Oxford Research A/S, Kubix, RUC og Luama, marts 2014

Evaluering af branchearbejdsmiljørådenes formidlingsaktiviteter 2007-2012

Arbejdsrapport B

Rapporten er udarbejdet for Arbejdstilsynet –marts 2014

Rapporten er udarbejdet af:

Oxford Research A/S

Direktør Helle Ourø Nielsen

Chefanalytiker Sandy Brinck

Analytiker Maj Britt Dahl Nielsen

Analytiker Jakob Falk Bom

Analytiker Gry Grundtvig

Researcher Stine Chen

Kubix ApS

Direktør Bruno Clematide

Konsulent Per Bruhn

Center for Arbejdslivsforskning, ENSPAC, Roskilde Universitet

Lektor Klaus T. Nielsen

Postdoc Ulrik Gensby

Luama

Direktør Gitte Daugaard

Henvendelser vedrørende evalueringen kan rettes til direktør Helle Ourø Nielsen, Oxford Research

Kapitel 1. Indledning 5
Kapitel 2. BAR Handel 25
Vejledning: 'Unge i detailhandlen' 29
Inspirationspjece: 'Konflikthåndtering i butikker' 43
Kapitel 3. BAR Service- og Tjenesteydelser 53
Inspirationspjece: 'Brug af handsker i frisørfaget' 57
'Ergonomivejledning til forsvaret' 71
Kapitel 4. BAR Jord til Bord 81
Værktøj: Redskab til arbejdsstillinger 85
Branchevejledning: 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' 99
Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl. ... 109
Kapitel 5. BAR Social og Sundhed 119
'Vold og trusler på specialskoler' 123
Magasin: 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' 141
Kapitel 6. BAR Finans/Offentlig Kontor & Administration 151
'Konferencer om lederen som trivselsaktør' 155
Inspirationspjece: 'Ledelsesværktøj om social kapital' 165
Kapitel 7. BAR Undervisning og Forskning 175
Branchevejledning: 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier ' 179
'Vold og trusler på specialskoler' 189
Grafisk BAR 209
Grafisk magasin 213
Kapitel 8. BAR Bygge & Anlæg 229
'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' 233
'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg' 249
Kapitel 9. BAR Kontor 259
Branchevejledning: 'Arbejde ved computeren' 263
'Indretningsværktøj til kontoret' 275
Kapitel 10. Industriens BAR 285
Branchevejledning: 'Mærkning af kemikalier' 289
'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' 305
Kapitel 11. BAR Transport & Engros 315
Branchevejledning: 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' 319
Branchevejledning: 'Distribution af bageriprodukter' 339

Kapitel 1. Indledning

Oxford Research, Kubix, Center for Arbejdslivsforskning ved RUC (Roskilde Universitet) og Luama har i samarbejde evalueret branchearbejdsmiljørådenes (BAR'ene) aktiviteter i perioden fra 2007 til 2012. Opgaven er løst på opdrag fra Arbejdstilsynet.

Evalueringens formål

Evalueringens formål er flerstrenget. BAR'enes aktiviteter evalueres med fokus på følgende:

- Hvordan aktiviteterne når ud til målgruppen?
- I hvilket omfang aktiviteterne når ud og skaber viden og handling i målgruppen?
- Hvorvidt aktiviteterne opfattes som relevante for målgruppen?

Evalueringen stiller skarpt på aktiviteternes forløb for herved at kunne koble aktiviteternes resultater med læring om hensigtsmæssige processer i formulering, udfærdigelse, udbredelse, modtagelse, output og kortsigtet outcome af aktiviteterne. Det er en viden, som de enkelte BAR'er kan anvende fremadrettet.

I nærværende arbejdsrapport B præsenteres resultaterne for de enkelte BAR'er med fokus på læring. Derudover afrapporteres evalueringen i henholdsvis en arbejdsrapport og en slutrapport:

- Slutrapport: er en samlet afrapportering for hele evalueringen
- Arbejdsrapport A: præsenterer resultaterne fra den kvantitative og kvalitative evaluering for de enkelte aktiviteter

Evalueringens grundlag

Evalueringen er baseret på udvalgte aktiviteter, som de enkelte BAR'er selv har vurderet som særligt succesfulde, suppleret af enkelte aktiviteter, der omvendt er fundet mindre succesfulde af de enkelte BAR'er.

Samlet indgår 21 BAR-aktiviteter i datagrundlaget belyst via en række forskellige metoder og kilder. Evalueringens metoder udfoldes i afsnit 1.3.

Den samlede evaluering bygger på data fra en omfattende survey, der afdækker 18 udvalgte BAR-aktiviteter samt data fra 11 BAR-aktiviteter, der ligeledes er gennemført kvalitative casestudier i.

Ved at kombinere kvalitative og kvantitative metoder kan evalueringen trække på de forskellige styrker, der knytter sig til disse metoder. Evalueringen sætter derfor både fokus på fx BAR-aktiviteternes synlighed i målgruppen via de kvantitative metoder, mens de kvalitative metoder muliggør en mere dybdegående forståelse af, hvordan arbejdspladserne har oplevet aktiviteterne.

Tabel 1.1 indeholder en oversigt over de udvalgte aktiviteter opdelt efter, hvorvidt aktiviteten indgår i evalueringen med henholdsvis et kvalitativt og/eller et kvantitativt datagrundlag.

Som det fremgår af tabellen, indgår ti aktiviteter udelukkende i den kvantitative evaluering, mens tre aktiviteter udelukkende indgår i den kvalitative evaluering. De resterende otte aktiviteter indgår både i den kvalitative og kvantitative evaluering, hvilket giver særlige muligheder for at triangulere resultaterne fra surveyen med resultaterne fra interviewene.

Tabel 1.1 Oversigt over aktiviteter, som indgår i den kvalitative og kvantitative evaluering

Kvantitativ + kvalitativ evaluering	• Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser • Vold og trusler på specialskoler • Grafisk magasin • Sikkerhedsudstyr til brand og redning • Unge i detailhandlen • Brug af handsker i frisørfaget • Redskab til arbejdsstillinger • Mærkning af kemikalier
Alene kvantitativ evaluering	• Fysisk nedslidning i bygge- og anlæg • Arbejde ved computer • Konflikthåndtering i butikker • Ledelsesværktøj om social kapital • Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m. • Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier • Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien • Ergonomivejledning til forsvaret • Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og -udstyr • Indretningsværktøj til kontorer
Alene kvalitativ Evaluering*	• Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårds gartnere m.fl. • Vejledning om distribution af bageriprodukter • Konferencer om lederen som trivselsaktør

I nærværende rapport anvendes casestudierne til illustration af tværgående pointer i evalueringen. For en uddybning af casestudiet og det konkrete indhold i de respektive aktiviteter casestudiet omhandler henvises til arbejdsrapporterne.

1.1 Rapportens struktur

I indeværende kapitel beskrives evalueringens grundlag. Analyserammen gennemgås i afsnit 1.3 og illustreres i figur 1.1.

Arbejdsrapport B er struktureret således, at hver BAR gennemgås enkeltvis i separate kapitler. For hver BAR beskrives følgende:

- BAR'ens organisering
- BAR'ens formidlingsstrategi

- De udvalgte aktiviteter, som evalueringen belyser
- Konklusion på baggrund af de udvalgte aktiviteter

Efter gennemgangen af BAR'en, præsenteres de udvalgte aktiviteter i form af de gennemførte cases, som ligeledes indgår i arbejdsrapport A.

I de enkelte cases anvendes i forhold til programteorien røde cirkler for at fremhæve læringspunkter med udgangspunkt i aktivitetens forløb. Det er kun i de cases, hvor evaluator har vurderet, at der er en tydelig læring, at de er anvendt.

Begreber i evalueringen

Formidlingsform refererer til, hvorvidt der anvendes en distribuerende form eller interagerende form (jf. figur 1.2)

Formidlingskanal referer til, hvordan aktiviteten udbredes.

