



AALBORG UNIVERSITET
KØBENHAVN

Samfundsansvar i Byggeriet



- Bergur Joensen
- Karina Pilemann
- Speciale: CST-LIB10
- Afleveringsdato: 8. januar 2015

Vejleder: Marianne Forman



Studenterrapport

Uddannelse:

Ledelse og Informatik I Byggeriet

Semester:

10. semester

Titel på projekt:

Samfundsansvar i Byggeriet

Projektperiode:

2. september 2014 – 8. januar 2015

Vejleder:

Marianne Forman

Studerende:

Bergur Joensen

Karina Pilemann

Antal normalsider: 77

Afliveringsdato: 8. januar 2015

Summary:

Based on the concept of sustainable development and in particular its social aspects, corporate social responsibility increasingly has come into focus of the Danish construction industry. It has resulted in a pressure of formalization towards the construction companies and their own practice of social responsibility.

This master thesis 'Social Responsibility in the Construction Industry' addresses the question of the relation between formalization and the existing practice, with the overall problem definition: How do contractors manage the general societal expectations for social responsibility in the construction industry, when exposed to a formalization pressure?

This master thesis examines the background to why an organization decides to work with the concept of CSR, how CSR is translated and communicated internally as well as the influence of CSR on the existing practice of social responsibility.

Based on Bourdieu's practice theory, this master thesis examines the construction industry through a single case study. Through field analysis, the term *habitus* is used to explain how the social values are embedded in a single company's employees' and how their personal and professional development is affected. In addition, Bourdieu's term *capital* identifies the social, cultural and economic capitals that exist among the industry and its players.

Among other things, the study shows that the increasing formalization pressure has not yet affected the contractor, which so far has managed to articulate CSR from the company's own existing values. Finally, we relate the analysis outcomes to the society's general neglect of the bodily embedded knowledge and how it differs from the knowledge society.

1. Forord

Denne rapport er udarbejdet af Bergur Joensen og Karina Pilemann på 10. semester af kandidatuddannelsen Ledelse og Informatik i Byggeriet ved Aalborg Universitet København, og skrevet i perioden 2. september 2014 – 8. januar 2015.

Rapporten er udarbejdet i forbindelse med afslutningen af uddannelsen, og har det overordnede emne, 'Samfundsansvar i Byggeriet'. Der tages udgangspunkt i en case, hvori der fokuseres på en udvalgt entreprenørvirksomheds håndtering af det formaliseringspres branchen oplever i forbindelse med samfundsansvar i byggeriet, herunder forandringer i virksomhedens praksis vedrørende socialt ansvar.

Hensigten med rapporten er at rette fokus på de elementer i formaliseringsprocessen af samfundsansvar i byggeriet, der har en betydning for virksomhedernes praksis. Her tænkes i særdeleshed på den eksisterende praksis, der for entreprenører ofte er forbundet med indlejrede processer og tilgange, der gang efter gang tages for givet i det større perspektiv.

Vi håber, at undersøgelsen kan bidrage til debatten vedrørende samfundsansvar i byggeriet, med henblik på forholdet mellem de formaliserende kommunikative processer og den kulturelt forankrede praksis.

I denne anledning skal der lyde en stor tak til vores vejleder Marianne Forman, der har bistået os hele vejen igennem projektet, og vores kontaktpersoner Henrik Mielke, Lars Jess Hansen, Birgit Wagner, Troels Aggersbo, Mette Krog Jensen, Martin Peter Jensen og Heino Vestergaard, der alle har vist interesse for undersøgelsen og været til stor hjælp.

2. Indholdsfortegnelse

1.	Forord.....	1
2.	Indholdsfortegnelse	2
3.	Indledning.....	4
3.1	Bæredygtigt byggeri.....	6
3.2	Samfundsansvar i byggeriet	8
3.3	Problemformulering	11
4.	Teori	12
4.1	Praksisteori	12
4.1.1	Habitus.....	13
4.1.2	Felt.....	15
4.1.3	Kapital	17
4.2	Det sociale rum.....	19
4.3	Symbolisk vold og symbolisk magt.....	21
5.	Metode	23
5.1	Casestudiet.....	23
5.1.1	Valg af case.....	25
5.1.2	Præsentation af case	27
5.2	Indsamling og præsentation af empiri	29
5.2.1	Interviews.....	31
5.2.2	Interviewpersoner.....	33
5.3	Validitet.....	35
5.4	Opbygning af analysen	36
6.	Analyse	38
6.1	Samfundsansvarsfeltet.....	38
6.1.1	Feltets doxa	39
6.1.2	Feltets kamp.....	41
6.1.3	Delkonklusion.....	43
6.2	Virksomhedsfeltet	43
6.2.1	Feltets doxa	53
6.2.2	Feltets kamp.....	53

6.2.3	Delkonklusion.....	56
6.3	Virksomhedsfeltets kapitaler	57
6.3.1	Feltets dominerende kapital	57
6.3.2	Kapitalforskydninger	63
6.3.3	Delkonklusion.....	66
6.4	Samfundsansvarsfeltets kapitaler	67
6.4.1	Feltets dominerede kapital.....	67
6.4.2	Kapitalforskydninger	72
6.4.3	Delkonklusion.....	74
7.	Diskussion	75
7.1	En samfundsansvarlig virksomhedsprofil	75
7.2	Oversættelse af socialt ansvar	79
7.3	Betydningen for den eksisterende praksis.....	83
8.	Konklusion	86
9.	Perspektivering	89
10.	Litteraturliste.....	92
11.	Bilag	95

3. Indledning

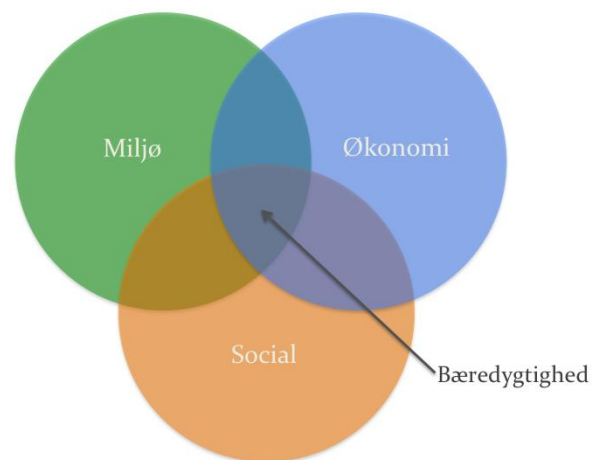
Bæredygtighedsbegrebets tilstedeværelse og fremtræden i den samfundsmæssige debat har været markant over de seneste årtier. Men hvad er bæredygtighed, og hvorfor optræder begrebet vedvarende som midtpunkt i adskillige diskussioner? I byggeriet har begrebet bæredygtighed længe været anvendt som nærmeste synonym for miljøvenlighed og grøn energi, men forskellige opfattelser af begrebet gør det svært at forstå.

At betydningen af selve begrebet bæredygtighed har ændret sig gennem tiden, gør det ikke nemmere. Første gang begrebet for alvor blev givet en betydning, var til FN's konference om det menneskelige miljø, der blev afholdt i Stockholm i 1972. Konferencen var den første store internationale forsamling der havde til formål at diskutere bæredygtighed, og anses i dag som en milepæl inden for miljøbeskyttelsesarbejde (Hundings, 2009). Hovedtemaet dengang blev omtalt som 'øko-udvikling', og var en international erkendelse af, at en koordineret indsats var påkrævet for at forhindre de negative konsekvenser på miljøet, som var kommet i kølvandet af den tekniske og økonomiske udvikling. Sidenhen er interessen og indsatsen for miljøet blevet mere synlig, bl.a. med oprettelsen af diverse beskyttelsesorganisationer for natur og miljø, heriblandt Greenpeace, der åbnede sit kontor i Danmark i 1980 (Greenpeace, 2010). Herefter fik miljøbevægelsen vokseværk, ikke mindst foranlediget af de mange forskere der op gennem 80'erne gjorde offentligheden opmærksom på flere gryende konsekvenser. Naturfænomener som syrerregn, hullet i ozonlaget og drivhuseffekten skabte en frygt blandt folk og satte det politiske system under pres. Ydermere betød den teknologiske udvikling, at adgangen til oplysninger blev lettere tilgængelig og dermed blev det også nemmere at rekruttere nye miljøforkæmpere og aktivister.

Bæredygtighed, som de fleste kender det i dag, blev sat i scene i forbindelse med udgivelsen af Brundtland-rapporten i 1987 der kom med forslag til, hvordan verdens lande i fællesskab kunne sikre en bæredygtig udvikling. Rapporten påpegede, at tiden var ved at løbe ud for menneskeheden, hvis ikke der blev taget hånd om de store natur- og miljømæssige udfordringer og forhindre de kolossale konsekvenser, det ville medføre. Debatten havde, delvis på grund af folks nye kendskab til 'hullet i ozonlaget', taget til i

omfang, hvor i særdeleshed Brundtlandt-rapportens indtræden satte ord og fokus på problemstillingerne vedrørende bæredygtig udvikling. At det lykkedes repræsentanter fra 21 forskellige lande at komme med en så omfattende rapport var beundringsværdigt, og var uden tvivl medvirkende til, at verdenssamfundet dengang så alvoren i øjnene. Med rapporten *'Our common future'*, satte FN-kommissionen bæredygtig udvikling under lup, og pointerede vigtigheden i at arbejde sammen om en bæredygtig udvikling. Rapportens kernebudskab var, at de kommende generationers levestandard ikke skulle begrænses og bringes i fare af den nulevende generations levevis (WCED, 1987).

De fremadskridende problemer kom yderligere i centrum i forbindelse med Rio-konferencen i 1994. Her blev Brundtland-rapportens definition af bæredygtighedsbegrebet konkretiseret som bestående af tre elementer: miljø, økonomi og det sociale aspekt, illustreret som tre cirkler der overlapper hinanden. Disse tre elementer har siden været skabelonen for den brede



Figur 1. Illustration af bæredygtighedsbegrebets tre elementer

definition af bæredygtighedsbegrebet, men den sociale dimension har, på trods af en betydelig akademisk og politisk opmærksomhed, været negligeret i forhold til de øvrige to elementer. Som en konsekvens er koncepter omhandlende *'social bæredygtighed'* blevet forsømt, og er den hidtil mindst udviklede dimension i forhold til den holistiske indfaldsvinkel til bæredygtighedsbegrebet (Missimer, 2013).

Få måneder efter Rio-konferencen kom bæredygtighed i byggeindustrien også i fokus ved en international byggekongference afholdt i Tampa, Florida. Her blev definitionen på bæredygtigt byggeri introduceret som: *... the creation and responsible maintenance of a healthy built environment based on resource efficient and ecological principles* (Bourdeau, 1999, s. 354). Denne brede definition var på mange måder startskuddet til italesættelsen af bæredygtigt byggeri (Bourdeau, 1999).

3.1 Bæredygtigt byggeri

Efter 20 år pågår debatten om bæredygtigt byggeri fortsat, men udviklingen har undervejs medført nye udfordringer og deraf nye problemstillinger. Eksempelvis har sociale elementer som indeklima og tilgængelighed fået større betydning i forhold til tidligere, og er i dag centrale krav iht. danske og internationale byggestandarder.

Det er en kendsgerning, at opfattelsen af bæredygtighed kan afvige en del fra person til person, og begrebet benyttes i realiteten derfor meget bredt. Det kan bemærkes, blot ved at gå på nettet og læse diverse tilfældigt udvalgte virksomhedsprofiler. Her fremtræder begrebet bæredygtighed i gennemsnit forholdsvis ofte. Dette understreger den konkurrencemæssige betydning en bæredygtig profil har for virksomhederne, og som gør det nødvendigt for dem eksplicit at tilkendegive et bæredygtigt tanke sæt. Af samme årsag har bæredygtighedsbegrebet på mange måder fået en moraliserende undertone, der udfordrer menneskets moral, når de skal vælge mellem tjenester og produkter der enten er mærkede som 'bæredygtige' eller ej. Umiddelbart er det ikke selve begrebet der er noget i vejen med, men derimod kan måden, hvorpå det bruges undertiden virke kuriøs, da det tit er med løftede pegefingre og diverse skræmmekampagner. På samme tid er det en realitet, at det har været med til at sætte fokus på eksempelvis indeklima. Hvordan vi handler socialt, ses derfor ofte som en direkte konsekvens af de fremtidige eftervirkninger forskere og regeringer påpeger og advarer om.

I den forstand er byggebranchen ingen undtagelse. De politiske udmeldinger og målsætninger om at nedbringe energiforbruget og CO₂ emissionen i bygge- og anlægsbranchen, sender konstant signaler ud i samfundet om at tænke bæredygtigt. Derved stilles bygherrerne på mange måder i et økonomisk dilemma, ikke mindst fordi bæredygtighed typisk tilbydes som et tilvalg mod yderligere betaling, og ikke blot som en standardydelse. Dette på trods af, at der i Danmark må siges at være ret høje standardkrav til byggekvalitet jf. byggelovgivningen.

Det hyppige brug af bæredygtighedsbegrebet tegner et billede af, at der hos debattører, fagfolk og blandt den generelle befolkning ellers, hersker en stor variation af, hvad bæredygtighed reelt omfatter eller skal omfatte. Observatører i byggeriet har omtalt

denne tendens som et iøjnefaldende problem i branchen, og gentagne gange påpeget behovet for at tilvejebringe et fælles grundlag og entydig definition af bæredygtighed. Sideløbende har udenlandske certificeringsordninger i løbet af de seneste 20 år vundet indpas i det danske byggeri. Eksempelvis den amerikanske LEED og engelske BREEAM har været populære, men de forskellige certificeringsordningers målemetoder varierer, og sikrer dermed ikke endegyldigt den entydighed og målbarhed der efterlyses. En af problemstillingerne er netop balancen mellem de tre elementer, miljø, økonomi og det sociale, og hvordan disse tre områder skal fordeles. Et andet problem er de lokale forskelle der naturligvis er mellem Danmark og de lande der har udviklet disse ordninger.

I et forsøg på at få mere gennemsigtighed med hensyn til bæredygtighed i det danske byggeri, blev der i 2010 sammensat en gruppe aktører, der skulle komme med et forslag til, hvordan dette kunne forbedres (Birgisdóttir, et al., 2010). Samarbejdet resulterede i, at der i 2012 kom en ny dansk certificeringsordning kaldet DGNB. Navnet og skabelonen til ordningen stammer fra Tyskland, men blev tilpasset danske forhold, sådan at den skulle virke så logisk og hensigtsmæssig som muligt. På trods af den endnu ikke er udviklet til alle bygningskategorier, er den allerede anvendt på flere byggeprojekter, men hvorvidt den øger gennemsigtigheden og fremmer bæredygtigt byggeri, skal her stå ubesvaret.

Bygherreforeningen har også forsøgt at tage hånd om den manglende entydighed, og udgav i den forbindelse i 2013 en hvidbog om bæredygtighed (Bygherreforeningen, 2013). Intentionen med udgivelsen var at give en generel introduktion til emnet bæredygtighed og derigennem skabe en fælles platform, så at alle faggrupper kan tale samme sprog, når det gælder bæredygtighed. Derudover har Bygherreforeningen, i samarbejde med Realdania, senest udviklet et nyt charter, der skal løfte byggebranchen til at tage større samfundsansvar (Bygherreforeningen, 2014). Til at administrere charteret er Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar stiftet, og foreningens opgave er at vejlede bygge- og anlægsbranchen i arbejdet med samfundsansvar, ud over at være samlingssted for viden og erfaringer.

De sociale elementer har således fået mere plads og opmærksomhed, hvilket skal virke fremmende for den bæredygtige helhedstankegang. Der er ligeledes en tendens til, at

de sociale elementer efterhånden får mere rummelighed i lov- og udbuds krav, og det har igen affødt nye måder at tænke bæredygtigt på i branchen.

3.2 Samfundsansvar i byggeriet

Det stigende politiske pres på byggebranchen gør det nødvendigt at stramme op på indsatsen vedrørende sociale forhold og samfundsansvar. Udfordringerne har medført, at entreprenørfirmaer har været nødsaget til at engagere sig mere i bæredygtighedsdebatten og lægge nye ledelsesstrategier for at kunne leve op til den øgede konkurrence og forventning fra samfundets side (Zhao, et al., 2012). Det har betydet, at konceptet *Corporate Social Responsibility (CSR)*, over de seneste par år har gjort sig gældende i byggeriet. Ifølge Henriette Thuen, international chef hos Dansk Byggeri, skyldes det, ud over virksomhedernes øgede fokus på bæredygtighed og arbejdsmiljø, at det private sammen med det offentlige er begyndt at stille strengere krav til CSR-aktiviteter (Kipp, 2014). CSR er i en årrække blevet anvendt som ledelsesform i den øvrige industri, men samfundets voksende forventninger og efterspørgsel på mere social ansvarlighed fra byggeriets side har medført, at CSR er blevet en integreret del af mange byggevirksomheders forretning.

Ligesom tilfældet er med bæredygtighedsbegrebet, har definitionen af samfundsansvar også været et vidt begreb, men i 2010 blev den internationale CSR-standard, ISO 26000, offentliggjort. Standarden er et resultat af samarbejde mellem eksperter fra over 90 forskellige lande, og har til formål at skabe nogle globale retningslinjer for arbejdet med socialt ansvar. Standarden definerer CSR som: *the responsibility of an organization for the impacts of its decisions and activities on society and the environment, through transparent and ethical behaviour* (DS/ISO 26000, 2010, s. 3). Dermed skal standarden medvirke til, at organisationer øger deres bidrag til den bæredygtige udvikling.

I 1970'erne, hvor socialt ansvar blev et populært tema, handlede social ansvarlighed om at være filantropisk og give støtte til velgørenhed og lokale foreninger og iværksættere (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Efterhånden er der sat yderligere rammer for, hvornår man er socialt ansvarlig. I henhold til ISO-standarden er forudsætningen for at kunne

kalde sig samfundsansvarlig, at organisationerne efterkommer standardens syv hovedprincipper for social ansvarlighed. De syv principper omhandler: ansvarlighed, gennemsigtighed, etisk opførsel, respekt for interessenterne, respekt for loven, respekt for internationale normer og menneskerettigheder.

Typisk omtales udviklingen i byggebranchen som langsom i forhold til den øvrige industrielle udvikling, men ifølge Dansk Byggeri er byggebranchen aktivt begyndt at arbejde med CSR-strategier (Kipp, 2014). Siden januar 2009 har det endvidere været lovkrav i Danmark, at de største virksomheder årligt skal rapportere om deres arbejde med samfundsansvar (Dansk Erhverv, 2008). Lovkravet omfatter imidlertid ikke datterselskaber, såfremt moderselskabet rapporterer på vegne af hele koncernen, hvilket i betydelig grad nedbringer det reelle antal af rapportforpligtede virksomheder. Ifølge medie- og researchcentret DanWatch er der tale om en reduktion fra det officielle tal på ca. 1100 til omtrent 500 (Dalgaard, et al., 2011).

At flere og flere virksomheder i byggebranchen nu er begyndt at arbejde med CSR, kan give anledning til at tro, at branchen ikke har taget samfundsansvar alvorligt tidligere. Umiddelbart er det en urimelig påstand, da forventningen til virksomhederne ændrer sig i takt med at nye bekymringer i samfundet opstår. Hvordan social ansvarlighed skal præsteres afhænger således til enhver tid af, hvad samfundet forventer i henhold til den historiske kontekst (DS/ISO 26000, 2010). Dette strukturelle mønster begrundes af Bhatti & Dixon eksempelvis udfra et individuelt perspektiv, når de konkluderer, at *...it is a little unrealistic to expect people to care about global warming or species extinction when they are cold, hungry, seeking work, or feel unsafe in their own home* (Vallance, et al., 2011, s. 344). Den strukturelle og den individuelle synsvinkel repræsenterer således to forskellige måder at se på denne udvikling og opmærksomheden omkring den.

Drivkraften for virksomhedsdrift er som regel at skabe profit, hvilket indimellem kan komme i karambolage med den filantropiske filosofi om at 'gøre det rigtige'. Den nyliberalistiske tilgang har bragt markedstænkningen i centrum i kommunerne og har ført til, at en stor del af velfærdsydelse udliciteres til private, hvilket indirekte transformerer borgerne til kunder. I bogen Konkurrencestaten påviser Ove K. Petersen, hvorledes velfærdsstaten er ved at ændre sig til konkurrencestat (Petersen, 2011). Kritikken

er, at det økonomiske perspektiv overskygger det moralske perspektiv, en holdning der traditionelt ikke sættes i forbindelse med kommuner. Økonomen Milton Friedman udtrykte på et tidspunkt socialt ansvar som en trussel mod det frie samfund (Murray & Dainty, 2009). Dette kan ses i lyset af, at det, for at tilfredsstille investorer og interessenter, kan være problematisk at forsvare socialt fremmende beslutninger i organisationen.

Udviklingen i industrien kan desværre ikke direkte overføres til i byggeriet. Det er byggebranchen for kompleks til. En af forskellene er, at der på mange områder er tale om to vidt forskellige kulturer. Byggeriet, og i særdeleshed håndværkerfaget, er karakteriseret af traditioner, både hvad angår teknik og arbejdsliv, og består i den sammenhæng af en særdeles forankret og kropsliggjort kultur, der over mange år er overbragt fra generation til generation. Derfor er det ikke så ligetil, at pålægge branchen nye krav der kan udfordre den særlige eksisterende kultur, som eksempelvis ved at indføre retningslinjer for, hvordan socialt ansvar skal håndhæves.

Håndværkerfaget bliver i nutidens reelle verden tit og ofte negligeret i forhold til de akademiske uddannelser, hvilket på sigt kan tænkes at få store konsekvenser for de danske håndværkertraditioner. Denne debat har for nylig fået nyt liv i forbindelse med politikeren Mattias Tesfayes bog, 'Kloge hænder', hvor han kritiserer samfundet for, i de senere år at have nedvurderet værdien af den praktiske faglighed i forsøget på at akademisere befolkningen til velstand. Således er der opstået en form for klassekamp, hvor håndværkerfaget typisk opfattes som et lavstatus område underlagt akademikerne, hvilket har stor indflydelse på interessen blandt unge i at tage en håndværksmæssig uddannelse (Teskfaye, 2013). Med tiden kan denne negligeret betyde, at en del af de værdier, der gennem utallige generationer er opbygget i byggeriet som tavs viden går tabt. Derudover presser de voksende politiske krav til formalisering af praktiske rutiner og processer, uden hensyn og tilstrækkeligt kendskab til fagene, *at balancen og sammenhængen mellem teori og praksis forsvinder* (Teskfaye, 2013, s. 44).

En af udfordringerne i byggebranchen i forhold til de stigende krav om gennemsigtighed på det sociale område er, at der i virksomhederne er et behov for et socialt overskud for at finde ressourcerne til at arbejde med de sociale elementer internt såvel som

eksternt i virksomhederne. Noget der især kan være en udfordring hos entreprenørvirksomhederne på grund af usikkerheden på arbejdsmarkedet, med hensyn til udsigten at hive opgaver hjem. I den forbindelse er det nærliggende at undersøge, hvilken indflydelse et koncept som CSR har på den eksisterende praksis, der over en længere periode er opbygget i byggeriet.

3.3 Problemformulering

I henhold til det overordnede emne 'Samfundsansvar i Byggeriet', undersøges, med udgangspunkt i et casestudie, en udvalgt entreprenørvirksomheds engagement i debatten om samfundsansvar. Således undersøges virksomhedens erfaringer med samfundsansvar og konceptet CSR, med fokus på håndteringen af det eksterne pres og de påvirkninger der kan forventes at opstå i forbindelse med formaliseringen af samfundsansvar i byggeriet. Her rettes der blandt andet fokus på, hvordan sociale krav reguleres internt i en organisation samt de eksterne relationer med betydning for virksomhedens praksis. Til at svare på det, tages der udgangspunkt i det overordnede spørgsmål:

Hvordan håndterer entreprenørbranchen samfundets generelle forventning om samfundsansvar i byggeriet, når dette udsættes for et formaliseringspres?

- 1) Hvorfor vælger en organisation at arbejde med CSR?
- 2) Hvordan oversættes og kommunikeres socialt ansvar internt i organisationen?
- 3) Hvilken betydning har CSR på organisationens eksisterende praksis omkring 'socialt ansvar'?

4. Teori

I følgende afsnit beskrives og redegøres for den valgte teori. Der tages udgangspunkt i Bourdieus praksisteori, hvor de centrale begreber habitus, kapital og felt anvendes i analysen. Bourdieus praksisteori er særligt anvendelig til at redegøre for relationen mellem samfund og mennesker, og hvordan og hvorfor mennesker agerer og opfatter som de gør. Således bidrager denne teori til at undersøge, hvordan en virksomhed, repræsenteret af mennesker, agerer og handler i forhold til de samfundsmæssige forventninger til samfundsansvar i byggeriet.

4.1 Praksisteori

Pierre Bourdieu (1930-2002) var en fransk filosof, antropolog og sociolog, der formåede at blive en af det 20. århundredes vigtigste bidragydere i udviklingen af teori om praksis. Gennem sit forfatterskab beskæftigede han sig i høj grad med oppositionen mellem individ og samfund eller oppositionen mellem individuel handling og systemisk determinans, hvilket han anså som en af de største begrænsninger i samtidens teorier (Wilken, 2005).

Bourdieu bidrog med en teoretisk model for social praksis og en række redskaber til praktisk analyse, heriblandt begreberne habitus, felt og kapital. Den teoretiske model tager udgangspunkt i individers handlinger, og med begreberne forsøgte Bourdieu at redegøre for, hvordan praksis reguleres, uden at individets handlinger opfattes som et produkt af regler (Wilken, 2005).

Spørgsmålet om hvorvidt menneskets praksis bestemmes ud fra de sociale sammenhænge de lever i, eller om mennesket handler frit i praksis, udelukkende bestemt af sig selv, dannede rammen for Bourdieus etnografiske undersøgelser i Kabylien, hvor han fra midten af 50'erne indsamlede data vedrørende ritualer og mønstre i kabylernes praksis.

Bourdieu hentede delvis sin inspiration i Lévi-Strauss' strukturalisme, der tager udgangspunkt i, at det er de sociale sammenhænge der former mennesket (Wilken, 2011). Under opholdet i Kabylien begyndte Bourdieu at kritisere dele af denne opfattelse, som førte til fundamentet for hans teori om menneskets praksis.

Med sin praksisteori ønskede Bourdieu imidlertid ikke at være teoretiserende, men i højere grad at bidrage med et sæt tænkeredskaber, der kommer til syne gennem det empiriske arbejde. Således forklarer han disse tænkeredskaber som *'en midlertidig konstruktion, som tager form for og med empirisk arbejde'* (Wilken, 2005, s. 212)

Bourdieu mener, at den sociale virkelighed indebærer mere end den subjektive forståelse hos de individer, der bevæger sig i den, interagerer med hinanden og skaber virkeligheden. Den sociale virkelighed er objektiv og langt mere omfattende en individernes umiddelbare bevidsthed, hvilket har betydning for tilblivelsen af individernes handlinger. Dette forklarer Bourdieu med, at ethvert individ skaber og genskaber, bevidst eller ubevidst, *fordi subjekter bogstavelig talt ikke ved, hvad de gør, at det, de gør, har mere betydning, end de ved* (Wilken, 2005, s. 213). Fordi Bourdieu betragtede individer som strukturelt determinerede og aktivt handlende, foretrak han begrebet agent frem for subjekt eller aktør (Wilken, 2005). I praksisteorien er der således tale om agenter, der gør mere end de selv er klar over. Dette omfatter både en undersøgelses individer såvel som den undersøgende forsker, fordi hverken forskning eller forskeren der producerer analysen er neutrale. Ifølge Bourdieu er det således nødvendigt, at man som forsker interesserer sig for de strukturer, undersøgelsens agenter handler ud fra, fordi dette implicerer en forståelse for, hvordan agenterne inddrages i sociale systemer, der er opdelt på systematisk vis, og for de handlingsmuligheder agenterne hver især har i konkrete sociale situationer. Disse handlingsmuligheder opstår i forholdet mellem habitus, kapital og felt (Wilken, 2011).

4.1.1 Habitus

Habitusbegrebet er på mange måder fundamentet for Bourdieus teori om praksis, selv om han ikke var den første til at benytte begrebet. Habitus er derfor et meget udbredt begreb i videnskabelige kredse, men samtidig også ofte misforstået da det anvendes forskelligt.

