

# Arbejdsmiljøuddannelserne

Evalueringsrapport 2020



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT



## INDHOLD

# Arbejds miljøuddannelserne

---

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>5</b>
1.1	Metode og datagrundlag	6
1.2	Rapportens opbygning	11

---

<b>2</b>	<b>Sammenfatning</b>	<b>13</b>
2.1	Kursusudbud, kursister, undervisere og udbydere	13
2.2	Uddannelserne for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen	15
2.3	Uddannelserne for koordinatore	18
2.4	Indtryk fra kontrolbesøg	22

---

<b>3</b>	<b>Udvikling i antallet af kursusudbud og kursister</b>	<b>25</b>
3.1	Uddannelser og udbydere	25
3.2	Undviserne	26
3.3	Kursister og kurser	27

---

<b>4</b>	<b>Evaluering af uddannelsernes indhold</b>	<b>35</b>
4.1	Uddannelserne for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen	35
4.2	Uddannelserne for koordinatore	42

---

<b>5</b>	<b>Evaluering af pædagogikken</b>	<b>53</b>
5.1	Uddannelserne for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen	53
5.2	Uddannelserne for koordinatore	62

---

<b>6</b>	<b>Indtryk fra kontrolbesøg</b>	<b>71</b>
6.1	Undviserne er reflekterede og opmærksomme på at aktivere alle kursister	71

6.2	Undervisningen er generelt varieret med en god balance mellem tavleundervisning og praktiske øvelser	72
6.3	Diskussioner i plenum og gruppearbejde skaber mulighed for erfaringsudveksling og vidensdeling mellem kursisterne	72
6.4	Underviserne håndterer den praktiske opgave forskelligt alt efter antallet af kursister	73

---

# 1 Indledning

Arbejds miljøuddannelserne er obligatoriske for arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af arbejds miljøorganisationen (AMO), samt for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på store byggepladser inden for bygge- og anlægsområdet. Formålet med de obligatoriske arbejds miljøuddannelser er at effektivisere arbejdet i AMO og styrke det forebyggende arbejde. De obligatoriske arbejds miljøuddannelser bidrager dermed til at sikre et godt arbejds miljø på de danske arbejdspladser. Det er derfor vigtigt, at kursisterne på uddannelserne får den fornødne viden om arbejds miljø, og at de pædagogiske principper, der anvendes i undervisningen, understøtter kursisternes læring. En mere detaljeret beskrivelse af kravene til arbejds miljøuddannelserne findes i bekendtgørelse nr. 1991 af 09.12.2020 om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser<sup>1</sup>.

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) undersøger løbende kvaliteten af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser og har siden 2006 fremlagt resultaterne i en årlig evalueringsrapport som denne. Dette års evalueringsrapport er baseret på evalueringer fra de 11.084 kursister, der udfyldte et evalueringsskema på baggrund af en gennemført arbejds miljøuddannelse i 2020. Desuden er rapporten baseret på viden fra de fem kontrolbesøg, som EVA gennemførte på udvalgte arbejds miljøuddannelser i 2020, samt supplerende oplysninger fra udbyderne.

Formålet med evalueringsrapporten er at:

- Beskrive udviklingen i antallet af uddannelser, kurser, undervisere og kursister
- Beskrive og analysere kursisternes vurderinger
- Identificere, hvilke emner udbyderne af arbejds miljøuddannelserne bør være særligt opmærksomme på.

Evalueringsrapporten henvender sig både til Arbejds miljørådet, der følger udviklingen i virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, og til udbydere af og undervisere på arbejds miljøuddannelserne, der blandt andet kan bruge rapporten til at sammenligne egne evalueringsresultater med de gennemsnitlige resultater.

EVA udtrykker opmærksomhedspunkter i relevante afsnit på baggrund af analysen. Disse er henvendt til udbyderne.

---

<sup>1</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1991>

Evalueringsrapporten er suppleret af en bilagsrapport med figurer, der viser kursisternes evalueringer af arbejds miljøuddannelser gennemført i 2020. Evalueringsrapporten er udarbejdet af akkrediteringskonsulent Mads Hareskov Jørgensen (projektleder), Danmarks Akkrediteringsinstitution, og juniorkonsulent Thea Hove Jensen, EVA. Bilagsrapporten er udarbejdet af juniorkonsulent Sophia Sandberg Vig Jensen, EVA.

De obligatoriske arbejds miljøuddannelser udbydes som både tilstedeværelsesuddannelser og net-baserede uddannelser. Arbejds miljøuddannelserne for medlemmer af AMO vil herefter blive omtalt som henholdsvis 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 22-timers-netuddannelsen, mens arbejds miljøuddannelserne for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet vil blive benævnt henholdsvis koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen. I store dele 2020 har Arbejdstilsynet, grundet COVID-19-situationen, desuden givet en generel dispensation til, at tilstedeværelsesuddannelsen kan gennemføres via digitale platforme med video-tilstedeværelse. Dette beskrives nærmere i afsnit 1.1.4. Det er væsentligt ikke at forveksle tilstedeværelsesuddannelse gennemført via digitale platforme med video-tilstedeværelse med den almindelige netuddannelse.

## 1.1 Metode og datagrundlag

Rapporten baserer sig på tre datakilder:

- Kursistevalueringer af arbejds miljøuddannelser gennemført i 2020
- Oplysninger fra udbydere af arbejds miljøuddannelserne
- Viden fra de fem kontrolbesøg, som EVA gennemførte i 2020.

Desuden inddrages tidligere års kursistevalueringer løbende som sammenligningsgrundlag. De tal, som inddrages fra tidligere år, kan findes i de pågældende års evaluerings- og bilagsrapporter.

Nedenfor beskrives de tre datakilder.

### 1.1.1 Kursistevalueringer

Kursisterne har evalueret uddannelsen via standardiserede evalueringsskemaer, umiddelbart efter at uddannelsen var gennemført. Udbydere af arbejds miljøuddannelserne har indtastet resultaterne fra evalueringsskemaerne i et optællingsskema, som de dernæst har sendt til EVA. Kursistevalueringerne udgør den primære datakilde. Processen er illustreret i figur 1.1 nedenfor:

**FIGUR 1.1**

#### Dataindsamling



Kilde: Dansk Evalueringsinstitut (EVA).

Tabel 1.1 viser svarprocenten for hver af uddannelsestyperne. I alt 11.084 kursister har udfyldt et evalueringsskema i 2020. Rapportens opgørelser og resultater baserer sig på de kursister, der har udfyldt et evalueringsskema, og det er disse, der henvises til, når vi i rapporten omtaler kursister.

**TABEL 1.1**

### Svarprocent fordelt på uddannelsestyper

	Antal, der har gennemført arbejdsmiljøkurserne	Antal, der har besvaret evalueringsskemaerne	Svarprocent
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	9.777	9.440	97 %
22-timers-netuddannelsen	722	648	90 %
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen	880	835	95 %
Koordinator-netuddannelsen	172	161	94 %
Total	11.551	11.084	96 %

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Det er samlet set en høj svarprocent, hvilket er en god indikator for, at rapportens resultater kan anses for repræsentative for populationen af kursister på arbejdsmiljøuddannelserne.

Tabel 1.1 viser, at der kun er mindre variationer i svarprocenterne, når man sammenligner på tværs af uddannelsestyperne. Det er en væsentlig forbedring i forhold til rapporten i 2019, hvor svarprocenten for 22-timers-netuddannelsen var utilfredsstillende lav (44 %).

EVA har analyseret resultaterne fra kursisternes evalueringer ved at se på tværs af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne. Resultaterne giver altså et overordnet billede af kvaliteten af arbejdsmiljøuddannelserne, mens der ikke er foretaget analyser på udbyderniveau. EVA er ikke i besiddelse af baggrundsdata på kursistniveau, og det er derfor ikke muligt at undersøge, om der er en sammenhæng mellem kursisternes baggrund og deres evaluering af uddannelserne. Analysen af kursisternes evalueringer er foretaget, ved at der er udarbejdet frekvenstabeller for alle evalueringsspørgsmål. Frekvenstabellerne er illustreret med figurer i bilagsrapporten, hvor de sammenlignes på tværs af uddannelsestyper i de tilfælde, hvor det er muligt.

Der kan være udbydere, hvis kursister evaluerer uddannelsen mere positivt eller mere negativt end gennemsnittet af kursister. Hvis de enkelte udbydere ønsker at se, hvordan deres uddannelse relativt set vurderes, kan de sammenligne det optællingsskema, som de har sendt til EVA, med tallene i bilagsrapporten.

#### 1.1.2 Oplysninger fra udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen

I forlængelse af kursisternes evalueringer af hvert kursus oplyser udbyderne følgende:

- Hvorvidt kurset var et brancherettet eller et generelt kursus
- Hvorvidt kurset var et virksomhedsrettet kursus eller et åbent kursus
- Antallet af kursister, der har gennemført kurset
- Antallet af kursister, der har afleveret et evalueringsskema i forbindelse med kurset.

Oplysningerne giver indblik i karakteren af de kurser, der afholdes, og i sammensætningen af de forskellige typer af kurser. Hertil gør oplysningerne om kursisterne det muligt for EVA at udregne svarprocenter. Udbyderen oplyser også antallet af aktive undervisere, der er tilknyttet uddannelsen. Det reelle antal aktive undervisere for den samlede udbyderstab kan være mindre end det antal, evalueringsskemaerne summer op til, idet den samme underviser kan være tilknyttet flere udbydere eller undervise på flere uddannelsesstyper. På den måde kan den samme underviser figurere flere gange i optællingen.

### 1.1.3 Historik for evalueringsskemaer

I 2020 er der sket mindre ændringer af formatet af evalueringsskemaerne. Ændringerne har dog ikke haft indflydelse på sammenligningerne med tidligere års evalueringresultater. I evalueringsskemaerne er der, som noget nyt, kommet årstal på, og for 22-timersuddannelsernes evalueringsskemaer er der indsat en hjælpetekst i starten af skemaet, hvor begreberne *AMO* og *arbejdsmiljøgruppen* beskrives.

Endvidere er der for 22-timersuddannelserne foretaget en rettelse angående spørgsmålet omhandlende information om retten til at få tilbudt supplerede arbejdsmiljøuddannelse af arbejdsgivere. Ændringen er som følger:

Tidligere spørgsmål:

”I hvilken grad har uddannelsen givet dig information om din ret til fremover at vælge supplerende kurser eller uddannelse?”

Rettet spørgsmål i evalueringsskemaerne 2020:

”I hvilken grad har uddannelsen givet dig information om din ret til at få tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse af din arbejdsgiver?”

I spørgeskemaerne for koordinatoruddannelserne er der ligeledes sket en mindre ændring af et enkelt spørgsmål. Ændringen er som følger:

Tidligere spørgsmål:

”Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke metoder du kan bruge i det forebyggende arbejde i udførelsesfasen (f.eks. sikkerhedsrunderinger og APV)?”

Rettet spørgsmål i evalueringsskemaerne 2020:

”Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke metoder du kan bruge i det forebyggende arbejde i udførelsesfasen (f.eks. sikkerhedsrunderinger)?”

Ændringerne trådte i kraft pr. 1. januar 2020, men er fejlagtigt beskrevet i evalueringsrapporten fra 2019, som om de har været gældende i 2019. Udbydere skal være opmærksomme på at benytte de opdaterede evalueringsskemaer, der fremgår af EVA's hjemmeside<sup>2</sup>, og som er mærkeret med teksten *Gældende pr. 1. januar 2020* i sidehovedet.

Evalueringsrapporten fra 2018 indeholder en beskrivelse af mere omfattende ændringer, der i 2015 blev implementeret i evalueringsskemaerne. Denne beskrivelse er ikke medtaget her, da der i

---

2 <https://www.eva.dk/arbejdsmiljouddannelser>.



denne rapport udelukkende foretages sammenligninger baseret på data indsamlet med de nye spørgeskemaer efter 2015.

#### 1.1.4 Opmærksomhedspunkter i forbindelse med datagrundlaget

Afholdelse af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser har, som så meget andet, været præget af COVID-19-pandemien i det meste af 2020. Mange planlagte kurser er blevet flyttet eller helt aflyste, hvilket også kan aflæses i en nedgang i antallet af kurser og kursister, jf. kapitel 3. Som følger af COVID-19-situation gav Arbejdstilsynet 24. marts 2020 en generel dispensation fra kravet om fysisk tilstedeværelse, således at udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser kan benytte digitale platforme med video-tilstedeværelse til afholdelse af tilstedeværelsesundervisning. Dispensationen er forlænget ad flere omgange og gælder ved udgivelse af denne rapport til 30. juni 2021. Omlægningen af tilstedeværelsesundervisning til digital video-tilstedeværelse må forventes at kunne have indflydelse på kursisternes evaluering af uddannelsen. Det er dog ikke muligt at se betydningen af omlægningen i evalueringsskemaerne. Det skyldes, at der ikke er stillet spørgsmål til dette i evalueringsskemaerne, samt at det ikke er muligt at adskille besvarelserne fra kursister, der har deltaget på almindelige tilstedeværelseskurser, og besvarelserne fra kursister, der har deltaget på kurser med online video-tilstedeværelse. Rapportens resultater på baggrund af evalueringsskemaerne skal derfor læses med forbehold for, at betydningen af omlægningen til online video-tilstedeværelse er ukendt. Der er dog foretaget ét kontrolbesøg på et kursus med online video-tilstedeværelse, og indsigterne fra dette er beskrevet i kapitel 6.

I forbindelse med databehandlingen af kursistevalueringer fra 2020 har EVA fundet en fejl i datagrundlaget for rapporten fra 2019. Dele af optællingsskemaet fra én udbyder af 22-tilstedeværelsesuddannelsen er fejlagtigt ikke medtaget i det oprindelige datagrundlag for 2019. Det betyder, at besvarelser fra 1.362 kursister (fordelt på 92 kurser) ikke har været medtaget i det oprindelige datagrundlag. Fejlen skyldes, at en udbyder har sendt sin optælling opdelt på flere optællingsskemaer, hvilket EVA ikke har været bekendt med. EVA har været i kontakt med pågældende udbyder, og det er aftalt, at alle optællingsskemaer fremadrettet indsendes samlet, således at fejlen ikke kan gentage sig. EVA har gentaget alle analyserne fra 2019 med de opdaterede tal for at undersøge fejllens betydning for resultaterne og for rapportens konklusioner. De nye analyser viser, at de nye tal ændrer ved billedet af udviklingen i kapitel 3. Hvor der i rapporten fra 2019 er beskrevet et fald i antallet af kursister, der gennemførte arbejdsmiljøuddannelsen fra 2018 til 2019, viser de nye tal, at der i virkeligheden er tale om en stigning i antallet af kursister i perioden. I dette års rapport kigger vi flere år tilbage og har opdateret tallene fra 2019, så udviklingen, der beskrives i denne rapport, er retvisende. I de øvrige kapitler viser de nye analyser, at fejlen ikke har haft betydning for resultaterne. De konklusioner og opmærksomhedspunkterne, som blev fremhævet i resten af evalueringsskemaerne fra 2019, ændres ikke som følge af de opdaterede tal.

For året 2020 er der 38 godkendte udbydere, som tilsammen udbyder 53 arbejdsmiljøuddannelser. På fire af de udbudte arbejdsmiljøuddannelser er der dog ikke afholdt kurser, og derfor fremgår der ingen evalueringsskemaer fra dem. Dette vil fremgå af en note under tabellerne, hvor det er relevant at påpege.

I denne årsrapport sammenlignes der løbende med tal fra tidligere års evalueringresultater. Her vil EVA referere til årsrapporten fra 2019. Sammenligninger med tal fra tidligere evalueringsskemaer fremgår af følgende kapitler:

- Kapitel 3 om udvikling i antallet af kursusudbud og kursister
- Kapitel 4.1 og 4.2 under afsnittet om evaluering af arbejdsmiljøuddannelsernes indhold

- Kapitel 5.1. og 5.2 under afsnittet om evaluering af arbejds miljøuddannelsernes udmøntning af de pædagogiske principper.

### 1.1.5 Strategi for analyse

I rapportens kapitel 3 fokuseres der på udvikling i antallet af uddannelser, udbydere, undervisere, kurser og kursister.

I rapportens kapitel 4 og 5 fokuseres der på kursisternes besvarelser af de vurderende spørgsmål, dvs. når kursisterne skal tilkendegive, hvordan de har oplevet undervisningen i forhold til indholdet og de pædagogiske principper. I analyserne er der fokus på:

- Det generelle billede
- De emner, hvor evalueringerne er mest positive
- De emner, hvor evalueringerne er mest negative
- De emner, hvor der er interessante forskelle mellem uddannelsestyperne
- De emner, hvor der er sket interessante ændringer over tid.

Gennemgående vil vi kommentere, hvis der er ændringer over tid, som statistisk er signifikante ved en proportionstest. Testen viser, om to andele er signifikant forskellige fra hinanden eller ej, fx om andelen af kursister, som i 2020 har svaret, at de i høj grad er forberedte inden for et emne, er signifikant forskellig i forhold til tidligere års besvarelser af samme spørgsmål. Hvis proportionstesten viser, at der er forskel på de to tal, vil den pågældende ændring blive omtalt som statistisk signifikant. Således sikres gyldigheden af påståede ændringer over tid.

Det er desuden værd at bemærke, at antallet af besvarelser varierer for de enkelte spørgsmål. Dette skyldes, at ikke alle kursister har valgt at besvare alle spørgsmål i evalueringsskemaet. Antallet af besvarelser for det enkelte spørgsmål er derfor angivet i tabellerne med  $N$ .

EVA kommer løbende med opfordringer til udbydere af uddannelserne på baggrund af kursisternes evalueringer. Disse er anført som opmærksomhedspunkter. Når svarkategorier, som giver udtryk for en negativt stemt holdning, udgør 10 procentpoint eller mere i svarfordelingen, vil det foranledige et opmærksomhedspunkt. Denne grænse er sat, da EVA vurderer, at der er tale om en påfaldende systematik, hvis hver 10. eller flere oplever ikke at have fået tilstrækkeligt udbytte af undervisningen om respektive videns- og handleemner. Desuden vil opmærksomhedspunkter fra rapporten fra 2019 blive gentaget, hvis der ikke er sket statistisk signifikante forbedringer.

Specifikt for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen kan resultater i de negativt stemte svarkategorier, der summerer til mindre end 10 procentpoint, dog også foranledige et opmærksomhedspunkt, såfremt der ikke er sket forbedringer på emnet i en længere periode. 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen har i mange år generelt opretholdt et højt niveau i kursistevalueringerne. Der er ganske få til ingen emner, hvor evalueringerne kommer over 10 %-grænsen i de negative svarkategorier. Til gengæld er der emner, hvor de negative svarkategorier summerer til lige under denne grænse (7-9 %). I mange tilfælde er det på tværs af årene de samme emner, hvor denne resultatprofil gør sig gældende. EVA gør således en undtagelse fra 10 %-grænsen for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen for at kunne sætte fokus på disse emner.

### 1.1.6 Afrundinger i tabeller

Tabellerne i kapitel 4 og 5 præsenterer kursisternes procentvise svarfordeling på de forskellige svarkategorier på spørgsmålene i evalueringsskemaerne. De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer ofte summeringer af svarfordelingerne på tværs af flere svarkategorier, eksempelvis ”Rigtig godt” sammenlagt med ”Godt”. Disse summeringer er lavet på baggrund af de faktiske svarfordelinger før afrundinger, hvilket gør, at de kan afvige lidt fra de summeringer, man selv som læser kan lave på baggrund af tabellerne (typisk plus/minus 1 procentpoint). Dette gøres for at præsentere læseren for de mest præcise opsummeringer af evalueringerne samtidig med at overskueligheden bevares. Forholdet er også angivet som note ved de relevante tabeller.

### 1.1.7 Viden fra kontrolbesøg

EVA gennemførte i 2020 fem kontrolbesøg på udvalgte uddannelser. I forbindelse med kontrolbesøgene observerede EVA undervisningen og interviewede kursister, undervisere og udbydere. Under besøgene var der blandt andet fokus på udmøntningen af de pædagogiske principper i undervisningen. EVA har i forbindelse med planlægningen af kontrolbesøgene lagt vægt på at besøge udbydere, der ikke tidligere er blevet besøgt, eller hvor det er lang tid siden, at udbyderen er blevet besøgt. Fire af kontrolbesøgene er gennemført hos udbydere af 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, hvoraf én blev afholdt via digital platform som video-tilstedeværelse jf. den generelle dispensation fra Arbejdstilsynet omtalt i afsnit 1.1.4. Ét kontrolbesøg er gennemført hos en udbyder af koordinatoruddannelsen afholdt som tilstedeværelseskursus.

Erfaringer og opmærksomhedspunkter fra kontrolbesøgene vil blive gennemgået separat i kapitel 6.

## 1.2 Rapportens opbygning

Kapitel 2 indeholder en sammenfatning af rapportens resultater. I dette kapitel er der også opsummerende betragtninger om, hvad udbydere og undervisere bør være opmærksomme på i forbindelse med deres udvikling af arbejds miljøuddannelserne.

Kapitel 3 viser udviklingen i antallet af uddannelser, udbydere, undervisere, kurser og kursister.

Kapitel 4 indeholder beskrivelser af kursisternes evalueringer af uddannelsernes indhold opdelt efter distinktionen mellem vidensniveau og handleniveau. Vidensniveauet refererer til, i hvilken grad kursisterne vurderer, at de har fået tilstrækkelig viden om arbejds miljøområdet. Handleniveauet vedrører, hvor god viden kursisterne vurderer, de har fået om, hvordan de håndterer konkrete opgaver i AMO efter endt uddannelse. Som følge af uddannelsernes forskellighed sammenlignes der kun inden for de to overordnede uddannelsestyper, henholdsvis arbejds miljøuddannelser for medlemmer af AMO og arbejds miljøuddannelser for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Først behandles vurderingerne af 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 22-timers-netuddannelsen og dernæst vurderingerne af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen.

Kapitel 5 præsenterer kursisternes vurderinger af, hvordan underviserne på de obligatoriske arbejds miljøuddannelser forvalter de pædagogiske principper, der er fastlagt i bekendtgørelsen. Ligesom i kapitel 4 behandles først 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 22-timers-netuddannelsen. Herefter behandles koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddan-

nelsen. De pædagogiske principper udmøntes forskelligt på henholdsvis tilstedeværelses- og net-uddannelserne, hvorfor alle fire uddannelsestyper behandles særskilt i dette kapitel uden tværgående sammenligninger.

Kapitel 6 sammenfatter de centrale erfaringer og betragtninger, som EVA har gjort i forbindelse med de fem kontrolbesøg, der er blevet gennemført i løbet af 2020. Under kontrolbesøgene har EVA især haft fokus på udmøntningen af de pædagogiske principper i henhold til bekendtgørelsen. De fremlagte perspektiver går overordnet på tværs af tilstedeværelsesuddannelserne, da det er disse, der har været genstand for kontrolbesøg i 2020. Betragtningerne er således både relevante for uddannelsen for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og koordinatoruddannelsen.

Som i evalueringsrapporten for 2019 formidles resultaterne fra kursisternes evalueringer gennem tabeller. Formidling af resultaterne for samtlige spørgsmål i evalueringsskemaerne via figurer kan findes i bilagsrapporten.

## 2 Sammenfatning

Dette kapitel præsenterer evalueringsrapportens vigtigste resultater. Undervejs i kapitlet peges på forhold, som udbyderne af arbejds miljøuddannelserne bør være særligt opmærksomme på. Disse er fremhævet afslutningsvist i hvert afsnit.

Evalueringen viser, at størstedelen af kursisterne vurderer arbejds miljøuddannelserne positivt. Det gælder både indholdet af uddannelserne og varetagelsen af de pædagogiske principper. Det tyder på, at kursisterne via uddannelserne har fået den fornødne viden og handlekompetence, og at de på den baggrund vil kunne bidrage til at effektivisere arbejdet i arbejds miljøorganisationen (AMO) og styrke det forebyggende arbejde. Der er dog variationer i graden af tilfredshed mellem uddannelses typerne og mellem de enkelte emner inden for arbejds miljøarbejdet.

### 2.1 Kursusudbud, kursister, undervisere og udbydere

I 2020 har 11.551 kursister gennemført en arbejds miljøuddannelse. Ud af disse har 11.084 kursister udfyldt et evalueringsskema på den arbejds miljøuddannelse, de deltog i. Dette betyder, at 96 % af kursisterne indgår i datagrundlaget for arbejds miljørapporten fra 2020.

Året 2020 har været et anderledes år for udbyderne af en arbejds miljøuddannelse, da COVID-19 har betydet aflyste kurser, afstandskrav i klasselokalerne og forsamlingsforbud. Dette afspejles i flere af resultaterne. Først og fremmest er antallet af kursister faldet fra 2019 til 2020 med 5.317 kursister (16.868 kursister i 2019 til 11.551 kursister i 2020). For det andet var der i 2020 gennemsnitlig 12 kursister pr. kursus, mens der i 2019 var gennemsnitlig 14 kursister pr. kursus. For det tredje blev der i 2020 afholdt 979 kurser på tværs af de fire uddannelses typer, hvilket er 228 færre kurser end i 2019.

Der er i perioden fra 2019 til 2020 sket et fald i antallet af undervisere på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen. Underviserantallet er nogenlunde stabilt for koordinator-tilstedeværende uddannelse og de to netbaserede uddannelses typer. Det kan ikke fastlægges, hvad det præcise antal af aktive undervisere er, da en underviser kan undervise hos flere udbydere, undervisere kan være stoppet, eller der kan være kommet flere til i løbet af året.

Ved udgangen af 2020 var der i alt 38 godkendte udbydere, som tilsammen udbyder 53 arbejds miljøuddannelser fordelt over alle fire uddannelses typer. Der er således flere udbydere, der udbyder mere end én type arbejds miljøuddannelse. Der er ikke sket markante ændringer i, hvor mange kurser de enkelte udbydere afholder. Omtrent en tredjedel (35 %) af udbyderne afholdt 1-4 kurser i

2020,<sup>3</sup> og en tredjedel (31 %) afholdt 9-19 kurser på tværs af de udbudte uddannelses typer. Fire arbejds miljøuddannelser (ud af de 53 godkendte) har ikke afholdt kurser i 2020.