Respondent er svarpersonerne i den gennemførte survey.

Informant er en person, der er interviewet til det kvalitative datagrundlag.

1.2 Evalueringens genstandsfelt

Evalueringens genstandsfelt er aktiviteter gennemført af BAR'ene. Analyser og vurderingen af disse aktiviteter må derfor ske med indsigt og forståelse for BAR'ene som aktør i det danske arbejdsmiljøsystem og rammerne herfor.

BAR'ene er én blandt flere aktører i det danske arbejdsmiljøsystem. BAR-aktiviteterne skal derfor først og fremmest forstås og vurderes med blik for, at arbejdspladserne påvirkes af flere aktører. Ideelt medfører dette synergi mellem de forskellige aktørers aktiviteter, men det kan også medføre, at forskellige aktørers aktiviteter fremstår som konkurrerende.

I Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1705 er det nævnt, at der med regelmæssige mellemrum skal etableres og gennemføres centralt styrede effektevalueringer af BAR'enes aktivitet. I den politiske aftale om strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 er det nævnt, at de aktører, der modtager midler fra det offentlige, skal dokumentere effekten af væsentlige aktiviteter. Målet er, at aktiviteterne bidrager til at nå målene for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020.

Grundlaget for BAR'enes arbejde er dels lov om arbejdsmiljø, dels Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1705. Bekendtgørelsen fastsætter bl.a. branchearbejdsmiljørådenes sammensætning og opgaver.

De enkelte BAR'er skal inden for deres område (et konkret antal brancher) bistå branchens arbejdspladser med information og vejledning om arbejdsmiljø samt bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer. Der eksisterer konkret 11 BAR'er, som er målrettet forskellige brancher, jf. tabel 1.2. De enkelte BAR'er er desuden organiseret forskelligt. Fire af de i alt 11 BAR'er har udelukkende et fællessekretariat, mens de øvrige syv BAR'er supplerer dette med partssekretariater for hhv. arbejdsgiver og –tager. Tre BAR'er har permanent kontor- og arbejdsfællesskab, mens andre har divisioneret deres BAR i flere branchearbejdsmiljøudvalg, der selv fastsætter deres vedtægter og forretningsorden indenfor rammerne af BAR'en.

BAR'ene aktiviteter skal have en målsætning, der ligger inden for de af beskæftigelsesministerens fastsatte prioriteringer, eller dreje sig om andre arbejdsmiljøproblemer, der er væsentlige i den pågældende branche. Endvidere skal BAR'ene selv gennemføre effektevalueringer af aktiviteter, der er gennemført til opfyldelsen af de planer, der er godkendt af Arbejdstilsynet.

Tabel 1.2. Oversigt over BAR'ene og deres målgrupper

BAR	Målgruppe
BAR Bygge/Anlæg	Bygherrer, projekterende, rådgivere, ledere og ansatte i bygge- og anlægsbranchen
BAR Kontor	Ledere og ansatte inden for det private kontor- og administrationsområde
BAR FOKA	Ledere og ansatte inden for den statslige, regionale og kommunale administration samt finanssektoren
BAR SOSU	Ledere og ansatte på sygehuse, dag- og døgninstitutioner, plejehjem samt læge-, dyrlæge-, og tandlægeklinikker
BAR U&F	Ledere og ansatte på folkeskoler, privatskoler, erhvervsskoler, gymnasiale uddannelser samt højere læreanstalter
Grafisk BAR	Ledere og ansatte inden for den grafiske branche
Industriens BAR	Ledere og ansatte på industrivirksomheder
BAR Handel	Ledere og ansatte i detailhandlen
BAR Transport & Engros	Ledere og ansatte inden for transport og engros
BAR Service- og tjenesteydelser	Ledere og ansatte inden for servicefag og tjenesteydelser
BAR Jord til Bord	Ledere og ansatte inden for landbrug, skovbrug, anlægsgartneri, gartneri, slagteri og mejeri

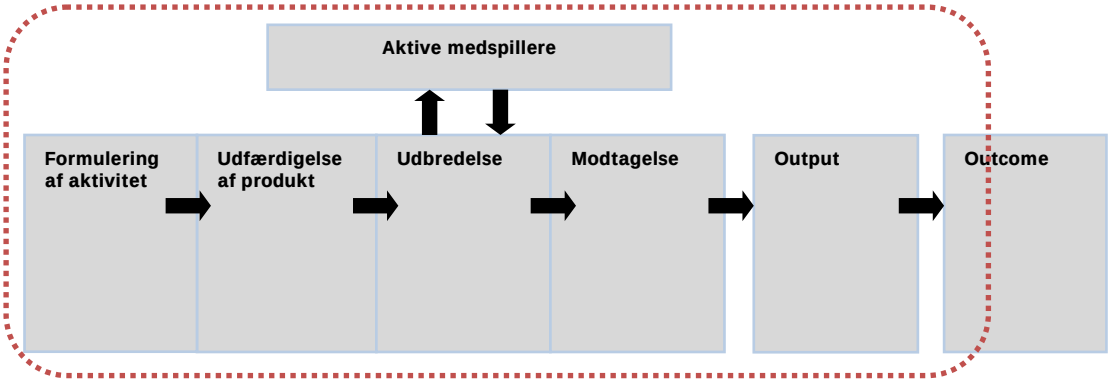
Kilde: Oxford Research

1.3 Evalueringens analytiske ramme

Evalueringen tager sit afsæt i en overordnet forståelse af BAR-aktiviteters forløb fra formulering til påvirkning af arbejdspladsernes arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet har udviklet en model til illustration af dette forløb, som er gengivet i figur 1.1. Modellen fungerer som ramme for evalueringen, hvorved der uanset, hvilken aktivitet der analyseres, fokuseres på de opstillede trin i forløbet fra formulering til output og outcome på kort og langt sigt. Udover de enkelte trin medtager evalueringens analyseramme 'aktive medspillere' som en særlig kontekstfaktor, der formodes at have central betydning for BAR-aktiviteterne. De 'aktive medspillere' er fx faglige organisationer, arbejdsgiverforeninger, eksperter og lignende.

Figur 1.1: Overordnet ramme for evalueringen



Kilde: Oxford Research (modificeret version af Arbejdstilsynets model)

Evalueringen dækker den del af processen, der ligger inden for den stiplede linje i figur 1.1, hvorved outcome på længere sigt ikke vurderes i evalueringen. Til forståelse af sondringen mellem outcome på kort sigt versus outcome på langt sigt, kan output eksempelvis være ny viden på arbejdspladser, mens outcome på kort sigt kan være, at belastninger fjernes eller reduceres. Outcome på langt sigt vil i denne sammenhæng være mindre nedslidning og/eller færre arbejdsulykker, hvilket evalueringen ikke har grundlag for at vurdere. Sondringen afhænger dog af den enkelte aktivitets indhold, hvorved en tværgående sondring sker med forbehold for datagrundlagets variation.