Ordet habitus er latin og betyder 'udseende, beskaffenhed', af habere 'have, holde, eje'; bruges både om ydre og indre tilstand (Callewaerts, 2009). Ordet habitus' originale latinske definition indikerer, at der er tale om nogle socialt bestemte kendetegn, som

helt eller delvist kan være fælles for personer, der er produkt af de samme eller tilsvarende sociale forhold. Denne forståelse afspejler delvis Bourdieus brug af begrebet (Hoyen, 2005). Ifølge denne forståelse er ens habitus således ikke noget naturligt medfødt, men kan ses som et produkt af social erfaring og uddannelse (Bourdieu, 2002). I den henseende kan ens habitus påvirkes med tiden, eksempelvis af uddannelse og nye erfaringer. Habitus konstituerer med andre ord internaliserede strukturer der, kropsligt og kognitivt, ligger til grund for menneskers meninger, valg og handlinger.

Bourdieu's studier fra Kabylien blev udgivet i værket 'Udkast til en praksisteori', hvori Bourdieu benytter habitusbegrebet som forklaringsredskab til menneskets handlinger, og hvorfor mennesker handler som de gør. Hans brug af habitusbegrebet kan således betragtes som et forsøg på at skabe en generel teori om kulturelle vaner. Bourdieu har erkendt, at 'kultur' ville være en bedre term end habitus, men han valgte det fra, fordi han mente, at det ville øge risikoen for misforståelser, da termen 'kultur' i hans optik i forvejen var overdetermineret (Wilken, 2005).

Kultur ville være en bedre term end habitus. Men dette overdeterminerede begreb risikerer at blive misforstået, og det er vanskeligt at definere omstændighederne for dets gyldighed udtømmende. (Wilken, 2005, s. 214-215)

Tilstedeværelsen og overlevelsen af verdenssamfundets utallige kulturer baserer sig på, at de gennem generationer er overført videre gennem socialisering i samfundet. Ligeledes skabes menneskers habitus ved socialisering, og især den tidlige socialisering vi oplever gennem opdragelse har en betydning for, hvordan vi som mennesker fremover vil handle. De kulturelle dispositioner der handles i forhold til, skabes gennem en ubevidst internalisering af objektive strukturer, der især videreføres gennem erfaring, frem for forklaring. *Vi lærer hvordan man står og går, hvornår man sidder, og hvor højt man taler; vi tilegner os en forståelse af, hvad der er godt og skidt, rigtigt og forkert, muligt og umuligt, vi leger os til et kendskab til konventioner og adfærdsnormer, vi imiterer andre menneskers handlinger, uden at det er helt klart, at vi er i gang med at tilegne os særlige*

sociale dispositioner (Wilken, 2011, s. 47). Dermed er der tale om kropsliggjort tavs viden, hvilket er karakteristisk for dispositionerne i habitusbegrebet; de er tilegnet, men tilegnelsesprocessen er glemt (Wilken, 2005).

Habitusbegrebet er designet til at forklare, hvorfor mennesker handler som de gør, i de kontekster de handler i. Ved at inkludere de underliggende sociale og mentale strukturer, der har en styrende effekt på menneskers handlinger og strategiske rationelle overvejelser, gør Bourdieu med habitusbegrebet op med både den subjektivistiske opfattelse af, at menneskelig handling er styret af bevidste og rationelle valg, og den objektivistiske idé om, at menneskets handlinger er mekanisk determinerede af objektive strukturer (Sestoft, 2001). Med habitusbegrebet rettes fokus mod to samtidige og interagerende processer: internaliseringen af de objektive strukturer, der gør individet i stand til at handle meningsfuldt, og eksternaliseringen af de internaliserede strukturer, der omdanner individets omsætning af viden til praktisk handling (Wilken, 2005).

4.1.2 Felt

Dengang 'udkast til en praksisteori' blev udgivet, var det Bourdieus hensigt at anvende habitusbegrebet som en selvstændig teori. Praksisteorien udviklede sig imidlertid gennem hans forfatterskab, hvilket betød, at habitusbegrebet i løbet af 1970'erne og 1980'erne blev suppleret med feltbegrebet. Feltbegrebet optræder i dag som et centralt element, der har til formål at systematisere undersøgelsen af praksis og optræde som en metaforisk ramme for konkret empirisk analyse (Wilken, 2011).

Der findes flere kendte synonymer for begrebet felt, så som område, kontekst eller lokalitet, men det der karakteriserer Bourdieus feltbegreb tager udgangspunkt i at der er noget på spil i feltet, som agenterne vil kæmpe om. Derfor kan feltbegrebet ligeledes anses som et kampfelt, selv om det ikke udelukkende handler om at kæmpe for noget. Det handler i lige så høj grad om et socialt fællesskab, der bygger på en enighed omkring et konkret sæt logikker, der er specifik for det konkrete felt (Wilken, 2011). Et felt afspejler ikke en opdeling af samfundet, fordi der er tale om relationelt konstituerede felter, der udelukkende eksisterer, når det kan påvises at de praktiseres (Wilken, 2011).

Bourdieu definerer feltbegrebet som *et system af positioner, der er relateret til hinanden og som får deres betydning gennem relationer til andre positioner i feltet* (Wilken, 2011, s. 62). Feltets positioner beskriver Bourdieu som stående i modsætning til hinanden, både i forhold til modsatte værdier og forskellige værdier, som eksempelvis kultur kontra økonomi og meget kultur kontra lidt kultur (Wilken, 2011). En agents position i feltet handler således i høj grad om værdier i form af Bourdieus tredje begreb kapital. Kapital vender vi tilbage til i næste afsnit, men det er vigtigt at forstå, at praksisteorien i høj grad giver mening når habitus, felt og kapital spiller sammen.

Feltets positioner styres således, af den kapital der er dominerende i feltet. Dette kan være flere forskellige typer af kapital, afhængig af feltets logik, mål og metoder. Samtidig kan positioner ændre sig over tid, afhængig af en forskydning i feltets positioner, fordi der netop er tale om et kampfelt, hvor positionerne kæmper om hvilke principper og spilleregler der skal være styrende i feltet (Brodersen, 2009). De forskellige positioner i feltet kan have forskellige måder at forholde sig til feltets logik, men relationerne og kampene bidrager til udvikling i feltets logik og mål, fordi et felt ikke er statisk, men derimod både konstitueres, konsolideres og forandres over tid. Således er et felt styret af både struktur og styrkeforhold (Brodersen, 2009).

Feltets struktur betegnes ofte som et autonomt univers med en fælles tro, fordi strukturer af objektive relationer i feltet både former og forandrer det over tid. Begrebet om relativ autonomi stammer fra Louis Althusser, der på baggrund af Marx' samfundsmodele beskriver, hvordan kultur indebærer en relativ uafhængighed og derfor ikke er underlagt den samme økonomiske logik, som i Marx' model. Althusser mener således, at kultur må forstås i forhold til ens egen logik, hvilket Bourdieu ikke kun finder gældende for det kulturelle felt, men for alle felter. Derfor optræder alle felter som relativt autonome, hvilket ifølge Bourdieu skyldes, at felter der muligvis er struktureret på samme måde, ikke handler om det samme (Wilken, 2011).

De styrende faktorer i den kamp der finder sted inde i feltet, er ud over kapital også styret af et sæt regler, som Bourdieu forklarer som feltets doxa. Doxa er som udgangspunkt et begreb, der har været diskuteret af Platon og Aristoteles, og som Bourdieu benytter til at beskrive et konkret felts regler for, hvad der er rigtigt og forkert, en form

for fundamentale interesser, der skaber feltet (Wilken, 2011). Bourdieu definerer bl.a. doxa som noget der *ikke står til diskussion, og som alle agenter stiltiende erkender som gældende* (Bourdieu, 2000, s. 183). Bourdieu mente, at der nødvendigvis må eksistere en enighed i feltet, fordi agenterne er enige om, hvad det er, der er værd at kæmpe for. Selvom denne enighed eksisterer, er der tale om et element i feltet, som tages for givet af agenter, fordi doxa er de usagte præmisser man må forholde sig til, for at kampen i feltet giver mening. Feltets regler udgør således den fælles overbevisning, der konstituerer feltet, kampen, indsatsen og alle de forudsætninger, der underforstået og ubevidst accepteres for at indgå i kampen (Wilken, 2011). Et eksempel på et felts doxa kan være i det kristne felt, hvor man som udgangspunkt accepterer skabelsesberetningen eller guds eksistens. Doxa udgør således et fundamentalt grundlag, der ikke er til diskussion og fungerer på denne måde som en eksklusionsmekanisme for de agenter, der ikke deler den samme overbevisning og derfor ikke indgår i feltets kamp om kapital. Bourdieu understreger endda, at man ikke kan deltage i et felt, med mindre man accepterer feltets grundlæggende eksistensberettigelse, hvilket indebærer at en agents habitus og feltets struktur må være i overensstemmelse med hinanden (Wilken, 2011).

Ud over at feltbegrebet danner ramme om praksisteorien, formår begrebet at rette opmærksomheden mod centrale elementer: de sociale relationer, der skaber praksis; Og kampene, der udspiller sig i de sociale relationer og strukturer der medierer individuel adfærd. Disse elementer udgør udgangspunktet for en analyse af praksis i den forstand, at man ved at tænke i felter, ifølge Bourdieu tænker relationelt. Feltbegrebet forudsætter ligeledes, at det er den sociale kamp om relevant kapital der er drivkraften bag praksis, og en feltanalyse vil derfor altid indebære, at man identificerer feltets kamp og relationerne mellem de agenter der kæmper (Wilken, 2011).

4.1.3 Kapital

Bourdieu brugte habitusbegrebet til at sammenkoble begreberne felt og kapital. Kapital er noget, der har en værdi, og kan forstås som ressourcer og kompetencer, som giver én relativ mulighed for at udøve magt og indflydelse i et felt (Wilken, 2011). Ifølge Bourdieu eksisterer kapital i tre grundformer: kulturel kapital, økonomisk kapital og

social kapital. Derudover er der den symbolske kapital, der er en kapitalform de andre kapitalformer kan optræde i, når de tillægges en symbolsk værdi inden for et felt.

Bourdieu's kapitalformer består både af materielle såvel som immaterielle former for kapital, men kan også under visse betingelser omsættes til andre kapitalformer (Wilken, 2005).

Økonomisk kapital refererer hovedsageligt til det kapitalbegreb vi kender fra dagligdagstale, der handler om penge eller andre finansielle midler. Det vil sige noget, der direkte kan konverteres til penge og eksempelvis kan institutionaliseres som ejerskab (Wilken, 2005).

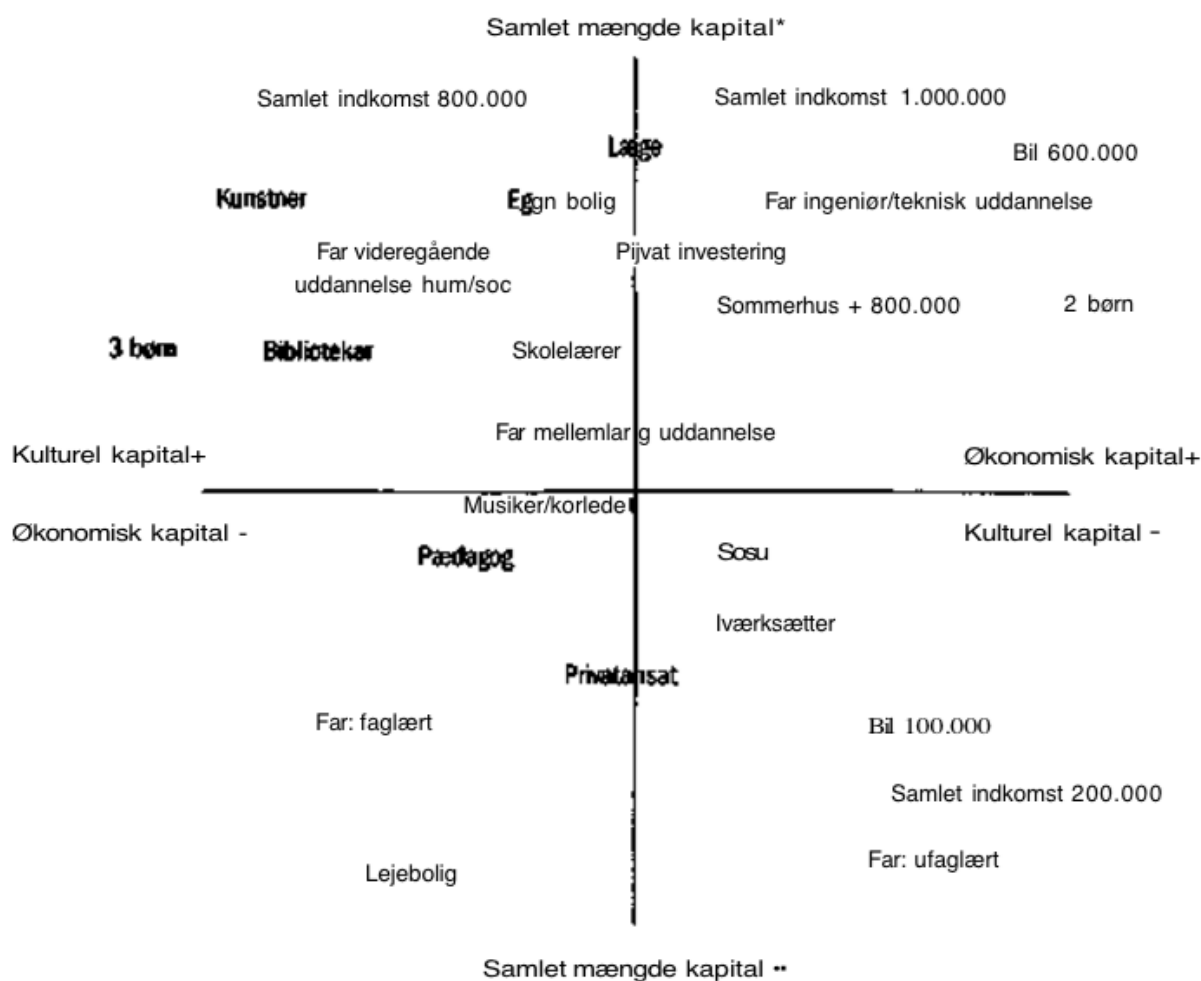
Social kapital handler om netværksrelationer, hvor man som individ har bestemte former for egenskaber, der kan bruges til at fremme egne interesser inden for et givent socialt felt. Således er social kapital ikke en individuel egenskab, men en kollektiv gode der opstår i netværket ved tilknytning til andre mennesker. Her kan relationerne både være formelle og uformelle. Forudsætningen er blot, at medlemmerne i netværket ønsker at bidrage af andre årsager end de økonomiske. Det kan eksempelvis være det forhold at én's netværk giver adgang til personer og viden som kan støtte en fagligt og socialt (Olesen, et al., 2008). *Social kapital er summen af aktuelle eller potentielle ressourcer som afhænger af ens deltagelse i varige netværk af mere eller mindre institutionaliserede relationer med fælles anerkendelse* (Olesen, et al., 2008, s. 28).

Kulturel kapital handler om uddannelse og legitim viden (Wilken, 2005), og tilegnes primært ubevidst, eksempelvis gennem opvæksten hvor man lærer en måde at tale på (Hoyen, 2005). Kulturel kapital var den kapitalform Bourdieu beskæftigede sig mest med (Wilken, 2011) og findes ifølge Bourdieu i tre former: i kropslig form, i objektiveret form og i institutionaliseret form (Wilken, 2011). Den kropslige form udtrykkes eksempelvis verbalt, gennem smag, gestikulation og dannelse. Den objektiverede form gennem kunst, arkitektur o. lign., mens den institutionaliserede form kommer til udtryk gennem uddannelser, eksaminer, titler osv.

I kapitalistiske lande anses økonomisk kapital typisk som den mest magtfulde kapital, men ifølge Bourdieu kan man ikke forstå betydningen af og begrænsningen ved økonomisk kapital, medmindre man sammenstiller den med andre former for kapital (Wilken, 2011). Vedrørende organisationer, refererer kapital til noget organisationen investerer i med fremgang for øje. Således kan en virksomhed kompensere eller forbedre den økonomisk kapital ved for eksempel at tilstræbe en stor social kapital (Hoyen, 2005). En socialt anlagt virksomhed, der sætter pris på det sociale fællesskab, danner grundlag for bredere erfaringsudveksling mellem de ansatte, hvilket er med til at fremme medarbejdernes kompetenceudvikling (Olesen, et al., 2008). Dermed øges kapitalen, til gavn for virksomheden.

4.2 Det sociale rum

Ikke bare mængden, men også sammensætningen af kapital bestemmer et individs klassetilhørsforhold og manøvrerum (Wilken, 2005). For at kortlægge de sociale positioner og gøre det muligt at undersøge relationen mellem agenter, felter og kapitalformer, udviklede Bourdieu en model af det han kaldte 'det sociale rum'. Med modellen fremstiller Bourdieu 'det sociale rum' som et koordinatsystem der illustrerer, hvordan kapitalformer er med til at afgøre agenteres positioner.



Figur 2: Illustration af det sociale rum iht. Bourdieu, fra Wilken, 2011. Figuren har sin oprindelse i Bourdieus arbejde med klasseinddelingen af det franske samfund. Bourdieus hovedværk om det sociale rum er *Distinction – a social critique of the judgment of taste*, hvor han blandt andet diskuterer sin forståelse af klasse og smag i det franske samfund.

På den lodrette akse vises forskellen i den samlede mængde kapital, der ifølge Bourdieu afspejler individets position i samfundet, mens den vandrette akse betegner sammensætningen af kapital. Ifølge Bourdieu, er det modsætningen mellem økonomisk og kulturel kapital der driver magtkampene i moderne samfund, og modellens primære mål er, at begribe de sociale distinktionsmekanismer gennem en teori om sammenhæng mellem individers sociale position og deres 'smag', dvs. deres forbrugsmønstre, politiske tilhørsforhold, foretrukne sportsgren, foretrukne filmgenre, interesser mv. (Hoyen, 2005).

Som benævnt er det en forudsætning at habitus, felt og kapital spiller sammen, for at praksisteorien kan give mening. Denne sammenhæng satte Bourdieu på formel i 1984, hvor han skrev: (Habitus x kapital) + felt = praksis (Wilken, 2011).

I udgangspunktet determineres agenternes position i et givet felt, af den kapital de besidder på baggrund af deres placering i det sociale rum og dens relevans i forhold til feltet. De strategier en agent anvender for at øge sin kapital, er funderet i agentens habitus, hvilket påvirkes af agentens placering i det sociale rum og af feltets specifikke struktur (Wilken, 2011).

4.3 Symbolsk vold og symbolsk magt

Med udgangspunkt i sine undersøgelser, vedrørende klassificering af det franske samfund, identificerede Bourdieu tre grupper: den dominerende med mest samlet kapital, den dominerede med mindst samlet kapital og gruppen midt imellem. Senere hen kaldte han den dominerende gruppe for magtfeltet. Dette arbejdede han videre med under termene symbolsk magt og symbolsk vold. I sin udgivelse fra 2011 forklarer Wilken, at det sociale rum påpeger, at mennesker som udgangspunkt ikke har de samme muligheder og forudsætninger for at deltage i socialt liv (Wilken, 2011). Bourdieus sociale systemer er således præget af en skævvridning i ressourcefordelingen i samfundet, hvilket skaber de dominerende klasser der tilsyneladende accepteres som naturlige. Når Bourdieu taler om symbolsk magt, definerer han dette som *magten til at konstruere virkeligheden og magten til at få folk til at se og forstå verden på en bestemt måde* (Wilken, 2011, s. 90). Denne magt forklares som usynlig, idet Bourdieu hævder, at hverken dem der har fordel af magtudøvelsen, eller dem den går ud over, er klar over, at der finder en magtudøvelse sted. De virkelighedsforståelser som symbolsk magt er med til at skabe, indlejres i habitus og er del af samfundets doxa, hvilket således får symbolsk magt til at fungere som en form for social naturlov (Wilken, 2011). Denne symbolske magt forklarer Bourdieu som udøvet gennem symbolsk vold, der ligeledes er usynlig og relativt blød i den forstand, at det ikke anerkendes som vold. Den symbolske vold udøves gennem klassificering af den sociale virkelighed. Ifølge Bourdieu er et prototypisk eksempel på symbolsk vold produktionen og reproduktionen af den sociale

ulighed mellem mænd og kvinder. Bourdieu mener, at denne ulighed er socialt konstrueret, men fremstår som om den er baseret på naturlige forskelle (Wilken, 2011). Bourdieu har beskæftiget sig en del med denne ulighed, med særligt fokus på den maskuline dominans, og udgav i 1998 et værk med samme titel. I sit første værk om praksisteorien, hvor han beskæftigede sig med den kabylske befolkning, anvendes forholdet mellem kønnene ligeledes som en forklaring på individernes traditioner og kultur, hvor maskulinitet blev forbundet med lys, styrke, sommer, ild osv. Mens femininitet blev forbundet med mørke, svaghed, vinter, fugt osv. Således beskrev Bourdieu Kabylien som et samfund med en kosmologisk orden, hvor alle objekter og handlinger klassificeres som enten feminine eller maskuline (Wilken, 2011).

I det danske samfund kan man ligeledes trække paralleller til Bourdieus undersøgelser og forskellen mellem det maskuline og det feminine. På trods af en mærkbar forandring over de seneste årtier i henhold til ligestilling, forbinder vi stadig flere fag med de to køn. Et eksempel, der er relevant i forhold til denne undersøgelse, er de klassiske mande- og kvinde-fag. Byggebranchen forbindes i særdeleshed med maskuline fag og værdier. Eksempelvis anses det i al almindelighed, at tømrer er et mandefag, mens sygeplejerske er et kvinde-fag. Disse fag tillægges ofte henholdsvis hårde og bløde værdier, hvor de hårde værdier ofte omfatter struktur, økonomi eller fysisk styrke, mens de bløde værdier omhandler omsorg, medfølelse og eftertænksomhed. Disse værdier vil vi også beskæftige os med i analysen. For at betragte værdierne ud fra en Bourdieusk synsvinkel vil disse værdier således kaldes henholdsvis maskuline og feminine værdier.

5. Metode

I følgende afsnit præsenteres den metodiske proces, hvor case, casetype, materialegrundlag, interviewpersoner og interviewmetode introduceres. Afsnittet omfatter således de metodiske valg samt argumentation af disse og vurdering af den metodiske fremgangsmåde med hensyn til at besvare problemformuleringen.

Undersøgelsen er gennemført som problemorienteret projektarbejde (Olsen & Pedersen, 2011), der fokuserer på undersøgelsens reelle problemstilling og lader denne være en styrende faktor gennem projektarbejdet, således at denne optræder som en 'rød tråd' i rapporten. Dette indebærer, at problemformuleringen anvendes til strukturering af rapporten og bearbejdes undervejs, i forbindelse med de informationer der opnås gennem indhentningen og behandlingen af empirien, hvor antagelser testes og undersøgelsen løbende korrigeres. Strukturen i diskussionsafsnittet er inddelt efter problemformuleringens tre underspørgsmål, for derved at sikre en fyldestgørende besvarelse i konklusionen.

5.1 Casestudiet

Ifølge Robert K. Yin er casestudiet blot en ud af flere metoder inden for samfundsvidenskabelig forskning der er særligt anvendeligt i situationer, hvor forskningsspørgsmålene er præget af 'hvordan' og 'hvorfor' spørgsmål, hvor forskeren ikke kan kontrollere adfærdsmæssige begivenheder, eller hvor der fokuseres på at undersøge et moderne, frem for historisk, fænomen (Yin, 2014). Yin udgav i 1984 bogen '*Case Study Research: Design and methods*', hvis 5. udgave fra 2014 anvendes i denne rapport.

Et casestudie tager udgangspunkt i en kvalitativ undersøgelse, hvor der i højere grad fokuseres på menneskers holdninger og opfattelser frem for hård data, der kan behandles statistisk (Olsen & Pedersen, 2011). Den kvalitative forskningsmetode anvendes i særlig grad, når der er tale om en undersøgelse, hvis formål er at udforske forhold eller fænomener, der kan være vanskelige eller umulige at måle eller iagttage. Derfor vægter den kvalitative metode forståelse og indlevelse i den proces der pågår gennem

analyse og fortolkning. I henhold til Yin, så skelner han mellem analytisk generalisering og statistisk generalisering. Og ifølge ham er det muligt og i visse tilfælde en fordel at supplere en kvalitativ undersøgelse med kvantitativ data (Yin, 2014).

Som beskrevet i forrige afsnit er undersøgelsen designet med afsæt i Bourdieus teoretiske tilgang, herunder udvælgelse, afgrænsning og fokusområder. Således tages der i analysen udgangspunkt i Bourdieus praksisteori, hvor begreberne felt, habitus og kapital anvendes til at identificere de logikker og kampe der pågår blandt branchens organisationer samt internt i en entreprenørvirksomhed. Derudover analyseres hvordan en virksomheds praksis påvirkes af forandringer i samfundet såvel som i virksomheden.

Til at besvare problemformuleringen mener vi, at Bourdieus praksisteori som grundlag er anvendelig. Teorien er relevant, fordi at vi ser samfundsansvar som en forankret egenskab i mennesket via vores kulturelle og sociale ophav, og ikke et ansvar der først opstår i forbindelse med implementering af mulige koncepter. Her anvender vi habitusbegrebet som analytisk redskab til at undersøge, hvad det er der fremmer samfundsansvar i byggeriet ud fra agenternes sociale såvel som faglige baggrund.

I forlængelse af det undersøges hvorledes politiske krav påvirker den eksisterende praksis i byggeriet, når det gælder om at handle socialt ansvarligt. Disse to perspektiver indgår således i et spændingsfelt mellem den individuelle handling og samfundets systemiske determinans, hvilket har tydelige ligheder med Bourdieus teoretiske model for social praksis.

Med hensyn til den politiske indvirkning er der tale om et andet niveau, hvor netværksrelationer sættes i fokus. Her anvendes feltbegrebet som analytisk redskab. I henhold til Bourdieus definition, er et felt karakteriseret ved, at en gruppe har nogle grundlæggende fælles værdier, der er værd at bevare og om nødvendigt kæmpe for. Feltet ses dermed som et område, hvor agenterne indtager forskellige positioner i forhold til hinanden, og fremadrettet kæmper om hvilke principper og spilleregler er vigtigst og bør være gældende.

5.1.1 Valg af case

For at finde frem til et svar på vores oprindelige undren vedrørende den sociale bæredygtigheds tilstedeværelse i byggeriet, der viser tegn på at være bedre rustet til at håndtere de to øvrige elementer i bæredygtighedsbegrebet, blev relevante kriterier opstillet i forbindelse med afgrænsningen. Som udgangspunkt ønskede vi at gennemføre en undersøgelse der omhandlede problemstillinger i det danske byggeri, fordi Danmark i øjeblikket oplever mange problemstillinger vedrørende det overordnede emne. Enemærke og Petersen er en dansk virksomhed og derfor oplagt i henhold til dette kriterium.

Dernæst vurderede vi, at en totalentreprenørvirksomhed ville udgøre en egnet case, da en totalentreprenør typisk har erfaringer med større projekter og medarbejdere fordelt på en stor del af branchens professioner. Fordi Enemærke og Petersen er en stor virksomhed der udfører totalentreprenøropgaver for både det offentlige og private, og samtidig har mange personer med forskellige professioner ansat, giver det mulighed for at undersøge virksomheden i flere niveauer, med henblik på flere professioner og derfor sandsynligvis forskellige opfattelser og synsvinkler.

For at sikre en relation mellem case og emne var det essentielt at finde en virksomhed, hvis image eller profil kunne forbindes med en aktiv indsats vedrørende samfundsansvar. Her viste det sig, at Enemærke og Petersen på deres hjemmeside oplyste om flere forskellige projekter, initiativer og ikke mindst fokusområder, der relaterede sig til bæredygtighed, men i særdeleshed samfundsansvar. Fordi CSR i denne undersøgelse anses som et bud på en løsning, der kan sikre eller fremme bevidstheden om de sociale parametre, var det ligeledes vigtigt at der var tale om en virksomhed med kendskab til og erfaringer med CSR. På virksomhedens hjemmeside gives der udtryk for mange CSR-relaterede projekter, og samfundsansvar anvendes i en stor del af deres indhold. På trods af at det senere viste sig, at Enemærke og Petersen ikke anvender forkortelsen CSR i daglig tale, men i stedet kalder CSR-projekterne for eksempelvis 'social entreprenør', blev virksomheden vurderet til at være relevant. Netop denne oversættelse af begrebet er interessant at undersøge på tværs af virksomhedens niveauer.

Desuden viste det sig, at enkelte personer i Enemærke og Petersen har en relation til Aalborg Universitet København, hvilket blev vurderet som en fordel i empiriindsamlingen, fordi der derfor opstår en sandsynlighed for, at virksomheden er mere tilbøjelig til at deltage og engagere sig i undersøgelsen.

