



**Oversættelse af sikkerhed –
udvikling af meningsfulde, involverende og målbare sikkerhedstiltag
i bygge- og anlæg**

Lars Peter Sønderbo Andersen, John Dam Scheuer, Jakob Arler, og Regine Grytnes

Titel	Oversættelse af sikkerhed – udvikling af meningsfulde, involverende og målbare sikkerhedstiltag i bygge- og anlæg.
Forfattere	Lars Peter Sønderbo Andersen ¹ , John Damm Scheuer ² , Jakob Arler ³ , Regine Grytnes ¹
Institutioner	¹ Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup, ² Vest-Arler, Aarhus ³ Roskilde Universitet, Roskilde
Udgiver	Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup,
Projekt afsluttet	Marts 2023
Udgivet	August 2023
Finansiel støtte	Arbejds miljøforskningsfonden, projektnummer 37-2019-03
Bedes citeret	Andersen, L.P.S., Scheuer J. D., Arler, J., Grytnes, R. (2023) Oversættelse af sikkerhed – udvikling af meningsfulde, involverende og målbare sikkerhedstiltag i bygge- og anlæg. Slutrapport. Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup,

Indhold

1. Forord	4
2. Resume	5
3. English summary.....	7
4. Baggrund	10
5. Formål	11
6.0. Projektets design og metodiske tilgang	12
7. Projektets teoretiske baggrund.....	13
7.1. Forskellige perspektiver.....	13
7.2. Meningsfuldhed via inddragelse	17
8. Faser i udvikling af 'oversættelsesmetode'	18
9.0. Materiale og metode.....	21
9.1 Deltagende virksomheder	21
9.2. Deltagende arbejdsmiljøfolk, formænd og timelønnede medarbejdere	21
9.3. Data i projektet.....	22
10. Udviklingsprocessen	23
<i>Plads 1</i>	23
<i>Plads 2</i>	26
<i>Plads 3</i>	29
<i>Plads 4</i>	32
10.2 Afprøvning af udviklet metode og undersøgelse af effekt (plads 5-8).....	34
11. Samlet vurdering af udvikling og afprøvning	40
12. Diskussion.....	43
13. Konklusion.....	50
14. Perspektivering	52
15. Bilagsoversigt	52

16 Publikationer	53
17 Formidlingsoversigt	53
18 Referencer	53

1. Forord

Denne rapport sammenfatter resultaterne fra udviklingsprojektet *Oversættelse af sikkerhed – udvikling af meningsfulde, involverende og målbare sikkerhedstiltag i bygge- og anlæg gennemført* i perioden 2020-2023. Projektet har haft til formål at udvikle en 'oversættelsesmetode' til at løse sikkerhedsproblemer i bygge og anlægsbranchen baseret på principper fra oversættelsesteori. Oversættelsen skulle resultere i nye meningsfulde tiltag til at forbedre sikkerhedspraksis og reducere ulykker i bygge- og anlægsbranchen.

Projektet er gennemført af Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup i samarbejde med RUC, Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv ved lektor John Damm Scheuer og konsulent Jakob Arler.

Der skal lyde en stor tak til de timelønnede medarbejdere, arbejdsmiljøprofessionelle og ledere på projektets deltagende byggepladser, som har stillet deres tid til rådighed i forbindelse med interview, onboardingmøder og observationer. Denne åbenhed er afgørende for forskningen, og for at vi i fællesskab kan mindske risikoen for ulykker i bygge- og anlægsbranchen.

Projektet er finansieret af Arbejds miljøforskningsfonden (projekt nr. 37-2019-030).

Med denne rapport håber vi, at oversættelsesmetoden – og tankerne bag - kan være medvirkende til at understøtte arbejdspladser og arbejdsmiljøprofessionelle i arbejdet med at forebygge arbejdsulykker gennem bedre dialog og forståelse for forskellige sikkerhedsperspektiver.

Herning, august 2023

2. Resume

Bygge- og anlægsbranchen, både i Danmark og udlandet er udfordret af forholdsvis mange arbejdsulykker sammenlignet med andre brancher. Den forhøjede ulykkesrisiko har ført til et øget fokus i branchen på at skabe arbejdsmiljøforbedringer, der kan højne sikkerhed og sikkerhedskultur i branchen. I den forbindelse er der sket en større professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, og samtidigt er der også indført diverse metoder og tiltag, der konkret skal forbedre sikkerhed og sikkerhedskultur ved at integrere en flerhed af metoder i arbejdsmiljøarbejdet. Samtidigt viser forskning, at det professionaliseringen af sikkerhedsarbejdet med mere systematik og fokus på de formelle aspekter af sikkerhedsarbejdet kan opleves afkoblet fra, og som en forhindring for, udførelsen af de daglige opgaver i branchen, specielt set fra de faggruppers side der er tættest på det udførende arbejde. Forskellige faggrupper kan opleve forskellige behov for tiltag, og have forskellige opfattelser af og definitioner på, hvad sikkerhed er, og behovet for 'større sikkerhed' kan derfor ikke altid overkommes ved bedre implementering og overholdelse af tiltag og krav. Snarere kan der være tale om at disse sikkerhedstiltag behøver en bedre 'oversættelse' for, at der sker en reel implementering af planlagte sikkerhedstiltag.

Det overordnede formål med dette projekt er derfor at udvikle en metode til oversættelse af sikkerhed i bygge -og anlægsbranchen baseret på principper fra oversættelsesteori og medarbejderinddragelse. Metoden til oversættelse af sikkerhed skal konkret hjælpe med at oversætte arbejdsmiljølovgivningen til meningsfulde tiltag med henblik på at få en bedre sikkerhed og arbejdsmiljø på pladsniveau. Projektets formål er endvidere at afprøve metoden og undersøge hvorvidt, og hvordan, metoden virker.

Materiale og metode

Der deltog i alt 3 bygge- og anlægsvirksomheder, og i alt 9 mindre byggepladser, som blev kontaktet direkte via deres arbejdsmiljøchef eller arbejdsmiljødirektør med henblik på deltagelse i projektet. Projektet var bygget op omkring en interaktiv proces, der vekslede mellem kortlægning af sikkerhed og arbejdsmiljø, udvikling, afprøvning og justering af metoder og tiltag, og afslutningsvis en evaluering af metodeudviklingsprocessen.

Resultater

På baggrund af ovennævnt iterative proces er der udviklet en oversættelsesmetode til oversættelse af sikkerhed, som tager udgangspunkt i, at det er formændene på byggepladserne der er facilitatorer

for oversættelsen. Oversættelsesmetoden er en trindvis refleksionsproces, der består af identificering af en sikkerhedsudfordring, eller et sikkerhedstiltag, som der er uenighed om, eller der ikke fungerer, inddragelse af baggrundsviden om oversættelsesproblemer, der kan have udgangspunkt i forskellige perspektiver i sikkerhedsarbejdet, udvælgelse af tiltag til at forbedre sikkerhed, som kan have forskellige niveauer af oversættelse i sig (kopiere fra andre, hvis problemet ligner andres eller tidligere problemer; oversætte problemet så der fremkommer et nyt fokus; eller forhandle en løsning hvor man eksempelvis i en kort periode tilsidesætter en regel, for at kunne gennemføre en opgave).

Metoden er afprøvet på fem case byggepladser, via onboarding-møder på byggepladserne (onboarding møde er et møde på byggepladsen hvor teori og metode præsenteres).

Afprøvningen af oversættelsesmetoden fungerede tilfredsstillende i forhold til at afholdelse af onboarding møderne, men det lykkedes ikke i nævneværdigt omfang at anvende eller implementere oversættelsesmetoden i praksis. Det skyldes blandt andet, at det var svært for deltagerne at identificere sikkerhedsproblemer eller sikkerhedstiltag i værksat af virksomheden, eller som de var pålagt qua lovgivning, som de var uenige i. Dermed var det ikke muligt at udarbejde nye tiltag til at imødegå disse problemer, som der kunne arbejdes videre med ude på pladsen. Til trods for at metoden i teorien gav mening, og at der generelt opleves at være uenighed om sikkerhed, var det vanskeligt at implementere (oversætte) oversættelsesmetoden i praksis.

Diskussion

Onboardingmødet, hvor oversættelsesmetoden blev præsenteret og diskuteret, gav ifølge formændene god mening, men det viste sig at være svært for dem i det forum at identificere sikkerhedsproblemer, som de kunne arbejde videre med. Der er noget, der tyder på, at hvis resultaterne fra onboarding møderne skal transformeres (kopieres, oversættes, forhandles) og implementeres til konkrete tiltag i praksis, så kræver det en lang tættere opfølgning og sparring af formændene end planlagt i projektet. Trods den manglende implementering, og deraf følgende manglende erfaring med at bruge oversættelsesmetoden i praksis, mener vi ikke, at det er projektets teoretiske afsæt – oversættelsesteorien – der er forkert, men at det netop handler om mangelfuld opfølgning og faciliteringen fra projektgruppens side. Dette skyldes primært, at det ville kræve mere tid og flere ressourcer at få metoden implementeret i daglig praksis. Resultaterne fra projektet peger endvidere på et behov for at bedre integration imellem de rationelle/logiske og

relationelle/intuitive perspektiver på sikkerhed i forhold til konkrete sikkerhedssituationer på byggepladserne. Arbejdet med sikkerhed kan med fordel bygges ind i konkrete lokale situationer, hvor der fx ud fra en tegning diskuteres, hvilke arbejdsopgaver, der skulle løses den dag og hvilke sikkerhedsproblemer, der så kunne udledes af det, som der skulle tages hensyn til. Her kunne formand og timelønnede medarbejdere mødes og drøfte arbejdsopgaver og sikkerhed omkring tegningen.

Oversættelsesmetoden er til dels en 'sproglig' metode med fokus på at få forskellige perspektiver på sikkerhed frem. En bedre implementering vil kræve at der skabes en lokal forankret "dialog-arena", hvor formændene kan samtale om dagens planer og dertil relaterede sikkerhedsproblemer (fx omkring en tegning) på en mere inddragende måde. Endvidere kan der peges på, at hvis formænd i forbindelse med formandsuddannelsen blev trænet grundigt i at anvende den i projektet udviklede forståelse af oversættelse, kunne det måske bidrage til en højere grad af sammentænkning af de to perspektiver på sikkerhed. De fornødne oversætter-kompetencer - dvs. evne til at oversætte imellem den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgang til sikkerhed - kunne så forsøges opkvalificeret igennem formandsuddannelse eller relevante efteruddannelsestiltag.

3. English summary

The construction industry, both in Denmark and abroad, faces relatively higher rates of workplace accidents compared to other industries. This increased risk of accidents has led to a greater focus in the industry on creating improvements in the working environment to enhance safety and safety culture. As a result, there has been a significant professionalization of occupational safety work, and various methods and measures have been introduced to concretely enhance safety and safety culture by integrating multiple approaches into the occupational safety work.

At the same time, research indicates that the professionalization of safety work, with more systematic and formal focus, can be perceived as disconnected from and even hindering the execution of daily tasks in the industry, particularly from the perspective of those working directly in the field. Different professional groups may have different needs for interventions and may have varying perceptions and definitions of what safety means. Therefore, the pursuit of "greater safety" may not always be achieved simply by better implementation and adherence to measures and regulations. Instead, there may be a need for better 'translation' of these safety measures to ensure genuine implementation of planned safety initiatives.

The overall purpose of this project is, therefore, to develop a method for translating safety in the construction industry, based on principles from translation theory and employee involvement. The safety translation method aims to help translate occupational safety legislation into meaningful measures to achieve better safety and working conditions at the operational level. The project's further objective is to test the method and examine its effectiveness and how it works.

Materials and Method:

The project involved three construction companies and a total of nine smaller construction sites, which were directly contacted through their occupational safety managers or directors for participation in the project. The project was structured around an interactive process that involved mapping safety and working conditions, developing, testing, and adjusting methods and measures, and finally, evaluating the method development process.

Results:

Based on the iterative process mentioned above, a translation method for safety has been developed, which involves site supervisors serving as facilitators for the translation. The translation method is a step-by-step reflective process that includes the identification of a safety challenge or measure where there is disagreement or ineffectiveness, incorporation of background knowledge about translation problems stemming from various perspectives in safety work, and selecting measures to improve safety with different levels of translation (copying from others if the problem resembles others' or previous problems; translating the problem to bring out a new focus; or negotiating a solution, such as temporarily setting aside a rule to complete a task).

The method was tested on five case construction sites through onboarding meetings at the construction sites.

The testing of the translation method worked satisfactorily concerning the onboarding meetings, but there was limited success in applying or implementing the translation method in practice. This was primarily because participants found it difficult to identify safety issues or safety measures imposed by the company or mandated by legislation that they disagreed with. As a result, it was not possible to develop new measures to address these issues that could be worked on at the site. Despite the

method making sense in theory and general acknowledgment of disagreement about safety, implementing (translating) the method into practice proved challenging.

Discussion:

The onboarding meeting, where the translation method was presented and discussed, made sense according to the site supervisors. However, it was challenging for them in that forum to identify safety issues that they could work on further. This suggests that if the results of onboarding meetings are to be transformed (copied, translated, negotiated) and implemented into concrete measures in practice, it would require much closer follow-up and support from the project group than initially planned. Despite the lack of implementation and subsequent lack of experience using the translation method in practice, we do not believe that the project's theoretical basis - translation theory - is incorrect. Instead, it highlights the need for better integration between rational/logical and relational/intuitive perspectives on safety concerning specific safety situations on construction sites.

Working on safety can benefit from being integrated into specific local situations where, for example, tasks are discussed based on a drawing, and safety issues arising from it are taken into consideration. This could involve a meeting between supervisors and workers to discuss tasks and safety related to the drawing.

The translation method is, to some extent, a 'linguistic' method focused on bringing different perspectives on safety to the forefront. A better implementation would require creating a locally anchored "dialogue arena" where supervisors can discuss daily plans and related safety issues (e.g., related to a drawing) in a more inclusive way. Additionally, training supervisors in the understanding of translation developed in the project could contribute to a better integration of the two perspectives on safety. Developing the necessary translation skills - the ability to translate between the rational/logical and relational/intuitive approaches to safety - could be attempted through supervisor training or relevant further education initiatives.

4. Baggrund

Bygge- og anlægsbranchen, både i Danmark og udlandet, er udfordret af forholdsvis mange arbejdsulykker sammenlignet med andre brancher [1-3]. Arbejdsmiljøloven har til formål at understøtte et sikkert og sundt arbejdsmiljø på danske virksomheder og at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse arbejdsmiljøudfordringerne med hjælp fra arbejdsmarkedets organisationer og Arbejdstilsynet. Arbejdsmarkedets organisationer har på den baggrund udarbejdet en række vejledninger og information, som er tilgængelige for virksomhederne. Men mange af byggebranchens karakteristika, så som byggeriets kompleksitet og foranderlighed [4-6], udbudsstrukturer og konkurrenceforhold [7] og ledelse og ansættelsesforhold [8, 9], kan være medvirkende til at vejledninger og information ikke altid har den tiltænkte effekt, og ikke er i stand til at reducere de vedvarende høje ulykkesincidenser i branchen.

Den forhøjede ulykkesrisiko har dog ført til et øget fokus på og ønske om i branchen at skabe arbejdsmiljøforbedringer og højne sikkerhed og sikkerhedskultur, både ved at professionalisere arbejdsmiljøarbejdet, og ved at integrere en flerhed af metoder i arbejdsmiljøarbejdet. Mange store bygge- og anlægsvirksomheder samt bygherrer har gjort en stor indsats for at omsætte arbejdsmiljøloven og arbejdsmiljøviden til sikrere praksis ved blandt andet at indføre større systematik i sikkerhedsarbejdet [7, 10]. Dette har medført et øget fokus på systematiske audits eller risikovurderinger [11]. Trods dette har det vist sig svært at knække ulykkeskurven i branchen

Samtidigt viser forskning, at det systematiske og formelle sikkerhedsarbejde kan opleves afkoblet fra, og som en forhindring for, udførelsen af de faglige opgaver [12-14]. Ofte er det systematiske sikkerhedsarbejde baseret på formaliseret og til dels videnskabelig viden, og for dem, hvor praktisk forankret viden er tæt knyttet til håndværkets udførelse, kan det professionaliserede arbejdsmiljøarbejde fremstå afkoblet fra virkeligheden [8, 13, 15]. Hvorvidt sikkerhedstiltag opleves meningsfulde, kan derfor afhænge af de enkelte medarbejdergrupperes viden, erfaringer, sociale identitet og rolle i virksomheden. Faggruppernes forskellige opfattelser af, og definitioner på sikkerhed, og vurdering af om sikkerhedstiltag giver mening, kan derfor ikke altid overkommes ved bedre implementering af allerede eksisterende tiltag, men der kan være tale om at disse tiltag behøver en 'oversættelse' for at der sker en reel implementering [16].

Oversættelsesteorier beskriver en proces, hvor der er fokus på en bedre oversættelse af sikkerhedstiltag til den lokale kontekst, så der bliver et bedre sammenhæng mellem det problem, der

skal løses og det tiltag man iværksætter for at løse problemet [16, 17]. En bedre effekt af sikkerhedstiltag vil derfor kræve mere fokus på forskellige gruppers opfattelse af det problem, der skal løses, og på at skabe forståelse for de forskellige former for viden, der findes om det aktuelle problem. De løsninger eller tiltag, der iværksættes i forhold til problemet, vil dermed kunne fremstå mere meningsfulde på alle niveauer i organisationen [16-18]. Etablering af meningsfuldhed kræver dog en proces, der formidler/oversætter mellem forskellige aktører; arbejdsmiljøloven og sikkerhedsprofessionelles viden om sikkerhed og håndværkernes opfattelse af disse forhold, da det er afgørende for at opnå en fælles forståelse og enighed om løsning. Denne oversættelsesproces skulle, teoretisk set, sikre, at forskellige opfattelser og løsninger i forhold til lokale risici, har opbakning og giver mening for alle involverede.

På denne baggrund bygger projektet på den antagelse, at en større forståelse for de forskellige perspektiver og opfattelser af sikkerhed samt en oversættelse af disse forskellige perspektiver og opfattelser kan være medvirkende til en bedre implementering af eksisterende indsatser.

5. Formål

Det overordnede formål er derfor at udvikle en metode til oversættelse af sikkerhed med henblik på at være medvirkende til at løse sikkerhedsproblemer i bygge -og anlægsbranchen baseret på principper fra oversættelsesteori og medarbejderinddragelse. Formålet er at udvikle en metode til at oversætte arbejdsmiljølovgivningen til meningsfulde tiltag på de enkelte pladser. Oversættelsen skal resultere i nye meningsfulde tiltag, der skal forbedre sikkerhedspraksis og reducere ulykker i bygge- og anlægsbranchen. Projektets formål er endvidere at afprøve metoden og undersøge hvorvidt, og hvordan, metoden virker.

Specifikt undersøger vi følgende forskningsspørgsmål:

- 1) Hvilke problemer i sikkerhedsarbejdet oplever ledere og de timelønnede medarbejdere, og relaterer disse problemer sig til udfordringer med at omsætte Arbejdsmiljøloven, så den giver mening på byggepladsen?
- 2) Hvordan kan sikkerhedstiltag udvikles, så de opfylder lovgivningen og samtidig er meningsfulde og brugbare for alle på byggepladsen ift ønskede mål for sikkerheden?
- 3) Hvilken effekt har de afprøvede tiltag på de ønskede forandringer (fx. mere meningsfulde tiltag ift sikkerhed, større inddragelse, bedre sikkerhedspraksis)?

6.0. Projektets design og metodiske tilgang

Udviklingsprojektet blev designet til at være en tilpasset udgave af det effektdrevne participatoriske design [19, 20] i form af detaljerede multicasesstudier. I dette design gøres udviklingsprocessen afhængig af, at deltagerne (plads 1-8) er aktive deltagere, og at de er med til at definere, hvilke effekter, som de ønsker at opnå ift sikkerhed. Samtidig er de involveret i at producere de data, metoden skal udvikles på baggrund af. At metoden er effektdrevet handler i dette projekt ikke om at måle statistisk signifikante effekter, men at vurdere udviklingen og afprøvningen på baggrund af, hvad deltagerne ønsker at opnå (effekt) via en flerhed af metoder (triangulering), der tilvejebringer en 'thick descriptions' [21] af selve afprøvningen og den kontekst den foregår i. Designet forankrer udviklingen og afprøvning af metoden i den empiriske virkelighed, som den foregår i, og dermed tages der hensyn til sociale strukturer og relationer på arbejdspladsen [2, 8, 22, 23]. Det er afgørende at undersøgelsens design tilpasses branchen, da ledelses- og medarbejderinvolvering ifm arbejdsmiljøforbedringer er af stor betydning [24, 25]. Samtidig kan det være vanskeligt at gennemføre involverende metoder i bygge og anlæg, da branchen er kendetegnet ved at der gennem en byggeproces er en stor udskiftning af medarbejdere og ledere, og at risikofaktorer konstant ændres som byggeprocessen skrider frem [2, 26-28]. Det er samtidigt de samme forhold, der gør, at det er vanskeligt at gennemføre forskningsprojekter med et case/control design i branchen [29, 30]. I projektet har vi forsøgt at tage hensyn til disse forhold i udviklingen og afprøvningen for at opnå større deltagelse, forankring, og forandring.

Dernæst har vi identificeret en række elementer og indsatser, som vi ud fra teorien om oversættelse [31] mener er afgørende i udviklingen og afprøvningen af en metode til at oversætte arbejdsmiljølovgivningen/sikkerhedsregler til meningsfulde tiltag i forhold til de udfordringer, som de forskellige aktører oplever på pladsen. Med andre ord har vi villet udvikle en metode til at identificere udfordringer, der har med manglende oversættelse at gøre, og blive enige om, hvad de forskellige aktører ønsker at opnå og hvilke tiltag, som de tror, kan gøre noget ved dette.