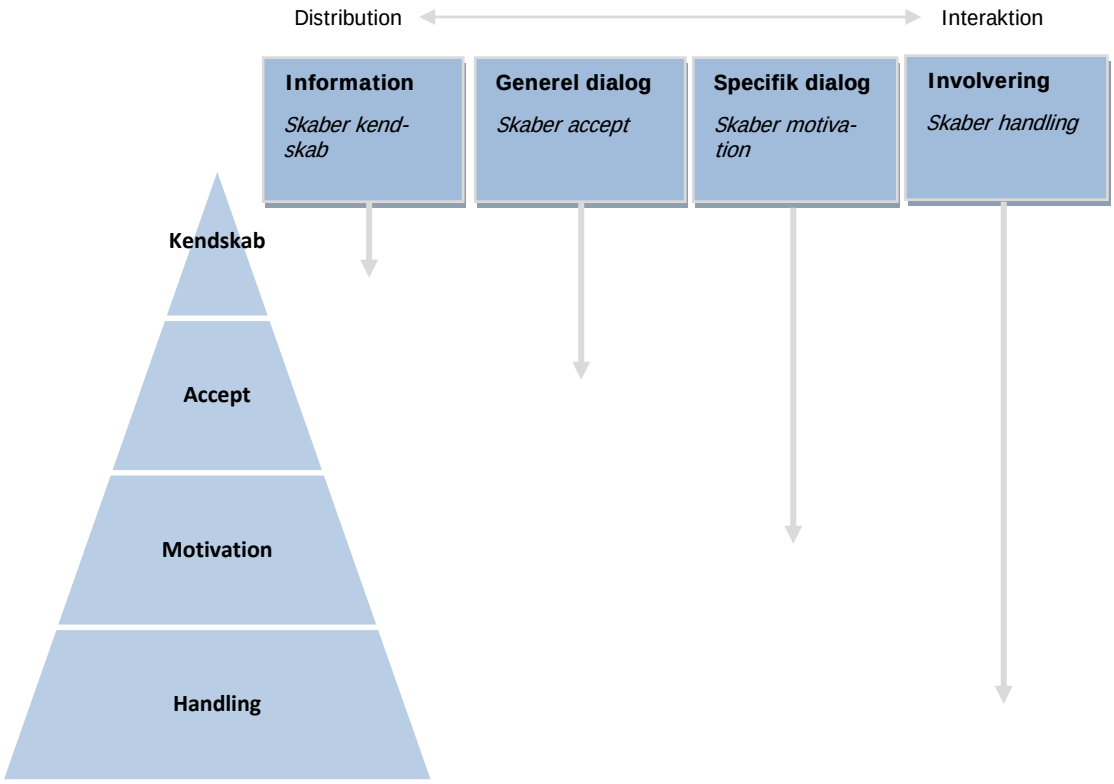
1.3.1 Formidlingsmæssige analyseparametre

Variationen i de enkelte BAR-aktiviteters indhold og form medfører, at evalueringen ikke kan have de samme forventninger til de enkelte aktiviteter, dvs. at vurderingerne må foretages differentieret. I dette afsnit beskrives det teoretiske udgangspunkt for differentieringen i vurderingerne.

BAR'enes funktion er information og vejledning, hvormed formidling er hovedopgaven. Med formidling som hovedsigte er det derfor hensigtsmæssigt at basere den differentierede vurdering på formidlingsmæssige analyseparametre. Det bliver således væsentligt at forholde sig til forskellige formidlingsformer for at kunne specificere, hvilken påvirkning formidlingen kan forventes at medføre.

Evalueringens kommunikationsteoretiske ramme er illustreret i figur 1.2. I et kontinuum mellem distribution og interaktion opstiller figuren fire formidlingsformer, der samtidig udpeger, hvilken umiddelbar påvirkning der kan formodes at opstå på baggrund af den pågældende formidlingsform. Modellen illustrerer, at sandsynligheden for at opnå egentlig handling som umiddelbar reaktion på en aktivitet stiger med graden af interaktion med målgruppen. Denne antagelse beror på, at dialogbaseret kommunikation giver afsenderen mulighed for at tilpasse kommunikationen i kommunikationsprocessen efter modtagerens behov, mens denne mulighed ikke i samme grad findes i den distribuerede formidling.

Figur 1.2: Model for formidlingsformer og -mål



Kilde: Oxford Research

Modellen indeholder dog ikke de mange kontekstuelle forhold, der udgør betingelserne for det endelige output og outcome af en aktivitet. I de respektive led af forløbet fra formulering til outcome (jf. figur 1.1.) vil modellen derfor blive suppleret med inddragelse af øvrige betydende faktorer. Disse udfoldes nedenfor.

I **udfærdigelsen** af produktet er det relevant, om BAR-aktiviteten gør brug af flere forskellige formidlingsformer i samme aktivitet. Evalueringen viser, at det ofte er tilfældet, at BAR-aktiviteten består af en bredt sammensat aktivitet med anvendelse af flere formidlingsformer og -kanaler. I andre tilfælde igangsætter BAR'ene en mere afgrænset aktivitet bestående af et produkt og dermed én formidlingsform og én formidlingskanal. Antageligt vil en bred indsats kunne skabe en større og mere vedvarende effekt på målgruppen end en smal indsats, men vil samtidig også kræve flere ressourcer end en smal indsats. Dette er naturligvis en afvejning, som BAR'ene skal forholde sig til, når de skal udforme en aktivitet.

Ydermere vælger BAR'ene typisk at udvikle deres aktiviteter som et led i en mere langsigtet formidlingsstrategi, hvor de først oplyser og distribuerer information for at få skabt opmærksomhed og kendskab og efterfølgende bygger videre på dette kendskab med nye initiativer, der bidrager til dialog og involvering med henblik på accept, motivation og handling. Disse forskellige strategiske valg vil naturligt indgå i vurderingen af, hvorvidt formidlingen lykkes.

Valg af formidlingskanalen har naturligt betydning i **udbredelsen** af aktiviteten, både i forhold til i hvor høj grad, der opnås kendskab til aktiviteten, og i hvilken grad den valgte formidlingskanal understøtter såvel oplevelsen af relevans og accept af budskabet.

I analyserne af **modtagelsen** af de respektive aktiviteter er det yderst betydende for virkningen, om målgruppen oplever budskabet som relevant. Det er således væsentligt fremmende faktorer, at budskabet opleves relevant, og at målgruppen samtidig oplever et behov for det formidlede budskab.

Formidlingsformer er dermed ikke det eneste parameter, som vurderingen af en BAR-aktivitet foretages på baggrund af, men formidlingsformen skaber en umiddelbar forventning, der i gennemgangen af de forskellige trin i BAR-aktiviteterne understøttes eller modificeres af øvrige betingelser.

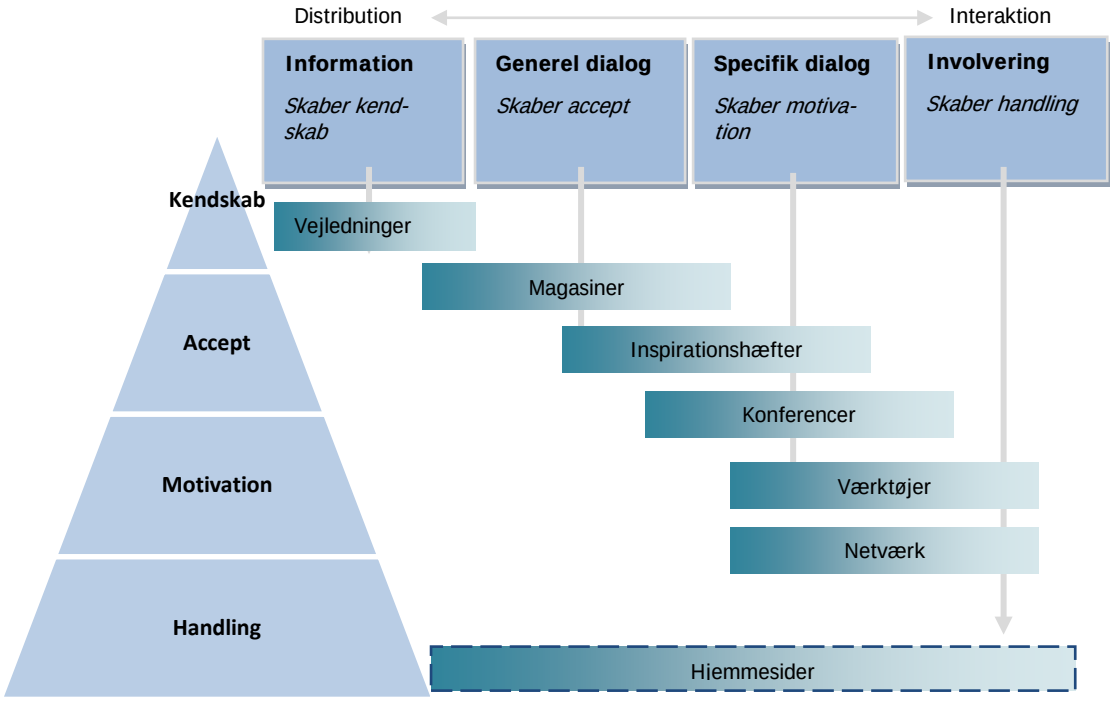
1.3.2 Empiriens aktivitetstyper

Evaluator har på baggrund af den indhentede viden fra besøgsrunder hos BAR'ene samt de mere dybdegående kvalitative interview omkring udvalgte BAR-aktiviteter kategoriseret empiriens fund i syv aktivitetstyper:

- Vejledning
- Magasin
- Inspirationspjece
- Konference
- Værktøj
- Netværk
- Hjemmeside

Figur 1.3 illustrerer de identificerede aktivitetstypers placering i forhold til de opstillede formidlingsformer. Hjemmesider adskiller sig fra de øvrige aktiviteter ved, at de – alt efter den konkrete udmøntning – kan indeholde alle syv aktiviteter.