Afgrænsningen indbefatter således valget om at udføre en undersøgelse af en enkelt virksomhed. I henhold til Yin's caseteori kaldes dette et 'Single-case design'. Yin argumenterer for i alt fem casetyper, omfattende den kritiske (*critical*), usædvanlige (*unusual*), almindelige (*common*), åbenbarende (*revelatory*) eller langsigtede (*longitudinal*) case. Som udgangspunkt mener vi at kunne udelukke den usædvanlige, åbenbarende og langsigtede case, da de repræsenterer nogle typer af undersøgelser, der ikke er helt forenelige med det vi har undersøgt og den måde vi har undersøgt på.

For den kritiske case, forklarer Yin, at det gælder at casen vil være afgørende for den valgte teori eller teoretiske udsagn. Teorien skal angive et klart sæt omstændigheder, inden for hvilke et udsagn menes at være sande. Den enkelte case bruges til at afgøre, om de udsagn er korrekte, eller om nogle alternative sæt forklaringer kunne være mere relevante. Den enkelte case udgør således et væsentligt bidrag til viden og teori-konstruktion ved at bekræfte, udfordre eller udvide teorien. En sådan undersøgelse kan bidrage til at koncentrere fremtidige undersøgelser i et bestemt felt (Yin, 2014).

For den almindelige case forklarer Yin, at målet er at fange de omstændigheder og betingelser i en hverdagssituation på grund af de erfaringer, det kan give om de sociale processer i forbindelse med nogle teoretiske interesse. En undersøgelse af en lille virksomhed kan give indsigt i innovation og innovative processer, og den sociale og institutionelle struktur inden for et enkelt nabolag med lav indkomst kan give indsigt i sammenhængen mellem fattigdom og social kapital (Yin, 2014).

Undersøgelsen er med til at synliggøre de eksisterende elementer i en entreprenørvirksomheds praksis i forhold til socialt ansvar, og hvordan disse påvirkes, når de italesættes af et koncept som CSR. Derved åbnes der med den anvendte teori op for nogle indgangsvinkler, knyttet til de enkelte personer og deres baggrund og uddannelse, der redegør for hvorfor der findes en eksisterende praksis vedrørende socialt ansvar. Således

kan undersøgelsen bidrage til at skabe yderligere forståelse for de håndværksmæssige egenskaber, der kan have en betydning for samfundet set i et større perspektiv, hvor det handler om mennesker og de naturlige handlinger frem for formaliserede krav og regler, der kan mindske kreativitet og selvstændig tænkning blandt en virksomheds ansatte.

Ydermere åbner undersøgelsen op for anerkendelsen af disse tavse kvaliteter, hvilket giver et indspark til den pågående debat, både når det gælder socialt ansvar og et generelt ansvar for, at branchen kan samarbejde og udvise gensidig respekt.

Undersøgelsen giver et indblik i de processer der opstår, når nye koncepter får adgang og træder ind i hverdagen hos sociale grupper, der traditionelt er vant til at handle selvstændigt. Dette åbner op for spørgsmålet, om hensynet til de værdier som ligger forankret i de sociale grupper og betydningen af disse traditioner og værdier.

5.1.2 Præsentation af case

Som beskrevet i valget af case tager undersøgelsen udgangspunkt i entreprenørvirksomheden Enemærke & Petersen (E&P), som blandt andet blev udvalgt på baggrund af deres organisations sammensætning af flere sociale grupperinger. Det er således en virksomhed der beskæftiger flere forskellige faggrupper i samme organisation. Samtidig er det en virksomhed der markedsfører sig som en virksomhed, bestående af 'mennesker der bygger for mennesker' og derved tager samfundsansvar seriøst.

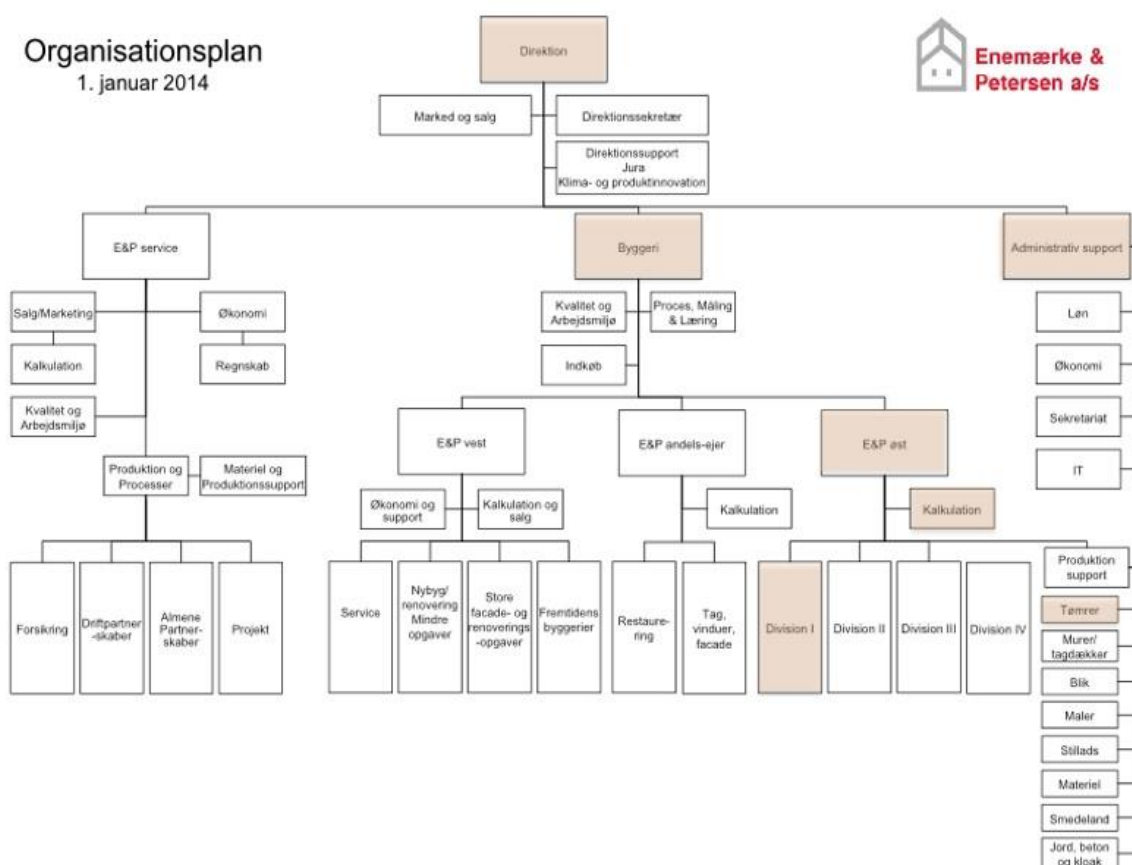
E&P blev etableret tilbage i 1975 af Gunnar Enemærke og Jørgen Petersen. Dengang fokuserede virksomheden på helhedsorienteret tagreovering, men har gennem årene udvidet deres forretning og udfører nu opgaver som hoved- og totalentreprenør inden for nybyggeri, reovering, restaurering og bygningservice samt produktion og levering af præfabrikerede byggelementer.

'Mennesker der bygger for mennesker' er et gennemgående tema for E&P, der desuden i deres vision på deres hjemmeside redegør for, at de bestræber sig på at være *en bemærkelsesværdig virksomhed, der gennem bemærkelsesværdige indsatser skaber bemærkelsesværdige resultater* (Bilag G). Dette omfatter blandt andet en vision om at skabe glæde både hos kunder, medarbejdere og ejere, hvilket afspejler en helhedsorienteret

tilgang til organisationen. Overordnet beskrives de grundlæggende værdier i deres værdisæt kaldet VASA (Bilag G), som omfatter deling af viden, fællesansvar, samarbejde og salgspotentiale. E&P profilerer sig ligeledes på flere fokusområder, hvoraf energi og miljø står højt på dagsordenen.

I henhold til samfundsansvar har E&P et fokusområde, de selv kalder 'social entreprenør'. Dette omfatter flere forskellige CSR-relaterede aktiviteter så som et partnerskab med en håndværkerskole i Tanzania, seniorpolitik, partnerskabsaftaler på større byggerier vedrørende praktik- og lærlingepladser samt fritids- og feriejobs til unge. Disse projekter omfatter således et ansvar for både internationale forhold, de ældre medarbejdere, de studerende og nyuddannede i branchen samt de mere rodløse unge mennesker, hvis potentialer udnyttes og udvikles når de eksempelvis projektansættes i E&P's projekt 'Den rummelige byggeplads'. Sådan et projekt blev første gang gennemført i et samarbejde med Køge Kommune, og medførte efterfølgende tildeling af en integrationspris til E&P. Denne profil bidrager til at fremstille E&P som en bemærkelsesværdig virksomhed, der er interessant at undersøge på baggrund af succesfulde beretninger, der kan give anledning til lærerige resultater vedrørende arbejdet med samfundsansvar i det danske byggeri.

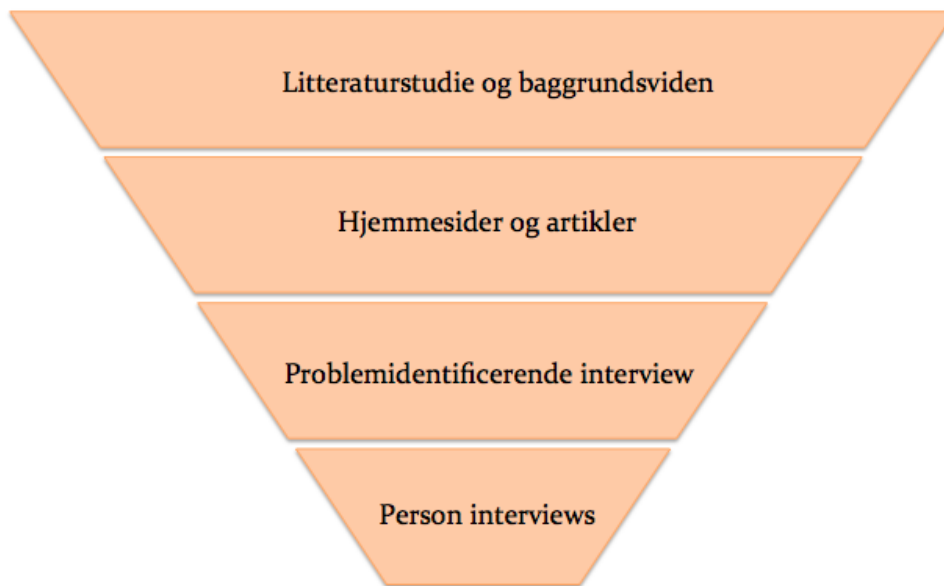
E&P er i dag ejet af MT Højgaard-koncernen, men fungerer som en selvstændig organisation, uden direkte indflydelse af moderselskabet. Som organisation er E&P bygget op med en direktion med tilknyttede afdelinger vedrørende administration, salg og jura. Organisationen har tre hovedafdelinger, hvor det er byggeafdelingen, denne undersøgelse retter fokus mod.



Figur 3. Organisationsplan fra E&P's hjemmeside. Markeringerne illustrerer de afdelinger der er inddraget i empiriindsamlingen.

5.2 Indsamling og præsentation af empiri

For at opnå kendskab til området og problemfeltet har der forud for udarbejdelsen af rapporten pågået et litteraturstudie, hvor undersøgelsens emne er blevet studeret. På denne måde har arbejdsprocessen fulgt en struktur, hvor emnet undersøges bredt for derefter at spore ind på detaljerne. Denne fremgangsmetode kan illustreres som en tragt, der skaber et helhedsorienteret fokus samtidig med at fremgangsmetoden sikrer, at undersøgelsen ikke omfatter mere end der tilsigtes. Denne proces har ligeledes fungeret som afgrænsning og vejen mod undersøgelsens egentlige formål.



Figur 4. Fremgangsmetoden der medvirker, at det nødvendige inddrages, uden at det bliver for omfattende.

For at skabe indsigt og forståelse for undersøgelsens overordnede emne, er der taget udgangspunkt i Brundtland-rapporten fra 1987. Denne udgivelse har bidraget til at skabe overblik over hvad det oprindelige bæredygtighedsbegreb indebærer, og anvendes ligeledes til at skabe fokus på, hvilken betydning og hensigt der oprindeligt var intentionen med det.

For at afgrænse undersøgelsen til at omfatte det danske byggeri, blev 'Hvidbog om bæredygtighed i byggeriet' fra 2013 anvendt til at opnå indblik i de udfordringer og problemstillinger der hidtil har kendetegnet debatten. Hvidbogen har bl.a. også fungeret som middel til at finde yderligere litteratur og til at skabe klarhed over anvendte begreber i bæredygtighedsdiskussionen. Hvidbogen præsenterede ligeledes flere forskellige koncepter, hvoraf CSR virkede særligt interessant i henhold til denne undersøgelses formål.

For at opnå en bedre forståelse og indsigt i CSR er udgivelsen *Corporate Social Responsibility in the Construction Industry* (Murray & Dainty, 2009) inddraget. Denne udgivelse stiller bl.a. skarpt på mange af de problemstillinger der skaber grobund for implementeringen af et koncept som CSR. På trods af at bogen tager udgangspunkt i den

engelske byggebranche, kan der drages mange paralleller til det danske byggeri, der ligeledes står overfor mange ændringer og nye begreber i forbindelse med bæredygtighedsbegrebets indtog i branchen. Udgivelsen har således specificeret rapportens problemfelt og sat ord på de elementer, der har ligget til grund for udarbejdelsen af problemformuleringen.

Da E&P var valgt som case, blev deres hjemmeside og artikler, hvor personer fra virksomheden havde udtalt sig, inddraget. Dette bidrog til en forhåndsviden om organisationen og deres prioriteringer samt fokusområder, hvilket bidrog til udviklingen af de spørgsmål, der blev anvendt i det problemidentificerende interview. Flere af udtalelserne fra E&P er ligeledes blevet inddraget i analysen sammen med videoklipet 'Kender du E&P typen?' (Enemærke & Petersen, 2012), der giver et indtryk af hvilken slags virksomhed E&P er.

5.2.1 Interviews

For at dirigere undersøgelsen videre mod problemformulering og den centrale empiri, blev et problemidentificerende interview gennemført. Det problemidentificerende interview blev planlagt med udgangspunkt i de forestillinger der opstod i løbet af litteraturstudiet, og blev struktureret efter de antagelser og forventninger der opstod, på baggrund af den diskurs der blev beskrevet på virksomhedens hjemmeside samt udvalgte artikler fra medie billedet. Det problemidentificerende interview bidrog til en klarere forståelse af casen og de aktuelle problemstillinger, virksomheden stod overfor internt såvel som eksternt. Dette interview har således skabt retningen for den videre undersøgelse og åbnet op for den egentlige empiriindsamling.

Empirien er indhentet gennem interviews der udspringer af typen semi-struktureret interviews, hvor spørgsmålene blev udarbejdet forud for interviewet. Spørgsmålene blev opbygget ud fra Yins fem niveauer, hvor spørgsmål stilles i en rækkefølge, hvor fakta først kommer på plads, og der efterfølgende fokuseres på den pågældende case, situationer, oplevelser, mønstre, konkrete eksempler og afsluttes med normative spørgsmål om politiske anbefalinger og konklusioner, der rækker ud over det snævre anvendelsesområde af undersøgelsen (Yin, 2014). Den semi-strukturerede interview-

form blev gennemført på to forskellige måder. De første interviews, såvel som det problemidentificerende interview, blev gennemført ud fra en spørgeguide med konkrete spørgsmål (Bilag A-F). Her blev udvalgte spørgsmål fremsendt forinden interviewet, mens uddybende og supplerende spørgsmål blev stillet under interviewet. De sidste interviews blev gennemført på baggrund af en tematiseret spørgeguide, med færre spørgsmål hvor kun temaerne blev fremsendt forinden interviewet. Målet med de semistrukturerede interviews var at sikre retningen og besvarelsen af de spørgsmål, der blev vurderet som relevante for problemformuleringen og de metodiske overvejelser fra teorien, og samtidig forsøge at skabe en åben dialog, med rum for ikke forudsete besvarelser og supplerende oplysninger fra personerne, som de ikke havde reflekteret over på forhånd. Dette var blandt andet for at opnå så personlig og ærlig en empiri som muligt, der samtidig understøttede vores teoretiske indgangsvinkel med inddragelsen af habitusbegrebet. Spørgeguide og temaer blev desuden udarbejdet på baggrund af den konkrete person og dennes placering i organisationen, men overordnet omhandlede alle interviews følgende temaer:

- Social og faglig baggrund
- Relation til CSR og samfundsansvar
- Oplevelser fra hverdagen i virksomheden
- Holdninger til socialt ansvar og samfundets forventninger
- Relationen mellem CSR og bæredygtighed

Ud over Yin er Steinar Kvale blevet anvendt til den efterfølgende bearbejdning af empirien, med særligt fokus på transskribering, subjektivitet og validitet. Ifølge Kvale er det vigtigt at huske på, at informationer såvel som data og viden fra interviewede personer er subjektive, fordi de udelukkende repræsenterer den enkelte persons opfattelse og derfor er informationen afhængig af den interviewede (Kvale, 1997). Dette synspunkt er relevant i forbindelse med tolkningen af empirien, idet man som den tolkende må bestræbe sig på at forstå, hvorfor personerne opfatter verden som de gør. I relation til dette optræder Bourdieus habitusbegreb som et redskab til at identificere baggrunden for personernes tilgang og opfattelser.

I forbindelse med behandlingen af den indsamlede empiri, er alle interviews blevet transskriberet. Transskribering er udført i intention om at fange alle udtalelser, med undtagelse af tænkepauser. Dermed er der noteret, når enkelte udtalelser har været præget af latter eller ironi. Med transskribering forsøges således at fange holdninger og beretninger ud fra den enkelte persons tilgang og opfattelse. Transskriberingen har medvirket til, at vi bedre har kunnet huske udtalelser, ud over at det er blevet muligt efterfølgende at lave søgninger på konkrete ord i interviewet.

I analysen anvendes citater fra interviews i præciseret form, der er blevet godkendt af de enkelte interviewpersoner. Tilpasningen af citaterne har vi fundet nødvendig for at gøre meningen eksplicit og for at undgå misforståelser, da talesprog på skrift kan fremstå forvirrende og overdøve den egentlige essens af udtalelsen. I henhold til Kvale er rapportens citater dermed præciseret, uden at de har mistet substans i forhold til konteksten (Kvale, 1997).

5.2.2 Interviewpersoner

Den kvalitative empiri er bygget på interviews med ansatte i den valgte entreprenør-virksomhed. Interviewpersonerne repræsenterer flere forskellige positioner i organisationen.

Navn	Stilling	Agent betegnelse	Interview
Lars Jess Hansen	Forretningsområdedirektør	Forretningsdirektøren	22/09-2014
Henrik Mielke	CCO	Direktøren	08/10-2014
Troels Aggersbo	Tilbudschef	Tilbudschefen	04/11-2014
Mette Krog Jensen	Kommunikationsmedarbejder	Kommunikationsmedarbejderen	04/11-2014
Martin P. Jensen	Byggeleder	Byggelederen	14/11-2014
Heino Vestergaard	Tømrersvend	Håndværkeren	14/11-2014
Birgit Wagner	HR-chef	HR-chefen	27/11-2014

Tabel 1. Oversigt over interviewpersoner, deres placering i organisationen samt deres benævnelse i rapporten.

Fremgangsmetoden med hensyn til den empiriske indsamling blev indledt med det problemidentificerende interview med Lars Jess Hansen. Han havde tidligere udtalt sig om problemstillinger i byggeriet, i forbindelse med introduktionen til specialeskrivningen og 10. Semester. En aftale med Lars Jess Hansen faldt hurtigt på plads, hvorefter en spørgeguide blev fremsendt, før vi tog af sted til Ringsted. Interviewet havde til formål at tegne et billede af den videre undersøgelse med henblik på, hvordan virksomheden hang sammen med vores tidlige antagelser. Lars Jess Hansen var desuden behjælpelig med at nævne relevante personer til den videre analyse, herunder Mette Krog Jensen. Før vi tog kontakt til Mette Krog Jensen henvendte vi os til Henrik Mielke, der virkede som den rette at tale med i henhold til ledelse og strategi for virksomhedens arbejde med CSR og samfundsansvar. Dette interview blev aftalt med kun en dags varsel, men spørgsmålene blev alligevel fremsendt dagen før interviewet fandt sted. Efter interviewet kontaktede vi igen Henrik Mielke per mail, for at finde frem til en person med kendskab til et specifikt eksempel Henrik Mielke nævnte under interviewet, hvilket ledte os til Martin P. Jensen.

Før vi tog kontakt til Martin P. Jensen arrangerede vi interviews med Mette Krog Jensen og hendes kollega Troels Aggersbo, som vi havde fundet frem til gennem oplysninger på Green Building Council Danmarks hjemmeside, over DGNB kontaktpersoner hos E&P. Troels Aggersbo blev inddraget på baggrund af, at han arbejdede med tilbud og derfor havde kendskab til bygherrekrav og samtidig kunne forventes at have kendskab til bæredygtighedsbegrebet. Spørgeguides blev fremsendt i god tid, hvorefter interviews med Mette Krog Jensen og Troels Aggersbo begge blev gennemført i Ringsted i forlængelse af hinanden. Under interviewet med Troels Aggersbo blev vi anbefalet at tale med Birgit Wagner, som han mente ville være relevant, fordi hun sad med det store overblik over største delen af virksomhedens socialt relaterede aktiviteter. Fordi Birgit Wagner blev inddraget relativt sent i empiriindsamlingen, blev hendes besvarelser indsamlet gennem spørgeskema fremsendt per mail.

Efter disse interviews tog vi, på baggrund af Henrik Mielkes opfordring, kontakt til Martin P. Jensen, der var tilknyttet en sag i Helsingør på det pågældende tidspunkt. Interviewet blev planlagt og spørgsmål fremsendt, før vi mødtes med Martin P. Jensen på

byggepladsen, hvor vi ligeledes fik en rundvisning og en uformel snak om byggeriet og diverse processer. Efterfølgende fik vi også et interview med Heino Vestergaard, en af de tømrere der også havde været knyttet byggesagen som Henrik Mielke havde nævnt som konkret eksempel. Dette gav os mulighed for at gennemføre et kort og delvis improviseret interview, der kunne supplere Henrik Mielkes og Martin P. Jensens udtalelser om det konkrete eksempel, samt bidrage med en håndværkers kendskab og forhold til CSR og samfundsansvar.

Undervejs i processen var vi således på virksomhedsbesøg i Ringsted i to omgange, hvor vi fik indblik i den daglige gang på kontoret og en følelse af den stemning og tone der var. Byggepladsbesøget i Helsingør gav ligeledes indblik i både jargonen og stemningen mellem Martin P. Jensen og håndværkerne på pladsen. Som afslutning på byggepladsbesøget blev vi desuden inviteret med til frokost i skuret og fik yderligere indsigt i dagligdagen for funktionærene på byggepladsen. De tre besøg har derfor givet interviewene en yderligere dimension i den forstand, at vi kom lidt tættere på vores interviewpersoner og deres arbejdsliv.

5.3 Validitet

I forhold til spørgsmålet om empirien og undersøgelsens validitet, er det vores vurdering, at de udvalgte interviewpersoner repræsenterer de centrale niveauer, der er nødvendige for at skabe et tilfredsstillende indblik i virksomheden, og for at få indblik og forståelse for de tanker der er opstået i forbindelse med arbejdet med CSR og samfundsansvar.

Som tidligere beskrevet har vi i forbindelse med indsamling, tolkning og analyse, haft en kvalitativ tilgang til empirien, og har bestræbt os på at forstå undersøgelsens personer, uden at lade os påvirke af de fordomme, vi hver især kan have haft forud for undersøgelsen. Vi har således tolket personernes udsagn ud fra den kontekst personerne har været i for at se tingene fra deres perspektiv (Kvale, 1997). Denne tilgang vurderes i henhold til Kvale at højne undersøgelsens validitet. Ydermere har fremgangsmetoden for indsamlingen, hvor vi har taget kontakt til interviewpersoner med reference til kollegaer eller specifikke arbejdsområder, styrket empirien og skabt grundlag for en åben

dialog med motivation til at fortælle om deres opfattelser og holdninger, både med mulighed for at reflektere over fremsendte spørgsmål og emner, men også de ærlige udtalelser der opstår, når der stilles spørgsmål der ikke på forhånd har været fremsendt. Her har det specielt omhandlet referencen mellem CSR og bæredygtighed, som ingen af interviewpersonerne er blevet informeret om på forhånd, for at få de umiddelbare og ærlige betragtninger om denne relation.

I forhold til interviewenes validitet er det forventeligt, at de spørgsmål interviewpersonerne har haft mulighed for at reflektere over og undersøge, kan være påvirket af en censurering af den egentlige holdning. For at højne validiteten var det derfor vigtigt for os, også at stille spørgsmål som ikke var forventet, for derved at få de umiddelbare svar frem for de velovervejede. Derudover skabte den åbne dialog mulighed for diskussioner med improviserede supplerende spørgsmål og derfor en højere validitet i den forstand, at udtalelser ikke blev betydeligt påvirket af personlig censur eller udeladelse af centrale betragtninger.

Med henblik på refleksioner over undersøgelsens omfang og afgrænsning, ser vi som sagt at de repræsenterede agenter udgør en tilfredsstillende indsigt i organisationen. Alligevel ville det have styrket empirien, såfremt interviewet med håndværkeren havde været mere omfattende eller suppleret med yderligere interviews med de udførende. Derudover er der efter interviewene opstået yderligere spørgsmål, som ikke alle blev besvaret grundet tilgængelighed til interviewpersonerne, der efter endt interview, har været svære at få fat i, forventeligt på grund af travlhed.

5.4 Opbygning af analysen

Med udgangspunkt i den beskrevne teoriramme og analyseopbygning vil vi i analysen undersøge den udvalgte case med afsæt i vores undren vedrørende samfundsansvar i byggeriet og entreprenørbranchens håndtering af de forventninger fra samfundet det medfører.

Analysen er opdelt i fire underafsnit, hvor der indledningsvis redegøres for det felt og de agenter der anses at kæmpe om en praksis for samfundsansvar i byggebranchen. I

andet afsnit undersøges den konkrete virksomhed med henblik på redegørelse af habitus hos virksomhedens agenter, samt virksomhedens interesser, der kan anses at være på spil. I tredje afsnit analyseres virksomhedens kapitaler med henblik på at kortlægge kapitalformerne der eksisterer i virksomheden. Dette omfatter hvilke typer af kapitaler der er tilstede i virksomheden og hvilke der optræder som dominerende. Afslutningsvis vendes der tilbage til feltet for samfundsansvar i byggebranchen, hvor de foreliggende kapitaler analyseres, med udgangspunkt i hvad der viste sig gældende for virksomheden.

Således anvendes feltbegrebet til at skabe rammen om analysen ud fra to felter med hver sin detaljeringsgrad. Som beskrevet i teoriafsnittet er det feltbegrebet der danner rammen om praksisteorien, og dette er overført til analysen for at rette opmærksomheden mod de sociale strukturer, relationer og kampe der medierer individuel adfærd. Opbygningen med feltbegrebet er ligeledes et valg taget på baggrund af Bourdieus beskrivelse af, at de elementer feltbegrebet retter opmærksomhed mod, udgør udgangspunktet for en analyse af praksis. Desuden foreskriver praksisteorien at en feltanalyse altid indebærer identificering af feltets kamp og relationerne mellem de agenter der kæmper, hvorfor de to feltanalyser begge indebærer identificering af disse forhold samt kortlægning af de relevante kapitaler i henhold til de pågående og fremtidige kampe i felterne.

6. Analyse

I henhold til Bourdieus definition, er et felt karakteriseret ved, at en gruppe har nogle grundlæggende fælles værdier, der er værd at bevare og, om nødvendigt, kæmpe for. Feltet ses dermed som et område, hvor agenterne indtager forskellige positioner i forhold til hinanden, og fremadrettet kæmper om hvilke principper og spilleregler er vigtigst og bør være gældende.

Med hensyn til byggeriet gør tilsvarende kampe sig også gældende mellem forskellige grupper og instanser. Med fokus på entreprenørbranchens håndtering af de udefrakommende krav om at tage socialt ansvar, tages der i det følgende udgangspunkt i kampene mellem udvalgte agenter, der på forskellig vis opererer med samfundsansvar i byggeriet. Området hvor disse kampe finder sted, udgør iht. Bourdieu feltet, konstitueret ud fra agenternes forskellige positioner, relationer og aktiviteter. Dette felt vil i det følgende benævnes *samfundsansvarsfeltet*.

6.1 Samfundsansvarsfeltet

De værdier og regelsæt der kæmpes om i samfundsansvarsfeltet er håndteringen af samfundsansvaret i byggeriet. Agenterne der udgør feltet deler alle interesse for problemstillingen, men har hver der egen overbevisning om, hvordan samfundsansvaret skal og bør håndhæves. Agenterne som der opereres med i feltet, er organisationer der alle består af flere individuelle agenter.

