERNES AR- BEJDSMILJØINDSATS

Slutrapport

Udført af:

Institut for Materialer og Produktion, Aalborg Universitet

Finansieret af:

Arbejds miljø forsknings fonden

Projekt nummer: 46-2014-03

Rapporten er udført af:

Christian Uhrenholdt Madsen

Professor Peter Hasle

Indhold

English summary.....	1
Dansk Resume.....	3
1. Projektets formål	5
2. Teoretisk analyseramme	8
3. Projektets metode og datamateriale	10
3.1 Datakilder i projektet	10
3.2 Dataanalyser.....	13
4. Afhandlingens tre artikler og deres konklusioner	17
5. Projektets konklusioner, nyhedsværdi og implikationer for praksis.....	22
6. Publikationer og produkter fra projektet	26
7. Bibliografi:	29

English summary

This project investigates intra-organizational work environment experts in large Danish organizations and their efforts to improve work environment for employees. The presence of these intra-organizational experts has increased in a Danish context over the last decade, where historically the main drivers of work environment efforts within organizations have been members of ‘work environment organizations’, i.e. participatory structures consisting of line management and employee representatives. In other words the internal management of work environment issues has been professionalized and the purpose of my research is to investigate how this professionalization influences concrete organizational efforts towards improving the work environment.

To investigate the role of the intra-organizational experts the project has investigated both the changes and developments in the field of work environment management, as well as the concrete work environment efforts of the experts in their organizational contexts. To do this I have utilized historical field level data as well as interview data from intra-organizational experts.

The dissertation draws on institutional theory, more specifically on the ‘institutional logics’ perspective. The project investigates how different institutional logics have defined the field of work environment in Denmark in the past, and how these are enacted on the organizational level. The logics of work environment management are: *the logic of commitment* that is focused on creating employee commitment and engagement toward the workplace, *the logic of compliance* that is characterized by rational and systematic approaches to work environment management where compliance with external institutional demands is the guiding principle, and finally *the logic of advocacy* is characterized by a motivation to improve work environment inside the organizations as well as increase awareness and activity by other organizational actors. Furthermore the project uses theoretical concepts from critical realism to theorize the relationship between the analytical levels of institutional orders and field level logics. The dissertation describes how the intra-organizational experts are positioned between the field level logics and the concrete organizational environment they are a part of. In their daily work the work environment experts draw on multiple institutional logics with different roots, means and ends. These field level logics are emergent social structures that are the results of interactions between historical developments and events within

the field of work environment in Denmark, broader societal institutional orders, and the continuous enactment by individual actors and organizations.

Dansk Resume

Projektet undersøger hvordan intra-organisationelle arbejdsmiljøeksperter i danske virksomheder arbejder for at implementere arbejdsmiljøpraksis internt i virksomhederne. I de seneste årtier er brugen af disse interne eksperter vokset i Danmark, hvor den primære ekspertise traditionelt har været at finde uden for organisationerne – hos arbejdsmarkedets parter, i branchearbejdsmiljøråd og hos bedriftssundhedstjenesterne, og hvor den primære intra-organisationelle arbejdsmiljøaktivitet primært har været i sikkerhedsorganisationerne på virksomhederne. Med andre ord kan man sige at det interne arbejdsmiljøarbejde er blevet professionaliseret. Denne afhandling er et forsøg på at undersøge hvordan de konkrete arbejdsmiljøindsatser i virksomhederne, samt opfattelsen af arbejdsmiljøet i feltet er blevet påvirket af denne professionalisering. For at undersøge dette har jeg både anvendt historisk data om arbejdsmiljøfeltet og ændringer i dette, samt kvalitative interviewdata fra intra-organisationelle eksperter i fire store danske virksomheder.

Projektet er funderet i sociologisk institutionel teori, herunder især teorier om 'institutionelle logikker' og deres indflydelse på social handlen og praksis i arbejdsmiljøfeltet. I projektet undersøges det hvordan tre institutionelle logikker på feltniveau har udviklet sig i forhold til dansk arbejdsmiljøledelse. Logikkerne er: En '*compliance*'-logik i hvilken der lægges vægt på rationaliserede og systematiske metoder og systemer til at sikre at virksomhedens systemer og de lovgivningsmæssige krav samkøres, en '*commitment*'-logik i hvilken der lægges vægt på hvordan arbejdsmiljøarbejdet fokuseres på enkelte medarbejderes velfærd, og hvor målet især drejer sig om at skabe tilknytning og engagement fra medarbejderne til deres arbejdsplads, og der igennem at sikre produktivitet. Endelig så findes der også en '*advocacy*'-logik der lægger vægt på at sætte internt fokus på arbejdsmiljøet i virksomhederne, og skabe alliancer mellem grupper i virksomheden for at gøre dette. Institutionelle logikker skal forstås som samlinger af praksis og mening, som sociale aktører trækker på i deres ageren i den sociale orden. Institutionelle logikker er 'emergente sociale strukturer', altså abstrakte samfundsmæssige 'ordener' eller ideer som 'staten' eller 'virksomheden' der gøres konkrete når de kommer på banen i arbejdsmiljøfeltet.

For at forklare relationen mellem disse logikker på feltniveau og de mere abstrakte institutionelle ordener i samfundet benyttes teoretiske koncepter fra kritisk realisme. I afhandlingen vises det dermed hvordan

arbejdsmiljøeksperterne er placeret mellem deres respektive organisationer og så de institutionelle logikker på feltniveau. Dem inddrager de så og bruger som linser, til at forstå deres roller, samt til at vurdere praksis og indsats til at forbedre arbejdsmiljøet.

Denne viden kan bruges af praktikere i arbejdsmiljøfeltet, til bedre at forstå de forskellige organisationskontekster, som forskellige samfundsmæssige virkemidler anvendes i. At der er mange forskellige syn og udgangspunkter for at forstå arbejdsmiljøproblemer, og deres umiddelbare løsninger.

1. Projektets formål

Projektets overordnede formål har været at undersøge hvordan ændringer i virksomhedernes organisering af arbejdsmiljøarbejdet påvirker deres arbejde med trivsel og arbejdsmiljø. Mere specifikt hvordan den stigende brug af interne arbejdsmiljøeksperter, samt den større involvering af HR-afdelinger i arbejdet med arbejdsmiljø, professionaliserer arbejdsmiljøarbejdet i store virksomheder, og ændrer virksomhedernes syn og praksis ift. arbejdsmiljø.

Den stigende professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet i danske virksomheder udgør et lille nybrud på det danske arbejdsmarked og har grundlæggende ændret måden hvorpå arbejdsmiljø bliver forstået og behandlet på internt i virksomhederne. Siden den første samlede arbejdsmiljølov blev vedtaget af Folketinget i 1975 har den virksomhedsinterne arbejdsmiljøindsats i Danmark hvilet på to ben. De obligatoriske sikkerhedsorganisationer¹ bestående af valgte medarbejderrepræsentanter og repræsentanter for virksomhedernes ledelse. Det andet ben bestod efter planen så af den ekspertise som kunne rekvireres fra eksterne arbejdsmiljørådgivere i fx BST. Denne strukturering af ekspertviden på arbejdsmiljøområdet gjorde dermed også samtidigt at der i Danmark, i modsætning til i andre sammenlignelige lande, ikke voksede en egentlig profession frem af interne arbejdsmiljøeksperter ansat i virksomhederne (Daudigeos, 2013; Dekker, 2014; Hale, 2014; Provan, Dekker, & Rae, 2017). Selvom loven krævede at virksomheder skulle beskæftige en sikkerhedsleder, blev disse opgaver oftest lagt oveni stillingsbeskrivelsen hos linjeledere og lignende.