Figur 1.3: Fundne aktivitetstyper og teoretisk forventning til påvirkningen



Kilde: Oxford Research

I det følgende gennemgås de syv aktivitetstyper.

Vejledning

Formålet med en vejledning - herunder branchevejledning - er typisk at informere målgruppen om nye regler eller relevant lovgivning på arbejdsmiljøområdet. Formidlingsstrategisk vil en vejledning således især sigte på at få skabt kendskab. Kendskab udgør samtidig et vigtigt grundlag for at kunne opnå accept, motivation og handling. Vejledninger kan således med fordel være første trin i en kæde af aktiviteter, men hvis formålet er at skabe handling på arbejdspladserne, må vejledningerne oftest suppleres af øvrige aktiviteter. Der er konkret tale om et trykt vejledningsmateriale, der dækker de fleste arbejdsmiljøsituationer inden for det pågældende emne.

Magasin

Et magasin giver mulighed for at tage nye emner op og behandle problemstillinger, som er relevante nu og her. Dermed er magasinet et medie, hvorved man via grafisk layout og artikler kan appellere direkte til målgruppen. Formidlingsstrategisk bidrager et magasin især til at skabe kendskab, men kan også bruges til at skabe dialog internt i målgruppen.

Inspirationspjece

En inspirationspjece er et trykt materiale, som giver inspiration, faglige input samt nyttige henvisninger til, hvor man kan hente mere viden og konkrete redskaber – guider, skemaer, tjeklister etc. til brug i det konkrete arbejde. Formidlingsstrategisk kan en inspirationspjece være med til at skabe dialog i målgruppen og dermed skabe accept og/eller motivation. Hermed også være sagt, at inspirationspjecen kan være adgangen til dialog med målgruppen, men vil i givet fald skulle suppleres af dialogbaserede aktiviteter.

Konference

En konference er en formidlingsplatform, der giver mulighed for markedsføring, kommunikation af den nyeste viden, facilitering af workshops etc. Dermed er det velegnet til at komme i direkte og specifik dialog med målgruppen og opnå interaktion. Graden af involvering af målgruppen afhænger i sidste ende af formen af konferencen, fx valgene mellem oplæg, diskussionsfora og workshops.

Værktøj

Et værktøj kan både være i trykt eller elektronisk format. Det essentielle ved et værktøj er, at målgruppen kan bruge det aktivt og relatere det til en konkret arbejdsmiljøproblemstilling. Det kan være et interaktivt hjemmesideprogram til at indrette sit kontormiljø eller et skema til kortlægning af arbejdsstillinger. Værktøjer kan både skabe dialog i målgruppen, hvorved accept og motivation kan opnås, og giver konkrete handlingsanvisninger. Et værktøj kan som et inspirations- og dialogredskab involvere målgruppen og giver hermed en forventning om, at aktiviteten fører til handling.

Netværk

Via netværk kan målgruppen inddrages aktivt i emner omkring arbejdsmiljøet. Som medlem af netværk kan arbejdspladserne være medspillere i forhold til at give input og vidensdele med andre. På den måde bliver netværksdeltagerne direkte involveret i aktiviteten. Netværk er dermed empiriens mest involverende aktivitet og skaber dermed også de største forventninger til, at aktiviteten påvirker arbejdspladsen hele vejen fra kendskab til handling.

Hjemmeside

En hjemmeside er en elektronisk platform, hvor man kan formidle bredt. Her kan der både være adgang til rapporter, pjecer, videomateriale, redskaber, links til andre hjemmesider etc. Hjemmesiden er et forum, hvorigennem målgruppen kan rammes bredt. Det vil sige, at den kan bruges på mange måder efter den enkelte brugers behov og præferencer. En hjemmeside kan dermed både bruges til at skabe kendskab, men også som et mere interaktivt værktøj. En hjemmeside er en kommunikationsplatform, hvor formidlingsambitionen afhænger af, hvilken type af formidling der lægges på hjemmesiden.

Som tidligere nævnt indeholder flere af de evaluerede BAR-aktiviteter en bred formidlingsindsats og dermed også flere aktivitetstyper. Tabel 1.3 giver en oversigt over de forskellige aktiviteter og de aktivitetstyper, de pågældende BAR-aktiviteter indeholder.

Tabel 1.3.: Aktivitetstyper for hver aktivitet

Aktivitet	Vejledning	Inspirations-pjece	Hjemmeside	Værktøj	Konference	Magasin	Netværk
Ledelsesværktøj om social kapital		X	X	X	X		
Vold og trusler på specialskoler på specialskoler		X	X				X
Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser	X		X		X		
Konflikthåndtering i butikker		X	X	X			
Fysisk nedslidning i bygge og anlæg	X		X				
Brug af handsker i frisørfaget	X		X				
Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr	X						
Unge i detailhandlen	X						
Arbejde ved computer	X						
Mærkning af kemikalier	X						
Ergonomivejledning til forsvaret	X		X				
Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier	X		X				

Personligt beskyttelsesudstyr til brand og redning	X		X				
Indretningsværktøj til kontorer				X			
Redskab til arbejdsstillinger				X			
Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien					X		
Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.			X	X		X	X
Grafisk magasin			X			X	
Konference om lederen som trivselsaktør					X		
Vejledning om distribution af bageriprodukter	X		X				
Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.		X					X

Kilde: Oxford Research 2014
Note: De røde cirkler illustrerer, hvilke aktivitetstyper evalueringen undersøger

Evaluator har valgt at ændre navnene på aktiviteterne for at øge læsevenligheden af rapporten. Hensigten med navneændringerne har været, at den udefrakommende læser ud fra en tabel eller en figur skal kunne forstå, hvad aktiviteten overordnet omhandler. Eksempelvis har evaluator ændret navnet på aktiviteten 'Fremtiden er i dine hænder' til 'Brug af handsker i frisørfaget', så den udefrakommende læser hurtigt kan spore sig ind på, hvad vejledningen omhandler.

Som tabel 1.3 viser, er det i nogle aktiviteter en del af aktiviteten og ikke hele aktiviteten, som er belyst i evalueringen. I surveyen spørges alene ind til en af aktiviteterne, og her er respondenterne blevet spurgt om deres kendskab til aktivitetens oprindelige navn og ikke det navn, som evaluator bruger i evalueringsrapporterne. Nedenstående tabel 1.4 giver en oversigt over, hvad der er spurgt til i surveyen for hver enkelt aktivitet.