## **22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen er fortsat den mest udbudte**

22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen er fortsat den uddannelses type, som udbydes af flest udbydere (66 %). Det er også den, der har flest undervisere tilknyttet.

## **Der afholdes flest åbne kurser og generelle kurser**

Der blev igen i 2020 gennemført en større andel af åbne kurser i forhold til virksomhedsrettede kurser. Sammenlignet med 2019 er der sket en mindre stigning i andelen af åbne kurser (fra 60 % til 63 %).

Der blev afholdt flere generelle kurser end brancherettede kurser. Omtrent tre fjerdedele (76 %) af de gennemførte kurser var generelle kurser, mens cirka en fjerdedel (24 %) var brancherettede kurser.

## **For tre af arbejds miljøuddannelserne er det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus faldet i 2020 sammenlignet med 2019**

Det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus er i perioden 2019 til 2020 faldet for begge 22-timersuddannelser og koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen. I 2020 varierer gennemsnittet mellem 8 kursister pr. kursus (22-timers-netuddannelsen) til 16 kursister pr. kursus (koordinator-netuddannelsen). Variationen i gennemsnittet er større i 2020 sammenlignet med 2019. Det er især på 22-timers-netuddannelsen, at der er sket ændringer. Her er det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus faldet med 6 kursister pr. kursus sammenlignet med 2019 (fra 14 til 8 kursister pr. kursus). På 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er der i samme periode sket et mindre fald i antallet af kursister pr. kursus med hhv. 2 og 3 kursister. På koordinator-netuddannelsen er der ikke sket nogen ændringer fra 2019 til 2020, hvor det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus ligger på 16.

## **På begge 22-timersuddannelserne består kurserne mest af arbejds miljørepræsentanter**

På både 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og på 22-timers-netuddannelsens var flest kursister arbejds miljørepræsentanter. 22-timers-netuddannelsen i 2019 blev især valgt af arbejds miljølederne. Der er dog i perioden 2019 til 2020 sket et fald på 13 procentpoint i andelen af kursister på 22-timers-netuddannelsen, som er arbejds miljøledere (fra 53 % i 2019 til 40 % i 2020).

---

<sup>3</sup> Ifølge bekendtgørelsen skal undervisere på arbejds miljøuddannelserne undervise i mindst fire kurser pr. år. En udbyder kan dog godt udbyde mindre end fire kurser, såfremt underviseren er tilknyttet andre udbydere og derfor lever op til kravet om at undervise på minimum fire kurser årligt.

## På koordinator-netuddannelsen ved halvdelen af kursisterne ikke, hvordan de kommer til at bruge uddannelsen

På koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen angav størstedelen af kursisterne, at de skal være koordinatorer. Med hensyn til koordinator-netuddannelsen er det i 2020 fortsat størstedelen, som endnu ikke ved, hvordan de kommer til at bruge uddannelsen. Halvdelen af kursisterne angiver dette, men sammenlignet med 2019 er der sket et fald (fra 59 % i 2019 til 50 % i 2020). Fordeling skyldes formentligt, at størstedelen af kursisterne på koordinator-netuddannelsen er studerende, som tager uddannelsen som en del af deres primære uddannelse. I perioden 2019 til 2020 er der samtidig sket en stigning i andelen af kursister, der skal være koordinatorer (fra 37 % til 46 %).

## 2.2 Uddannelserne for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen

I de følgende afsnit sammenfattes evalueringen af uddannelserne for medlemmerne af AMO, dvs. 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 22-timers-netuddannelsen.

### 2.2.1 Uddannelsernes indhold

Uddannelsernes indhold har både en videns- og en handledimension. Vidensdimensionen omhandler den faktuelle baggrundsviden, som kursisterne skal opnå om arbejdsmiljøområdet for at kunne varetage deres opgaver i AMO. Handledimensionen omhandler den del af uddannelsen, som ruste kursisterne til, hvordan de kan håndtere konkrete opgaver i AMO efter endt uddannelse. Kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 22-timers-netuddannelsen vurderer uddannelserne meget positivt, både når det gælder vidensniveauet, og når det gælder handleniveauet. Mellem 93 % og 99 % af kursisterne vurderer at være rigtig godt eller godt forberedte, og næsten ingen oplever at være dårligt forberedte inden for de emner, der spørges til.

For de emner, hvor kursisterne skal opnå faktisk viden (vidensniveauet), oplever både tilstedeværelseskursister og netuddannelsens kursister at være bedst forberedte på, hvilke opgaver AMO har. Omvendt oplever kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen at være mindst forberedte på, hvilken rolle arbejdsmiljøgruppen har i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og dette er anført som et opmærksomhedspunkt.

For de emner, hvor kursisterne skal rustes til at håndtere konkrete opgaver i AMO (handleniveauet), oplever både tilstedeværelseskursister og netuddannelsens kursister at være bedst forberedte på, hvilken rolle man som arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø. Omvendt oplever kursister på tilstedeværelsesuddannelsen at være mindst forberedte på, hvordan arbejdsmiljøgruppen arbejder med arbejdspladsvurdering (APV), og hvordan man kan få samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen til at fungere. På netuddannelsen oplever kursisterne at være mindst forberedte på, hvilke opgaver arbejdsmiljøgruppen har i forbindelse med ulykker eller erhvervs sygdomme. Der er generelt set ikke store forskelle mellem de to 22-timersuddannelser i forhold til handleniveauet.

Næsten alle kursister (97%) på begge uddannelser oplever, at de i høj eller nogen grad føler sig klædt på til arbejdet i AMO. En større andel af kursisterne på tilstedeværelsesuddannelsen angiver dog i høj grad at være klædt på til arbejdet i AMO. Størstedelen af kursisterne (96 %) på 22-timers-netuddannelsen vil desuden anbefale deres uddannelse ubetinget eller med nogle forbehold.

Vedrørende indholdet på 22-timers-uddannelsen kommer Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) med følgende opmærksomhedspunkt:

## Opmærksomhedspunkt

### 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen

EVA opfordrer udbydere 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvilken rolle arbejdsmiljøgruppen har i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt i rapporterne fra 2014-18.

## 2.2.2 Pædagogiske principper

Ifølge bekendtgørelsen om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser skal uddannelserne tilrettelægges med udgangspunkt i fastlagte pædagogiske principper. Det indebærer blandt andet, at undervisningen skal tage udgangspunkt i kursisters arbejdspladser og tilrettelægges, så kursisterne inddrages aktivt og kan udveksle erfaringer.

### 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen

22-timers-tilstedeværelsesuddannelsens kursister er generelt tilfredse med undervisernes udmøntning af de pædagogiske principper. Kursisterne er især positive med hensyn til underviserens evne til at inddrage praktiske eksempler fra kursisters arbejdspladser. Næsten alle kursister (97 %) vurderer, at underviseren har været rigtig god eller god til dette.

Størstedelen af kursisterne (92 %) vurderer, at undervisningens sværhedsgrad har været tilpas.

Som en del af kurset skal kursisterne udarbejde en praktisk hjemmeopgave. 84 % af kursisterne vurderer, at den praktiske opgave gav dem erfaringer, som de kan bruge i deres arbejde som arbejdsmiljørepræsentanter eller arbejdsledere. Der er dog 0,56 % af kursisterne, svarende til 51 personer, der angiver, at de ikke har udført den praktiske opgave og heller ikke forventer at udføre den på noget tidspunkt.<sup>4</sup> EVA indskærper derfor med denne rapport over for udbydere, at den praktiske opgave er obligatorisk for at gennemføre et kursus og dermed også for, at kursisterne kan få udleveret et kursusbevis.

### 22-timers-netuddannelsen

Netuddannelsens forløb indledes med introducerende tilstedeværelsesundervisning efterfulgt af onlinebaseret fjernundervisning. Onlinedelen gennemføres i overensstemmelse med en aktivitetsplan, der er udarbejdet i samarbejde mellem underviseren og den enkelte kursist. Aktivitetsplanerne indeholder blandt andet en række opgaver, som kursisterne skal løse.

4 Ordlyden i evalueringsskemaet var følgende: ”Jeg har ikke udført den praktiske opgave og kommer heller ikke til det.”



I 2020 er der anført fire opmærksomhedspunkter til udbydere af 22-timers netuddannelsen. Alle opmærksomhedspunkterne er gentagelser fra 2019.

Tilstedeværelsesundervisningen vurderes fortsat meget positivt af kursisterne. Det gælder både i forhold til, hvorvidt undervisningen gav kursisterne overblik over indholdet i uddannelsen og overblik over arbejdsmiljøområdet. Desuden vurderer størstedelen af kursisterne (95 %), at tilstedeværelsesundervisningen gjorde dem klar til at gå i gang med netperioden. Samtidig er størstedelen af kursisterne (93%) tilfredse med den vejledning, de fik fra underviser i løbet af netperioden.

Ligeledes vurderer størstedelen af kursisterne aktivitetsplanen og opgaverne i den positivt. Størstedelen af kursisterne (86 %) vurderer, at aktivitetsplanen fungerede rigtig godt eller godt som ramme for netperioden. Der er dog en væsentlig andel af kursisterne (14 %), som vurderer, at aktivitetsplanen fungerede mindre godt eller dårligt som ramme for netperioden. Emnet er derfor anført som opmærksomhedspunkt.

93 % af kursisterne synes, at opgaverne i aktivitetsplanen var meget eller forholdsvis relevante, mens 7 % af kursisterne synes, de var mindre relevante eller ikke relevante. Ligeledes er der 85 % af kursisterne, som mener, at det var klart for dem, hvornår opgaverne var løst tilfredsstillende, men samtidig 15 %, som i mindre grad eller slet ikke synes det. For begge emner anføres der ligesom sidste år et opmærksomhedspunkt, da der for det førstnævnte emne ikke er sket en tilstrækkelig forbedring sammenlignet med 2019, og da der for det andet emne stadig er en betydelig andel af kursisterne, der angiver de negative svarkategorier.

Størstedelen af kursisterne (94 %) angiver, at de er meget tilfredse eller tilfredse med undervisningsmaterialet, som anvendes på kurset. Siden 2019 er der dog sket et fald i andelen, der er meget tilfredse med dette (fra 44 % til 38 %).

IT-systemerne får blandede vurderinger fra kursisterne. I 2020 er de fleste kursister tilfredse med driftsstabiliteten og brugervenligheden (95 % og 93 %), mens en betydelig andel (14 %) af kursisterne er utilfredse med mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet. Derfor er dette anført som opmærksomhedspunkt.

Vedrørende de pædagogiske principper på 22-timers-uddannelsen kommer EVA med følgende indskærpelse og opmærksomhedspunkter:

## Indskærpelse

---

### **22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen**

EVA indskærper ligesom sidste år over for udbydere af 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, at det er et obligatorisk krav, at kursisterne har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

## Opmærksomhedspunkter

---

### 22-timers-netuddannelsen

EVA opfordrer ligesom sidste år til, at udbydere af 22-timers-netuddannelsen udvikler deres praksis med hensyn til at skabe aktivitetsplaner, der fungerer som en god ramme for netperioden for *alle* kursister.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af 22-timers-netuddannelsen til at sikre, at opgaverne i aktivitetsplanen er relevante for alle kursister.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af 22-timers-netuddannelsen til at gøre det klart for kursisterne, hvad der skal til, før opgaverne i aktivitetsplanen er løst tilfredsstillende.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af 22-timers-netuddannelsen til at sikre, at de anvendte IT-systemer giver mulighed for dialog med andre deltagere via IT-systemet.

## 2.3 Uddannelserne for koordinatore

I dette afsnit sammenfattes evalueringen af uddannelserne for koordinatore, dvs. koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen.

### 2.3.1 Uddannelsernes indhold

Koordinator-uddannelsernes indhold har ligesom 22-timers-uddannelserne både en videns- og en handledimension. Vidensdimensionen omhandler også her den faktuelle viden, som kursisterne skal opnå om arbejdsmiljøområdet for at kunne varetage deres opgaver. Handledimensionen omhandler den del af uddannelsen, som ruste kursisterne til, hvordan de skal håndtere konkrete opgaver efter endt uddannelse.

Kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen vurderer generelt uddannelserne positivt, både når det gælder vidensniveauet og handleniveauet. Der er dog større spredning i kursisternes besvarelser, end det er tilfældet for uddannelserne for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Størstedelen af kursisterne oplever at være godt forberedte, men for mange emner er der samtidig en væsentlig andel, som oplever at være mindre godt eller dårligt forberedt.

I forhold til 2019 er der ikke sket store ændringer i kursisternes vurderinger af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen. Omvendt er der dog sket meget markante fremskridt for koordinator-netuddannelsen, hvor kursisterne vurderer uddannelsen væsentligt bedre i 2020 sammenlignet med 2019. Koordinator-netuddannelsen er klart den mindste af de fire uddannelsesstyper med i alt 172 kursister i 2020, og derfor er resultaterne også mere påvirkelige overfor relativt større udsving i svarfordelingerne fra år til år som følge af forholdsvis få kursisters vurderinger. Ikke desto mindre vidner resultaterne om meget markante forbedringer i kursisternes oplevelse af koordinator-netuddannelsen. Der er dog fortsat områder, som kræver særlig opmærksomhed fra udbydere.

På vidensniveauet oplever kursisterne på begge uddannelsestyper især at være forberedte på, hvilke opgaver koordinatoren skal løse i forbindelse med byggefasen, hvilket også var tilfældet i 2019. 99 % af kursisterne på begge uddannelser oplever at være rigtigt godt eller godt forberedte på dette. Endvidere er kursisterne på begge uddannelsestyper i mindst grad forberedte på, hvordan man kan lave og bruge journalen i henholdsvis projekterings- og udførelsesfasen (10-15 % oplever at være mindre godt eller dårligt forberedt). Udformningen og brugen af journalen i både projekterings- og udførelsesfasen er anført som opmærksomhedspunkt for begge uddannelser.

Der knytter sig desuden en række andre opmærksomhedspunkter til vidensniveauet for begge uddannelsestyper. Disse fremhæves nederst i dette afsnit. For tilstedeværelsesuddannelsen er der i alt på vidensniveauet anført tre opmærksomhedspunkter, hvilket er ét punkt mindre end anført i 2019. For netuddannelsen er antallet af opmærksomhedspunkter i alt fire på vidensniveauet, hvilket er en halvering i forhold til 2019.

På handleniveauet oplever kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen at være bedst forberedte med hensyn til to emner:

1. Hvordan planen for sikkerhed og sundhed bruges i udførelsesfasen (96 % rigtigt godt eller godt forberedt)
2. Hvordan holdningen til arbejdsmiljø kan påvirkes i udførelsesfasen (98 % rigtigt godt eller godt forberedt).

Kursisterne på koordinator-netuddannelsen oplever at være bedst forberedte på, hvad man som koordinator skal gøre, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader (97 % rigtigt godt eller godt forberedt).

Kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er mindst forberedte på, hvordan de kan lede og gennemføre opstartsmøder og sikkerhedsmøder (11 % mindre godt eller dårligt forberedt). På koordinator-netuddannelsen er kursisterne mindst forberedte på, hvordan man som koordinator kan påvirke holdningerne til arbejdsmiljø allerede i projekteringsfasen (8 % mindre godt eller dårligt forberedt).

For koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er der på handleniveauet anført to opmærksomhedspunkter, hvilket er ét mindre end i 2019. For koordinator-netuddannelsen er der i 2020 ikke anført nogen opmærksomhedspunkter, som knytter sig til handleniveauet. Dette står i skarp kontrast til syv opmærksomhedspunkter i 2019 og vidner således om en markant forbedring af kursisters oplevelse af koordinator-netuddannelsen i forhold til handleniveauet.

Kursisterne oplever generelt at være klædt på til at varetage arbejdsmiljøkoordinering på tværs af de to uddannelsestyper. Kursisterne på både tilstedeværelses- og netuddannelsen oplever dog at være bedre forberedte på at varetage arbejdsmiljøkoordineringen i udførelsesfasen end i projekteringsfasen.

92 % af kursisterne på netuddannelsen vil ubetinget eller med nogle forbehold anbefale uddannelsen til andre inden for deres branche.

Opmærksomhedspunkterne vedrørende koordinator-uddannelsernes indhold er følgende:

## Opmærksomhedspunkter

---

### Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

#### Vidensniveauet

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan lave og bruge journalen i projekteringsfasen. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen i rapportererne fra 2015-19.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan bruge journalen i udførelsesfasen. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen i rapportererne fra 2018-19

EVA opfordrer udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på kontakten til og samarbejdet med bygherren som opgavestiller.

#### Handleniveauet

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte med hensyn til, hvordan man kan lede og gennemføre opstartsmøder. Dette var ligeledes et opmærksomhedspunkt i 2015-2019.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte med hensyn til, hvordan man kan lede og gennemføre sikkerhedsmøder. Dette var ligeledes et opmærksomhedspunkt i 2017-2019.

### Koordinator-netuddannelsen

#### Vidensniveauet

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan lave og bruge journalen i projekteringsfasen. Dette var også et opmærksomhedspunkt i rapportererne fra 2016 og 2018-19.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan bruge journalen i udførelsesfasen. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-netuddannelsen i rapportererne fra 2018-19.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på kontakten til og samarbejdet med bygherren som opgavestiller. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-netuddannelsen i rapportererne fra 2016-19.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte med hensyn til rollefordelingen i projekteringsfasen, herunder lovgivningen herom. Dette var også et opmærksomhedspunkt i 2016-19.

## 2.3.2 Pædagogiske principper

Koordinatoruddannelserne skal ligesom 22-timers-uddannelserne leve op til en række krav til, hvilke pædagogiske principper undervisningen tilrettelægges ud fra. Disse krav er fastsat i bekendtgørelsen. Det indebærer blandt andet, at undervisningen skal tage udgangspunkt i kursisternes arbejdspladser og tilrettelægges, så kursisterne inddrages aktivt og kan udveksle erfaringer.

### Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

Kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er generelt positive i deres vurdering af underviserens udmøntning af de pædagogiske principper. Kursisterne er især positive med hensyn til underviserens evne til at skifte mellem oplæg og opgaver.

Størstedelen af kursisterne (94 %) vurderer, at sværhedsgraden var tilpas.

Som en del af kurset skal kursisterne udarbejde en praktisk hjemmeopgave. 89 % af kursisterne vurderer, at den praktiske opgave gav dem erfaringer, som de kan bruge i deres videre arbejde. Det er samme fordeling som i 2019. Dog er der 0,61 %, svarende til 5 kursister, der svarer, at de ikke har udført den praktiske opgave og heller ikke forventer at udføre den på noget tidspunkt.<sup>5</sup> Da den praktiske opgave er obligatorisk for, at kursusdeltagerne kan modtage kursusbevis, indskærper EVA derfor over for udbyderne af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, at de skal sikre, at kursisterne på uddannelsen har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

### Koordinator-netuddannelsen

Netuddannelsens forløb indledes med introducerende tilstedeværelsesundervisning efterfulgt af onlinebaseret fjernundervisning. Onlinedelen gennemføres i overensstemmelse med en aktivitetsplan, der er udarbejdet i samarbejde mellem underviseren og den enkelte kursist. Aktivitetsplanerne indeholder blandt andet en række opgaver, som kursisterne skal løse.

Tilstedeværelsesundervisningen får overordnet positive evalueringer af kursisterne. Næsten alle kursisterne oplever i høj grad eller nogen grad, at tilstedeværelsesundervisningen har givet dem et overblik over henholdsvis uddannelsens indhold (97 %) og arbejdsmiljøområdet (98 %). Næsten alle kursisterne (99 %) følte sig klar til at gå i gang med netperioden efter tilstedeværelsesundervisningen, hvilket er en forbedring i forhold til 2019 og de tidligere år.

Næsten alle kursister (97 %) er tilfredse med underviserens vejledning i netperioden.

Siden 2018 er der sket en positiv fremgang i forhold til aktivitetsplanen og opgaverne heri. Trods fremgangen er der fortsat i 2020 anført et opmærksomhedspunkt til udbyderne i forhold til aktivitetsplanen som ramme for netperioden. Kursisterne vurderer overordnet, at aktivitetsplanen som ramme for netperioden fungerer meget godt eller godt, dog er der en væsentlig andel på 10 %, som vurderede, at aktivitetsplanen fungerede mindre godt. Kursisternes vurdering af, om det var klart for dem, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende, er markant forbedret. I 2019 vurderede 16 %, at det i mindre grad eller slet ikke var klart. Den andel er faldet til 6 % i 2020, og emnet er dermed ikke længere et opmærksomhedspunkt.

Størstedelen af kursisterne (95 %) synes, at opgaverne i aktivitetsplanen var meget eller forholdsvis relevante. Dette er samme niveau som i 2019.

---

5 Ordlyden i evalueringsskemaet var følgende: ”Jeg har ikke udført den praktiske opgave og kommer heller ikke til det.”

Næsten alle kursister er tilfredse (97 %) med undervisningsmaterialet på koordinator-netuddannelsen.

Kursisterne har generelt set haft positive oplevelser med IT-systemet. 94-98 % af kursisterne angiver at være tilfreds eller meget tilfreds med IT-systemet i forhold til driftsstabilitet, brugervenlighed og mulighed for at gå i dialog med andre kursisdeltagere. Dette er en statistisk signifikant forbedring i forhold til 2019, hvor mellem 12 % og 16 % af kursisterne var utilfredse eller meget utilfredse med de tre aspekter af IT-systemet.

Indskærpelse og opmærksomhedspunkter vedrørende koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelserne er følgende:

## Indskærpelse

---

### **Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen**

EVA indskærper over for udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, at det er et obligatorisk krav, at kursisterne har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

## Opmærksomhedspunkt

---

### **Koordinator-netuddannelsen**

EVA opfordrer ligesom sidste år til, at udbydere af koordinator-netuddannelsen udvikler deres praksis med hensyn til at skabe aktivitetsplaner, der fungerer som en god ramme for netperioden for alle kursister. Dette er særligt vigtigt, da det har været et opmærksomhedspunkt hvert år siden 2014.

## 2.4 Indtryk fra kontrolbesøg

I 2020 gennemførte EVA fem kontrolbesøg på udvalgte uddannelser. På baggrund af undervisningsiagttagelse og interviews med undervisere, kursister og udbydere sammenfattes nogle generelle betragtninger, der går på tværs af uddannelser og uddannelses typer. I 2020 var EVA på besøg hos fire udbydere af 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, hvor ét af kurserne foregik via en digital platform med video-tilstedeværelse. Det sidste besøg var hos en udbyder af koordinator-uddannelsen afholdt som tilstedeværelse. EVA har kun besøgt uddannelser, som havde tilstedeværelsesundervisning.

## Underviserne er reflekterende og opmærksomme på at aktivere alle kursister

EVA oplevede på kontrolbesøgene, at underviserne er reflekterede og opmærksomme på, hvordan de kan aktivere alle kursister i undervisningen. Underviserne vælger at spørge den enkelte kursist direkte, hvis det opleves, at kursisten er stille. Nogle undervisere peger på, at gruppearbejde og summe-øvelse er med til at aktivere alle kursister og hermed også de mere stille kursister.

EVA fik fortalt på onlinebesøget, at undervisere har sværere ved at holde øje med den enkelte kursists aktivitetsniveau, og at plenumdiskussionerne i højere grad skal hjælpes på vej. Derfor benyttes navnelister til at tjekke de enkelte deltagers aktivitetsniveau, og der holdes længere pauser i plenumdiskussionerne ved spørgsmål, da det får flere kursister til at byde ind.

Det er EVA's overordnede oplevelse fra besøgene, at underviserne oplever et højt aktivitetsniveau fra kursisterne, og at kursisterne er gode til selv at bringe erfaringer på banen. Desuden får underviserne skabt et trygt rum, hvor kursisterne har lyst til at stille spørgsmål.

## Undervisningen er varieret med en god balance mellem tavleundervisning og praktiske øvelser

EVA oplevede under kontrolbesøgene i 2020, at kursisterne oplever en god balance mellem tavleundervisning og praktiske øvelser. Især på kurset afholdt med online video-tilstedeværelse er underviser fokuseret på at lave individuelle refleksionsøvelser, hvor kursisten kan komme lidt væk fra skærmen.

Interviewene med kursisterne gav EVA et indtryk af, at det er forskelligt, hvordan kursisterne oplever forholdet mellem teori og praktisk. Der er både kursister, som efterspørger mere teori, og kursister som efterspørger flere praksisnære opgaver.

## Diskussioner i plenum og gruppearbejde skaber mulighed for erfaringsudveksling og vidensdeling mellem kursisterne

Under kontrolbesøgene erfarede EVA, at der på kurserne er god mulighed for erfaringsudveksling mellem kursisterne. Der er både god mulighed for dette i plenumdiskussionerne og i gruppearbejdet. Der er dog forskellige holdninger til, hvor meget kursisterne synes, de kan bruge hinandens erfaringer.

## Underviserne håndterer den praktiske opgave forskelligt alt efter antallet af kursister

Ligesom de to foregående år erfarede EVA, at håndteringen og faciliteringen af den praktiske opgave gøres forskelligt.

EVA oplevede, at det flere steder afhænger af antallet af kursister i forhold til, om der er tid til at høre alle praktiske opgaver fremlagt i plenum. I 2020 oplevede EVA, at flere af underviserne vælger at inddele kursisterne i mindre grupper, hvor kursisterne præsenterer deres praktiske opgave for andre kursister på sidste-dagen. Underviserne cirkulerer under præsentationerne mellem grupperne og når derved ikke nødvendigvis at høre alle kursisters præsentationer. Hermed er det muligvis ikke alle kursister, der ved denne facilitering får kvalificeret feedback af underviseren på deres praktiske opgave.

EVA oplevede også på kontrolbesøgene, at det ikke er alle undervisere, der kan garantere, at kursisterne har lavet den praktiske opgave. Det er et krav, at kursisterne laver en praktisk opgave som led i deres arbejds miljøuddannelse for at kunne modtage et kursusbevis. EVA opfordrer igen i år udbydere til at overveje faciliteringen og håndteringen af den praktiske opgave, således at alle kursister får en egnet feedback på opgaven, og det sikres, at alle har lavet den praktiske opgave før der udstedes et kursusbevis til vedkommende.