På baggrund af ovennævnte udarbejdede vi en operationalisering af oversættelse af sikkerhed med følgende virksomme elementer:

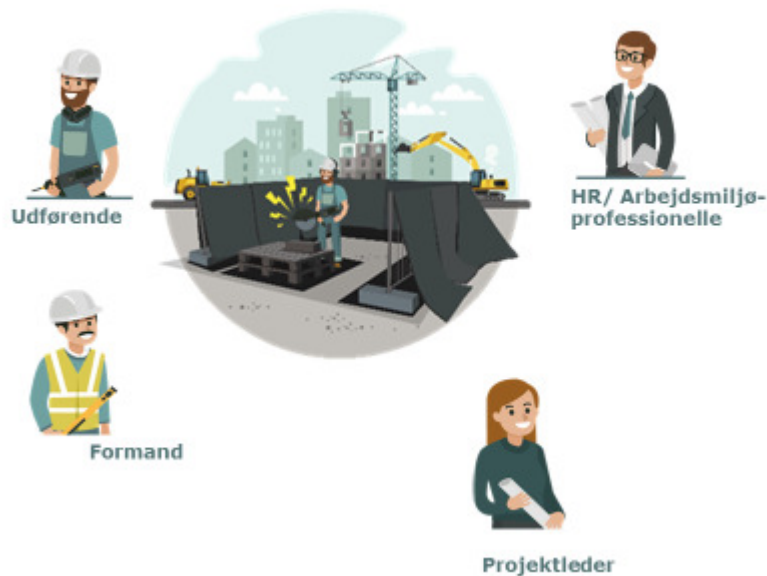
- Timelønnede medarbejdere og formænd/projektledere får viden om, hvad det betyder for sikkerhed, at forskellige grupper har forskellige opfattelser og perspektiver på sikkerhed og løsninger, og at det får betydning for samarbejdet om sikkerhed.

- Der iværksættes en proces på et møde – fra nu kaldet onboardingmøde - med at identificere sikkerhedsudfordringer på pladsen, som parterne er enige om at arbejde med for at opnå fælles forståelse for hvad der skal til for at forbedre sikkerheden.
- De bliver enige om, og i stand til, at vurdere hvilke tiltag de skal iværksætte (kopiere, oversætte eller forhandle).
- Efterfølgende løbende evaluering og justering af tiltag for at opnå den ønskede effekt i praksis.

7. Projektets teoretiske baggrund

7.1. Forskellige perspektiver

Tidligere forskning har identificeret to divergerende opfattelser af sikkerhed og risiko: 1) en rationel, logisk tilgang baseret på formaliseret viden, og 2) en relationel, intuitiv opfattelse af sikkerhed, der i højere grad er baseret på uformel, erfaringsbaseret viden [13, 14]. Endvidere har tidligere forskning fundet, at sikkerhedsopfattelser er knyttet til faglig baggrund og uddannelse, og at disse også har at gøre med graden af nærhed til det praktiske arbejde på pladsen [12]. Det betyder, at sikkerhed og risici er meget konkret for håndværkere og mere abstrakt for arbejdsmiljøprofessionelle og ledelse.



Figur 1: Illustration af forskellige videns- og sikkerhedsperspektiver på en byggeplads

Ovenstående (Figur 1) illustrerer, hvordan de forskellige opfattelser og perspektiver på sikkerhed, blandt andet er defineret ved, hvor tæt man er på selve byggeriet på byggepladsen. I byggeprojekter er der et løbende samarbejde og koordinering om produktion og sikkerhed, da projekterne er i konstant forandring, både mht. ændrede og nye arbejdsopgaver [32], byggeriets kompleksitet og foranderlighed [4, 5, 33], og udbudsstrukturer og ledelses- og ansættelsesforhold [9]. Dette gør, at forebyggelsestiltag skal justeres løbende [2] og samtidig skal disse koordineres mellem mange forskellige aktører på byggepladsen.

De forskellige sikkerhedsopfattelser fremgår af nedenstående tabel.

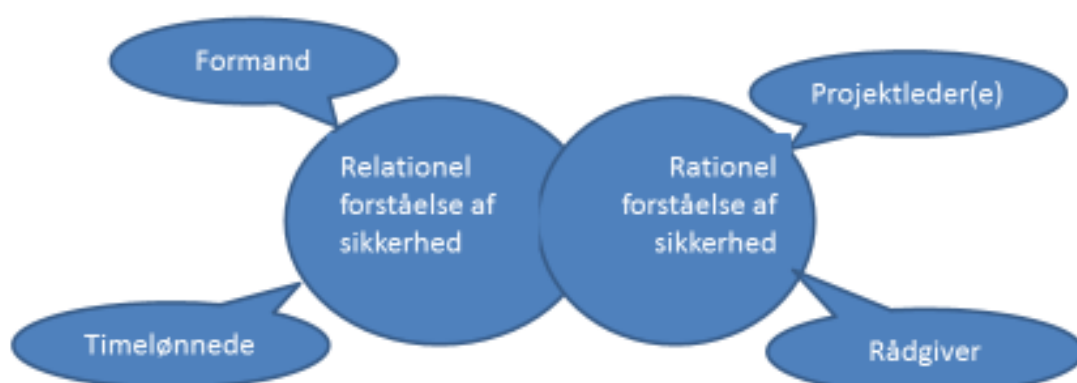
	Rationel, logisk opfattelse [14, 34]	Relationel, intuitiv opfattelse [14, 34]
Opfattelser af sikkerhed	Sikkerhed findes, når risici minimeres	Sikkerhed findes, når der er trygge samarbejdsrelationer, og problemerne løses på pladsen med det samme
Årsager til ulykker	Manglende planlægning fører til, at risici tages med udførelsen + regler ikke overholdes	Hændelige uheld, manglende omtanke og for stramme tidsplaner
Risikoopfattelse	Risici er kendte, og kan identificeres på forhånd	Risici identificeres i den konkrete situation på baggrund af konkret viden og erfaring
Forebyggelse af ulykker	Ved at regulere/ minimere risici kan ulykker forebygges. Viden om risici fra formel viden opnået gennem uddannelse og statistiske analyser Lære af fejl	Gode samarbejdsrelationer. Ulykker forebygges ikke ved at identificere fejl, men ved at rette fejl med det samme og komme videre

Tabel 1: Oversigt over forskellige opfattelser af sikkerhed

Som det kan ses af ovenstående tabel 1, så vil en rationel, logisk opfattelse af risici og sikkerhed basere forebyggelsestiltag på fakta-viden opnået gennem statistiske analyser af ulykker og viden (abstrakt viden) om risici opnået gennem uddannelse for på den baggrund at regulere og minimere

risici, hvorved der opnås sikkerhed. Modsat vil relationel, intuitiv opfattelse af risici og sikkerhed basere forebyggelsestiltag på konkrete situationer og konkret erfaring og bruge den til at rette fejl med det samme og komme videre, hvorved sikkerhed opnås, når der er trygge samarbejdsrelationer, og problemerne løses på pladsen med det samme. Det kan blandt andet betyde, at arbejdsmiljøkoordinatoren ikke tænker sikkerhed som en her og nu-situation, men som en del af en længere planlægning. Samtidig er det vigtigt for de timelønnede medarbejdere, at opståede problemer løses umiddelbart, da de ofte arbejder på akkord. Dermed er det afgørende, at formanden som nærmeste ledelse er til stede og praktiserer en form for samarbejde, der bevirker at sikkerhedsproblemer, der opstår undervejs, løses på en måde, der kan understøtte samarbejde og tillid i samarbejdet om sikkerhed. Det vil sige et samarbejde, der bygger på fælles forståelse, og som inddrager både rationelle og relationelle opfattelser af sikkerhed, og som dermed kræver forskellige former for oversættelse mellem disse.

Oversættelsesindsatsen kan være forskellig afhængig af i hvilket omfang sociale grupperinger deler fælles opfattelser og værdier i denne undersøgelse hvorvidt grupperingerne deler fælles forståelse af sikkerhed og risici [31]. På en byggeplads kan der være sammenfald af opfattelser fx af sikkerhed og risici mellem timelønnede medarbejdere og formænd, mens de hierarkiske positioner oftest er ulige. Det er her at oversættelsesteorien kan være relevant.



Figur 2: Illustration af de forskellige opfattelser af sikkerhed, der kan være på en byggeplads. Der er mulighed for fælles forståelse (hvor cirkler overlapper hinanden), men også divergerende opfattelser

Der findes forskellige former for oversættelse af viden afhængig hvilken grad af sammenfald der er i forskellige aktørers opfattelser af sikkerhed og man kan aktivere ny viden/ideer/løsninger på forskellige måder. Følgende tre eksempler kan illustrere hvordan og hvornår forskellige former for 'oversættelse' kommer i spil – her eksemplificeret med forskellige typer aktører fra en byggeplads:

For det første, hvis man har en situation, hvor timelønnede medarbejdere og formand deler fælles opfattelse af sikkerhed, og de dermed har en fælles forståelse, så kan ny viden eller tiltag overføres forholdsvis nemt fra en kontekst til en anden (fra plads til plads).

2. Hvis timelønnede medarbejdere og arbejdsmiljøkoordinator ikke deler fælles opfattelse af sikkerhed: Viden skal oversættes og gøres relevant i ny kontekst.

3. Hvis timelønnede medarbejdere og central arbejdsmiljøafdeling har forskellige interesser i forhold til sikkerhed: Viden skal forhandles, og der skal afgøres om der er rum til denne forhandling.

Ad 1: Hvis underentreprenør og formand deler fælles forståelse og viden om sikkerhed, kan sikkerhedsviden kommunikeret direkte fra underentreprenør og formand, og tilbage, og de vil umiddelbart have den samme forståelse af, hvad de mener.

Ad 2: Hvis en underentreprenør og arbejdsmiljøkoordinator ikke deler fælles forståelse af sikkerhed og hvis sikkerhedsviden fra arbejdsmiljøkoordinatoren er ny for underentreprenøren eller underentreprenørens opfattelse af, hvad der udgør sikkerhed ikke er i tråd med koordinatorens opfattelse, nødvendiggør dette en oversættelse af sikkerhed og risici. For at opnå fælles forståelse kræves en proces, hvor forskelle i perspektiver og opfattelser udforskes og undersøges, således at der kan indgås aftaler om nye fælles forståelser af, hvad sikkerhed 'er' på pladsen, og hvordan det opnås.

Ad 3. Hvis en underentreprenør og hovedentreprenør har forskellige opfattelser af sikkerhed, og dette eksempelvis bunder i forskelle i interesser (fx økonomiske eller tidsmæssige) skal forståelse af sikkerhed og risici oversættes gennem en forhandling af, hvordan forskellige elementer skal vægte i forhold til, hvad det betyder for sikkerhed.

Oversættelsesprocessen vil dog blive påvirket af de lokale forventninger i forhold til kommunikation, magt og involvering. På arbejdspladser med lav magt distance forventes involvering og dialog, mens løsning af problemer på arbejdspladser med høj magtdistance vil være

præget af mindre involvering og mindre dialog. Det er vigtigt at være opmærksom på, at viden produceret i én kontekst kan skabe negative effekter i en anden sammenhæng og derfor skal forhandles i den nye kontekst. Parterne kan bruge kommunikation og forhandling til at indgå generelle aftaler. Dialogen og forskellige fortolkninger og interesser kan bruges som et læringsredskab under processen [31].

Deltagere	Tolkning	Fælles løsninger
Samme forståelse og opfattelse af sikkerhed	Fælles viden og forståelse: Enighed om fx at støj er forstyrrende og hvordan der kan gøres noget ved det	Samme viden, så vi kopierer løsninger fra tidligere situationer til den aktuelle
Forskellig forståelse af sikkerhed	Forskellig forståelse og viden: Uenighed om hvordan støj skal forstås: Støj er et vilkår i produktionen over for at støj er forstyrrende.	Forskellig viden, så skabe forståelse af hvad der egentlig er problemet.
Perspektiverne er hierarkisk ulige	Nogle perspektiver vigtigere end andre: Det er vigtigere at opretholde produktionen end at gøre noget ved støjen	Uenighed, kræver forståelse, prioritering og forhandling for at finde fælles løsning

Tabel 2: Oversigt over forståelse, tolkninger og hvordan der kan opnås en fælles løsning

7.2. Meningsfuldhed via inddragelse

Inddragelse både af de timelønnede medarbejdere og formænd, og af arbejdsmiljøafdelinger er vigtig, da involvering vil øge sandsynligheden for, at de iværksatte initiativer vil være brugbare, give mening i praksis og bæredygtige over tid, samt at de vil kunne ændres og tilpasses, så de giver den ønskede effekt [35]. Inddragelsen kan gøres som en del af udviklingsprocessen ved deltagerne er med til at definere, hvilke mål, som de ønsker at opnå i forhold til sikkerhed i et participatorisk effektdreven design [19].

Det er derfor vigtigt at involvere alle parter fra problemidentificering til forslag til afprøvning og justering i praksis. Denne involvering kan øge de deltagende parter opfattelse af ejerskab til den udviklede oversættelsesmetode og dermed bidrage til at sikre engagement og implementering på pladsen [36, 37].

I det følgende beskrives udviklingen af en metode til oversættelse af sikkerhed med henblik på at løse sikkerhedsproblemer i bygge -og anlægsbranchen baseret på principper fra oversættelsesteori og medarbejderinddragelse samt teori om effektdrevet design.



8. Faser i udvikling af 'oversættelsesmetode'

For at opfylde projektets formål om at udvikle en metode til oversættelse af sikkerhed samt at afprøve metoden og undersøge hvorvidt, og hvordan, metoden virker, blev projektet gennemført i to overordnede, dog iterative, faser: Første fase af projektet blev gennemført som en idé- og udviklingsproces med afprøvning af en pilot i virksomhed 1, og anden fase af projektet blev gennemført med en afprøvning af metoden og undersøgelse af effekt i virksomhed 2 og 3.

I den første fase (idé- og udviklingsproces) foregik udvikling af elementerne i metoden på baggrund af indledende deltagerobservation og interview og samtaler med formænd og timelønnede medarbejdere på den første plads (ud af fire pladser i Virksomhed 1) samt efterfølgende diskussioner internt i forskergruppen og med projektets branchespecifikke referencegruppe. I denne del blev det afklaret hvilke metoder, der kunne anvendes til at identificere 'oversættelsesproblemer' relateret til sikkerhed, samt hvilke metoder vi ville afprøve til at gennemføre tiltag, som kunne påvirke oversættelsesproblemerne positivt. Tiltagene skulle kunne gøres på en måde, så de effekter eller resultater, som vi ønskede at opnå, blev defineret, og vi aftalte, hvilke metoder, som vi skulle anvende til at måle om de indsatser, der blev gennemført, førte til ønskede effekter. For at opnå en

fælles forståelse på tværs af vidensopfattelser og nærhed til den udførende del af byggeprocessen ville vi gennemføre undersøgelsen af sikkerhedsproblemer, og udvælgelse af tiltag i en partcipatorisk proces, hvor både timelønnede medarbejdere, formænd, projektledere var involveret. Ideelt set også deres ledere.

Den første fase bestod endvidere af deltagerobservation og (mini-) afprøvning af metoden på den anden plads, samt justeringer af metoden og materialet på baggrund af udfordringer med implementering. Derudover gennemførtes der en afprøvning af onboarding til metoden den tredje og fjerde plads i Virksomhed 1, hvorefter den sidste justering blev foretaget.

I den anden fase (afprøvning af det udviklede onboarding materiale og undersøgelse af effekt) gennemførtes metoden til oversættelse af sikkerhed i Virksomhed 2 og 3 med deltagelse af henholdsvis formænd, arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdsmiljøledere fra fire forskellige pladser (plads 5-8). På den baggrund blev metoden evalueret og effekten vurderet.

Tabel 1: Projektplanens overordnede faser

	Metode	Deltagere	Data	Resultat
Fase 1: Kortlægge oversættelses-problem, ift ønskede sikkerhedsmål	Interviews, observation, spørgeskema Inddragelse: møder, projekt-gruppe	Alle medarbejdere/ ledere plads, Projektgruppe etableres Forskere	Interviewoptagelser, noter fra observation, data fra spørgeskema med henblik på at identificere problemer, og mål (baseline)	Status på virksomhed i fht problemer og ønskede lokale mål samt udviklingsprojektets mål (samarbejde, meningsfuldhed, sikkerhedspraksis)
Fase 2: Udvikle oversættelsesmetode & tiltag	Anvende oversættelsesmetode til analyse; vurdere forhold kilde- tiltag- modtager, vælge oversættelsesregel (se Tabel 2), specificere tiltag	Projektgruppe, Forskere	Data fra kortlægning ; interview, observationer, spørgeskema samt løbende procesevaluering; hvor svært/ let er det at udvikle oversættelsesmetoden?	Metode til at vurdere oversættelbarhed Udarbejdelse af tiltag til at løse 1-3 oversættelses-problemer vha oversættelsesregler
Fase 3: Afprøve tiltag på byggeplads, justering af tiltag pba løbende procesevaluering	Arbejdsgruppe/ledelse inddrages i hvilke metoder der skal bruges ift hvilke tiltag der skal implementeres i en partcipatorisk proces	Alle medarbejdere/ arbejdsgruppe/ virksomhed, forskere	Procesmål; observationer af afprøvning af tiltag, samt sikkerhedsobservationer	Procesmål inddrages, og tiltag justeres iht mål
Fase 4: Evaluering & udarbejdelse af metode til sikker oversættelse	Analyse og opsamling af erfaringer fra Fase 1,2,3 mhp af vurdere processen og ønsket effekt (eks. opfyldelse af lov, meningsfuldhed)	Forskere, projektgruppe	Procesmål; kunne oversættelsesmetoden identificere problem, observationer af udvikling og afprøvning; Effektmål; blev oversættelsen forbedret og gav den effekt ift sikkerhed	Udvikling af metode til oversættelse af AM- loven til meningsfulde tiltag der opfylder lovens mål via en partcipatorisk proces

Tabel 3: Oversigt over projektets forskellige faser

Som det kan ses er projektplanen bygget op omkring en interaktiv proces mellem kortlægning med forskellige metoder, udvikling, afprøvning og justering og til sidst evaluering. Metodisk har processen vekslet mellem feltarbejde på første og anden plads, læsning af litteratur, forskermøder, udvikling af model, møde med referencegruppen, afprøvning på tredje og fjerde plads, og justering og endelig afprøvning og evaluering på pladserne i Virksomhed 2 og 3.

9.0. Materiale og metode

9.1 Deltagende virksomheder

Der deltog i alt 3 bygge- og anlægsvirksomheder, som var blevet kontaktet direkte via deres arbejdsmiljøchef eller arbejdsmiljødirektør med henblik på deltagelse i projektet.

- Virksomhed 1: En anlægsgartnerivirksomhed
- Virksomhed 2: En bygge- og anlægsvirksomhed
- Virksomhed 3: En anlægsvirksomhed

Virksomhed 1 deltog med fire byggepladser, hvor første og anden plads fungerede som pilot, hvor vi udviklede oversættelsesmetoden, mens vi på tredje og fjerde plads for første gang afprøvede og justerede metoden.

Virksomhed 2 deltog med to byggepladser (plads 5-6), hvor der på hver plads var tre formænd med forskellige entrepriser deltog. Virksomhed 3 deltog med tre byggepladser (plads 7-9), hvoraf plads otte udgik, da formanden ikke deltog i interventionen (ud over et interview). Der var én formand på hver af pladserne, der deltog. Metoden blev afprøvet parallelt i Virksomhed 2 og 3.

9.2. Deltagende arbejdsmiljøfolk, formænd og timelønnede medarbejdere

De arbejdsmiljøfolk, der deltog i udviklingen og onboarding til metoden, var arbejdsmiljøchefer og konsulenter, som også var kontaktpersoner for projektet. De deltagende formænd blev udvalgt af kontaktpersonen. De blev udvalgt på plads/formands-niveau, og vi havde bedt om at få flere formænd sammen (til Virksomhed 2 og Virksomhed 3) for at styrke oplevelsen af at være fælles om at definere problemer og tiltag på tværs af pladser i en virksomhed, og sætte fokus på deres vigtige rolle i at 'oversætte' op og ned i virksomheden.

Virksomhed 1

I Virksomhed 1 var de timelønnede medarbejdere og formændene på pladserne inddraget ved gennemførelse af uformelle interviews, projektforskernes observation og deltagelse i deres arbejdsgange, samt ved deltagelse på on- boarding møder, hvor de fik viden om oversættelsesidéen og metoden, og gav input til, hvad de oplevede som relevant at arbejde med.

Virksomhed 2 og 3

I Virksomhed 2 og 3 var der udelukkende fokus på formændenes rolle og funktion ift. at definere hvilke sikkerhedsudfordringer, de ville arbejde med, og de timelønnede medarbejdere var ikke

direkte involveret i projektet på disse pladser. Dog indsamlede vi spørgeskemadata fra de timelønnede medarbejdere på Virksomhed 2 og 3 (ved baseline og ved afslutning).

- Virksomhed 2: To større pladser blev udvalgt med tre til fire formænd på hver. Alle de timelønnede medarbejdere på disse pladser var timelønnede polske medarbejdere. Vi vurderede, at vi kunne gennemføre metoden alligevel, da der var fokus på formandens rolle. I Virksomhed 2 var der de senere år blevet skåret ned i antallet af arbejdsmiljøkonsulenter, og der var et ønske om at ansvaret for arbejdsmiljø og sikkerhed skulle placeres tættere på byggepladserne og være styret af de behov, som de havde på pladserne.
- Virksomhed 3: Tre pladser deltog med hver én formand. Én af formændene, deltog ikke i onboarding og den efterfølgende opfølgning. I Virksomhed 3 var der stor variation mellem forskellige afdelinger i koncernen, og der havde traditionelt været stor selvbestemmelse. Specielt blev der fremhævet at processen med at implementere toolbox møder, som formændene skulle afholde på pladsen hver uge havde været vanskelig, og at de var meget i tvivl om, hvordan det aktuelt foregik ude hos de enkelte formænd.