Forskning og eksperter med indgående kendskab til arbejdsmiljøfeltet har dog peget på at der, i det seneste tiår, har været en tendens til at stadig flere store danske virksomheder ansætter fuldtidsprofessionelle arbejdsmiljøeksperter i interne stabsfunktioner med hovedansvaret for virksomhedernes arbejdsmiljøindsats (Hasle, Møller, et al., 2016; Møller Christiansen & Limborg, 2005; Seim, Møller, & Limborg, 2016). Dette skal ses i lyset af udfasningen af BST-pligten i 2008, større opmærksomhed omkring de produktive aspekter af et godt arbejdsmiljø og endelig en tendens til 'mainstreaming' af arbejdsmiljøarbejdet ind i mere centrale beslutningsprocesser og strategiske funktioner i virksomhederne

¹ fra 2010 arbejdsmiljøorganisationer

(Hasle, Møller, et al., 2016; Hasle, Seim, & Refslund, 2016; Pawlowska & Eeckelaert, 2010). En tendens der blev institutionaliseret i den såkaldte 'AMO-reform' af arbejdsmiljøloven i 2010². I denne sammenhæng har forskere og eksperter endvidere påpeget, at arbejdsmiljøarbejdet i danske virksomheder i stigende grad bliver indtænkt i virksomhedernes bredere human ressource management strategier, og dermed også bliver håndteret i specialiserede HR afdelinger (Holt Larsen, 2014; Kamp & Nielsen, 2013).

Selvom flere har påpeget disse udviklinger og teoretiseret om deres mulige indvirkning på den måde arbejdsmiljøarbejdet drives i virksomhederne, er der dog ikke i Danmark, før dette studie, gennemført forskning i professionaliseringens konsekvenser for arbejdsmiljøarbejdet. Derfor har formålet med dette PhD studie været at indsamle informationer om dette i udvalgte store danske virksomheder.

For at indsamle denne viden har vi fokuseret på de interne eksperter i virksomhederne, med arbejdsmiljø som en deres primære arbejdsopgave. Ved at fokusere på disse eksperter, og deres roller i virksomhederne, har vi undersøgt hvordan professionaliseringsprocesser udspiller sig i hverdagen i virksomhederne, hvordan eksperterne arbejder med at fremme og forme arbejdsmiljøet internt og hvilke udfordringer der møder dem i disse anstrengelser. Det vil sige at det er igennem de interne eksperters øjne at vi har fået adgang til viden om organisering af arbejdsmiljøarbejde, og løsning af arbejdsmiljøproblemerne internt i virksomhederne. Derudover har projektet også arbejdet med en historisk forståelse af arbejdsmiljøfeltet for bedre at kunne kontekstualisere hvordan arbejdsmiljøforståelser- og de praksisser der er til rådighed for de interne eksperter, har udviklet sig over tid.

Projektet har følgende problemstilling:

Hvordan indarbejder professionelle arbejdsmiljøeksperter i virksomhederne arbejdsmiljøkrav- og normer i virksomhedernes interne systemer, og hvordan har disse krav og normer ændret sig over tid på det danske arbejdsmarked?

Denne formulering førte til tre praktiske forskningsspørgsmål:

² AMO-reformen af 2010 opblødte reglerne for hvordan det virksomhedsinterne arbejdsmiljøarbejde skulle organiseres, og lagde derved større vægt på virksomhedernes egne vurderinger og beslutningsprocesser.

- Hvordan organiseres det interne arbejdsmiljøarbejde i virksomheder med professionelle arbejdsmiljøeksperter?
- Hvordan påvirker professionaliseringen virksomheders forståelse af arbejdsmiljø og trivsel?
- Hvordan påvirker professionaliseringen virksomhedernes muligheder for at løse arbejdsmiljøproblemer?

2. Teoretisk analyseramme

Projektet anvender en analytisk ramme der især er inspireret af den såkaldte 'ny-institutionelle' teori (Greenwood, Oliver, Sahlin, & Suddaby, 2008; Strandgaard Pedersen, 2014). Ny-institutionel teori kan hjælpe os med at forklare hvordan virksomheder og organisationer indoptager ideer og værdier fra det omkringliggende samfund, hvordan disse ideer bliver oversat og omformet til konkret praksis indeni virksomhederne og hvordan konkrete virksomhedsaktører spiller nøgleroller i disse processer. Derudover hjælper ny-institutionel teori også med at forklare hvorfor regulering og nye politikker ofte har en begrænset effekt, eller ender i uforudsete konsekvenser i mødet med konkrete virksomhedssystemer. I projektet anvender vi især tre nøglebegreber som dermed har formet vores forståelser og analyser af de interne arbejdsmiljøprofessionelles arbejde, praksis og forhold til arbejdsmiljøfeltet: Institutionelle logikker (Thornton, Ocasio, & Lounsbury, 2012), organisationsfelter (Wooten & Hoffman, 2008) og institutionelt aktørskab i organisationer (Zilber, 2016). Tilsammen giver denne ramme mulighed for at forstå, hvordan arbejdsmiljøarbejde skabes på mange forskellige niveauer i samfundet, og hvordan både abstrakte værdier som rettigheder og effektivitet, og helt konkrete dagligdags problematikker som nye maskiner, eller sikkerhedsudfordringer på fabriksgulvet, spiller en rolle i hvordan arbejdsmiljøarbejdet ser ud i danske virksomheder

Institutionelle logikker er betegnelsen for de idemæssige og kulturelle strukturer som former vores fælles virkelighed i samfundet, på arbejdsmarkedet og i organisationerne, og som aktører trækker på i forståelsen af problematikker og udfordringer i verden. Disse idemæssige strukturer udspringer i grundinstitutionaliserede idemæssige ordener som markedet, staten, fællesskabet, professionerne, religion, virksomheder, og familien. Altså grundlæggende idealtyper som beskriver ideer og praksisser som deles af de fleste mennesker, og som er grundformerne i det sociale liv. Disse grundformer bliver endvidere fortolket og konkretiseret i de sociale fællesskaber aktører og organisationer mødes i. For eksempel i arbejdsmiljøfeltet hvor forskellige institutionelle feltlogikker med udgangspunkt i henholdsvis idemæssige ordener 'staten' og 'virksomheden' fortolkes og former aktørers begreber om arbejdsmiljøarbejdets mål og midler.

Organisationsfelter beskriver netop disse fællesskaber hvor organisationer, myndigheder og andre tilknyttede aktører mødes og skaber relationer til hinanden, og hvor institutionelle logikker opstår, fortolkes, og 'opføres'. Et organisationsfelt består som oftest af flere og modsatrettede logikker som dermed gør det nødvendigt for aktører at vælge og strategisk positionere sig, i forhold til modsatrettede logikker, for at skabe konkret mening i forhold til en sag. Arbejdsmiljøfeltet består endvidere af en række aktører: Arbejdstilsynet, Regeringen, Folketinget, arbejdsmarkedets parter, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmiljørådgivere og interne arbejdsmiljøeksperter. Alle disse aktører er med til at definere feltet og dermed hvilke mål og midler som arbejdsmiljøproblemer skal løses med. Disse defineres med udgangspunkt i de forskellige institutionelle logikker som er opstået i feltet historisk, og som indrammer de beslutninger som feltets aktører kan tage.