Blandt agenterne tager analysen primært afsæt i én, repræsenteret af E&P. Som organisation arbejder E&P primært efter egen overbevisning om hvad der er rigtigt at gøre, forstået på den måde, at de ikke, ud over gældende lovkrav, har bundet sig til at følge generelle standarder for, hvordan en virksomhed tager samfundsansvar og socialt engagerer sig. Yderligere optræder bygherrerne i én samlet enhed som agent. Her er det i særdeleshed det offentlige, i denne undersøgelse repræsenteret af Københavns Kommune, der sætter dagsordenen med sine krav om, hvordan deres hyrede entreprenører bør og skal agere samfundsansvarligt. Som modsvar til E&P's fremgangsmåde, optræder ISO 26000 også som agent i feltet. ISO 26000 er den internationale CSR-standard, og repræsenterer som agent dem der har udarbejdet standarden. ISO 26000 vejleder

om, hvordan en virksomhed samfundsmæssigt bør agere for at være samfundsansvarlig.

Disse tre agenter som der opereres med, vil fremefter i analysen benævnes som henholdsvis Entreprenøren, Bygherren og CSR-standarden angivet med stort forbogstav. Dette for at undgå, at den analytiske fortolkning af agenterne konsekvent knyttes til personerne, men hellere skal ses som en generel opfattelse hos de respektive sociale grupperinger.

6.1.1 Feltets doxa

Inden i feltet eksisterer der en grundlæggende enighed om, at alle har en forpligtigelse at handle samfundsansvarligt, endog de har forskellige tilgange til hvordan. Denne forpligtigelse kan betragtes som feltets 'doxa', i og med at alle i feltet har en tydelig anskuelse af, at samfundsansvar er værd at kæmpe for.

Baggrunden og interessefeltet for hvorfor agenterne mener, at samfundsansvar er vigtigt består af flere logikker. Som traditionsrig virksomhed, der har sin oprindelse i provinsen, er der nogle værdisæt og procedurer opbygget, som Entreprenøren nødig vil ændre. Samtidig befinder Entreprenøren sig i den virkelighed, at de i løbet af de seneste årtier har etableret sig på markedet, hvor de i dag konkurrerer mod de største byggevirksomheder om arbejdsopgaverne. Dermed kan det tænkes, at Entreprenørens principper udfordres af de faste rammer, som de store entreprenører normalt opererer i, hvilket på samme tid kan være med til at stramme kravene og forventningerne fra samfundets og politisk side.

Bygherren har flere interesser at forholde sig til. Som stor kommune ligger der et centralt ansvar i at agere samfundsansvarligt, og som bygherre opretholdes dette ansvar ved at videreføre det til sine arbejdstagere. Derudover gælder det også om for Bygherren at være foregangskommune, da de konkurrerer mod andre kommuner, både nationalt og internationalt, bl.a. med hensyn til at opretholde et dynamisk og tiltrækkende velfærdssamfund. Bygherrens ansvar i forhold til samfundsansvar i byggeriet har blandt andet vist sig i et nyt initiativ fra Bygherreforeningen og Realdania i samarbejde med Responsible Assets, der blev præsenteret på en konference den 17. september

2014. Initiativet udgør et charter, hvor virksomheder på tværs af ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen forpligter sig til at arbejde aktivt med samfundsansvar. Den 7. november 2014 blev der, i følgevandet af charteret, stiftet Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, med i alt 42 medlemsvirksomheder, herunder Københavns Kommune (Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, 2014). Med et initiativ som dette ses Bygherren at tage et ansvar for at fremme gennemsigtigheden og udbredelsen af samfundsansvar gennem formidling af erfaringer, værktøjer, paradigmer og *best practice* eksempler. I dette tilfælde har Bygherren indgået samarbejde med flere entreprenørvirksomheder, herunder Entreprenørens moderselskab, omkring et fælles fundament for arbejdet med samfundsansvar i den danske byggebranche.

CSR-standarden er som tidligere beskrevet en ISO standard. ISO, der står for *International Organization for Standardization*, har udarbejdet denne standard gennem inddragelse af tværfaglige interessenter og eksperter fra mere end 90 lande og 40 internationale organisationer med relation til social ansvarlighed. Eksperterne repræsenterede både forbruger, regering, industrien, arbejdskraft, ikke-statslige organisationer, service, support, forskning og akademikere (DS/ISO 26000, 2010). Formålet med CSR-standarden er at få standardiseret virksomhedernes processer i forhold til samfundsansvar. Fordelen ved det kan være, at det medfører synlighed og gennemsigtighed over de processer virksomhederne arbejder efter, og dermed en måde at vurdere og sammenligne samfundsansvarligheden hos de enkelte virksomheder. Dette er uden tvivl det grundlæggende salgsargument for, at virksomheder bør benytte CSR-standarden. Sandsynligvis ville det øge konkurrenceelementet i tilbuddene omhandlende social ansvarlighed, og desuden gøre det nemmere for udbyderne at vurdere tilbuddene. Netop konkurrenceparameteret er også et af argumenterne for, at regeringen i 2008 besluttede, at større virksomheder i deres årsrapport skal redegøre for deres arbejde med samfundsansvar. Således er regulativer også med til at trække branchen i retning af at standardisere sine procedurer. Entreprenøren er imidlertid ikke direkte omfattet af disse krav, da ansvaret ligger hos moderselskabet, og derfor har det endnu ikke haft en betydning for Entreprenøren.

6.1.2 Feltets kamp

Ud over de forskellige logikker skaber doxa ligeledes rammen for, hvad der er på spil for de forskellige agenter. Bygherren, med de offentlige instanser i spidsen, kan siges at være et eksempel på en organisation, hvor sammenhængskraften mellem individerne har været ude for store forandringer. Den nyliberalistiske tilgang har bragt markedstænkningen i centrum og har ført til, at en stor del af velfærdsydelserne udliciteres til private, hvilket indirekte transformerer borgerne til kunder. Professor Ove K. Petersen har påvist, hvorledes velfærdsstaten er ved at ændre sig til konkurrencestat (CeSoB, 2013). Kritikken er, at det økonomiske perspektiv overskygger det moralske perspektiv, en holdning der traditionelt ikke sættes i forbindelse med kommuner.

CSR-standarden kan ses som et specifikt bud på hvad samfundsansvar indebærer, men samtidig som et redskab Bygherren kan bruge til at rammesætte, hvordan Entreprenøren skal tænke socialt ansvarligt. Sådant et pålæg kan tolkes som et indgreb i den sociale kultur der er opbygget og dybt forankret i byggebranchen, som består meget af tillid til hinanden, internt og på tværs af professionerne. På sigt kan dette tænkes at påvirke kulturen der er forankret i Entreprenørens praksis, hvilket herefter socialt vil berøre dem der identificerer sig med denne praksis.

Entreprenøren udtaler på deres hjemmeside, at de er meget bevidste om det sociale ansvar. Dette kommer ikke alene til udtryk internt i organisationen, men også udadtil hvor de, bl.a. gennem organisationen Danmission, i flere år har støttet en teknisk skole i Tanzania. Ud fra et økonomisk synspunkt kan det måske være svært at få øje på eventuelle forretningsmæssige fordele ved støtteordningen, men Entreprenørens engagement i det afrikanske projekt har tilsyneladende, men i begrænset omfang, en intern effekt. Dette baseres på, at enkelte medarbejdere fremhæver støtteprojektet som et generelt samtaleemne i organisationen, og som noget de føler en vis stolthed over. Derudover skaber engagementet naturligvis en del positiv omtale for Entreprenøren udadtil, hvilket er økonomisk væsentligt i kundeøjemed.

Internt har Entreprenøren i særdeleshed fokus på socialt ansvar mht., at de på hjemmesiden udtaler, at *Engagementet har rod langt ind i organisationen, hvor der er fokus på medarbejderudvikling, trivsel og gode sociale rammer* (Bilag H). Dette indebærer bl.a.

gode betingelser for lærlinge og seniormedarbejderne i organisationen, noget som også karakteriserer flere af byggeprojekterne hos Entreprenøren. Organisationen er også blevet belønnet for flere af deres indsatser på det sociale område, eksempelvis for deres aktivering af unge samt deres seniorpolitik.

Med sloganet 'mennesker der bygger for mennesker' fremstiller Entreprenøren sig på mange måder som en jordnær virksomhed. Og det er egentlig også det indtryk man står tilbage med, efter at have besøgt virksomheden. De gør tingene som de mener de skal gøres og på måder der fungerer for dem, men ikke mindst når de synes de skal gøres. Med andre ord, så er de interne procedurer ikke styret af standarder eller hvad konkurrenterne gør, men i højere grad af de traditioner og værdier, der i løbet af virksomhedens levetid er blevet fast indlejret i virksomhedens profil. Udviklingen i virksomheden, bl.a. med hensyn til den betydelige øgning i antallet af ansatte betyder imidlertid, at Entreprenørens profil udfordres. Fra at være en virksomhed, hvor alle kender alle, betyder det nuværende virksomhedsformat, at det gradvist er blevet vanskeligere at fastholde den interne sammenhængskraft og de tilhørende sociale elementer. På sigt kan det give anledning til, at ledelsen vælger at gå på kompromis og prioritere det økonomiske perspektiv. Moderselskabets ejerskab og indflydelse skal også tages med i denne betragtning, da deres tilstedeværelse er begyndt at blive mere synlig for Entreprenørens ansatte.

Bygherrens position er styret af dens magt i forhold til, at det i byggeprojekter er Bygherren der stiller krav og har magten til at afgøre hvem der udfører arbejdet. Derfor er Entreprenøren underlagt Bygherren i forhold til den hierarkiske opdeling, da Entreprenørens eksistensgrundlag udspringer af kunder, herunder Bygherren.

Agenternes positioner i feltet er forholdsvis styret af deres position i samfundet. Eksempelvis er standarden udarbejdet på baggrund af viden og erfaringer fra andre agenter, og har derfor potentiale til at opnå en dominerende position i feltet. Dette beror sig på, at den i sin udarbejdelse er forbundet med accept og anerkendelse fra feltet såvel som samfundet. På nuværende tidspunkt er den imidlertid en frivillig valgmulighed for de virksomheder der ønsker at gøre brug af den, og den har derfor ikke opnået en dominerende magtposition.

På trods af CSR-standardens og Bygherrens positioner har Entreprenøren alligevel en større indflydelse, end man umiddelbart forestiller sig, når man betragter positionerne ud fra den beskrevne synsvinkel. Entreprenøren optræder, udover i arbejdstagersituationer, også i udviklingen i samfundet og dermed udviklingen af standarder. Entreprenøren forklarer, hvordan de aktivt deltager i debatten og er medlem af flere forskellige organisationer og foreninger, hvor deres viden og erfaringer kommer i spil med hensyn til indflydelse på den overordnede udvikling i branchen og samfundet. På denne måde opnår Entreprenøren anerkendelse, men uden at der i feltet tænkes videre over det, da der er tale om påvirkninger og samarbejde, hvor Entreprenøren ikke står alene om, at udrette initiativer der har indflydelse på feltets øvrige agenter.

6.1.3 Delkonklusion

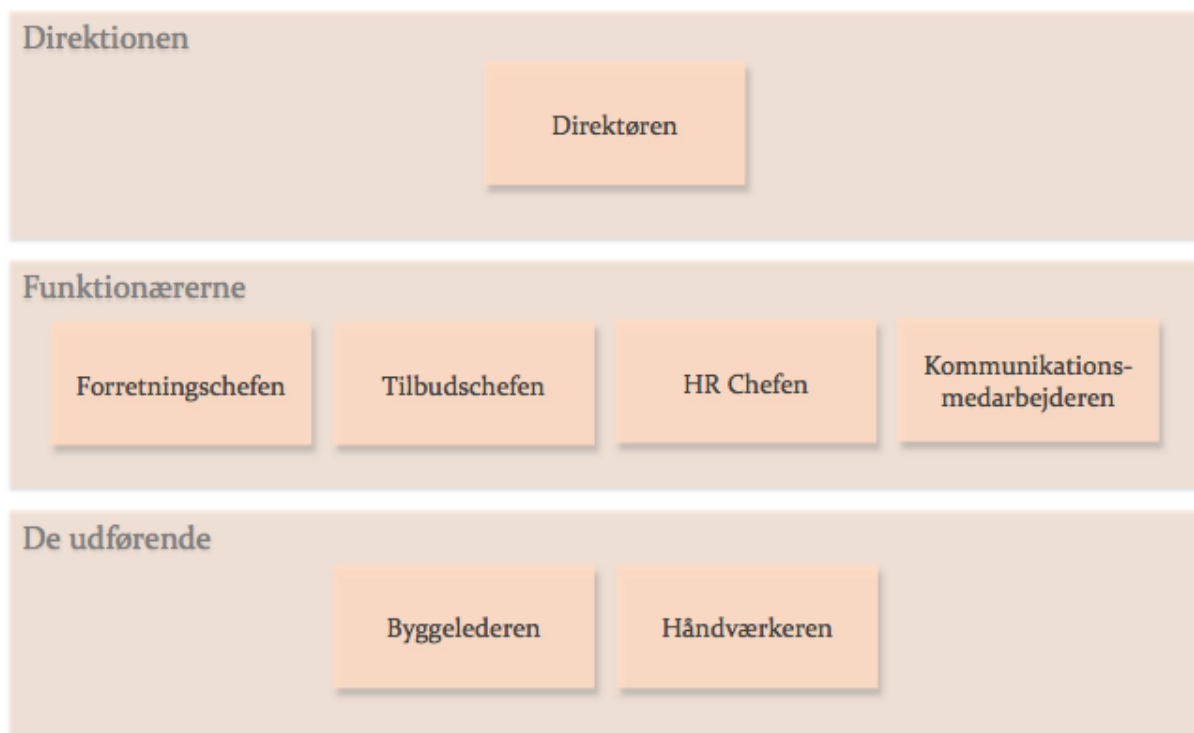
Fordi en standard formaliserer en praksis og gør denne kommunikerbar, skabes et grundlag for udformning af konkrete krav. Standarderne får derved en vigtig betydning for både Bygherren og Entreprenøren. CSR-standardens er som benævnt ikke et lovkrav, men formår standarden at opnå positionen som dominerende i feltet, kan det medføre flere krav fra Bygherrens side. Set fra Entreprenørens synsvinkel, er den vigtigste kamp i feltet i øjeblikket, hvorvidt en standard skal diktere en CSR-praksis, eller om Entreprenøren kan bevare friheden og fleksibiliteten med hensyn til at arbejde med CSR. Entreprenøren anerkender CSR-standardens, men har ikke noget indgående kendskab til den. Derfor har de heller ikke endnu besluttet, hvorvidt de på sigt ønsker at strukturere deres arbejdsprocesser efter den. Således befinder feltet sig i en situation, hvor der endnu ikke er opnået enighed om, hvilken metode der skal være gældende. Dette kan begrundes med, at CSR endnu er en forholdsvis ny og uprøvet metode at anskue samfundsansvaret i byggeriet på.

6.2 Virksomhedsfeltet

Med udgangspunkt i samfundsansvarsfeltet, der breder sig over byggebranchen og dets fokus på samfundsansvar i byggeriet, anskues casen som et felt i sig selv. Således optræder Entreprenøren som en agent i samfundsansvarsfeltet, men for i højere grad at lade empirien komme i spil, analyseres Entreprenøren som et felt kaldet *virksomhedsfeltet*. Dette felt er per definition afgrænset til den enkelte virksomhed, repræsenteret

af casens interviewpersoner, men tager ligeledes udgangspunkt i problemstillingerne omkring samfundsansvar i byggeriet.

Ifølge Bourdieu er en agents position i et felt forbundet med agentens anerkendelse, hvilket tegner et umiddelbart billede af, at positionerne i virksomhedsfeltet er styret af den hierarkiske struktur der udgør virksomheden og dens ledelses- og kommunikationsstruktur. Entreprenørens virksomhedsstruktur er opbygget efter tre overordnede niveauer, der i undersøgelsen repræsenteres af en til fire individer per niveau.



Figur 5. Illustration af de tre niveauer i virksomheden samt de udvalgte individers placering heri.

For at finde frem til hvad der er på spil i dette felt og hvilken kapital der er den dominerende, undersøges de repræsenterede individers habitus, med udgangspunkt i deres familiære forhold, uddannelse og generelle holdning og opfattelse af samfundsansvar og CSR.

Direktøren

Direktøren er opvokset i provinsen, hvor han som ung gik direkte fra 9. klasse og blev uddannet murer med den forestilling, at han skulle forblive murer. Han blev første gang tilknyttet Entreprenøren som murersvend tilbage i 1985. Efterfølgende tog han en

ingeniøruddannelse fra Københavns Teknikum, som han supplerede yderligere med en MBA i Teknologi, Marked og Organisation fra CBS. I løbet af sin karriere har han arbejdet for Entreprenøren over flere omgange, men har i dag været i virksomheden over de seneste 15 år. Hans uddannelsesforløb har ligeledes banet vejen for, at han i dag har titlen COO, hvor han sidder med ansvaret for produktionen og byggeopgaverne i både øst og vest afdelingerne. Desuden omfatter hans ansvar i forbindelse med direktørstillingen den overordnede virksomhedsstrategi samt de strategiske udviklingstiltag i virksomheden.

I forhold til samfundsansvar har Direktøren et tilhørsforhold til et af virksomhedens eksterne CSR projekter, hvor de som virksomhed støtter en teknisk skole i Tanzania. Han er en af årsagerne til virksomhedens indsats i Tanzania, da han selv arbejdede i landet over en periode på 3,5 år, og han har derfor en personlig relation til landet og skolen. Derudover forklarer han selv, at han er opvokset i et lokalsamfund, hvor det at være social aktiv var et vigtigt element i det at være til, hvilket han mener står i kontrast til de større bysamfund i Danmark. Han har en holdning til, at de med stærke ressourcer skal hjælpe dem med mindre ressourcer, hvilket er det han i høj grad forbinder med CSR. Han beskriver det som, at hvis man har et socialt overskud i sin virksomhed, er man forpligtiget til at bruge det i lokalsamfundet såvel som i sine projekter.

Direktørens habitus anses således som præget af opvæksten i den forstand, at han ser det som en selvfølge at værne om hinanden, både som mennesker og virksomhed. I kraft af sin stilling i virksomheden, optræder han som en dominerende agent grundet sin indflydelse og anerkendelse fra virksomhedens øvrige ansatte. Direktøren forklarer ligeledes, at han identificerer sig med Entreprenørens udsagn om at de er 'bønderne fra Ringsted', hvilket ligestiller det at komme fra provinsen med at agere mindre højtideligt og udvise tillid til sine kollegaer. Denne selvopfattelse af at være mindre selvhøjtidelig afspejles ligeledes i Direktørens ledelsesstil, hvor han prioriterer dialog frem for regler og kontrol. Alligevel er han af den opfattelse, at krav og regler kan bidrage positivt i henhold til, at få folk til at dele hans prioriteringer, og at indflydelse i samfundsdebatten kan optræde som en konkurrencefordel for en virksomhed, der prioriterer at

gøre en aktiv indsats. Direktøren er således bevidst om de forskellige midler, Entreprenøren kan anvende internt såvel som eksternt med henblik på at styrke virksomheden og samtidig have indflydelse på markedet.

Forretningsdirektøren

Forretningsdirektøren er opvokset i Brøndby i en familie med to forældre og tre ældre søstre, hvor faren arbejdede som togfører hos DSB og moren som både kantinedame, rengøringsassistent og syerske. Forretningsdirektøren har taget en uddannelse som bygningsingeniør tilbage i 1990, hvorefter han arbejdede som bygherrerådgiver frem til 1999, hvor han blev ansat hos Entreprenøren. Her varetager han stillingen som forretningsområdedirektør, hvor han blandt andet har ansvar for udviklingen af virksomhedens forretningsmæssige tiltag.

I forhold til CSR har Forretningsdirektøren en generel holdning til, at der er tale om et begreb der udgør et brand for virksomheden, men ikke italesættes som CSR blandt virksomhedens ansatte. På denne måde mener han, at CSR kommer til syne mange steder i virksomheden og dens arbejde, alene på den baggrund at der er tale om et begreb der tænkes ind i den værdipakke Entreprenøren tilbyder sine kunder. Her fremhæver han virksomhedens fokusområder som noget der i høj grad er influeret af CSR, uden at det direkte er CSR der har skabt fokusområderne. Et af fokusområderne han mener har bragt værdi til virksomheden er et tiltag i et boligrenoveringsprojekt, hvor unge mennesker i bebyggelsen blev inddraget i byggeriet og på den måde bidrog til en positiv proces, hvor de unge blev aktiveret, hvilket umiddelbart medførte mindre hærværk på byggepladsen. Forretningsdirektøren forbinder også CSR med energi og miljø på byggepladsen, hvor Entreprenøren har gjort en indsats i forhold til byggepladsskurenes energiforbrug gennem udskiftning af el-opvarmning til varmepumper, hvilket fandt sted for omkring ti år siden. Her mener Forretningsdirektøren at der er tale om et eksempel på CSR, som et begreb der nu anvendes til at beskrive tiltag, der eksisterende før man bevidst tænkte på CSR.

Forretningsdirektørens habitus er ligesom Direktørens præget af opvæksten uden for de større byer, og identificerer sig ligeledes med det at være 'bønderne fra Ringsted'. Som udgangspunkt tænker Forretningsdirektøren meget på det der får forretningen til

at fungere, nemlig økonomi. Han ser det som en nødvendighed at have økonomisk råderum, for at tage et samfundsansvar, men mener dermed også, at hvis man som virksomhed har et overskud, skal man tage et ansvar og bidrage til andres udvikling. I form af sin funktion som forretningsområdedirektør, er denne opfattelse af virksomhedens sammenhæng essentiel, fordi strukturen er dynamisk. Det er svært at yde en indsats, hvis man ikke har ressourcerne til det. Forretningsdirektøren optræder ligeledes som en dynamisk person, med en bred forståelse og evne til at se hvad der er vigtigt for andre, men anses som en der tager sit økonomiske ansvar lige så alvorligt som det samfundsmæssige ansvar.

Tilbudschefen

Tilbudschefen er opvokset i Slangerup og Haslev i en familie med to forældre og en lillesøster, hvor faren arbejdede som tømrer og moren som pædagog. Familien flyttede til Haslev, hvor faren blev tømrerfaglært. Tilbudschefen fulgte sin fars fodspor og kom i tømrerlære efter 10. klasse, hvor han efterfølgende arbejdede som tømrersvend i en årække, før han påbegyndte bygningskonstruktøruddannelsen. Undervejs i sin uddannelse var han på udveksling i England, hvilket han selv fremhæver, var med til at skabe forbindelse mellem konstruktørskolen og universitetet i England til gavn for fremtidige udvekslingsstuderende. Da han afsluttede sin uddannelse fik han arbejde i entreprenørbranchen og har siden arbejdet hos flere forskellige entreprenørvirksomheder, hvor han startede hos en ældre virksomhed, der blev opkøbt af en anden, der i dag har fusioneret med Entreprenørens moderselskab. Således mener Tilbudschefen, at han er kommet tilbage til, hvor han i sin tid startede sin karriere. For 16 år siden fik han stilling som tilbudsmænd hos Entreprenøren i afdelingen Byggeri Øst, hvor han nu er tilbudschef. Dengang valgte han at følge flere kollegaer fra den ældre virksomhed, herunder Entreprenørens administrerende direktør. Hos Byggeri Øst er han leder for i alt 14 medarbejdere og ansvarlig for tilbudsregningerne og for, at Entreprenøren gerne skal vinde en vis procentdel af de tilbud der afgives.

Når det gælder CSR er Tilbudschefen af den overbevisning at det er noget der afspejles i virksomhedens forskellige tiltag, hvor han fremhæver seniorpolitik, lærlingepolitik og

støtten til håndværkerskolen i Tanzania. Alt sammen tiltag som han mener virksomheden anvender til at sælge sig selv på i den forstand, at samfundsansvar bidrager til god omtale og et positivt billede af virksomheden i samfundet og i samfundsdebatten. Tilbudschefen er desuden af den overbevisning, at CSR-krav optræder i samtlige offentlige udbud, hvor der stilles krav til lærlinge. Alligevel ser han også CSR som et tiltag der ledes på vej af ildsjæle i organisationen og på sin vis også som en del af virksomhedens kultur. Virksomhedskulturen bygges op på de nedfældede kerneværdier, også kaldet VASA, hvilket står for Vidensdeling, Ansvarlighed, Samarbejde og Alle-er-sælgere. Fordi at man kan genkende flere CSR elementer i VASA, mener Tilbudschefen, at der er tale om et *mind-set* hos de ansatte, som man agerer ud fra, uden at være bevidst om, at det også omhandler CSR. Alligevel mener han ikke, at CSR er særligt efterspurgt fra bygherrerne, hvilket kan give anledning til forvirring omkring CSR-begrebet.

Tilbudschefens habitus er gennem hans opvækst og udvikling blevet præget af farens arbejde, i kraft af at han selv blev tømrer. Alligevel valgte han at videreuddanne sig, hvilket afspejler en iver om at gøre brug af sine kompetencer og opnå større indflydelse. Når han fortæller om sin udenlandspraktik, udtrykker han med stolthed hvordan han har været med til at åbne døre for andre studerende og har således en selvopfattelse af, at han agerer med hensyn til andre mennesker og har et ønske om, at hjælpe hvor han får muligheden. Tilbudschefen giver ligeledes udtryk for at være en person der sætter pris på de gode relationer, hvilket afspejles i hans skifte til Entreprenøren, hvor han fulgte flere kollegaer fra den anden virksomhed, hvilket gav ham en følelse af mening ved sit jobskifte. Hans forskellige opfattelser af CSR afspejler den uklarhed, hvorved begrebet anvendes i virksomheden. Dette afspejler Tilbudschefen som en der handler efter sin bedste overbevisning når situationerne melder sig, men ud over det, ikke opsøger situationerne selv.

HR-chefen

HR-chefen er opvokset på en bondegård i Kirke Fjenneslev uden for Ringsted i en familie med to forældre og to ældre søskende. Faren arbejdede som landmand og senere som chauffør, mens moren arbejdede på gården og senere som sygehjælper. HR-chefen

uddannede sig først til klinikassistent og senere til kontorassistent, hvorefter hun videreuddannede sig til HR-konsulent og blev ansat som HR-chef hos Entreprenøren i 1989. Som HR-chef håndterer hun samtlige arbejdsopgaver vedrørende de ansatte i virksomheden, herunder udbetaling af løn og revidering af personalehåndbogen. Ydermere er det HR-chefen der varetager forvaltningen af Entreprenørens seniorordning og beskæftiger sig med tilknytning af lærlinge og praktikanter.

I forhold til CSR ser HR-chefen det som et element, der er indarbejdet i virksomhedens kultur og samtidig en nødvendighed i forretningen. Hun forklarer således at CSR er kommet for at blive, og at man hurtigt bliver fravalgt i tilbudsfasen, hvis man ikke har taget stilling til disse sociale faktorer. Hun var en del af et CSR-udvalg der blev etableret på baggrund af et tilbud til alle virksomheder i Ringsted Kommune, med henblik på vidensdeling og erfaringsudveksling. På baggrund af dette udvalg etablerede Entreprenøren ligeledes et internt CSR-udvalg, der kortlagde alle virksomhedens CSR-aktiviteter og udarbejdede en CSR-profil. Dette udvalg blev efterfølgende nedlagt, fordi man ikke så det nødvendigt at bevare, efter at profilen var udarbejdet og CSR politikken synliggjort.

HR-chefen besidder et stort overblik over virksomheden, dens politikker, retningslinjer og ansatte, hvilket kan anses som et talent, der både er udsprunget af hendes uddannelser og hendes baggrund på en bondegård, hvor der er mange forskellige arbejdsopgaver der kræver et overblik for at kunne strukturere. Hendes tilgang til CSR er ligeledes præget af hendes arbejdsgang der omfatter dokumentation og kontrakter. HR-chefen henviste til både hjemmeside og personalehåndbog vedrørende spørgsmål om Entreprenørens profil og retningslinjer, frem for at beskrive det med sine egne ord. Hun udviser tillid til de dokumenter der er udarbejdet og til deres funktion som informationsformidlere, hvilket også kan være fordi hun selv har været med i udarbejdelsen. Således bærer HR-chefens habitus i høj grad præg af hendes opvækst, uddannelse og de erfaringer hun har opbygget gennem sine 25 år hos Entreprenøren.