9.3. Data i projektet

	Virksomhed 1 4 pladser	Virksomhed 2 2 pladser	Virksomhed 3 3 pladser
Interviews opstart	Formænd: 3 AM chefer/ konsulenter: 1 Møde med koncernledelse	Formænd: 5 AM chefer/ konsulenter: 1	Formænd: 3 AM chefer/ konsulenter: 1
Interviews afslut	Formænd: 2	Formænd: 5	Formænd: 2
Noter udviklingsprocessen (møder etc)	Ja	Ja	ja
Onboarding (transskriberet)	Pladser: 2	Fælles for formænd/AM: 1	Fælles for formænd/AM: 1
Noter observation, sparring og opfølgning:	Pladser: 3	Pladser:2	Pladser:3
Spørgeskema: I alt Baseline: 28 Followup:24	Timelønnede medarbejdere: NA	Timelønnede medarbejdere: Baseline: 15 Opfølgning: 17	Timelønnede medarbejdere: Baseline:13 Opfølgning:7

Tabel 4: Oversigt over data i projektet

10. Resultater

Afsnittet inddeles i resultater fra projektets to overordnede faser: Først udviklingsprocessen med pilot afprøvning i Virksomhed 1, og dernæst afprøvning af udviklet metode og undersøgelse af effekt i Virksomhed 2 og 3.

10. Udviklingsprocessen

Plads 1

Deltagerobservationen blev gennemført over 4-5 dage med fokus på, hvordan forskellige udfordringer med sikkerhed opstod og blev identificeret, hvordan de blev løst på pladsen, og hvordan løsninger blev opfattet på tværs af grupperne på pladsen. Især én situation omkring støj og gener fra skæring af fliser på pladsen, blev eksemplarisk og vil i det følgende blive brugt til at belyse ovenstående spørgsmål. Følgende uddrag fra noter fra deltagerobservationen beskriver situationen:

'En situation omkring støj på pladsen viste sig, at blive vigtig for vores forståelse af, hvordan sikkerhedsproblemer opfattes forskelligt, hvordan sikkerhedsproblemer løses, og hvordan denne måde at løse problemerne på relaterer sig til 'oversættelse'. Den første morgen vi var der, nævnte projektlederen, at Arbejdsmiljøchefen for Hovedentreprenøren i sidste uge påpegede, at der var meget støj i forbindelse med fliseskæring. Omkring kl 12 stoppede Arbejdsmiljøchefen så skærearbejdet, da hun mente, at de ville få et påbud fra Arbejdstilsynet på grund af for meget støj. Hun var klar over, at støjen skulle reduceres. Formanden og projektlederen var utilfredse, og da de i forvejen var presset på grund af den stramme tidsplan. Efter et møde fik de lov til at fortsætte arbejdet om eftermiddagen, hvis de kunne finde en løsning til næste morgen.

Formanden tog nu fat i en af tømmerne, og spurgte ham, om han kunne lave et 'skur' til næste dag med en krog i toppen, som kunne hejses af en kran og flyttes rundt, afhængig af, hvor arbejdsstationerne var. Men først skulle det dog undersøges, hvorvidt man kunne bruge en container, hvor man skar taget af og om man kunne bruge en form for telt. Ingen af løsningerne blev valgt. I stedet blev der fundet en løsning med at sætte byggehegn op på tre sider, og lægge nogle 'vintermætter' hen over for at se, om det kunne tage noget af den støj.

Behovet for at handle var både motiveret af bekymring for håndværkerne, der skulle arbejde i den høje støj, men også i at 'der skulle gøres noget' ellers kunne virksomheden få en bøde af AT.

Resultatet blev, at der nu blev sat nogle hegn op med 'rockwool'-mætter hen over.

Løsningen blev modtaget forskelligt. Medarbejderne trak på skulderen og mente ikke at det hjalp noget. Arbejdsmiljølederen fra hovedentreprenøren sagde, hvis AT kom i dag, ville man kunne sige, at man havde forholdt sig til det, og forsøgt at gøre noget. Der var fundet en løsning, som løste et problem for arbejdsmiljøledelsen, men støjen generede fortsat medarbejderne'.

'Skærecasen' kan vise, hvad det betyder for opfattelsen af løsningen på et sikkerhedsproblem, hvis problemet ikke defineres ordentligt ved eksempelvis at inddrage de forskellige praksisfællesskaber/aktører, der er berørt af eller har aktier i problemet. Casen viser, at 'støj' på pladsen enten kan forstås som overtrædelse af regler, som ubehag eller økonomi, og at de forskellige perspektiver ideelt kunne have ført til en ny fælles forståelse af, hvad problemet var. Udfordringerne med en grundig problemdefinition er tæt knyttet til behovet for 'oversættelse', da det kan bidrage med en erkendelse af, at der er forskellige ønsker og behov mht sikkerhed, og at det ikke betyder det samme for alle på pladsen.

På baggrund af casen, og diskussion af denne i forskergruppen og med referencegruppen, blev det tydeligt, at oversættelsesprocessen omfatter tovejs processer: en oppefra- og ned, altså ledelsens politikker eller lovkrav (arbejdsmiljølovgivning), som skal oversættes og tilpasses praksis og en anden nedefra- og op, altså fra pladsen og tilbage til virksomheden. Det forekommer tydeligt, at den læring der sker i forhold til sikkerhed afhænger af dialog og oversættelse imellem arbejdsmiljøkoordinator, formand og de timelønnende, men også at der kan være en ringe forståelse for, at det er tale om en tovejs proces, der er mere end en konflikt, hvor en regel skal implementeres, og nogen modsætter sig denne. Oversættelsesmetoden skal kunne hjælpe formand/sjak med at blive bevidst om de udfordringer, som ikke-oversatte krav fra ledelsen kan skabe, fx manglende forståelse af regler, og om de muligheder, der kunne være for at omformulere det og dermed skabe bedre forståelse på pladsen. Derfor skal virksomhedernes tiltag have fokus på at adressere pladsernes behov, og ikke bare være tiltag, der skal opfylde et lovkrav. Dermed vil formanden/sjak få en bedre evne til at omformulere i forhold til, hvad de har brug for fra deres perspektiv, og sætte dem i stand til at formidle deres ad hoc oplevelser ind i organisationen, når de er i møder og andre steder.

På baggrund af feltarbejdet og dataindsamling på den første plads udviklede vi et første udkast til en metode til oversættelse med fokus på aspektet omkring problemdefinition. Metoden havde fokus på,

at der indledningsvis skulle afholdes et møde/interview formand og projektleder på pladsen, hvor vi spurgte ind til nogle af deres udfordringer, og hvor ideen/metoden blev præsenteret. Vi aftalte et forløb, hvor vi først arbejdede med på pladsen (deltagerobservation) for at få et indtryk af deres udfordringer (problemdefinition), og siden gennemførte et onboardingmøde med timelønnede medarbejderne og formanden.

I projektet blev oversættelse operationaliseret dels som tilegnelse af viden om betydningen af:

- Deltagernes evne til at se forskellige perspektiver og undersøge, hvad det betyder for arbejdsmiljø og sikkerhed.
- Udvikling af en evne til at tænke sikkerhed fra forskellige perspektiver/ roller.
- Anvende denne evne i udvikling, implementering og vedholdenhed i forhold til konkrete tiltag.

Vi aftalte, at selve onboardingen til oversættelsesmodellen var et to timers møde med formænd og timelønnede. Formålet med mødet var at give dem viden om roller på pladsen og at forskellige aktører kan have forskellig perspektiver på sikkerhed (med skærecase eksemplet fra den første plads). På mødet var der elementer til at inddrage formand og timelønnede/sjaks erfaringer og perspektiver for derigennem at gøre dem i stand til sammen at blive enige om tiltag eller udfordringer, som de ville arbejde med. Ideen var, at oversættelsesmetoden i praksis handlede om, at anerkende andres roller, se de forskellige perspektiver på et tiltag eller udfordring, og derudfra arbejde med, hvordan de meningsfuldt kunne konkretisere tiltag de kunne arbejde med. Tanken var, at vi derved kunne arbejde med sikkerhedsudfordringer, hvor en forbedring kunne observeres af både de deltagende og af os ved hjælp af spørgeskemaer, interview og observation.

Følgende elementer blev vurderet som relevante for at belyse og anskueliggøre 'oversættelse af sikkerhed':

- Beskriv den værste og den bedste plads (Deltagerne inddrages, og taler sammen. Output: plus og minus liste)
- Oplæg: Hvad hjælper på sikkerheden – hvad kan vi gøre for at sikkerhed bliver en succes? (Hvad siger forskningen)
- Oplæg: Hvad er formandens og de timelønnede medarbejderes rolle på pladsen/i sikkerhedsarbejdet?

- Oplæg: Forskellige perspektiver på sikkerhed (skabe forståelse for ligestilling af perspektiver)
- Oplæg og input fra deltagerne: Hvad er oversættelsesproblemet (set fra forskellige roller) og hvordan finder vi en løsning der virker?
- Oplæg: Løse et oversættelsesproblemet ved at kopiere, oversætte eller forhandle et sikkerhedsproblem
- Inddrage: Definer et problem og afprøve løsningen i de kommende uger på pladsen
- Kontrakt mellem pladsen og forskeren: Hvad kan der arbejds med i praksis i den kommende tid?

Med henblik på videreudvikling af metoden, gennemførte vi på plads 2 deltagerobservation for at undersøge problemidentifikation videre samt en pilotafprøvning af metoden, som den var udviklet på det tidspunkt.

Plads 2

Den anden plads var en stor byggeplads med mange forskellige entreprenører på pladsen, der udførte opgaver samtidigt. Plads 2 var presset på tid, og de var allerede forsinkede, da de startede op, fik vi at vide i det indledende interview med formanden og projektlederen. Formanden og timelønnede medarbejdere fortalte derudover, at de i dagligdagen oplevede mange risici på pladsen. Formanden sagde, at han havde et ønske om at inddrage de timelønnede medarbejdere i højere grad end han allerede gjorde, fordi han oplevede, at hans tilgang blev meget 'at stikke ordrer ud', grundet travlhed. Dette gjaldt både ift. sikkerhed og produktion.

Blandt de timelønnede medarbejdere var der en oplevelse af, at sikkerheden på pladsen ikke fungerede, og at 'ting ikke blev ordnet'. De oplevede ikke at blive involverede i sikkerhedsmøderne og de vidste heller ikke meget om, hvad der foregik til møderne til trods for, at deres egen arbejdsmiljørepræsentant deltog. Arbejdsmiljørepræsentanten fortalte, at han ikke plejede at have 'noget med til møderne', og kollegaerne sagde, at de heller ikke fik nogen information om, hvad der havde været snakket om, eller hvad der var blevet besluttet på møderne.

Efter nogle dage med deltagerobservation, planlagde vi onboardingmødet. Planen var, at formanden skulle deltage sammen med de timelønnede medarbejdere, men han blev forhindret, så mødet foregik uden formanden. Til mødet blev medarbejderne præsenteret for elementerne nævnt ovenfor vurderet som relevante for at belyse og anskueliggøre 'oversættelse af sikkerhed':

Det viste sig svært for medarbejderne at komme med konkrete udfordringer, som de ville arbejde med, og vi aftalte, at forskeren talte med formanden, og vi kom tilbage til det. Efterfølgende talte vi med formanden om mulige tiltag, der kunne bringe de timelønnede medarbejders erfaringer og perspektiver mere i spil i fht at løse udfordringerne med sikkerhed. Udfordringen var, at de, selv om de beklagede sig over den generelle sikkerhed, havde svært ved at pege på konkrete sikkerhedsudfordringer eller tiltag til at løse udfordringerne. Vi aftalte med formanden, at han derfor hver morgen eller nogle gange om ugen skulle spørge ind til, hvad de timelønnede medarbejdere allerede har oplevet. Tanken var, at dette kunne øge opmærksomheden på de risici, som de oplevede, og deres erfaringer blev inddraget. I forhold til oversættelsesteorien betød det, at oversættelsen startede ved de sikkerhedsproblemer, som de konkret oplevede, og tanken var så, at de undervejs skulle blive relateret til arbejdsmiljøloven/andre perspektiver, og dermed kunne en oversættelsesproces igangsættes. Tiltaget blev, at formanden hver morgen skulle spørge de timelønnede medarbejdere: "Hvad var den største risiko du løb i går?" eller "hvad oplevede i går af farlige situationer?" og følger op med: "Hvor galt kunne det have gået?" Ideen var at øge de timelønnede medarbejders fokus på de problemer, som de oplevede, og dermed få sikkerhed flyttet fra formelle møder - ofte uden oplevet relevans - til de timelønnede medarbejders hverdag, hvor der hver dag forekom risikofyldte situationer. Det viste sig dog, at det var vanskeligt at få gennemført dette simple tiltag. Ifølge formanden var det vanskeligt at samle folk om morgenen, da de mødte ind til forskellige tidspunkter, samt at der konstant var andre presserende opgaver. Vores erfaring blev at vi konstruerede en intervention, som forudsætter at formænd og timelønnede medarbejdere kan mødes og iværksætte en samtale om sikkerhed, og det var svært for deltagerne at honorere blandt andet på grund af en arbejdstilrettelæggelse med forskellige mødetider og travlhed med at håndtere presserende opgaver. I den situation skubbes 'samtalen om sikkerhed' i baggrunden til fordel for de mere traditionelle måder at tænke sikkerhed på, nemlig ved at adskille top-down og bottom-up perspektiver på sikkerhed.

Vi aftalte et møde, hvor vores tiltag og metoden skulle evalueres. Planen var at bringe de sikkerhedsproblemer, som forskerne havde opdaget på pladsen, frem, og diskutere forskellige perspektiver på sikkerhed. Men mødet blev aflyst og det lykkedes ikke at afholde det på et andet tidspunkt, og dermed evaluere det i fællesskab. Men i stedet, aftalte forskerne med formanden at vi skulle afprøve et andet tiltag. Det gik ud på, at formanden skulle sende en sms ud om morgenen, der

skulle minde de timelønnede medarbejdere om, at arbejde sikkert, og tale om de ting der var sikkerhedsudfordrende. Vi ville undersøge, om det via SMS kunne lykkedes at skabe opmærksomhed på sikkerhed og hvorvidt, at det kunne give nogle bedre og mere meningsfulde sikkerhedstiltag. På den måde kunne formanden tage en mere aktiv rolle ift. at være opmærksom på udfordringerne, og 'oversætte' sikkerhedstiltag til de faktiske udfordringer. Formanden fik kun sendt én enkelt sms, og fulgte ikke op på det systematisk. Følgende note fra deltagerobservationen illustrerer de udfordringer, der var med at adressere problemerne med konkrete tiltag:

'Formanden vil gerne holde møder, inddrage medarbejderne, men får det ikke gjort. Om morgenen går folkene bare i gang, kommer på forskellige tidspunkter, og samles ikke, og han får ikke gjort det. Den 2/6 taler jeg med ham, om hvad der udfordrer ham, og hvad han kan gøre. Det er en travl tid hen mod åbning d 30/6, men også behov for kommunikation. Jeg spørger om det var en idé at sende en sms hver morgen til medarbejderne? Det vil han prøve. Vi sender den første påmindelse til ham mandag d 7/6. D 9/6 ringer jeg spørger, hvad han tænker. Han siger, at han gerne vil sende en igen fredag, og mandag. Men han reagerer ikke på min påmindelse'

Det viste sig altså svært for ham at fastholde fokus dels på problemet (manglende kommunikation og inddragelse af medarbejdernes perspektiv), og dels på tiltaget (morgenmøde, eller sms). Der var mange andre konkurrerende agendaer, som han skulle have fokus på, især den stramme tidsplan. Han manglede også at forstå, hvad oversættelsesmetoden kunne bidrage med i forhold til at de problemer med sikkerhed, som han stod med, og i forhold til at kommunikationen med hans timelønnede medarbejdere. Vores dialogbaserede intervention, der havde til formål at bygge bro imellem de to tilgange til sikkerhed - den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgang til sikkerhed – blev forhindret i at komme til at fungere, fordi det var vanskeligt for formanden og enklere at fortsætte i hans velkendte rationelle/logiske sikkerhedsopfattelse. Det viste sig altså vanskeligt: 1. At få tid og anledning til at mødes med de timelønnede medarbejdere for at tale om sikkerhed. 2. At ændre adfærd på en måde, der kunne bidrage til at bygge bro imellem de rationelle/logiske og relationelle/intuitive sikkerhedsopfattelser og at undlade at fortsætte i hans velkendte rationelle/logiske sikkerhedsopfattelse. Det vil sige, at vores intervention viste sig ikke stærk nok til at bryde med de stærkt institutionaliserede praksisser, der bidrog til at fastholde adskillelsen imellem den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgang til sikkerhed på pladsen.

Det vil sige, at det forekommer at være udbredt på byggepladserne at fastholde adskillelsen af rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgange til sikkerhed og vores intervention viser sig ikke stærk nok til at bryde med allerede stærkt institutionaliserede praksisser.

I projektgruppen evaluerede vi efterfølgende at problemdefinitionen (at medarbejderne manglede indflydelse på sikkerhed, og øje for risici, samt at formanden skulle inddrage dem mere) fungerede. Men der var en udfordring at identificere tiltag, og især gennemføre dem, så de adresserede problemet. Om det var relateret til selve metoden, eller om det handlede om udfordringer ved at implementere, var ikke helt tydeligt på dette tidspunkt, da der stadig var fokus på udvikling af oversættelsesmetoden. Tilbage meldingen fra timelønnede medarbejdere og formænd var, at selve ideen med oversættelse var relevant og meningsfuld, men at det samtidigt var svært at holde fast i aftaler grundet det store tidspres på pladsen – altså vanskelig at implementere. Vi konkluderede i forhold til den videre udviklingsproces, at det er svært at komme ind med et udviklingsprojekt som 'Oversættelse af sikkerhed' i slutfasen af et byggeprojekt. Selv om der var flere identificerede sikkerhedsproblemer, og behovet for at lave indsatser var udtalt hos formanden, så var det svært at holde fast i tiltag til at løse dem på pladsen, da mange af problemerne også relaterede sig til den overordnede planlægning, som vores formand og timelønnede medarbejdere ikke havde stor indflydelse på. Derudover var erfaringen, at oversættelsen fra teorien om, at der er forskellige opfattelser af sikkerhed i bygge og anlæg kunne bruges til problemdefinition, men at det var svært at holde fokus på de 'små tiltag', som at tale om sikkerhed i hverdagen, hvor de andre 'større' krav pressede på. Formanden oplevede også, at mange af udfordringerne ikke kunne løses af ham, men havde med byggeledelse og hovedentreprenør at gøre. Han udtrykte dog både behov for sikkerhedstiltag og opbakning til det vi aftalte, men det blev ikke gennemført.

Plads 3

Disse erfaringer førte til at vi ved opstart på tredje plads justerede metoden. I forsker- og referencegruppen arbejdede vi med at fokusere onboarding materialet, hvor vi udarbejdede mere interaktivt materiale rettet mod at få timelønnede medarbejdere og ledere til at høre hinandens forskellige perspektiver, og sammen definere udfordringer og tiltag, som de ville arbejde videre med for at styrke sikkerhed. Der var også fokus på at få formandens perspektiv frem, da han ofte er den der skal 'oversætte' virksomhedens regler og forskrifter (samt arbejdstilsynet) til pladsens hverdag. Formændene er de eneste potentielle bærere af en sikkerhedskultur og et sikkerhedssprog, fordi de i modsætning til andre grupper er relativt stabilt tilstede på byggepladserne.

På tredje plads gennemførte vi først et indledende møde med formanden med henblik på at få viden om pladsen og udfordringerne, samt fortælle formanden om principperne for oversættelsesmetoden, og onboarding mødet. Vi aftalte også, at forskeren arbejdede med i en dag for at få indtryk, af hvilke udfordringer ledelse og timelønnede medarbejdere oplevede.

Onboarding mødet foregik med alle timelønnede medarbejdere, og formænd i et to timers møde i skurvognen. Mødet omhandlede følgende temaer, som vekslede mellem oplæg fra forskeren, dialog med deltagerne, gruppearbejde og diskussion i gruppen:

- Hvad siger forskningen om at forbedre arbejdsmiljø og reducere ulykker
- Hvordan byggepladsen fungerer, roller og opgaver
- Forskellige perspektiver på sikkerhed – gruppearbejde om hvad sikkerhed er for deltagerne
- Dialog og diskussion for at identificere 'sikkerhedsproblemer' som de ønsker at gøre noget ved i forhold til oversættelse
- Introducere til 'oversættelsen': At der findes forskellige former for oversættelse af viden afhængig af sammenfald af sprog og kultur og man kan aktivere ny viden/ideer/løsninger på forskellige måder: Ved at kopiér; ved dialog og ved forhandling.
- Blive enige hvilke sikkerhedstiltag der skal sættes i gang, for at afhjælpe problemet, og evaluere om det giver den effekt vi ønsker
- Løbende evaluere om tiltagene fungerer efter hensigten, justere, samt evt finde nyt problem, og gentage processen

Både de timelønnede medarbejdere og formanden deltog aktivt på mødet, og kom med gode input til gruppearbejdet og diskussionerne. Det sidste punkt i onboarding programmet, som handlede om at finde frem til en fælles 'problem' de ville arbejde med, viste sig dog vanskeligt at gennemføre. Formanden foreslog, at de skulle have fokus på oprydning og adgangsveje, men sjakbajsen indvendte, at det ikke var et problem, og at der ikke kunne gøres mere, end de forskellige tiltag de allerede gjorde, for at der var ryddet i området. Vi aftalte derfor, at vi skulle vende tilbage, og tale om hvilke tiltag de kunne gøre for at gøre noget ved sikkerhedsudfordringer, som de oplevede relevante.

Et par dage efter, sagde formanden, at han troede, at oversættelsesmetoden måske var svær at anvende på pladsen, da han ikke synes, at der var så komplekse sikkerhedsproblemer, fordi de ikke havde andre firmaer på pladsen, som de skulle koordinere med. Han havde talt med folkene, som ikke mente, at der var behov for så meget 'oversættelse' af forskellige behov eller problemer.