Endelig beskriver projektet hvordan de interne arbejdsmiljøeksperter i varierende grad udfører '*institutionelt aktørskab*' i deres respektive organisationer. Ny-institutionelle teoretiske koncepter kan hjælpe med at forstå hvordan ideer og praksisser importeres ind i virksomheder af interne medarbejdere der samtidigt har en stærk tilknytning til et institutionelt felt. De empiriske undersøgelser af denne type interne aktører er mange, men har især fokuseret på hvordan mangfoldighedsledelsespraksis blev skabt og ekspanderet af en fremvoksende gruppe af interne mangfoldighedsledere i store amerikanske virksomheder (Dobbin, 2009), hvordan det eksterne miljø har fået en stadig mere central plads i virksomhedsstrategier igennem de sidste halvtreds år på grund af interne miljøafdelingens ekspansion og politiske ageren internt i virksomheder (Hoffman, 1999), eller hvordan HR specialister har taget trivselsdagsordenen til sig i store svenske bureaukratier og agerer for at fremme den internt i virksomhederne (Lindström, 2016).

3. Projektets metode og datamateriale

3.1 Datakilder i projektet

Projektet blev gennemført som et kvalitativt multimetode-studie, dog med et hovedfokus på at indsamle kvalitative interviewdata fra interne arbejdsmiljøeksperter, der er ansat i fire store danske organisationer. Derudover indsamlede projektet også kvalitative interview-data fra medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljøledere i lokale AMG'er, samt historiske kilder for at forstå arbejdsmiljøfeltet i Danmarks udvikling siden vedtagelsen af Arbejdsmiljøloven af 1975.

Fælles for alle kilderne er deres kvalitative karakter, dette afspejler projektets fokus på især menings-, praksis- og værdimæssige aspekter af arbejdsmiljøarbejdet. Eller sagt på en anden måde hvordan arbejdsmiljø kan anskues fra forskellige synspunkter og værdimæssige ståsteder af forskellige aktører, og hvordan disse forskelle er med til at forme den arbejdsmiljøpraksis som i sidste ende implementeres i virksomhederne. På denne måde er projektet designet for at illustrere hvordan arbejdsmiljøarbejde udvikles på flere analytiske niveauer, og både relaterer sig til de store udviklinger i samfundet og til lokale praksisser på virksomhedsniveau.

Først og fremmest blev data indsamlet fra interviews med interne arbejdsmiljøeksperter i store danske virksomheder. Til dette formål udvalgte vi fire relevante case virksomheder. Da projektets formål var at afdække et relativt nyt fænomen på det danske arbejdsmarked søgte vi derfor efter 'intense' casevirksomheder (Neergaard, 2007), hvor vores interessefelt kunne iagttages i særlig koncentreret eller intens form. Derfor valgte vi organisationer med en størrelse og en organisationsform der muliggjorde brugen af interne stabsafdelinger til arbejdsmiljøarbejdet. Endvidere valgte vi organisationer hvor vi forventede at kunne finde mangeartede arbejdsmiljøudfordringer af både teknisk, fysisk og psyko-social karakter. Mere konkret betød det at vi fokuserede på store tekniske bureaukratier med mange forskellige typer medarbejdere og opgaver, hvor det dermed måtte forventes at de arbejdsmiljøprofessionelle skulle tage sig af alle typer af arbejdsmiljøproblematikker. Vi var ydermere interesserede i at iagttage fænomenet som det udspiller sig i både den private og den offentlige sektor. Derfor valgtes to private industrivirksomheder og to danske hospitaler. Endelig var vi interesserede i hvordan integrationen i HR afdelinger formede synet på arbejdsmiljø og sikkerhed. Derfor valgte vi to virksomheder hvor HR var

involveret i det lovpligtige arbejdsmiljøarbejde, og to hvor de ikke var. Dermed endte vi med fire virksomhedstyper (se tabel 1)

Tabel 1: Virksomhedstyper

	Offentlig	Privat
Ingen HR involvering	Hospital 1	Industri 1
HR involvering	Hospital 2	Industri 2

For at finde de konkrete virksomheder, der passede ind i skemaet benyttede vi en såkaldt 'snowball'-metodologi, hvor vi brugte kerneaktører fra arbejdsmiljøfeltets organisationer (ex. Fagforbund, arbejdsgiverorganisationer, konsulentvirksomheder), og fik deres bud på mulige virksomheder. Yderligere studerede vi offentligt tilgængeligt materiale som CSR-rapporter, arbejdsmiljøstrategier og organisationsdiagrammer på hjemmesider for at finde frem til virksomheder, der passede på typologien ovenfor. Herefter kontaktede vi virksomhederne per email og opfølgende per telefon, og fik tilrettelagt et møde mellem den ph.d-studerende og virksomhedsrepræsentanter hvor projektet blev fremlagt mere klart.

På hver af de fire virksomheder foretog den ph.d-studerende lange semi-strukturerede interviews med interne arbejdsmiljøeksperter. På hver virksomhed gik kontakten gennem en kontaktperson, som derefter hjalp os med kontakt og aftaler med andre relevante arbejdsmiljøeksperter. Især i de to industrivirksomheder var denne kontakt nødvendig, da der sad interne arbejdsmiljøeksperter mange forskellige steder i organisationerne. Alle interviews varede imellem 45 minutter og halvanden time, og blev optaget og transskriberet af projektets ph.d-studerende. Temaer for alle interviews med de interne arbejdsmiljøeksperter kredsede om informanternes baggrund (uddannelses- og arbejdsmæssige), deres erfaringer og tilknytning til arbejdsmiljøfeltet, deres forståelser af arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, deres plads i deres respektive organisationer, og endelig selvfølgelig deres daglige praksis omkring arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne. Det var vigtigt for os at deltagerne følte de kunne udtrykke sig frit om alle relevante emner i deres arbejdsliv. Derfor var det også en central forudsætning at vi kunne love dem fuld

anonymitet. Derfor er alle informationer om produktionsprocesser, produktkategorier, specifikke kerne-teknologier, geografi udeladt af alle offentligt tilgængelige beskrivelser og udgivelser i projektet.

Table 2: Interviews

Informant	Jobbeskrivelse	Virksomhed
Leder, arbejdsmiljøfunktion	Leder af arbejdsmiljøfunktion	Hospital 1 (H1)
Konsulent 1, arbejdsmiljøfunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Hospital 1 (H1)
Konsulent 2, arbejdsmiljøfunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Hospital 1 (H1)
Konsulent 3, arbejdsmiljøfunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Hospital 1 (H1)
Konsulent 4, arbejdsmiljøfunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Hospital 1 (H1)
Konsulent 5, arbejdsmiljøfunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Hospital 1 (H1)
Leder, HR Funktion	Leder af HR funktion	Hospital 2 (H2)
Konsulent 1, HR funktion	Konsulent med arbejdsmiljø som en ud af flere arbejdsopgaver	Hospital 2 (H2)
Konsulent 2, HR funktion	Konsulent med arbejdsmiljø som en ud af flere arbejdsopgaver	Hospital 2 (H2)
Konsulent 3, HR funktion	Konsulent med arbejdsmiljø som en ud af flere arbejdsopgaver	Hospital 2 (H2)
Arbejdsmiljøkonsulent 1, Risikofunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Virksomhed 1
Arbejdsmiljøkonsulent 2, Risikofunktion	Fuldtidsarbejdsmiljøkonsulent	Virksomhed 1
Datakonsulent, Risikofunktion	Konsulent med arbejdsmiljø som en ud af flere arbejdsopgaver	Virksomhed 1
Leder, Afdeling for ledelsessystemer	Leder af stabsfunktion for ledelsessystemer	Virksomhed 1
Lokal konsulent 1	Konsulent for lokal site med arbejdsmiljø som primærfunktion	Virksomhed 1
Lokal konsulent 2	Konsulent for lokal site med arbejdsmiljø som primærfunktion	Virksomhed 1
Leder, Sikkerheds- og Miljøfunktion	Leder af sikkerheds- og miljøfunktion	Virksomhed 2

