

**STRATEGIER OG TAKTIKKER I TILSYNSMØDET**  
**INTERAKTIONEN MELLEM ARBEJDSPLADS OG ARBEJ DSTILSYNET I**  
**TILSYNSFORLØB OMKRING DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ**  
**AM2011**

**Cand. Psych. Liv Starheim,**  
**ph.d. studerende Roskilde Universitet**

**Cand. Psych. Mette Bøgehus,**  
**fhv. tilsynsførende i Arbejdstilsynet**

# PROGRAM

- Præsentation af program, formål og deltagere
- Case
- Tilsynsprocessen ved tilsyn med psykisk arbejdsmiljø
- Positioneringsteori
- Strategi og taktikker i tilsynet med psykisk arbejdsmiljø
- Diskussion af betydningen for arbejdspladserne og tilsynet



SUM ET PAR MINUTTER MED DIN NABO...

Hvad bliver du opmærksom på om interaktionen i denne case?



# PROJEKTETS FORMÅL

Studiet er en del af et ph.d. projekt hvis formål er:

- ”at undersøge hvordan virksomhederne reagerer på reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø, for at sikre et produktivt samspil mellem virksomhed, rådgivningsaktør og reguleringsinstans – et samspil, der kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø”.
- Studiet her vil specifikt analysere:
  - Gensidige positioneringer og
  - Taktikker og strategier, som tages i anvendelse i den konkrete interaktion mellem arbejdsplads og tilsynsførende i tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø



# PROJEKTETS METODE

- Observationer af tilsynsmøder med fokus på det psykiske arbejdsmiljø på 6 arbejdspladser
- Efterfølgende interviews med de tilsynsførende
- Fokusgruppeinterviews med tilsynsførende med hovedparten af deres tilsynsopgaver indenfor det psykiske arbejdsmiljø



# UDFORDRINGER I AT FØRE TILSYN MED DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

- Flertydigt begreb
- Forskellige perspektiver inden for samme virksomhed
- Færre fysiske/visuelle markører – flere subjektive vurderinger
- Ressourcer
- Politisk defineret/afgrænset område (Metodeudvalget)
- Øjebliksbilleder ift. lange tilsynsforløb
- Asymmetrisk dialog
- Mangel på robust viden om metoder til forbedring og effekt





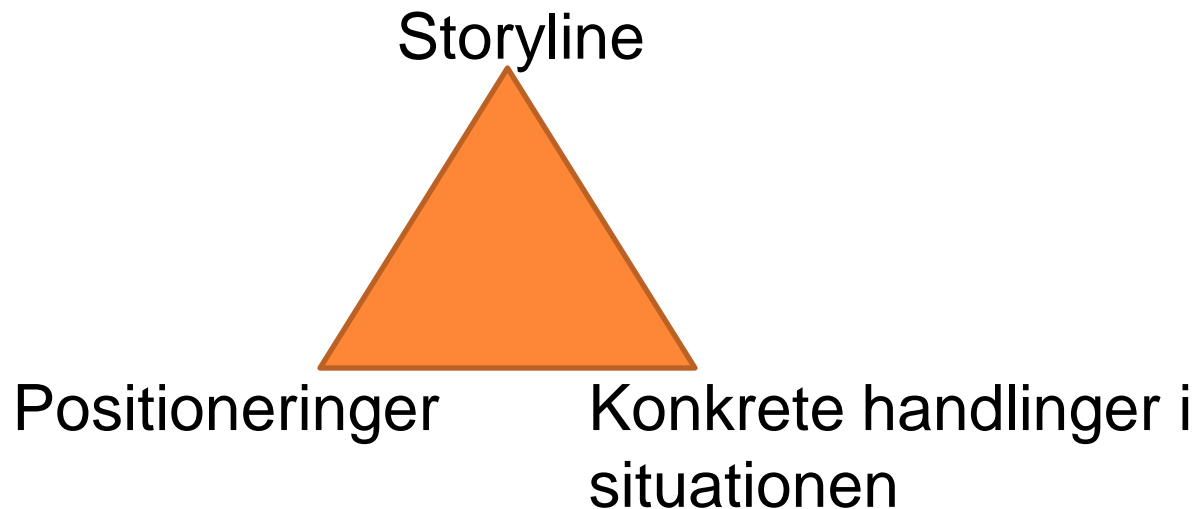
# POSITIONERINGSTEORIEN

- Positioneringsteorien fokuserer på den sociale verdens mikroniveau og de konkrete episoder, der udspiller sig mellem mennesker. En positionering er en midlertidig fastfrysning af en status forhandlet i situationen.
- Positioneringsteoriens ærinde er at blotlægge, at de midlertidigt forhandlede sociale positioneringer medfører bestemte rettigheder og forpligtelser.



# POSITIONERINGSTREKANTEN

HARRÉ OG LANGENHOVE: "POSITIONING THEORY" 1999



*"Vi ved godt vi afbryder jer i jeres arbejde, men passer det jer at vi taler sammen en times tid?"*

Tilsynsførende ved uanmeldt besøg



# POSITIONERINGER I TILSYNSMØDET

Arbejdstilsynets positionering	Arbejdspladsens positionering
Skubberen	Vi vil gerne, men har ikke haft tid, råd eller mulighed
Vidnet	Vi prøver faktisk!
Muren	Vi har brug for nogen at kaste bolden op mod
Vejlederen	Vi vil gerne men mangler viden og erfaring
Terapeuten	Vi oversvømmes af følelser, konflikter og mangel på overblik
Alliancedanner	Vi er ikke klar over, hvor vi er enige, og hvor uenigheden begynder
Modstander	Vi har brug for at bevare status quo



# OPSAMLINGSPUNKTER

- Positioneringen: Kontrollør/kontrolleret er ikke fremtrædende i materialet
- Tilsynsmøderne bevæger sig gennem flere positioneringer
- Jo mere bevægelighed mellem mange positioneringer, jo mere helt og konstruktivt fremstår mødet
- Der er potentialer i at anvende alle positioneringer i mødet
- At styre positioneringerne kræver høje kompetencer hos de tilsynsførende



# CERTEAU´S TAKTIK OG STRATEGI BEGREB

- Taktikker er de manøvrer, som de kontrollerede i en underordnet magtposition anvender til at skabe sig en platform eller en tålelig situation, hvor de får mulighed for at øve indflydelse
- Strategier er de tiltag, som myndigheden igangsætter, for at regulere hen mod den ønskede adfærd

Michel de Certeau: "The practice of Every Day Life" 1999



# ARBEJDSPLADSENS TAKTIKKER

Store forventninger

Imødekommende

Skeptiske

Forsvarende

Kritiske

Negligerende

Modstander



# ARBEJDSTILSYNETS STRATEGIER

1. Afstemning af forventninger til tilsynet
2. Tidsstrategi
3. Rum strategi
4. Niveauflytningsstrategi
5. Krav og kontrol strategi



## OPSAMLINGSPUNKTER

- Arbejdspladsens taktikker bevæger sig frem og tilbage mellem de forskellige taktikker
- Ledelsessiden bevæger sig mest, medarbejdersiden har i højere grad fastlagt taktikken
- Arbejdstilsynets strategi ophæver taktikken på selve mødet og strækker sig udover tid, rum og hierarki
- Specielt tidsstrategien kræver en anden form for tækning om tidsforbrug en Arbejdstilsynets nuværende effektivitetslogik



Hvilke muligheder og refleksioner  
giver disse perspektiver anledning  
til?