Følgende feltnote efter mødet illustrerer oplevelsen af, at onboarding mødet ikke fungerede efter formålet:

'Det er måske noget med vores oversættelse ud på pladsen, der ikke fungerer. Det kan være noget med selve undervisningen, for kompleks, for intellektuel tilgang (mere enkelt om hvad forskningen viser, hvad vi tror skal til og som ikke er prøvet før, og hvad vi skal have dem til at gøre), vi skal styrke og udvide kontakten med formanden og evt sjakbajs og allerede inden undervisningen for at få problemer på banen og få hans perspektiv frem i højere grad. Det er også en udfordring med formen, at man ikke har lyst til at tale om følsomme emner rundt om et bord (eller til et interview) – men kan snakke om ting i de mere uformelle fora. Vi antager, at de er parate til at tale om sikkerhed, at der psykologisk tryghed, men det er komplekst at tale om sikkerhed (især på et møde).'
(Feltnote efter onboarding)

Ovennævnte forløb på pladsen kunne tyde på et forsvar mod forandringer, men det er snarere indtrykket fra mødet, at en af årsagerne til at det var svært at finde et fælles sikkerhedsproblem, var en magtbalance mellem sjakbais og formand, og at der samtidig var et ønske om ikke at udfordre magtbalancen. Desuden var det en relativt enkelt konstitueret plads (renovering af haver mellem boligblokke), i modsætning til eksempelvis først og anden plads. På tredje plads var de næsten alene på pladsen, og det betød at de komplekse oversættelsesproblemer mellem forskellige aktører som vi havde fokus på, var et mindre problem her.

I forskergruppen evaluerede vi efterfølgende onboarding mødet. Det var vurderingen, at gennemførelsen af et to timers møde med onboarding til oversættelse af sikkerhed som et fællesmøde mellem formænd, timelønnede medarbejdere og sjakbajs kunne fungere fint som diskussionsforum, men at det samtidigt kunne være en for stor udfordring at tage beslutninger om tiltag, da beslutningskompetencen mellem formand og sjakbajs ikke var afklaret på forhånd i forhold til de emner og tiltag, som blev foreslået. Det kunne være et muligt konflikttema, og der var en ulyst til at tale om følsomme emner eller uenigheder rundt om et bord, og formandens forslag til tiltag måske kunne fremstå som kritik af sjakbajsen.

Vi fandt frem til at vores intervention måske ikke passede så godt til modtagerne af den - formænd men især ikke sjakket/de timelønnede medarbejdere. Interventionen forudsatte og byggede på, at der skulle skabes dialog og læring imellem sikkerhedsorganisation og formænd og sjak/timelønnede

medarbejdere om konkrete sikkerhedssituationer. Men når de timelønnede medarbejdere havde sparsom erfaring refleksion i grupper og fremlæggelse af deres fortolkninger i plenum til møder; sparsom erfaring med at uenigheder om sikkerhed skyldes forskellige perspektiver og at de så forslag til ændringer, som potentiel kritik af sjakbajsen, så var der ikke de nødvendige forudsætningsbetingelser til stede for at få interventionen til at virke. I de timelønnede medarbejders praksisbaserede tilgang var uenigheder om sikkerhedsspørgsmål et problem, der blev håndteret løbende på pladsen, og ikke noget, der blev løst via refleksion og plenum i grupper. Da vores intervention brød med den praksis, blev den ikke adopteret.

Vores vurdering efter mødet var at formanden skulle mere i spil. For at gøre oversættelsesmetoden mere anvendelig i praksis, fandt vi, at der var behov for at styrke og udvide kontrakten med formanden, da det var formændenes oversætterkompetencer, som skulle mere i fokus, så de kunne være formidlere/oversættere til de timelønnede medarbejdere.

Det var som beskrevet også vanskeligt for deltagerne at pege på konkrete tiltag, som der kunne arbejdes videre med på pladsen. Der var en stemning af, at de egentlig var tilfredse med den måde, som de allerede løste problemer på, og at de følte, at de kunne sige ting løbende. Deltagerne kunne dog godt fortælle om andre pladser, og nikke genkendende til vores eksempler og på den måde gav det mening for dem at diskutere, men var svært at konkretisere. Det kan nok også forklares med at branchen er kendetegnet ved at disse diskussioner foregår i mere uformelle fora og typisk under arbejdets udførelse, og den formelle form på onboarding mødet, blev en hæmsko for dialogen. Vi foretog derefter få justeringer i selve onboarding materialet med henblik på at styrke fokus på formålet at styrke formandens oversætter-kompetence og gennemføre onboarding møder kun for formænd.

Plads 4

På den fjerde plads satte vi yderligere fokus på formandens rolle i oversættelse af sikkerhed, hvor fokus var at styrke formandens muligheder til at bringe viden om forskellige perspektiver på sikkerhed i spil, og bruge ugentlige møder som det konkrete sted, hvor formanden eksempelvis kunne formidle 'krav' fra firma til pladsen, men også kunne formilde af 'erfaringer' (hvad er vigtig for sikkerhed, andre perspektiver på krav) fra pladsen opad i organisationen. Afprøvning af interventionen var således justeret til at være et onboarding møde med formænd samt sparring på formandsrollen i forbindelse med oversættelse af sikkerhedstiltag.

Den fjerde plads var en mindre plads med kun tre timelønnede medarbejdere plus nogle indlejede brolæggere. Onboarding af formand foregik som et opstartsmøde (én time) med introduktion til oversættelsesmetoden samt med fokus på udfordringer og på at identificere eventuelle krav fra koncernen, eksempelvis nye tiltag, regler eller påbud, som de havde fået, som det kunne være svært ved at implementere i praksis.

På selve onboarding mødet gennemgik vi følgende temaer, som vekslede mellem oplæg fra forskeren, dialog med deltagerne, gruppearbejde og diskussion i gruppen, men nu kun med formænd som deltagere.

- Hvad siger forskningen om at forbedre arbejdsmiljø og reducere ulykker
- Hvordan byggepladsen fungerer; forskellige roller og opgaver
- Forskellige perspektiver på sikkerhed – gruppearbejde om hvad sikkerhed er for deltagerne
- Dialog og diskussion for at identificere 'sikkerhedsproblemer' som de ønsker at gøre noget ved i forhold til oversættelse
- Introducere til 'oversættelsen': Kopiér, oversæt eller forhandl. En metode til at finde løsninger på sikkerhedsproblemer som giver mening for flest mulig på pladsen – og som virker. Målet var at udvikle oversætterkompetence hos formanden, så han kunne få ting til at give mening på pladsen samt opnå forbedringer, men også melde tilbage til koncern, der hvor meningen forsvandt ift. sikkerhed.
- Blive enige om på pladsen, hvilke tiltag der skulle sættes i gang, for at afhjælpe problemet, og evaluere om det gav den effekt vi ønskede
- Løbende evaluere om tiltagene fungerede efter hensigten, justere, samt evt finde nyt problem, og gentage processen

Efterfølgende blev der aftalt, at forskeren ringede til formanden forud for ugentlige møder på pladsen med henblik på sparring med formanden på emner, der havde med oversættelse af sikkerhed at gøre. Formålet var at gøre sikkerhed mere tilstedeværende og meningsfuldt i den daglige praksis, samt at trække sikkerhed ind i de udfordringer, som formændene oplevede på pladsen og i byggeprocessen. På onboarding mødet gav formanden udtryk for, at han ønskede at fokusere på 'dumme løft'. Formanden gav også udtryk for, at sikkerhed blev mere konkret, og vi talte om, hvordan han kunne formulere sig over for de timelønnede medarbejdere, men han følte

også at 'jeg siger det samme igen og igen', og at de manglede nogle mere konkrete værktøjer i dialogen, ift. at kunne 'gøre noget for sikkerheden'. Dette pegede på, at formand ikke havde de fornødne "oversætter-kompetencer" og at dette var et problem. Formanden var er i vildrede om, hvordan han kunne gøre mere - dvs. efterlyser faktisk redskaber. Dette element kunne også indgå i et evt. revideret fremtidigt formandskursus, hvor formænd uddannes i oversætterperspektivet, som vi har udviklet.

10.2 Afprøvning af udviklet metode og undersøgelse af effekt (plads 5-8)

På baggrund af afprøvning af forskellige typer onboardingmøder i Virksomhed 1 vurderede vi, at der var behov for nogle mere konkrete værktøjer (altså ikke kun oversætterideen), som oversættelsen mellem regler og praksis og mellem koncern og plads kunne tage udgangspunkt i og blive hjulpet på vej af. Samtidigt var vi i dialog med arbejdsmiljøchefer og konsulenter i Virksomhed 2 og 3, hvor vi præsenterede ideerne og efterspurgte input til vigtige fokusområder i virksomhederne. I projektgruppen udarbejdede vi en procesplan for onboardingmødet og den efterfølgende proces, som er den endelige i projektet (se bilag for detaljer). Onboarding mødet blev gennemført som et to og en halv times møde, hvor flere formænd fra samme virksomhed deltog sammen, inklusiv arbejdsmiljøchef/ konsulent.

Program for onboardingmøderne havde følgende struktur:

- Intro til dagens program: Lidt om formålet med projektet, og hvad skal vi i dag. Formålet er at afstemme og sætte ramme for workshopen og skabe tryk stemning.
- Formandens vigtige rolle: Formanden skal håndtere eventuelle konsekvenser af at sikkerheden nogle gange "falder mellem to stole" (tidspres, bemandingsproblemer, økonomi). Formanden bliver ofte den, der skal 'oversætte' mellem det der sker på pladsen (praksis) og firmaet, og samarbejdspartnere (politik, prioriteringer, lovkrav). At formanden har en rolle, som både er vigtig og svær.
- Skabe forståelse for forskellige perspektiver på sikkerhed: Hvad er sikkerhed for dig? Sikkerhed kan opleves forskelligt – der kan være forskellige perspektiver på sikkerhed.
- Oplæg om oversættelse af sikkerhed: Det skal give baggrundsviden, og skabe mening for formændene. Formændene skal have en forståelse for hvorfor vi gerne vil arbejde anderledes med sikkerhedsarbejdet. Målet er at formændene får forståelse for hvorfor vi gerne vil arbejde anderledes med sikkerhedsarbejdet og får en forståelse for, at de på pladsen

ikke bare er modtagere, men at deres erfaringer og perspektiver skal formidles opad i organisationen.

- Perspektiver i sikkerhedsarbejdet: Hvorfor kræver sikkerhedsarbejdet oversættelse? Formålet er, at formændene skal blive bevidste om, at der ikke kun er et perspektiv i sikkerhedsarbejdet. Det skal give dem en forståelse af, at inddragelsen af andre perspektiver på sikkerhed er vigtigt, og dermed også at deres eget perspektiv på sikkerhed ikke er det eneste som er vigtigt. Formændene skal have en forståelse for, at pladsen ikke bare er modtagere af information, men at formændenes erfaringer og perspektiver skal formidles opad i organisationen.
- Læringsopsamling: Individuel refleksion. Individuel oversættelsesopgave og plads til refleksion.
- Intro til case-arbejdet: Her præsenterer et konkret eksempel på et 'problem' og løsninger set fra forskellige perspektiver.
- Hvad er problemet, og hvordan kan du løse det sammen med dine folk? Her identificeres en konkret opgave som formændene skal gå ud og gøre. Aftaler om opfølgning, hvad vi kan gøre for at understøtte at de får arbejdet med det de vil arbejde med.

Plads 5-8

Som nævnt blev der gennemført introduktionsmøder med en arbejdsmiljøchef/ arbejdsmiljøkonsulent i hhv Virksomhed 2 og Virksomhed 3. Her blev ideen med projektet, samt det udviklede materiale til onboarding til oversættelse af sikkerhed, præsenteret. De gav udtryk for, at ideen med at anvende en teori om oversættelse virkede meningsfuld, og at det var en ny tilgang. Der blev aftalt en proces, hvor arbejdsmiljøchefen eller konsulenten ville identificere byggepladser, med én eller gerne flere formænd i hver af virksomhederne. Efterfølgende blev der aftalt onboardingmøder ude på pladserne, og der blev gennemført interviews, enten samtidigt med onboardingmøderne eller på et senere tidspunkt. Derudover blev der indsamlet spørgeskemaer til medarbejderne ved hjælp af en polsk medarbejder. Dernæst var der en løbende dialog med arbejdsmiljøchef/ konsulent med henblik på at få nogle ideer (på baggrund af opstartsmøder og interviews med formænd) til mulige 'tiltag, indsatser, fokus som vil være relevant i projektet, og som firmaet ønsker' (citat fra mødeindkaldelse). I Virksomhed 2 var der generelt meget fokus på at sætte formændene i stand til selv at være 'sikkerhedskoordinator', uden at der kom mulige konkrete tiltag frem i dialogen. I Virksomhed 3 var der et stort ønske om at få toolbox møderne til at 'fungere bedre', og evt få flere fortællinger frem, om hvordan man kan organisere dem.

Selve onboardingmødet til blev gennemført med mange interaktive elementer med henblik på at aktivere deltagerne, få deres perspektiver i spil, og diskutere praksisnære emner og eksempler. På alle pladser forløb første del af onboardingmødet godt, og der var god forståelse for udfordringerne med at se sikkerhedsudfordringer og løsninger fra forskellige perspektiver, og den indsats det kræver at inddrage forskellige perspektiver på sikkerhed. Det gav mening for formændene. En formand sagde efterfølgende:

..jeg har da også oplevet nogle lignende, eller tilsvarende det der ik'. At der er nogle regler der bare er bleven lavet for at der skulle være nogle regler omkring det. Ikke at de hjælper noget som helst.

Mens en anden sagde:

Kravene (til sikkerhed) opleves ofte som petitesser, hvor hegnet er 2 cm for lavt eller lignende. Det er svært at se mening med det. De synes, at de har gjort rigtig meget for sikkerhed allerede, og så fremstår disse krav som meningsløse.

En tredje sagde:

'Jeg finder motivationen, når jeg synes, de laver noget, hvor jeg tænker, de kan falde ned og dø' – men ofte handler sikkerhed om noget helt andet.

Til trods for en fælles forståelse af udfordringer, der har med 'oversættelse' af (mening) med sikkerhed, var det svært på selve mødet at komme frem til konkrete tiltag, som de kunne arbejde videre med i forhold til at få en bedre oversættelse af sikkerhed mellem forskellige aktører på pladsen. Forskerne opmuntrede og motiverede formændene til at finde sikkerhedsproblemstillinger, der kunne arbejdes videre med, og hvor der evt kunne være plads til at forhandle om, hvordan man implementerer sikkerhedskrav og regler. Det viste sig dog, at diskussionerne let gled over i mere konkrete sikkerhedsspørgsmål som at undgå at komme til skade, og i udfordringer, der lå uden for formandens indflydelse, og det gjorde det svært at finde tiltag til at afprøve oversættelsesmetoden.

I den ene virksomhed talte formændene om at finde måder at inddrage de timelønnede polske medarbejdere mere i sikkerhedsarbejdet, og finde nye måder at kommunikere på. Eksempelvis ved i

højere grad at anvende tolk til morgenmøder ol. og på den måde også blive mere opmærksomme på deres erfaringer og bud på løsninger.

I den anden virksomhed var ideen med at identificere et problem, afgøre om metoden kunne bidrage med at se flere perspektiver, og få en fælles forståelse, vanskelig. De blev opfordret til at forsøge at identificere et problem for derefter at forsøge at finde en løsning. Flere af problemerne handlede om at arbejde tæt på trafik, som følgende beskrivelse fra en formand illustrerer:

Altså vi snakkede egentlig om det, den gang du var der over. Altså det vi laver, altså det er jo bare et fortov, det er ikke, altså det er sgu meget lige til. Men de største udfordringer iv har det er de trafikale forhold. Vi går et sted, hvor der ikke er særlig meget plads, og vi går et sted, hvor der er meget tung trafik, og der er mange lastbiler. Og i udbudsfasen, bygherre han vil gerne have så meget trafik som muligt, og vi vil gerne have så meget trafik som muligt væk. Han startede med at han ville have begge vognbaner åbne under hele projektet, - og på hans computer, der passede udregningen lige med, at det overholdt kravene, at det kunne man. Og vi ville gerne have lukket begge vognbaner. Men så har vi så gået på kompromis, så vi har fået lukket den ene vognbane, og har fået ensrettet. Og jeg vil sige, at trods det, så har det stadig været farligt at gå der. Altså nu er vi så færdig med kantstensarbejdet og går så kun og arbejder med fliser inde på fortovet, og der har vi lavet prioriteret kørsel på 100 m, hvor vi går. Og det var så et krav fra bygherre at der skulle åbnes til en bestemt dato. Så det har vi nu. Vi har to lokationer, hvor der er prioriteret kørsel. Det synes jeg så har været den største fare... (..)

Hvorfor giver det mening for bygherre med det perspektiv? Hvorfor har de det perspektiv?

Det er da fordi så kommer borgmesteren ikke og slår dem oven i hovedet. Og vi kan da godt forstå deres perspektiv, men vi synes jo bare at vores sikkerhed er mere vigtig end at bilisterne kommer 5 min hurtigere frem.

Til mødet kom er derefter en dialog mellem formanden og arbejdsmiljøkonsulenten i firmaet hvor dette med de forskellige roller, blev diskuteret, også hvordan der internt er forskellige dagsordener, som formændene skal forholde sig til, og også forsøge at afbøde, som følgende dialogveksling illustrerer:

Formand: Altså vi har ikke gjort yderligere tiltag, men vi har haft (forhandlet med dem, og det førte til en) spærret en vognbane.

Arbejdsmiljøkonsulent: nu siger du I eller vi, så mener du så vores firma, ikke?

Formand: Jo

Arbejdsmiljøkonsulent: Men i firmaet, der er vi jo forskellige. Det er nogen der giver tilbud og så videre, og der er nogen der skal udføre det. Men kan sige, at det er jo sent også at komme og snakke trafik, når man nu står derude. Så det skulle jo have været klappet af langt tidligere. Så nogen over dig skulle vel tage det slagsmål. Men nu spørger jeg så dig, er det så dig, som på veje af firmaet skal forhandle med bygherre eller er der andre folk det gør det?

Formand: Nej, altså det er mig og, der er jo også entreprenøren.

Arbejdsmiljøkonsulent: Ok, men oplever du så, at dem der er over dig, også har en oprigtig interesse i at sikre dig, eller har de også nogle andre hensyn, som fremdrift og økonomi.

Formand: Nej jeg synes, at, altså der er jo både og, men der er mange der vil gøre noget ved det, og så er der andre der ser lidt igennem fingre med det og tænker den går nok.

Denne 'forhandlingssituation' var genkendelig for flere, men de kom ikke frem til konkrete tiltag, som kunne være med til at løse det – og det har måske noget at gøre med, at det i princippet var andre end formændene, der skulle stå for at afprøve en løsning, eksempelvis entreprenør eller dem der regner tilbud.

Der ud over, blev et andet konkret problem bragt op, igen af en af arbejdsmiljøkonsulenterne, der sagde:

Et andet eksempel er det her med reflekterende arbejdstøj. Hvor maskinførerne klager over, at når de sidder med reflekterende arbejdstøj, så skaber det genskind inde i maskinen. Og så siger de, kan vi ikke slippe for det her? Men jeg tænker, hvad så når I går ud af maskinen, og går rundt på pladsen, så har I jo det forkerte tøj? (jf krave om reflekterende tøj) Så skal I til at tage noget andet tøj på. Det kommer ikke til at ske. Eller kan man taget et forklæde på når man sidder inde i maskinen? Og det er der mange diskussioner om. Og det er sådan set en sikkerhedsforanstaltning, arbejdstøjet, som så skaber et nyt problem.

Det affødte diskussion om, hvorvidt genskinnet i maskinerne faktisk var et problem, og hvilke mulige sikkerhedsudfordringer, det kunne være, uanset hvilken 'løsning' man valgte. Til trods for at eksemplet med det reflekterende arbejdstøj ikke kom fra formændene selv, men fra

arbejdsmiljøkonsulent, så var beskrivelsen af problemet et godt eksempel på et oversættelsesproblem, hvor der kunne være mulighed for forhandling. Blandt formændene var der dog ikke nogen der umiddelbart greb det, som et emne de ønskede at arbejde med. Men som en opsummering og afslutning, foreslog forskeren følgende, som muligheder de kunne tage med fra onboardingmødet:

Når I skal gå herfra i dag, kan egentlig sige, at I kan tage to perspektiver med. Det ene, kan være at sige, 'at en af de store udfordringer jeg har på pladsen, det er (og nu tager jeg bare eksempel, du selv har bragt op) – reflekterende tøj. Det kunne jeg godt tænke mig, at vi fik undersøgt noget mere ned i. Hvornår er det lige? For hvem? Er det noget vi kunne gøre? Og er det overhovedet noget vi kan forhandle om i det?' Så det kan være en ting, man har en udfordring som man ikke får løst eller gjort noget ved. En anden ting, det kan være, at man ikke synes at man får samlet folkene på pladsen. Du (xx) fortæller, at du tager de der toolboxmøder løbende, at folk ikke har ro på sig, til at sidde rundt om et bord. Det er ikke nødvendigvis et problem, men (nu forestiller jeg mig) det kunne være rart for dig, at kunne sige, 'det er sådan jeg gør det, og det er ok'. Være sikker på at det er ok som man gør, at man ikke skal tænke, 'ah gør jeg det nu helt rigtigt?' Ved at kigge på det igen efter dette møde, finder man måske ud af, at ok, jeg gør det måske ikke helt rigtigt, måske skal jeg føje en ting mere til, for at det både opfylder det som din virksomhed gerne vil, og at det også giver noget mening ude på pladsen, og for dig.

Selv om formændene ikke umiddelbart greb ideen med at arbejde videre med tiltag ifht reflekterende tøj, så viste det sig i den efterfølgende opfølgning og interview med formændene (efter tre måneder), at en af formændene havde arbejdet videre med det:

I: Der var jo noget oppe på vores møde, angående reflekterende tøj, er der blevet fuldt op på det?