Tabel 1.4.: Den undersøgte aktivitet i surveyen for hver aktivitet

Aktivitet	Undersøgt aktivitet i surveyen
Ledelsesværktøj om social kapital	Pjecen 'Social kapital – Inspiration og øvelser til lederen med personaleansvar'
Vold og trusler på specialskoler	Pjecen 'Er I udsat for vold og trusler'
Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser	Hjemmesiden 'Byggeproces.dk'
Konflikthåndtering i butikker	Pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter'
Fysisk nedslidning i bygge og anlæg	Hjemmesiden 'Bygergo.dk'
Brug af handsker i frisørfaget	Pjecen 'Fremtiden er i dine hænder'
Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr	Vejledningen 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'
Unge i detailhandlen	Pjecen 'Sikker i butikken'
Arbejde ved computer	Vejledningen 'Arbejde ved computer'
Mærkning af kemikalier	CLP-Pjecen

Ergonomivejledning til forsvaret	Vejledningen 'God ergonomi i forsvaret'
Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier	Vejledningen 'Når klokken ringer'
Sikkerhedsudstyr til brand og redning	Vejledningen 'Personligt beskyttelsesudstyr til brand- og redningsindsats'
Indretningsværktøj til kontorer	Indretningsværktøjet
Redskab til arbejdsstillinger	Skemaet 'Vurdering af arbejdsbevægelser'
Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien	Arbejdsmiljø Roadshowet
Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.	Arbejdspladslaboratorier, som bl.a. består af magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'/'Vi gjorde også noget ved volden'
Grafisk magasin	Magasinet Grafisk BAR

Kilde: Oxford Research 2014

Da evaluator har været opmærksom på, at respondenterne kan have glemt titlen på aktiviteten, har telefonintervieweren yderligere givet en kort beskrivelse af indholdet af aktiviteten. Dermed er respondenter, som ikke kender titlen, men kender indholdet af aktiviteten indfanget i den respondentgruppe, som kender aktiviteten.

1.4 Evalueringsdesign og metode

Evalueringen bygger på dels en kvalitativ og dels en kvantitativ evaluering. Ved at trække på kvalitative og kvantitative datakilder er det muligt både at få et indblik i aktiviteters udbredelse, synlighed og anvendelse bredt set (den kvantitative evaluering) og samtidig gå mere i dybden med udvalgte aktiviteter (kvalitative cases) og få en mere detaljeret forståelse af hele forløbet – fra udvikling af aktiviteten til arbejdspladsernes vurdering og brug af aktiviteten.

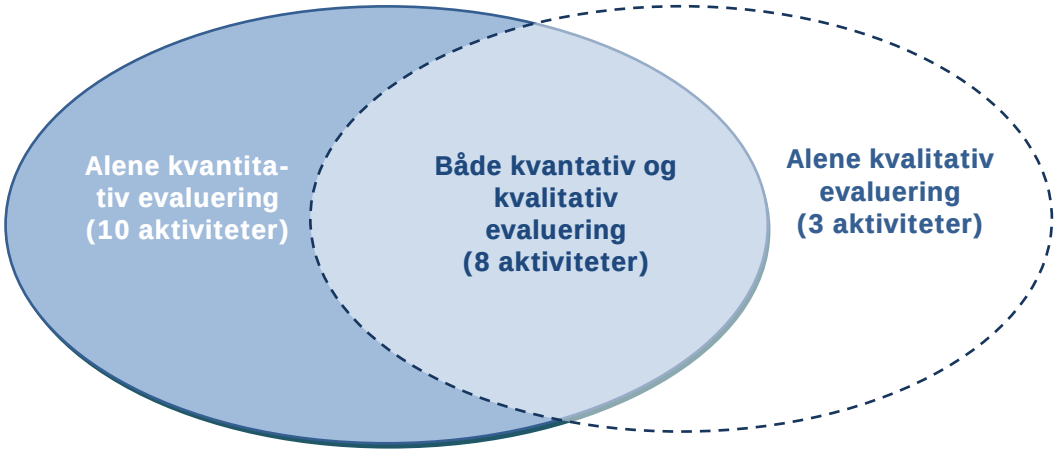
I evalueringsprocessen gennemførte evaluator først en forundersøgelse, som bestod af en besøgsrunde i alle BAR'ene. I forbindelse med besøgsrunden udvalgte BAR'ene aktiviteter, som de selv vurderede var særlig succesfulde og aktiviteter, som de vurderede var mindre succesfulde.

På baggrund af besøgsrunden udvalgte evaluator, i samråd med AT, 21 aktiviteter, som skulle indgå i evalueringen:

- 8 af de 21 aktiviteter indgår i både den kvalitative og kvantitative evaluering
- 10 af de 21 aktiviteter indgår alene i den kvantitative evaluering
- og 3 af de 21 aktiviteter indgår alene i den kvalitative evaluering.

Figur 1.4. viser, hvordan aktiviteterne er fordelt på den kvantitative og kvalitative evaluering. For de otte aktiviteter, som både indgår i den kvantitative og kvalitative evaluering, er der særligt gode muligheder for metodetriangulering. For disse aktiviteter er det derfor muligt at få både en dybdegående forståelse af aktiviteternes udarbejdelse og deres virkning på arbejdspladsen samt et indblik i deres udbredelse, synlighed og anvendelse bredt set. Tabel 1.1 viser, hvordan de enkelte aktiviteter fordeler sig i de tre grupper.

Figur 1.4: Aktiviteter fordelt på den kvantitative og kvalitative evaluering



Kilde: Oxford Research

1.4.1 Forundersøgelse og udvælgelse af aktiviteter

Evaluator gennemførte indledningsvis en besøgsrunde og interviewede ansatte i sekretariaterne i hver af de 11 BAR'er. Evaluator bad BAR'ene om at sende relevante materialer forud for besøget (fx planer for det kommende års aktiviteter og redegørelser for BAR'enes virksomhed i det forløbne år). Derudover blev BAR'ene bedt om at udarbejde en liste med eksempler på fem succesfulde aktiviteter og en mindre succesfuld aktivitet. Aktiviteterne, som indgår i evalueringen, blev udvalgt på baggrund af BAR'enes lister med aktiviteter. De følgende kriterier blev inddraget ved udvælgelsen af de endelige aktiviteter til evalueringen:

- Arbejdsmiljøtema
- Formidlingsmedie
- Målgruppe
- Grundlaget for aktiviteten.

Kriterierne blev inddraget for at sikre en spredning i de aktiviteter, som blev udvalgt, og derved sikre en bred og dækkende evaluering.

1.4.1.1 Interview og udvælgelse af aktiviteter

Første del af interviewet afdækkede BAR'ens organisatoriske og politiske struktur og den arbejdsmiljøpolitiske kontekst. Herunder spurgte evaluator ind til organiseringen af BAR'en, dets arbejdsgange og kommunikations- og formidlingsstrategi, fx valg af formidlingsform og –kanal og brug af eksterne samarbejdspartnere i udvikling og formidling af materialer og koordinering. Anden del af interviewet omhandlede de af BAR'en forslåede aktiviteter – herunder deres begrundelser for valg af aktiviteter.

1.4.2 Det kvalitative casestudie

Formålet med den kvalitative evaluering er at sætte fokus på processen fra formulering af aktiviteten til outcome på kort sigt. Derudover skal evalueringen belyse fremmere og hæmmere i processen, samt hvilken virkning aktiviteten har på arbejdsmiljøet. Som beskrevet tidligere udvalgte evaluator sammen med Arbejdstilsynet i alt 11 cases (aktivitet) – som er vist i tabel 1.5.

Tabel 1.5 Oversigt over aktiviteter i det kvalitative casestudie
Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser (BAR Bygge og Anlæg)
Vold og trusler på specialskoler (BAR U&F og BAR SOSU)
Grafisk magasin (BAR Grafisk)
Sikkerhedsudstyr til brand og redning (BAR Transport og Engros)
Unge i detailhandlen (BAR Handel)
Brug af handsker i frisørfaget (BAR Service- og tjenesteydelser)
Redskab til arbejdsstillinger (BAR Jord til Bord)
Mærkning af kemikalier (BAR Industri)
Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.* (BAR Jord til Bord)
Vejledning om distribution af bageriprodukter* (BAR Transport og Engros)
Konferencer om lederen som trivselsaktør* (BAR FOKA)

Kilde: Oxford Research
*Mindre succesfulde aktiviteter

Casestudierne bygger på følgende datakilder:

- Dokumenter fra BAR'ene (fx ansøgninger til AT, strategiplaner)
- Kvalitative interview med relevante aktører (fx ansatte i BAR'en og aktive medspillere som har bidraget til formulering af aktiviteten såsom forskningsinstitutioner o. lign.)
- Fokusgruppeinterview blandt arbejdspladserne (ledere, medarbejder og arbejdsmiljørepræsentanter).