## Opmærksomhedspunkter

---

### **Alle uddannelsestyper**

EVA opfordrer udbydere til at overveje faciliteringen af den praktiske opgave, således at den enkelte kursisdeltager sikres en egnet introduktion til og tilbagemelding på den praktiske opgave, jf. § 15 nr. 3, litra e i BEK nr. 1991.<sup>6</sup>

EVA opfordrer udbydere til at håndtere den praktiske opgave således, at det kan sikres, at alle kursisdeltagere har gennemført den praktiske opgave, før der udstedes et kursusbevis.

---

<sup>6</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1991>.



## 3 Udvikling i antallet af kursusudbud og kursister

I dette kapitel beskrives udviklingen i antallet af uddannelser, udbydere, undervisere, kursister og kurser. Kapitlet er baseret på oplysninger fra udbyderne af arbejds miljøuddannelserne samt EVA's opgørelser og tidligere evalueringer af arbejds miljøuddannelserne. I 2020 er udbyderne for ottende gang blevet bedt om at angive, hvor mange kursister der har gennemført en arbejds miljøuddannelse. I forlængelse af rapporten for 2020 fremlægges opgørelser over antallet af kursister, svarprocent i forbindelse med evalueringen samt sammenligning af disse tal med tallene fra de foregående år. Med henblik på at skabe overblik over den seneste udvikling vil tabellerne indeholde data fra årene 2017 til 2020

Vi har, hvor det er muligt, anvendt antallet af kursister, som har gennemført uddannelsen, til at belyse, hvorledes kursusudbuddet og sammensætningen af kursister har udviklet sig. Tabel 3.1-3.9 er baseret på antallet af kursister, der har gennemført uddannelserne, uanset om de har afleveret en evaluering eller ej. Dog er der også emner, hvor vi er nødt til at tage afsæt i kursisternes besvarelser. Dette gør sig gældende for tabel 3.10-3.11.

### 3.1 Uddannelser og udbydere

Af tabel 3.1 fremgår det, at der pr. 31. december 2020 udbydes i alt 53 forskellige arbejds miljøuddannelser. Fire af disse har dog ikke blevet afholdt kurser i 2020. Størstedelen af de udbudte arbejds miljøuddannelser er 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, der udgør 66 % af de udbudte arbejds miljøuddannelser i 2020. Uddannelserne udbydes af 38 forskellige udbydere. Der er således flere udbydere, som udbyder mere end én type arbejds miljøuddannelse.

**TABEL 3.1**

#### Kursusudbud fordelt på uddannelsestyper

	Antal udbudte uddannelser	Procent
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	35	66 %
22-timers-netuddannelsen	7	13 %
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen	9	17 %
Koordinator-netuddannelsen	2	4 %
Total	53	100 %

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: På fire af de udbudte uddannelser blev der ikke afholdt kurser i 2020.

Tabel 3.2 viser, hvordan udbydere fordeler sig i forhold til, hvor mange kurser de har afholdt i 2020. Det fremgår af tabellen, at der var flest udbydere, som afholdt enten 1-4 kurser (35 %) eller 9-19 kurser (31 %), og færrest udbydere som afholdt mere end 100 kurser (4 %). Sammenligner man procentandelen med de forrige to år, er procentandelen steget med hhv. 10 og 11 procentpoint i 2020 ift. andelen af udbydere, der har afholdt 1-4 kurser. Samtidig er andelen af udbydere med 20-99 kurser og udbydere med 100+ kurser faldet i 2020 sammenlignet med 2017-19. COVID-19 har betydet, at flere udbydere meddeler, at de i 2020 ikke har afholdt det antal kurser, som de oprindeligt havde planlagt.

**TABEL 3.2**

### Aktive udbydere fordelt på antal afholdte kurser, 2017-2020

	2017		2018		2019		2020	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Udbydere med 1-4 kurser	6	16 %	9	25 %	12	26 %	17	35 %
Udbydere med 5-8 kurser	10	27 %	8	22 %	7	15 %	8	16 %
Udbydere med 9-19 kurser	9	24 %	9	25 %	13	28 %	15	31 %
Udbydere med 20-99 kurser	8	22 %	6	17 %	10	22 %	7	14 %
Udbydere med 100+ kurser	4	11 %	4	11 %	4	9 %	2	4 %
Total	37	100 %	36	100 %	46	100 %	49	100 %

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Note: N = 49, da fire af udbyderne ikke har været aktive i 2020. I alt er der 53 udbydere af forskellige arbejdsmiljøuddannelser. Fire af arbejdsmiljøuddannelserne (ud af de 53 godkendte) har ikke afholdt kurser i 2020.

Det samlede antal udbydere er steget i 2020, når der sammenlignes med de foregående år. Sammenlignet med de foregående år er der trods stigningen i antallet af udbydere ikke sket markante ændringer i fordelingen af, hvor mange kurser den enkelte udbyder har afholdt.

## 3.2 Underviserne

EVA godkender undervisere på arbejdsmiljøuddannelserne, når nye udbydere ansøger om godkendelse, eller når allerede godkendte udbydere hvert tredje år søger om re-godkendelse.<sup>7</sup> I den mellem-liggende periode kan udbyderne selv tilknytte nye undervisere til uddannelserne efter at have foretaget en vurdering af, om underviserne lever op til de krav, der er fastlagt i bekendtgørelsen.<sup>8</sup> EVA har i forbindelse med indsamlingen af resultaterne fra kursistevalueringerne bedt udbyderne oplyse, hvor mange aktive undervisere de har tilknyttet. Ifølge udbydernes oplysninger fra 2020 er

<sup>7</sup> Jf. konceptet for vurdering og kvalitetssikring af arbejdsmiljøuddannelser, der kan findes på [www.eva.dk/arbejds miljøuddannelse](http://www.eva.dk/arbejds miljøuddannelse).

<sup>8</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1991>.

der 174 aktive undervisere på tværs af de fire arbejdsmiljøuddannelser. Antallet af aktive undervisere er derfor faldet siden 2019, hvor antallet af aktive undervisere var 197<sup>9</sup>. Det kan ikke siges præcist, hvor mange undervisere, der er stoppet i 2020, da udviklingen fra 2019 til 2020 både dækker over, at nogle undervisere er kommet til, og andre stoppet.

Tabel 3.3 viser, hvordan antallet af aktive undervisere fordeler sig på de forskellige uddannelser.

**TABEL 3.3**

### Antal aktive undervisere fordelt på uddannelsestyper, 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	154	164	166	142
22-timers-netuddannelsen	10	8	9	11
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen	16	21	20	18
Koordinator-netuddannelsen	2	2	2	3
Total	182	195	197	174

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Medtaget er kun 49 af uddannelserne fra 2020, da fire af udbyderne ikke afholdt kurser i 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Desuden var der hos én udbyder et evalueringsskema fra 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, der var bortkommet. Udbyder har oplyst, at der kun har været afholdt ét kursus. EVA antager dermed, at der kun er tilknyttet én aktiv underviser på denne udbudte arbejdsmiljøuddannelse.

Det fremgår af tabel 3.3, at der samlet set er sket et fald i antallet af aktive undervisere på tværs af uddannelserne. Ifølge tabel 3.3 er det især tilfældet for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen. På de andre arbejdsmiljøuddannelsestyper er antallet af aktive undervisere ikke ændret meget sammenlignet med 2019.

Endvidere angiver tabel 3.3, at størstedelen af de aktive undervisere er tilknyttet 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen. Det hænger sammen med, at det er denne uddannelse, hvor flest kurser bliver udbudt, og der er flest kurser. Det reelle antal aktive undervisere kan også være mindre end de 174, fordi den samme underviser kan være tilknyttet flere udbydere eller kan undervise på flere uddannelsestyper. På den måde kan den samme underviser figurere flere gange i optællingen.

## 3.3 Kursister og kurser

I 2020 gennemførte 11.551 kursister en arbejdsmiljøuddannelse fordelt på 979 kurser. Tabel 3.4 viser udviklingen i det samlede antal kurser og kursister i perioden 2017-20. EVA har desuden beregnet det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus i perioden.

<sup>9</sup> Tallene, der sammenlignes med fra 2019, stemmer ikke overens med tallene i rapporten fra 2019. Derudover bortfaldt ét optællingsskema fra en udbyder i 2019. Udbyderen havde afholdt ét 22-timertilstedeværelseskursus, og det blev derfor sandsynliggjort, at der derfor kun var en mindre gruppe af undervisere ansat.

TABEL 3.4

### Udvikling i antallet af kurser og kursister, 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
Kurser	1.237	1194	1.207	979
Kursister	16.433	15.921	16.868	11.551
Kursister pr. kursus	13	13	14	12

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Tabel 3.4 viser et stort fald i antallet af kursister sammenlignet med 2017-19. Antallet af kursister er faldet med hele 5.317. Samtidig er det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus faldet til 12 i 2020, hvilket er et fald på 2 kursister pr. kursus sammenlignet med 2019. Samlet set ligger antallet af kursister pr. kursus nogenlunde stabilt på 12-14 kursister, når der sammenlignes med tidligere år. Tallene skal ses i lyset af COVID-19, som i 2020 har besværliggjort afholdelsen af kurser for udbydere. Afstandskrav og forsamlingsforbud har betydet, at flere kurser er blevet aflyst, samt at tilstedeværelseskurserne måtte begrænses i forhold til antallet af kursister.

Der er på tværs af de fire uddannelsesstyper forskel på, hvor mange kursister der i gennemsnit er på kurserne. Tabel 3.5 viser det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus fordelt på de fire uddannelsesstyper.

TABEL 3.5

### Gennemsnitligt antal kursister pr. kursus i 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	14	14	14	12
22-timers-netuddannelsen	5	6	14	8
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen	14	14	15	12
Koordinator-netuddannelsen	16	18	16	16

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Tallene for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen i 2019 er ikke de samme tal, som der findes i rapporten for 2019.

Det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus er faldet for tre af uddannelserne og for en af uddannelserne ligger det stabilt, når der sammenlignes med tidligere år. Den største forskel i 2020 sammenlignet med 2019 er 22-timers-netuddannelsen, der er faldet fra et gennemsnit på 14 til 8 kursister pr. kursus. Det kan virke overraskende, at det netop er netuddannelsen, der har oplevet det største fald i lyset af COVID-19-situationen. En forklaring kan være, at netuddannelsen har fået større konkurrence af tilstedeværelsesuddannelsen afholdt med online video-tilstedeværelse i henhold til dispensationen, sammenholdt med at tilstedeværelsesdelen af netuddannelsen også har været ramt af forsamlingsforbud og afstandskrav. EVA har dog ikke konkret viden om disse forhold.

På koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus også faldet med 3 kursister pr. kursus (fra 15 til 12 kursister pr. kursus). Samme ændring gør sig næsten

også gældende for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, hvor det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus er 12, hvilket er et fald sammenlignet med 2017-19, hvor gennemsnittet har ligget stabilt på 14. For begge tilstedeværelsesuddannelser er der sket et fald i det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus, hvilket som nævnt tidligere kan skyldes COVID-19 i forhold til afstandskrav og forsamlingsforbud. På koordinator-netuddannelsen er der ikke sket nogen ændringer fra 2019 til 2020, hvor det gennemsnitlige antal kursister pr. kursus ligger på 16. Det er fortsat denne uddannelse, der i gennemsnit har flest kursister pr. kursus.

Tabel 3.6 viser, hvordan de 979 kurser afholdt i 2020 fordeler sig på de fire uddannelsestyper sammenlignet med de tilsvarende tal for 2017-19.

**TABEL 3.6**

### Kurser fordelt på uddannelsestyper, 2017-2020

	2017		2018		2019		2020	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	1.098	89 %	1.064	89 %	1.082	90 %	805	82 %
22-timers-netuddannelsen	58	5 %	54	5 %	44	4 %	90	9 %
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen	70	6 %	67	6 %	72	6 %	73	7 %
Koordinator-netuddannelsen	11	1 %	9	1 %	9	1 %	11	1 %
Total	1.237	100 %	1.194	100 %	1.207	100 %	979	100 %

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Note: Når de procentvise svarfordelinger summer til mere eller mindre end 100, skyldes det afrundinger.

I tabel 3.6 ses det, at der i 2020, ligesom i de foregående år, er en klar overvægt af kurser på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen. Antallet af kurser er faldet med 228 kurser, når der sammenlignes med 2019. Antallet af kurser er især faldet for 22 timers-tilstedeværelsesuddannelsen, hvor antallet er faldet med 277 fra 2019 til 2020. Omvendt er antallet af 22-timers-netuddannelsen steget med 46 kurser, hvilket er en stigning på 105 %. Resultaterne skal også ses i lyset af, at 2020 har været et særligt år med COVID-19.

Tabel 3.7 viser, hvordan kursisterne har fordelt sig på de fire uddannelsestyper i perioden 2017-2020.

**TABEL 3.7**

### Kursisternes fordeling på uddannelsestyper, 2017-2020

	2017		2018		2019		2020	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	14.932	91 %	14.478	91 %	15.048	89 %	9.777	85 %
22-timers-netuddannelsen	311	2 %	329	2 %	613	4 %	722	6 %
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen	1.011	6 %	953	6 %	1.062	6 %	880	8 %
Koordinator-netuddannelsen	179	1 %	161	1 %	145	1 %	172	1 %
Total	16.433	100 %	15.921	100 %	16.868	100 %	11.551	100 %

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Note: Når de procentvise svarfordelinger summer til mere eller mindre end 100, skyldes det afrundinger.

Tabel 3.7 viser, at der fortsat er flest kursister på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen. Dette stemmer overens med, at der er flest kurser på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen. I tabel 3.7 fremgår det desuden, at der er sket et fald i andelen af kursister på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen på 4 procentpoint i perioden 2019-20. Dette er et fald på 5.271 kursister. For de andre uddannelsestyper er der ikke sket markante ændringer siden 2019.

Udbyderne af arbejdsmiljøuddannelsen kan tilrettelægge deres uddannelser for forskellige målgrupper. Således sondres der mellem åbne kurser, som alle kan tilmelde sig, og virksomhedsrettede kurser, der er målrettet ansatte i en bestemt virksomhed. Fordelingen mellem åbne og virksomhedsrettede kurser i perioden 2017-20 fremgår af tabel 3.8.

**TABEL 3.8**

### Fordeling mellem åbne og virksomhedsrettede kurser, 2017-2020

	2017 (N = 1.237) (%)	2018 (N = 1.194) (%)	2019 (N = 1.206) (%)	2020 (N = 979) (%)
Virksomhedsrettede kurser	39	39	40	37
Åbne kurser	61	61	60	63
Total	100	100	100	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Note: I 2019 var et af evalueringsskemaerne bortkommet. Derfor er dette optællingsskema ikke talt med i tabel 3.8, og N = 1.206 i 2019.

Tabel 3.8 viser, at ud fra de modtagne evalueringsskemaer for 2020 er 63 % af kurserne åbne kurser, mens de resterende 37 % er virksomhedsrettede kurser. Den procentvise andel af åbne kurser

er faldet med 3 procentpoint i perioden 2019-20. Dette betyder samtidigt, at andelen af virksomhedsrettede kurser er steget tilsvarende i perioden.

Ud over opdelingen i henholdsvis åbne og virksomhedsrettede kurser opdeles kurserne på arbejdsmiljøuddannelserne i brancherettede kurser og generelle kurser. I de brancherettede kurser uddannes kursisterne sammen med andre fra samme branche, mens de i de generelle kurser uddannes sammen med andre kursister fra forskellige brancher. Tabel 3.9 viser fordelingen mellem brancherettede kurser og generelle kurser.

**TABEL 3.9**

### Fordeling mellem brancherettede kurser og generelle kurser, 2017-2020

	2017 (N = 1.237) (%)	2018 (N = 1.194) (%)	2019 (N = 1.206) (%)	2020 (N = 979) (%)
Brancherettede kurser	30	27	29	24
Generelle kurser	70	73	71	76
Total	100	100	100	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Note: I 2019 var et af evalueringsskemaerne bortkommet. Derfor er det optællingsskema ikke talt med i tabel 3.8, og N=1206 i 2019.

Tabel 3.9 viser, at i 2020 var 76 % af kurserne generelle kurser, hvor de resterende 24 % var brancherettede kurser. Ser man på udviklingen i perioden 2019-20 er der sket et fald på 5 procentpoint for andelen af brancherettede kurser og en tilsvarende stigning af generelle kurser.

#### 3.3.1 Kursisternes baggrund

Kursister på 22-timers-uddannelserne fordeler sig i tre grupper:

- Arbejdsmiljørepræsentanter
- Arbejdsledere
- Kursister med anden baggrund, fx medlemmer af MED-udvalget eller personer, som arbejder med rådgivning inden for arbejdsmiljøområdet.

Af tabel 3.10 fremgår det, hvordan kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen fordelte sig på de tre grupper i perioden 2017-20.

**TABEL 3.10**

### Kursisternes baggrund – 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen

	2017 (N = 14.932) (%)	2018 (N = 14.127) (%)	2019 (N = 14.6459) (%)	2020 (N = 9.384) (%)
Arbejds miljørepræsentant	57	58	60	60
Arbejdsleder	25	25	25	27
Andet	18	17	15	13
Total	100	100	100	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: I denne tabel stemmer tallene fra 2019 ikke overens med tallene præsenteret i evalueringsrapporten for 2019.

Tabel 3.10 viser, at flest kursister angiver at være arbejds miljørepræsentant (60%), dernæst arbejdsleder (27%), og færrest angiver at være noget andet (13%). Fordelingen af kursisternes baggrund for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen har ændret sig i 2020, når der sammenlignes med de forrige tre år. Først og fremmest er der sket et fald på 2 procentpoint i perioden 2019-20 i andelen af kursister, som har en anden baggrund end arbejds miljørepræsentant eller arbejdsleder. Ligeledes ses en signifikant stigning på 2 procentpoint i andelen af kursister, der angiver at være arbejds miljøleder. Andelen af kursister, som angiver at være arbejds miljørepræsentant, har ikke ændret sig i perioden 2019-20.

Tabel 3.11 viser fordelingen af kursisternes baggrund på de tre grupper på 22-timers-netuddannelsen i perioden 2017-20.

**TABEL 3.11**

### Kursisternes baggrund – 22-timers-netuddannelsen

	2017 (N = 198) (%)	2018 (N = 306) (%)	2019 (N = 268) (%)	2020 (N = 646) (%)
Arbejds miljørepræsentant	23	26	37	42
Arbejdsleder	73	67	53	40
Andet	4	7	10	18
Total	100	100	100	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Når de procentvise svarfordelinger summer til mere eller mindre end 100, skyldes det afrundinger.

Af tabel 3.11 fremgår det, at der er sket ændringer fra 2019 til 2020. Der er sket et fald på 13 procentpoint i andelen af kursister, som er arbejds miljøleder (fra 53 % til 40 %).



Omvendt er andelen af kursister, der angiver en anden baggrund end arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsmiljøleder, steget med 8 procentpoint (fra 10 % til 18 %). Andelen af kursister, der er arbejdsmiljørepræsentant, er steget med 5 procentpoint fra 2019 til 2020 (fra 37 % til 42 %).

Ifølge tabel 3.11 kan der i perioden fra 2017 til 2020 ses en generel stigning i andelen af kursister, der er arbejdsmiljørepræsentanter eller angiver anden baggrund, hvorimod der ses et generelt fald i andelen af kursister, som er arbejdsleder.

Kursisterne på koordinatoruddannelserne fordeler sig på følgende svarmuligheder i forhold til deres forventede anvendelse af uddannelsen:

- Skal være koordinator
- Skal ikke være koordinator, men er/skal være i AMO
- Skal hverken være koordinator eller medlem af AMO
- Ved endnu ikke, hvordan jeg kommer til at bruge uddannelsen.

Tabel 3.12 viser, hvordan de kursister, der gennemførte koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, forventer at anvende uddannelsen.

**TABEL 3.12**

### Kursisternes fremtidige anvendelse af uddannelsen – Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

	2017 (N = 994) (%)	2018 (N = 935) (%)	2019 (N = 1.047) (%)	2020 (N = 820) (%)
Skal være koordinator	55	61	56	58
Skal ikke være koordinator, men er/skal være i AMO	15	13	14	14
Skal hverken være koordinator eller medlem af arbejdsmiljøorganisationen (AMO)	7	6	8	6
Ved endnu ikke, hvordan jeg kommer til at bruge uddannelsen	22	20	22	22
Total	99	100	100	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Når de procentvise svarfordelinger summer til mere eller mindre end 100, skyldes det afrundinger.

Tabel 3.12 viser, at der ikke er sket markante ændringer i fordelingen af kursisternes fremtidige anvendelse af uddannelsen i 2020, når der sammenlignes med 2019. De fleste af kursisterne skal være koordinører (58 %). Omvendt er der færrest, der angiver, at de hverken skal være koordinator eller medlem af arbejdsmiljøorganisationen (6 %). 22 % af kursisterne ved endnu ikke, hvordan de kommer til at bruge uddannelsen, og 14 % angiver, at de ikke skal være koordinator, men er/skal være i AMO.

TABEL 3.13

### Kursisternes fremtidige anvendelse af uddannelsen – Koordinator-netuddannelsen

	2017 (N = 135) (%)	2018 (N = 143) (%)	2019 (N = 134) (%)	2020 (N = 161) (%)
Skal være koordinator	36	34	37	46
Skal ikke være koordinator, men er/skal være i AMO	4	6	4	4
Skal hverken være koordinator eller medlem af arbejdsmiljøorganisationen (AMO)	3	1	0	1
Ved endnu ikke, hvordan jeg kommer til at bruge uddannelsen	58	59	59	50
Total	101	100	100	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Når de procentvise svarfordelinger summer til mere eller mindre end 100, skyldes det afrundinger.

Tabel 3.13 viser fordelingen af kursister på koordinator-netuddannelsen. I 2020 er der fortsat en stor andel af kursisterne på koordinator-netuddannelsen, som ikke ved, hvordan de kommer til at bruge uddannelsen. De kursister, som endnu ikke er afklarede om, hvordan de kommer til at bruge uddannelsen, udgør 50 %. Som nævnt i evalueringsrapporterne for 2018 og 2019 kan fordelingen skyldes, at størstedelen af kursisterne på koordinator-netuddannelsen formodentlig er studerende på videregående uddannelser, som tager koordinatoruddannelsen som en del af deres uddannelse. EVA har dog ikke præcise kvantitative data, der kan belyse det, men har fra et kontrolbesøg i 2018 fået viden om dette forhold.<sup>10</sup> Dette kan formodentlig være med til at forklare, hvorfor kursisterne på kurset endnu ikke er afklarede om, hvad de skal bruge uddannelsen til. Sammenlignet med 2019 er andelen faldet med 9 procentpoint i 2020 for kursister, der angiver, at de endnu ikke ved, hvordan de kommer til at bruge uddannelsen.

Tabel 3.13 viser, at der er sket en stigning på 9 procentpoint for kursister, der skal være koordinator (fra 37 % til 46 %). 4 % af kursisterne angiver, at de ikke skal være koordinators, men er/skal være i AMO, og kun 1% der hverken skal være koordinator eller medlem af arbejdsmiljøorganisationen.

10 EVA. (2019). *Arbejdsmiljøuddannelserne - Evalueringsrapport 2018*. København: Danmarks Evalueringsinstitut

## 4 Evaluering af uddannelsernes indhold

På de obligatoriske arbejds miljøuddannelser skal kursisterne opnå en helhedsorienteret forståelse af arbejds miljøområdet gennem undervisning inden for en række emner som fx psykisk arbejds miljø og forebyggelse af arbejdsulykker. Af dette kapitel vil det fremgå, hvordan kursisterne vurderer undervisningen inden for de fagområder, der fremgår af bekendtgørelsen, og om de samlet set vurderer at være klædt på til arbejdet i AMO. Kapitlet er baseret på resultaterne fra kursistevalueringerne samt EVA's tidligere evalueringsrapporter om de obligatoriske arbejds miljøuddannelser.

Gennem evalueringsskemaerne undersøges det på to niveauer, hvordan kursisterne vurderer, at de er forberedte til arbejdet i AMO. For det første vurderer kursisterne, hvor stor viden de har fået om specifikke arbejds miljøområder, fx viden om, hvem AMO kan samarbejde med internt i virksomheden. Dette benævnes vidensniveauet. For det andet vurderer kursisterne, hvor stor viden de har fået om, hvordan de håndterer konkrete opgaver i AMO, fx viden om, hvordan man får samarbejdet i AMO til at fungere. Dette benævnes handleniveauet. Rapportens skelnen mellem vidensniveau og handleniveau tager udgangspunkt i bekendtgørelsens beskrivelse af formålet med arbejds miljøuddannelserne.

Kapitlet er struktureret, så der først er fokus på uddannelserne for medlemmer af AMO og dernæst på uddannelserne for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

### 4.1 Uddannelserne for medlemmerne af arbejds miljøorganisationen

Dette afsnit præsenterer vurderinger fra kursister på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 22-timers-netuddannelsen. Først adresseres vidensniveauet og dernæst handleniveauet. Afslutningsvis præsenteres kursisternes samlede vurdering af 22-timers-uddannelserne. Ved sammenligningen af de to uddannelser bør man være opmærksom på, at der er stor forskel på antallet af kursister på de to uddannelser. Med få kursister på 22-timers-netuddannelsen skal der mindre til at rykke den procentvise fordeling, end tilfældet er for 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen med mere end 9.000 kursistevalueringer.

#### 4.1.1 Vidensniveau

I dette afsnit udfoldes kursisternes besvarelser af de spørgsmål, der knytter sig til vidensniveauet. Hovedpointerne angående vidensniveauet vil blive fremhævet i forhold til, hvad kursisterne vurderer uddannelsen har forberedt dem mest på, og hvad den har forberedt dem mindst på. Desuden vil der løbende blive sammenlignet med resultaterne fra rapporten i 2019. Sidst i afsnittet vil der være et underafsnit om den overordnede udvikling af emnerne vedrørende vidensniveauet af 22-

timers uddannelserne. Tabel 4.1 viser svarfordelingen i 2020 for de fem spørgsmål, som vedrører dette.