F: Nej, der er ikke sket noget. Men vi har AMO møde i morgen og der vil jeg tage det der med arbejdstøjet op. Udfordringen er, at dem der sidder inde i en gravmaskine bag glas, med reflekser på tøjet, og solen skinner, så giver det genskind. Det jeg oplever nu, det er, at nu går de ikke i firma tøj, nu har de deres egne mørke bukser med hjemmefra. Og det er jo heller ikke meningen.

I: Nej, så der går de og finder nogle løsninger, for at komme om ved problemet?

F: Ja, for at få hverdagen til at hænge sammen. Og så er der nogen i firmaet der siger, at vi skal have reflekser på når vi, hvor der er trafik. Ja, selvfølgelig skal vi det, men jeg har også oplevet at

dem der går i sort tøj, de kan godt selv finde ud af, at tage vesten på med lange ærmer, så har du §3 arbejdstøj på (<https://at.dk/regler/at-vejledninger/reflekstoej-2-10-2/>). Det kan de godt finde ud af, når de kravler ud af maskinen, så tager de den lange vest på. Sværere er det jo ikke.

Formanden beskrev også, hvordan der er forskellige dagsordener, der pressede på: For at opfylde reglerne, for at sørge for at folk er synlige i trafikken, for at få det til at fungere i hverdagen. De forskellige aktører (myndigheder, firma, medarbejdere) 'presser på hvert sit', og formanden siger videre:

For man kan sige, at der her reflekterende arbejdstøj, det opfylder jo nogle ting. Det opfylder de her lovkrav. Og man sige, at reelt set, intuitivt, når man er vandt til at færdes i trafikken, så ved man at et helt sort menneske på en mørk vej, det er ikke godt. Så det giver god mening med reflekterende tøj, især hvis man sidder her ude.

I forbindelse med en sidste opfølgning med formanden fortæller han, at der til AMO mødet blev enighed om, at de fremover gerne må bestille tøj uden refleks igen.

11. Samlet vurdering af udvikling og afprøvning

Udviklingen af oversættelsesmetoden er overordnet set foregået i forhold til faserne i projektplanen, men udviklingen af tiltag til at løse sikkerhedsproblemer med oversættelsesmetoden har vist sig sværere end først antaget.

Følgende vanskeligheder dukkede op:

- Det har været vanskeligere end forudset at konkretisere, hvordan deltagerne skal sættes i stand til at identificere et sikkerhedsproblem og derefter vurdere om det er et 'oversættelsesproblem'.
- Det har været vanskeligere end forudset at identificere den organisatoriske position (formand, sjakbajs, timelønnede medarbejdere), hvor denne oversættelseskompetence skal centrerer.
- Det har vanskeligere end forudset at gøre metoden forståelig og praktisk anvendelig og brugbar, og så konkret at formænd og timelønnede medarbejdere kan bruge den i dagligdagen på byggepladserne.

Til trods for ovenstående er det dog den samlede vurdering, at især formændene havde udbytte af onboardingmødernes første del. De fik en øget forståelse for de forskellige perspektiver på sikkerhed på pladsen og en forståelse af at tage de forskellige perspektiver med i løsningen af sikkerhedsproblemer. Formændene fik en forståelse for, at oversættelsesmetoden med fordel kunne anvendes ved problemer med forskellige perspektiver på sikkerhed. Med andre ord, så gav teorien mening for dem. Men det forblev særdeles vanskeligt at gøre oversættelsesmetoden praktisk brugbar (forståelig) og så konkret, at formændene kunne anvende den i dagligdagen på byggepladserne. Det ses i en efterfølgende opfølgning på pladsen:

Formand: Jeg tror heller ikke, altså det var et godt møde, og det var hyggeligt og alt det der, men jeg tror ikke, at jeg har taget noget med derfra, som jeg har brugt ude i virkeligheden. Altså det var fedt at snakke med andre formænd. Men det er igen. Vi fik rigtig meget viden og vi fik rigtig meget godt viden, men det der med at omsætte det til praksis...det er svært.

Det er tydeligt fra citatet at overføringen fra onboarding til praksis var for vanskelig. Der var dog også formænd, som ikke var overbevist om, at bedre oversættelse kunne resultere i bedre løsninger af sikkerhedsproblemer. Nogle formænd var overbevist om, at skrappe sanktioner fra Arbejdstilsynet var løsningen, der kunne resultere i bedre sikkerhed. Altså at teorien ikke gav mening for dem og det ses af følgende:

...Og det eneste jeg har oplevet virke, det er at enten skal de (timelønnede medarbejdere) have en fyreseddel i hånden, eller ansættes en mand til at stå og kigge på dem hele tiden. Og så skal de vide, at hvis han ser noget forkert, så har han lov til at sende dem ud af pladsen. Så tror jeg de ville rette ind. Men ellers gør de lidt som muligt

Årsagen til at oversættelsesmetoden ikke blev implementeret i praksis har at gøre med forskellige faktorer. Analyserne peger på, at deltagerne svært ved at identificere sikkerhedsproblemer, der har med oversættelse at gøre, og især at finde tiltag til at løse disse på en måde, så der kunne arbejdes videre med det på den enkelte byggeplads. Da vi kontaktede formændene efter onboardingmødet for følge op på og hjælpe dem med at finde måder at arbejde med oversættelsesmetoden på, viste det sig, at formændene oplevede, at det var svært at indgå i dialogen med medarbejderne, om hvordan

oversættelsesmetoden kunne gøres praktisk brugbar. Samtidigt var andre krav i deres arbejde meget fremtrædende fx tidsplanen.

I forhold til at komme frem til at arbejde med tiltag for at fremme de forskellige perspektiver på sikkerhed, og oversættelse fra et perspektiv til et andet, så viste det sig altså svært at hjælpe dem med at få ideer til, hvad de kunne arbejde med. På pladserne i Virksomhed 2 handlede det måske om, at de synes, at de gjorde rigtig meget i forvejen ('det er de sidste 3% vi kan skrue på') og på pladserne i Virksomhed 3 var det meget fokus på produktionen kombineret med, at den ene formand var ny, og derfor syntes han, at han havde nok at gøre med at få pladsen til at fungere.

På baggrund af data fra onboardingmøderne, deltagerobservation og interviews med formænd, fandt vi, at oversættelsesmetoden ikke i nævneværdigt omfang blev anvendt i praksis til at identificere sikkerhedsproblemer på pladsen, og efterfølgende definere tiltag for at løse disse med klare ønsker for, hvad de ønskede at opnå (effekt). Dette til trods for, at den udvikle en metode i teorien gav mening for formændene på onboardingmøderne.

Af de indsamlede spørgeskemadata fra medarbejderne på Virksomhed 2 og 3, fremgår også hvordan udvikling i timelønnede medarbejderes opfattelse af en række sikkerhedsspørgsmål før og efter onboardingmøderne ikke viser nogle ændringer (se Tabel).

Svarkategorierne går fra 0 -10, hvor 0= 'slet ikke' og 10 = 'ja, i høj grad'.

	Før (N=24)	Efter (N=27)
Kan du tilrettelægge og udføre arbejdet sikkert?	8,6	8,4
Kan du påvirke hvilke sikkerhedsregler, der gælder på denne plads?	8,3	7,8
Synes du at sikkerhedsreglerne på denne plads giver mening?	8,9	8,9
Kan sikkerhedsreglerne stå i vejen for, at du kan gøre dit arbejde på en sikker måde?	6,7	6,8
Mener du at sikkerhedsreglerne beskytter dig mod at komme til skade?	9	9,2
Involverer din formand dig i løsninger på sikkerhedsproblemer?	9,2	8,7
Er du interesseret i formandens forslag til at forbedre sikkerhed og arbejdsmiljø?	9,1	9,1
Alt i alt skaber din formand et godt og sikkert arbejdsmiljø?	8,9	9,4

Tabel 4. Timelønnede medarbejderes opfattelse af en række sikkerhedsspørgsmål på virksomhed 2 og virksomhed 3 før onboardingmøderne og efter onboardingmøderne.

Som det ses oplever medarbejderne ikke at der sker nogle væsentlige ændringer fra før onboarding til tiden efter onboarding mødet. At der ikke sker ændringer skal dog også tolkes på den baggrund, at der høje scoringer allerede ved start. Der vil på den baggrund skulle ske en stor og omfattende indsats for at vise stigning i de i forvejen høje scoringer.

Spørgeskemaresultatet skal tolkes med det forbehold, at der er få deltagerne og at der ikke er tale om en metodisk stærk før -og eftermåling. Resultatet viser gennemsnitsværdi af besvarelserne på de timelønnede medarbejdere, som var på pladsen ved før-målingen sammenlignet med de timelønnede medarbejdere, som var på pladsen ved efter-målingen. Det er ikke nødvendigvis helt de samme deltagere ved begge målinger.

12. Diskussion

I det følgende vil vi diskutere projektets udvikling og resultater i forhold til formålene.

Det overordnede formål var at udvikle en metode til oversættelse af sikkerhed med henblik på at løse sikkerhedsproblemer i bygge -og anlægsbranchen baseret på principper fra oversættelsesteori og medarbejderinddragelse. Projektets formål var endvidere at afprøve metoden og undersøge hvorvidt, og hvordan, metoden virker.

Projektet havde følgende forskningsspørgsmål:

- 1) Hvilke problemer i sikkerhedsarbejdet oplever ledere og timelønnede medarbejdere, og relaterer disse problemer sig til udfordringer med at omsætte Arbejds miljøloven, så den giver mening på byggepladsen?
- 2) Hvordan kan sikkerhedstiltag udvikles, så de opfylder lovgivningen og samtidig er meningsfulde og brugbare for alle på byggepladsen i forhold til de ønskede mål for sikkerheden?
- 3) Hvilken effekt har de afprøvede tiltag på de ønskede forandringer (fx. mere meningsfulde tiltag ift sikkerhed, større inddragelse, bedre sikkerhedspraksis)?

Som vist i resultaterne blev der i projektet udviklet en metode til oversættelse af sikkerhed i henhold til projektets formål. Metoden baserede sig dels på teoretisk inspiration fra 'oversættelsesteori', samt på deltagerinvolvering i de enkelte virksomheder og med aktørerne på pladserne. Konkret udmøntede metoden sig i et programsat onboardingmøde med deltagere fra de involverede pladser.

Vi har også afprøvet metoden. Den gav mening for deltagerne, men den har ikke vist sig egnet til at involvere deltagerne til at identificere udfordringer med sikkerhed, som de kunne arbejde med efterfølgende, og som relaterer sig til et oversættelsesproblem. De få tiltag, der blev i værksat, blev ikke fuldt op. I det følgende diskuterer vi projektets resultater i fht de enkelte forskningsspørgsmål.

I forhold til hvilke problemer i sikkerhedsarbejdet som formændene og medarbejderne oplevede og hvorvidt disse relaterer sig til udfordringer med at omsætte arbejdsmiljøloven til meningsfuld praksis (Forskningsspørgsmål 1), så fandt vi, at problemer i sikkerhedsarbejdet i højere grad var relateret til tidsplaner, manglende kommunikation mellem forskellige aktører på pladsen, oplevelse af at sikkerhedsmøderne ikke var relevante, eller at der stort set var 'styr på sikkerheden'. Samtidigt viste det sig at være meget vanskeligere end antaget at få deltagerne til at identificere konkrete sikkerhedsproblemer, og dertil hørende tiltag, som kunne løse disse eller hvordan de kunne få flere perspektiver frem til at belyse sikkerhedsproblemet. 'Skærecasen' var et godt eksempel på dette, men det var svært for formænd og timelønnede medarbejdere at identificere tilsvarende eksempler på andre pladser. Når der var eksempler fremstod de for komplicerede at løse for formænd og timelønnede medarbejdere (plads 2). Det var svært for både timelønnede medarbejdere og formændene at blive så konkrete på sikkerhedsproblemer, at de kunne finde tiltag til at løse dem. Der blev nævnt eksempler på sikkerhedsproblemer, som allerede var løst, men det lykkedes kun i enkelte tilfælde at få onboardingmøderne til at munde ud i konkrete tiltag, som der skulle arbejdes videre med (eksempel fra fjerde plads med konkretisering af input på sikkerhedsmøder). Selv om vi forsøgte at maksimere rammerne for møderne til at være så tæt på praksis som muligt ved at møderne fandt sted i et mødelokale eller skurvogn på en konkrete byggeplads, så forblev det angiveligt for abstrakt, at skulle identificere sikkerhedsproblemer, som kunne relateres til oversættelse for deltagerne.

Vi må således konstatere, at det var vanskeligere end forudset at konkretisere, hvordan deltagerne sættes i stand til at identificere et sikkerhedsproblem og derefter vurdere om det er et 'oversættelsesproblem', og dernæst finde konkrete løsninger at gå videre med.

For yderligere at støtte op om denne proces, kunne vi muligvis have henlagt sidste del af onboardingmøderne til at foregå ude på pladsen, eller eksempelvis have gennemføre mødet som en APV, eller sikkerhedsrundring, og at det var de problemer, der blev identificeret der, der skulle

arbejdes videre med. Dermed kunne metoden være blevet bragt ud på pladsen i stedet for at bringe formænd og medarbejderne ind i mødelokalet. Det ville have bragt metoden tættere på praksis, men det vil være vanskelig at formidle viden om fælles forståelse og oversættelse uden for et lokale. Derfor anbefales det forsat at formidle det teoretiske indhold på en onboardingmøde, eventuelt på en meget konkret måde. Det kunne være i forhold til en byggetegning, hvor dagens opgaver og dertil relaterede sikkerhedsproblemer kunne drøftes, mens den del som handler om at identificere sikkerhedsproblemer med fordel kunne rykkes tættere på praksis og foregå i forbindelse med sikkerhedsrunderinger.

I forhold til hvordan sikkerhedstiltag kan udvikles, så de opfylder lovgivningen og samtidig er meningsfulde og brugbare for alle på byggepladsen i forhold til de ønskede mål for sikkerheden (Forskningsspørgsmål 2), så bekræfter projektet eksistensen af to former på rationalitet i forhold til sikkerhed på byggepladserne: En rationel og en relationel/intuitiv opfattelse som foreslået i tabellen baseret som beskrevet tidligere [13, 14]. Projektet finder også, at disse to opfattelser bæres af forskellige aktører og at de fremstår relativt de-koblede fra hinanden på de byggepladser, som indgik i projektet. Formålet med oversættelsesmetoden var netop at bringe disse to opfattelser af sikkerhed i tættere kontakt med hinanden og at få aktørerne til at overføre og, - hvis det ikke var muligt oversætte og forhandle –hvad, der skulle tælle som viden i forhold til konkrete og praktiske sikkerheds-situationer. Men på trods af at de fleste deltagere tilkendegav, at de opfattede metoden som ny, relevant og som havende et potentiale for at sikre forbedring af dialogen og læringen om konkrete lokale sikkerhedsproblemer, lykkedes det ikke med at implementere den (se senere).

Som nævnt fandt vi at den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive opfattelse af sikkerhed er i vidt omfang de-koblede fra hinanden på de undersøgte byggepladser, hvilket peger på, at der eksisterer oversættelsesproblemer imellem dem. Den kommunikations-, -dialog -og læringsbaserede intervention, der blev udviklet i forbindelse med projektet kan være relevant i forhold til at løse ovennævnte de-koblingsproblem. Det er vurderingen, at lykkes dialogen og læringen imellem de sikkerhedsopfattelser, er det sandsynligt at regler, lovgivning og formel viden om sikkerhed bedre kan få bedre effekt på de lokale praksisser på byggepladserne.

Som nævnt så var interventionen vanskelig at implementere, men den genererede også nogle indsigter, der er relevante i forhold til fremtidige dialog- og læringsbaserede interventioner, der

retter sig imod at overkomme de-koblingen imellem den rationelle/logiske og relationelle/intuitive opfattelse af sikkerhed på byggepladserne.

For det første genereredes den indsigt, at formænd er de mest centrale 'forandringsagenter', fordi de repræsenterer et bindeled i virksomhederne mellem timelønnede medarbejdere og funktionærer og dermed mellem 'top- og down'. Ofte har formændene selv været håndværker eller del af et sjak og dermed har en forståelse for begge sikkerhedsperspektiver. Desuden er formændene i modsætning til andre timelønnede medarbejdere på en byggeplads relativt stabilt tilstede på byggepladserne.

Formændene kan dermed være med til at reproducere og skabe en sikkerhedskultur, eller et sikkerhedssprog. Det er derfor især formændene på byggepladserne, der besidder et potentiale for at koordinere, -oversætte -og forhandle imellem den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive forståelse af sikkerhed på byggepladserne, og dermed at formidle et sikkerhedssprog, der kan give mening og ballancere mellem henholdsvis top-down og bottom-up perspektiver på sikkerhed.

For det andet erfarede vi, at den intervention, der blev udvikle, ikke passede godt nok til modtagerne af den (formændene). Interventionen forudsætter og bygger på, at der skal skabes dialog og læring imellem det rationelle/logiske perspektiv hos formænd og medarbejdernes mere relationelle intuitive perspektiv til konkrete sikkerhedssituationer. Men hvis formænd og de timelønnede medarbejdere ikke har meget erfaring med refleksion, ikke meget erfaring med fremlæggelse af deres fortolkninger i plenum til møder, ser uenigheder baseret på forskellige perspektiver på sikkerhed som konflikt og ser forslag som potentiel kritik af sjakbajsen, så er de nødvendige forudsætningsbetingelser for at for at få interventionen til at virke ikke tilstede. I medarbejdernes praksisbaserede tilgang er uenigheder om sikkerhedsspørgsmål noget, der håndteres løbende på pladsen og ikke der løses i på et møde. Men da vores intervention brød med denne norm, blev den ikke adopteret. Ovennævnte fortolkning understøttes af, at flere forsøg fra forskerne på at få formænd og medarbejderne til at udvælge konkrete sikkerhedsproblemer i stedet endte med en diskussion af forskellige erfaringsbaserede eksempler uden at de endte ud i tiltag, som der skulle arbejdes videre med.

For det tredje genereredes den indsigt, at den dialogbaserede intervention i projektet og som havde til formål at bygge bro imellem den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgang til sikkerhed, var særdeles vanskelig at implementere. Der var flere grunde hertil (se nedenfor) og det betød en fortsat adskillelsen af de rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgange til sikkerhed.

I forhold til hvilken effekt de afprøvede tiltag havde på de ønskede forandringer (Forskningsspørgsmål 3), så var det, som vist, og på grund af vanskelighederne beskrevet relateret til forskningsspørgsmål 1 og 2, ikke muligt at måle nogen effekt på ønskede forandringer så som mere meningsfulde tiltag ift sikkerhed, større inddragelse, bedre sikkerhedspraksis. Det kan dels skyldes at scoringerne på disse mål i forvejen var ganske høje – og dermed meget vanskelige yderlig at forbedre, men skyldes nok snarere, at oversættelsesmetoden ikke blev implementeret i praksis.

Som nævnt var det tydeligt, at det ikke lykkedes at implementere oversættelsesmetode i praksis og der kan være flere forklaringer på det ikke lykkedes.

For det første kan manglende implementering skyldes at oversættelsesteorien er en teoretisk model, som paradoksalt nok var vanskeligere at oversætte til praksis end antaget. Et af vores mål var at finde ud af om oversættelsesmetoden kunne anvendes til at identificere et sikkerhedsproblem, som der med fordel kunne arbejdes videre med på byggepladserne. Teorien og den udviklede model kan anskueliggøre mulige sikkerhedsproblemer, men det forblev særdeles vanskeligt at gøre oversættelsesmetoden praktisk brugbar (forståelig) og så konkret, at formændene kunne anvende den i dagligdagen på byggepladserne. På møderne lykkedes det ikke for formændene at få identificeret relevante problemstillinger, og det lykkedes ikke for os at understøtte den proces i tilstrækkeligt grad, så formændene kunne arbejde videre med metoden i praksis.

Oversættelsesmetoden forblev noget, som gav mening på møderne, men blev ikke omsat til praksis. Når formændene havde svært ved se værdien af oversættelsesmetoden, er det heller ikke sandsynligt, at de vil anvende metoden i praksis. Ikke overraskende fortsatte formændene den måde, der hidtil var blevet arbejdet med sikkerhed på pladsen, da der ikke er blevet identificeret en eksplicit og konkret problemstilling, som formændene kunne arbejde videre med i praksis.

For det andet kan det være vanskeligt at overføre viden fra en kontekst til en anden. Forskelle i kontekst mellem onboarding og den faktiske ledelsespraksis kan være en stor barriere. Hvis onboarding møderne ikke tager højde for den unikke kontekst og de specifikke udfordringer, som formændene står over for, vil det være svært at overføre og anvende læringen effektivt.

Selv om formændene har taget oversættelsesmodellen, og viden om forskellige perspektiver samt betydningen af fælles forståelse af sikkerhed til sig og dermed har erhvervet ny viden med sig ud på pladsen, kan det være vanskeligt at overføre viden fra en kontekst til en anden – fra onboarding mødet til praksis. Overførelse af viden fra et kontekst til anden er en dynamisk interaktion mellem

konteksten, individet og selve indholdet, og derfor tager overførsel tid og kræver organisatorisk understøttelse [38]. Overførelse af viden er dermed en vanskelig proces, og formændene kan have haft brug for mere sparring for at kunne omsætte oversættelsesmetoden til ændringer i praksis [39, 40]. Det har derfor angiveligt været nødvendigt med en tættere opfølgning for at formændene skulle kunne bruge oversættelsesviden i praksis [40]. Manglende støtte fra deres overordnede på byggepladsen kan have været en stor hindring for læringsoverførsel. Når der ikke har været en struktur for støtte og opbakning til formændene, kan det være svært for formændene at implementere og anvende det, de har lært.