Kommunikationsmedarbejderen

Kommunikationsmedarbejderen er opvokset i Odense i en familie med to forældre og to søstre, hvor faren arbejdede som fængselsbetjent og moren som pædagog. Kommunikationsmedarbejderen har taget en uddannelse som cand.mag. i virksomhedskommunikation og fransk, som hun afsluttede i 2008, hvorefter hun havde flere forskellige midlertidige stillinger, før hun blev ansat som kommunikationsmedarbejder i Entreprenørens kalkulationsafdeling i 2010. Som kommunikationsmedarbejder varetager hun beskrivelserne af virksomhedens værdier og er drivkraften bag nedfældningen af virksomhedens ressourcer, proces og kvalitetssikring med mere.

I forbindelse med sin uddannelse stiftede Kommunikationsmedarbejderen kendskab til CSR, og har en generel opfattelse af, at det er meget forskelligt og individuelt hvordan man opfatter og ser CSR. Personligt ser hun CSR som et element der bør indarbejdes i en virksomheds forretning og ikke som særskilte tiltag, der på sigt optræder som en ekstra indsats. CSR bør altså være en naturlig del af en virksomhed. Hun understreger alligevel at det er meget forskelligt, hvad man som virksomhed kan bidrage med, og at det for Entreprenøren i høj grad handler om kerneværdierne og fokusområderne. I sin tid hos Entreprenøren har hun ligeledes været en del af Entreprenørens interne CSR-udvalg, hvis nedlæggelse hun begrundede med, at det ikke gav mening at betragte CSR som et særskilt element i virksomheden. Kommunikationsmedarbejderen mener, at man i dagligdagen kan mærke, at de ansatte tænker på hinanden og tager sig af hinanden, hvilket udgør en meget central pointe i hendes opfattelse af CSR.

Kommunikationsmedarbejderens opvækst har umiddelbart ikke bidraget til hendes karrierevalg eller hendes nuværende position, men hendes menneskesyn og evner inden for beskrivelse af de mere feminine værdier har bragt hende til Entreprenøren der netop profilerer sig på flere af disse værdier. Entreprenørens værdier stemmer ligeledes overens med dem hun vægter gennem sin habitus. Hendes syn på CSR afspejler et bedre kendskab til begrebet, end det generelt er gældende for virksomhedsfeltet øvrige agenter, men ligeledes en forståelse for, at hvis det er noget der skal skabe værdi, skal det inkorporeres i dagligdagen og virksomhedsprofilen. Hun erkender derved, at nye

tiltag kan forvirre mere end de gavner, såfremt de ikke klassificeres ud fra kendte relationer og indarbejdes i den eksisterende praksis.

Byggelederen

Byggelederen er opvokset i Fårevejle i Vestsjælland i en familie med en forælder og to søskende, hvor faren var selvstændig tømrermester. Byggelederen valgte at følge sin fars fodspor og blev uddannet tømrer i 1993 efter at have afsluttet sin 10. klasse. Han kom til Entreprenøren gennem familiære forbindelser i 1999, hvor han arbejdede som tømrer, indtil han pådrog sig en skade i 2006. Her blev han tilbudt at blive byggeleder, hvorefter han gennemførte flere forskellige kurser og seminarer blandt andet i ledelse. I dag har han fungeret som byggeleder i otte år og varetager opgaver på forskellige byggepladser, i øjeblikket i Helsingør, på et af Danmarks største renoveringsprojekter.

Som udgangspunkt kender Byggelederen ikke særlig meget til begrebet CSR, men han har stort kendskab til flere af de projekter og tiltag, som Entreprenøren har taget vedrørende lærlingepolitik, seniorpolitik og arbejdet med integrering af unge mennesker på byggepladsen. Umiddelbart oplever Byggelederen lige så meget Entreprenøren som en virksomhed, hvor der bliver taget et socialt ansvar, både når det gælder praktikanter, lærlinge, seniorer og inddragelse af beboere. Han er af den opfattelse, at samfundsansvar kan være en medvirkende faktor til, at man som medarbejder føler sig tilpas og værdsat i virksomheden og at det giver plads til, at man kan gøre en forskel i dagligdagen og på arbejdspladsen både internt og eksternt i virksomheden. Byggelederen oplever, at VASA italesættes i dagligdagen af den daglige leder på byggepladsen, men mere i form af en påmindelse, eller venskabelig test af, om man kan huske hvad VASA står for. Hvis han ser bort fra disse påmindelser, erkender han at have en oplevelse af, at de er integreret i en sådan grad, at man ikke tænker over dem, men i stedet ser værdierne som en selvfølge, i den måde man agerer over for hinanden internt såvel som eksternt. Afslutningsvis mener Byggelederen at CSR og samfundsansvar kan projekteres over på det, der beskrives som feminine værdier, hvilket han oplever at der er et større fokus på både i virksomheden og i udbuddene, og at det er vigtigt at have styr på netop denne type af værdier.

Byggelederens habitus er gennem opvæksten blevet præget af farens karrierevalg, hvor han som udgangspunkt har haft en forestilling om at skabe en karriere omkring tømrerfaget. Imidlertid blev denne forestilling udfordret på grund af hans skade, der gjorde det klart for ham, at han måtte søge andre veje, fordi han fysisk ikke kunne fortsætte som tømrer. Byggelederen udviser både taknemmelighed og stolthed over at være blevet byggeleder, og giver samtidig udtryk for at føle et ansvar for at bevare et fællesskab i virksomheden. På trods af ændringer i strukturen grundet Entreprenørens vækst, mener Byggelederen fællesskabet er en del af virksomhedens ånd og noget der er værd at kæmpe for. Dette begrundes han med, at det bidrager til en positiv påvirkning af arbejdsmiljøet og samtidig giver et overskud blandt de ansatte til at gøre en forskel og agere innovativt og nytænkende. Samtidig ser Byggelederen stor fordel ved at tage sig af sine ansatte, på samme måde som han blev taget af efter sin egen skade. Her nævner han selv vigtigheden i at bidrage til uddannelsen af nye kræfter og fastholdelsen af de ældre i virksomheden, noget han mener Entreprenøren har været god til i og med, at der er mange ansatte der har været i virksomheden gennem mange år, hvilket han ligeledes mener afspejler det faktum, at Entreprenøren er en virksomhed man som ansat ønsker at forblive en del af.

Håndværkeren

Håndværkeren er udlært tømrersvend og har været ansat hos Entreprenøren i syv år. Han synes, at kerneværdierne opleves som en del af den måde, man gør tingene på. Alligevel har han intet kendskab til eller erfaringer med CSR, men er ellers bevidst om enkelte af Entreprenørens fokusområder. Heriblandt seniorpolitikken, som Håndværkeren har personlig interesse i, samt lærlingepolitikken som han mener tydeligt kan mærkes på byggepladsen. Han har ligeledes i flere omgange lagt mærke til, at fagene på byggepladsen inddrager arbejdskraft fra socialt udfordrede kanter, hvilket han synes er godt, fordi man skal hjælpe, hvor der er mulighed at hjælpe.

Håndværkeren optræder som uhøjtidelig, med fokus på at udføre sine daglige arbejdsopgaver. Således virker han som en person, der ligesom de øvrige identificerer sig med Entreprenørens slogans om at være mennesker, der bygger for mennesker og bønderne fra Ringsted.

6.2.1 Feltets doxa

Virksomhedsfeltet indeholder en overordnet enighed, der kan redegøres for, ud fra agenternes holdninger og opfattelser af både virksomheden og anvendelsen af CSR. Flere agenter fremhæver virksomhedens kerneværdier, som det der holder virksomheden sammen, og det de som agenter i virksomhedsfeltet handler og agerer ud fra. Alle agenterne har en klar mening omkring Entreprenørens slogan 'mennesker der bygger for mennesker', der anses som logisk og let at identificere sig selv og virksomheden med. Ydermere identificerer de fleste agenter sig med udsagnet om, at de er bønderne fra Ringsted, hvilket kan forestilles at hænge sammen med, at agenterne selv er født og opvokset i provinsen. Denne selvopfattelse skaber et fælles udgangspunkt, der dikterer virksomhedens profil og de ansattes handlemønstre både internt og eksternt. Dette kan blandt andet opfattes som årsagen til, at agenterne svarer med de samme vendinger og ord, der optræder i Entreprenørens materialer og på hjemmesiden. Kerneværdierne kan således argumenteres for at optræde som feltets doxa i og med, at de udgør spillereglerne for virksomheden, i forhold til hvordan man opfører sig korrekt og ansvarligt i virksomheds øjemed.

Som tidligere beskrevet er kerneværdierne blevet nedfældet og gjort tydelige og lettilgængelige i form af værdisættet VASA. VASA står som bekendt for Vidensdeling, Ansvar, Samarbejde og Alle-er-sælgere, hvilket udgør det Entreprenøren står for internt men også udadtil. Formuleringen af dette er ligeledes et skridt taget fra direktionens side for flere år siden, og dette før CSR blev en del af virksomhedens praksis. Derfor kan man se CSR som et begreb, der på samme måde som VASA synliggør vigtige værdier og italesætter dem. I bund og grund har Entreprenøren altid engageret sig i samfundsansvar. Denne uhøjtidelighed og medmenneskelighed har været centralt for de ansatte og virksomheden som samlet enhed. Derfor opfatter største delen af feltets agenter, at CSR i højere grad optræder som et synlighedsværktøj, der sætter ord på de tanker og følelser der altid har eksisteret.

6.2.2 Feltets kamp

På trods af de positive tilgange til virksomheden, som en samfundsansvarlig virksomhed der tager sig af sine ansatte og bidrager nationalt og internationalt, er der flere

agenter, der anerkender de økonomiske parametre som styrende for, hvor meget virksomheden og de enkelte ansatte kan bidrage med. På denne måde ses et dilemma mellem de gode intentioner og de økonomisk reelle muligheder. Uenighederne optræder ligeledes i dette paradoks i og med, at en agent som Direktøren ser samfundsansvar og CSR fra en mere filosofisk synsvinkel, hvor han ser disse elementer som en del af det at være til, mens eksempelvis Tilbudschefen har en anderledes og mere økonomisk orienteret synsvinkel, hvor han i højere grad oplever, at økonomi vil prioriteres før samfundsansvaret, fordi han netop oplever CSR som en ydelse frem for en pligt. Kommunikationsmedarbejderen understreger samtidig, at CSR er så stor en del af virksomheden og ligeledes feltets doxa, hvorfor det er paradoksalt, at man har forskellige opfattelser af, hvornår noget er socialt ansvarligt.

Agent	Opfattelse af CSR
Direktøren	CSR er et begreb der synliggør det eksisterende sociale ansvar og gør det muligt at anvende det som en konkurrencefordel.
Forretningsdirektøren	CSR er de konkrete aktiviteter en virksomhed tager i henhold til socialt ansvar.
Tilbudschefen	CSR er en ydelse der kan prissættes og prioriteres, hvor økonomien tillader det.
HR-chefen	CSR er et element der er indarbejdet i virksomhedskulturen og en nødvendighed for at vinde opgaver.
Kommunikationsmedarbejderen	CSR er et begreb der synliggør socialt ansvar og integreres i alle virksomhedens aktiviteter og valg.
Byggelederen	CSR er et begreb der beskriver eksisterende fokus på socialt ansvar internt og eksternt uden større betydning på byggepladsen.
Håndværkeren	CSR er et begreb uden videre betydning.

Tabel 2. Oversigt over agenternes opfattelse af CSR.

De forskellige opfattelser af hvordan CSR indgår i virksomheden og deres prioriteringer skaber som udgangspunkt lettere forvirring, frem for at styrke virksomheden. Dette

kan optræde som en forholdsvis kompleks kamp i feltet, da der findes en form for enighed på trods af uenighederne, og det er ligeledes en udfordring at opnå enighed, når der er agenter som Håndværkeren og Byggelederen, der ikke føler at de ved hvad et begreb som CSR omfatter. Derfor finder kampen i virksomhedsfeltet i højere grad sted, der hvor agenterne ikke er enige om, hvad der reelt er det rigtige at gøre i forhold til kerneværdierne.

Entreprenøren er en virksomhed i udvikling. Der er tale om en virksomhed der har vokset sig stor og indflydelsesrig. Entreprenøren optræder ligeledes som et datterselskab til en af Danmarks største entreprenørvirksomheder, hvilket ligeledes påvirker Entreprenørens udvikling internt. Direktøren og flere af de øvrige agenter giver udtryk for, at man som samlet virksomhed ønsker at vokse yderligere, men blandt andet Byggelederen oplever allerede ændringer, som han føler trækker fokus væk fra de gode værdier, der netop gør Entreprenøren til en god arbejdsplads med overskud til at gøre en forskel.

Et element fra CSR som ikke umiddelbart optræder i virksomheden er *code of conduct*, et etisk kodeks for en virksomheds ansatte. Alle agenterne beskriver hvordan kommunikationen i virksomheden er dialogbaseret, og at der ikke er behov for denne type dokument, der låser de ansattes handlemuligheder fast. I stedet prioriteres agenternes frihed til at tænke selv. Byggelederen mener desuden, at dette er med til at motivere de ansatte, både funktionærer og håndværkere, til at gøre en ekstra indsats, fordi de føler at der udvises tillid og en tro på, at de kan træffe de rigtige beslutninger. Byggelederen frygter, at en strammere struktur vil ændre på denne følelse og i stedet skabe mindre arbejdsglæde og overskud. Trods intet angiveligt *code of conduct* besidder Entreprenøren en personalehåndbog, hvori etiske regler og trivselspolitik er beskrevet. Dette omfatter blandt andet forretningsadfærd, samfundsrelationer og menneskerettigheder, hvilket er i tråd med flere af elementerne i CSR. I personalehåndbogen beskrives de etiske regler ligeledes som en etisk politik, der bekræfter Entreprenørens forpligtigelser til etisk handlemåde i udførelsen af aktiviteter og omfatter forpligtigelser i forhold til integritet, fairness og socialt ansvar.

Den kamp der pågår i virksomhedsfeltet kan identificeres ud fra de forandringer virksomheden gennemgår i takt med, at moderselskabet får mere indflydelse. Dette samarbejde med moderselskabet kan anskues som en økonomisk motiveret udvikling, der på sigt kan risikere at have betydning for Entreprenørens sociale og kulturelle værdier. Der er derfor tale om et mål der omfatter en acceptabel balance og dynamik mellem økonomi og samfundsansvar.

Ifølge Bourdieu er kampene i et felt styret af agenternes positioner i feltet og relationen mellem agenterne. Set fra virksomhedens organisationsform, er der ikke langt mellem positionerne, om end agenternes hierarkiske placering i organisationen giver dem forskellige mængder ansvar, indflydelse og magt. Det er derfor Direktøren, der i kraft af hans position i virksomhedens direktion, er en medvirkende faktor til ændringer og beslutninger der vedrører resten af virksomheden. På trods af hans magt og dominans i feltet, er han imidlertid lydhør over for holdninger fra resten af agenterne. Direktøren besidder således en selekteringsfunktion, hvor han tager beslutningerne, men dette på baggrund af respons fra dem beslutningerne påvirker på både kort og langt sigt. Respons og input til udviklingen i virksomheden tilegner han sig blandt andet gennem en fast procedure i virksomheden, hvor der gennemføres kulturmålinger. Disse kulturmålinger omfatter en række spørgsmål til alle ansatte, ledere og funktionærer såvel som håndværkere, hvor tilfredsheden og den generelle opfattelse af virksomhedens arbejdsmiljø og tiltag evalueres. Besvarelsene er anonyme, men ud over denne form for tilbagemeldingsprocedure, fremhæver Byggelederen en intern konkurrence, hvor de ansatte kan sende deres idéer ind, hvorefter månedens idé udvælges. Denne indsats oplever Byggelederen motiverer og skaber glæde i hele virksomheden, fordi den afgiver en følelse af værdsættelse blandt de ansatte.

6.2.3 Delkonklusion

Samlet set optræder Entreprenøren som et relativt sammentømret fællesskab, skabt ud fra de kerneværdier der har vist sig at stemme over ens med de ansattes selvopfattelse. Derfor ses det, at der i agenternes udtalelser optræder mange sammenlignelige udsagn, hvilket kan forventes at forekomme, grundet den stærke relation de alle har til Entreprenørens kerneværdier og profil. Byggelederens opfattelse af kerneværdierne afspejler

ligeledes en hverdag, hvor VASA repeteres og bruges i humoristiske sammenhænge, hvorved værdierne er, og over tid fortsat vil blive en del af deres måde at handle på. Dette understreger udtalelserne om, at der ikke tænkes over CSR i dagligdagen, men at der i højere grad er tale om en indlejring i personerne og således en udvikling af deres habitus.

Valget at arbejde med CSR i virksomheden ses at være en konsekvens af branchens behov for at klassificere og begrebsliggøre sociale aktiviteter og indsatser. Fordi Entreprenøren samlet set anser sig selv som social ansvarlig af natur, anvendes CSR til at italesætte de eksisterende værdier i virksomheden. Dette skaber et fællesskab, der både motiverer ledelse og medarbejdere til at udvikle sig, samtidig med at de holder fast i de elementer der er med til at gøre Entreprenøren til en virksomhed, hvis eksistens og omdømme der ønskes at værne om.

6.3 Virksomhedsfeltets kapitaler

For at forstå og belyse den praksis og de sociale værdier der gennem tiden er opbygget internt hos Entreprenøren, tages der i det følgende afsæt i Bourdieus kapitalformer. Baseret på betragtninger af medarbejdernes dagligdag og deres beretninger i forbindelse med interviews, redegøres for hvilken kapitalform der er dominerende i feltet. Dette gøres ved at se på, hvordan medarbejdernes opfattelse af samfundsansvar hænger sammen med Entreprenørens kerneværdier og den situation virksomheden står i. Dette er især med henblik på den voksende aktivitet og størrelse.

Med dette åbnes op for, hvad det er der driver agenterne i feltet til at prioritere samfundsansvar, og hvilken kapital der reelt er den dominerende i feltet. Her inddrages eksempler fra empirien, der synliggør nogle af Entreprenørens socialt baserede aktiviteter.

6.3.1 Feltets dominerende kapital

Den hurtigt voksende virksomhedskapacitet har betydet, at Entreprenøren i dag består af ca. 800 ansatte, hvor funktionærer udgør omkring en tredjedel, mens resten består af håndværkere. En virksomhed i den størrelsesorden danner et umiddelbart billede af,

at der er tale om en forholdsvis hierarkisk opbygget og regelstyret form for organisation. Alligevel formår Entreprenøren ifølge agenterne, stort set at bevare den flade struktur, de generelt har arbejdet efter, med kun tre personer i direktionen. Ikke desto mindre udtrykkes der fra de udførende, at der de senere år er sket en forandring mht. fællesskabet internt i organisationen og afstanden mellem funktionærerne på kontoret og dem ude på byggepladserne, endog den ikke har været voldsom.

Forklaringen findes hovedsageligt i Entreprenørens kapacitetsudvikling og voksende beskæftigelse, som har betydet at de nuværende arbejdsopgaverne geografisk er spredt over et langt større areal end tidligere. Dermed er afstanden mellem arbejdspladserne og kontoret blevet længere, hvilket naturligt begrænser deltagelsen til den ugentlige fredagshygge på kontoret og andre spontane arrangementer. Den sociale sammenhængskraft er ellers et vigtigt element i Direktørens grundsyn, og mht. Entreprenørens nuværende situation en udfordring han er optaget af.

Og det er blandt andet at man, (...) der er ikke noget værre end, det har jeg altid frygtet, at blive et nummer i virksomheden. At man har et navn og man har en, man skal kunne, man skal vide at man bidrager til helheden, alle har behov for at vide, at de er en del af en succes.

Direktøren

Med denne tankegang eksisterer der tilsyneladende en høj social kapital internt i virksomheden, hvor der kollektivt er gode betingelser at arbejde under. Med de årlige kulturmålinger virker det ligeledes som om, at ledelsen bestræber sig på at opretholde en dynamisk arbejdsplads, hvor medarbejderne i alle afdelinger bliver hørt og taget i betragtning med hensyn til fremadrettede forbedringer og ændringer. Undersøgelser påviser, at en høj social kapital nedsætter stressniveauet blandt de ansatte (Olesen, et al., 2008), og det er noget ledelsen tydeligt mener at genkende i deres organisation og aktivt har med i sine overvejelser.

Kollektivt udgør Entreprenørens ansatte en bred social kapital, mens de øvrige kapitaler varierer fra person til person. For at danne et overblik over personernes kapitalbi-

drag til virksomheden, placeres nogle af deres kendetegn angående de forskellige kapitaler, ind i det følgende skema. På grund af forskellige interviewmetoder og tilgængelige personlige oplysninger, varierer omfanget af indsamlet data på agenterne, og derfor er nogle agenter mere nøje analyseret.

KAPITALER			
	Social	Kulturel	Økonomisk
DIREKTØREN	<p>Udover at være direktør og medlem i brancherelaterede organisationer, deltagere han i lokale foreninger og skoler. Bl.a. er han i en styregruppe på Ringsted Produktionsskole, hvor han beskæftiger sig med EGU-elever. Derudover sidder han i ledelsen for cykelholdet Team Kel-Berg Roskilde Junior, der arbejder for at videreudvikle unge cykeltalenter til eliteudøvere (Team Kel-Berg Roskilde Junior, 2014).</p> <p>Endvidere har han også de sociale relationer i Tanzania, hvor han bl.a. har undervist, endda på swahili (Preuss, 2013).</p>	<p>Er opvokset i provinsen i arbejderklassen, hvor han gik ud af 9. klasse for at tage en mureruddannelse. Er derfor i besiddelse af den praksisviden, der giver et indgående kendskab til håndværkernes dagligdag. Tog sidenhen en ingeniøruddannelse, som han efterfølgende har suppleret med yderligere overbygninger.</p> <p>Således har Direktøren, på baggrund af sin legitimerede viden, en bred institutionaliseret form for kulturel kapital.</p>	<p>Direktøren ser CSR-aktiviteter som klare konkurrencefordele, som giver ham incitament til at deltage aktivt i debatten og udarbejdelsen af potentielle fremtidige krav i branchen.</p> <p>Derfor skaber Direktøren økonomisk kapital, ved at fremme konkurrencegivende CSR-elementer, eksempelvis i form af dokumentation.</p>
FORRETNINGSDIREKTØREN	<p>I sin tid hos Entreprenøren er han løbende blevet opgraderet mht. sin stilling og ansvarsomfang, efter han startede som byggeleder i 1999. Dermed har han også opbygget mange forskellige sociale relationer, både internt og eksternt.</p>	<p>Er opvokset i Brøndby i arbejderklassen, og har efter sin uddannelse som bygningsingeniør været ansat i byggebranchen.</p> <p>Det er den institutionaliserede form for kulturel kapital der først og fremmest forbindes med forretningsdirektøren.</p>	<p>Forretningsdirektøren lægger vægt på betydningen af, at man er nødt til at have økonomisk overskud, for at kunne yde ekstra på det sociale område. Virksomheden har mange gode intentioner, men økonomien prioriteres altid. Dette begrundes han med, at når der udbydes projekter efter tildelingskriteriet økonomisk mest fordelagtigt, kan man ikke lade være med at gøre det op i penge.</p>

	Social	Kulturel	Økonomisk
TILBUDSCHEFEN	<p>Har i forbindelse med sin tid som tømrer opbygget flere relationer. Tog i forbindelse med sin konstruktøruddannelse et semester i udlandet, hvor han blev bindeleddet der sørgede for, at fremtidige studerende kunne komme på udveksling samme sted.</p> <p>Fik stillingen hos Entreprenøren gennem sit sociale netværk, og har efterfølgende arbejdet sig op internt til en mere ansvarsfuld stilling.</p>	<p>Opvokset i provinsen med forældrene, hvor faren var i gang med sin tømreruddannelse. Blev selv faglært tømrer og senere bygningskonstruktør.</p> <p>Tømrerfaget har derfor været en fast bestanddel af Tilbudschefens opvækst, hvilket kan have tilegnet Tilbudschefen en kropslig form for kulturel kapital.</p> <p>Med sine egne uddannelser har han derudover opnået yderligere kapital i form af den institutionaliserede kulturelle kapital.</p> <p>Endvidere var han ude at rejse inden han påbegyndte konstruktøruddannelsen, hvilket sandsynligvis kan have præget hans verdenssyn og kropslige kulturelle kapital.</p>	<p>Tilbudschefen har en økonomisk tilgang til socialt ansvar i det, at han ser CSR som en ydelse, der kan kapitaliseres på lige fod med andre ydelser.</p> <p>Agenten har en klar holdning om, at det er vigtigt at tage socialt ansvar, men pointerer, at man er nødt til at sikre virksomheden et økonomisk grundlag for at kunne gøre det.</p>
HR-CHEFEN	<p>Har været ansat hos Entreprenøren i over 25 år, og udgør derfor en del af stammen i organisationen. Har med sin stilling det overordnede overblik over alle ansatte i organisationen og fører statistik over forskellige hændelser.</p>	<p>Er opvokset ude på landet på en sjællandsk bondegård. Er uddannet Klinik- og kontorassistent og HR-konsulent.</p> <p>Baseret på opvæksten på en bondegård, har agenten antageligvis haft de tilhørende arbejdsrutiner tæt på kroppen, som derigennem har påvirket den kropslige kulturelle kultur. Den er yderligere styrket gennem hendes 25 år i stillingen som HR-chef.</p>	<p>Fordi CSR i dag optræder i hovedparten af alle udbud ser HR-chefen CSR som en nødvendighed for at kunne være med på markedet.</p>

	Social	Kulturel	Økonomisk
KOMMUNIKATIONSMEDARBEJDEREN	<p>Efter sin uddannelse har agenten arbejdet i forskellige midlertidige stillinger, bl.a. som freelance i en anden entreprenørkoncern.</p> <p>Har derigennem fået et socialt netværk i byggebranchen, der efterfølgende sikrede den nuværende stilling.</p>	<p>Er opvokset i Odense i arbejderklassen. Tog en uddannelse som cand.mag. i virksomhedskommunikation i 2008.</p> <p>Ansvarsområdet omfatter hovedsageligt formidling af virksomhedens feminine værdier og processer i forbindelse med udarbejdelsen af tilbud og konkurrencer.</p> <p>Repræsenterer den yngre generation af funktionærerne på kontoret og har ikke selv nogen håndværksmæssig baggrund. Alligevel virker det som om, at agentens værdier og opfattelse harmonerer med virksomhedens værdier og visionære retning.</p>	<p>Kapitaliserer ikke CSR i samme grad som kollegaerne. Hun ligestiller i højere grad elementerne som indgår i CSR, og pointerer at CSR bør være en naturlig del af alle processer, økonomiske som sociale og miljømæssige.</p>
BYGGELEDEREN	<p>Blev tilbudt sin nuværende stilling som byggeleder, efter at være ude for en skade der gjorde ham ude af stand at fortsætte som tømrer. Dermed et eksempel på det sikkerhedsnet der eksisterer internt, hvor det sociale netværk kommer én til undsætning.</p> <p>Udadtil et sympatisk menneske der tilsyneladende er vellidt på byggepladsen.</p>	<p>Er opvokset i provinsen, med en far der var selvstændig tømrermester. Tog selv en tømreruddannelse i et lokalt tømrerfirma og blev færdig udlært i 1993. Begyndte at læse videre i 1997, men stoppede med studiet efter det første år.</p> <p>Blev ansat som tømrer hos Entreprenøren omkring år 2000, og senere opgraderet til byggeleder og i forbindelse med det været på diverse ledelseskurser.</p>	<p>I et økonomisk perspektiv ser Byggelederen de sociale indsatser som en medvirkende faktor til at styrke virksomheden i konkurrencesituationer og skabe økonomisk kapital.</p>
HÅNDVÆRKEREN	<p>Har været ansat som tømrer hos Entreprenøren i syv år. Har sin daglige praksis på byggepladserne, som også er der hans sociale netværk i organisationen er bygget op omkring.</p>	<p>I kraft af sin baggrund som tømrer ser han det som en naturlig del af faget at sørge for at uddanne og bidrage til uddannelsen af nye håndværkere.</p>	<p>Det er primært via arbejdskraft at Håndværkeren tilfører virksomheden økonomisk kapital.</p>

Tabel 3. Skema over agenternes kapital.

Ud fra opdelingen i skemaet kan konstateres, at agenternes kulturelle og sociale kapital er forholdsvis ensartet, hvilket videre kan fremhæves som et fællestræk gennem hele organisationen. Den kulturelle kultur er stærk, hvilket bl.a. skyldes det faktum, at agenterne alle stammer fra nogenlunde tilsvarende sociale forhold.

Det er også den ånd ledelsen udtrykker, når de i forbindelse med interview har beskrevet Entreprenørens profil.

Jamen i vores profil, vi er jo, vi ynder jo at sige det her med at vi er bønderne fra Ringsted, vi hader når andre siger det, men i det ligger det jo også at vi kommer, jeg kommer jo også selv ude fra provinsen, hvor det at være social aktiv i lokalsamfundet, det er et vigtigt element i det at være til. Og det prøver vi i forskellig grad også at føre ind i vores virksomhed. Så det udspringer lidt af det her med at vi kommer fra landet, og på landet, der er man aktiv i lokalsamfundet på en anden måde end hvis man er i byen.