Arbejds miljøkonsulent 1	Fuldtidsarbejds miljøkonsulent	Virksomhed 2
Arbejds miljøkonsulent 2	Fuldtidsarbejds miljøkonsulent	Virksomhed 2
Lokal konsulent 1	Konsulent for local site med arbejds miljø som primærfunktion	Virksomhed 2
Lokal konsulent 2	Konsulent for local site med arbejds miljø som primærfunktion	Virksomhed 2
HR Konsulent 1	Konsulent med arbejds miljø som en ud af flere arbejdsopgaver	Virksomhed 2
HR Konsulent 2	Konsulent med arbejds miljø som en ud af flere arbejdsopgaver	Virksomhed 2

For videre at forstå arbejdsprocesserne på de fire virksomheder og forstå hvordan de interne arbejds miljøeksperter interagerer med resten af organisationen blev der endvidere gennemført interviews med både arbejds miljørepræsentanter og arbejds miljøledere i alle fire casevirksomheder. Disse interviews blev anvendt som baggrundsmateriale for analyser og beskrivelser af arbejds miljøarbejdet i de fire virksomheder.

Endelig anvendte vi også en række historiske kilder til at forstå arbejds miljøfeltets udvikling i Danmark siden arbejds miljøloven blev vedtaget i 1975. Til denne indsamling anvendte vi ligeledes en 'snowball'-inspireret tilgang, hvor vi, gennem kontakt med en række centrale arbejds miljøforskere-, konsulenter og eksperter, opstøvede gamle rapporter, udredninger og hvidbøger der findes om virksomheders interne arbejds miljøarbejde. For at validere foreløbige konklusioner, samt forstå historiske sammenhænge, gennemførte vi endvidere to semi-strukturerede interviews med arbejds miljøforsker- og praktiker Hans Jørgen Limborg som har indgående kendskab til forskning og praksis igennem alle årene.

3.2 Dataanalyser

Projektet omfatter af to overordnede analyser. En analyse af de institutionelle logikker der er findes i arbejds miljøfeltet om god arbejds miljøledelse i virksomhederne. Hvordan disse har udviklet sig historisk, og hvordan disse bliver 'opført' i virksomhederne af eksperterne. Den anden analyse handler om de interne eksperters forskellige positioner i forhold til deres institutionelle aktørskab, samt hvordan dette kommer til udtryk i deres arbejds miljøpraksis.

De institutionelle logikker blev fremanalyseret med udgangspunkt i tre forskellige datakilder. De historiske begivenheder der har defineret og udviklet arbejdsmiljøfeltet siden vedtagelsen af Arbejdsmiljøloven i 1975, arbejdsmiljøpraksis fra empirisk arbejdsmiljøforskning i Danmark igennem de sidste tiår og endelig semi-strukturerede interviews med arbejdsmiljøprofessionelle i de fire casevirksomheder (de institutionelle logikker er beskrevet i artikel 1 og 2 i projektet). Den analytiske proces var udført iterativt hvor logikkerne gennem vekselanalyser af de forskellige datakilder langsomt fremstod mere og mere håndgribelige og detaljerede. Tidligt i projektet stod tre forskellige heuristiske samlinger af praksis (de foreløbige logikker) klart for os: En politisk logik der især drejede sig om at fremme arbejdsmiljø i bevidstheden hos virksomheder på feltplan og medarbejdere på det organisationelle plan, en logik der ville bygge systemer og registre til at modvirke risici og dermed sikre loven bliver overholdt og endelig en logik der især ønskede en øget samtænkning af arbejdsmiljø og mere fremadrettede strategiske initiativer om medarbejderplejer og produktionsfremme. Disse grupper af praksis og delmål kunne både iagttages i empiri fra andre forskningsprojekter samt i de første iagttagelser af udsagnene fra informanter i virksomhederne.

Dernæst brugte vi den indsamlede data til at analysere logikkerne 'bagud' i arbejdsmiljøhistorien, samt til at undersøge hvordan logikkerne udmøntedes i lokale mål og midler i arbejdsmiljøarbejdet på de valgte virksomheder.

Til den bagudrettede historiske analyse anvendtes en 'event sequencing' metode (Sewell, 1996). Denne metodologi er ofte anvendt i netop studier af institutionelle logikker (Dalpiaz, Rindova, & Ravasi, 2016; Thornton, Jones, & Kury, 2005) og drejer sig om at finde de historiske sekvenser af begivenheder der har formet komplekse sekvenser, der har ledt til større ændringer i politik, regulering eller kultur (Mahoney, 1999).

Derudover kodede vi de kvalitative interviewdata igennem en kodningsproces der inkluderede deskriptive (eksempelvis 'møder', 'eksterne samarbejder'), fortolkende ('eksempelvis 'professionsidentitet', 'strategisk opgave') og mønstergenkendende koder (eksempelvis 'Logik A – Mål) som beskrevet hos Miles & Huberman (1994). På denne måde kunne de lokale udmøntninger af de tre logikker også

genkendes i datamaterialet som samtidigt blev gennemgået minutiøst for alle detaljer og mulige nedslagspunkter. De institutionelle logikker blev kodet med udgangspunkt i hhv. 'mål' og 'midler' i arbejdsmiljøarbejdet hos de interne eksperter.

Den anden overordnede analyse (artikel 3) af de reflektive positioner for de interne eksperter anvendte vi ligeledes en kodningsproces som den ovenstående af de kvalitative interviews. Udover de deskriptive og fortolkende koder så kodedes dataen ligeledes med en mønstergenkende kodning (Tabel 3).

Table 3: Kodning af informantudsagn om reflektive positioner

Attribut	Dimension	Placering
Institutionel orientering	Institutionel biografi	Tæt
		Fjernt
	Subjektive udsagn om institutionel tilhørsforhold	Tæt
		Fjernt
Organisationel orientering	Formel position	Strategisk
		Operationel
	Subjektive udsagn om placering i organisation	Strategisk
		Operationel

Denne kodningstabel blev udviklet iterativt gennem læsning af teori og den minutiøse gennemgang af alle interviews gennem de deskriptive og fortolkende kodningsrunder. Informanternes reflektive positioner udsprang overordnet set af deres position i forhold til det institutionelle felt omkring arbejdsmiljøarbejdet og deres interne orientering i deres 'hjem'-virksomheder. Hver af disse havde både hvad projektet kalder subjektive eller følelsesmæssige tilknytninger og mere formelle tilknytninger. I forhold til den organisationelle orientering betegner de subjektive udsagn eksempelvis om informantens yndlingsopgaver findes 'på gulvet' i virksomheden eller 'ved skrivebordet', og de formelle positioner handler om det formelle ansættelsessted i virksomheden er lokaliseret i en overordnet stabsfunktion eller tættere på de operationelle kerner på gulvet. Ligeledes handler institutionel biografi om formelle tilknytninger til organisationsfelt gennem uddannelse, medlemskab af interesseorganisationer eller tidligere ansættelser i arbejdsmiljøfeltet. Den subjektive dimension i forhold til det institutionelle felt kodedes

ud fra hvorvidt udsagnene så arbejdsmiljø som noget særligt vigtigt spændende i forhold til andre eventuelle opgaver i virksomheden.