Dokumentanalyser: I forbindelse med besøgsrunden indhentede evaluator relevante dokumenter fra BAR'ene, fx interne evalueringer og planer for det kommende års aktiviteter. Planen for det kommende års aktiviteter skal beskrive, hvordan BAR'en konkret vil bidrage til arbejdsmiljøindsatsen via information og vejledning. Planen skal bl.a. indeholde mål for aktiviteter, plan for at nå målene, effektmål, og hvilke metoder der anvendes til at måle effekten. Derudover indhentede evaluator BAR'enes redegørelser for de forløbne år. Redegørelsen indeholder en status for igangværende aktiviteter og sendes til Beskæftigelsesministeren. Disse planer og redegørelser er væsentlige informationer i en evaluering af BAR'enes aktiviteter.

Kvalitative interview med relevante aktører: Evaluator gennemførte først et dybdegående interview med relevante repræsentanter for BAR'en om de valgte aktiviteter. I forbindelse med interviewet bad evaluator BAR'en om at udpege andre relevante medspillere, som havde spillet en rolle i processen (fx forskningsinstitutioner) og arbejdspladser, som kender til materialet. Interviewene fokuserede på følgende temaer:

- Begrundelser for valg af aktivitet

- Typer af indsatser som aktiviteten består af
- Involverede aktører
- Formidlingsstrategi (fx valg af formidlingsform og -kanal)
- Forventede resultater af aktiviteten
- Evaluering af aktiviteten (hvad gik godt/mindre godt og fremmere og hæmmere).

Fokusgruppeinterview på arbejdspladser: Formålet med interviewene var at belyse modtagernes syn på aktiviteten. Interviewene blev afholdt med både leder og medarbejdere på arbejdspladser, som havde kendskab til den pågældende aktivitet. I nogle tilfælde var det ikke muligt at gennemføre interviewet som et fokusgruppeinterview, da det var svært for nogle arbejdspladser at tage flere medarbejdere ud af det daglige arbejde. Her blev interviewene gennemført som enkeltinterview med medarbejdere og ledere.

Som udgangspunkt interviewede evaluator altid både arbejdsgivere og medarbejdere fra samme arbejdsplads. I forhold til aktiviteten 'Brug af handsker i frisørfaget' er der dog også gennemført interview med undervisere på frisørskolerne, da de udgør den sekundære målgruppe.

I alt gennemførte evaluator interview med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra 45 forskellige arbejdspladser. Interviewene blev gennemført som semi-strukturerede interview med udgangspunkt i følgende temaer:

- Baggrund om informanterne og arbejdspladsen (herunder arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation)
- Indhentning af arbejdsmiljørelevant viden (hvor og fra hvem indhentes der typisk viden om arbejdsmiljøet)
- Modtagelse og brug (fx aktivitetens relevans, hvordan og hvem der var involveret i brugen)
- Output (fx om aktiviteten har ført til konkrete ændringer på arbejdspladsen)
- Outcome (fx om aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø).

1.4.2.1 Intern og ekstern validitet

Evaluator har løbende været opmærksom på spørgsmål om validitet af den kvalitative dataindsamling og efterfølgende case-analyse. Den interne validitet er først og fremmest styrket gennem evalueringsteamet, som består af forskellige fagligheder, og som løbende har drøftet dataindsamlingsprocedurer, herunder udvikling af interviewguides, databearbejdning og afrapportering. Det har skabt en fælles forståelse for interviewformålet og den struktur, der har guidet interviewprocessen. Desuden har det sikret, at de samme spørgsmål blev stillet, selvom den konkrete spørgestil og åbne interviewsituation kan have ændret sig i takt med interviewers brug af spørgerammen i praksis.

I praksis har de enkelte BAR'er bidraget til udvælgelsen af arbejdspladser og kontaktpersoner for fokusgruppeinterview blandt målgrupper på arbejdspladsniveau. Det har styrket udvælgelsen og relevansen af interviewpersonerne i forhold til målgruppekriterier. Evaluator har ligeledes udviklet en fælles guide til de kvalitative analyser for at skabe ensretning og intern struktur i fremstillingen med øje for læring i en dynamisk case-formidling. For at understøtte denne proces har evaluator afholdt interne møder for at afstemme forståelsen og anvendelsen af den anvendte programteori i analyserne. Endelig har kombinationen af kvalitativt og kvantitativt datamateriale understøttet en analytisk proces, hvor analytiske pointer i de enkelte aktivitetsforløb er søgt underbygget gennem brug af flere datakilder.

Ekstern validitet er understøttet i form af kontakt til interviewede BAR-repræsentanter som "medbedømmere" af faktuelle forhold og fremstillingsmæssig kohærens af de enkelte aktivitetsforløb.

1.4.3 Den kvantitative telefonsurvey

Hovedformålet med den kvantitative evaluering er at belyse BAR-aktiviteterne under følgende temaer:

- Udbredelse
- Målgruppens modtagelse af aktiviteten
- Output hos målgruppen
- Outcome på kort sigt.

Den kvantitative survey er gennemført telefonisk blandt medarbejdere og ledere på arbejdspladser, som ligger inden for aktivitetens målgruppe. Som udgangspunkt er det ansatte, som er en del af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation, eller som har ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet, som har svaret på spørgsmålene. I en enkelt aktivitet er målgruppen ikke arbejdspladser, da 'Brug af handsker i frisørfaget' er målrettet frisørelever. Aktiviteten 'Unge i detailhandlen' adskiller sig endvidere fra de øvrige ved, at surveyen er målrettet unge under 18 år og deres nærmeste ledere. Ligeledes skal det bemærkes, at det for to af aktiviteterne gælder, at respondenterne ikke er tilfældigt udvalgt. Det gælder for aktiviteten 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal og maskinindustrien' og 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser.' Her udgøres de adspurgte af deltagere fra en konference udviklet af BAR'en. Der er derfor forskel på respondenternes forudsætninger for at besvare surveyen.

I det efterfølgende afsnit gennemgår evaluator først, hvordan surveyen er konstrueret, herefter hvordan respondenterne er udtrukket og identificeret, og slutteligt gennemgås procedurerne for gennemførslen af telefonsurveyen.

1.4.3.1 Konstruktion af surveyen

Surveyen er konstrueret således, at alle respondenterne så vidt muligt blev stillet de samme spørgsmål, hvilket muliggør, at resultaterne kan sammenlignes på tværs af aktiviteterne. Spørgsmål er dog formuleret således, at de er tilpasset den enkelte aktivitet, fx i forhold til spørgsmålet om kendskabet til aktiviteten. Flere af aktiviteterne består af flere elementer. I surveyen spørges alene ind til en af aktiviteterne. Dette gælder for følgende aktiviteter:

- 'Ledelsesværktøj om social kapital' består af en inspirationspjece, et værktøj og en konference. Her har evaluator spurgt ind til inspirationspjecen.
- 'Vold og trusler på specialskoler' består af en inspirationspjece, en hjemmeside og et netværk. Her spørges ind til inspirationspjecen.
- 'Konflikthåndtering i butikker' består af en hjemmeside og en inspirationspjece. Her er inspirationspjecen i fokus.
- 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' består af en hjemmeside og en række af konferencer. I den kvantitative evaluering er hjemmesiden valgt som det primære fokus.
- 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlæg' består af en hjemmeside og en vejledning. Her er hjemmesiden valgt som det primære fokus.
- 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' består af magasin og netværk. Her er magasinet valgt som det primære fokus.