**TABEL 4.1**

**Hvordan har uddannelsen forberedt dig på:**

	Type	Rigtigt godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
hvilke opgaver arbejdsmiljøorganisationen (AMO) har?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.425)	50	49	1	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 648)	51	47	2	0	100
hvem AMO kan arbejde med internt i virksomheden (f.eks. samarbejdsudvalg, personaleafdeling)?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.429)	43	54	3	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 647)	43	51	5	0	100
hvilke eksterne samarbejdspartnere arbejdsmiljøgruppen kan hente bistand hos (f.eks. arbejdsmiljørådgivere og Arbejdstilsynet)?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.427)	49	48	3	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 647)	43	52	5	0	100
hvad arbejdsmiljøgruppens rolle er i den årlige arbejdsmiljødrøftelse?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.399)	37	56	7	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 647)	40	54	6	0	100
hvilke metoder arbejdsmiljøgruppen kan bruge i det forebyggende arbejde (f.eks. arbejdsmiljøgennemgange, risikovurderinger og problemløsning)?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.407)	40	55	5	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 648)	41	54	4	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Overordnet set vurderer kursisterne på begge uddannelsestyper, at uddannelsen har forberedt dem godt. Næsten ingen kursister vurderer at være dårligt forberedte, og mellem 93 % og 99 % af kursisterne vurderer at være rigtig godt eller godt forberedte inden for de emner, der spørges om.

For 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen er kursisternes evalueringer næsten magen til evalueringerne fra 2019. For 22-timers-netuddannelsen er der heller ikke store forskelle sammenlignet med 2019. Der ses dog en mindre tilbagegang i andelen af kursister, der angiver den mest positive svarkategori. Andelen af kursister, der svarer ”Rigtigt godt”, er faldet med 3-5 procentpoint på alle emner fra 2019 til 2020.

Kursisterne på tilstedeværelsesuddannelsen oplever at være mest forberedte med hensyn til, hvilke opgaver arbejdsmiljøorganisationen har. Samlet set har 99 % af kursisterne angivet at være rigtig godt (50 %) eller godt (49 %) forberedte på dette emne. For netuddannelsen er det ligeledes dette emne, flest kursister enten vurderer at være rigtig godt (51 %) eller godt (47 %) forberedte på.

Kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen oplever at være mindst forberedte med hensyn til, hvilken rolle arbejdsmiljøgruppen har i den årlige arbejdsmiljødrøftelse (7 %), hvilket er på samme niveau som i 2019. Emnet har i perioden 2014-18 været det, som kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen har angivet at være dårligst forberedte på. Det har været fremhævet som opmærksomhedspunkt i rapporterne 2014-2018 og vil også blive anført som opmærksomhedspunkt i år, da det er emnet med det største forbedringspotentiale på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen.

## Opmærksomhedspunkter

### 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen

EVA opfordrer udbyderne 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvilken rolle arbejdsmiljøgruppen har i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for i rapporterne fra 2014-18.

På netuddannelsen oplever kursisterne også at være mindst forberedte på, hvilken rolle arbejdsmiljøgruppen har i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Her oplever 6 % af kursisterne at være mindre godt eller dårligt forberedt. På netuddannelsen har EVA dog ikke vurderet det relevant at lave undtagelser for 10 %-grænsen for opmærksomhedspunkter, og da emnet holder sig under grænsen, er det ikke anført som opmærksomhedspunkt.

### Overordnet udvikling for emnerne vedrørende vidensniveauet af 22-timers-uddannelserne

Historisk set er 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen blevet vurderet bedre af kursisterne end 22-timers-netuddannelsen. Dog har der været en positiv udvikling for netuddannelsen i perioden 2017 til 2019. Ved en sammenligning mellem 22-timer-tilstedeværelsesuddannelsen og netuddannelsen fremgår det, at der ikke er en statistisk signifikant forskel på andelen, der svarer "Rigtig godt" på fire af de fem emner. Dette betyder, at de to uddannelser i 2020 vurderes nogenlunde ens, ligesom tilfældet var i 2019. For ét af emnerne vurderer kursisterne dog at være signifikant bedre forberedte på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen end 22-timers-netuddannelsen. Det drejer sig om emnet, der omhandler, hvilke eksterne samarbejdspartnere arbejdsmiljøgruppen kan hente bistand hos. Her vurderer 49 % af kursisterne på tilstedeværelsesuddannelsen, at uddannelsen har forberedt dem rigtig godt sammenlignet med 43 % af kursisterne på netuddannelsen. I 2019 var det i stedet 22-timers-netuddannelsen, der klarede sig bedre på ét emne.

## 4.1.2 Handleniveau

I dette afsnit gennemgås kursisternes besvarelser af de spørgsmål, der omhandler handleniveauet. Her vil det blive fremhævet, hvad uddannelsen ifølge evalueringerne har forberedt kursisterne mest og mindst på, når det gælder emner vedrørende handleniveauet. Resultaterne vil løbende blive sammenlignet med resultaterne fra rapporten i 2019. Sidst vil der være et underafsnit om den overordnede udvikling af emnerne vedrørende handleniveauet af 22-timers-uddannelserne. Tabel 4.2 viser, hvor godt kursisterne i 2020 vurderer, at de er forberedte inden for de emner, hvor deres viden skal være forankret i konkrete handlemuligheder og kompetencer.

**TABEL 4.2**

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på...

	Type	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
hvordan virksomheden kan arbejde langsigtet med arbejdsmiljø blandt andet via den årlige arbejdsmiljødrøftelse?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.427)	46	51	4	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 648)	45	51	4	0	100
hvordan arbejdsmiljøgruppen kan påvirke holdningen til arbejdsmiljøet i virksomheden?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.409)	45	51	3	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 647)	45	50	4	0	100
hvordan I kan få samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen til at fungere?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.407)	38	56	6	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 646)	38	57	6	0	100
hvilken rolle du som arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.392)	48	48	4	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 648)	48	49	3	0	100
hvordan arbejdsmiljøgruppen arbejder med arbejdspladsvurdering (APV)?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.404)	43	51	6	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 647)	42	53	4	0	100
hvilke opgaver arbejdsmiljøgruppen har i forbindelse med ulykker eller erhvervs sygdomme?	22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.407)	43	52	5	0	100
	22-timers-netuddannelsen (N = 648)	39	55	6	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Kursisterne vurderer generelt, at uddannelsen har forberedt dem godt med hensyn til, hvilke kompetencer de skal have, og hvilke konkrete handlemuligheder de har i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet. Mellem 94 % og 97 % af kursisterne på de to 22-timers-uddannelser vurderer, at de er rigtig godt eller godt forberedte med hensyn til de faglige opgaver og udfordringer, der spørges til.

For 22 timers-tilstedeværelsesuddannelsen vurderer kursisterne at være bedst forberedte på, hvilken rolle man som arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø. Her svarer 48 % af tilstedeværelsesuddannelsens kursister, at uddannelsen har forberedt dem rigtig godt. På 22 timers-netuddannelsen vurderer kursisterne også at være bedst forberedte på, hvilken rolle de som arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø. Til dette spørgsmål svarer 48 % af kursisterne på 22-timers-netuddannelsen, at uddannelsen har forberedt dem rigtig godt.

Kursisterne på 22 timers-tilstedeværelsesuddannelsen vurderer at være mindst forberedte på to emner. Det gælder, hvordan arbejdsmiljøgruppen arbejder med arbejdspladsvurdering (APV), og hvordan man kan få samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen til at fungere. For begge emner oplever 6 % af kursisterne at være mindre godt forberedte. På 22 timers-netuddannelsen vurderer kursisterne at være mindst forberedte på to emner, henholdsvis hvordan man kan få samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen til at fungere, og hvilke opgaver arbejdsmiljøgruppen har i forbindelse med ulykker eller erhvervs sygdomme, hvor 6 % af kursisterne oplever at være mindre godt forberedt.

### **Overordnet udvikling for emner vedrørende handleniveauet af 22-timers-uddannelserne**

For begge 22-timers-uddannelser er kursisternes evaluering i 2020 generelt set meget lig evalueringerne i 2019. For 22-timers-netuddannelsen har der specifikt med hensyn til de mest positive besvarelser været en statistisk signifikant tilbagegang for to emner. Det gælder, hvilken rolle arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan arbejdsmiljøgruppen arbejder med arbejdspladsvurdering. For begge emner er der sket et fald i andelen af kursister, der svarer "Rigtigt godt" på 8 procentpoint fra 2019 til 2020. Omvendt har der også på 22-timers-netuddannelsen været en mindre positiv fremgang i kursisternes vurdering af emnet omhandlende, hvordan man kan få samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen til at fungere. I 2020 vurderer 6 % af kursisterne sig mindre godt eller dårligt forberedt på emnet sammenlignet med 8 % i 2019.

### 4.1.3 Det samlede udbytte af uddannelserne

Dette afsnit præsenterer, hvordan kursisterne samlet set vurderer deres udbytte af uddannelserne i 2020. Af tabel 4.3 fremgår det, i hvilken grad kursisterne vurderer, at uddannelsen har klædt dem på til arbejdet i AMO.

**TABEL 4.3**

#### I hvilken grad har uddannelsen klædt dig på til arbejdet i AMO?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.407)	55	43	2	0	100
22-timers-netuddannelsen (N = 647)	49	48	3	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 4.3 viser, at 97 % af kursisterne på 22-timers-netuddannelserne og 97 % af kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelserne vurderer, at deres uddannelse i høj grad (henholdsvis 49 % og 55 %) eller i nogen grad (henholdsvis 48 % og 43 %) har klædt dem på til arbejdet i AMO.

I tabel 4.4 sammenlignes andelen af kursister, der i perioden 2016-19 har vurderet, at de i høj grad er klædt på til arbejdet i AMO.

**TABEL 4.4**

#### Procentuelle andel, der i høj grad vurderer at være klædt på til arbejdet i AMO

	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen	49	52	55	55
22-timers-netuddannelsen	59	57	59	49

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: 2017: Tilstedeværelsesuddannelsen: N = 14.422. Netuddannelsen: N = 198.

2018: Tilstedeværelsesuddannelsen: N = 14.111. Netuddannelsen: N = 307.

2019: Tilstedeværelsesuddannelsen: N = 14.501. Netuddannelsen: N = 266.

2020: Tilstedeværelsesuddannelsen: N = 9.407. Netuddannelsen: N = 647.

Andelen af kursister på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, der i høj grad vurderer at være klædt på til arbejdet i AMO, er den samme i 2020 og 2019. Der har dog været en statistisk signifikant stigning i perioden 2017-2020 på 6 procentpoint.

På 22-timers-netuddannelsen er der fra 2019 til 2020 sket et signifikant fald på 10 procentpoint i andelen af kursister, som vurderer i høj grad at være klædt på til arbejdet i AMO. Andelen i 2020 er også signifikant lavere sammenlignet med 2017 og 2018.



Kursister, som har taget 22-timers-netuddannelsen, er desuden blevet spurgt, om de vil anbefale uddannelsen til andre inden for deres branche. Tabel 4.5 viser kursisternes besvarelser på dette spørgsmål i perioden 2017-20.

**TABEL 4.5**

### Vil du anbefale den netbaserede uddannelse til andre inden for din branche?

	Ja, ubetinget (%)	Ja, men med nogle forbehold (%)	Ja, men med mange forbehold (%)	Nej, jeg vil ikke anbefale dem netuddannelsen (%)	Total (%)
2017 (N = 198)	57	40	3	0	100
2018 (N = 308)	54	37	7	1	100
2019 (N = 266)	52	40	5	3	100
2020 (N = 647)	43	47	6	4	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Af tabel 4.5 fremgår det, at 96 % af kursisterne på netuddannelsen vil anbefale den netbaserede uddannelse til andre inden for deres branche. 90 % vil anbefale uddannelsen ubetinget (43 %) eller med nogle forbehold (47 %), hvilket er næsten samme andel som i 2019. Der er dog sket et statistisk signifikant fald på 9 procentpoint i andelen, der ubetinget vil anbefale den netbaserede uddannelse fra 2019 til 2020.

Af tabel 4.6 fremgår det, i hvilken grad kursisterne vurderer, at uddannelsen har givet dem information om deres ret til at få tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse af arbejdsgivere.

**TABEL 4.6**

### I hvilken grad har uddannelsen givet dig information om din ret til at få tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse af din arbejdsgiver?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.319)	64	31	5	1	100
22-timers-netuddannelsen (N = 648)	47	39	12	2	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 4.6 viser, at samlet 95 % af kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen og 87 % af kursisterne på 22-timers-netuddannelsen vurderer, at uddannelsen i nogen (henholdsvis 31 % og 39 %) eller høj grad (henholdsvis 64 % og 47 %) har givet dem information om deres ret til at få tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse af arbejdsgivere.

Endelig må det bemærkes, at det ikke er et krav i bekendtgørelsen, at uddannelserne giver kursisterne information om deres ret til at få tilbudt supplerende arbejds miljøuddannelse af arbejdsgivere.

## 4.2 Uddannelserne for koordinatore

I dette afsnit præsenteres vurderinger fra kursister på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen. Først gennemgås vidensniveauet og dernæst handleniveauet. Afslutningsvis præsenteres kursisternes samlede vurdering af uddannelserne.

### 4.2.1 Vidensniveau

Dette afsnit gennemgår besvarelserne fra kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen af de spørgsmål om uddannelsens indhold, som omhandler vidensniveauet. Desuden vil det blive fremhævet, hvilke emner af vidensniveauet kursisterne vurderer, at uddannelsen har forberedt dem mest og mindst på. Løbende vil resultaterne blive sammenlignet med resultater fra rapporten i 2019, og der vil ligeledes være underafsnit, der for hver af uddannelserne fremhæver, hvor udbyder og underviser især bør rette fokus fremadrettet i forhold til forbedringer. Tabel 4.7 viser svarfordelingerne med hensyn til disse spørgsmål.

**TABEL 4.7**

#### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på...

	Type	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
hvilke opgaver, koordinatoren skal løse ift. projekteringsfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	52	47	1	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	43	55	3	0	100
hvilke opgaver, koordinatoren skal løse ift. byggefasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelse (N = 835)	63	37	1	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	52	47	1	0	100
hvilke eksterne samarbejdspartnere, du kan bruge (f.eks. arbejdsmiljørådgivere og Arbejdstilsynet)?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	51	45	4	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 158)	41	56	4	0	100
hvilke metoder, du kan bruge i det forebyggende arbejde i projekteringsfasen (f.eks. arbejdsmiljøgranskning og risikoanalyse)?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	35	58	7	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	36	58	6	0	100
hvilke metoder du kan bruge i det forebyggende arbejde i udførelsesfasen (f.eks. sikkerhedsrunderinger)?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 832)	53	45	3	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	40	55	6	0	100

	Type	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
rollefordelingen i projekteringsfasen, herunder lovgivningen herom?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 833)	40	53	7	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	40	52	8	1	100
rollefordelingen i udførelsesfasen, herunder lovgivningen herom?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 835)	45	50	4	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 158)	37	56	6	1	100
hvordan du kan lave og bruge journalen i projekteringsfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 830)	31	55	14	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	32	56	11	1	100
hvordan du kan bruge journalen i udførelsesfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 831)	32	54	14	1	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	32	58	9	1	100
kontakt til og samarbejde med bygherren som opgavestiller?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	34	56	10	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 158)	35	56	8	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 4.7 viser, at koordinatoruddannelserne generelt har forberedt kursisterne godt på vidensniveauet, men at der er en større spredning i kursisternes besvarelser, end det er tilfældet på uddannelserne for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Der er således både en væsentlig andel kursister, som oplever at være godt forberedt, og en væsentlig andel kursister, som oplever at være mindre godt forberedt.

For begge uddannelsestyper vurderer kursisterne i højest grad at være godt forberedte på, hvilke opgaver koordinatoren skal løse i forhold til byggefasen. 99 % af kursister på tilstedeværelsesuddannelsen vurderer at være rigtig godt forberedte (63 %) eller godt forberedte (37 %) på dette emne. På netuddannelsen gælder det også for 99 % af kursisterne, med henholdsvis 52 %, som er rigtig godt forberedte, og 47 %, som er godt forberedte. Dette billede er næsten parallelt med kursisternes evalueringer i 2019. Ligeledes vurderer en meget stor andel af kursisterne, at uddannelsen har forberedt dem på, hvilke opgaver koordinatoren skal løse i forhold til projekteringsfasen. Her vurderer 99 % af kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen at være rigtig godt (52 %) eller godt (47 %) forberedte. På koordinator-netuddannelsen vurderer 98 % dette, hvor henholdsvis 43 % svarer "Rigtig godt", og 55 % svarer "Godt". Dette billede er igen næsten parallelt med kursisternes evalueringer i 2019.

På begge uddannelsestyper vurderer kursisterne at være mindst forberedte på, hvordan man kan lave og bruge journalen i henholdsvis projekterings- og udførelsesfasen. I forhold til projekteringsfasen er der blandt koordinator-tilstedeværelsesuddannelsens kursister en andel på 14 %, som vurderer at være mindre godt forberedt. Emnet var også fremhævet som opmærksomhedspunkt i

evalueringsrapporterne fra 2015-19. Det er således sjette gang, EVA fremhæver emnet som opmærksomhedspunkt for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen. Blandt koordinator-netuddannelsens kursister er der en andel på 12 %, som oplever at være mindre godt (11 %) eller dårligt (1 %) forberedt på brug af journalen i projekteringsfasen. Dette er en statistisk signifikant forbedring i forhold til 2019, hvor 23 % oplevede at være mindre godt forberedt, men fortsat en høj andel. Dermed gælder det for begge uddannelser, at der fortsat er plads til væsentlige forbedringer på dette område.

## Opmærksomhedspunkter

---

### **Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen**

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan lave og bruge journalen i projekteringsfasen. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen i rapportererne fra 2015-19.

### **Koordinator-netuddannelsen**

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan lave og bruge journalen i projekteringsfasen. Dette var også et opmærksomhedspunkt i rapportererne fra 2016 og 2018-19.

I forhold til hvordan man kan bruge journalen i udførelsesfasen, er der blandt koordinator-tilstedeværelsesuddannelsens kursister 15 %, som oplever at være mindre godt (14 %) eller dårligt forberedt (1 %). Dette er en forbedring (dog ikke statistisk signifikant) i forhold til 2019, hvor 18 % oplevede at være mindre godt (17 %) eller dårligt forberedt (1 %). For koordinator-netuddannelsens kursister er det 10 %, som oplever, at uddannelsen har forberedt dem mindre godt (9 %) eller dårligt (1%) på, hvordan de kan bruge journalen i udførelsesfasen. Her er der sket en signifikant forbedring i forhold til 2019, hvor 19 % oplevede at være mindre godt (18 %) eller dårligt forberedt (1 %). Samlet indikerer det dog, at der fortsat er en væsentlig andel af kursister på begge uddannelsesstyper, som ikke opnår tilstrækkelig viden om brugen af journalen i udførelsesfasen.

## Opmærksomhedspunkter

---

### **Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen**

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan bruge journalen i udførelsesfasen. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen i rapportererne fra 2018-19.

### **Koordinator-netuddannelsen**

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på, hvordan de kan bruge journalen i udførelsesfasen. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-netuddannelsen i rapporterne fra 2018-19.

På begge uddannelser er der endvidere behov for særlig opmærksomhed på emnet, der omhandler kontakt til og samarbejde med bygherren som opgavestiller. Blandt koordinator-tilstedeværelsesuddannelsens kursister vurderer 10 % at være mindre godt forberedte på kontakten til og samarbejdet med bygherren som opgavestiller. Dette er et nyt opmærksomhedspunkt i forhold til 2019, hvor 9 % vurderede at være mindre godt forberedt på emnet. Blandt koordinator-netuddannelsens kursister vurderer 8 % at være mindre godt forberedte på emnet. Det er en forbedring i forhold til 2019, hvor 10 % vurderede at være mindre godt forberedte på emnet. Ændringen er dog ikke statistisk signifikant, og eftersom dette også var et opmærksomhedspunkt på koordinator-netuddannelsen i 2019, vil det blive gentaget i 2020, da der stadig er plads til forbedringer på emnet.

## Opmærksomhedspunkter

### Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

EVA opfordrer udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på kontakten til og samarbejdet med bygherren som opgavestiller.

### Koordinator-netuddannelsen

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte på kontakten til og samarbejdet med bygherren som opgavestiller. Dette har ligeledes været et opmærksomhedspunkt for koordinator-netuddannelsen i rapporterne fra 2016-19.

### Særligt for vidensniveauet for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

For evalueringerne af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er der sket en statistisk signifikant forbedring i forhold til, hvordan kursisterne vurderer, at de er forberedte på, hvilke metoder der kan bruges i det forebyggende arbejde i projekteringsfasen. Der er sket et fald på 2 procentpoint, der svarer, at de er mindre godt eller dårligt forberedte på hvilke metoder, der kan bruges i det forebyggende arbejde i projekteringsfasen (fra 10 % i 2019 til 8 % i 2020). Dermed er emnet ikke længere et opmærksomhedspunkt.

## Særligt for vidensniveauet for koordinator-netuddannelsen

For evalueringerne af koordinator-netuddannelsen er der sket forbedringer på flere områder sammenlignet med sidste år. Tre emner, der var angivet som opmærksomhedspunkter i 2019, har forbedret sig så markant, at de ikke længere er anført som opmærksomhedspunkter i 2020.<sup>11</sup> Det drejer sig om:

- Rollefordelingen i udførelsesfasen, herunder lovgivningen herom (11 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020)
- Metoder, der kan bruges i det forebyggende arbejde i projekteringsfasen (10 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020)
- Hvilke eksterne samarbejdspartnere, der kan bruges (8 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 4 % i 2020).

For evalueringerne af emnet omhandlende rollefordelingen i projekteringsfasen, herunder lovgivningen herom, er der også sket en forbedring i kursisterne evaluering i forhold til tidligere år.<sup>12</sup> I forhold til 2019 er der sket et fald på 5 procentpoint, der svarer, at de er mindre godt eller dårligt forberedte på rollefordelingen i projekteringsfasen (fra 13 % i 2019 til 8 % i 2020). Eftersom emnet var et opmærksomhedspunkt i 2019, og der fortsat er plads til forbedring, vil opmærksomhedspunktet blive gentaget i 2020.

## Opmærksomhedspunkt

### Koordinator-netuddannelsen

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af koordinator-netuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte med hensyn til rollefordelingen i projekteringsfasen, herunder lovgivningen herom. Dette var også et opmærksomhedspunkt i 2016-19.

I 2020 er der anført fire opmærksomhedspunkter for koordinator-netuddannelsen med hensyn til vidensniveauet. Det er en halvering i forhold til antallet af opmærksomhedspunkter i 2019 og 2018 og vidner således om markante forbedringer i kursisterne evaluering af koordinator-netuddannelsen. Der er dog fortsat flere emner, som udbyderne bør fokusere ekstra på at forbedre.

## Overordnede forskelle mellem de to koordinatoruddannelser

Tidligere år har der været betydelige forskelle mellem koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen. Ser man på svarkategorien "Rigtig godt" på tværs af spørgsmålene i 2019, var andelen blandt koordinator-tilstedeværelsesuddannelsens kursister større end for

<sup>11</sup> Forbehold i forhold til resultatet: Forskellene i procentandelene imellem 2019 og 2020 kan, på grund af det lave antal besvarelser på koordinator-netuddannelsen, ikke påvises at være statistisk signifikant forskellige ved en proportionstest.

<sup>12</sup> Forbehold i forhold til resultatet: Forskellene i procentandelene imellem 2019 og 2020 kan, på grund af det lave antal besvarelser på koordinator-netuddannelsen, ikke påvises at være statistisk signifikant forskellige ved en proportionstest.

koordinator-netuddannelsen på samtlige spørgsmål (mellem 8 og 22 procentpoint). Deraf kan det udledes, at kursister på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen generelt vurderede at være væsentligt bedre forberedte, end koordinator-netuddannelsens kursister gjorde.

Dette er dog mindre entydigt i 2020. For 3 af de i alt 10 spørgsmål om vidensniveauet er andelen af "Rigtig godt"-svar større for koordinator-netuddannelsen end for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (mellem 1 og 2 procentpoint). For 2 spørgsmål er andelen ens, og for 5 spørgsmål er andelen større for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen end for koordinator-netuddannelsen (mellem 8 og 13 procentpoint). Det tyder således på, at kursisternes vurderinger af de to uddannelser har nærmest sig hinanden, selvom kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen fortsat generelt set vurderer, at de er bedre forberedte end koordinator-netuddannelsens kursister.

## 4.2.2 Handleniveau

I dette afsnit gennemgås besvarelserne fra kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og koordinator-netuddannelsen for de spørgsmål, der omhandler kursisternes viden om, hvordan de skal handle i forbindelse med arbejdsmiljømæssige problemstillinger. I dette afsnit vil det blive fremhævet, hvad kursisterne vurderer, uddannelsen har forberedt dem mest og mindst på i forhold til emner på handleniveauet. Der vil ligeledes løbende blive sammenlignet med resultaterne fra rapporten i 2019 samt kommenteret på emner, der fremadrettet kræver særligt opmærksomhed for hver af koordinatoruddannelserne. Tabel 4.8 viser svarfordelingen for disse spørgsmål.

**TABEL 4.8**

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på...

	Type	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
hvordan du kan lede og gennemføre sikkerhedsmøder?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 833)	42	48	10	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	45	48	6	0	100
hvordan du kan lede og gennemføre opstartsmøder?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	37	52	12	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	41	53	6	0	100
hvordan du kan lave planen for sikkerhed og sundhed i projekteringsfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 833)	41	51	8	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	46	48	6	1	100
hvordan du kan bruge planen for sikkerhed og sundhed i udførelsesfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 832)	51	46	4	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	48	48	3	1	100
hvad du kan gøre som koordinator, hvis der er sundhedsfarer i bygge- og anlægsprojektet?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	41	54	5	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	48	47	6	0	100

	Type	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
hvordan du kan samarbejde med andre aktører i projekteringsfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 832)	34	59	7	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	36	58	6	0	100
hvordan du kan samarbejde med andre aktører i udførelsesfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	45	52	3	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	43	53	3	0	100
hvordan du kan påvirke holdningerne til arbejdsmiljø allerede i projekteringsfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 835)	44	50	6	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	40	52	8	0	100
hvordan du kan påvirke holdningerne til arbejdsmiljø i udførelsesfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 835)	54	43	2	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	40	59	1	0	100
hvad du skal gøre som koordinator, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 834)	42	52	6	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	53	44	3	0	100
hvordan du kan arbejde systematisk med arbejdsmiljøarbejde i bygge- og anlægsprojektet?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 832)	45	53	2	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 159)	35	60	6	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Det fremgår af tabel 4.8, at uddannelserne generelt har forberedt kursisterne godt på handleniveauet. For begge uddannelser vurderer størstedelen af kursisterne at være rigtig godt eller godt forberedte inden for alle de adspurgte emner. For koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen vurderer kursisterne især at være rigtig godt forberedte på to emner: 1) Hvordan holdningen til arbejdsmiljø kan påvirkes i udførelsesfasen (54 %), og 2) Hvordan planen for sikkerhed og sundhed kan bruges i udførelsesfasen (51 %). For koordinator-netuddannelsen vurderer kursisterne især at være rigtig godt forberedte på, hvad man som koordinator skal gøre, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader. Dette fortsætter en statistisk signifikant positiv udvikling fra 2019, hvor andelen af svar i kategorien "Rigtig godt" er stigende. Sammenlignet med 2019 er der i 2020 en stigning i andelen af svar i kategorien "Rigtig godt" for alle emner for koordinator-netuddannelsen på mellem 7 og 17 procentpoint.