Direktøren

Ledelsen anvender således aktivt virksomhedens oprindelse i provinsen og deres tilhørsforhold til lokalsamfundet, når de beskriver og argumenterer for virksomhedens kerneværdier.

På baggrund af agenternes harmoniserende samfundsmæssige relationer og deres forenelige faglige dannelsesmønstre, er det den kulturelle kapital som dominerer feltet. At hovedparten har en håndværksmæssig uddannelse, har tilført agenterne en indlejret forståelse for hinandens praksis, der desuden fordrer tilliden til hinanden. Dette er ikke baseret på noget nedfældet regelsæt, men bygger derimod på den kultur der kendetegner byggeriet. Derfor har Entreprenøren tidligere ikke haft behov for at indføre særlig mange regler, da de helt naturligt har været fundamentet i deres praktiske dagligdag.

Ja det vil jeg sige, vi har jo været meget værdibaseret, eller er meget, eller, i kraft af at vi er vokset, vækstet meget og er blevet en noget større virksomhed så er

der blevet behov for flere regler. Og når man er værdibaseret, så er regler noget man har meget lidt af. Så der er blevet nogle flere regler for hvad man skal og hvad man ikke skal, og det strider meget imod vores indre, hvis man kan sige det sådan, men det har været nødvendigt.

Direktøren

Imidlertid har samfundets øgede opmærksomhed på CSR medført en stigende efterspørgsel af dokumentation for virksomhedernes CSR-aktiviteter, men selve CSR-begrebet er ikke noget Entreprenørens håndværkere har stiftet bekendtskab med. Alligevel har de tydelige holdninger vedrørende temaet om samfundsansvar, hvilket tyder på, at Entreprenørens anvendelse af CSR-begrebet alene benyttes af funktionærerne på kontoret, og ikke introduceres eksplicit som CSR for de ansatte på byggepladserne.

6.3.2 Kapitalforskydninger

I henhold til agenternes beretninger virker Entreprenørens kerneværdier solidt forankrede i medarbejderne, men ud over ledelsens synspunkter forbindes værdierne ikke ubetinget med CSR. Når agenterne direkte spørges ind til Entreprenørens arbejde med samfundsansvar, er det til gengæld lærlingepolitikken de oftest refererer til. Her har Entreprenøren i løbet af de senere år gjort sig bemærket på flere byggesager, hvor de med oprettelsen af lærlingepladser har bidraget til øget beskæftigelse og udvikling i lokalområderne. Denne politik går også på mange områder hånd i hånd med de sociale klausuler, der i stigende grad pålægges af Bygherren (Københavns Ejendomme, u.d.) Netop på grund af Entreprenørens forudgående politik og engagement på lærlingeområdet, mærker de ikke de stigende krav som et pres, men snarere som en fordel i forhold til konkurrenterne.

En af årsagerne til at Entreprenøren har denne fordel, kan på mange måder ses som en gevinst hidført af Entreprenørens sociale kapital. Dette skyldes ikke mindst, at en betydelig del af agenterne selv har en håndværksmæssig baggrund, og har oplevet at stå i situationen med at søge og finde en læreplads. Således føler de også et naturligt ansvar at sørge for, at uddanne nogle der kan føre Entreprenørens værdier og praksis videre.

Heriblandt Byggelederen, der synes at det er helt på sin plads, at Bygherren strammer op omkring kravene vedrørende lærlingepladser.

Nej fordi, ikke for mit vedkommende, fordi (...) jeg synes det er vigtigt også at vi uddanner de her unge mennesker, det er sgu vigtigt at vi gør det. Så for mit vedkommende er det ikke, så synes jeg det er som det skal være, altså det, sådan skal det være, vi skal sgu uddanne nogen folk ikke også, og det er i orden at nogen stiller kravene for at vi kan gøre de ting ikke også.

Byggelederen

Der fornemmes en vis alvor i ovenstående udtalelse, og dette er også forbundet med kulturen i byggebranchen, hvor det grundlæggende handler om, at viderebringe egen lærdom til de nye generationer. Denne lærdom kan iht. Bourdieu ses som en kapitalbeholdning, som videreføres gennem generationerne for at opretholde de sociale strukturer. Derudover har udviklingen af de unge mennesker også en social effekt på byggepladsen, i og med at det er med til at skabe tilfredshed og stolthed blandt kollegaerne.

(...) det er da sjovt med unge mennesker at se hvordan de udvikler sig.

Byggelederen

Også Tømreren mener at det er vigtigt, og fremhæver flere af murerlærlingene på hans nuværende arbejdsplads som eksempel, i og med at en del kommer fra udsatte og mindre heldige omgivelser.

(...) de har jo nogen lærlinge som måske kommer fra ikke så gode kår, i hvert fald på den plads her. Det er da et godt tiltag kan man sige.

Håndværkeren

At de udsatte grupper har mulighed for at skabe sig en erhvervmæssig fremtid, er håndværkerfaget et tydeligt eksempel på. Men det er selvfølgelig ikke alene udsatte grupper der tager en håndværksmæssig uddannelse, og på den måde repræsenterer byggeriet et bredt spektrum af samfundets sociale grupper. Derudover er kulturen i

byggeriet delvis karakteriseret ved muligheden for at arbejde sig op i det hierarkiske system, uden krav på akademiske papirer, og netop muligheden for at blive opgraderet uden en akademisk titel kan virke opfordrende for de unge håndværkere. Dette er både Byggelederen og Direktøren eksempel på, og det viser, at de kvaliteter og kompetencer der opbygges igennem håndværkerfaget er værdifulde og efterspurgt, også højere oppe i ledelsessystemet.

Overordnet set er alle agenterne enige om, at der er flere elementer i Entreprenørens struktur, der gør virksomheden til en socialt engageret og ansvarlig virksomhed. Udadtil synliggøres dette bl.a. gennem deres støtte til Tanzania og de forskellige prisvindende integrationsprojekter, men internt har Entreprenøren også iværksat tiltag, der skal fremme det sociale miljø. Eksempelvis idékonkurrencen mellem byggepladserne og byggesjakkene. Formålet med tiltaget er at opretholde håndværkerens motivation og trivsel på byggepladserne og indebærer, at håndværkerne indsender beskrivelser eller billeder af noget innovativt eller bemærkelsesværdigt de har gjort. Derefter udvælges der månedligt en vinder, der vurderes som den der er kommet med det bedste initiativ. Den pågældende byggeplads får herefter en symbolsk belønning i form af kage, smørrebrød eller lignende, hvilket giver mandskabet en yderligere dimension for fællesskab. Ud over konkurrenceelementet i det, benyttes det også som vidensdeling på tværs af byggesjakkene, hvor de nytænkende ideer bliver udbygget og genbrugt.

Et af initiativforslagene der blev sendt ind til denne konkurrence var en episode på en renoveringssag i Søborg, hvor der på en bebyggelse skulle laves nyt tagudhæng. I forbindelse med udskiftningen viste det sig, at der lå flere fuglereder, fyldt med æg, over det eksisterende udhæng. Dette resulterede i, at håndværkerne på eget initiativ besluttede at bygge nogle fuglekasser som kompensation for de reder der blev fjernet, hænge dem op i omkringliggende træer og flytte æggene over i disse nye fuglekasser.

Umiddelbart var der ingen faglig eller lovmæssig grund til denne iværksættelse, der desuden kostede ekstra tid og penge, men handlingen illustrerer på sin vis en arbejds- og handlefrihed, hvor håndværkerne ikke har grund til at frygte, at der arbejdes under strengt opsyn af ledelsen. Helt uventet skabte initiativet en del positiv omtale i lokalområdet, og var med til at styrke Entreprenørens profil som ansvarsfuld virksomhed.

Episoden gik heller ikke Direktørens næse ubemærket forbi, der i bakspejlet udtrykker stor tilfredshed med episoden.

Hvis man kigger sådan meget forretningsorienteret på det, så siger man 'den tid de har brugt på det, det er jo spild og det har kostet firmaet penge' men hvad, den goodwill vi har fået ved det, kan man gøre den op i penge? Det kan man jo ikke!

Direktøren

Den økonomiske kapital suppleres således af den kulturelle kapital, der i ovenstående tilfælde havde en effekt på virksomhedens økonomiske kapital i kraft af flere arbejdsopgaver. De økonomiske effekter er svære at målsætte og indregne i de økonomisk kalkulerede prognoser, men eksemplet viser, at Entreprenørens holdning angående medarbejdernes handlefrihed kan betale sig. Og det er noget Direktøren også fremhæver når han omtaler Entreprenørens ledelsesværdier.

Så har vi rumlighed. Og rumlighed det dækker over at vi som ledere skal give plads til mangfoldighed, det skal give plads til kreativitet, der hvor vi har kunnet differentiere os i markedet, det er der hvor vi har kunnet gøre noget der er anderledes end det man normalt gør.

Direktøren

Rumligheden og handlefriheden i organisationen udgør således på mange punkter det som Entreprenøren profilerer sig med, nemlig at være bemærkelsesværdig.

6.3.3 Delkonklusion

Hovedsageligt ses den kulturelle og sociale kapital på mange måder som dominerende i virksomhedsfeltet. Dette er i kraft af agenternes individuelle kapitaler sammenholdt med det værdisæt Entreprenøren bygger sit fundament på. Ifølge Bourdieu er det mennesker med en stor mængde samlet kapital der er de dominerende i feltet, og dette kendetegner også billedet af virksomhedens hierarkiske struktur, da Direktøren er den

agent der besidder den bredeste og største mængde kapital. Her er det især Direktørens kulturelle kapital der er stærk, da den giver Direktøren evnen til, mere eller mindre, at identificere sig med alle ansatte i virksomheden.

6.4 Samfundsansvarsfeltets kapitaler

Når virksomhedsfeltets kapitaler belyses, opnås en bedre forståelse for Entreprenørens kapital i samfundsansvarsfeltet. I samfundsansvarsfeltet optræder de udvalgte agenter, CSR-standarden, Bygherren og Entreprenøren i et samspil af forskellige typer kapital. For at redegøre for, hvilken kapital, der er den dominerende i feltet og hvilken betydning det har for Entreprenøren, kortlægges agenternes overordnede kapitaler i henhold til Bourdieus tre typer af kapital.

6.4.1 Feltets dominerede kapital

Som tidligere beskrevet udgør Bygherren de organisationer, der fungerer som udbyder af det arbejde Entreprenøren udfører. For de offentlige såvel som de private bygherrer gælder det, at de finansierer byggerierne og derfor besidder en magt i den form, at de afgør hvem der skal vinde opgaverne og hvilke krav man skal opfylde for at komme i betragtning til at udføre arbejdet. Gennem tiden har de offentlige bygherreorganisationer, herunder kommunerne, ændret sig fra at efterstræbe kulturel og social kapital, til i højere grad at fokusere på økonomisk kapital. Dette afspejler den langt mere markedsorienteret tilgang, hvor en stor del af velfærdsydelse udliciteres. Som tidligere beskrevet, rejser dette en kritik af kommunerne i forhold til forholdet mellem det økonomiske og moralske perspektiv. Imidlertid ser vi med den nye forening og det nye charter, et initiativ, hvor Bygherren forsøger at agere aktivt for at fremme samarbejde frem for udelukkende at udlicitere opgaverne og det sociale ansvar. Med initiativer som dette forsøger Bygherren at opbygge social kapital gennem nye netværk på tværs af fag og organisationer.

Bygherrens kulturelle kapital udspringer af flere forskellige parametre, hvor både den kropslige, institutionaliserede og objektiverede form for kulturel kapital er i spil. Når Bygherren tager ansvar, som eksempelvis i forbindelse med det nye charter, viser dette et ønske om at fremstå som et moralsk forbillede, hvilket kan relateres til dannelse iht.

den kropslige form for kulturel kapital. Samtidig besidder Bygherren den institutionaliserede form for kulturel kapital gennem uddannelser på tværs af flere fag, hvilket både indebærer anerkendte titler og alsidighed, der kan afspejle indsigt i samfundet. Alligevel er den mest fremtrædende type kulturel kapital for Bygherren den objektive form. Bygherrens indsats for at skabe bygninger og byer med øje for det skønne og fremme arkitektur i bybilledet skaber objektiv kulturel kapital, ligesom kommunerne gennem lokalplaner og byplaner dikterer krav til form og udtryk for anlæg og byggeri i områderne. Den objektive kulturelle kapital er således udgangspunktet for Bygherrens indflydelse, og magt i henhold til samfundets udvikling.

Mens Bygherren således repræsenterer en anerkendt og betydningsfuld agent i feltet, anses CSR-standarden som en agent der besidder en stor accept. Dette er i særdeleshed grundet CSR-standarden kulturelle kapital, der lige som hos Bygherren optræder i flere af de tre former. Vigtigst at fremhæve her, er at den standard, som CSR-standarden repræsenterer er udarbejdet af et internationalt tværfagligt udvalg af eksperter, der som individer forbindes med præstige, både når det gælder uddannelse, titel og bedrifter og således den institutionelle form for kulturel kapital. Bag standarden findes viden, baseret på erfaringer, faglighed og videnskab, hvilket betyder, at standarder generelt har en tendens til at være et produkt af et tværfagligt samarbejde, som man som modtager ofte vil tage for givet og acceptere uden protest. Imidlertid ses det, at standarder som CSR-standarden udarbejdes på et internationalt plan, hvilket er værd at fremhæve, da internationale standarder ofte udarbejdes på baggrund af kompromiser mellem de involverede lande og derfor ikke udelukkende på baggrund af lokale forhold og værdier. Som tidligere beskrevet er CSR-standarden endda et produkt af et samarbejde mellem 90 lande (DS/ISO 26000, 2010).

Relationen mellem samfundsansvarsfeltets positioner kan som udgangspunkt betragtes ud fra, hvem der har hvilken relation og betydning for hvem. Her ses det, at Entreprenøren arbejder efter Bygherrens krav, og at Bygherren udbyder på baggrund af CSR-standarden vejledninger. Men ifølge Direktøren bestræber Entreprenøren sig på at have indflydelse på udarbejdelsen af standarder, der bl.a. bygger på erfaringer fra de udførende, altså Entreprenøren. Således forsøger alle agenterne at påvirke hinanden

samtidig med, at de bidrager til udviklingen af hinandens logikker. I feltet kan det imidlertid have en betydning, at Entreprenøren umiddelbart besidder stor social og kulturel kapital. Den sociale kapital hænger sammen med de elementer, der har en stor betydning for samfundsansvarsfeltets overordnede enighed. På trods af Entreprenørens ligheder med CSR-standarden, forklarer Kommunikationsmedarbejderen, at Entreprenøren endnu ikke har vurderet om det vil give værdi at blive CSR-certificeret, hvilket er noget man bliver gennem CSR-standarden. Dette begrundes af Entreprenøren med, at CSR endnu er forholdsvist nyt i byggebranchen og derfor endnu ikke bliver efterspurgt nok til at det giver tilstrækkelig værdi at profilere sig yderligere. Desuden pointeres, at en CSR-certificering kan se godt ud for virksomhedens profil, men ikke nødvendigvis skabe flere fordele i konkurrencehenseende.

Altså det er noget jeg ved, at der bliver holdt møder om og talt om, men jeg ved ikke om det ender med at blive det, altså om det virkelig er mest fordelagtigt, eller bare fordi at det ser godt ud.

Kommunikationsmedarbejderen

Dette forklares også ved, at Entreprenøren ikke er nødsaget til at følge CSR-standarden, da de ejes af et moderselskab, der derfor står for de CSR-beregninger større virksomheden har et ansvar for at opføre årligt.

Enemærke & Petersen er via MT Højgaards ejerskab underlagt børsetiske retningslinjer, hvor E&P selskabet i sig selv ikke er børsnoteret. Min oplevelse er, at de børsetiske retningslinjer stiller større og større krav til os som virksomhed og de forhold, som vi skal rapportere på. Jeg tror, at en af kravene i den nære fremtid er, at vi som virksomhed skal kunne rapportere på sociale kapital og 'grønt' regnskab - der er vi ikke kommet til endnu.

Direktøren

Entreprenøren konfronteres således kun med krav fra Bygherren. Københavns Kommune har flere retningslinjer, når det gælder CSR, men Entreprenøren fremhæver selv

de kommunale praktikant- og lærlingepolitikker som generelle kommunale CSR-krav, hvor der i udbuddet stilles krav til antallet af praktikanter og lærlinge. Eksempelvis kan Bygherren stille et krav, der lyder på 2,6 krævede årsværk praktikanter beskæftiget på opgaven, hvilket udregnes til månedlige fuldtidsstillinger ved at gange antallet med byggeperioden. Hvis Byggeperioden er på 12 måneder, ville byggeprojektet således kræve $2,6 \times 12 = 31$ fuldtidsstillinger.

Entreprenøren fremhæver, at disse krav i enkelte tilfælde kunne løses på anden vis, hvor der frem for at være projektspecifik ses på virksomheden som helhed. Entreprenøren forklarer, at selvom det er vigtigt at have lærlinge og en del af det at være en samfundsansvarlig virksomhed, kan det være en udfordring at leve op til de lærlingekrav de møder fra Bygherren. Dette begrundes af Forretningsdirektøren med tidsomkostninger ved oplæring, problemstillinger ved for lidt arbejde til lærlingene og det faktum, at byggeprojekter udelukkende foregår i afgrænsede perioder. Når dette anses som en problemstilling, hænger det sammen med den generelle fællesånd hos Entreprenøren, der gerne ser at man indgår i et fællesskab i forbindelse med sin tilknytning hos Entreprenøren, hvilket bl.a. Forretningsdirektøren mener kan være en udfordring, når lærlinge og praktikanter tilknyttes på baggrund af konkrete projekter. En lærlingeperiode mener Entreprenøren således skal leve op til forventninger og læringsmål, hvilket ifølge Forretningsdirektøren kan blive en forholdsvis kompleks proces, med Bygherrens krav taget i betragtning.

Det er en udfordring, at byggeprojekter starter og slutter i et overlap, og at vi skal indpasse lærlinge til kravene i de enkelte projekter. Det at tage en lærling ind er jo et længere forløb, end bare lige gennem et byggeprojekt, der varer f.eks. et halvt år. Og den sammenhæng kan godt blive lidt kompleks, når man skal tilgodese kravene til lærlingetimer på de enkelte byggesager. Vi vil rigtig gerne have lærlinge i vores virksomhed, men vi vil også gerne afpasse med helheden og ordresituationen over en længere tidshorisont end det enkelte projekt.

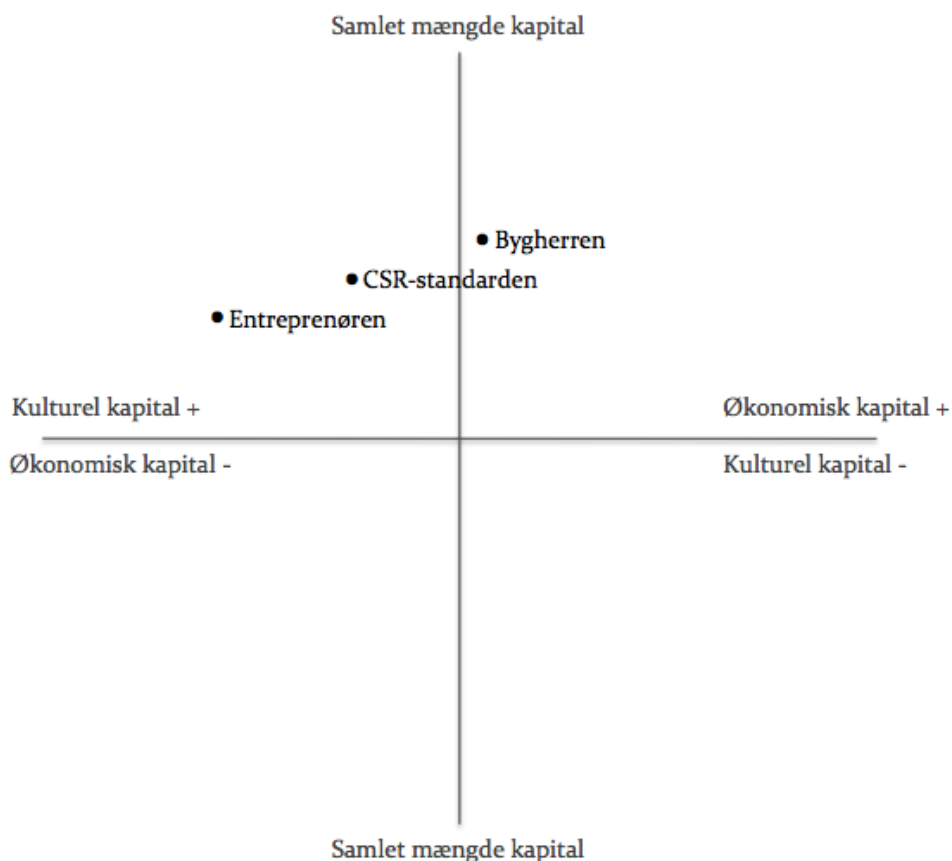
Forretningsdirektøren

Entreprenørens kulturelle kapital kommer i særdeleshed til udtryk gennem forholdet til netop praktikanter og lærlinge. Som tidligere forklaret udgør den tavse praksis og de traditionsprægede læringsprocesser i håndværket en betydelig kulturel kapital i den kropslige form.

Samlet set er den sociale kapital en anerkendt ressource i samfundsansvarsfeltet, da de sociale værdier vægtes højt når man tager udgangspunkt i samfundsansvar og CSR.

Imidlertid er det værd at bemærke, at den økonomiske og i særdeleshed den kulturelle kapital udgør en lige så stor betydning, når det gælder indflydelse og magt i feltet.

Med inspiration fra Bourdieus koordinatsystem over det sociale rum, er agenterne i samfundsansvarsfeltet placeret i koordinatsystemet nedenfor. Det er agenternes kapitalbeholdning der bestemmer deres placering i koordinatsystemet, der anvendes for at illustrere deres kapital og magtposition i feltet.



Figur 6. Illustration af agenternes placering i det sociale rum.

Agenternes placering er påvirket af deres samlede mængde kapital samt sammensætningen mellem den kulturelle og økonomiske kapital. Det vurderes at agenterne besidder noget nær den samme mængde kulturel kapital, men ikke den samme mængde økonomisk kapital. Dette betyder, at det er Bygherren der besidder mest samlet kapital og derfor anses for at være den dominerende agent i samfundsansvarsfeltet.

Det er ifølge Bourdieu modsætningen mellem økonomisk kapital og kulturel kapital der driver magtkampene, men som koordinatsystemet illustrerer, ses denne afstand mellem agenterne ikke som betydelig. Derimod fraviger agenterne hinanden en anelse med hensyn til de kulturelle kapitalformer. Her er det især den kropslige form for kulturel kapital der gør sig gældende hos Entreprenøren, mens CSR-standarder i højere grad repræsenterer den institutionaliserede form og Bygherren rummer den objektive form. Dermed kan agenterne se deres egen form for kulturel kapital som den mest anerkendte i feltet, hvilket også driver en form for magtkamp mellem agenterne som supplement til magtkampen mellem den kulturelle og økonomiske kapital.

6.4.2 Kapitalforskydninger

Over tid har agenterne i samfundsansvarsfeltet oplevet forskellige forskydninger når det gælder kapital. Dette afspejles i særdeleshed gennem det forretningsmæssige og markedsbaserede fokus, hvor alle agenter bevæger sig mod kapital der giver mest mulig indflydelse. Ifølge Bourdieu er det den kulturelle kapital, der giver magt i politisk henseende. I dette tilfælde viser det sig imidlertid, at det er den institutionaliserede form for kulturel kapital, der er mest anerkendt sammenlignet med eksempelvis den kropslige form for kulturel kapital, som Entreprenøren besidder en betydelig mængde af. Dette kan forklare hvorfor Entreprenøren bevæger sig hen imod en mere økonomisk orienteret forretningsmodel, som de oplever fra moderselskabet. Udfordringer på sigt hos Entreprenøren kan således vise sig, at bevare den sociale kapital, der er vigtig for at forblive konkurrencedygtig i samfundsansvarsfeltet og samfundet generelt samt den kulturelle kapital, der som tidligere beskrevet, udgør en betydelig del af Entreprenørens praksis.

De kapitalforskydninger der opstår hos Bygherren kommer ligeledes tættere på den markedsorienterede retning, hvilket ligeledes kan have en potentiel betydning for Entreprenøren, i den forstand, at de Bygherren udliciterer flere og flere opgaver, også vedrørende CSR. På denne måde overfører de offentlige bygherrer flere opgaver til de udførende, hvilket øger arbejdsmængden, men også stiller nye krav til ansvar, for at dokumentere alle processerne. Et ansvar, der for de udførende kan skabe u hensigtsmæssige udfordringer, eksempelvis når der skal forelægge dokumentation om hvor vidt materialer er fremstillet uden brug af børnearbejde. Dette kædeansvar pointerer Direktøren kan udgøre et problem i den forstand, at det kan være en næsten umulig opgave at sikre produkterne, der selvom det anskaffes gennem en dansk producent eller leverandør, kan stamme fra et andet land, hvor der ikke foreligger den nødvendige dokumentation.

Men det der med kædeansvar, hvor langt det går tilbage, er jo rigtig rigtig svært for os at styre og vi kan heller ikke altid kontrollere det. Hvis vi f.eks. køber en granit sten hos en dansk leverandør, som får det fra en fra Portugal, som så køber det i Kina. Vi har ikke en jordisk chance for at sikre, at der ikke har været børnearbejde med.

Direktøren

Når det gælder kædeansvar, argumenterer Direktøren ligeledes, at bygherrerne går for langt, når ansvaret placeres hos den udførende, der ikke umiddelbart har en mulighed for at leve op til ansvaret. Forretningsdirektøren fremhæver desuden, at de offentlige bygherrer kræver langt mere dokumentation når det gælder ansvar for produktets produktionskæde, end de private bygherrer, hvilket muligvis hænger sammen med det ansvar de offentlige bygherrer har i henhold til deres funktion i samfundet. Derfor er der langt mere jura forbundet med offentligt stille krav.

Det man forsøger, det er jo at stille kravene ude på de enkelte byggeprojekter. Det bliver ofte meget rettighedsbaserede krav, forstået på den måde, at

det bliver juridisk bindende krav om, at man hvis man ikke lever op til kravene på det pågældende projekt, er der en straf forbundet f.eks. i form af en dagbod. Og det kan blive svært at håndtere på det enkelte projekt.

Forretningsdirektøren

6.4.3 Delkonklusion

Når samfundsansvarsfeltets agenter belyses ud fra de forskellige kapitaler der er i spil, optræder den kulturelle kapital centralt hos alle agenterne, men ikke den samme form for kulturel kapital. Mens Entreprenøren besidder mest kropslig kulturel kapital, besidder CSR-standarden mest institutionaliseret kulturel kapital og Bygherren mest objektiveret kulturel kapital. I forhold til fordelingen af agenternes positioner, viser koordinatsystemet, at agenterne ligger forholdsvis tæt i relation til hinanden. Selvom Bygherren anses at være den dominerende i feltet, grundet dens position i forhold til de andre agenter, kan den tætte relation betyde, at den dominerende position, som resultat af den igangværende magtkamp, kan overtages af en anden agent. CSR-standarden dikterer eksempelvis metoder for tilvejebringelse af dokumentation og krav, som Entreprenøren både møder direkte fra standarden men også fra Bygherren, der udformer udbud med vejledning fra CSR-standarden. Når man betragter sammensætningen af kapitaler hos de enkelte agenter, fremstår de meget lige og det er derfor variationen af den kulturelle kapital der er særlig interessant i forhold til den pågående kamp i feltet. For samfundsansvarsfeltet ser det ud til, at de egenskaber der omfatter den institutionaliserede form for kulturel kapital anerkendes i højere grad, i forhold til de kommunikative elementer. Fordi der er tale om en pågående kamp kan agenterne derfor skifte positioner fremadrettet, hvis en form for kulturel kapital opnår større anerkendelse.

7. Diskussion

I dette afsnit diskuteres analysens fremkomne temaer, med henblik på at besvare problemformuleringens tre underspørgsmål. Diskussionen er således opdelt i tre afsnit, hvor der i det følgende tages udgangspunkt i, hvorfor Entreprenøren har valgt at arbejde med CSR, mens der i det næste afsnit diskuteres, hvordan socialt ansvar oversættes og kommunikeres internt i organisationen. Afslutningsvis diskuteres hvilken betydning CSR henholdsvis har og kan få for Entreprenørens og virksomhedsfeltets agents praksis omkring samfundsansvar.