For det tredje var der meget travlt på alle pladserne. Økonomi, kvalitet og tidsplaner er uhyre vigtige faktorer i byggeriet [2], hvorimod der kan være en vis tolerance over for overtrædelser af sikkerhedsregler og hvor udbredte regelbrud ses som en indbygget og accepteret del af hvordan pladsen fungerer [41]. Det var en af forklaringerne på plads 2 – alle var alt for pressede til, at de havde overskud til at tage nye tiltag til sig. Der kan derfor være vanskeligt at skabe behov og motivation for sikkerhedsmæssige ændringer, der tidsmæssigt tager ressourcer fra produktionen. I modsætning til sikkerhed er tidsplan og økonomi 'hårde' og synlige strukturer. Overskridelse af tidsplaner eller for dårlig kvalitet er tæt forbundet med kontraktmæssige økonomiske repressalier, som kan have store konsekvenser for den enkelte bygge- eller entreprenør. Omvendt kan overtrædelse af sikkerhedsregler få arbejdet til at glide lettere og overskridelser har ofte ikke nogen økonomiske konsekvenser den enkelte bygge- eller entreprenør. Selve oversættelsesmetoden kan derfor være for "blød" en metode i forhold til disse hårde strukturer, der eksisterer på byggepladser. Selv om ingen vil sige, at sikkerhed ikke er vigtigt, så er sikkerhed måske ikke vigtige nok ift. andre strukturer på byggepladsen som tidsplaner og økonomi til for alvor at skabe engagement og motivation for at anvende oversættelsesmetoden i praksis, når tidspreset er stort.

For det fjerde kan det være at formændene ikke ser oversættelsesmetoden som en brugbar metode i praksis eller at de ikke har tiltro at metoden kan ændre praksis ift. de sikkerhedsproblemer, som de ser i dagligdagen. Som nævnt er byggeriet notorisk karakteriseret ved travlhed og stramme tidsplaner og det er også gældende for de pladser som indgik i dette projekt og oversættelsesmetoden ændrer ikke på disse forhold. Formændene kan have haft den opfattelse, at så længe tidsplanerne er så stramme, så nytter andre tiltag ikke. De stramme tidsplaner og tidspres kan i sig selv være en barriere for implementering af nye tiltag. Der er ikke overskud til at tage nye tiltag i anvendelse. Tidligere forskning har vist, at kontekstuelle forhold som tidspres og mangel på

ressourcer kan influere implementeringen af tiltag [42, 43]. Derfor har formændene været mere fokuseret på at overholde tidsplaner og dermed ikke haft overskud eller muligheder for at anvende oversættelsesmetoden i praksis. Endelig kan det have en betydning for implementeringen, at formændene ikke havde bedt om at deltage i projektet, men blev udpeget til det af deres overordnede. Beslutningen om deltagelse blev taget på et højere organisatorisk end formændene, men det var formændene skulle føre projektet ud på pladserne. Det forhold er ofte en barriere for implementering af tiltag i organisationer [44].

For det femte kan den manglende implementering også skyldes, at formændene ikke havde et behov for at ændre praksis. Der var ikke en brændende platform, der krævede handling. Formændene var tilfredse med eksisterende praksis og det samme var medarbejderne. Der er høje scoringer på de enkelte spørgsmål fra spørgeskemaerne – både før og efter onboardingmøderne. Med andre ord, selv om deltagerne kan genkende den manglende kobling mellem sikkerhedsregler og praksis, så oplever de reelt ikke et behov for nye metoder. Spørgeskemabesvarelserne underbygger dette og tyder på, at medarbejderne er tilfredse og synes at sikkerhedsregler allerede er meningsfulde og at medarbejderne allerede synes, at de bliver involveret af formanden i løsning af sikkerhedsproblemer og medarbejderne allerede er interesseret i formandens forslag til forbedring af sikkerhed og arbejdsmiljø.

Den vanskelige implementering af "bløde" tiltag i branchen er i overensstemmelse med andre forskningsprojekter, som også har erfaret, at det er særdeles vanskeligt at implementere sikkerhedsinterventioner på byggepladser [45]. Desuden peger forskningen på, at interventioner til forebyggelse af ulykker er mest effektive interventioner, der kombinerer interventionselementer på organisatorisk niveau eller på tværs af niveauer [46] og er rettet mod gruppe- eller organisationsniveau frem for på individniveau. Samtidig har forskningen også vist, at interventioner rettet mod adfærd såsom generel coaching og feedback eller sikkerhedstræning kun har mindre effekter [46].

Vi har i udvikling af en oversættelsesmetode lagt vægt på involvering af både af timelønnede medarbejdere og formænd, da involvering af både de timelønnede medarbejdere og formændene vil øge sandsynligheden for, at de iværksatte initiativer vil være brugbare i praksis, og at de kan integreres i på den konkrete byggeplads [35]. Vi måtte dog gå bort fra at involvere både de timelønnede medarbejdere og formændene, da det viste sig, at de timelønnede medarbejdere havde svært ved at deltage i et to timers møde. De er vant til at kropsligt at være aktive hele

arbejdsdagen, og det er uvant for dem at deltage i længere møder. De er måske heller ikke så trænet i at reflektere og fremlægge i plenum og endelig havde hverken medarbejderne eller formændene lyst til at italesætte sikkerhedsproblemer, når begge parter var til stedet. Vi valgte derfor kun at involvere formændene i onboardingmøderne og vi var meget opmærksomme på at involvere dem i processen.

Til trods for at oversættelsesmetoden gav mening for deltagerne, vurderer vi at selve indsatsen for lille (proces, onboarding, og opfølgning) i forhold til at udpege problemområder, formulere tiltag, og sætte disse ud i livet. Disse ændringer vil sandsynligvis kræve en større og mere omfattende intervention for at resultere i ændringer i praksis.

Samlet set blev oversættelsesmetoden derfor ikke implementeret i praksis.

13. Konklusion

På baggrund af teorien om oversættelse blev der i en vekselvirkning mellem forskerne og praksis udviklet en oversættelsesmetode som i den endelige model, som er målrettet formændene på byggepladserne. Oversættelsesmetoden indeholder elementer som baggrundsviden for oversættelsesproblemer, forskellige perspektiver på sikkerhedsarbejdet og oversættelsesmetoder ved at kopiere, oversætte eller forhandle et sikkerhedsproblem og afprøve løsningen i praksis. Metoden er afprøvet på fem case byggepladser.

Det er lykkedes at udvikle en metode til afholdelse af onboarding møderne, men det ikke lykkedes at anvende oversættelsesmetoden i praksis på byggepladsen. Det skyldes, at det har været vanskeligt at få deltagerne til at identificere sikkerhedsproblemer, der kunne arbejdes videre med ude på pladsen og at det har været vanskeligt at implementere metoden i praksis.

Det er derfor uklart hvorvidt metoden vil være i stand til at løse sikkerhedsproblemer på byggepladserne. Resultaterne giver dog belæg for at konkludere, at projektets teoretiske afsat – oversættelsesteorien – er forkert. Selve onboarding mødet gav mening for formændene, men skal resultaterne fra onboarding møderne transformeres til praksis kræver det en lang tættere opfølgning og sparring af formændene.

På grund af de store vanskeligheder med at implementere metoden i praksis sammenholdt med at andre projekter er draget lignende erfaringer, anbefaler vi, at fremtidige sikkerhedsprojekter i branchen inkluderer samtlige organisatoriske niveauer - inklusiv engagement og bevågen fra topledelsen og at fremtidige sikkerhedsprojekter kobles på eksisterende strukturer fx sikkerhedsrunderinger, planlægningsmøder, sikkerhedsmøder.

På trods af at det ikke lykkedes at implementere den i projektet udviklede oversættelsesmetode har projektet tilvejebragt et antal fund, der har relevans for fremtidige projekter rettet imod kommunikation, oversættelse og læring på individ -og gruppeniveau på byggepladser. Disse omfatter følgende:

1. Projektet bekræfter fund fra tidligere projekter på byggepladser, der har peget på eksistensen af en rationel og en relationel/intuitiv forståelse af sikkerhed på disse [13, 14].
2. Det bekræfter også, at der er en relativ de-kobling imellem disse to former for tilgange til sikkerhed på de i projektet inkluderede byggepladser. Der eksisterer en række institutionaliserede normer på byggepladserne, der bidrager til at opretholde adskillelsen imellem de to tilgange til sikkerhed, der vil være et problem i forhold til inventioner, der har til formål at bygge bro imellem dem.
3. En intervention rettet imod formænd og timelønnede medarbejdere bør kommunikeres bedre ud fra et organisatorisk plan end det blev gjort i projektet. Dette med henblik på at skabe bedre forståelse af relevansen af interventionen, motivation og evne til at implementere interventionen.
4. Formænd kan være centrale bærere og skabere af en sikkerhedskultur og et sikkerhedssprog, fordi de i modsætning til andre grupper er relativt stabilt tilstede på byggepladserne. Formænd besidder således potentiale for at koordinere, -oversætte -og forhandle imellem de to tilgange på byggepladserne.
5. Formændene skal dog uddannes/trænes bedre end det blev gjort i projektet: Hvis formænd og de timelønnede medarbejdere ikke har meget erfaring med refleksion, fremlæggelse af deres fortolkninger i plenum til møder og ser uenigheder baseret i forskellige perspektiver på sikkerhed som konflikt og ser forslag som potentiel kritik af sjakbajsen, så er de nødvendige forudsætningsbetingelser ikke til stede for at få en intervention som udviklet i projektet til at virke. Der skal også vises konkrete eksempler på, hvordan metoden kan anvendes i konkrete situationer og det bør trænes hvordan de abstrakte/teoretiske metoder bruges i praksis på byggepladsen.
6. For medarbejdernes praksisbaserede tilgang er at løse sikkerhedsspørgsmål noget, der håndteres løbende på pladsen - og ikke noget der løses i på et møde. Og da vores intervention brød med den

norm, var den vanskelig at adoptere. Dette peger på, at en succesfuld intervention rettet imod forbedring af oversættelsen imellem tilgange skal være kraftfuld nok til at bryde denne norm.

7. En bedre integration af de to tilgange til sikkerhed vil herudover afhænge af, at der tilvejebringes naturlige anledninger til dialog om sikkerhed imellem formændene og timelønnede medarbejdere f.eks. til møder, hvor der tales om planer og laves aftaler for dagen og de sikkerhedsspørgsmål, der knytter sig til dem omkring de for dagen relevante bygge-tegninger.

8. Implementeringen af interventionen bør herudover ideelt set understøttes af organisatoriske tiltag, der afbøder effekten af strukturelle og "hårde" faktorer såsom økonomi, planer og tidspres i forbindelse med implementeringen af den.

14. Perspektivering

Resultaterne fra projektet peger på et behov for at bedre integration imellem de rationelle/logiske og relationelle/intuitive perspektiver på sikkerhed i forhold til konkrete sikkerhedssituationer på byggepladserne. Sikkerhed kunne med fordel bygges ind i konkrete lokale situationer, hvor der fx ud fra en tegning diskuteres, hvilke arbejdsopgaver, der skulle løses den dag og hvilke sikkerhedsproblemer, der så kunne udledes af det, som der skulle tages hensyn til. Her kunne formand og timelønnede medarbejdere mødes og drøfte arbejdsopgaver og sikkerhed omkring tegningen. Dette kunne måske være en relevant fremgangsmåde, fordi en sådan tilgang forholder sig til og opfordrer til dialog om lokale praksis-relaterede opgaver og de sikkerhedsproblemer, der erfaringsmæssigt relaterer til dem, samtidigt med formanden, som mellemmand introducerer hensyn, der udspringer af den rationelle/logiske tilgang.

Løsningen på ovennævnte bliver også at sikre, at der skabes en lokal forankret "dialog-arena", hvor formændene kan samtale om dagens planer og dertil relaterede sikkerhedsproblemer (fx omkring en tegning) på en mere kvalificeret måde. Hvis formænd i forbindelse med formandsuddannelsen blev trænet grundigt i at gøre det og i den i projektet udviklede forståelse af oversættelse, kunne det måske bidrage til en højere grad af sammentænkning af de to perspektiver på sikkerhed. De fornødne oversætter-kompetencer - dvs. evne til at oversætte imellem den rationelle/logiske og den relationelle/intuitive tilgang til sikkerhed kunne så forsøges opkvalificeret igennem formandsuddannelse eller relevante efteruddannelsestiltag.

15. Bilagsoversigt

Bilag 1. Drejebog

- Bilag 2. Programteori og mekanismer
- Bilag 3. Interviewguide
- Bilag 4. Power point til onboarding med formand
- Bilag 5. Spørgeskema
- Bilag 6. Populærvidenskabelig artikel

16 Publikationer

Videnskabelig artikel under udarbejdelse; forventes submitted i efteråret 2023.

17 Formidlingsoversigt

Poster til AMFF konference 2020

Oplæg til mødet 'Samarbejde mellem AT og ulykkesforskere', November 2021

18 Referencer

1. Eurostat, *Statistic explained: Accidents at work statistics* 2016.
2. Swuste, P., A. Frijters, and F. Guldenmund, *Is it possible to influence safety in the building sector?: A literature review extending from 1980 until the present*. *Safety Science*, 2012. **50**(5): p. 1333-1343.
3. Arbejdstilsynet. *National overvågning af arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*. 2022; Available from: <https://www.ft.dk/samling/202111/almde/BEU/bilag/151/2527985.pdf>.
4. Pink, S., D. Tutt, and A. Dainty, *Ethnographic research in the construction industry*. 2012: Routledge.
5. Thiel, D., *Class in construction: London building workers, dirty work and physical cultures I*. *The British journal of sociology*, 2007. **58**(2): p. 227-251.
6. Törner, M. and A. Pousette, *Safety in construction: A comprehensive description of the characteristics of high safety standards in construction work, from the combined perspective of supervisors and experienced workers*. *Journal of Safety Research*, 2009. **40**(6): p. 399-409.
7. Zwetsloot, G.I.J.M., et al., *Zero accident vision based strategies in organisations: innovative perspectives*. *Safety Science*, 2017. **91**: p. 260-268.
8. Andersen, L.P., et al., *Social identity in the construction industry: implications for safety perception and behaviour*. *Construction Management and Economics*, 2015. **33**(8): p. 640-652.
9. Grill, M., et al., *Safety leadership at construction sites: the importance of rule-oriented and participative leadership*. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 2017. **43**(4).
10. Grote, G., et al., *Coordination in high-risk organizations: the need for flexible routines*. *Cognition, technology & work*, 2009. **11**(1): p. 17-27.
11. Madsen, C.U. and P. Hasle, *Professionalisering og integration i HR-Nye virkemidler i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde*. 2010.
12. Grytnes, R., *A sense of security: carpentry apprentices handling uncertain and dangerous work tasks*. *Ethnos*, 2018. **83**(2): p. 353-370.

13. Grytnes, R., D.E. Tutt, and L.P.S. Andersen, *Developing safety cooperation in construction: between facilitating independence and tightening the grip*. Construction Management and Economics, 2020: p. 1-16.
14. Andersen, L.P.S. and R. Grytnes, *Different ways of perceiving risk and safety on construction sites and implications for safety cooperation*. Construction Management and Economics, 2021. **39**(5): p. 419-431.
15. Gherardi, S. and D. Nicolini, *Learning the Trade: A Culture of Safety in Practice*. Organization, 2002. **9**(2): p. 191-223.
16. Røvik, K.A., *Knowledge transfer as translation: review and elements of an instrumental theory*. International Journal of Management Reviews, 2016. **18**(3): p. 290-310.
17. Scheuer, J.D., *Convergent and divergent processes of change in organizations: exploring change as translation in the encounter of idea and practice*. The anatomy of change: a neo-institutionalist perspective. Business School Press, Copenhagen Google Scholar, 2008.
18. Czarniawska, B. and G. Sevón, *Translating organizational change*. Vol. 56. 2011: Walter de Gruyter.
19. Simonsen, J. and M. Hertzum, *Sustained participatory design: Extending the iterative approach*. Design issues, 2012. **28**(3): p. 10-21.
20. Hertzum, M. and J. Simonsen, *Effects-driven IT development: Specifying, realizing, and assessing usage effects*. Scandinavian Journal of Information Systems, 2011. **23**(1): p. 3-28.
21. Geertz, C., *The interpretation of cultures: Selected essays*. Vol. 5019. 1973: Basic books.
22. Brown, A.D. and F.T.T. Phua, *Subjectively construed identities and discourse: towards a research agenda for construction management*. Construction Management and Economics, 2011. **29**(1): p. 83-95.
23. Phua, F.T.T., *Construction management research at the individual level of analysis: current status, gaps and future directions*. Construction Management & Economics, 2013. **31**(2): p. 167-179.
24. DeJoy, D.M., *Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety*. Safety science, 2005. **43**(2): p. 105-129.
25. Lund, J. and L.E. Aarø, *Accident prevention. Presentation of a model placing emphasis on human, structural and cultural factors*. Safety Science, 2004. **42**(4): p. 271-324.
26. Kines, P., et al., *Improving safety in small enterprises through an integrated safety management intervention*. Journal of Safety Research, 2013. **44**: p. 87-95.
27. Zalk, D.M., et al., *Review of qualitative approaches for the construction industry: designing a risk management toolbox*. Safety and health at work, 2011. **2**(2): p. 105-121.
28. Jeschke, K.C., et al., *Process evaluation of a Toolbox-training program for construction foremen in Denmark*. Safety Science, 2017. **94**: p. 152-160.
29. Lipscomb, H.J., et al., *Systematic reviews of workplace injury interventions: what are we missing?* La Medicina del lavoro, 2009. **100**(4): p. 247-257.
30. Pedersen, L.M., K.J. Nielsen, and P. Kines, *Realistic evaluation as a new way to design and evaluate occupational safety interventions*. Safety Science, 2012. **50**(1): p. 48-54.
31. Carlile, P.R., *Transferring, translating, and transforming: An integrative framework for managing knowledge across boundaries*. Organization science, 2004. **15**(5): p. 555-568.
32. Iso, *Occupational health and safety management systems -- Requirements with guidance for use*. 2018.
33. Törner, M. and A. Pousette, *Safety in construction—a comprehensive description of the characteristics of high safety standards in construction work, from the combined perspective of supervisors and experienced workers*. Journal of Safety Research, 2009. **40**(6): p. 399-409.

34. Slovic, P., et al., *Risk as analysis and risk as feelings: Some thoughts about affect, reason, risk, and rationality*. Risk analysis, 2004. **24**(2): p. 311-322.
35. Tsutsumi, A., et al., *Participatory intervention for workplace improvements on mental health and job performance among blue-collar workers: a cluster randomized controlled trial*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2009. **51**(5): p. 554-563.
36. Nielsen, K. and R. Randall, *The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a teamworking intervention*. Work & Stress, 2012. **26**(2): p. 91-111.
37. Roskam, E., *Using participatory action research methodology to improve worker health*, in *Unhealthy Work*. 2018, Routledge. p. 211-228.
38. Ford, J.K., T.T. Baldwin, and J. Prasad, *Transfer of training: The known and the unknown*. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 2018. **5**: p. 201-225.
39. Burke, L.A. and H.M. Hutchins, *Training transfer: An integrative literature review*. Human resource development review, 2007. **6**(3): p. 263-296.
40. Nielsen, K., et al., *A mixed methods study of the training transfer and outcomes of safety training for low-skilled workers in construction*. Work & Stress, 2022: p. 1-21.
41. Sherratt, F., P. Farrell, and R. Noble, *UK construction site safety: discourses of enforcement and engagement*. Construction Management and Economics, 2013. **31**(6): p. 623-635.
42. Jaspers, S., et al., *Contextualizing Violence Prevention-How Contextual Aspects Influence the Implementation of a Violence Prevention Initiative in Prisons and Psychiatry*. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 2022. **7**(1).
43. Nielsen, K. and R. Shepherd, *Understanding the outcomes of training to improve employee mental health: A novel framework for training transfer and effectiveness evaluation*. Work & Stress, 2022. **36**(4): p. 377-391.
44. Nielsen, K. and R. Randall, *Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2013. **22**(5): p. 601-617.
45. Andersen, L.P., Nielsen, K., Kines, P., Jønsson, N., Nørdam, L., *Sikker identitet - Et randomiseret interventionsstudie på byggepladser baseret på social identifikation og sikkerhedsklima* 2016, Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet, Herning, Universitetsklinik; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København; Psykologisk Institut, Århus Universitet: Herning.
46. Dyreborg, J., et al., *Safety interventions for the prevention of accidents at work: A systematic review*. Campbell Systematic Reviews, 2022. **18**(2): p. e1234.