Med hensyn til de emner, som kursisterne vurderer mindre godt, og som derfor kræver ekstra opmærksomhed fra udbyderne, er der ikke noget overlap mellem de to uddannelsestyper. De behandles derfor hver for sig i det følgende.

### **Særligt for handleniveauet for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen**

På trods af at uddannelserne generelt har forberedt kursisterne godt på handleniveauet, vurderer en væsentlig andel af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsens kursister at være mindre godt forberedt på særligt to emner. Det drejer sig om, hvordan man kan lede og gennemføre opstartsmøder og sikkerhedsmøder. Med hensyn til opstartsmøder vurderer 12 % af kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, at de er mindre godt forberedte. Det er en statistisk signifikant forbedring i forhold til 2019, hvor 17 % af kursisterne vurderede at være mindre godt (16 %) eller dårligt (1 %) forberedt. Det er dog fortsat plads til forbedring, og emnet har været fremhævet som opmærksomhedspunkt hvert år fra 2015-2019. Med hensyn til sikkerhedsmøderne vurderer 11 % af kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, at de er mindre godt eller dårligt forberedte. Dette er næsten samme niveau som i 2019.

De to emner er derfor gentaget som opmærksomhedspunkter.

## Opmærksomhedspunkter

---

### **Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen**

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte med hensyn til, hvordan man kan lede og gennemføre opstartsmøder. Dette var ligeledes et opmærksomhedspunkt i 2015-2019.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen til at sikre, at kursisterne er tilstrækkeligt forberedte med hensyn til, hvordan man kan lede og gennemføre sikkerhedsmøder. Dette var ligeledes et opmærksomhedspunkt i 2017-2019.

I forhold til hvad man som koordinator skal gøre, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader, er der sket en statistisk signifikant forbedring af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsens kursisters evalueringer. I 2020 vurderer i alt 7 % af kursisterne at være mindre godt eller dårligt forberedt i forhold til 10 % i 2019. Dermed er emnet ikke længere et opmærksomhedspunkt.

### Særligt for handleniveauet for koordinator-netuddannelsen

For evalueringerne af koordinator-netuddannelsen er der sket forbedringer på flere områder sammenlignet med sidste år.<sup>13</sup> Alle de syv emner, der var anført som opmærksomhedspunkter i 2019, har forbedret sig så markant, at det ikke længere er nødvendigt for udbyderne af koordinator-netuddannelsen at have særlig opmærksomhed på disse emner. Det drejer sig om:

- Hvordan man leder og gennemfører opstartsmøder (15 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020).
- Hvordan man leder og gennemfører sikkerhedsmøder (16 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020)
- Hvordan man kan lave planen for sikkerhed og sundhed i projekteringsfasen (10 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020)
- Hvad man skal gøre som koordinator, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader (7 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 3 % i 2020)
- Hvordan planen for sikkerhed og sundhed kan bruges i udførelsesfasen (7 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 4 % i 2020)
- Hvordan man systematisk kan arbejde med arbejdsmiljø i bygge- og anlægsprojekter (8 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020)
- Hvordan man kan samarbejde med andre aktører i projekteringsfasen (11 % mindre godt eller dårligt i 2019 til 6 % i 2020).

Det betyder også, at der i 2020 ikke er nogen opmærksomhedspunkter at fremhæve i forhold til handleniveauet på koordinator-netuddannelsen. Det skal bemærkes, at koordinator-netuddannelsen er klart den mindste af de fire uddannelsestyper med i alt 172 kursister i 2020 og 159 besvarelser af spørgsmålene omhandlende handleniveauet, og derfor er resultaterne også mere påvirkelige over for relativt større udsving i svarfordelingerne fra år til år som følge af forholdsvis få kursisters vurderinger. Ikke desto mindre vidner resultaterne om meget markante forbedringer i kursisterne oplevelse af koordinator-netuddannelsen.

### Forskelle på koordinatoruddannelserne vedrørende handleniveauet

Det er svært at pege på en hel generel tendens i forskellen på koordinatoruddannelserne med hensyn til handleniveauet. Ser man på andelen af svar i kategorien "Rigtigt godt", har begge koordinatoruddannelser en gennemsnitlig andel af svar på 43 % på tværs af de 11 emner, der vedrører handleniveauet. Andelen af de meste positive evalueringer er således ens for de to uddannelser. Der er dog forskelle i andelen af de negative svar på de to uddannelser. Koordinator-netuddannelsen undgår helt at have emner med en væsentlig andel af negative svar. På koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er der ved to emner en større andel negative svar, der resulterer i to opmærksomhedspunkter. Derved må kursisternes evaluering af handleniveauet generelt set betegnes som bedre for koordinator-netuddannelsen end for koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen.

---

<sup>13</sup> Forbehold i forhold til resultatet: Forskellene i procentandelene i 2019 og 2020 kan for flere af emnerne, på grund af det lave antal besvarelser på koordinator-netuddannelsen, ikke påvises at være statistisk signifikant forskellige ved en proportionstest. Det gælder: 1) Hvordan man kan lave planen for sikkerhed og sundhed i projekteringsfasen 2) Hvordan planen for sikkerhed og sundhed kan bruges i udførelsesfasen 3) Hvordan man kan samarbejde med andre aktører i projekteringsfasen 4) Hvad man skal gøre som koordinator, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader og 5) Hvordan man systematisk kan arbejde med arbejdsmiljø i bygge- og anlægsprojekter.

Dette udgør det omvendte billede i forhold til 2019, hvor kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen på flere emner vurderende at være generelt bedre forberedte end koordinator-netuddannelsens kursister.

### 4.2.3 Det samlede udbytte af uddannelsen

I dette afsnit gennemgås kursisternes samlede vurdering af deres udbytte af uddannelserne. Tabel 4.9 viser denne vurdering.

TABEL 4.9

#### I hvilken grad har uddannelsen klædt dig på til at varetage arbejdsmiljøkoordineringen under...

		I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
projekteringen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 826)	38	56	5	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 160)	43	54	3	0	100
udførelsesfasen?	Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 832)	59	39	2	0	100
	Koordinator-netuddannelsen (N = 160)	53	47	1	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Af tabel 4.9 fremgår det, at der er en spredning i, hvor godt kursisterne på koordinatoruddannelserne oplever at være klædt på til at varetage arbejdsmiljøkoordineringen. På begge uddannelser oplever kursisterne i højere grad at være forberedte på udførelsesfasen. På tilstedeværelsesuddannelsen vurderer 59 % af kursister i høj grad at være klædt på til at varetage arbejdsmiljøkoordineringen i udførelsesfasen, mens det samme gælder for 53 % på netuddannelsen. Med hensyn til projekteringsfasen gælder det samme for henholdsvis 38 % af kursisterne på tilstedeværelsesuddannelsen og 43 % af netuddannelsens kursister.

I 2020 er kursisternes evalueringer af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen overordnet meget identisk med evalueringerne fra 2019. Ligesom i 2019 angiver kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen at være betydeligt bedre forberedte med hensyn til udførelsesfasen end projekteringsfasen. Der er således 21 procentpoint flere, som i høj grad oplever at være klædt på til at varetage arbejdsmiljøkoordineringen i udførelsesfasen end i projekteringen (forskellen var 20 procentpoint i 2019).

For koordinator-netuddannelsen adskiller evalueringerne i 2020 sig markant fra resultaterne i 2019. Der har været en statistisk signifikant fremgang i andelen af kursister, der oplever i høj grad at være klædt på til både projekteringen og udførelsesfasen. I forhold til projekteringen har der været en stigning på 17 procentpoint i andelen af kursister, som i høj grad føler sig klædt på. For udførelsesfasen er stigningen tilsvarende på 18 procentpoint. Parallelt har der også været et fald i andelen af kursister, som oplever i mindre grad eller slet ikke at være klædt på til henholdsvis projekteringen

og udførelsesfasen. For projekteringen oplever 3 % i mindre grad at være klædt på i 2020 sammenlignet med i alt 9 % i 2019, der oplever i mindre grad (8 %) eller slet ikke (1%) at være klædt på. Det sammen gør sig gældende for udførelsesfasen, hvor 1 % i 2020 oplever i mindre grad at være klædt på sammenlignet med i alt 6 % i 2019 (5 % i mindre grad, 1 % slet ikke).

Kursister på koordinator-netuddannelsen er endvidere blevet spurgt om, hvorvidt de vil anbefale uddannelsen til andre inden for deres branche. Tabel 4.10 viser fordelingen af kursisternes besvarelser.

**TABEL 4.10**

### Vil du anbefale den netbaserede uddannelse til andre inden for din branche?

	Ja, ubetinget (%)	Ja, men med nogle forbehold (%)	Ja, men med mange forbehold (%)	Nej, jeg vil ikke anbefale dem netuddannelsen (%)	Total (%)
2018 (N = 143)	21	57	15	8	100
2019 (N=136)	40	54	4	3	100
2020 (N=160)	38	54	8	1	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 4.10 viser, at 92 % af kursisterne på koordinator-netuddannelsen enten ubetinget (38 %) eller med nogle forbehold (54 %) vil anbefale uddannelsen til andre inden for deres branche. Dette er på samme niveau som kursisternes besvarelser i 2019 og fastholder den store stigning i forhold til 2018 i andelen af kursister, som vil anbefale koordinator-netuddannelsen ubetinget eller med nogle forbehold til andre inden for deres branche.

## 5 Evaluering af pædagogikken

Ifølge bekendtgørelsen om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser<sup>14</sup> skal uddannelserne tilrettelægges med udgangspunkt i fastlagte pædagogiske principper. Det indebærer blandt andet, at undervisningen skal tage udgangspunkt i kursisternes arbejdspladser og tilrettelægges, så kursisterne inddrages aktivt og kan udveksle erfaringer. Dette kapitel præsenterer kursisternes vurderinger af, hvordan underviserne udmønter de pædagogiske principper, der er beskrevet i bekendtgørelsen. Kapitlet er baseret på kursisternes evalueringer leveret af udbydere af arbejds miljøuddannelserne samt EVA's tidligere evalueringsrapporter om arbejds miljøuddannelserne.

Kapitlet er struktureret, så der først er fokus på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, så på 22-timers-netuddannelsen, dernæst på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen og slutteligt på koordinator-netuddannelsen. Denne struktur gør det muligt at fokusere på, hvorledes de pædagogiske principper udmøntes og evalueres på de fire uddannelser.

### 5.1 Uddannelserne for medlemmerne af arbejds miljøorganisationen

I dette afsnit behandles resultaterne for uddannelserne for medlemmerne af AMO. Først gennemgås kursisternes besvarelser vedrørende 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, og dernæst gennemgås besvarelserne angående 22-timers-netuddannelsen.

#### 5.1.1 Tilstedeværelsesuddannelsen

I dette afsnit præsenteres vurderinger fra kursister på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen.

##### **Pædagogiske principper**

Tabel 5.1 viser kursisternes vurderinger af, hvordan underviserne har været til at udmønte de pædagogiske principper.

---

<sup>14</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1991>.

TABEL 5.1

### Hvordan synes du, underviseren har været til/hvordan har dine muligheder i undervisningen været for...

	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
at skifte mellem oplæg og opgaver? (N = 9.411)	58	38	4	1	100
at inddrage praktiske eksempler fra din eller andres arbejdspladser? (N = 9.418)	61	36	3	0	100
at bruge den viden, du på forhånd havde om arbejdsmiljø?* (N = 8.265)	38	58	4	0	100
at forbinde undervisningen med hverdagen på din arbejdsplads? (N = 9.411)	54	41	5	1	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: \*Kursister, der har svaret, at de ingen forhåndsviden om arbejdsmiljø har, indgår ikke i denne tabel.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svarkategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Note: Tabellen består af en sammenlægning af følgende tre forskellige spørgsmål i evalueringsskemaerne:

”Hvordan synes du, underviseren har været til at skifte mellem oplæg og opgaver?”

”Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for:

- at inddrage praktiske eksempler fra din eller andres arbejdspladser?
- at forbinde undervisningen med hverdagen på din arbejdsplads?”

”Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at bruge den viden, du på forhånd havde om arbejdsmiljø?”.

Tabel 5.1 viser, at langt størstedelen af kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen vurderer underviserens udmøntning af de pædagogiske principper positivt. På tre ud af fire punkter mener over halvdelen af kursisterne, at underviseren var rigtig god til at udmønte de pædagogiske principper. Kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen er mest positive med hensyn til underviserens evne til at inddrage praktiske eksempler fra kursisternes arbejdspladser, hvor 97 % af kursisterne svarer, at underviseren har været rigtig god (61 %) eller god (36 %) til dette.

Det pædagogiske princip, hvor kursisterne giver de mest negative evalueringer, handler om deres mulighed for at forbinde undervisningen til hverdagen på deres arbejdsplads. I alt 5 % af kursisterne svarer, at de har haft mindre gode eller dårlige muligheder for dette i undervisningen. Generelt er det dog kun en lille andel af kursisterne, som evaluerer de pædagogiske principper ud fra de to negative svarkategorier. I forhold til besvarelserne fra 2019 er der i fordelingen af de fire svarkategorier ikke sket statistisk signifikante ændringer.

Tabel 5.2 viser fordelingen af kursisternes vurderinger af uddannelsens sværhedsgrad.

**TABEL 5.2**

### Hvor svær eller let var undervisningen?

	For svær (%)	Tilpas (%)	For let (%)	Total (%)
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.364)	2	92	6	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Størstedelen af kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (92 %) vurderer, at undervisningens sværhedsgrad har været tilpas.

### Den praktiske opgave

Den praktiske opgave (hjemmeopgaven) udgør et centralt element i arbejds miljøuddannelserne, da den skal bygge bro mellem kurset og arbejds miljøarbejdet i kursisternes egen virksomhed. Gennemførelse af opgaven er ifølge bekendtgørelsen obligatorisk for alle kursister. Af tabel 5.3 fremgår kursisternes vurdering af, hvorvidt de gennem den praktiske opgave har opnået et læringsudbytte, som de kan bruge i deres arbejde.

**TABEL 5.3**

### Hvor meget forventer du, at du vil kunne bruge erfaringer fra den obligatoriske praktiske opgave i dit arbejde som arbejds miljørepræsentant/arbejdsleder?

	Meget (%)	Noget (%)	Lidt (%)	Intet (%)	Jeg skal først udføre opgaven efter endt kursus (%)	Jeg har ikke udført opgaven og kommer heller ikke til det (%)	Total (%)
22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 9.344)	49	35	7	1	8	1	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.3 viser, at 84 % af kursisterne på 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen vurderer, at de har lært meget (49 %) eller noget (35 %) af den praktiske opgave.

Ifølge tabel 5.3 er der 0,56 %, svarende til 52 kursister, som angiver, at de ikke har udført opgaven og heller ikke kommer til det. Gennemførelse af opgaven er en obligatorisk del af uddannelsen og en forudsætning for, at kursisterne kan modtage et kursusbevis. EVA indskærper derfor over for udbyderne af 22-timers-uddannelsen, at de skal sikre, at kursisterne på uddannelsen har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

## Indskærpelse

### 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen

EVA indskærper ligesom sidste år over for udbydere af 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, at det er et obligatorisk krav, at kursisterne har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

### 5.1.2 Netuddannelsen

I dette afsnit findes vurderinger fra kursister på 22-timers-netuddannelsen. Netuddannelsens forløb indledes med en introducerende tilstedeværelsesundervisning efterfulgt af onlinebaseret fjernundervisning. Evalueringen vil derfor centrere sig om kursisters oplevelser med og udbytte af tilstedeværelsesundervisningen samt oplevelser med onlinedelen og underviserens bistand i den forbindelse.

#### Tilstedeværelsesundervisningen

22-timers-netuddannelsen indledes med en tilstedeværelsesdag med minimum fire timers undervisning. Dagen har til formål at give kursisterne overblik over uddannelsen og arbejdsmiljøområdet samt gøre dem i stand til at gennemføre den netbaserede fjernundervisning.

Tabel 5.4 viser kursisters vurdering af, hvorvidt tilstedeværelsesundervisningen gav overblik over indholdet af uddannelsen og arbejdsmiljøområdet.

**TABEL 5.4**

#### I hvilken grad gav tilstedeværelsesundervisningen dig et overblik over...

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
indholdet i uddannelsen? (N = 647)	55	40	4	1	100
arbejdsmiljøområdet? (N = 648)	54	40	5	1	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Af tabel 5.4 fremgår det, at størstedelen af kursisterne vurderer tilstedeværelsesundervisningen positivt. Næsten alle kursister oplever at have fået overblik over uddannelsens indhold og arbejdsmiljøområdet. I forhold til uddannelsens indhold oplever 95 % af kursisterne, at tilstedeværelsesundervisningen i høj grad (55 %) eller i nogen grad (40 %) gav dem overblik. I forhold til arbejdsmiljøområdet oplever 94 % af kursisterne, at undervisningen i høj grad (54 %) eller i nogen grad (40 %) gav dem overblik. Sammenlignet med 2019 er procentandelene tilnærmelsesvis uændrede.

Af tabel 5.5 fremgår kursisters vurdering af, i hvilken grad de var klar til at gå i gang med netperioden efter tilstedeværelsesundervisningen.



**TABEL 5.5**

### I hvilken grad var du klar til at gå i gang med netperioden af uddannelsen efter tilstedeværelsesundervisningen?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
2020 (N = 647)	59	35	4	1	100
2019 (N = 265)	63	33	3	1	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.5 viser, at langt de fleste kursister (95 %) i høj grad (59 %) eller i nogen grad (35 %) følte sig klar til at gå i gang med netperioden efter tilstedeværelsesundervisningen. I forhold til 2019 er der ikke sket markante ændringer.

### Netperioden

Ud over tilstedeværelsesdagen består 22-timers-netuddannelsen af en netperiode, som gennemføres i overensstemmelse med en aktivitetsplan, der er udarbejdet i samarbejde mellem underviseren og den enkelte kursist. I netperioden skal kursisterne løse opgaver, der relaterer sig til deres egen arbejdsplads. I tabel 5.6-5.10 præsenteres kursisternes vurderinger af de elementer, der indgår i netperioden.

Af tabel 5.6 fremgår kursisternes vurdering af, hvordan aktivitetsplanen har fungeret som ramme for netperioden.

**TABEL 5.6**

### Hvordan fungerede aktivitetsplanen som ramme for netperioden?

	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
2020 (N = 648)	31	55	12	2	100
2019 (N = 266)	27	57	14	2	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.6 viser, at 14 % af kursisterne på 22-timers-netuddannelsen vurderer, at aktivitetsplanen fungerede mindre godt (12 %) eller dårligt (2 %) som ramme for netperioden. Sammenlignet med 2019 er det en lille (dog ikke statistisk signifikant) forbedring, men det er fortsat et for højt niveau af kursister, der ikke oplever aktivitetsplanen som en god ramme for netperioden. Derfor er emnet gentaget som et opmærksomhedspunkt.

## Opmærksomhedspunkt

EVA opfordrer ligesom sidste år til, at udbyderne af 22-timers-netuddannelsen udvikler deres praksis med hensyn til at skabe aktivitetsplaner, der fungerer som en god ramme for netperioden for *alle* kursister.

I løbet af netperioden skal kursisterne løse opgaver, som er aftalt med underviseren i aktivitetsplanen. Af tabel 5.7 fremgår kursisters vurderinger af opgaverne i aktivitetsplanen.

**TABEL 5.7**

### Hvor relevante synes du, opgaverne i aktivitetsplanen var?

	Meget relevante (%)	Forholdsvist relevante (%)	Mindre relevante (%)	Ikke relevante (%)	Total (%)
2020 (N = 647)	40	53	7	1	100
2019 (N = 267)	47	42	9	2	100
2018 (N = 306)	54	40	6	0	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.7 viser, at de fleste af kursisterne på 22-timers-netuddannelsen (93 %) vurderer, at opgaverne i aktivitetsplanen var meget (40 %) eller forholdsvis relevante (53 %). Omvendt er der 7 %, som synes, at opgaverne i aktivitetsplanerne var mindre eller ikke relevante. Dette er en forbedring i forhold til 2019, hvor i alt 11 % af kursisterne vurderede opgaverne som mindre eller ikke relevante. Forbedringen ligger dog lige på grænsen til at være statistisk signifikant, og andelen af kursister, der vurderer opgaverne som mindre eller ikke relevante, er fortsat forholdsvis høj. Derfor gøres emnet som et opmærksomhedspunkt.

Endvidere er kursisterne blevet spurgt om, hvorvidt de synes, kravene til netperiodens opgaver var klare, hvilket fremgår af tabel 5.8.

TABEL 5.8

I hvilken grad var det klart for dig, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
2020 (N = 647)	36	49	14	1	100
2019 (N = 265)	37	50	12	1	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

I tabel 5.8 fremgår det, at størstedelen af kursisterne (85 %) vurderer, at det i høj grad (36 %) eller i nogen grad (49 %) var klart, hvad der skulle til, før opgaverne i aktivitetsplanen var løst tilfredsstillende. Omvendt vurderer i alt 15 % af kursisterne, at det i mindre grad (14 %) eller slet ikke (1 %) var klart, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende. Dette fortsætter en negativ udvikling sammenlignet med 2019, hvor andelen i de negative svarkategorier er stigende. Derfor gentages emnet som et opmærksomhedspunkt.

## Opmærksomhedspunkter

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af 22-timers-netuddannelsen til at sikre, at opgaverne i aktivitetsplanen er relevante for alle kursister.

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af 22-timers-netuddannelsen til at gøre det klart for kursisterne, hvad der skal til, før opgaverne i aktivitetsplanen er løst tilfredsstillende.

Under netperioden skal kursisterne have mulighed for vejledning fra underviser. Tabel 5.9 viser kursisters vurdering af underviserens vejledning i netperioden.

TABEL 5.9

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med underviserens vejledning i løbet af netperioden?

	Meget tilfreds (%)	Tilfreds (%)	Utilfreds (%)	Meget utilfreds (%)	Total (%)
2020 (N = 647)	36	57	7	1	100
2019 (N = 266)	51	46	3	1	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Af tabel 5.9 fremgår det, at de fleste kursister (93 %) er meget tilfredse (36 %) eller tilfredse (57 %) med underviserens vejledning i netperioden. Dette er statistisk signifikant tilbagegang sammenlignet med 2019, hvor 97 % af kursisterne var meget tilfredse (51 %) eller tilfredse (46 %). Særligt er der en stor tilbagegang på 15 procentpoint i andelen af de mest tilfredse. Andelen af de utilfredse kursister holder sig dog fortsat under grænsen for et opmærksomhedspunkt, men EVA opfordrer til, at udbydere følger udviklingen i kursisterne tilfredshed med underviserens vejledning på 22-timers-netuddannelsen tæt.

Kursisterne bliver desuden spurgt til, om de har drøftet opgaverne på uddannelsen med arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdslederen på deres arbejdsplads. Kursisternes besvarelser på dette spørgsmål fremgår af tabel 5.10.

**TABEL 5.10**

### I hvilken grad har du drøftet opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdslederen på din arbejdsplads?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
2020 (N = 647)	21	39	24	16	100
2019 (N = 264)	24	38	22	16	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Det indgår ikke som krav i bekendtgørelsen, at kursisterne skal drøfte opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen på deres arbejdsplads. På trods af dette har 60 % af kursisterne på 22-timers-netuddannelsen i høj grad (21 %) eller i nogen grad (39 %) drøftet opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen. Det er omtrent samme niveau som i 2019.

### Undervisningsmateriale

I netperioden skal kursisterne anvende forskellige undervisningsmaterialer for at kunne løse opgaverne i aktivitetsplanen. Tabel 5.11 viser kursisternes vurdering af det undervisningsmateriale, der anvendes på kurset.

**TABEL 5.11**

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med det undervisningsmateriale, der anvendes på kurset?

	Meget tilfreds (%)	Tilfreds (%)	Utilfreds (%)	Meget utilfreds (%)	Total (%)
2020 (N = 648)	38	57	5	1	100
2019 (N = 266)	44	49	5	2	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Det fremgår af tabel 5.11, at kursisterne generelt er tilfredse med undervisningsmaterialet. Næsten alle kursister (94 %) er meget tilfredse (38 %) eller tilfredse (57 %) med det undervisningsmateriale, som anvendes på kurset. Sammenlignet med tidligere år er der dog sket et statistisk signifikant fald i andelen, der svarer ”Meget tilfreds”. Andelen er 6 procentpoint lavere i 2020 sammenlignet med 2019. Dette modsvarer dog af en stigning i andelen, der svarer ”Tilfreds”, så ændringerne er hovedsageligt sket som en forskydning mellem de positive svarkategorier.

## IT-system

Ifølge bekendtgørelsen<sup>15</sup> skal IT-systemet leve op til en række fastsatte krav, som udbyder til enhver tid skal kunne dokumenteres, at IT-systemet lever op til. Herunder stilles der blandt andet krav til IT-systemets driftsstabilitet, brugervenlighed samt muligheder for dialog mellem deltagerne og underviseren og deltagerne imellem. Tabel 5.12 viser kursisters vurderinger af IT-systemet.

**TABEL 5.12**

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med...