4. Afhandlingens tre artikler og deres konklusioner

Hovedparten af afhandlingens analyser kan findes i de tre artikler der er inkluderet efter den samlede afhandling. Disse præsenteres her i hver deres afsnit og læseren kan således danne sig et overordnet indtryk af delkonklusioner, delanalyser og deldiskussioner i afhandlingen. For dyberegående konklusioner og diskussioner henvises til selve PhD-afhandlingen 'Safe Hands: Institutional Dynamics of Work Environment Management'³.

I afhandlingen undersøges hvordan arbejdsmiljøets dynamikker udspiller sig på forskellige analytiske niveauer. Fra de meget fabriks- og hospitalsgulvetog til conferenceoplæg og politik i diverse arbejdsmiljøfora og politiske beslutningsorganer. Endvidere undersøger vi hvordan fokus i arbejdsmiljøarbejdet også dermed både handler om abstrakte emner som ledelsesret, demokrati, effektivitet, og samtidigt meget konkrete emner som forflytning, forebyggelse af ulykker og MUS-samtaler. Artiklernes fokus ligger således på forskellige niveauer og lægger den analytiske vægt forskelligt. Men tilsammen giver de et tværsnit af hvordan arbejdsmiljøet udformes og udføres simultant på flere samfundsmæssige niveauer, og hvordan dette kan ses i forskellig praksis fra virksomhed til virksomhed- fra ekspert til ekspert.

Ordering Work Environment: An integrated framework of institutional logics and critical realism.

Artiklens bidrager på to fronter. Til udviklingen af viden om arbejdsmiljøarbejde og sammenhængen i udviklingen mellem samfundsmæssig regulering og praksis i hver enkelt organisation. Ydermere bidrager artiklen til teoriudviklingen af de institutionelle logikker og den analytiske sammenhæng mellem de helt overordnede samfundsmæssige værdiordner og den nære organisationspraksis. Gennem analysen som er beskrevet ovenfor i sektion 3.2 beskriver artiklen tre institutionelle logikker der kan findes i feltet omkring arbejdsmiljøledelse i danske virksomheder og organisationer. Den beskriver både disse logikkers historiske udvikling fra vedtagelsen af Arbejdsmiljøloven i 1975 til i dag, og samtidigt hvordan disse logikker bliver fortolket og leder til lokaler værdier og praksis hos interne virksomhedseksperter i de valgte casevirksomheder. Artiklen beskriver hvordan der inkrementelt efter lovens vedtagelse vokser en 'advocacy' logik frem i feltet. Det vil sige en institutionel logik der udvikler sig i, og omkring,

bedriftsundhedstjenesterne, og hvor der især blev lagt vægt på at fremme arbejdsmiljøet og optræde upartisk over for de sociale parter. Hos de interne virksomhedseksperter leder denne logik til målet om at arbejdsmiljøet skal fremmes i virksomheden, og både medarbejdere og lederes opmærksomhed og bevidsthed herom skal altid styrkes. Det sker især igennem praksis hvor der bygges alliancer og broer mellem forskellige led, hvor man udøver lobbyvirksomhed og prøver at få arbejdsmiljøet 'ind på lystavlen' hos medarbejderne. Endvidere kunne vi også iagttage en såkaldt 'compliance' logik. Historisk har denne logik sit udspring i den i arbejdsmiljøfeltet meget udbredte ambition om at bringe arbejdsmiljøet 'væk fra sidevognen' eller 'ud af siloen' og ind i de centrale virksomhedssystemer. Udviklingen af mere reflektive reguleringsformer som EU's rammedirektiv, APV-kravet og i nyere tid de udbredte OHSAS18001-certificerede arbejdsmiljøledelsessystemer er en del af de begivenheder og udviklinger der har formet denne logik. Hos de interne eksperter i virksomheden kommer logikken til udtryk igennem mål om at virksomheden overholder alle love, regler og normative krav fra det omgivende samfund på arbejdsmiljøområdet og i midler omkring at sikre målet gennem systematik og ekstensiv dataregistrering. I denne logik er arbejdsmiljøledelsessystemer som OHSAS18001 det ideelle system på virksomhedsniveau, som anden arbejdsmiljøpraksis kan holdes op imod. Endelig kan der iagttages en tredje logik – den såkaldte 'commitment' logik. Denne kan historisk spores til diskussioner om psykisk arbejdsmiljøarbejde, og det faktum at dette i højere grad end det fysiske arbejdsmiljø blev anset som intimt forbundet med ledelsesretten. Derfor er dette også i højere grad blevet med-defineret af HR afdelinger og HR konsulenter og kædet sammen med virksomhedens produktionsfremmende initiativer og strategier. Denne logik udmøntes på virksomhedsplan især i mål om et performance-fremmende arbejdsmiljø og i midler der især handler om kompetenceopbygning hos ledere og medarbejdere, samt udviklingen af 'bæredygtige kulturer' og indsatser for social kapital mv. Disse tre logikker eksisterer side om side i virksomhederne, og kan alle siges at være en del af arbejdsmiljøfeltet i dagens Danmark.

Commitment or Compliance? Institutional Logics of Work Environment Management.

Denne artikel er udgivet i Nordic Journal of Working Life Studies Vol.7.S2 (2017)⁴. Artiklen tager udgangspunkt i det to nye tendenser i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats – nemlig tendensen til main-

streaming og integration i andre systematiske ledelsessystemer på den ene side, og den øgede HR-involvering i trivsels- og arbejdsmiljøarbejdet også. Også i denne artikel anvendes de institutionelle logikker som analytisk linse, og de to tendenser anskues på denne måde som hhv. en compliance og en commitment logik, som de også blev beskrevet ovenfor. Denne artikel tager dog i højere grad udgangspunkt i disse to logikkers underliggende programteorier og grundlæggende rødder i forskellige organisationsteoretiske paradigmer såsom taylorisme og Heinrichs 'safety management' principper på den ene side (Heinrich, Petersen, & Roos, 1980; Swuste, Gulijk, & Zwaard, 2010) og såkaldt mere 'terapeutiske' ledelsesprincipper der kan findes i human relations skolen (Scheuer, 2014), den skandinaviske socio-teknik (Thorsrud & Emery, 1970) og moderne HR teori (Holt Larsen, 2014) på den anden side. I diskussionen gennemgås hvordan disse grundteoretiske modsætninger i de to tilgange kan resultere i meget forskellige orienteringer i virksomhedernes interne arbejdsmiljøarbejde når det gælder både mål, midler og de primære interne drivkræfter i arbejdet med sikkerhed og sundhed. Endvidere diskuteres konkrete udmøntninger af de to logikker igennem empiriske eksempler fra arbejdsmiljølitteraturen.