Med undtagelse af 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlæg' og 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' har evaluator primært valgt pjecerne, fordi de kan formidles via flere forskellige andre kanaler, fx en hjemmeside, et netværk og/eller en konference. Evaluator forventer derfor, at kendskabet er højere, når der spørges ind til pjecerne. De to hjemmesider er en undtagelse. Her er hjemmesiden valgt, fordi siden består af mange forskellige pjecer og materialer, som varierer meget i tema, selvom det overordnede emne er det samme. Derudover havde BAR'ene selv peget på hjemmesiderne som det primære element.

Derudover er der også forskel på, om respondenterne blev bedt svare på egne eller arbejdspladsens vegne. Det gælder fx i forhold til aktiviteten 'Brug af handsker i frisørfaget'. Her er målgruppen frisøreleverne og frisørskolerne, hvorfor eleverne fx ikke blev bedt om at svare på aktivitetens betydning for deres arbejdsplads – men for dem selv. Disse forskelle i spørgsmålsformuleringen betyder, at alle analyser blev gennemført separat for hver aktivitet. Dette valg beror endvidere på, at der er meget store forskelle i populationsstørrelserne og deltagernes karakteristika for de enkelte aktiviteter.

Tabel 1.6 giver en oversigt over temaerne i surveyen. Surveyen var konstrueret således, at respondenten først skulle besvare en række baggrundsvariable. Herefter spurgte intervieweren, om respondenten kendte den pågældende aktivitet. Hvis respondenten var i tvivl, forklarede intervieweren, hvad aktiviteten gik ud på. Hvis respondenten ikke kendte aktiviteten, blev interviewet afsluttet.

Tabel 1.6 Oversigt over temaer i surveyen

Baggrundsvariable	• Medarbejder/leder • Medlem af AMO • Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejder • Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø • Brug af arbejdsmiljøaktører
Udbredelse	• Kendskab til aktiviteten • Om arbejdspladsen selv har opsøgt aktiviteten • Kilde til kendskab • Formidling af aktiviteten på arbejdspladsen • Viden om at aktiviteten er udarbejdet i et samarbejde mellem arbejdstager- og arbejdsgiverorganisation • Formidling af aktiviteten på arbejdspladsen
Modtagelse	• Vurdering af relevans • Vurdering af om aktiviteten bidrager med ny viden • Vurdering af formidlingen ift. meningsfuldhed • Anbefalet andre at benytte aktiviteten
Output	• Højere grad af fokus på arbejdsmiljøet • Ændring i holdning til måden arbejdspladsen arbejder på • Inddragelse af aktiviteten i eksisterende drøftelser • Ændring i måden at arbejde på
Outcome	• Bedre arbejdsmiljø

Kilde: Oxford Research

1.4.3.2 Udtræk af stikprøve

Mulige deltagere i undersøgelsen er arbejdspladserne, som ligger inden for aktivitetens målgruppe. Arbejdspladserne er for de fleste aktiviteter udtrukket gennem virksomhedsdatabasen KOB, som Experian er ansvarlig for[1].

For enkelte aktiviteter er stikprøven udtrukket gennem UNI-C[2] ('Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' og 'Vold og trusler på specialskoler'). Det skyldes, at UNI-C har registre over uddannelsesinstitutioner i Danmark.

For andre aktiviteter er udtrækket baseret på deltagerlister fra BAR'ene ('Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' og 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser'). Det skyldes, at evaluator foruden at se på tilfældigt udtrukket respondenters svar (dem, der trækkes fra KOB) også har været interesseret i at undersøge, hvordan de deltagende respondenter vurderer den enkelte aktivitet.

Tabel 1.7 viser en oversigt over aktiviteterne og de tilhørende målgrupper. Evaluator har udregnet størrelsen på den potentielle målgruppe opgjort i antallet af arbejdspladser (p-nr.) baseret på virksomhedsdatabasen KOB. For en del af aktiviteterne gælder dog, at BAR'ene yderligere har specificeret den primære målgruppe til fx unge eller ledere. Som det fremgår af tabellen, varierer målgrupperne mellem ca. 300 – 11.000 arbejdspladser. Dette viser, at der er meget stor forskel på, hvor bredt de enkelte aktiviteter potentielt kan komme ud. Hvor nogle aktiviteter er målrettet en hel branche, er andre aktiviteter målrettet bestemte arbejdspladser og eller ansatte.

Tabel 1.7: Oversigt over målgrupper for aktiviteterne

Aktivitet	Målgruppe	Antal arbejds-pladser
Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser*	Bygherrer, projekterende, rådgivere og ledere i bygge- og anlægsbranchen	-
Fysisk nedslidning i bygge og anlæg	Bygherrer, projekterende, rådgivere og ledere i bygge- og anlægsbranchen	8.434
Arbejde ved computer	Ledere og ansatte inden for det private kontor- og administrationsområde	7.958
Indretningsværktøj til kontorer til kontorer		
Ledelsesværktøj om social kapital	Ledere og ansatte inden for den statslige, regionale og kommunale administration samt finanssektoren	11.365
Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem mm.	Ledere og ansatte på sygehuse, dag- og døgninstitutioner, plejehjem samt læge-, dyrlæge-, og tandlægeklinikker	3.243
Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier	Ledere og ansatte på folkeskoler, privatskoler, erhvervsskoler, gymnasiale uddannelser samt højere læreanstalter	1.998
Vold og trusler på specialskoler	Ledere og ansatte på specialskoler	176
Grafisk BAR	Ledere og ansatte inden for den grafiske branche	1.130
Mærkning af kemikalier	Ledere og ansatte på industrivirksomheder	9.734

[1] KOB (Købmandsstandens Oplysningsbureau) er en database, som indeholder oplysninger på alle danske virksomheder inden for de enkelte brancher.

[2] UNI-C er en styrelse under Undervisningsministeriet, som vedligeholder en række uddannelsesstatistiske registre til brug for institutioner, interessenter og Undervisningsministeriet.

Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien	Ledere og ansatte på virksomheder inden for metal- og maskinindustrien	3.423
Unge i detailhandlen	Ledere og ansatte i detailhandlen	9.172
Konflikthåndtering i butikker	Ledere og ansatte i detailhandlen	
Sikkerhedsudstyr til brand og redning	Ledere og ansatte inden for brand- og redningstjenesten	212
Ergonomivejledning til forsvaret	Ledere og ansatte i forsvaret	351
Brug af handsker i frisørfaget*	Frisørelever	-
Redskab til arbejdsstillinger	Ledere og ansatte i landbrugsvirksomheder, gartnerier, slagterier og mejerier	5.461
Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr	Ledere og ansatte i landbrugsvirksomheder	4.264

Kilde: Oxford Research

*Målgruppen er ikke udregnet for denne gruppe, da Experian ikke indeholdelser informationer om denne gruppe specifikt

For enkelte aktiviteter er der tale om en forholdsvis lille målgruppe, hvorfor surveyen er gennemført blandt alle arbejdspladser (en totalpopulation), i andre tilfælde har evaluator tilfældigt udtrukket arbejdspladserne (en såkaldt stikprøve). I forhold til surveyen har evaluator udregnet en stikprøve for hver aktivitet på baggrund af et 95 % sikkerhedsinterval. Det betyder, at hvis hele populationen (alle arbejdspladserne) blev undersøgt, vil det resultat, man har fået i stikprøven, med 95 % sandsynlighed gøre sig gældende for hele populationen.

1.4.3.3 Gennemførsel af interview og udregning af svarprocent

CEM Institute – Voxmeter (herefter Voxmeter) gennemførte i perioden 27. august til 4. oktober 2013 på vegne af Oxford Research 4.977 interview med repræsentanter for henholdsvis medarbejdere og ledelse på en række danske arbejdspladser.