	Meget tilfreds (%)	Tilfreds (%)	Utilfreds (%)	Meget utilfreds (%)	Total (%)
IT-systemets driftsstabilitet? (N = 648)	52	43	4	1	100
IT-systemets brugervenlighed? (N = 648)	40	52	6	2	100
mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet? (N = 645)	18	69	11	3	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svarkategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Det fremgår af tabel 5.12, at de fleste kursister generelt set er tilfredse med IT-systemet. I forhold til driftsstabiliteten angiver 95 % af kursisterne, at de er meget tilfredse eller tilfredse, hvilket er parallelt med resultatet fra 2019. I forhold til brugervenligheden angiver 7 % af kursister at være utilfredse eller meget utilfredse, hvilket er en statistisk signifikant forbedring i forhold til 2019, hvor andelen af utilfredse og meget utilfredse var 14 %. Brugervenligheden af IT-systemet er derfor ikke et opmærksomhedspunkt i 2020. I forhold til mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet ligger andelen af ”Meget tilfreds” på et meget lavt niveau (18 %), og i alt 14 % af kursisterne er utilfredse (11 %) eller meget utilfredse (3 %). Dette er tilsvarende svarfordelingen i 2019, og mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet er derfor gentaget som et opmærksomhedspunkt.

<sup>15</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1991>

## Opmærksomhedspunkt

EVA opfordrer ligesom sidste år udbyderne af 22-timers-netuddannelsen til at sikre, at de anvendte IT-systemer giver mulighed for dialog med andre deltagere via IT-systemet.

## 5.2 Uddannelserne for koordinatore

I dette afsnit behandles resultaterne for uddannelserne for koordinatore. Først behandles evalueringerne af tilstedeværelsesuddannelsen, derefter evalueringerne af netuddannelsen.

### 5.2.1 Tilstedeværelsesuddannelsen

I dette afsnit præsenteres vurderinger fra kursister på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen.

#### **Tilstedeværelsesuddannelsens kursister er generelt tilfredse med udmøntningen af de pædagogiske principper**

Kursisterne i 2020 er generelt meget positive i deres vurdering af underviserens udmøntning af de pædagogiske principper. Kursisterne er mest positive med hensyn til underviserens evne til at skifte mellem oplæg og opgaver.

Størstedelen af kursisterne (94 %) vurderer, at undervisningens sværhedsgrad har været tilpas.

#### **Den praktiske opgave giver kursisterne et praktisk anvendeligt læringsudbytte i forhold til deres arbejde som koordinatore**

Størstedelen af kursisterne (89 %) forventer, at de kan bruge meget eller noget fra deres arbejde med den praktiske opgave i deres arbejde som koordinatore.

0,61 % af kursisterne svarer dog, at de ikke har lavet og heller ikke regner med at komme til at lave den praktiske opgave. Dette svarer til 5 kursister. EVA indskærper derfor over for udbyderne, at den praktiske opgave er obligatorisk for at gennemføre kurset og dermed også for, at kursisterne kan få udleveret et kursusbevis.

#### **Pædagogiske principper**

Tabel 5.13 viser kursisters vurderinger af, hvordan underviserne har formået at facilitere undervisningen efter de pædagogiske principper, der er beskrevet i bekendtgørelsen.

TABEL 5.13

### Hvordan synes du, underviseren har været til/hvordan har dine muligheder i undervisningen været for...

	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
at skifte mellem oplæg og opgaver? (N = 831)	69	29	1	0	100
at inddrage praktiske eksempler fra dit eller andres bygge- og anlægsprojekter? (N = 832)	65	32	2	0	100
at bruge praktiske eksempler fra bygge- og anlægsområdet til at vise forskellige løsninger på arbejdsmiljøproblemer? (N = 831)	58	39	3	0	100
at bruge den viden, du på forhånd havde om arbejdsmiljø?* (N = 811)	43	55	2	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Note: \* Kursister, der har svaret, at de ingen forhåndsviden om arbejdsmiljø har, indgår ikke i denne tabel.

Note: Tabellen består af en sammenlægning af følgende tre forskellige spørgsmål i evalueringsskemaerne:

"Hvordan synes du, underviseren har været til at skifte mellem oplæg og opgaver?"

"Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for:

- at inddrage praktiske eksempler fra dit eller andres bygge- og anlægsprojekter?
- at bruge praktiske eksempler fra bygge- og anlægsområdet til at vise forskellige løsninger på arbejdsmiljøproblemer?"

"Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at bruge den viden, du på forhånd havde om arbejdsmiljø?."

Tabel 5.13 viser, at kursisterne generelt vurderer udmøntningen af de pædagogiske principper godt. For tre af punkterne mener over halvdelen af kursisterne, at underviseren var rigtig god til at udmønte de pædagogiske principper. Kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen er mest positive med hensyn til underviserens evne til at skifte mellem oplæg og opgaver. 99 % af kursisterne vurderer, at underviseren var rigtig god (69 %) eller god (29 %) til dette. Generelt er det meget få kursister, som evaluerer de pædagogiske principper ud fra de to negative svarkategorier. Dette billede er næsten uændret i forhold til 2019.

Af tabel 5.14 fremgår kursisternes vurdering af uddannelsens sværhedsgrad. Tabellen viser, at størstedelen af kursisterne vurderer, at sværhedsgraden var tilpas (94 %).

TABEL 5.14

### Hvor svær eller let var undervisningen?

	For svær (%)	Tilpas (%)	For let (%)	Total (%)
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 832)	3	94	3	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

### Den praktiske opgave

Gennemførelse af den praktiske opgave (hjemmeopgaven) er ifølge bekendtgørelsen obligatorisk for alle kursister på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, og den tjener det formål at bygge bro mellem kurset og arbejdsmiljøarbejdet på kursisternes respektive arbejdspladser. Af tabel 5.15

fremgår det, i hvilken grad kursisterne forventer at kunne bruge erfaringerne fra den praktiske opgave i deres arbejde.

**TABEL 5.15**

**Hvor meget forventer du, at du vil kunne bruge erfaringer fra den obligatoriske praktiske opgave i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsleder/koordinator?**

	Meget (%)	Noget (%)	Lidt (%)	Intet (%)	Jeg skal først udføre opgaven efter endt kursus (%)	Jeg har ikke udført den praktiske opgave og kommer heller ikke til det (%)	Total (%)
Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen (N = 824)	52	37	6	0	4	1	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.15 viser, at 89 % af kursisterne på koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen vurderer, at de kan bruge erfaringerne fra den praktiske opgave i deres arbejde som koordinator. Heraf vurderer 52 %, at de kan bruge erfaringerne fra den praktiske opgave meget i deres arbejde. Fordelingen er næsten den samme som i 2019. Det ses dog, at der er 0,61 % af kursisterne, der svarer, at de ikke har udført den praktiske opgave og heller ikke kommer til det. Det svarer til 5 kursister. Ligesom ved 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen skal det påpeges, at gennemførelsen af den praktiske opgave er obligatorisk for, at kursisterne kan modtage et kursusbevis. EVA indskærper derfor over for udbyderne af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, at de skal sikre, at kursisterne på uddannelsen har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

## Indskærpelse

### Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

EVA indskærper over for udbydere af koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen, at det er et obligatorisk krav, at kursisterne har gennemført den praktiske opgave, før de får udstedt et kursusbevis.

## 5.2.2 Netuddannelsen

I dette afsnit præsenteres vurderinger fra kursister på koordinator-netuddannelsen. Som nævnt indledes netuddannelsens forløb med en introducerende tilstedeværelsesundervisning efterfulgt af onlinebaseret fjernundervisning. Evalueringen vil derfor centrere sig om kursisters oplevelser med og udbytte fra tilstedeværelsesundervisningen samt oplevelser med onlinedelen og underviserens bistand i den forbindelse.



## Tilstedeværelsesundervisningen

Ligesom 22-timers-netuddannelsen indledes koordinator-netuddannelsen med en tilstedeværelsesdag med minimum fire undervisningstimer. Dagens formål er at give kursisterne et overblik over arbejdsmiljøuddannelsen og arbejdsmiljøområdet samt forberede dem til den netbaserede fjernundervisning. I tabel 5.16 præsenteres kursisternes vurderinger af tilstedeværelsesundervisningen.

**TABEL 5.16**

### I hvilken grad gav tilstedeværelsesundervisningen dig et overblik over...

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
indholdet i uddannelsen (N = 161)	62	36	2	0	100
arbejdsmiljøområdet (N = 160)	61	36	3	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.16 viser overordnet, at kursisterne er positive i deres vurdering af, hvorvidt tilstedeværelsesundervisningen har givet dem et overblik over uddannelsens indhold og arbejdsmiljøområdet. Mere end 60 % af kursisterne oplever således i høj grad, at tilstedeværelsesundervisningen har givet dem et overblik over henholdsvis uddannelsens indhold (62 %) og arbejdsmiljøområdet (61 %). Fordelingen for både overblikket over indholdet i uddannelsen og arbejdsmiljøområdet er næsten den samme som i 2019.

Af tabel 5.17 fremgår det, hvorvidt kursisterne var klar til at påbegynde netperioden efter tilstedeværelsesundervisningen.

**TABEL 5.17**

### I hvilken grad var du klar til at gå i gang med netperioden af koordinator-net-uddannelsen efter tilstedeværelsesundervisningen?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
2020 (N = 161)	49	50	1	0	100
2019 (N = 136)	32	62	6	1	100
2018 (N = 143)	39	55	6	1	100
2017 (N = 135)	31	56	13	1	100

Kilde: Evalueringsrapport 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.17 viser, at der i 2020 var 49 % af kursisterne, som i høj grad var klar til at gå i gang med netperioden efter at have deltaget i tilstedeværelsesundervisningen, mens 50 % af kursisterne i nogen

grad var klar. Samtidig var kun 1 % af kursisterne i 2020 i mindre grad klar til at gå i gang med netperioden efter tilstedeværelsesundervisningen. Det er en statistisk signifikant fremgang sammenlignet med 2019 og de foregående år.

### Netperioden

Som tidligere nævnt efterfølges tilstedeværelsesundervisningen af en netperiode, som gennemføres i overensstemmelse med en aktivitetsplan, der udarbejdes af underviseren og den enkelte kursist. I netperioden skal kursisterne løse opgaver, der relaterer sig til deres egen arbejdsplads. I de efterfølgende tabeller, 5.18-5.23, præsenteres kursisternes vurderinger af netperiodens forskellige elementer.

**TABEL 5.18**

### Hvordan fungerede aktivitetsplanen som ramme for netperioden?

	Rigtig godt (%)	Godt (%)	Mindre godt (%)	Dårligt (%)	Total (%)
2020 (N = 161)	34	57	9	1	100
2019 (N = 136)	26	60	15	0	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.18 viser, at størstedelen af kursisterne vurderer, at aktivitetsplanen som ramme for netperioden fungerede rigtig godt (34 %) eller godt (57 %). Der er dog 10 %, som vurderer, at aktivitetsplanen som ramme for netperioden fungerede mindre godt (9%) eller dårligt (1 %). Sammenlignet med 2019 er der sket en positiv fremgang, da andelen, der vurderer, at aktivitetsplanen som ramme for netperioden fungerede mindre godt eller dårligt, er faldet med 5 procentpoint. Andelen er dog fortsat for høj, og emnet gentages derfor som opmærksomhedspunkt for syvende gang i træk.

## Opmærksomhedspunkt

### Koordinator-netuddannelsen

EVA opfordrer ligesom sidste år til, at udbyderne af koordinator-netuddannelsen udvikler deres praksis med hensyn til at skabe aktivitetsplaner, der fungerer som en god ramme for netperioden for *alle* kursister. Dette er særligt vigtigt, da det har været et opmærksomhedspunkt hvert år siden 2014.

Af tabellerne 5.19 og 5.20 fremgår kursisternes vurderinger af de opgaver, der skal løses i netperioden.

**TABEL 5.19**

### Hvor relevante synes du, opgaverne i aktivitetsplanen var?

	Meget relevante (%)	Forholdsvist relevante (%)	Mindre relevante (%)	Ikke relevante (%)	Total (%)
2020 (N = 159)	49	46	5	0	100
2019 (N = 135)	46	50	4	0	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.19 viser, at 95 % af kursisterne synes, at opgaverne i aktivitetsplanen var meget relevante (49 %) eller forholdsvis relevante (46 %), mens 5 % af kursisterne i mindre grad synes det. Dette er næsten den samme fordeling som i 2019, dog er der i 2020 en større andel, der svarer ”Meget relevant” end ”Forholdsvist relevant”, hvilket var omvendt i 2019.

Tabel 5.20 viser kursisternes vurderinger af, hvor klare kravene til løsning af opgaverne på uddannelsen har været.

**TABEL 5.20**

### I hvilken grad var det klart for dig, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
2020 (N = 161)	49	45	6	0	100
2019 (N = 136)	38	46	12	4	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Ifølge tabel 5.20 vurderer størstedelen af kursisterne, at det i høj grad (49 %) eller i nogen grad (45 %) var klart for dem, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende. 6 % vurderer, at det i mindre grad var klart for dem, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende. Det er en statistisk signifikant fremgang sammenlignet med 2019, hvor 16 % af kursisterne vurderede, at det i mindre grad (12 %) eller slet ikke (4 %) var klart for dem. Dermed er det ikke i 2020 nødvendigt at medtage emnet som et opmærksomhedspunkt, hvilket ellers har været tilfældet hvert år siden 2016.

Kursisterne er blevet spurgt til, hvordan de oplevede muligheder for vejledning fra underviseren i løbet af netperioden. Tabel 5.21 viser kursisters besvarelser af dette.

**TABEL 5.21**

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med underviserens vejledning i løbet af netperioden?

	Meget tilfreds (%)	Tilfreds (%)	Utilfreds (%)	Meget utilfreds (%)	Total (%)
2020 (N = 160)	46	51	3	1	100
2019 (N = 135)	36	61	2	1	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA. Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Tabel 5.21 viser, at kursisterne generelt er tilfredse med underviserens vejledning i netperioden, hvilket også var tilfældet i 2019. Det fremgår af tabel 5.21, at størstedelen af kursisterne (97 %) var tilfredse med underviserens vejledning. I den anden ende af skalaen er der samlet 4 % af kursisterne, som angiver at være utilfredse (3 %) eller meget utilfredse (1 %) med underviserens vejledning i netperioden.

Tabel 5.22 viser, hvorvidt kursisterne har været i dialog med arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen på deres arbejdsplads om opgaverne på uddannelsen.

**TABEL 5.22**

### I hvilken grad har du drøftet opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdslederen på din arbejdsplads?

	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)	Total (%)
2020 (N = 160)	16	26	19	38	100
2019 (N = 136)	17	28	17	38	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Note: De procentvise svarfordelinger er afrundet til nærmeste hele tal. I brødteksten forekommer summeringer af svar-kategorier, som er baseret på svarfordelingerne før afrundingen, hvilket kan give en lille afvigelse ift. tabellen.

Af tabel 5.22 fremgår det, at 43 % af kursisterne i høj grad (16 %) eller nogen grad (26 %) har drøftet opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdslederen på deres arbejdsplads, hvilket er parallelt med besvarelserne fra 2019. Det er således størstedelen, som i mindre grad (19 %) eller slet ikke (38 %) vender opgaverne på uddannelsen med rette vedkommende på egen arbejdsplads. Dette hænger formodentligt sammen med, at en stor andel af kursisterne på koordinator-netuddannelsen er studerende, som tager koordinator-uddannelsen som en del af deres primære uddannelse. Disse kursister har således ikke nødvendigvis en arbejdsplads, hvor de kan drøfte opgaverne. Det må desuden bemærkes, at der i bekendtgørelsen ikke er formuleret et krav om, at kursisterne skal drøfte opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen på arbejdspladsen.

## Undervisningsmateriale

Netuddannelsen for koordinatore indledes med en introducerende tilstedeværelsesundervisning. Herefter skal kursisterne selv arbejde videre med opgaver, som vedrører arbejdsmiljøproblemstillinger relateret til deres egen virksomhed i netperioden via kursusudbyderens IT-system. Til dette formål skal kursisterne anvende forskellige undervisningsmaterialer for at løse opgaverne i aktivitetsplanen. Tabel 5.23 viser kursisters vurdering af undervisningsmaterialet, der anvendes på kurset.

**TABEL 5.23**

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med det undervisningsmateriale der anvendes på kurset?

	Meget tilfreds (%)	Tilfreds (%)	Utilfreds (%)	Meget utilfreds (%)	Total (%)
2020 (N = 161)	44	53	3	0	100
2019 (N = 135)	41	52	6	1	100

Kilde: Evalueringsrapport, 2019, udarbejdet af EVA; Udbydernes optællinger, 2020.

Tabel 5.23 viser, at kursisterne generelt har været tilfredse med undervisningsmaterialet. I 2020 er der således samlet 97 %, som er meget tilfredse (44 %) eller tilfredse (53 %) med undervisningsmaterialet. Dette er en positiv fremgang sammenlignet med 2019. Forskellene mellem svarandelene i 2020 og 2019 er dog ikke statistisk signifikante.

## IT-system

Ifølge bekendtgørelsen<sup>16</sup> skal IT-systemet leve op til en række fastsatte krav, som til enhver tid skal kunne dokumenteres. Herunder stilles der blandt andet krav til IT-systemets driftsstabilitet, brugervenlighed og muligheder for dialog mellem deltagerne og underviseren og deltagerne imellem. Tabel 5.24 viser kursisters vurderinger af IT-systemet.

**TABEL 5.24**

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med...

	Meget tilfreds (%)	Tilfreds (%)	Utilfreds (%)	Meget utilfreds (%)	Total (%)
IT-systemets driftsstabilitet? (N = 161)	43	55	2	0	100
IT-systemets brugervenlighed? (N = 161)	45	52	4	0	100
mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet? (N = 159)	36	58	6	0	100

Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

<sup>16</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1991>.

Tabel 5.24 viser, at kursisterne generelt har positive oplevelser med IT-systemet. 94-98 % af kursisterne angiver at være tilfreds eller meget tilfreds med de forskellige aspekter af IT-systemet. Der er generelt en lille andel af kursisterne i den negative ende af skalaen. 2 % af kursisterne angiver at være utilfreds med driftsstabiliteten, 4 % at være utilfreds med brugervenligheden og 6 % at være utilfreds med mulighederne for dialog med andre deltagere. Dette er en signifikant forbedring i forhold til kursisternes vurdering af IT-systemet i 2019.<sup>17</sup> Her angav 16 % af kursisterne at være utilfreds eller meget utilfreds med driftsstabiliteten, tilsvarende 16 % i forhold til brugervenligheden og 12 % i forhold til mulighederne for dialog med andre deltagere. Det betyder, at IT-systemets driftsstabilitet og brugervenlighed samt kursisternes mulighed for dialog med andre deltagere via IT-systemet ikke længere i 2020 er et opmærksomhedspunkt, hvilket ellers har været tilfældet hvert år siden 2016.

---

<sup>17</sup> Forbehold i forhold til resultatet: Forskellene i procentandelene i 2019 og 2020 på spørgsmålet ”mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet” kan, på grund af det lave antal besvarelser på koordinator-netuddannelsen, ikke påvises at være statistisk signifikant forskellige ved en proportionstest.

## 6 Indtryk fra kontrolbesøg

I 2020 gennemførte EVA fem kontrolbesøg på udvalgte uddannelser. I forbindelse med et kontrolbesøg observerer EVA undervisningen og gennemfører interviews med underviser, kursister og udbydere. Under besøgene er der blandt andet fokus på udmøntningen af de pædagogiske principper i undervisningen, som er beskrevet i bekendtgørelsen. I 2020 blev fire af kontrolbesøgene gennemført hos udbydere af 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen, hvoraf ét af tilstedeværelseskurserne blev afholdt online med video-tilstedeværelse. Det sidste besøg blev gennemført hos en udbyder af koordinatoruddannelsen, afholdt som tilstedeværelse. I dette kapitel sammenfattes centrale erfaringer fra kontrolbesøgene, som går på tværs af uddannelserne og uddannelsesstyperne.

### 6.1 Underviserne er reflekterede og opmærksomme på at aktivere alle kursister

Under kontrolbesøgene oplevede EVA, at underviserne er opmærksomme og reflekterede over, hvordan de kan aktivere alle kursister i undervisningen og få de mere stille kursister på banen. EVA oplevede forskellige måder, hvorpå underviserne håndterer stille kursister. En gruppe af de interviewede undervisere fortalte, at de vælger at spørge den enkelte kursist direkte for at aktivere dem, hvor underviser eksempelvis kan finde på at spørge ind til kursistens erfaring eller forhold på arbejdspladsen i relation til det pågældende emne, der gennemgås. Derved får underviser indblik i, om de stille kursister også får relateret undervisningen til egen arbejdsplads. En gruppe undervisere pegede også på, at gruppearbejde og summe-øvelser er måder, hvorpå stille kursister aktiveres.

EVA fik erfaringer fra en underviser på et kursus afholdt online med video-tilstedeværelse, som fortalte, at det som underviser er sværere at holde øje med den enkelte kursists aktivitetsniveau. Online-rummet gør det sværere for underviser at tjekke og holde øje med, om alle kursister deltager. Dette gælder både i plenumdiskussionerne og i gruppearbejdet. Online-rummet gør det mindre synligt for underviser, hvilke kursister der gemmer sig bag de andre kursister sammenlignet med tilstedeværelsesundervisning i et fysisk rum. Ligeledes fremhæver den interviewede underviser, at dialogen online skal skubbes mere på vej. EVA oplevede i denne sammenhæng, at underviseren er opmærksom og reflekteret over disse problematikker, hvor vedholdenhed og pauser i diskussioner i plenum får kursister til at byde ind i samtalen, samt at brugen af navnelister til at tjekke aktivitetsniveauet er med til at sikre, at de fleste kursister bliver aktiveret.

Det er EVA's overordnede erfaring fra besøgene, at underviserne oplever et højt aktivitetsniveau blandt kursisterne. Fx er der undervisere, som fortæller, at kursisterne selv er gode til at bringe erfaringer fra egen arbejdsplads med ind i diskussionerne i plenum, og derved videndele med de andre kursister. Desuden var det et perspektiv blandt de interviewede kursister, at underviserne er gode til at skabe et trygt rum i klasselokalerne, hvor kursisterne tør og har lyst til at stille spørgsmål - også de lidt mere "dumme" spørgsmål.

## 6.2 Undervisningen er generelt varieret med en god balance mellem tavleundervisning og praktiske øvelser

Under kontrolbesøgene spørger EVA-kursisterne ind til oplevelsen og vurderingen af vekslen mellem tavleundervisning og praktiske øvelser. På besøgene talte EVA med kursister, som oplevede en god balance mellem tavleundervisning og praktiske øvelser. Der er dog også kursister, der fortæller, at det kan være svært at vurdere, om balancen er rigtig, og at eksempelvis gruppearbejdet nogle gange kan virke presset tidmæssigt i forhold til, hvad kursisterne skal nå at lave.

De interviewede undervisere fremhævede også, at de er opmærksomme på at veksle mellem tavleundervisning og praktiske øvelser. På online video-tilstedeværelseskurset var underviseren især opmærksom på, at det er vigtigt for kursisterne at blive aktiverede og eksempelvis lave en individuel summe-øvelse, hvor den enkelte kursist kan komme lidt væk fra skærmen.

EVA erfarede også på besøgene, at der var delte meninger med hensyn til forbindelsen mellem teori og det praksisnære. Nogle kursister vil gerne have mere kød på teorierne, og andre vil gerne have en bedre forbindelse mellem teorien og det praktiske arbejde, som de møder på deres respektive arbejdspladser. Hertil nævner nogle kursister, at de gerne vil arbejde med mere konkrete problemstillinger.

## 6.3 Diskussioner i plenum og gruppearbejde skaber mulighed for erfaringsudveksling og vidensdeling mellem kursisterne

Under besøgene erfarer EVA, at kursisterne oplever mulighed for erfaringsudveksling med de andre kursister på holdet. Både diskussioner i plenum og gruppearbejdet skaber grobund for, at kursisterne kan dele erfaringer, få idéer, løsninger og måder at håndtere deres eget arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen. Ligesom sidste år erfarer EVA, at kursisterne oplever, at underviser er god til at trække på de enkelte kursisters erfaringer fra deres arbejdsplads, hvor kursisterne også får reflekteret over emner og problematikker, der kan være i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på den enkeltes arbejdsplads.

Under besøgene oplevede EVA, at kursisterne oplever gruppearbejdet forskelligt. Der er således nogle kursister, som oplever, at gruppearbejdet er en god måde at erfaringsudveksle og lære af hinanden, mens andre kursister i mindre grad oplever at få et læringsudbytte af de øvrige kursisters erfaringer. Kursisterne, som oplever at kunne bruge hinandens erfaringer, fortæller blandt andet, at det er godt at høre andre kursisters synspunkter og udfordringer ude på arbejdspladserne, samt at kursisterne kan få indblik i og lære af de andres håndtering af arbejdsmiljøarbejdet og problemløsninger, hvor kursisten også kan videregive egne erfaringer og løsninger. Kursister, som oplever ikke at kunne bruge hinandens erfaringer, fortæller eksempelvis, at de oplever andre kursisters eksempler som værende mindre brugbare på egen arbejdsplads. Sammensætningen af kursister på kurserne kan variere, og derfor kan nogle kursister muligvis opleve større gevinst ved erfaringsudvekslingen med de andre kursister end andre.



## 6.4 Underviserne håndterer den praktiske opgave forskelligt alt efter antallet af kursister

Under kontrolbesøgene i 2020 oplevede EVA ligesom de to foregående år, at integrationen og tilbagemelding på den praktiske opgave håndteres og faciliteres forskelligt af underviserne. Feedback på den praktiske opgave kan både foregå mundtligt og skriftligt. Nogle undervisere giver skriftlig feedback til kursisterne, mens andre undervisere vælger, at kursisterne enten skal lave et kursistoplæg i plenum eller i mindre grupper, hvor feedback gives efter oplægget. Under flere af besøgene oplevede EVA, at faciliteringen afhænger af antallet af kursister. På flere af kurserne bliver den praktiske opgave præsenteret i slutningen af kurset eller undervejs, hvor holdets størrelse er afgørende for, om der er tid til at høre alle kursister præsenterer deres opgave i plenum. I 2020 oplevede EVA, at en gruppe af undervisere fortalte, at de vælger at inddele kursisterne i mindre grupper, hvor kursisterne præsenterer deres praktiske opgave for de andre kursister i den enkelte gruppe. Underviserne cirkulerer under præsentationerne mellem grupperne og når derved ikke nødvendigvis at høre alle kursisters præsentationer. Nogle af de interviewede undervisere vælger derfor, at kursisterne skal udlede læringspunkter fra opgaverne eller skrive udfordringer og løsninger ned, som efter gruppepræsentationerne bliver taget op i plenum. Hermed er det muligvis ikke alle kursister, der ved denne facilitering får kvalificeret feedback af underviseren på deres praktiske opgave.