Institutional Actorhood: Intra-organizational experts in the face of institutional complexity

Artiklen handler om de interne eksperter rolle- og professionsidentitet - om deres institutionelle aktørskab. Interne stabsprofessionelle og deres roller i institutionalisering af eksterne værdier og praksisser er et emne organisationsteori og institutionelle teori har behandlet i dybden. Interne stabsprofessionelle har altid været set som en gruppe af særlige institutionelle agenter (Scott, 2008) der arbejder få at implementere nye ideer fra deres særlige felter i flere af organisationernes undersystemer. Denne artikel udforsker dialektikken i denne dynamik, og hvordan nye områder som arbejdsmiljøledelse på den ene side åbner døren for at nye grupper af 'aktivister' og ildsjæle kommer indenfor virksomhedsporten (Dobbin, 2009; Lounsbury, 2001; Meyerson & Scully, 1995), men også anden side hvordan det også ofte er sådan, at allerede integrerede virksomhedsaktører som HR-konsulenter, data-eksperter eller spildevandskonsulenter skal forholde sig til arbejdsmiljøbegrebet som noget nyt for dem. Denne dobbelte proces skaber en dynamik i arbejdsmiljøfeltet af kerne- og periferiaktører i forhold til institutionen arbejdsmiljø. På denne måde kan man se hvordan organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne både foregår ved at skabe samlede stabsenheder med arbejdsmiljø og sikkerhed som hovedfor-

mål, og hvordan disse ofte tiltrækker en gruppe af 'omvendte'. Ydermere viser vi i artiklen hvordan arbejdet berører mange andre aktører i virksomhedens andre stabsafdelinger og operationelle funktioner som måske ikke på samme måde er kerneaktører med hensyn til arbejdsmiljøfeltets normative begreber og koncepter, men som sidder på nøgleroller i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Gennem en analyse af de refleksive positioner for institutionelt aktørskab viser vi hvordan denne dobbelthed skaber mulighed for fire forskellige refleksive positioner for forståelsen af arbejdsmiljøpraksis. For at eksemplificerer dette bruger vi arbejdsmiljøcertificering som et ideal-typisk eksempel på hvordan de forskellige refleksive positioner kan have betydning for den måde en ny praksis eller regulering gribes an på. Disse forskelle kan anskues herunder i firfoldstabellen. Det er vigtigt at sige at dette ikke er rigtige 'personer' men idealtyper på de positioner som eksperterne kan tage.

	'Tæt' institutionel orientering	'Fjern' institutionel orientering
'Strategisk' orientering	Certificering-som-fremskridt	Certificering-som-nødvendighed
'Operational' orientering	Certificering-som-kile	Certificering-som-fakta

Den første position 'Certificering-som-fremskridt' ser certificeringen som en rendyrket god ide for for arbejdsmiljøet på grund af den strategiske orientering, samt den tætte tilknytning til feltet. Position to 'Certificering-som-kile' ser i højere grad kritisk på selve effekten af certificeringen som arbejdsmiljøvirkemiddel på grund af den operationelle orientering, men ser det som en mulighed for at snakke arbejdsmiljø og bringe det ud på klinikker og fabriksgulve. Position tre 'Certificering-som-nødvendighed' ser certificeringen som en nødvendighed for virksomhedens omdømme og rygte, samt en god måde at håndtere et sæt af komplekse krav på, da det passer ind i andre systemer. Positionen er dog ikke særskilt reflektiv omkring arbejdsmiljø i forhold til andre fokusområder. Endelig er der 'Certificering-som-fakta' her er certificeringen et simpelt vilkår som man skal arbejde ind i den daglige praksis. Det er besluttet et andet sted, og da arbejdsmiljø ikke er en særskilt interesse i denne kasse, så er der

heller ikke nogen særskilt refleksion over, om dette er godt eller skidt for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

5. Projektets konklusioner, nyhedsværdi og implikationer for praksis

Igennem projektets analyser har vi vist hvordan de arbejdsmiljøprofessionelles midler og mål i arbejdsmiljøarbejdet er defineret gennem institutionelle logikker fra et bredere felt. Det vil sige institutionaliserede samlinger af både symboler, praksisser og strategier som har udviklet sig historisk i feltet gennem årtier, og som er til rådighed for individers meningsskabelse om arbejdsmiljø på virksomhedsplan. De har deres rødder i ganske forskellige opfattelser og teorier om roller, identitet, medarbejdere, ledelse og organisationer. Men de interne eksperter arbejde og arbejdsmiljøsyn er ikke udelukkende defineret af de institutionelle logikker der er til rådighed. De er reflektive aktører der danner mening om logikkens implementering og brugbarhed ud fra deres egne erfaringer, følelser og positioner. På denne måde er graden af institutionelt aktørskab i virksomhederne også forskelligt fra ekspert til ekspert.

Arbejdsmiljø er altså ikke en ting eller en samlet koncept for alle men har forskellige betydninger for forskellige aktører, alt efter hvilken linse man kigger på det igennem. Hvad der for den ene er et spørgsmål om demokrati og rettigheder, kan for den anden være et spørgsmål om trivsel og virksomhedens menneskelige ressourcer. Og hvad der for den ene handler om systematik og risikoafdækning, kan for den anden handle om kompetenceudviklende medarbejdersamtaler. Alt dette kan ses igennem de tre institutionelle logikker advocacy-logikken, compliance-logikken og commitment-logikken. Den historiske analyse viser samtidigt at de tre logikkens udvikling også er nært forbundet med den overordnede samfunds- og arbejdsmarkedshistorier i Danmark gennem de sidste halvtreds år, og at arbejdsmiljøet derfor også bliver et billede på den udvikling og de konflikter som har tegnet det.

Dette har en stor betydning for arbejdsmiljøarbejdets praksis i virksomhederne som artiklerne også viser. En stærk commitment logik i virksomheder kan betyde at man overser andre dele af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, hvis de ikke direkte har en effekt på virksomhedens produktivitet og medarbejderudviklingen. Eller alternativt, at en stærkt repræsenteret advocacy logik i sidste ende kan betyde, at arbejdsmiljøarbejdet på trods af gode intentioner forbliver i en 'sidevogn' og i en art modsætningsforhold til de mere centrale virksomhedssystemer som kvalitet, produktion eller HR. I yderste konsekvens kan en overstyrende compliance logik ligeledes lede til at opmærksomheden rettes mod begivenheder og problemer som passer ind i et audit-skema eller en risiko-vurdering (Hohnen & Hasle, 2011).

Dette er interessant for aktører og lovgivere i det bredere arbejdsmiljøfelt når nye lovgivningsinitiativer eller interventioner planlægges og sendes ud i verden. Forskning har vist at vores forståelser af virkemidlers effekt i organisationer ofte ikke kan forudsiges og planlægges effektivt (Cox, Taris, & Nielsen, 2010), og at samfundsmæssige interventioner på arbejdsmiljøområdet ofte har en meget begrænset effekt (Hasle, Limborg, & Nielsen, 2014). Helt centralt for at forbedre dette er, som et review fra 2012 viser, en større viden om den interne organisationskontekst som disse virkemidler implementeres i (Zanko & Dawson, 2012), samt de interne virksomhedsmekanismer som kan have indflydelse på effekten af et givent virkemiddel.

Dette projekt har leveret både konkret viden om disse virksomhedsinterne processer, samt om mulige teoretiske og metodiske rammer disse kan undersøges igennem. Dermed bidrager projektet også til at øge lovgivere og rådgiveres muligheder for, at forbedre programteorier for fremtidige interventioner og lovgivninger, ved at inddrage en stærkere kontekstforståelse i formuleringen af disse.