7.1 En samfundsansvarlig virksomhedsprofil

Som beskrevet i indledningen har den bæredygtige udvikling i byggebranchen været undervejs i mange år. Det stigende fokus på bæredygtighed og dets nødvendighed har medført øget opmærksomhed på, hvad de enkelte virksomheder gør, for at bidrage til en samlet koordineret indsats der fremmer en bæredygtig udvikling, og hvad de enkelte virksomheder selv kan yde, når det handler om virksomhedernes samfundsansvar.

Med udgangspunkt i Entreprenørens overordnede tilgang til denne debat og de tiltag der er blevet sat i værk, rejser det en undren vedrørende agenternes opfattelse af CSR som begreb. Tabel 2 på side 54 illustrerer, at der er en tilbøjelighed til, at agenterne opfatter begrebet forskelligt, om end der er enighed om, at eksempelvis lærlingepolitik er en form for CSR. Direktørens opfattelse afspejler som udgangspunkt den samlede virksomhedstilgang, idet han har grebet om udarbejdelsen og gennemførelsen af de strategier, hvor CSR indgår. Her sætter han fokus på, at det han opfatter som CSR, er en naturlig del af virksomheden. Ligeledes afspejler personalehåndbogen de specifikke indsatsområder som prioriteres og uddybes, for nye såvel som eksisterende ansatte. Analysen viser desuden, at agenterne generelt opfatter Entreprenøren som en virksomhed med fokus på de ansattes tarv, når det gælder personlige relationer, fællesskabsfølelse og omsorg i forbindelse med sygdom eller ulykker. Imidlertid ses kun Kommunikationsmedarbejderen og HR-chefen at fremhæve personalehåndbogen, når der blev

spurgt ind til etisk kodeks i virksomheden. Personalehåndbogen indeholder beskrivelse af etiske regler i forhold til fortrolighed, situationer internt samt relationer til underentreprenører og leverandører. Denne forskellige tilgang til hvad der er nedskrevet og hvad der er indlejret, ses at være et udfald af de enkelte agents habitus. Kommunikationsmedarbejderen og HR-chefen har i kraft af deres opvækst og uddannelse, i højere grad end de øvrige agenter med en håndværksmæssigt påvirket habitus, fokus på at kommunikere at der tages socialt ansvar, frem for blot at tage det. Som når CSR italesætter den eksisterende praksis omkring socialt ansvar. Denne tilgang til socialt ansvar kan eksempelvis også få en rolle som bærende faktor i implementeringen og indlejringen af et koncept som CSR. Ydermere varetager begge agenter funktioner, der dikterer metoder for at efterkomme krav om CSR og retningslinjer for generel opførsel i virksomheden, hvilket både bliver påvirket af deres individuelle eksterne relationer og viderebringer nye metoder og tiltag ud i organisationen.

At tage socialt ansvar viser sig i analysen, at være et element der ifølge agenterne altid har eksisteret i virksomheden, også før CSR blev inddraget. Begrebet benyttes således i højere grad til at synliggøre de eksisterende forhold og aktiviteter, hvilket resulterede i at Entreprenøren udarbejdede en CSR-profil. Internt er kendskabet til denne profil imidlertid begrænset. Dette underbygger opfattelsen af, at virksomhedens sociale ansvar løbende er opbygget i takt med Entreprenørens udvikling siden etableringen i 1975. Denne logik bygger på, at man er fælles om at tage et ansvar, og har med tiden udmundet sig i sloganet 'bønderne fra Ringsted' som noget alle agenterne identificerer sig med. Her anses agenternes individuelle habitus at have en stor betydning for denne identificering med et særligt fokus på hvordan man altid har behandlet hinanden når man kommer fra provinsen, forstået på den måde, at agenterne identificerer sig med en hypotese om, at man opfører sig på en bestemt måde, afhængig af hvilken type lokalsamfund man er vokset op i. Dette afspejler en bestemt måde at se og forstå verden på, hvor mennesker fra provinsen agerer mere uhøjtideligt end mennesker fra storbyerne, og som det falder naturligt at opføre sig ordentlig overfor hinanden. Dette verdensbillede indikerer ligeledes at provinsfolk anser socialt ansvar som en naturlov,

hvilket ifølge Bourdieu kan forbindes med symbolsk magt. Dette billede af Entreprenøren skaber et positivt syn på virksomheden og dens relation til ansatte såvel som samarbejdspartnere og kunder.

I analysen forklares det, med afsæt i Direktørens perspektiv, at CSR bidrager til virksomhedens egen udvikling og kan anvendes til at styrke Entreprenøren i konkurrence-relaterede aktiviteter. Når socialt ansvar på denne måde konceptualiseres og gøres målbart i konkurrencehenseende, er opfattelsen af virksomheden en relevant faktor i udbredelsen og anerkendelsen af Entreprenøren som en samfundsansvarlig virksomhed. Derved formår Entreprenøren at anvende generelle fordomme om provinsen til sin fordel, specielt når agenterne føler, at de kan identificere sig med logikken og derved optræde som repræsentanter for virksomheden og dens fokus. Denne symbolske magt indlejres ifølge Bourdieu i agenternes habitus og bliver således en del af deres kultur og forståelse af hvordan man skal agere når det omhandler socialt ansvar. Entreprenøren har således skabt en form for social naturlov i virksomheden, som åbner op for italesættelse af de elementer der forbindes med socialt ansvar gennem CSR. Alligevel har Entreprenøren endnu ikke taget stilling til hvorvidt det kan betale sig at vælge at arbejde med en decideret CSR-strategi og CSR-certificere virksomheden efter CSR-standarden. Dette tegner et billede af, at på trods af, at CSR kan styrke virksomheden, kan det også optræde som unødvendigt, hvilket hænger sammen med opfattelsen af, at agenterne besidder en form for naturlig CSR-tankegang i form af den sociale naturlov. Imidlertid rejser det et spørgsmål om, hvorvidt man kan indarbejde nye standarder og fastere bevægelsesrammer i en virksomhed som Entreprenøren, uden at gå på kompromis med den dialogbaserede ledelsesstrategi, der ud fra analysen skaber social kapital i form af et socialt rum for overskud og ekstraordinære indsatser og tiltag.

Spørgsmålet om hvad det er, der får en virksomhed til at arbejde med CSR, optræder i Entreprenørens tilfælde som en forholdsvist kompleks beslutning. Ingen agenter har et overblik over hvornår man bevidst inddrog CSR eller hvordan det er blevet indarbejdet. Dette begrundes med, at de centrale pointer og værdier i CSR allerede eksisterede i virksomhedskulturen. Virksomhedskulturen optræder som et centralt omdrejnings-

punkt, hvor de sociale arrangementer ligeledes fungerer som en naturlig del af fællesskabet, der både samler de ansatte og deres familier. Samtidig har de sociale arrangementer en funktion som katalysator for udbredelsen af især social kapital, idet de styrker det sociale netværk i virksomheden.

Med hensyn til Entreprenørens italesættelse af CSR, kan dette ligeledes have en betydning for virksomhedens tiltrækningskraft som arbejdsplads, hvilket kan tilføre nye kompetencer, både i form af nye medarbejdere og videreuddannelse af de eksisterende og således yderligere kulturel kapital til virksomhedsfeltet. I forbindelse med videreuddannelse af eksisterende medarbejdere og rekruttering internt i virksomheden ses både Byggelederen og Direktøren som eksempler heraf. Dette understøtter og udvikler feltets sociale kapital, da der er tale om et socialt netværk, der både vokser, styrkes og udvikles i takt med at ansatte tillægges anerkendelse og værdi.

Hvis fokus rettes mod de eksterne påvirkninger, der ligeledes ses at skabe baggrund for arbejdet med CSR, fremhæves en særlig værdi, der samtidig fremmer Entreprenørens tiltrækningskraft, både når det gælder medarbejdere og kunder. Her er tale om den *goodwill*, som Direktøren beskrev som en ubetalelig værdi, hvor en mindre indsats kan have stor betydning fremadrettet. Her tænkes på fuglekasserne i Søborg, hvor en impulsiv indsats skabte omtale og opmærksomhed, muligvis fordi det ikke var forventet, at den gængse tømrer ville udvise denne form for initiativ. Her fremgår det at det er denne type af initiativer, som CSR forventes at fremme. Fordi CSR handler om italesættelse og synliggørelse af socialt ansvar, kan arbejdet med CSR ligeledes forventes at blive dokumenteret og derigennem anvendeligt i forbindelse med profilering og fremhævelse af Entreprenørens bemærkelsesværdige eksempler. Noget som fuglekasserne i Søborg aldrig blev.

De konkurrencemæssige parametre er ligeledes relevante for Entreprenørens forretning, i den forstand, at virksomhedens eksistensgrundlag er bygget på deres kunder. Derfor tilpasser Entreprenøren deres ydelser efter de krav kunderne stiller, som eksempelvis krav vedrørende lærlinge i offentlige udbud. Her understreges det, at CSR er kommet for at blive og samtidig opfattes som en nødvendighed i forbindelse med til-

budsgivning, fordi man risikerer at blive fravalgt, hvis ikke virksomheden har taget stilling til den type af krav. I tilknytning til krav fra kunderne står Entreprenøren, sammen med den øvrige byggebranche over for samfundets forventninger, der ligeledes er blevet italesat gennem diverse rapporter og undersøgelser. Eksempelvis Dansk Byggeri, der beskriver byggeriet som en branche der har taget CSR til sig og i stigende grad er begyndt at anvende det. Udmeldinger som disse har en betydning for virksomhedernes valg af metoder, da oplysninger af denne karakter tegner et billede af hvad der fremadrettet forventes af entreprenørerne. I Entreprenørens tilfælde forsøger man at deltage i debatten og i udarbejdelsen af regulativer, fordi man som virksomhed skal være med for at kunne opnå fordelene, og ikke forholde sig passivt. Som tidligere beskrevet er CSR-standarden en vejledning i samfundsansvar og ikke gældende ved lovgivning, men fokuset på anvendelsen af CSR og dets fremgang i byggebranchen kan med tiden give anledning til regulativer, der i højere grad går ind og stiller flere krav til de enkelte virksomheder. Ved at Entreprenøren arbejder aktivt for at opnå indflydelse på disse områder anses det at Entreprenøren ligeledes deltager aktivt i kampen om kapital i samfundsansvarsfeltet. For at opnå en position i samfundsansvarsfeltet, hvor Entreprenøren har medbestemmelse på den gældende logik, kræver det at Entreprenøren kommer i besiddelse af den kapital, som er den dominerende, eller en anden kapital som på sigt har potentiale til at blive dominerende. Fordi feltets logik kan forandres over tid, kan implementeringen af CSR argumentere for, at Entreprenøren har taget del i samfundsansvarsfeltets kamp, for at opnå større anerkendelse af sin kropslige form for kulturel kapital, end tilfældet er i dag.

7.2 Oversættelse af socialt ansvar

Som beskrevet i analysen har Entreprenøren været dialogbaseret gennem virksomhedens levetid, hvilket har været synonymt med meget få interne nedskrevne regler. Parallelt med Entreprenørens vækst, er behovet for regler imidlertid øget, og om end det står i kontrast til Entreprenørens identitet, er det et kompromis ledelsen har set sig nødsaget til at indgå. Det har vist sig, at Entreprenøren har et værdisæt, som kan relateres til de værdier, der historisk og implicit har eksisteret i virksomheden. Disse værdier er formuleret i det selvfabrikerede værdisæt VASA, der fungerer som en fælles

platform for de ansatte at agere ud fra. Mere konkrete og regulative krav til opførslen hos de ansatte er derimod formuleret i personalehåndbogen, der ligeledes oplyser om konsekvenserne af eventuelle brud på reglerne.

For funktionærene foregår den generelle formidling af regler og retningslinjer fortrinsvis via personalehåndbogen, mens supplerende oplysninger sendes via digitale nyhedsbreve til hele organisationens ansatte. Regler og retningslinjer, der vedrører de udførende i organisationen, italesættes af funktionærene på byggepladserne og af ledelsen, når de besøger byggepladserne i forbindelse med de såkaldte *road-shows*. Her er det Entreprenørens VASA-værdier der italesættes og diskuteres, og ikke CSR i eksplicit form.

Der er en tydelig forskel mellem medarbejdernes kendskab til disse værdier, når der skelnes mellem dem der arbejder på hovedkontoret og dem på byggepladserne. Kontorarbejderne er selv i stand til at italesætte værdierne, mens tonen på byggepladserne er mere humoristisk. Her udfordrer de udførende hinanden i at huske, hvad VASA-forkortelsen egentlig står for. Umiddelbart er dette ikke et kendetegn for, at agenternes forståelse varierer, men deres afvigende hverv og arbejdsomgivelser fordrer i sagens natur to forskellige indgangsvinkler til værdierne. Dette indebærer, at kontorarbejderne i højere grad aktivt skal forholde sig til værdierne, når de kommunikerer med kunder og samarbejdspartnere, mens håndværkerne udtrykker sig gennem håndværket og ikke i lige så høj grad skriftlig formalia. Derfor skal de udførendes humoristiske tilgang til VASA ikke ses som modstand over for værdierne, da de oprigtigt deler samme opfattelse. Den humoristiske tilgang beror sig derimod på behovet af at formulere et sådant værdisæt, da værdierne i de udførendes optik bygger på naturligt funderet menneskelig logik og adfærd, som de ganske enkelt praktiserer i forvejen.

I udvælgelsen af casen blev der lagt vægt på, at den valgte virksomhed beskæftigede mange forskellige professioner. Dette har efterfølgende vist sig at have en betydning med hensyn til, hvordan det sociale ansvar oversættes og kommunikeres på tværs af afdelingerne i organisationen. Den politiske bevågenheden og indgriben i byggeriets traditionelle procedurer presser branchen til at formalisere og dokumentere sine arbejdsgange og sociale aktiviteter. Det fremkommer, at Entreprenøren primært mærker

kravene i forbindelse med udbudsmaterialet fra Bygherren, som især stiller krav til lærlingeforhold. Derfor skal Entreprenøren allerede i tilbudsfasen forberede og afgøre, hvordan lærlinge skal indgå i de projekter der bydes på. Dette medfører, at det er funktionærerne i tilbudsafdelingen, der møder CSR-kravene fra Bygherren og oversætter dem videre til de udførende. Denne formalisering begrænser Entreprenørens og håndværksmestrenes frihed til selv at afgøre, hvorvidt og hvornår de ønsker at ansætte lærlinge. Således påvirkes kulturen i det omfang, at mestrene i stigende grad instrueres i, hvordan de skal agere for at leve op til det samfundsansvarlige aspekt i modsætning til deres traditionelle praksis.

Analysen viser, at funktionærernes sociale kapital omfatter professionelle og sociale relationer til både Bygherren og de udførende, hvilket tildeler dem en funktion som medlemled herimellem. Forandringerne kan betyde, at de udførende agenter opfatter situationerne med skærpet kontrol som udtryk for manglende tillid til deres faglighed, hvilket dermed kan svække tilhørsforholdet til Entreprenøren, hvis profil de normalt har identificeret sig med.

Umiddelbart profilerer Entreprenøren sig samtidig som en socialt ansvarlig virksomhed med deres egen betegnelse 'social entreprenør'. Både beskrivelsen på hjemmesiden og selve betegnelsen indikerer, at de engagerer sig i samfundet og har fokus på de sociale rammer. Dette anses, at have en klar tilknytning til CSR og det som CSR-standarden opfordrer til, men som redegjort for i analysen, benytter Entreprenøren ikke betegnelsen CSR i den interne formidling af socialt ansvar. Det betyder, at kendskabet og opfattelsen af CSR varierer på tværs af agenterne, og ikke bærer præg af nogen decideret CSR-strategi fra Entreprenørens side, der tilskynder en fælles forståelse af konceptet.

Som tidligere beskrevet oprettede Entreprenøren et CSR udvalg, der imidlertid blev nedlagt efter kortlæggelsen af virksomhedens CSR-aktiviteter og udarbejdelsen af CSR-profilen. Ydermere fremgår det af analysen, at årsagen til nedlæggelsen udsprang af betragtningen, at CSR ikke skulle optræde som et særskilt element. Dette understøttes, af den opfattelse der beskriver CSR som et redskab til at italesætte eksisterende værdier

og aktiviteter, og således en italesættelse af de socialt ansvarlige elementer der optræder i Entreprenørens egen naturlov. Imidlertid anses Entreprenørens relation til moderselskabet som en argumentation for, at Entreprenøren ikke anvender CSR i mere synlig grad, idet Entreprenøren, som datterselskab, ikke er direkte omfattet af lovkra- vet om rapportering. Denne strategi tillader Entreprenøren at arbejde med CSR og samfundsansvar på den måde, der falder dem mest naturligt og samtidig med plads til interne oversættelser, som vurderes giver mening for alle i virksomheden. Dette omfat- ter blandt andet VASA, det netop har givet funktionærerne noget håndgribeligt at re- flektere over, så den sociale praksis ikke tages for givet. Italesættelsen har derimod ikke indflydelse på de udførendes praksis omkring socialt ansvar, da VASA ikke forma- liserer praksis i samme omfang som det kan forventes, at en CSR-strategi ville gøre.

Kombinationen af nedskrevne regler, værdisæt og dialog på tværs af den hierarkiske struktur, giver en forestilling om en dynamisk virksomhed, hvor der lyttes til hinan- den. Selv om CSR er inkorporeret, er det som koncept ikke nået ud til alle, men optræ- der i stedet som en del af den eksisterende praksis. Dette kan virke perplekst i forhold til holdningen om, at CSR er en nødvendighed i tilbudsfasen, og en stigende tendens hos Bygherren og generelt i samfundsansvarsfeltet. Direktøren forklarer imidlertid, at CSR ikke nødvendigvis skal italesættes som koncept hos alle for at have en effekt og betydning for virksomheden. Dette kan ligeledes argumenteres med Entreprenørens naturlov, der ubevidst fordrer socialt ansvar i praksis.

Hvis der ses bort fra CSR som italesat begreb, og i stedet retter fokus på VASA-værdi- erne, er der tale om en helt anderledes formidling og opfattelse. Disse grundlæggende værdier udgør et fundament for hele virksomheden, og forklares ligeledes som en del af virksomhedens DNA, men samtidig har man et mindre højtideligt forhold til værdi- erne, jo længere man bevæger sig fra direktionen.

Oversættelsen og kommunikationen af de sociale værdier er vigtig for at skabe den fællesånd og det fællesskab, der i analysen fremhæves som noget enestående i virk- somheden. Det understreges blandt andet, at dette desuden omfatter en fælles forstå- else af de sociale værdier og ansvar, da en virksomhed ikke kan opnå et hensigtsmæs- sigt resultat, hvis forståelsen ikke er tilstede. Udbredelsen af en fælles forståelse opstår

derfor bl.a. gennem de før nævnte indsatser med nyhedsbreve og *road-shows*. Indsatser, som alle agenter er enige om, er med til at styrke fællesskabet og bekræfte opfattelsen af en flad organisationsstruktur med tæt-på-ledelse og fokus på alle individer i virksomheden.

Dette leder op til den tidligere belyste organisationsform, som agenterne udviser en vis stolthed omkring. En organisationsform der handler om at være tæt på hinanden, direktør såvel som tømrer, og at være fælles om at nå fælles mål. Den gode holdånd og rummeligheden der giver plads til mangfoldighed og kreativitet. Alle disse elementer er ifølge agenterne med til at gøre Entreprenøren til en bemærkelsesværdig virksomhed og i henhold til teorien med til at styrke den kulturelle såvel som den sociale kapital. De bekymringer der optræder i analysen, vedrørende ændringer af disse sociale elementer, i takt med væksten i virksomheden, kan retfærdiggøres ud fra forståelsen af, at vækst giver anledning til flere regler, hvilket ikke umiddelbart hænger sammen med den dialogbaserede ledelsesstruktur. Den dialogbaserede ledelsesstruktur fordrer en måde at arbejde sammen på, hvor alt ikke formaliseres og hvor der er rum for tillid under ansvar. Dette lægger op til en forandring i virksomheden, der på sigt kan have langt større indflydelse end det er tilfældet i dag.

7.3 Betydningen for den eksisterende praksis

I forhold til den eksisterende praksis omkring socialt ansvar i virksomhedsfeltet, er CSR med til at italesætte det sociale ansvar og dermed synliggøre praksissen udadtil således, at CSR efterspørges. Dette kræver bevidsthed fra medarbejderne, der kommunikerer ud af huset, og forskellen ligger derved i, at gøre de implicite indsatser eksplícite ved at dokumentere indsatsen over for kunderne.

Tendensen tyder på, at Entreprenøren langsomt bevæger sig væk fra de kendte rammer, der hidtil har konstrueret og givet organisationen sin nuværende profil. Dette baseres på beretningerne om at moderselskabet i stigende grad sender nyhedsbreve ud til Entreprenørens ansatte, hvor Entreprenøren i stigende grad omtales, ud over at de med jævne mellemrum er begyndt at besøge byggepladserne. Dette er selvfølgelig ikke ensbetydende med, at de direkte påvirker Entreprenøren, men indirekte kan det ses

som en metode til at skabe en synergi mellem de to virksomheder, hvilket ligeledes omhandler samfundsansvar og CSR i kraft af moderselskabets engagement og involvering i charteret for samfundsansvar.

Som tidligere beskrevet har Entreprenøren gennem tiden fortrinsvis været en dialogbaseret virksomhed med få nedskrevne regler for, hvordan de ansatte skal og bør agere. Dette har imidlertid ændret sig i forbindelse med kapacitetsvæksten, hvorfor ledelsen har fundet det nødvendigt at sætte ind med flere regler. Således udfordres Entreprenørens dialogbaserede normative tilgang af behovet for faste og regulative krav, der alt andet lige har en effekt på den sociale kultur og det individuelle manøvrerum internt i virksomheden, og arbejder imod den ellers påståede eksisterende flade organisationsstruktur. Den stigende formalisering af rutinerne betyder, at agenternes positioner i virksomhedsfeltet bliver mere udtrykkelige og synlige. Dermed forøges afstanden mellem agenterne, efter som kravene italesættes oven fra og ned, hvor de udførende dermed formelt bliver det nederste lag i hierarkiet og taber indflydelse.

På nuværende tidspunkt er disse forandringer ikke så øjensynlige, men iht. udviklingen vurderes, at stadig flere stramninger langsomt træder i kraft hos Entreprenøren. Regeringens lovkrav om årlig rapportering af virksomhedernes samfundsansvar omfatter ikke direkte datterselskaber, såfremt moderselskabet rapporterer på vegne af hele koncernen. Imidlertid kan det forventes, at kravene før eller siden strammes fra regeringens side således, at der skal rapporteres oftere og mere omfattende, hvilket på sigt kan betyde, at moderselskabet pålægger Entreprenøren at tilvejebringe dokumentation for egne CSR-aktiviteter. Dermed forøges Entreprenørens ansvar over for moderselskabet, hvilket åbner op for proceduremæssige tilpasninger fra Entreprenørens side.

Således viser dette, at Entreprenøren i fremtiden kan undergå en mere omfattende forandring, på trods af de endnu forholdsvis usynlige forandringer CSR har skabt for Entreprenørens eksisterende praksis. Eksempelvis konflikten mellem den nuværende flade organisationsstruktur og de fremtidige behov for regler og dokumentation skaber rammerne for en udfordring, af både den eksisterende praksis og den identitet Entreprenøren besidder, i kraft af de efterhånden tydelige slogans, der definerer dem som 'bønderne fra Ringsted' og 'mennesker der bygger for mennesker'.

Gennem analysen er det fremkommet, at der som udgangspunkt ikke hersker stor frygt for denne type af forandringer. Flere agenter påpeger endda, at de føler, at Entreprenøren som virksomhed er rustet til at gennemgå en forandring i takt med væksten, og væksten er ligeledes en del af virksomhedens officielle vision. Spørgsmålet omhandler i højere grad, hvorvidt de maskuline værdier har en plads i fremtiden. I forhold til de håndværksmæssige værdier, der kan karakteriseres som maskuline værdier, optræder det sociale ansvar og fællesskab som en feminin og mere kommunikativ værdi. Som kontrast til Bourdieus maskuline dominans, udtrykkes der fra Entreprenøren en form for dynamik mellem håndværkets forankrede elementer og kommunikationen herom. Imidlertid kan det være svært at forudse, om regler og kontrol kan ændre på dette.

Umiddelbart anses Entreprenørens kulturelle kapital som direkte produkt af deres forankrede traditioner for håndværk, såvel som sammenhold på tværs af ansatte og lærlinge. Den kulturelle kapital optræder derfor i højere grad som noget der eksisterer, men som ikke italesættes. Det er derfor muligt, at det er italesættelsen der skaber forandringerne, i takt med øgede dokumentationskrav. Fordi italesættelsen åbner op for en praksis, som ellers var indlejret og i en vis grad taget for givet, kan der på ny stilles spørgsmålstejn og nye krav til praksissen. På samme tid kan de nye påvirkninger, bevidstheden omkring metoder og forventninger påvirke agenternes habitus, og på sigt skabe nye logikker og grobund for en ny kamp i virksomhedsfeltet. Analysen tegner et billede af, at der i fremtiden må kæmpes om det reelle fokus i virksomheden. Handler det om at være en stor og succesfuld virksomhed eller om at holde fast i passionen for håndværk og menneskerne, og findes der en gylden mellemvej, hvor bønderne fra Ringsted har mulighed for at konkurrere og drive forretning, uden at gå på kompromis med deres egen identitet.

8. Konklusion

Bæredygtigt byggeri har efterhånden været et diskuteret og debatteret emne i mange år, hvilket har givet adskillige bæredygtighedskoncepter adgang til markedet. Disse koncepter har i overvejende grad været baseret på økonomisk besparende energitiltag og miljøhensyn, hvor hensynet til de bløde sociale aspekter, iht. den holistiske bæredygtige tilgang er blevet forsømt. I modsætning til økonomi og miljøbelastninger er udfordringen med de sociale elementer, at de er sværere at vurdere og målsætte, men over den seneste tid er opmærksomheden vedrørende social bæredygtighed i byggeriet steget. Dette har givet anledning til, at CSR gradvis er udbredt i byggebranchen, som en metode at synliggøre virksomhedernes sociale indsatser og hensyn.

Udbredelsen af CSR sker på baggrund af et stigende fokus på byggebranchens håndtering af samfundsansvar. Fra regeringens side var startskuddet ændringen af årsregnskabsloven i 2008, der medførte at de store virksomheder skulle rapportere om samfundsansvar i deres årsregnskab. I kølvandet af det er kommuner og de store bygherrer også begyndt at komme med løsninger og bud på, hvordan samfundsansvar i byggeriet skal håndhæves. Tendensen er, at det i højere grad bliver det offentlige og bygherrerne der sætter rammerne for, hvordan der skal ageres samfundsansvarligt i byggeriet i forhold til, at entreprenørerne hidtil selv har formået at tage ansvaret, da det har været en integreret del af deres arbejdskultur. Derfor har Entreprenøren heller ikke svært ved at tilpasse sig til de krav der stilles fra Bygherren, fordi det oftest er tiltag Entreprenøren i forvejen er opmærksom på. Årsagen til at Entreprenøren har oprettet en CSR-profil, er således en forretningsbaseret beslutning der har været nødvendig på konkurrencemarkedet. CSR-relateret arbejde har derimod altid fundet sted i virksomheden som en naturlig del af faget, og derfor har de endnu ikke set nogen fordel i at investere yderligere i CSR-standarden og begynde at ændre de indbyrdes rutiner, ud over den dokumentation Bygherren kræver af Entreprenøren i henhold til udbuds krav. Kravene fra Bygherren ses således som en konsekvens af deres behov for, at byggebranchen klassificerer og begrebsliggør sine sociale aktiviteter og indsatser for at opnå gennemsigtighed og jævnstillede konkurrencevilkår.

I forhold til oversættelsen af socialt ansvar sker dette mest eksplicit gennem VASA. Kommunikationen af det sociale ansvar sker imidlertid fortrinsvis gennem dialog og i mindre grad gennem formalia. For Entreprenøren har det vist sig, at de fleste agenter udelukkende har fokus på den dialogbaserede kommunikation og ikke eksempelvis personalehåndbogen, der ellers beskriver netop etisk opførelse og socialt ansvar, internt såvel som eksternt. Dette kan hænge sammen med forankringen af værdierne, og fremkommer hos alle agenterne, der også selv forklarer, at de identificerer sig med VASA og ikke mindst Entreprenørens slogan 'bønderne fra Ringsted'. Forankringen viser sig ligeledes som en formning og udvikling af agenternes habitus, og oversættelsen såvel som kommunikationen af socialt ansvar kan derfor konkluderes at være succesfuld, da ledelsen har formået at oversætte det sociale ansvar i en sådan grad, at agenterne egentlig ikke tænker videre over det, fordi at det er sådan man gør. I kraft af sin dominans i feltet optræder Direktøren som en højt positioneret agent, der gennem sin kulturelle, sociale og økonomiske kapital står stærkt i forhold til kommunikationen af det sociale ansvar. Samtidig anerkendes han, fordi han med udgangspunkt i sin egen habitus besidder en evne til at forstå og identificere sig med stort set alle virksomhedens ansatte.