EVA påpeger derfor igen i år, at der kan være risiko for, at kursisterne ikke får en kvalificeret feedback på deres praktiske opgave ved denne facilitering af den praktiske opgave. EVA oplevede også på kontrolbesøgene, at ikke alle undervisere kan garantere, at kursisterne har lavet den praktiske opgave. Det er et krav, at kursisterne laver en praktisk opgave som led i deres arbejds miljøuddannelse for at kunne modtage et kursusbevis. EVA opfordrer igen i år udbydere til at overveje faciliteringen og håndteringen af den praktiske opgave, således at alle kursister får en egnet feedback på opgaven, og det sikres, at alle har lavet den praktiske opgave, før der udstedes et kursusbevis til vedkommende.

### Opmærksomhedspunkter

#### Alle uddannelsestyper

EVA opfordrer udbydere til at overveje faciliteringen af den praktiske opgave, således at den enkelte kursisdeltager sikres en egnet introduktion til og tilbagemelding på den praktiske opgave, jf. § 15 nr. 3, litra e i BEK nr. 1991<sup>18</sup>.

EVA opfordrer udbydere til at håndtere den praktiske opgave således, at det kan sikres, at alle kursisdeltagere har gennemført den praktiske opgave, før der udstedes et kursusbevis.

<sup>18</sup> Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2020). *Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejds miljøuddannelser*: BEK, nr. 1991. 09.12.2020. Lokaliseret d. 15. april 2021 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2020/1991>

### **Arbejds miljøuddannelserne**

© 2020 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

ISBN (www) 978-87-7182-529-9

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

# Bilagsrapport til evaluering af Arbejds miljøuddannelserne 2020





## INDHOLD

# Bilagsrapport til evaluering af Arbejdsmiljøuddannelserne 2020

---

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>4</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>Bilag til kapitel 4</b>	<b>5</b>
2.1	Uddannelserne for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen	5
2.2	Uddannelserne for koordinatore	10
<hr/>		
<b>3</b>	<b>Bilag til kapitel 5</b>	<b>18</b>
3.1	Uddannelserne for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen	18
3.2	Uddannelserne for koordinatore	24

---

# 1 Indledning

Denne bilagsrapport viser kursisters svar på samtlige spørgsmål fra kursusevalueringerne 2020. Besvarelsenerne præsenteres i figurer med liggende søjlediagrammer.

I kapitel 2 fremgår de figurer, der knytter sig til kapitel 4 i evalueringsrapporten, og viser vurderingerne af uddannelsernes indhold. Fordi der er forskel på indholdet af de kurser, der gennemføres for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen (22-timers-uddannelserne) og kurser for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet (koordinatoruddannelserne) afrapporteres resultaterne særskilt for de to målgrupper. Således samles besvarelser fra tilstedeværelseskurser og netbaserede kurser inden for henholdsvis 22-timers uddannelser og koordinatoruddannelser.

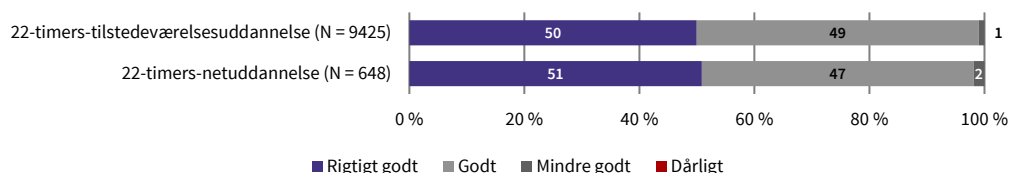
Kapitel 3 viser de figurer, der hører til kapitel 5 i evalueringsrapporten, og som omhandler kursisters vurderinger af pædagogikken på uddannelserne. Da uddannelserne for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og koordinatore er meget forskellige og da udmøntningen af de pædagogiske principper varierer på tværs af uddannelsesstyperne (tilstedeværelse og net) behandles alle uddannelserne hver for sig i dette kapitel.

## 2 Bilag til kapitel 4

### 2.1 Uddannelserne for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

**FIGUR 2.1**

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke opgaver arbejdsmiljøorganisationen (AMO) har?

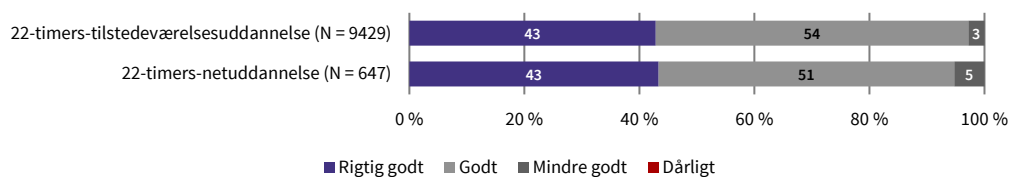


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

**FIGUR 2.2**

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvem AMO kan arbejde med internt i virksomheden (f.eks. Samarbejdsudvalg, personaleafdeling)?



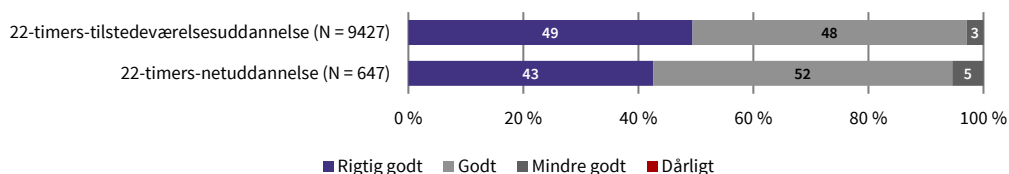
Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.



FIGUR 2.3

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke eksterne samarbejdspartnere arbejdsmiljøgruppen kan hente bistand hos (f.eks. arbejdsmiljørådgivere og Arbejdstilsynet)?

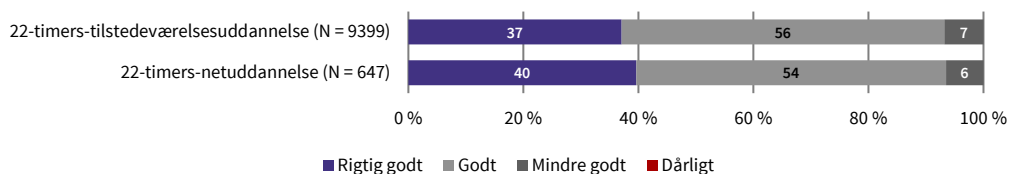


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.4

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvad arbejdsmiljøgruppens rolle er i den årlige arbejdsmiljødrøftelse?

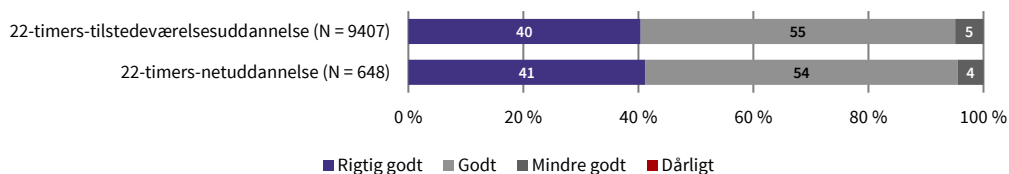


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.5

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke metoder arbejdsmiljøgruppen kan bruge i det forebyggende arbejde (f.eks. arbejdsmiljøgennemgange, risikovurderinger og problemløsning)?

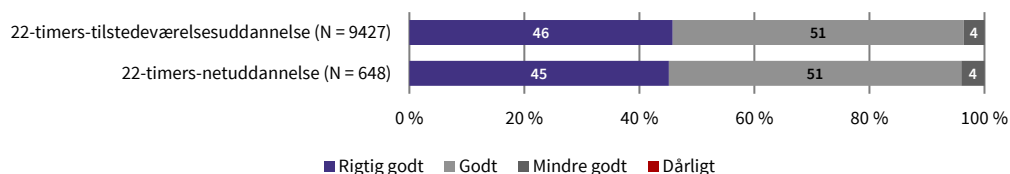


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.6

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan virksomheden kan arbejde langsigtet med arbejdsmiljø blandt andet via den årlige arbejdsmiljødrøftelse?

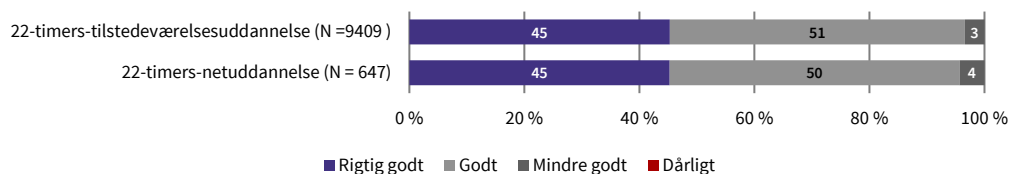


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.7

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan arbejdsmiljøgruppen kan påvirke holdningen til arbejdsmiljøet i virksomheden?

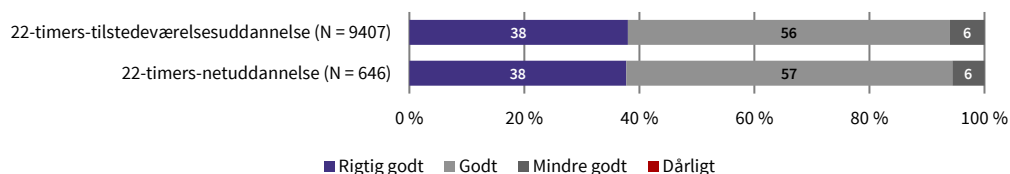


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.8

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan I kan få samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen til at fungere?

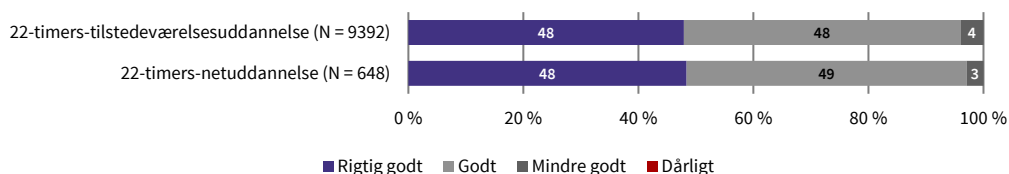


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.9

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilken rolle du som arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø?

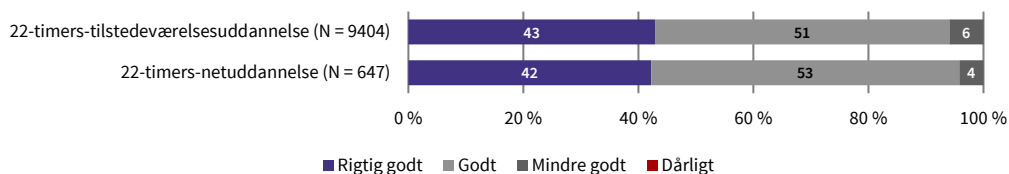


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.10

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan arbejdsmiljøgruppen arbejder med arbejdspladsvurdering (APV)?

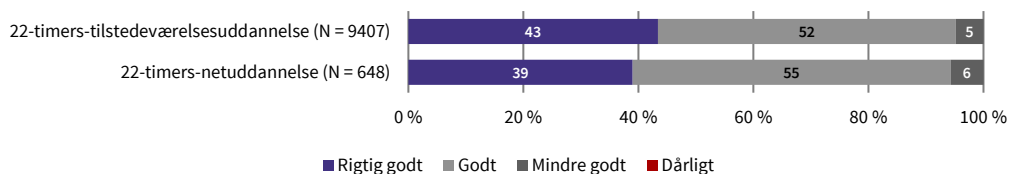


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.11

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke opgaver arbejdsmiljøgruppen har i forbindelse med ulykker eller erhvervssygdomme?

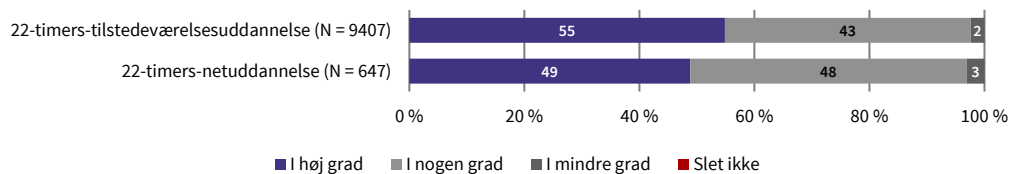


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.12

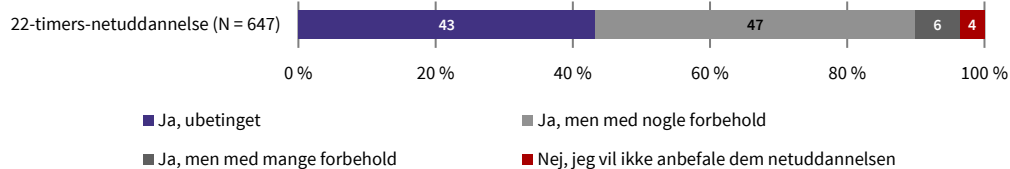
### I hvilken grad har uddannelsen klædt dig på til arbejdet i AMO?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 2.13

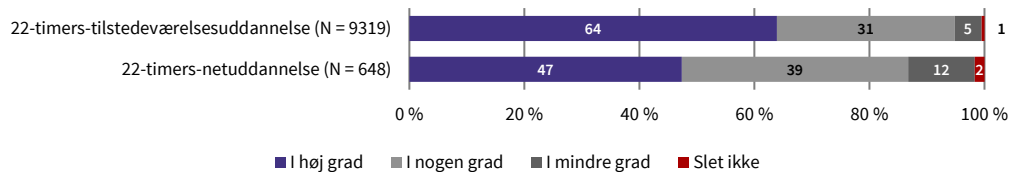
### Vil du anbefale den netbaserede uddannelse til andre inden for din branche?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 2.14

### I hvilken grad har uddannelsen givet dig information om din ret til at få tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse af din arbejdsgiver?

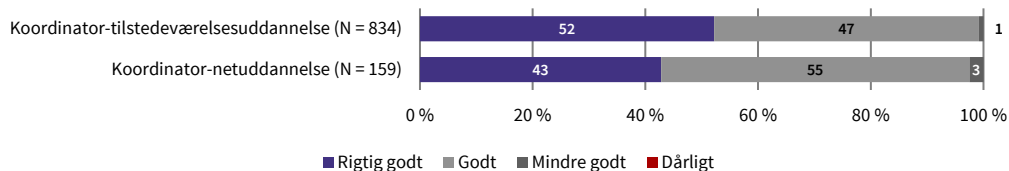


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

## 2.2 Uddannelserne for koordinatører

FIGUR 2.15

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke opgaver koordinatoren skal løse ift. projekteringsfasen?

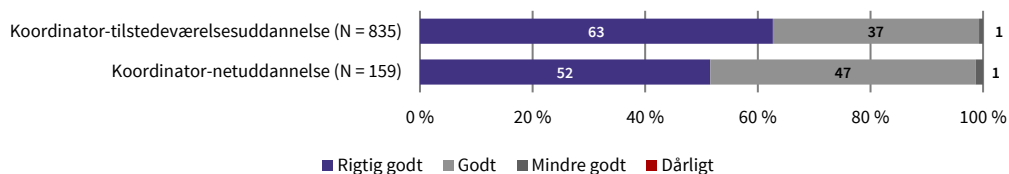


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.16

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke opgaver koordinatoren skal løse ift. byggefasen?

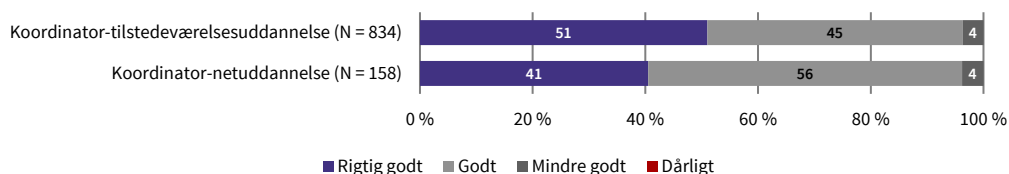


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.17

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke eksterne samarbejdspartnere du kan bruge (f.eks. arbejdsmiljørådgivere og Arbejdstilsynet)?

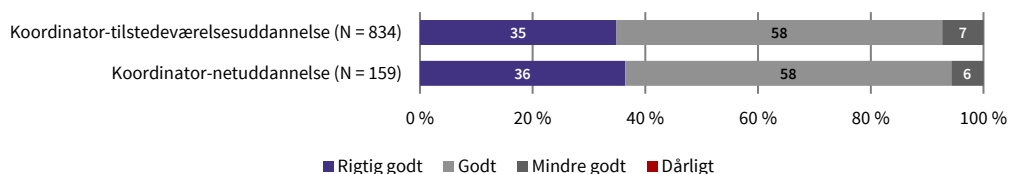


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.18

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke metoder du kan bruge i det forebyggende arbejde i projekteringsfasen (f.eks. arbejdsmiljøgranskning og risikoanalyse)?

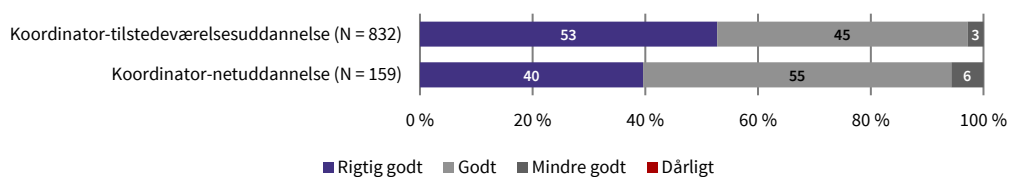


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.19

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvilke metoder du kan bruge i det forebyggende arbejde i udførelsesfasen (f.eks. sikkerhedsrunderinger og APV)?

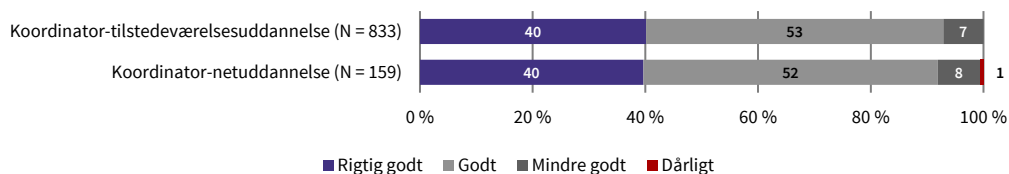


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.20

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på rollefordelingen i projekteringsfasen, herunder lovgivningen herom?

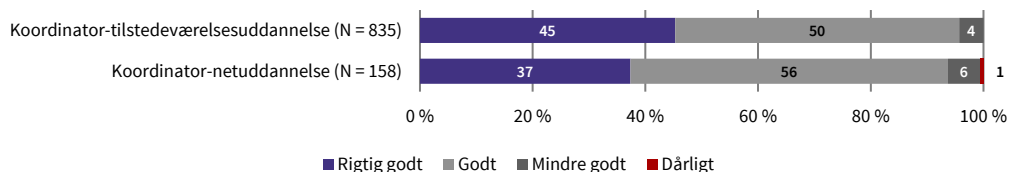


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.21

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på rollefordelingen i udførelsesfasen, herunder lovgivningen herom?

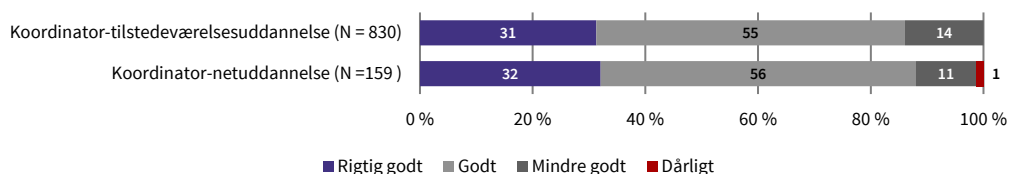


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.22

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan lave og bruge journalen i projekteringsfasen?

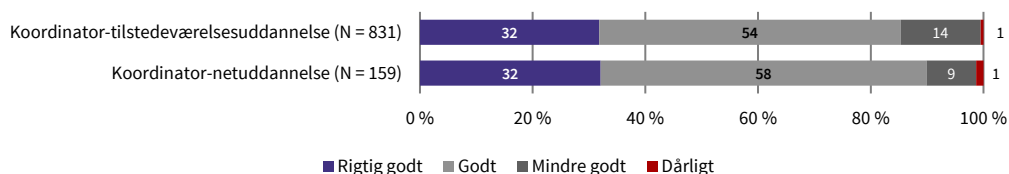


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.23

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan lave og bruge journalen i udførelsesfasen?

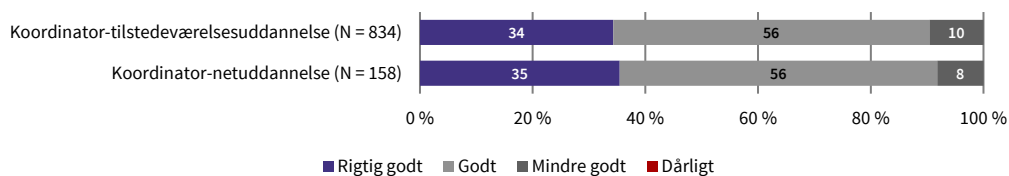


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri

FIGUR 2.24

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på kontakt til og samarbejde med bygherren som opgavestiller?

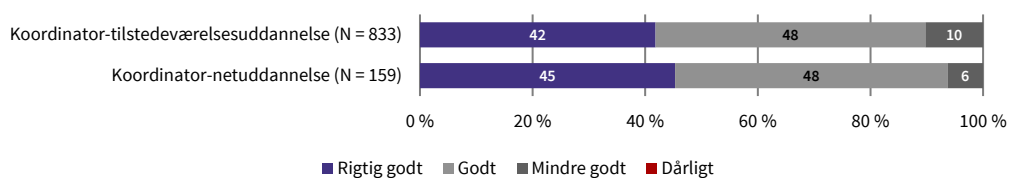


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.25

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan lede og gennemføre sikkerhedsmøder?

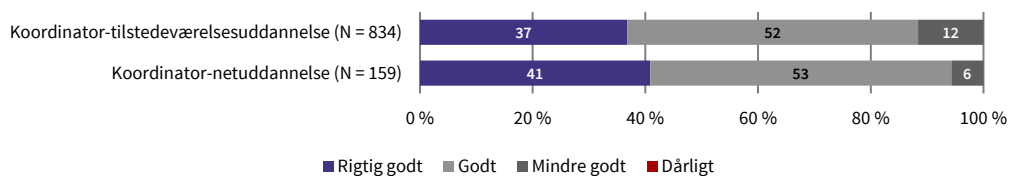


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.26

### Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan lede og gennemføre opstartsmøder?



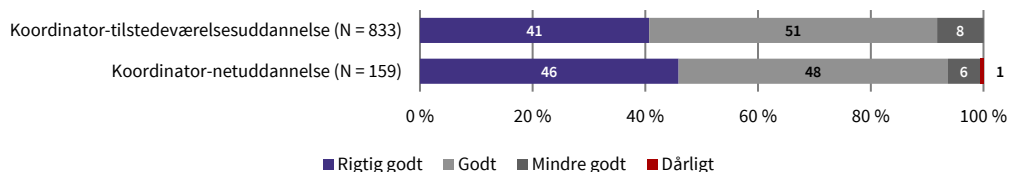
Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.



FIGUR 2.27

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan lave planen for sikkerhed og sundhed i projekteringsfasen?

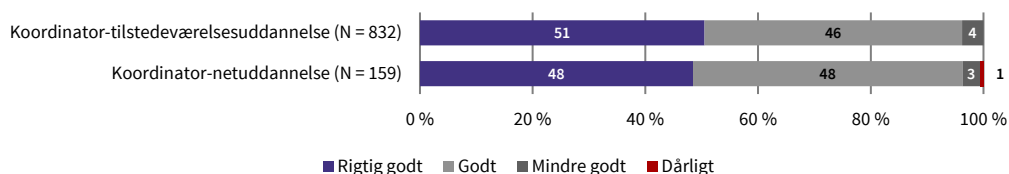


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.28

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan lave og bruge planen for sikkerhed og sundhed i udførelsesfasen?

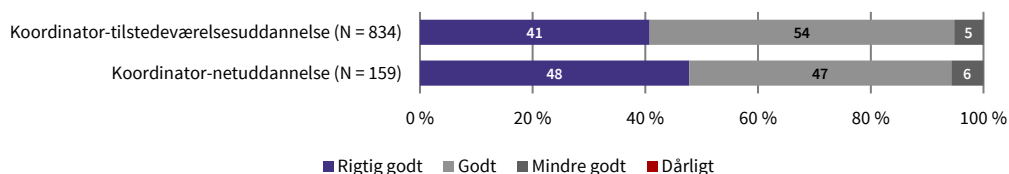


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.29

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvad du kan gøre som koordinator, hvis der er sundhedsfarer i bygge- og anlægsprojektet?

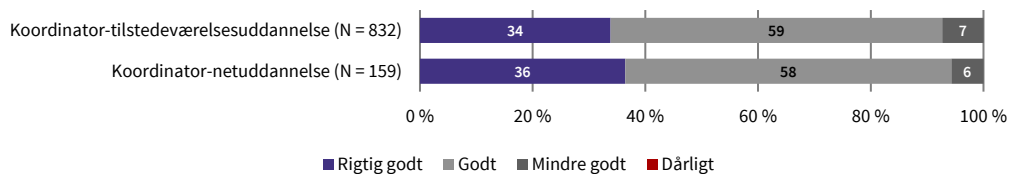


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.30

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan samarbejde med andre aktører i projekteringsfasen?

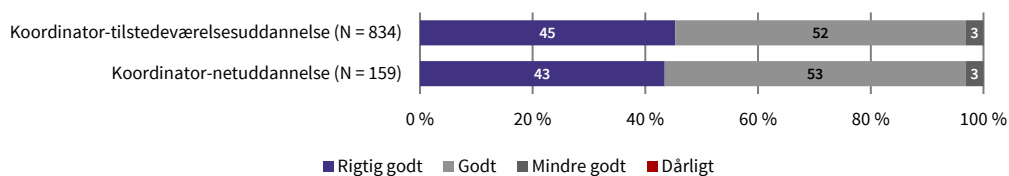


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.31

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan samarbejde med andre aktører i udførelsesfasen?