Ydermere bidrager vi gennem projektet også til arbejdsmiljøforskningen i Danmark med en gennemgående introduktion af begrebet 'organisationsfelt' i forhold til arbejdsmiljø. At forstå arbejdsmiljø som et felt både som et idemæssigt felt - en samling af institutionelle logikker, og som et relationelt felt – en samling af aktører med diverse relationer til hinanden, kan hjælpe med bedre at forstå hvordan politikker og nye interventionsmetoder spredes, hvem der spreder dem og hvordan de indvirker på den idemæssige komposition af feltet i sidste ende. Feltkonceptet hjælper os med at forstå hvad der sker med arbejdsmiljøfeltet når nye aktører som certificeringsbureauer, HR-konsulenter eller private arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder deltager i arbejdsmiljødiskussionen, eller når nye aktører som professionelle interne eksperter inddrages i praksis på organisationsniveau. Også denne viden er værdifuld når ny viden skal omsættes i konkrete lovgivningsinitiativer eller branchespecifikke forslag, og programteorien om disse interventioner skal formuleres.

Projektet bidrager endvidere også med dybere empiriske undersøgelser af udviklinger som har været teoretiseret igennem flere år inden for den danske arbejdsmiljøforskning. Her vil vi især pege på den tættere integration ind i centrale virksomhedssystemer – den såkaldte 'mainstreaming'-tendens, samt udviklingen hvor HR-afdelinger inddrages stadig tættere i arbejdsmiljøarbejdet. Begge tendenser har

været teoretiseret igennem et årti, men feltet har manglet både teoretiske instrumenter til at begribe udviklingen, og empiriske udviklinger af ditto. Projektet bidrager her med viden på begge fronter.

Endelig omfatter projektet en udforskning af de konflikter og modsætninger som opstår i arbejdet som intern arbejdsmiljøekspert i danske virksomheder. De interne arbejdsmiljøeksperter spiller en stadig vigtigere rolle for arbejdsmiljøindsatsen, i takt med at lovgivning og regulering i stigende grad bliver refleksiv og afhængig af virksomhedernes egen indsats. Disse eksperter er en blandet gruppe med forskellige relationer til arbejdsmiljøfeltet, og man kan således hverken konkludere, at professionaliseringen af arbejdsmiljøet er et udtryk for en fuldkommen rationalisering af arbejdsmiljøet, eller at de udelukkende fungerer som en slags skjulte agenter for arbejdsmiljøarbejdet inden i virksomhederne. Derimod viser projektet her, at denne balance er svært for eksperterne og at de efter bedste evne må jonglere medarbejdernes rettigheder, virksomhedens ve og vel og statens krav og normer og forsøge at skabe meningsfulde sammenhængende arbejdsmiljøindsatser der tilgodeser alle tre elementer. Dette er ingenlunde nemt eller enkelt, og det afføder da også, at de interne arbejdsmiljøeksperter adskiller sig i deres refleksive positioner som de arbejder ud fra. Det betyder også at man i virksomhederne både møder eksperter der deltager aktivt i feltet, går til konferencer, gå-hjem-møder og deltager i erfaringsnetværk, og som mener at arbejdsmiljø er deres 'kald' i arbejdslivet, mens man samtidigt i virksomhederne møder eksperter for hvem arbejdsmiljø blot er endnu en arbejdsopgave, og som ikke har en BST-fortid eller har deltaget i AM-konferencen eller andre eksterne arbejdsmiljøaktiviteter i en menneskealder. Arbejdsmiljøreguleringen i Danmark er unik på den måde, at man har et samlet arbejdsmiljøbegreb for alt hvad der relaterer sig til medarbejdernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladserne. Og i takt med integrationen og mainstreamingen ind i de store virksomhedsbureaukratier opstår der dermed en fare for, at en adskillelse mellem det fysiske og psyko-sociale arbejdsmiljø kan ske, hvor den førstnævnte i stigende grad ledes igennem standardiserede samlede ledelsessystemer (se (Pagell, Klassen, Johnston, Shevchenko, & Sharma, 2015), mens sidstnævnte i stigende grad ledes og samtænkes i tandem med HR-strategier og politikker.

Dette leder også til en sidste praksisimplikation fra projektet. Nemlig om tiden er moden til at diskutere en arbejdsmiljøuddannelse i Danmark. En uddannelse på masterniveau for arbejdsmiljøprofessionelle, der netop gør fremtidige interne arbejdsmiljøeksperter i stand til at veksle mellem direktionens parketgulve og fabriksgulvet. Mellem strategimøder på topplan og tavlemøder inden produktionsstart.

Med uddannede interne arbejdsmiljøeksperter der både er solidt forankret i de stærke danske arbejdsmiljøtraditioner, men samtidigt kan navigere i virksomhedspolitik- og strategi, kan vi fastholde et holistisk arbejdsmiljøbegreb i virksomhedernes arbejdsmiljøpraksis.

6. Publikationer og produkter fra projektet

Videnskabelige publikationer

- *Safe Hands: Institutional Dynamics of Work Environment Management* / Madsen, Christian Uhrenholdt. PhD Series: Faculty of Engineering and Science, Aalborg University (Antaget og godkendt dd. Link medfølger når afhandling udkommer endeligt på Aalborg University Press)
- *Commitment or Compliance?—Institutional logics of work environment management.* / Madsen, Christian Uhrenholdt; Hasle, Peter. Nordic Journal of Working Life Studies, Bind 7, Nr. 2, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18291/njwls.v7iS2.96688> Publikation: Tidsskriftartikel (<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/96688>)
- *Institutional actorhood: Intra-organizational experts in the face of institutional complexity.* / Madsen, Christian Uhrenholdt (2017) Paper optaget på EGOS Colloquium (European Group for Organizational Studies), Copenhagen, Danmark.
- *ORGANIZING THE WORKING ENVIRONMENT – THE ORGANIZATION OF WORKING ENVIRONMENT PROFESSIONALS IN SPECIALIST FUNCTIONS.* / Madsen, Christian Uhrenholdt. 2016. Abstract fra Nordic Working Life Conference, Tampere, Finland. Publikation: Konferenceabstrakt til conference

Andre Publikationer:

- *Tiden er inde til en arbejdsmiljøuddannelse for professionelle* / Madsen, Christian Uhrenholdt; Hasle, Peter. Kronik I Ingeniøren (Udkommer senere på året. Link vil medfølge ved publicering)

Videnskabelige præsentationer

- 2015: Præsentation på workshop for Center for Arbejdsmiljøindsatser og Virkemidler (CAVI)

Title: Institutionelle Logikker I Arbejds miljøarbejdet

- 2016: Præsentation ved the 8th Nordic Working Life Conference 2016, Tampere *Title: ORGANIZING THE WORKING ENVIRONMENT –INSTITUTIONAL LOGICS IN WORKING ENVIRONMENT SPECIALIST FUNCTIONS*
- 2017: Præsentation for ‘Work and Organization research group’ ved HIVA, KU Leuven, *Title: Professionalization and Integration: Organizational Work Environment Management*
- 2017: Præsentation af paper ved European Group for Organization Studies’ 33rd Colloquium 2017, *Titel: Institutional actorhood: Intra-organizational experts in the face of institutional complexity*

Præsentationer for praktikere

- 2015: Præsentation på Arbejds miljøkonferencen 2015 *Title: Institutionelle Logikker I Arbejds miljøarbejdet – Udvikling, Arbejds miljø eller Sikkerhed*
- 2015: Poster præsentation på Center for Arbejdslivs årskonference *Title: Nye virkemidler i virksomhedernes arbejds miljøarbejde*
- 2016: Præsentation på Epoxy-Konferencen arrangeret af Industriens Uddannelser *Title: Institutionelle Logikker I Arbejds miljøarbejdet – Udvikling, Arbejds miljø eller Sikkerhed*
- 2016: Præsentation på Arbejds miljøkonferencen 2016 *Titel: Arbejds miljøprofessionelle i store organisationer*
- 2017: Poster præsentation på Arbejds miljøforskningsfondens Årskonference *Titel: Institutionel kompleksitet og lokal praksis*