I betragtningen af den reelle betydning CSR har haft for Entreprenørens eksisterende praksis omkring socialt ansvar, anses denne ikke at være betydelig. CSR har ikke skabt større forandringer eller direkte ændret agenternes syn på samfundsansvar eller socialt ansvar. Ledelsen har gennem sin oversættelse indlejret CSR i kerneværdierne, og derfor har betegnelsen CSR mindre værdi for agenterne. Imidlertid fremkommer det, at italesættelsen har fået agenter til at tænke over, hvordan tingene hænger sammen for dem, og hvorfor det er vigtigt at tage et socialt ansvar internt såvel som eksternt. Den mest synlige ændring i praksis omhandler således relationen mellem Entreprenøren og Bygherren, fordi Bygherren i stigende grad stiller krav til CSR-relaterede aktiviteter og elementer der kræver dokumentation fra Entreprenøren. Udfordringer i Entreprenørens praksis omkring socialt ansvar ligger dermed i at sætte ord på de elementer, der i mange tilfælde er sværere at forklare på andre måder end, at det er sådan man gør.

Det vurderes ikke, at CSR alene har en betydning for fremtidige forskydninger af Entreprenørens kapitaler, men i lige så høj grad en betydning mht. den markedsbaserede udvikling, både samfundsansvarsfeltet og virksomhedsfeltet står overfor.

CSR og den markedsbaserede tankegang har en betydning i forhold til formaliseringen af samfundsansvar og påvirker Entreprenøren gennem en stigende forventning og krav vedrørende regler, dokumentation og kommunikation af Entreprenørens sociale aktiviteter. Relationen til moderselskabet har også en betydning for Entreprenørens praksis omkring socialt ansvar. Med hensyn til moderselskabets engagement i det nye charter, har de forventeligt en mere eksplicit tilgang til CSR, som kan relateres til HR-chefens og Kommunikationsmedarbejderens tilgang til CSR.

I relation til samfundsansvarsfeltet tegnede sig et billede af de forskellige former for kulturel kapital og den forskellige værdsættelse af disse. Det åbner op for yderligere undersøgelser i dette felt i forhold til netop anerkendelsen af den kropslige kulturelle kapital. Denne undersøgelse inddrog Entreprenøren, Bygherren og CSR-standarden, men undringen omkring negligeringen af den kropslige kulturelle kapital giver anledning til at inddrage yderligere agenter. Eksempelvis regering og uddannelsesinstitutioner, der begge anses at have en vigtig relation til, hvordan man i feltet betragter de forskellige former for kulturel kapital og hvilken indflydelse de kan have i forhold til synliggørelsen og sikringen af samfundsansvar i byggebranchen. Specielt grundet det store fokus på praktikant- og lærlingepolitik internt hos Entreprenøren og i de offentlige udbud.

9. Perspektivering

Gennem udarbejdelsen af rapporten, har vi oplevet nogle anderledes udfald end først forventet. I begyndelsen var forventningen, at CSR i højere grad ville optræde som et centralt element, der havde medført målbare forandringer i entreprenørvirksomheden. I stedet stødte vi på nogle ret anderledes, men mindst lige så interessante elementer, der afspejler nutidens tendenser. Et af disse elementer var den markante forskel i værdsættelsen af de forskellige former af kulturel kapital i samfundsansvarsfeltet, som kan påvirke udviklingen i virksomhedsfeltet. Dette lægger op til en helt anden diskussion, der kan trækkes fra entreprenørvirksomheden og ind i samfundsdebatten vedrørende faglighed og værdien af håndværket og dets traditioner.

Ved at italesætte den tavse viden, udfordres de elementer der er kognitivt indlejrede i mennesker og deres habitus. Denne italesættelse og synliggørelse kan anses som værdifuld, i forhold til erfarings- og vidensdeling, men det stiller samtidig spørgsmålstejn ved metoder og processer, der ellers optræder som naturlige elementer i individers daglige arbejdsprocesser. Der findes viden der ikke kan indlæres bogligt, men eksisterer i hænderne.

I indledningen refereres til Mattias Tesfaye, der i sin udgivelse 'Kloge hænder' fra 2013 redegør for, at det danske samfund har en tendens til at negligere håndværket og erhvervsuddannelserne. Denne tendens mener han udspringer af et samfund, der i stigende grad anerkender den viden der indlæres bogligt, frem for den praksisviden der opstår gennem rutiner og 10.000 timers øvelse (Teskfaye, 2013). I bogen beskriver han, hvordan folkeskolerne nedprioriterer de praktiske fag og yderligere forsømmer det, ved at sammenlægge de praktiske fag som sløjd og håndarbejde under ét og samme fag. Dette betyder ifølge Tesfaye, at vores børn, allerede i folkeskolen, får opfattelsen af, at håndværkerfaget ikke medfører præstige. Netop præstige har en stor betydning i det danske samfund, og bogen påpeger desuden, at flere adspurgte håndværkere ikke ville anbefale deres egne børn at følge deres fag (Teskfaye, 2013). Noget der går stik imod de gamle traditioner, hvor sønner overtager faderens tømrerforretning og viderebringer familieforretningen. I DR's radioprogram Apropos fra 6. januar (Danmarks Radio, 2014)

forklarer Tesfaye hvordan et håndværk som konditor har oplevet fremgang på baggrund af den kendte konditor Mette Blomsterberg, der er nået ud til de unge og opnået accept fra samfundet gennem flere tv-programmer. Denne effekt kalder han Blomsterberg-effekten. Det samme gælder kokkeuddannelsen og dens relation til succesprogrammet Masterchef. For uddannelser som murer, tømrer, bygningsmaler osv., viser der sig en helt anden og langt mere trist tendens. De unge søger i langt mindre grad ind på disse erhvervsuddannelser. I et debatindlæg i Information fra februar 2014, skriver debatredaktør Susan Knorrenborg om fordømmen 'Hvis man har en hammer i hånden, har man intet mellem ørerne'. Hun nævner ligeledes, at der tegner sig en tendens i samfundet, der omhandler, at 'Gymnasierne er for de kloge. De knap så kloge må tage til takke med erhvervsskolerne'. Gennem vores uddannelse som bygningskonstruktører, har vi også mødt disse fordomme, hvilket tegner et klart billede af alvoren, når det ikke alene er akademisk uddannede, uden for byggesektoren, der tænker sådan.

Således opstår et diskussionsemne angående håndværkets betydning i samfundsdebatten. Vi så, hvordan CSR-standarden var udarbejdet på baggrund af et samarbejde af mange forskellige eksperter, herunder repræsentanter fra brugergrupper og byggebranchen. Det nye charter har tilslutning fra entreprenørbranchens store virksomheder og markedsføres som endnu et initiativ, der skal skabe fundament og samarbejde blandt byggeriets parter. Men det interessante er i virkeligheden, om det er en ny standard om samfundsansvar der er svaret, eller om svaret i højere grad ligger i at fokusere på håndværket og samarbejdet med de individer, der besidder de kvaliteter og evner, man i gamle dage værdsatte i højere grad end man gør i dag. Måske behøver man ikke at lære håndværkerne om samfundsansvar, men i højere grad motivere og frembringe den stolthed og præstige, man førhen satte dem i forbindelse med.

Et andet eksempel Tesfaye fremhæver i bogen er 8-tallet i Ørestaden. Byggeriet modtog flere priser og blev udnævnt til verdens bedste boligbyggeri i 2011, men ved en gennemgang foretaget af fagforeningen 3F, lokaliseredes der så mange fejl og mangler i byggeriet, at de bedømte den håndværksmæssige kvalitet at være dumpet. Kan det være rigtigt, at vi hylder idéen om byggeriet og ikke udførelsen af det? Er det muligt at

vi kan finde opskriften på samfundsansvar ved at tage udgangspunkt i håndværkerfagets kulturelle kapital og kropsligt indlejrede viden? Ifølge filosofen Anaxagoras fra antikkens Grækenland, er det vores hænder, der gør mennesket til det mest intelligente dyr (Tesfaye, 2013).

10. Litteraturliste

Bøger

Bourdieu, P. (2000). *Udkast til en praksisteori* (1. Udgave). Oversat fra fransk til dansk i 2005 af P. Bundgård. København: Hans Reitzels Forlag.

Hoyen, M. (2005). Sociologisk indkredsning: *Den faglige selvforståelse - En undersøgelse af faggrupperes ethos baseret på Pierre Bourdieus sociologi*. (1. Udgave). Frederiksberg C: Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, s. 23-65.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisationer fungerer - indføring i organisation og ledelse* (2. Udgave). Oversat fra norsk til dansk i 2008 af Stig W. Jørgensen. København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S. (1997). *InterView: En introduction til det kvalitative forskningsinterview* (1. Udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

Murray, M. & Dainty, A. (2009). *Corporate social responsibility in the construction industry* (1. Udgave). Abingdon: Taylor & Francis.

Olsen, P. B. & Pedersen, K. (2011). *Problemløst projektarbejde - en værktøjsbog* (3. Udgave). Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.

Petersen, O. K. (2011). *Konkurrencestaten* (1. Udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

Tesfaye, M. (2013). *Kloge hænder - et forsvar for håndværk og faglighed* (1. Udgave). København K: Gyldendal.

WCED. (1987). *Our Common Future* (1. Udgave). Oxford; New York: Oxford University Press.

Wilken, L. (2005). Habitus, kapital og felt - Bourdieus greb til en analyse af praksis: *Socialkonstruktivistiske analysestrategier* (1. Udgave). Roskilde: Roskilde Universitetsforlag, Kapitel 8.

Wilken, L. (2011). *Bourdieu for begyndere* (2. Udgave). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Yin, R. K. (2014). *Case Study Research - Design and Methods* (5. Udgave). California: SAGE Publications, inc.

Publikationer

Birgisdóttir, H. et al. (2010). *Bæredygtigt byggeri - Afprøvning af certificeringsordninger til måling af bæredygtighed i byggeri*. København: Byggeriets Evaluerings Center.

- Bourdeau, L., 1999. Sustainable development and the future of construction: a comparison of visions from various countries. *Building Research & Information*, s. 354-366.
- Bourdieu, P. (2002). Habitus - en praktisk orienteringssans. *Praktiske Grunde. Tidsskrift for kultur- og samfundsvidenskab* (Nr. 2), s. 72-78.
- Brodersen, M. (2009). Fra 'professioner' til 'felt for velfærdsarbejde'. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11. årgang (nr. 3).
- DS/ISO 26000. (2010). *Vejledning i samfundsmæssigt ansvar* (1. Udgave). København: Dansk Standard.
- Kipp, J. K. (2014). Krav om CSR i byggeriet stiger. *Erhvervsmagasinet CSR*, 26. 5.
- Missimer, M. (2013). *The Social Dimension of Strategic Sustainable Development*, Karlskrona: Blekinge Institute of Technology.
- Olesen, K. G., Thoft, E., Hasle, P. & Kristensen, T. S. (2008). *Virksomhedens sociale kapital – Hvidbog*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- Preuss, B. (2013). En lærlings oplevelser i Tanzania. *Fagligt Fælles Nyt*, marts 2013.
- Vallance, S., Perkins, H. C. & Dixon, J. E. (2011). What is social sustainability? A clarification of concepts. *Geoforum*, s. 342-348.
- Zhao, Z.-Y., Zhao, X.-J., Davidson, K. & Zuo, J. (2012). A corporate social responsibility indicator system for construction enterprises. *Journal of Cleaner Production*, s. 277-289.
- Ullum, H., Simonsen, G. (2013). Hvidbog om bæredygtighed i byggeriet: Et overblik over eksisterende viden og nye initiativer (2. udgave). *Bygherreforeningen, Viegand Maagøe og InnoBYG*.

Websteder

- Bygherreforeningen. (2014). *Byggebranchen vil tage større samfundsansvar med nyt charter*. Lokaliseret [5. december 2014] på <http://www.bygherreforeningen.dk/presse/15-pressemeddelelser/1499-byggebranchen-vil-tage-storre-samfundsansvar-med-nyt-char-ter>
- Callewaerts, S. (2009). *habitus*. Lokaliseret [20. oktober 2014] på http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Sociologi/Samfund/habitus
- CeSoB. (2013). *Bæredygtighed, organisation og ledelse*. Lokaliseret [25. november 2014] på http://cesob.dk/public/wp-content/uploads/2013/01/sob_led_org.pdf
- Dalgaard, I., Matthew, L., Dieckmann, S. & Skjerning, A. (2011). *Ekspertes: Dansk CSR-lov rammer skævt*. Lokaliseret [3. december 2014] på <https://www.danwatch.dk/da/artikler/ekspertes-dansk-csr-lov-rammer-skaevt/117>

Dansk Erhverv. (2008). *Redegørelse for samfundsansvar*. Lokaliseret [13. oktober 2014] på <https://www.danskerhverv.dk/Politik/Verden/CSR/Sider/Redeg%C3%B8relseforsamfundsansvar.aspx>

Enemærke & Petersen. (2012). *Kender du E&P-typen?*. Lokaliseret [1. oktober 2014] på http://eogp.dk/Om_os/Nyheder/2012/Kender_du_EP_typen.aspx

Fehler, J. O. (u.d.). *Pierre Bourdieu*. Lokaliseret [20. oktober 2014] på <http://www.teorier.dk/tekster/pierre-bourdieu.php>

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar. (2014). *Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar*. Lokaliseret [10. december 2014] på <http://byggerietssamfundsansvar.dk/>

Greenpeace. (2010). *Vores historie*. Lokaliseret [18. december 2014] på <http://www.greenpeace.org/denmark/da/om-greenpeace/greenpeace-historie/>

Gyldendal. (2009). *Stockholmkonferencen*. Lokaliseret [10. september 2014] på http://www.denstoredanske.dk/Natur_og_milj%C3%B8/Milj%C3%B8_og_forurening/Internationale_aftaler,_konventioner_og_foreninger/Stockholmkonferencen

Københavns Ejendomme. (u.d.). *Udbudsdokumenter*. Lokaliseret [28. november 2014] på <http://kejd.dk/indkob-og-udbud/udbud/udbudsdokumenter/udbudsdokumenter>

Sestoft, C. (2001). *Bourdieu, Pierre*. Lokaliseret [21. oktober 2014] på <http://leksikon.org/art.php?n=407>

Team Kel-Berg Roskilde Junior. (2014). *Ledelsen 2014*. Lokaliseret [8. december 2014] på <http://teamroskildejunior.dk/om-team-rj/ledere>

Radioudsendelse

Danmarks Radio. (2014). *Apropros: Arbejde og hænder*. P1: 6. januar 2014 (32 min)

11. Bilag

Spørgeguides:

A: Lars Jess Hansen

B: Henrik Mielke

C: Troels Aggersbo

D: Mette Krog Jensen

E: Martin P. Jensen & Heino Vestergaard

F: Birgit Wagner

Udklip fra E&P's hjemmeside:

G: Vision

H: Social Entreprenør

Indledende spørgsmål:

1. Hvad er din faglige baggrund?
2. Hvilken stilling og ansvarsområde har du hos E&P?

E&P & CSR:

3. Hvordan mener du, at E&P's bevidsthed om samfundsansvar kommer til syne i jeres profil?
4. I beskrivelsen af jeres vision står der at: "Med visionen om at skabe en bemærkelsesværdig virksomhed, ønsker vi med bemærkelsesværdige indsatser at nå bemærkelsesværdige resultater." Hvad menes der med bemærkelsesværdig? Kan du give eksempler?
5. Hvornår begyndte I målrettet at arbejde med CSR?
6. Hvad var baggrunden for at I valgte at implementere CSR?
7. Hvilken indflydelse har CSR haft på virksomhedens strategi?
8. Hvad har den strategiske ændring betydet for virksomheden?
9. Hvad ser du som fordelene ved at arbejde med CSR, og hvilke udfordringer er I stødt på?
10. Hvordan vil du beskrive E&P's ledelsesværdier?
12. Hvad betyder E&P's CSR strategi, at du som leder skal gøre anderledes i forhold til før, I havde en CSR strategi?
13. Mener du at alle medarbejdere er kendt med E&P's CSR-strategi? Og hvordan får I internt kommunikeret budskabet?
14. Hvordan forklarer I jeres kunder, hvad jeres CSR strategi helt konkret betyder for dem? Dels af forretningsmæssige fordele for kunden og dels hvad den betyder for, at jeres virksomhed er en virksomhed, der opfører sig "ordentligt og ansvarligt"?
15. Oplever I, at kunderne spørger ind til jeres CSR-politik og vælger jer pga. jeres indsats?
16. Føler du nogensinde at jeres CSR indsats hæmmer beslutningsprocessen og/eller begrænser økonomisk profit?
17. Hvordan synes du, at CSR-elementerne passer ind i det traditionelle danske byggeri?
18. Hvilke områder mener du er forbedret efter implementeringen af CSR og hvordan?
19. Hvordan er CSR-aktiviteter blevet modtaget af medarbejderne? Og mener du at aktiviteterne er blevet etableret efter hensigten i hele virksomheden.
20. Har I oplevet faldende sygefravær, ulykker o.lign. efter implementeringen af CSR?
21. Hvad betyder samfundsengagement for E&P? Hvorfor er det vigtigt?
22. Hvordan beslutter I hvilke initiativer og partnerskaber I vælger at engagere jer i? Og ændrer det sig parallelt med indtjeningen, hvor meget I støtter med på området?
23. Hvordan anvender I jeres erfaringer fra jeres virke som 'Social Entreprenør' internt i virksomheden?
24. Hvilke krav stiller E&P til leverandører og underentreprenører mht. samfundsansvar?
25. Hvilke CSR relaterede krav imødekommer I selv som leverandør? Og kræver I af jeres leverandører, at de som minimum skal efterleve den standard I repræsenterer?
26. Hvordan implementerer I jeres 'social entreprenør' internt i virksomheden med henblik på bl.a. arbejdsmiljøet?
27. Skaber CSR ændringer i opfattelser, nye behov for kompetencer, arbejdsprocesser, nye roller, efteruddannelse, ansvarsområder og fordeling?

Indledende spørgsmål:

1. Hvad er din faglige baggrund?
2. Hvilken stilling og ansvarsområde har du hos E&P? Og hvor længe har du været hos E&P?
3. Hvor mange ansatte har E&P i hhv. topledelsen, funktionærstillinger og håndværkere fordelt på kvinder og mænd? (Ca.)
4. Hvordan er aldersfordelingen hos de ansatte, fordelt på ansatte under 35, mellem 35 og 55 og over 55 år? (Ca.)

E&P & CSR:

5. Hvordan vil du forklare CSR?
6. Hvornår begyndte I målrettet at arbejde med CSR?
7. Hvad var baggrunden for at I valgte at implementere CSR?
8. Hvilken betydning har CSR haft for virksomheden?
9. Hvad ser du som fordelene ved at arbejde med CSR og hvilke typer af udfordringer er I stødt på?
10. Hvordan vil du beskrive E&P's ledelsesværdier?
11. Har I en Code of conduct vedrørende etik og hvordan ansatte i E&P skal opføre sig?
12. Hvordan kommunikerer I jeres CSR-strategi internt i virksomheden?
13. Hvordan er CSR-aktiviteter blevet modtaget af medarbejderne? Og mener du at aktiviteterne er blevet etableret efter hensigten i hele virksomheden.
14. Skaber CSR ændringer i tilgang, opfattelser, nye behov for kompetencer, arbejdsprocesser, nye roller, efteruddannelse, ansvarsområder og fordeling?
15. Har I oplevet faldende sygefravær, ulykker o.lign. efter implementeringen af CSR?
16. Oplever I, at kunderne spørger ind til jeres CSR-politik, og vælger jer pga. jeres sociale indsats?
17. Har du oplevet at jeres fokus på socialt ansvar hæmmer beslutningsprocesser vedrørende økonomiske og miljømæssige aspekter?
18. Hvordan beslutter I hvilke initiativer og partnerskaber I vælger at engagere jer i?
19. Fornemmer du at der i dag stilles højere krav og forventninger fra samfundet om social ansvarlighed fra byggebranchen end tidligere?
20. Hvordan ser du på de krav og forventninger der stilles fra samfundet om mere social ansvarlighed i byggebranchen? Er kravene rimelige, eller er staten og samfundet for tilbøjelige til at skubbe ansvaret fra sig, over på de private?

Indledende spørgsmål:

Vedrørende faglig baggrund, kompetencer og ansvarsområde hos E&P

E&P og samfundsansvar:

E&P som arbejdsplads mht. værdier og interne procedurer vedrørende fokusområderne for samfundsansvar.

Samfundets forventninger og ansvarsplacering:

Samfundets og det offentlige fokus på social ansvarlighed i byggebranchen med henblik på krav og forventninger.

Bæredygtighed og samfundsansvar

Relationen mellem bæredygtighedsbegrebet og samfundsansvar, med henblik på den helhedsorienterede tilgang og interaktionen mellem miljø, økonomi og det sociale.

1. Indledende spørgsmål

Vedrørende faglig baggrund, kompetencer og ansvarsområde hos E&P

2. CSR:

Personlige erfaringer med CSR

3. E&P og CSR:

CSR internt i E&P, vedrørende kommunikation, kerneværdier og strategi.

4. E&P og ISO 26000:

Den internationale CSR-standard ISO 26000 giver danske og internationale virksomheder 7 hovedprincipper, man som virksomhed bør arbejde med for at være en samfundsansvarlig virksomhed. Arbejder E&P efter denne standard og hvordan tages der hånd om de 7 hovedprincipper?

5. Samfundets forventninger og ansvarsplacering:

Samfundets og det offentlige fokus på social ansvarlighed i byggebranchen med henblik på krav og forventninger.

Indledende spørgsmål:

Vedrørende faglig baggrund, kompetencer og ansvarsområde hos E&P

E&P og samfundsansvar:

E&P som arbejdsplads mht. værdier og interne procedurer vedrørende fokusområderne for samfundsansvar.

Vadgårdsparken:

Under projektet i Søborg blev der taget initiativ til at bygge fuglekasser som erstatning for reder, fundet i forbindelse med tagrenoveringen. Processens forløb og dette eksemplets betydning for E&P.

Kommunikation:

Intern kommunikation mellem ansatte og ledelsen, med henblik på formidling af kerneværdier og budskaber internt i E&P

Supplerende spørgsmål:

Lærlingepolitik for Vapnagaard

Indledende spørgsmål:

1. Hvad er din sociale baggrund?

- Hvor er du opvokset? Hvor bor du i dag?
- Hvilke familiære forhold er du opvokset under? (søskende, forældre, osv.)
- Dine forældres uddannelse/arbejde?

2. Hvad er din faglige baggrund?

3. Hvilken stilling og ansvarsområde har du hos E&P? Og hvor længe har du været hos E&P

Organisationens struktur:

4. Hvor mange ansatte har E&P i hhv. topledelsen, funktionærstillinger og håndværkere fordelt på kvinder og mænd?

5. Hvordan er aldersfordelingen hos de ansatte, fordelt på ansatte under 35, mellem 35 og 55 og over 55 år?

6. Hvordan vil du beskrive E&P's kerneværdier?

7. Har I et nedfældet regelsæt vedrørende etik og hvordan ansatte i E&P skal 'opføre' sig? Hvis ja, hvordan? Og er det noget vi kunne få tilsendt?

CSR:

8. Hvad mener du at CSR indebærer og betyder for E&P?

9. Kan du beskrive processen der var, fra jeres csr-udvalg blev etableret til det blev nedlagt? Baggrund for etableringen og baggrund for nedlæggelsen?

10. Hvad ser du som fordelene ved at arbejde med CSR og hvilke typer af udfordringer er I stødt på?

11. Hvordan er jeres CSR-aktiviteter blevet modtaget af medarbejderne? Og mener du at aktiviteterne er blevet etableret efter hensigten i hele virksomheden?

12. Har I oplevet faldende sygefravær, ulykker o.lign.? Har I statistikker vi kunne få tilsendt?

13. Hvordan ser du på de krav og forventninger der stilles fra samfundet om mere social ansvarlighed i byggebranchen? Er kravene rimelige, eller er staten og samfundet for tilbøjelige til at skubbe ansvaret fra sig, over på de private?

14. Mener du at social bæredygtighed kan ligestilles med samfundsansvar? Hvorfor/hvorfor ikke?


[Kompetencer](#) [Byggeproces](#) [Fokusområder](#) [Referencer](#) [Om os](#) [E&P Film](#)
[Kompetencer](#)
[Byggeproces](#)
[Fokusområder](#)
[Referencer](#)
[Om os](#)
[- Kontakt](#)
[- Alle nyheder](#)
[- Historie](#)
[- Job](#)
[- Profil](#)
[- **Vision**](#)
[- Økonomi](#)
[E&P Film](#)

[Forside](#) > [Om os](#) > [Vision](#)

Vision

Mission, vision, ambition og passion...
Sammen skaber vi en bemærkelsesværdig virksomhed!

Med visionen om at skabe en bemærkelsesværdig virksomhed, ønsker vi med bemærkelsesværdige indsatser at nå bemærkelsesværdige resultater.

Dét der driver os, er glæden ved at skabe gode oplevelser for kunder, medarbejdere og ejere, og fortsætte den gode udvikling og skabe en bedre og større virksomhed. Målet er i 2015 at nå en betydelig større omsætning samt medarbejderstab - og stadig skabe bemærkelsesværdige resultater.

De grundlæggende værdier, som vi søger at leve efter og motivere vores medarbejdere er:

- Vi deler vores viden
- Vi tager alle ansvar
- Vi samarbejder
- Vi er alle sælgere

Kontakt



Svend R. Hartmann
Adm. direktør CEO
40 98 87 72
srh@eogp.dk



Henrik Mielke
Direktør COO
57 68 05 04
40 14 72 72
hm@eogp.dk



Per Jensen
Direktør CFO
40 78 48 48
pj@eogp.dk

NYBYGGERI

[Boliger](#)
[Erhverv](#)
[Pleje](#)
[Uddannelse](#)

RENOVERING

[Klimaskærm](#)
[Skole](#)
[Sundhed](#)
[Restaurering](#)

E&P ANDELS-EJER

[Komfort & indeklima](#)
[Tag, vinduer & facade](#)
[Tagbolig](#)
[Totalløsning](#)

SERVICE

[Akut service](#)
[Flyttelejligheder](#)
[Forsikringskader](#)
[Planlagt vedligehold](#)


[Kompetencer](#) [Byggeproces](#) [Fokusområder](#) [Referencer](#) [Om os](#) [E&P Film](#)

Kompetencer

Byggeproces

Fokusområder

- EnergiByggeri
- Ny tænkning
- Præfab
- **Social entreprenør**
- Afrika Nkwenda
- Seniorpolitik
- Partnerskabsaftaler
- Den rummelige byggeplads

Referencer

Om os

E&P Film


[Forside](#) > [Fokusområder](#) > [Social entreprenør](#)

Social entreprenør

Det sociale ansvar er vi meget bevidste om - både for vores medarbejdere men også andre steder, hvor vi kan gøre en forskel!

Som ansvarlig og socialt bevidst virksomhed engagerer vi os i samfundet har vi udviklet et socialt engagement, der spænder lige fra praktikanter på byggepladsen til støtte til kommende håndværkere i Tanzania.

Engagementet har rod langt ind i organisationen, hvor der er fokus på medarbejderudvikling, trivsel og gode sociale rammer. Mange af vores medarbejdere har været hos os i mange år, og det skaber stor værdi. For at vi kan få glæde af hinanden længst muligt, tilbyder vi med vores seniorpolitik attraktive arbejdsvilkår og særlige tilbud.

I samarbejde med boligselskaber og kommuner laver vi ungdoms- og integrationsprojekter, hvor unge mennesker får mulighed for at prøve et arbejdsopgaver på en byggeplads og motiveres til et ordinært arbejde eller uddannelse.

Kontakt



Henrik Mielke
Adm. direktør CEO
40 14 72 72
hm@eogp.dk

Afrika Nkwenda



Aktiv hjælp til selvhjælp med uddannelsesstøtte som en katalysator for yderligere lokal udvikling og vækst i Nkwenda i Tanzania.

Seniorpolitik



Individuelle seniorordninger gør det attraktivt at fortsætte et aktivt arbejdsliv og bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet som senior.

Partnerskabsaftaler



Til social ansvarlighed hører at gøre en indsats for, at unge mennesker får en chance og motivation til fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Rummelig byggeplads



Stor succes med praktikantordning på byggepladser i Roskilde efter et tæt samarbejde med kommunen og intensiv projektkoordinering.

NYBYGGERI

Boliger
Erhverv

RENOVERING

Klimaskærm
Skole

E&P ANDELS-EJER

Komfort & indeklima
Tag, vinduer & facade

SERVICE

Akut service
Flyttelejligheder