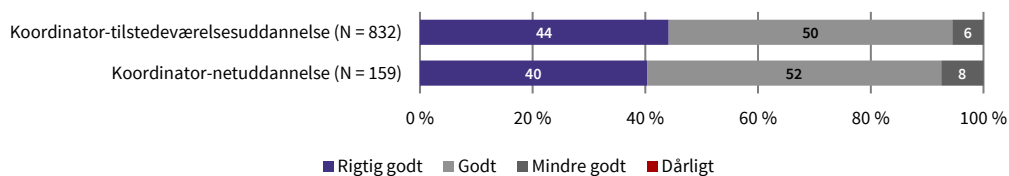


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.32

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan påvirke holdningerne til arbejdsmiljø allerede i projekteringsfasen?

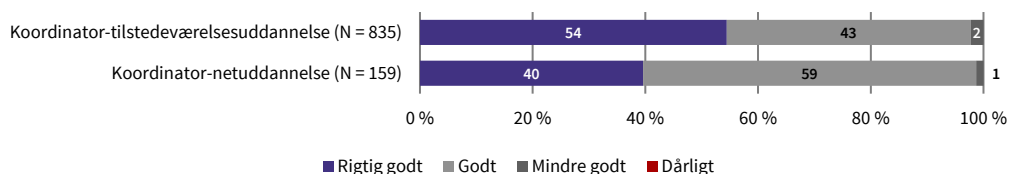


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.33

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan påvirke holdningerne til arbejdsmiljø i udførelsesfasen?

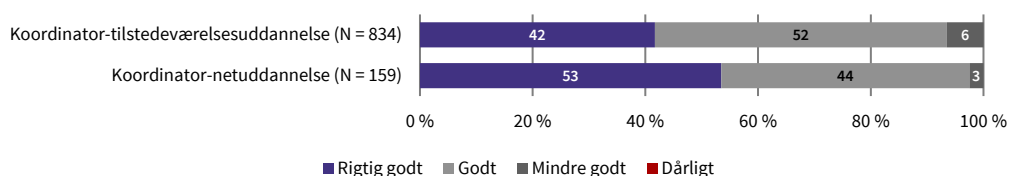


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.34

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvad du skal gøre som koordinator, hvis der sker ulykker eller opstår erhvervsskader?

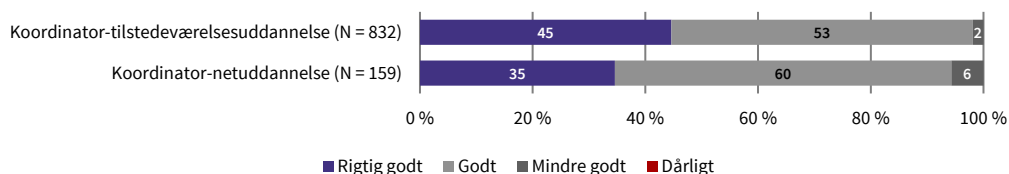


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.35

Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan du kan arbejde systematisk med arbejdsmiljøarbejde i bygge- og anlægsprojektet?

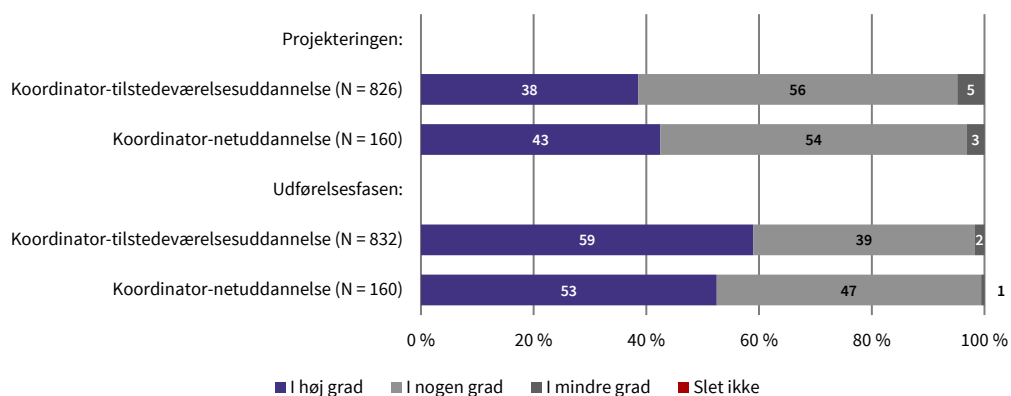


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 2.36

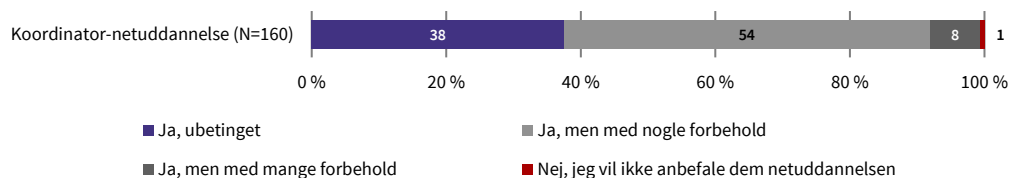
I hvilken grad har uddannelsen klædt dig på til at varetage arbejdsmiljøkoordineringen under henholdsvis projekteringen og udførelsesfasen?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 2.37

Vil du anbefale den netbaserede uddannelse til andre inden for din branche?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

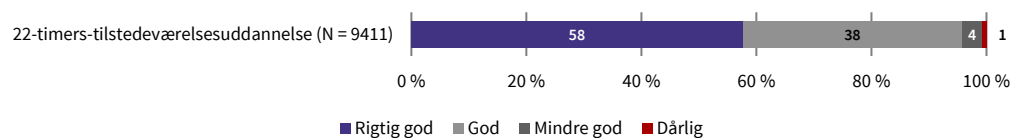
## 3 Bilag til kapitel 5

### 3.1 Uddannelserne for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

#### 3.1.1 22-timers-tilstedeværelsesuddannelsen

FIGUR 3.1

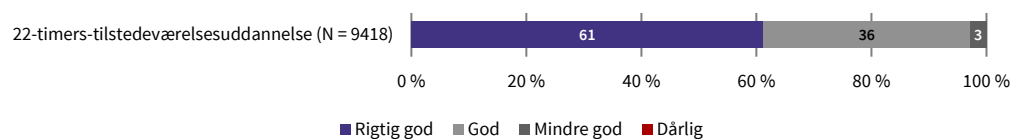
Hvordan synes du, underviseren har været til at skifte mellem oplæg og opgaver?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.2

Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at inddrage praktiske eksempler fra din eller andres arbejdspladser?

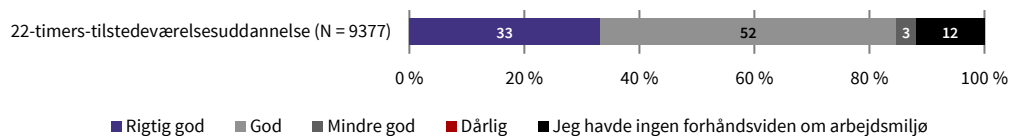


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.3

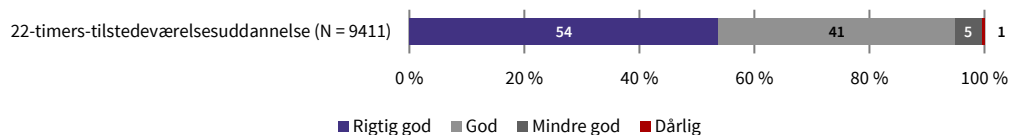
Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at bruge den viden, du på forhånd havde om arbejdsmiljø?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.4

Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at forbinde undervisningen med hverdagen på din arbejdsplads?

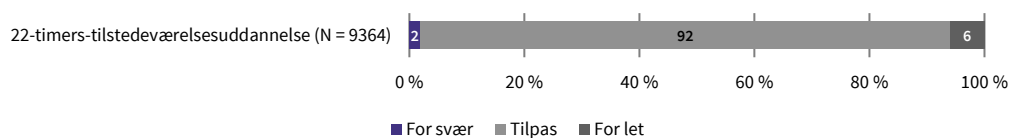


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.5

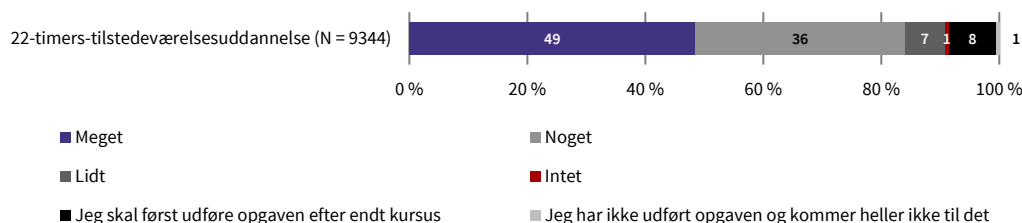
Hvor svær eller let var undervisningen?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.6

Hvor meget forventer du, at du vil kunne bruge erfaringer fra den obligatoriske praktiske opgave i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsleder/koordinator?

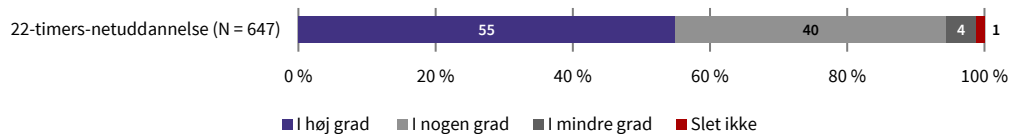


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

### 3.1.2 22-timers-netuddannelsen

FIGUR 3.7

I hvilken grad gav tilstedeværelsesundervisningen dig et overblik over indholdet i uddannelsen?

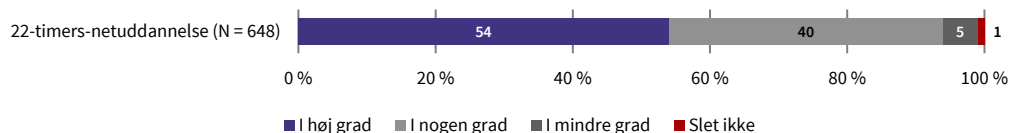


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.8

I hvilken grad gav tilstedeværelsesundervisningen dig et overblik over arbejdsmiljøområdet?

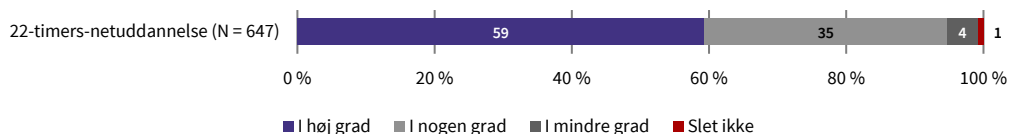


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.9

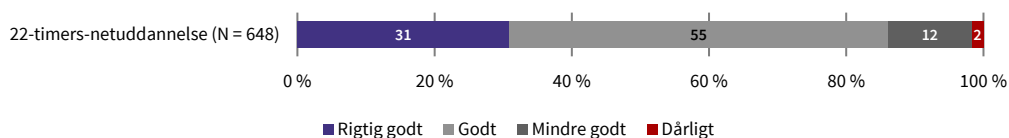
I hvilken grad var du klar til at gå i gang med netperioden af uddannelsen efter tilstedeværelsesundervisningen?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.10

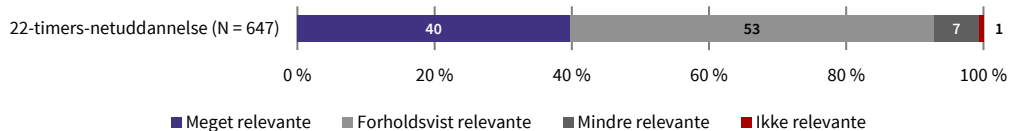
Hvordan fungerede aktivitetsplanen som ramme for netperioden?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.11

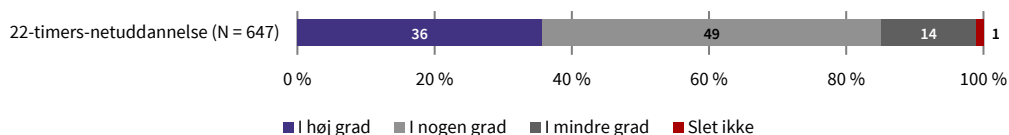
Hvor relevante synes du opgaverne i aktivitetsplanen var?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.12

I hvilken grad var det klart for dig, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende?

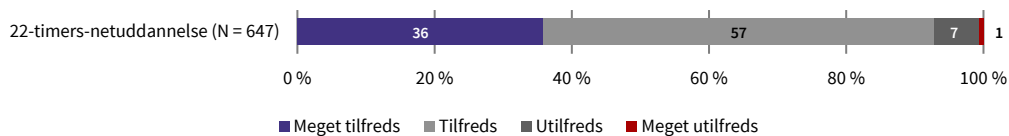


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.



FIGUR 3.13

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med underviserens vejledning i løbet af netperioden?

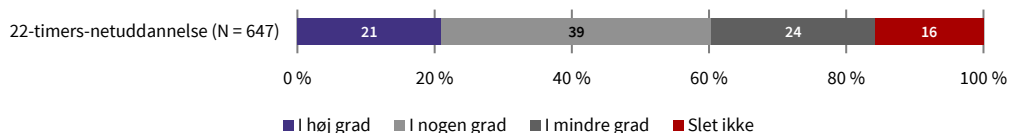


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.14

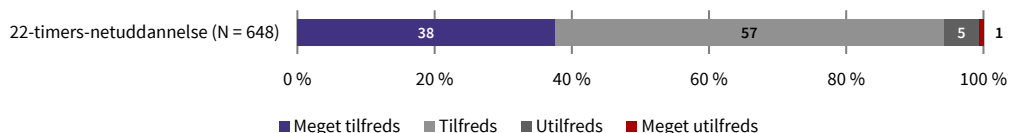
I hvilken grad har du drøftet opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdslederen på din arbejdsplads?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.15

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med det undervisningsmateriale der anvendes på kurset?

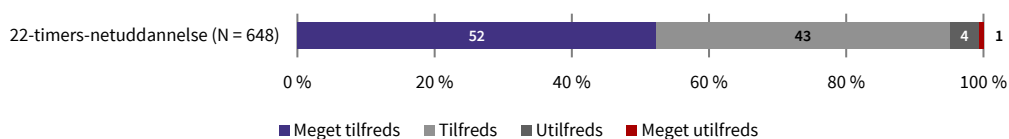


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.16

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med IT-systemets driftsstabilitet?

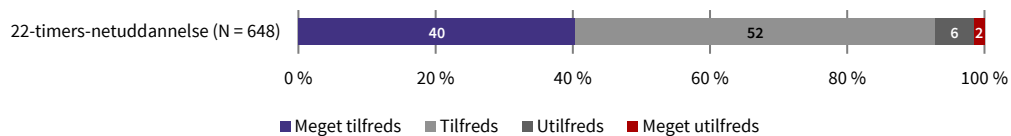


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.17

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med IT-systemets brugervenlighed?

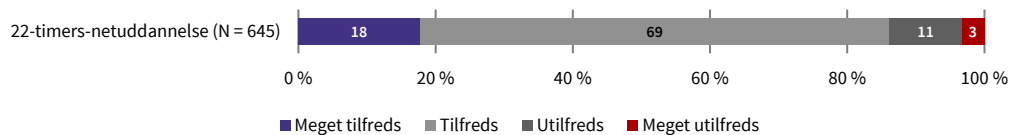


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.18

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

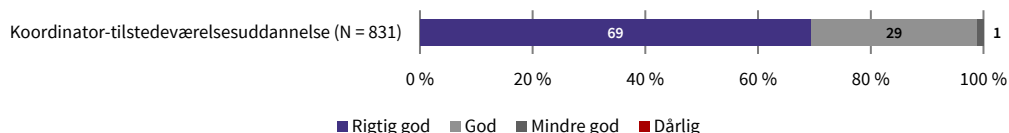
Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

## 3.2 Uddannelserne for koordinatører

### 3.2.1 Koordinator-tilstedeværelsesuddannelsen

FIGUR 3.19

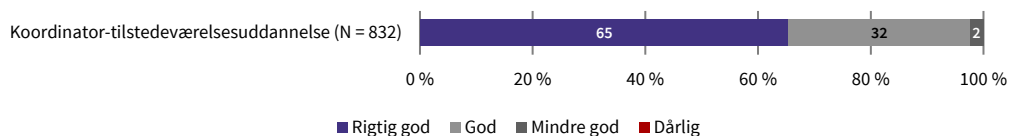
Hvordan synes du, underviseren har været til at skifte mellem oplæg og opgaver?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.20

Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at inddrage praktiske eksempler fra dit eller andres bygge- og anlægsprojekter?

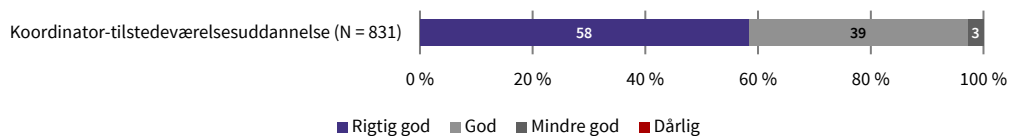


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.21

Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at bruge praktiske eksempler fra bygge- og anlægsområdet til at vise forskellige løsninger på arbejdsmiljøproblemer?

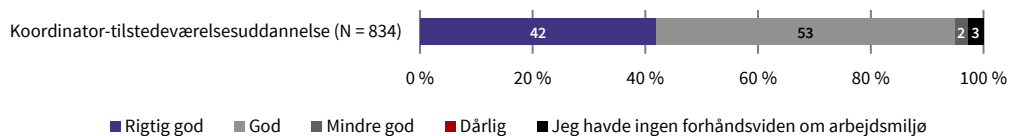


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.22

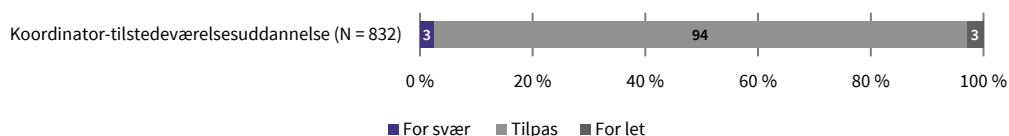
Hvordan har dine muligheder i undervisningen været for at bruge den viden, du på forhånd havde om arbejdsmiljø?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.23

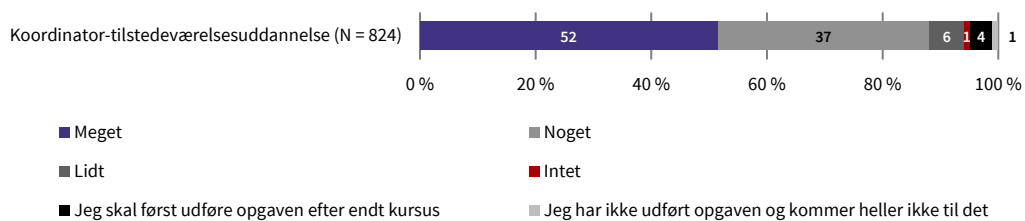
Hvor svær eller let var undervisningen?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.24

Hvor meget forventer du, at du vil kunne bruge erfaringer fra den obligatoriske praktiske opgave i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsleder/koordinator?

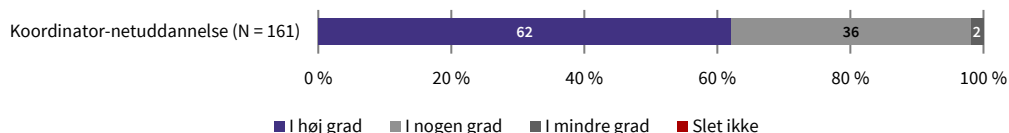


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

### 3.2.2 Koordinator-netuddannelsen

FIGUR 3.25

I hvilken grad gav tilstedeværelsesundervisningen dig et overblik over indholdet i uddannelsen?

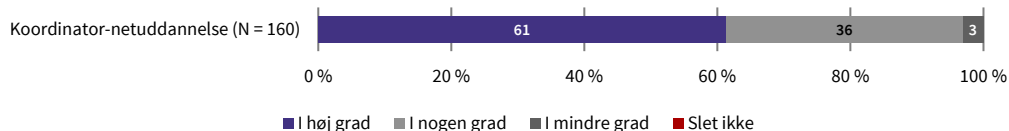


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.26

I hvilken grad gav tilstedeværelsesundervisningen dig et overblik over arbejdsmiljøområdet?

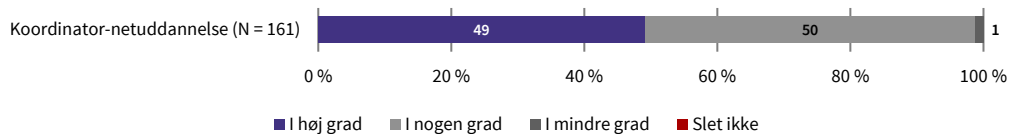


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.27

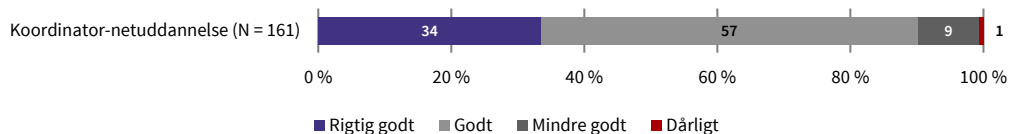
I hvilken grad var du klar til at gå i gang med netperioden af uddannelsen efter tilstedeværelsesundervisningen?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.28

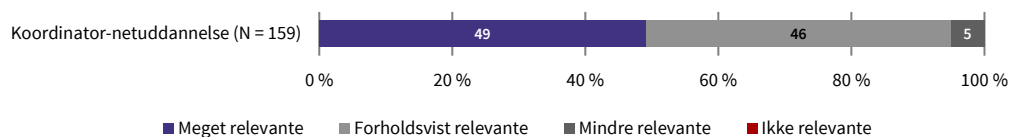
Hvordan fungerede aktivitetsplanen som ramme for netperioden?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.29

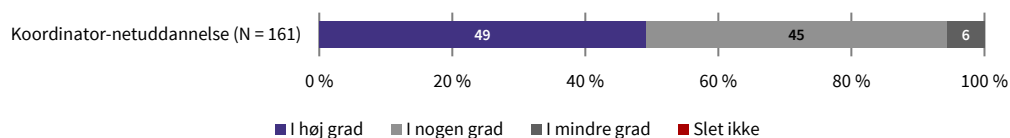
### Hvor relevante synes du opgaverne i aktivitetsplanen var?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.30

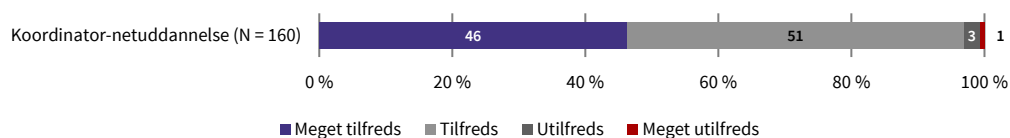
### I hvilken grad var det klart for dig, hvad der skulle til, før opgaverne var løst tilfredsstillende?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.31

### Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med underviserens vejledning i løbet af netperioden?

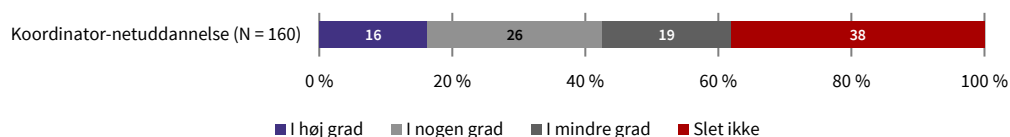


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.32

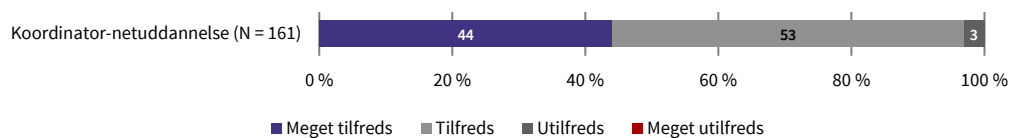
### I hvilken grad har du drøftet opgaverne med arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdslederen på din arbejdsplads?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

FIGUR 3.33

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med det undervisningsmateriale der anvendes på kurset?

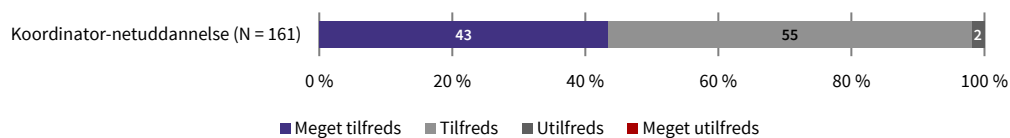


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.34

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med IT-systemets driftsstabilitet?

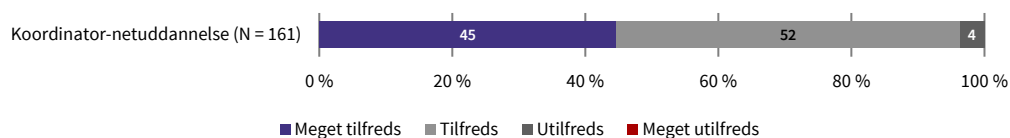


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.35

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med IT-systemets brugervenlighed?

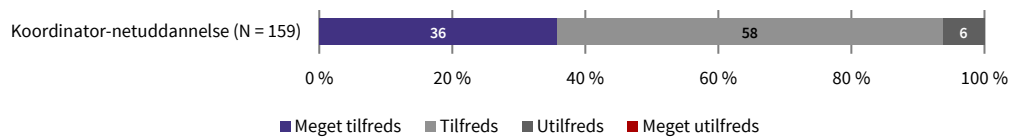


Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.

FIGUR 3.36

Hvor tilfreds eller utilfreds har du været med mulighederne for dialog med andre deltagere via IT-systemet?



Kilde: Udbydernes optællinger, 2020.

Note: Denne figur er lavet på baggrund af ét spørgsmål i et batteri.



**Bilagsrapport til evaluering af Arbejds miljøuddannelserne 2020**

© 2021 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

ISBN (www) 978-87-7182-530-5

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)