7. Bibliografi:

- Archer, M. S. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge University Press.
- Cox, T., Taris, T. W., & Nielsen, K. (2010). Organizational interventions: Issues and challenges. *Work & Stress, 24*(3), 217–218. <http://doi.org/10.1080/02678373.2010.519496>
- Dalpiaz, E., Rindova, V., & Ravasi, D. (2016). Combining Logics to Transform Organizational Agency: Blending Industry and Art at Alessi. *Administrative Science Quarterly, 61*(3), 347–392. <http://doi.org/10.1177/0001839216636103>
- Daudigeos, T. (2013). In Their Profession's Service: How Staff Professionals Exert Influence in Their Organization. *Journal of Management Studies, 50*(5), 722–749. <http://doi.org/10.1111/joms.12021>
- Dekker, S. W. A. (2014). The bureaucratization of safety. *Safety Science, 70*, 348–357. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2014.07.015>
- Dobbin, F. R. (2009). *Inventing Equal Opportunity*. Princeton University Press. Retrieved from <https://books.google.dk/books?id=GCAz25CZKoIC>
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K., & Suddaby, R. (2008). Introduction. In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational institutionalism* (pp. 1–46). Sage.
- Hale, A. (2014). Foundations of safety science: A postscript. *Safety Science, 67*, 64–69. <http://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.001>
- Hasle, P., Limborg, H. J., & Nielsen, K. T. (2014). Working environment interventions – Bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science, 68*, 73–80. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.014>
- Hasle, P., Møller, N., Refslund, B., Limborg, H. J., Nielsen, K. T., Bramming, P., & Seim, R. (2016). *Virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen - Afslutningsrapport fra Center for forskning i virkemidler og arbejdsmiljøindsatser (CAVI) Hasle, Peter - Møller, Niels - Refslund, Bjarke AU - Limborg, Hans Jørgen AU - Nielsen, Klaus T. AU.*
- Hasle, P., Seim, R., & Refslund, B. (2016). From employee representation to problem-solving - Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy (Forthcoming)*.
- Heinrich, H., Petersen, D., & Roos, N. (1980). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Hoffman, A. J. (1999). Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the U.S. Chemical Industry. *The Academy of Management Journal, 42*(4), 351–371. <http://doi.org/10.2307/257008>
- Hohnen, P., & Hasle, P. (2011). Making work environment auditable—A “critical case” study of certified occupational health and safety management systems in Denmark. *Safety Science, 49*(7), 1022–1029. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.12.005>

- Holt Larsen, H. (2014). Human Resource Management. In S. Vikkelsø & P. Kjær (Eds.), *Klassisk og Moderne Organisationsteori [Classical and Modern Organization Theory]* (pp. 589–612). København: Hans Reitzels Forlag.
- Kamp, A., & Nielsen, K. T. (2013). Management of Occupational Health and Safety. In Å. Sandberg (Ed.), *Nordic lights: Work, management and welfare in Scandinavia*. SNS Forlag.
- Lindström, S. (2016). “An army of our own”: Legitimizing the professional position of HR through well-being at work. *Scandinavian Journal of Management*, 32(4), 189–196.
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.scaman.2016.08.003>
- Lounsbury, M. (2001). Institutional sources of practice variation: Staffing college and university recycling programs. *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 29–56.
- Mahoney, J. (1999). Nominal, ordinal, and narrative appraisal in macrocausal analysis 1. *American Journal of Sociology*. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/10.1086/210139>
- Meyerson, D. E., & Scully, M. A. (1995). Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change. *Organization Science*, 6(5), 585–600. Retrieved from <http://www.jstor.org.zorac.aub.aau.dk/stable/2634965>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Møller Christiansen, J., & Limborg, H. J. (2005). *Private virksomheders håndtering af det psykiske arbejdsmiljø [Private companies handling of the psychosocial work environment]*.
- Neergaard, H. (2007). *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*. Samfundslitteratur. Retrieved from <https://books.google.com/books?id=L9iV8nL0BRMC&pgis=1>
- Pagell, M., Klassen, R., Johnston, D., Shevchenko, A., & Sharma, S. (2015). Are safety and operational effectiveness contradictory requirements: The roles of routines and relational coordination. *Journal of Operations Management*, 36, 1–14.
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2015.02.002>
- Pawlowska, Z., & Eeckelaert, L. (2010). *Mainstreaming OSH into business management*. Bruxelles.
- Provan, D. J., Dekker, S. W. A., & Rae, A. J. (2017). Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional. *Safety Science*, 98(Supplement C), 98–112. <http://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.006>
- Scheuer, S. (2014). Human Relations skolen. In S. Vikkelsø & P. Kjær (Eds.), *Klassisk og Moderne Organisationsteori [Classical and Modern Organization Theory]* (pp. 67–90). Hans Reitzels Forlag.
- Scott, W. R. (2008). Lords of the Dance: Professionals as Institutional Agents. *Organization Studies*, 29(2), 219–238. <http://doi.org/10.1177/0170840607088151>

- Seim, R., Møller, N., & Limborg, H. J. (2016). Professionelle og medarbejderrepræsentanter - nye roller i arbejdsmiljøarbejdet [Professionals and Employee Representatives - New roles in the working environment efforts]. *Tidskrift for Arbejdsliv [Journal for Working Life]*, 18(1), 18–33.
- Sewell, W. H. (1996). Historical Events as Transformations of Structures: Inventing Revolution at the Bastille. *Theory and Society*, 25(6), 841–881. Retrieved from <http://www.jstor.org/zorac.aub.aau.dk/stable/657830>
- Strandgaard Pedersen, J. (2014). Institutionel Teori. In S. Vikkelsø & P. Kjær (Eds.), *Klassisk og Moderne Organisationsteori [Classical and Modern Organization Theory]* (pp. 233–256). Hans Reitzels Forlag.
- Swuste, P., Gulijk, C. van, & Zwaard, W. (2010). Safety metaphors and theories, a review of the occupational safety literature of the US, UK and The Netherlands, till the first part of the 20th century. *Safety Science*, 48(8), 1000–1018. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2010.01.020>
- Thornton, P. H., Jones, C., & Kury, K. (2005). Institutional logics and institutional change in organizations: Transformation in accounting, architecture, and publishing. In C. Jones & P. H. Thornton (Eds.), *Transformation in Cultural Industries (Research In Sociology of Organizations vol. 23)* (pp. 125–170). Emerald Group Publishing.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective - A New Approach To Culture, Structure, And Process*. Oxford: Oxford University Press.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1970). Industrial Democracy in Norway. *Industrial Relations*, 9(2), 187–196. <http://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1970.tb00505.x>
- Wooten, M., & Hoffman, A. (2008). Organizational fields: Past, present and future. In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin-Andersson, & R. Suddaby (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational institutionalism*. SAGE Publications.
- Zanko, M., & Dawson, P. (2012). Occupational health and safety management in organizations: a review. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 328–344. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00319.x>
- Zilber, T. B. (2016). How Institutional Logics Matter: A Bottom-Up Exploration. In J. Gehman, M. Lounsbury, & R. Greenwood (Eds.), *How Institutions Matter!* (Vol. 48A, pp. 137-155–5). Emerald Group Publishing Limited. <http://doi.org/doi:10.1108/S0733-558X201600048A005>