Bilag 1. Drejebog

Tid	Indhold	Form	Formål	Output – det vi vil påvirke
<p>1. 15 min</p> <p>N:\Begraenset\RHGARMED_Oversaettelse\3. Data_Onboardingmøder\Endelig onboarding materiale V2 og V3</p>	<p>Intro til dagens program – Rammesætning: Lidt om formålet med projektet, og hvad skal vi i dag? Formænd som mellemmand: I skal jo leve med nogle konsekvenser af at sikkerheden nogle gange falder mellem to stole (tidspres, bemandingsproblemer, økonomi). Formanden bliver ofte den, der skal 'oversætte' mellem det der sker på pladsen, firmaet, og evt samarbejdspartnere.</p> <p>Det vi forsøger at udvikle i det her projekt er, en måde, så I ved hjælp af ideen om at der er forskellige roller og perspektiver på sikkerhed, til at udføre de ting der kræves af jer, på en måde så det giver mening for jer, så I får det gjort, og det faktisk forbedrer sikkerheden.</p> <p>Navnerunde - Fortæl derudover om dengang du eller en du kender, var tættest på at komme til skade på arbejdet, og hvorfor det kom så tæt på.</p> <p>Hvad skal vi omsætte for at tjene en gennemsnitlig skade hjem igen?</p>	<p>Fælles drøftelse – icebreaker</p>	<p>Afstemme og sætte ramme for workshoppen Få åbnet folk op, og gøre det tydeligt at alle på et eller andet tidspunkt har været tæt på at komme til skade. Det er et perspektiv alle kan nikke ja til</p> <p>At formanden har en rolle, som både er vigtig og svær</p> <p>Vi taler formændenes sprog ved at trække økonomien ind i billedet.</p>	<p>Alle på samme side, skabe motivation for projektet.</p> <p>+ evt hvad der er særligt svært for dem som formænd</p> <p><i>Dette skal: Påvirke involvering i arbejdsmiljø og sikkerhed</i></p>
<p>2. 15 min</p>	<p>Hvad er sikkerhed for dig, og hvor går du typisk på kompromis?</p>	<p>Drøftelse i plenum. Vi begynder med at bygge anden (LEGO-øvelse)</p> <p>Post-it for visualisering.</p>	<p>Opleve at sikkerhed kan opleves forskelligt, og at det er subjektive vurderinger.</p>	<p>Vi får åbnet deltagernes blik for at sikkerhed er mange forskellige ting, og bygger op mod argumentet om at vi skal inddrage andres</p>

			Få udgangspunkt for at skabe forståelse for andres perspektiv	perspektiv for at skabe mening Dette skal: påvirke deres opfattelse af sikkerhed og arbejdsmiljø
3. 15 min 5 min	<p>Kort om projektet: hvorfor er der et behov for at tænke anderledes om 'sikkerhed'?</p> <ul style="list-style-type: none"> - risiko for ulykker i BA - ved hvad der skal til – men svært i BA - uenighed: regler eller sund fornuft? - Forskning: fjerne, erstatte, isolere, administrere, værnemidler: kombi, hjælper ikke kun at undervise i sikkerhed, det skal gøres og bakkes op af virksomhed - Hvad virker i BA: Sverige – planlægning, inddragelse & fokus på regler= hårdere og blødere - Samarbejde på tværs – men eksempelvis sikkerhedsmøder kan opfattes meget forskelligt. Og vi skal have de forskellige perspektiver med OVERSÆTTELSE: ikke bare sprog – men fra en sammenhæng til en anden. Sikkerhed kræver oversættelse! 	Oplæg	Give baggrundsviden, og skabe mening for formændene	Formændene får forståelse for hvorfor vi gerne vil arbejde anderledes med sikkerhedsarbejdet. Output: Formændene får forståelse for hvorfor vi gerne vil arbejde anderledes med sikkerhedsarbejdet. Forståelse for, at de på pladsen ikke bare er modtagere, men at deres erfaringer og perspektiver skal formidles opad Dette skal: Påvirke opfattelse af sikkerhed, samt involvering i sikkerhed
4. 25 min 10 + 15	<p>Hvorfor kræver det oversættelse? Perspektiver på håndtering af risici som vi kan bruge i sikkerhedsarbejdet.</p> <p>Når vi taler om sikkerhed, kan man indtage flere forskellige positioner. Der er mange interesser på</p>	2 og 2 + opsamling	Give indblik i perspektivskift	Formændene bliver bevidste om at der ikke kun er et perspektiv i sikkerhedsarbejdet. Det giver dem dels forståelse af at inddragelsen af

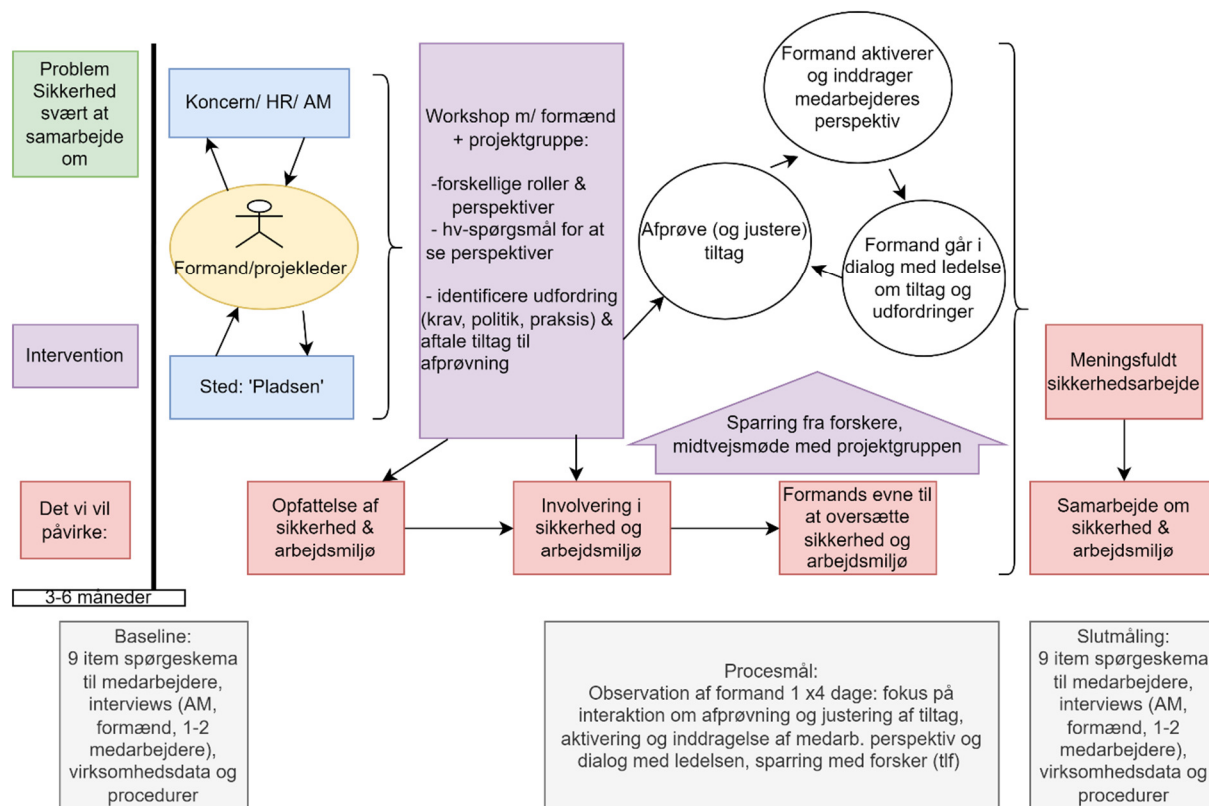
	<p>spil, og vi vil gerne introducere jer for nogle af dem.</p> <p>Hvorfor giver sikkerhedsarbejde mening når man er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udførende • Formand • Projektleder • Sikkerhedsansvarlig <p>Hvor er de væsentligste forskelle, og hvor bliver oversættelsen fra regel til sikkerhed i hverdagen svær?</p> <p>Hvad gør at det bliver svært?</p>			<p>andre perspektiver er vigtigt, men også at deres eget perspektiv på sikkerhed, ikke er det eneste der tæller.</p> <p>Forståelse for, at de på pladsen ikke bare er modtagere, men at deres erfaringer og perspektiver skal formidles opad</p> <p>Bruges aktivt nede i pkt 7.</p> <p><i>Dette skal: Påvirke formandens evne til at oversætte arbejdsmiljø og sikkerhed</i></p>
<p>5. 10 min</p>	<p>Læringsopsamling.</p> <p>Hvad har du fået med indtil nu. Tænk og noter lidt ned.</p>	Alene-arbejde	Lave individuel oversættelse, og giv plads til refleksion	<p>Hver deltager dvæler ved egen læring, og vi "oversætter" til subjektivt niveau.</p> <p><i>Dette skal: Påvirke formandens evne til at oversætte arbejdsmiljø og sikkerhed</i></p>
<p>6. 10 min</p>	<p>Eksempel på et problem – og de forskellige perspektiver: Intro til case-arbejde</p> <p>Eksempel med skærecase?</p>	<p>Oplæg</p> <p>Præsenter eksemplet på et 'problem' og løsninger set fra forskellige vinkler</p>	<p>Sætte rammen for det arbejde vi gerne vil have de går ud og laver</p> <p>- de får klar ide om, hvad 'oversættelse'/ perspektiver på en</p>	<p>Alle får fælles billede på opgaven, og et konkret eksempel at tænke med (skærecasen) – at der er noget på spil, og forskellige perspektiver på det</p>

			case/problem kan være – og at tiltag kan have flere formål	Dette skal: Påvirke formandens evne til at oversætte arbejdsmiljø og sikkerhed
7. 10 min – evt længere tid	<p>Hvad er udfordringen hos dig, og hvordan kan du løse det sammen med dine folk? Ideeer på baggrund af interviews med formænd, AM folk, plus arbejdsmiljøpolitikker etc :</p> <p>- hvad kunne fungere bedre?</p>	<p>- Diskussion: hvad er perspektiverne på kravet/problemet? hvad var tanken oprindeligt? hvordan opleves det hos jer på pladsen, hvad er svært som formand? osv</p> <p>-2&2, alle fremlægger for hinanden</p>	Sæt arbejdet på formel, og lad formændene formulere hvordan de vil arbejde med det på deres pladser.	En konkret opgave som formændene skal gå ud og gøre. Aftaler om opfølgning, hvad vi kan gøre for at understøtte at de får arbejdet med det de vil arbejde med
8. Opfølgning	<p>Aftaler det videre forløb:</p> <p>- sparring på pladsen – hvornår har I ferie? - opfølgning i september (Hvordan er det at arbejde med casen/tiltaget?) - Opfølgning og justering</p>	Forskerne besøger pladsen	Gentage fra onboarding processen: - hvordan fungerer det - hvor er udfordringerne etc	Deltagerne: erfaring med at justere og inddrage perspektiver Forskerne: Viden om hvordan det går (besøg på pladsen, deltagelse i møder, telefonsamtaler etc)

Bilag 2

Programteori og mekanismer

Programteori Oversættelsesprojektet



Mekanismer - Oversættelsesprojektet

Det vi vil påvirke	Vores indsats	Organisationens forhold - med og modvirkende faktorer ud over vores indsats	Effekt af tiltag
<p>Opfattelse af sikkerhed & arbejdsmiljø</p>	<p>Vi undersøger ved baseline, hvordan AMfolk og formænd, samt medarbejdere opfatter sikkerhed og arbejdsmiljø, og hvilke erfaringer de har med arbejdet med sikkerhed og arbejdsmiljø (via spørgeskema, besøg og interviews)</p> <p>Via on-boarding (og forberedelse til on-boarding) fremmer vi formænds refleksioner omkring egne opfattelser og erfaringer. Dette gør vi via oplæg og gruppesnak</p> <p>Vi rammesætter projektet, så formænd og AMfolk evner at vælge et tiltag eller en case at arbejde med, som de selv har mulighed for at påvirke. (dvs det kan ikke handle om ressourcer)</p>	<p>Medvirkende faktorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opbakning fra organisation - tid til at deltage i projektet - relevante deltagere (AM folk, amr, formænd, (og sekundært timelønnede) - projektets fit med hvad de ellers laver <p>Modvirkende faktorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formænd bliver udpeget/ spurgt (skal opgave) - tid går fra andre opgaver - mange modstridende interesser (tidsplan, mangel på folk, manglende kompetencer hos folk) - variation i formænds kompetencer og erfaring 	<p>Vi undersøger hvorvidt vi har påvirket deres opfattelse via deltager observation, kontakt til formænd løbende i interventionsperioden, samt ved opfølgende interviews.</p> <p>Spørgeskema til medarbejdere skal måle om deres opfattelse har ændret sig.</p>

<p>Involvering i sikkerhed & arbejdsmiljø</p>	<p>Involvering starter allerede ved indledende besøg, hvor vi fortæller om projektet, men også spørger ind til hvad der fylder for dem, og hvad de gør og har gjort for at dels få bedre sikkerhed, og dels samarbejde om (udføre) de tiltag virksomheden ønsker.</p> <p>Onboarding understøtter involvering og inddragelse ved at formændenes erfaringer og input inddrages, og det er dem vi bygger videre på.</p> <p>Involverende og inddragende facilitering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - forbindelse til deltagerne - veksle mellem oplæg, grupper og refleksion 	<p>Eksisterende praksis der kan have betydning for involvering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMO organisering – evt udfordringer med inddragelse af AMR - Formandsmøder - Sprogudfordringer - konkurrerende hensyn (krav, påbud, personalemangel) 	<p>Som ovenstående ifht involvering.</p> <p>Afklare hvad der kan være der kan forhindre at involvering sker (organisatoriske eller individuelle) på trods af indsatserne i interventionen</p> <p>Metoder undersøger om ændring sker.</p>
<p>Formandens evne til at oversætte sikkerhed & arbejdsmiljø</p>	<p>'Oversættelse' operationaliseres som:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evne til at se forskellige perspektiver og undersøge hvad det betyder for arbejdsmiljø og sikkerhed - evne til at tænke sikkerhed fra forskellige perspektiver/ roller (brug af hv- spørgsmål og perspektivering i workshoppen) – bruge denne evne i udvikling, implementering og vedholdenhed i fht konkrete tiltag, så sikkerhed og arbejdsmiljø bliver en mere 'naturlig' del af arbejdsdagen/udførelsen. 	<p>Betydningen af</p> <ul style="list-style-type: none"> - rammesætning af onboarding workshop (ved arbejdspladsbesøg, sammen med AM person, vores evne til at inddrage viden fra baseline) - deltagernes aktive deltagelse på dagen - hvor 'godt' eller velegnet tiltag de vælger (er det noget de selv kan påvirke og gøre noget ved?), ifht at kunne gennemføre, få opbakning og se en effekt <p>En vigtig rammesætning ifht valg af tiltag er:</p>	<p>I hvilken grad blev oversættelsesprogramteorien implementeret:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formåede forskerne at formidle hvad projektet går ud på, og hvad de skulle gøre - formåede vi, at få de relevante personer med, og hvor mange var de der aktivt deltog - formåede vi at finde et relevant niveau for aktiviteterne (projektgruppemøder/ onboarding/ workshops/ sparring/ antal tiltag)

	<p>Denne evne opøves i onboarding og løbende sparring med forskerne, og i opfølgning i projektgruppen.</p> <p>Konkrete forslag til hvilke ord de kan bruge, for at sikkerhed ikke bliver det samme igen og igen.</p>	<p>- at det er noget som de selv kan påvirke og handle på.</p>	
Meningsfuldt sikkerhedsarbejde	<p>Interventionen ifht meningsfuldt sikkerhedsarbejde fokuserer på: Processen: - vi søger god interaktion med formænd og organisationen - fokus på at levere den proces vi har aftalt med dem – igen inddrage perspektiver (at formænd og AMfolk kan have forskellige opfattelser) Effekt/mål: - vi giver dem god opfølgning, hjælper med justering af tiltag, mhp at sikkerhed kommer mere 'naturlig' på dagsordenen, og formændene styrkes i deres rolle som mellemmand/ tovholdere – og fastholdere</p>	<p>- Betydning af forløbet og samarbejdet mellem forskere, formænd og organisationen - Arbejdsmiljø i øvrigt (ulykker/hændelser, engagement, trivsel, sygefravær, tryghed i ansættelse - Evt nye tiltag fra virksomhed, der modarbejder - Andre generelle forhold (efterspørgsel, rekruttering etc) - Ledelsesopbakning?</p>	<p>Et samlet mål for opfattelse, involvering og oversættelse (jf ovenfor). Fik de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - forståelse af perspektiver - viden om roller og at sikkerhed er mange ting - forståelse for valg af tiltag - evne til at arbejde med det, oversætte fra intention til praksis <p>- har processen levet op til formål? - er der effekt af opfattelser, involvering og oversættelses mål?</p>
Forbedret samarbejde om sikkerhed & arbejdsmiljø	<p>Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere omhandler i dag det formelle samarbejde i AMO (deltagelse i arbejdsmiljømøder, valg af AMR, etc). Et forbedret</p>	<p>Forhold der kan påvirke om vi får implementeret projektet, og om det virker: - samarbejdet mellem forskere, formænd og organisationen</p>	<p>Igen, et samlet mål. Se ovenfor</p>

	<p>samarbejde handler om, at der er mere dialog både opad og nedad, og at formanden formidler til ledelsen, hvad de timelønnede oplever og opfatter, og formidler til de timelønnede, hvad ledelsens perspektiv er. Fastholde at det både er proces og indhold.</p> <p>Aktivere og inddrage medarbejderes perspektiv og øve deres evne til at gå i dialog med ledelsen om deres perspektiv.</p> <p>Via perspektiv tankegangen kan samarbejdet forbedres, da tanken er, at evnen til at se sikkerhed og arbejdsmiljø fra forskellige perspektiver styrker evnen til at samarbejde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - arbejdsmiljø i øvrigt i virksomheden (ulykker/ hændelser, engagement, trivsel, sygefravær, tryghed i ansættelse) - nye tiltag fra virksomhed, der modarbejder - andre generelle forhold (efterspørgsel, rekruttering etc) - andre samarbejdsrelationer i virksomheden - ledelsesopbakning 	
--	---	---	--

Bilag 3

Interviewguide

Interviewguide

Interviewguide (formand, tilpasses til timelønnede)	Noter
<p>Intro: lidt om dig, erfaring og baggrund?</p> <p>1. Lidt om hvad I laver her? - Hvordan er jobbet på denne plads sammenlignet med hvad i plejer at lave? - andre på pladsen?</p> <p>2. Hvad har været særligt udfordrende? (ifht hvad der plejer at være udfordrende)</p>	
<p>3. Rollen som formand - du er lidt midt i mellem virksomheden og de timelønnede, hvordan oplever du det?</p> <p>- ud over alle de opgaver du selv kan løse, hvem trækker du mest på når du skal have råd eller diskutere en løsning i virksomheden?</p> <p>- hvordan er samarbejdet med medarbejderne?</p> <p>- hvordan oplever du, at medarbejderne forholder sig til regler og krav ifht sikkerhed og arbejdsmiljø?</p> <p>- dine udfordringer ifht at håndhæve sikkerhed og skabe et godt arbejdsmiljø?</p>	
<p>4. Eksempler på udfordringer med sikkerhed på denne plads? - Har du og folkene haft problemer med skavanker, nedslidning, skader, som I tager hensyn til?</p> <p>5. Hvad tror du betyder mest for at undgå ulykker? - Oplever du, at regler eller retningslinjer hjælper jer, til at finde gode løsninger og arbejde sikkert? - Eller kan de stå i vejen for jer?</p>	

6. Er det noget i det I skal overholde, som du oplever som meningsløse? Eller omvendt giver rigtig god mening?	
<p>Til timelønnede:</p> <p>7. Hvad synes du er vigtigt for at du føler dig godt klædt på til opgaven? (særlige foranstaltninger, klare opgaver, 'sikkerhed'?)</p> <p>- Er I som timelønnede med til at bestemme hvordan I løser opgaverne?</p> <p>- Er det vigtigt for dig, om der er helt klare regler for sikkerhed og arbejdsmiljø? Hvad og hvordan?</p>	
8. Er det noget i det I skal overholde, som du oplever som meningsløse? Eller omvendt giver rigtig god mening?	

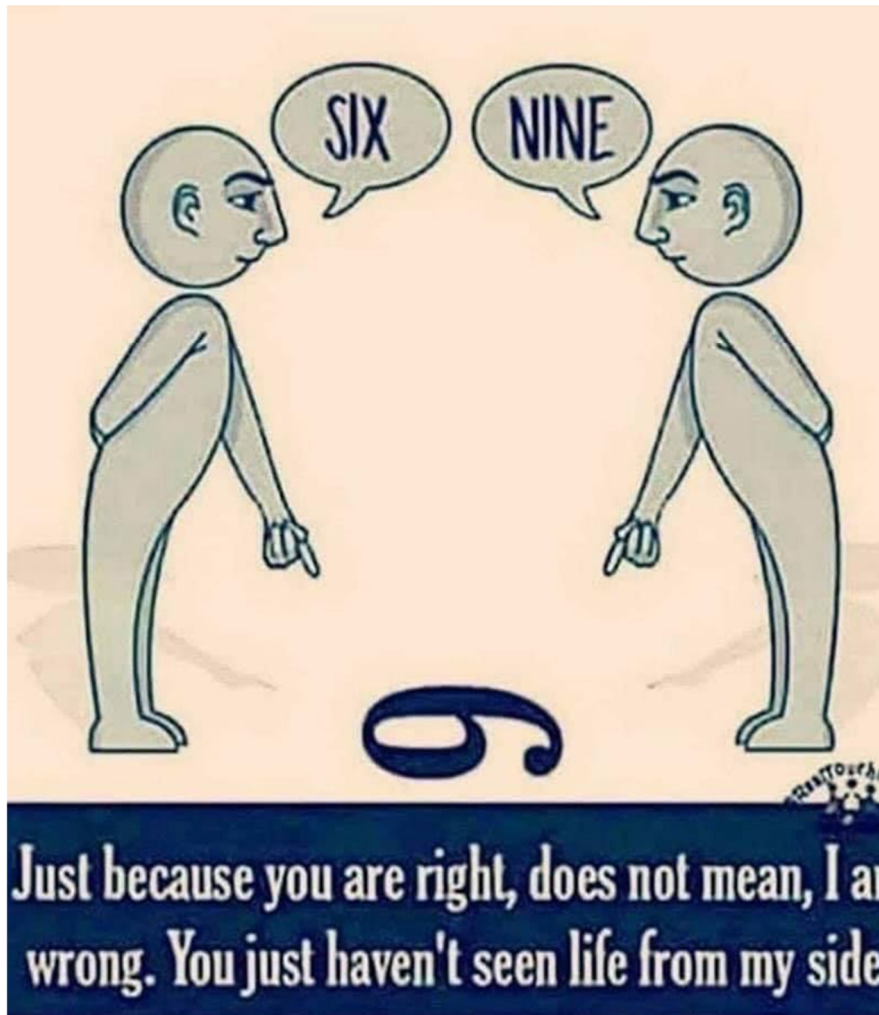
Interviewguide Formænd

Interviewguide (formand, tilpasses til timel)	Noter
<p>Intro: lidt om dig, erfaring og baggrund?</p> <p>1. Lidt om hvad I laver her?</p> <p>- Hvordan er jobbet på denne plads sammenlignet med hvad i plejer at lave?</p> <p>- andre på pladsen?</p> <p>2. Hvad har været særligt udfordrende? (ifht hvad der plejer at være udfordrende)</p>	
<p>3. Rollen som formand</p> <p>- du er lidt midt i mellem virksomheden og de timelønnede, hvordan oplever du det?</p> <p>- ud over alle de opgaver du selv kan løse, hvem trækker du mest på når du skal have råd eller diskutere en løsning i virksomheden?</p> <p>- hvordan er samarbejdet med medarbejderne?</p>	

<p>- hvordan oplever du, at medarbejderne forholder sig til regler og krav ifht sikkerhed og arbejdsmiljø?</p> <p>- dine udfordringer ifht at håndhæve sikkerhed og skabe et godt arbejdsmiljø?</p>	
<p>4. Eksempler på udfordringer med sikkerhed på denne plads? - Har du og folkene haft problemer med skavanker, nedslidning, skader, som I tager hensyn til?</p> <p>5. Hvad tror du betyder mest for at undgå ulykker? - Oplever du, at regler eller retningslinjer hjælper jer, til at finde gode løsninger og arbejde sikkert? - Eller kan de stå i vejen for jer?</p> <p>6. Er det noget i det I skal overholde, som du oplever som meningsløse? Eller omvendt giver rigtig god mening?</p>	
<p>Til timelønnede:</p> <p>7. Hvad synes du er vigtigt for at du føler dig godt klædt på til opgaven? (særlige foranstaltninger, klare opgaver, 'sikkerhed'?) - Er I som timelønnede med til at bestemme hvordan I løser opgaverne? - Er det vigtigt for dig, om der er helt klare regler for sikkerhed og arbejdsmiljø? Hvad og hvordan?</p>	
<p>8. Er det noget i det I skal overholde, som du oplever som meningsløse? Eller omvendt giver rigtig god mening?</p>	

Bilag 4

Oplæg til onboardingmøde

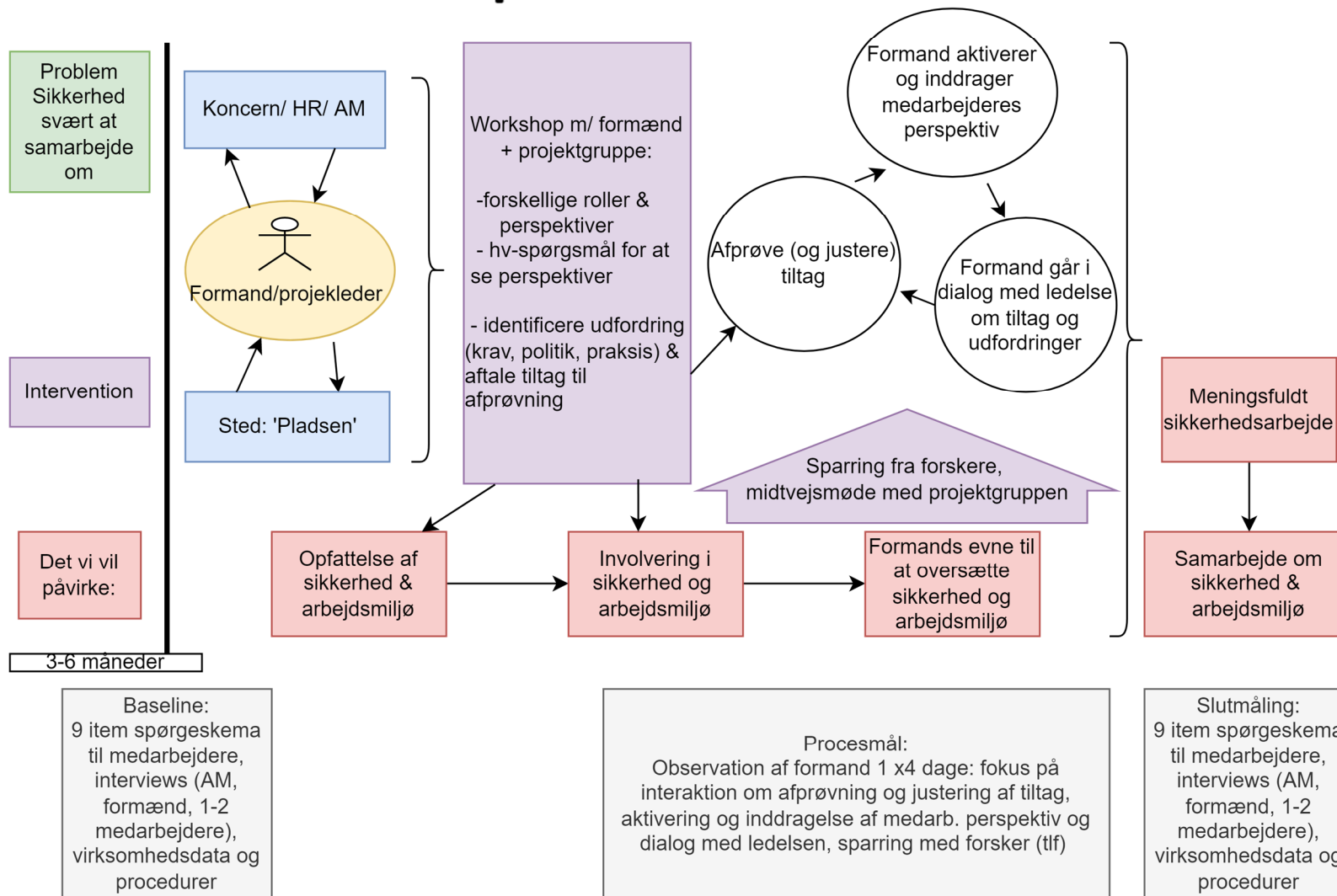


Oversættelse af sikkerhed –

hvordan man udvikler en
intervention, får den implementeret
– og hvorfor det er svært?

Et samarbejde mellem
Arbejdsmedicin, Gødstrup
Roskilde Universitet
Konsulentvirksomheden Vest-Arler

Hvad påvirker hvad...



Onboarding- workshop (se tabel)

1. Intro til dagens program
2. Hvad er sikkerhed for dig?
3. Oplæg om vores projekt
4. Perspektiver i sikkerhedsarbejdet
5. Læringsopsamling
6. Intro til case-arbejdet (fra virksomheden)
7. Hvad er problemet, og hvordan kan du løse det sammen med dine folk?

1. Intro til dagens program

-Hvem er vi?

- projektgruppe
- ny måde at udvikle tiltag til 'forbedre' sikkerhed



Projektleder



Formand



**HR/ Arbejdsmiljø-
professionelle**



**Udførende/
AMR**



Forskere

1. intro til dagens program

- Navnerunde, formål, drøftelse

2. hvad er sikkerhed for dig?

- Drøftelse og LEGO øvelse

3. Oplæg om vores projekt

- Vi ved, at det som arbejdsmiljøorganisationen eller ledelsen kræver eller fokuserer på ifht sikkerhed, ikke altid opleves som det vigtigste for sikkerheden af folkene på pladsen. Og at krav til hvordan sikkerheden skal 'køres' kan være vanskelige at oversætte til noget der giver mening/ forbedrer oplevelsen af sikkerhed ude på pladsen.
- Sikkerhed er ikke det samme for ledelsen, for folkene, og for formanden. Et spørgsmål om man ser 6 eller 9 tal?
- Det vi skal:
 - undersøge, om nogle af de krav/ politikker der ligger ifht sikkerhed (øgede krav) kan være svære at arbejde med,
 - forsøge at 'oversætte' dem (hvad betyder det på pladsen), og
 - hvad kunne være en måde at arbejde med politikkerne på? Hvilke forskellige opfattelser og behov er der ifht politikker/ krav, og hvordan kan vi putte noget ind i det/ tolke på det, så det også giver værdi for dem på pladsen?

3. Det vi skal i projektgruppen/ onboardingmødet

- undersøge, om nogle af de krav/ politikker virksomheden har ifht sikkerhed (øgede krav til hvad man skal) kan være svære at arbejde med
- undersøge hvordan man som formand kan 'oversætte' dem – dvs arbejde med dem på pladsen helt konkret
- blive klar over hvilke forskellige opfattelser og behov er der ifht politikker/ krav, og hvordan kan vi putte noget ind i det/ tolke på det, så det også giver værdi for dem på pladsen?

4. Perspektiver i sikkerhedsarbejdet



Projektleder



Formand



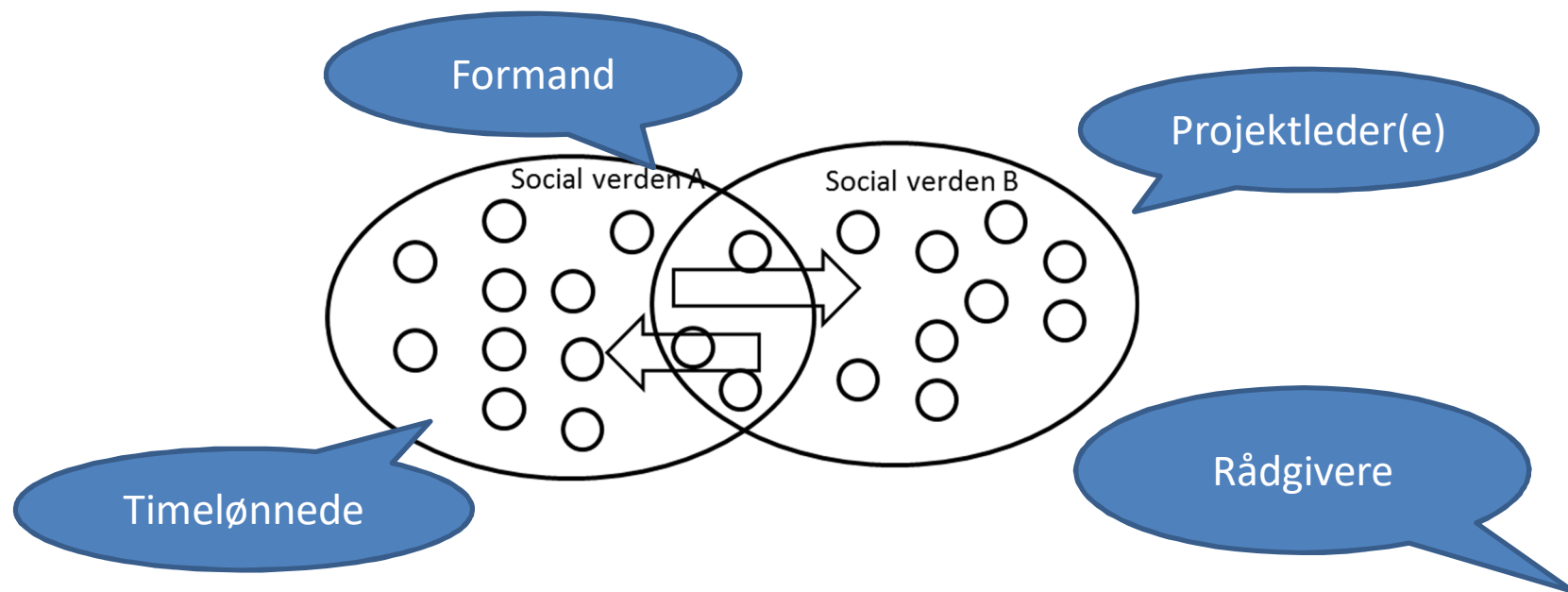
Udførende



**HR/ Arbejdsmiljø-
professionelle**

Alle har en rolle i byggeprocessen, og har forskellige interesser i projektet.

4. Hvordan kan vi samarbejde om sikkerhed, hvis perspektiverne (og ansvar) er meget forskellige?



4. Formand/mellemmand

Fælles opfattelse? Kopiere en løsning

Anden opfattelse? Oversætte mellem interesser

Konflikt? Forhandle en løsning



Koncern, HR, AM



5. Læringsopsamling

- Hvad har du fået med indtil nu?

6. Intro til case-arbejdet

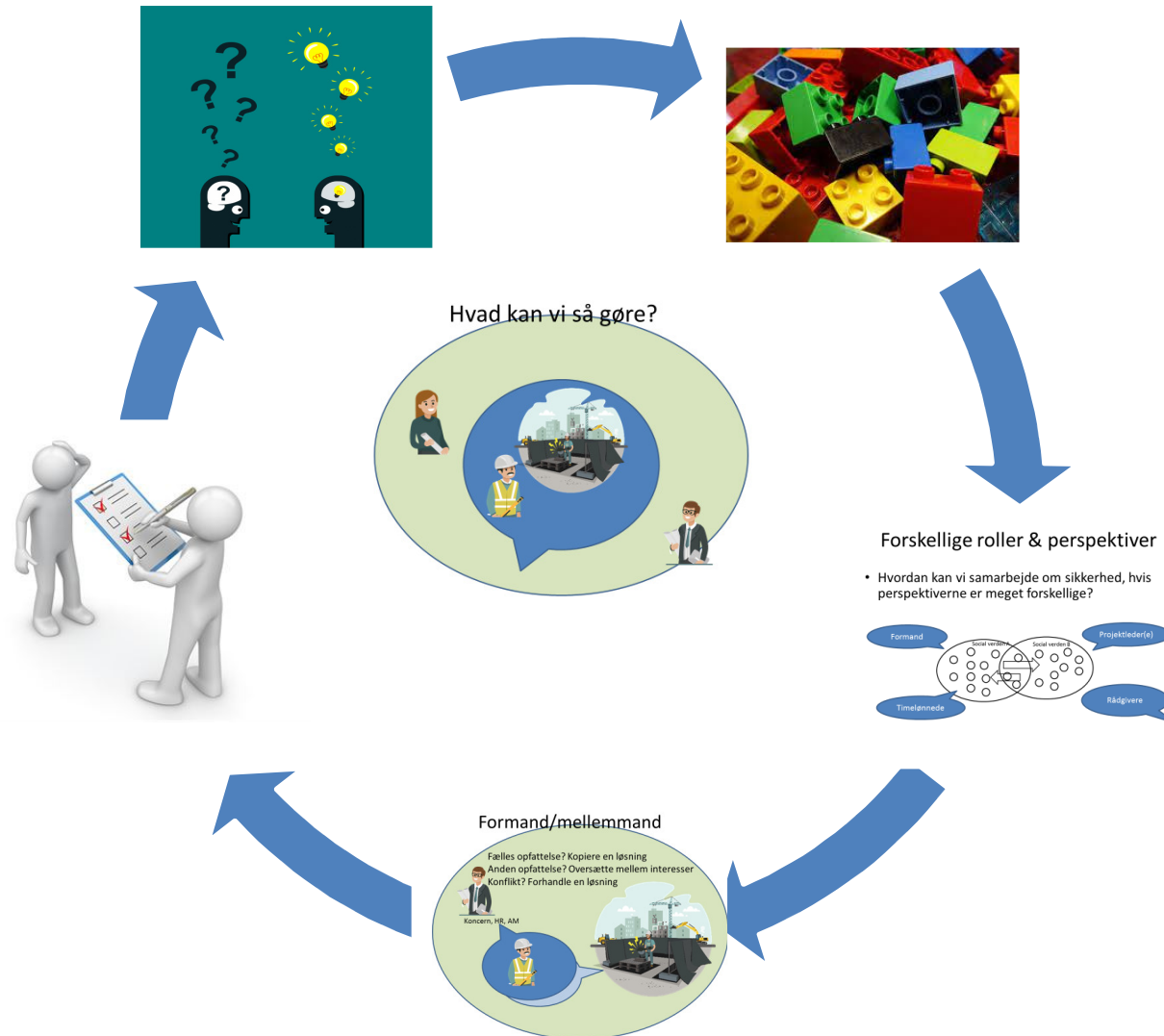
- Case/ tiltag/ politik fra virksomheden
- Historik og hensigt – for hvem?
- Hvordan er politikken eller tiltaget udmøntet hos jer?

7. Hvad er problemet og hvordan kan du løse det med dine folk?



- Hvordan opleves politikken/ kravet af jer på pladsen? Hvad mener dine folk om det? Hvem har et problem med tiltaget?
- Hjælper det? Eller giver det en udfordring? Modsatrettede ønsker og krav – forskellige roller og perspektiver – evt tegne op: hvem mener hvad om det, og hvem påvirkes hvordan af det?
- Hvad er vigtigt, hvis det skal komme til at fungere for jer, og der bliver mener sikkert på pladsen?
- Skal I bare blive enige på pladsen?
- Hvad kræver det af opbakning for at jeres 'opmærksomhed' får effekt?
- Hvordan kan du komme derhen? Hvad har du gjort, og hvorfor har det ikke virket? (proces).
- Hvad kræver det af inddragelse af dine folk, hvad du ønsker dig, får deres indspil og forslag, vores input, og finder en måde at arbejde med det på, så I kommer hen til det I ønsker
- Er der nogen der skal hjælpe, inddrages? Er der nogen vi kan 'forhandle' med?
- Virker det, og hvad skal justeres, hvis det ikke fungerer?

Kan vi få denne proces til at virke?



1) Hvor længe har du arbejdet i dette firma?

(Antal år)

2) Hvad er din uddannelse ?

- Faglig uddannelse (murer, tømrer, smed, vvs'er ,
struktør eller lignende)
- Ufaglært

Tænk på den plads du arbejder på nu, når du sætter kryds fra 1-10 nedenunder.

Et kryds i 1 betyder 'slet ikke' , og et kryds i 10 betyder 'ja, i høj grad'.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3) Kender du reglerne for sikkerhed og arbejdsmiljø på pladsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Kan du tilrettelægge og udføre dit arbejde, så det er sikkert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Kan du påvirke hvilke sikkerhedsregler, der gælder på denne plads?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Synes du, at sikkerhedsreglerne på denne plads giver god mening?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Følger du sikkerhedsreglerne der gælder på pladsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Mener du, at sikkerhedsreglerne beskytter dig mod at komme til skade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Kan sikkerhedsregler stå i vejen for, at du kan gøre dit arbejde på en sikker måde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Involverer din formand dig i løsninger på sikkerhedsproblemer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Er du interesseret i formandens forslag til at forbedre sikkerhed og arbejdsmiljø?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Alt i alt, skaber din formand et godt og sikkert arbejdsmiljø?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bedre sikkerhed på byggepladser kræver bedre kommunikation Forskning antyder, at lederes kommunikationsevner spiller en vigtig rolle for sikkerheden på landets byggepladser

af Elisabeth Dørken

Nogle ville se dette som historien om et forskningsprojekt, der ikke lykkedes. Formålet med projektet var at udvikle en metode til at oversætte arbejdsmiljølovgivningen til meningsfulde sikkerhedstiltag for byggeplads-sjak. Men selvom indsatsen begyndte godt, fik den aldrig fat i modtagerne, nemlig formænd og timelønnede medarbejdere på byggepladsen.

Projektindsatsen udgik fra Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup i samarbejde med Roskilde Universitet og konsulentfirmaet Vest-Arler. Indsatsen bestod i at uddanne formænd på 5 byggepladser i at identificere sikkerhedsproblemer sammen med deres byggesjak. Uddannelsen var baseret på principper fra oversættelsesteori og medarbejderinddragelse. Dermed forventede man, at sikkerhedsreglerne ville få en mere meningsfuld og relevant oversættelse til den kontekst, hvor de skal gøre gavn.

Selve uddannelsen gik godt; alligevel lykkedes det ikke for de deltagende formænd at tage deres ny viden med ud på byggepladsen.

Ifølge forskerne skyldtes det særligt to forhold: Dels manglede formændene topledelsens opbakning og støtte fra deres ledere, så de fik tid og mulighed for at løse opgaven. Dels manglede formændene tilstrækkelige kompetencer til at lede byggesjakkene i en dialog, hvor alle perspektiver kommer frem.

Oversættelsesprincippet er stadig relevant

Princippet med at oversætte arbejdsmiljøregler til praktisk virkelighed på byggepladserne *kan* dog lykkes. Oversættelsestanken er nemlig med stor succes blevet implementeret i anlægsvirksomheden Ok Nygaard, hvor Jakob Vest Arler, der er én af forskerne bag studiet, arbejder. Her har man bl.a. arbejdet intensivt med at uddanne faglige formænd i personale- og mødeledelse, hvilket har givet meget positive resultater for virksomheden.

Ifølge Jakob Vest Arler har erfaringerne med projekt 'Oversættelse af Sikkerhed' kun indskærpet, hvor vigtigt det er at prioritere de såkaldt 'bløde kompetencer', herunder oversættelseskompetencerne, på byggepladserne:

"Det er blevet tydeligt for mig, at meningsfuldt sikkerhedsarbejde især handler om kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere. Den del forsømmer man lige nu i formændenes uddannelse. De mekaniske ting omkring projektledelse er der styr på, men der er brug for opprioritering af de menneskelige og sociale kompetencer."

Det handler ikke om intentioner, men om kompetencer

Forskeren mener endvidere, at man kan forbedre sikkerheden på landets byggepladser, hvis man giver særlig opmærksomhed til formændenes samtale- og mødeledelseskompetencer:

"Det er blevet tydeligt for mig, at det ikke handler om intentioner, men om kommunikationskompetencer, så folk tør tale og blive hørt. Hvis ikke de kompetencer er der, kan man inddrage alt det, man vil, det bliver bare en skinmanøvre."

Bilag 6

Populærvideenskabelig artikel

Yderligere oplysninger

Projekt 'Oversættelse af Sikkerhed' udgår fra Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Gødstrup i samarbejde med konsulentfirmaet Vest Arler.

Projektet blev udført som en særlig indsats på 5 byggepladser. Metoden udvikledes i samarbejde med 3 bygge- og anlægsvirksomheder.

Projektperiode: 2019-2023

Projektstøtte: Arbejds miljøforskningsfonden

Kontakt:

Antropolog Jakob Arler Vest, e-mail: jar@oknygaard.dk og tlf. 8188 9286

Seniorforsker Lars Peter Sønderbo Andersen, e-mail: laande@rm.dk og tlf. 2346 0879