Interviewene er gennemført telefonisk på hverdage i dagtimerne (undtagelsen har været den aktivitet, hvor der skulle interviewes ungarbejdere – her er gennemført interview i aftentimerne samt i weekender, hvor den pågældende målgruppe primært arbejder og dermed kan træffes). Alle numre er forsøgt kontaktet op til otte gange, hvorefter de er udgået i de tilfælde, hvor det ikke har været muligt at komme igennem.

I alt lykkedes det at få kontakt til 9.589 arbejdspladser. Heraf indvilligede 5.266 i at deltage i et interview - hvoraf en del dog er frascreenet undervejs, fordi de ikke har været relevante for surveyen. Derfor er det samlede antal gennemførte interview 4.977. Hermed er den samlede svarprocent på 54,9, hvilket vurderes at være tilfredsstillende. Tabel 1.8 viser svarprocenterne for de enkelte aktiviteter.

Tabel 1.8: Oversigt over svarprocenter for de enkelte aktiviteter

Aktivitet	Stikprøven	Antal gennemførte interview*	Svarprocent
Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser	187	137	73 %
Fysisk nedslidning i bygge og anlæg	817	423	52 %
Arbejde ved computer	742	387	52 %
Indretningsværktøj til kontoret	770	395	51 %
Vold og trusler på specialskoler	120	101	84 %

Ledelsesværktøj om social kapital	915	385	42 %
Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.	637	366	58 %
Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier	530	336	63 %
Grafisk magasin	523	302	58 %
Mærkning af kemikalier	716	397	55 %
Sikkerhedsudstyr til brand og redning	122	73	60 %
Unge i detailhandlen	641	373	58 %
Konflikthåndtering i butikker	643	423	66 %
Ergonomivejledning til forsvaret	113	105	93 %
Brug af handsker i frisørfaget	208	129	62 %
Redskab til arbejdsstillinger	832	394	47 %
Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien	208	149	72 %
Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr	866	393	45 %

Kilde: Voxmeter

*Der er respondenter, som er blevet frascreenet efterfølgende, og derfor passer antal gennemførte interview ikke med antal respondenter i casene.

Det fremgår endvidere af tabellen, at svarprocenten varierer mellem 45 – 93 %. En høj svarprocent er især opnået for de aktiviteter, som henvender sig til en mindre målgruppe (tredje kolonne i tabellen). Slutteligt skal det nævnes, at det ikke er lykkedes at opnå det ønskede antal respondenter for alle aktiviteterne. Det gælder for de aktiviteter, hvor der er tale om totalpopulationsundersøgelser, hvor det i sagens natur ikke har været muligt at kontakte yderligere respondenter.

1.4.3.4 Statistiske analyser

Sikkerhedsinterval: For at vise hvor præcise beregningerne er, har evaluator udregnet et statistisk sikkerhedsinterval. Sikkerhedsintervallet angiver den øvre og nedre grænse for fx procenten af respondenter, som har kendskab til den pågældende BAR-aktivitet. Et bredt interval er således udtryk for en stor usikkerhed (og dermed en lav præcision), mens et snævert interval er udtryk for en lille usikkerhed (og en høj præcision). Præcisionen afhænger blandt andet af stikprøvens størrelse: derfor er analyser, baseret på få respondenter, behæftet med en større usikkerhed og en lavere præcision end analyser med mange respondenter.

Statistisk signifikans: Evaluator har gennemført statistiske test på, om der er sammenhæng mellem fx forskellige baggrundsvariable og kendskabet til BAR-aktiviteterne. Testen viser, om de observerede forskelle er statistisk signifikante, fx om der er en statistisk signifikant forskel på kendskabet, hvis man er leder eller medarbejder. Det, at forskellen er statistisk signifikant, betyder, at forskellen ikke er udtryk for en tilfældighed.

Om en forskel er statistisk signifikant eller ej, afhænger særligt af to forhold: stikprøvens størrelse og størrelsen af den observerede forskel. I meget små stikprøver skal der en relativt stor forskel til, førend man kan afvise, at forskellen er tilfældig (at den er statistisk insignifikant). I store stikprøver kan man derimod lettere påvise statistisk signifikante forskelle – også selvom forskellene er relativt små.

I evalueringen benyttes et 95 % sikkerhedsinterval for alle de statistiske analyser.

Kapitel 2. BAR Handel

BAR Handel repræsenterer Dansk Erhverv, Lederne, Bager- og konditormestrene i Danmark, De danske slagtermestre, HK og Fødevareforbundet. Rådet mødes to gange årligt. Ved det første møde præsenteres det kommende års aktiviteter, og ved det andet møde følges op på igangværende aktiviteter. Rådet er både med til at udvælge nye aktiviteter, ligesom de også indgår i kvalitetssikring af aktiviteter og hjælper til med udbredelsen. Rådets samarbejde kan bedst beskrives som "konsensusbaseret", hvilket vil sige, at der tages udgangspunkt i de aktiviteter, som parterne er enige om.

BAR Handel er organiseret i et fællessekretariat med to partskonsulenter og en sekretær. De to partskonsulenter arbejder halv tid i BAR Handel og halv tid som rådgivere i henholdsvis HK og Dansk Erhverv.

2.1.1.1 Formidlingsstrategi

Bar Handel har tidligere haft stort fokus på udviklingen af branchevejledninger, men har på nuværende tidspunkt mere fokus på nye kommunikationsformer, fx e-learning o.l. En aktivitet starter dog typisk med en branchevejledning, hvorefter der bygges flere elementer til, fx pjecer, plakater, film m.v.

BAR Handel arbejder med udgangspunkt i den nationale arbejdsmiljøstrategi frem til 2020. Endvidere har BAR'en fokus på at sikre, at nye aktiviteter iværksættes på baggrund af konkrete ønsker fra branchen.

Formidlingen af BAR Handels materialer sker via forskellige kanaler, dels hjemmesiden, nyhedsbreve, andre arbejdsmiljøaktører fx Arbejdstilsynet og Videncenter for Arbejdsmiljø, nyhedsbreve og via Rådet og HK Handel og Dansk Erhverv, samt ved at butikkerne selv henvender sig. BAR Handel dækker både de to store kæder og mindre specialbutikker. I butikkerne er der ikke altid adgang til computere, hvor fysiske materialer (fx pjecer) spiller en stor rolle.

2.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR Handels aktiviteter – 'Unge i detailhandlen' og 'Konflikthåndtering i butikker'. BAR Handel har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Unge i detailhandlen': Pjecen er kommet bredt ud til butikkerne. Pjecen benyttes hyppigt, og BAR'en har fået en positiv respons fra målgruppen. Den er endvidere et godt eksempel på en aktivitet, som er målrettet de unge, der udgør en væsentlig del af de ansatte inden for detailhandlen.
- 'Konflikthåndtering i butikker': Pjecen anvendes af mange – blandt andet på HK's kurser. Derudover er det en aktivitet, som ikke kun har til hensigt at informere, men også involvere målgruppen.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR Handel, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR Handels organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Unge i detailhandlen' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Konflikt-

håndtering i butikker' er baseret på kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Unge i detailhandlen' er en pjece, som BAR Handel har udviklet til unge medarbejdere under 18 år og deres ledere i detailhandlen. Pjecen er tænkt som et redskab, som lederne kan benytte i oplæringen af de unge, og som de unge kan tage med hjem. Pjecen er en arbejdsmiljøvejledning og indeholder viden om reglerne for unge i butikker, fx arbejdstid, farlige kemikalier og løft og håndtering af varer.

'Konflikthåndtering i butikker' består af en pjece, e-learningfilm og plakater. Aktiviteten sætter fokus på det psykiske arbejdsmiljø – især håndtering af konflikter med kunder. Aktiviteten er målrettet detailhandlen bredt set.

2.1.2 Konklusioner

For de to aktiviteter kan følgende konklusioner og læringspunkter uddrages:

Analysen af **'Unge i detailhandlen'** peger på, at det især er de store kæder, som er repræsenteret i BAR Handels Råd, der benytter pjecen. Udfordringen i forhold til udbredelsen af pjecen ligger særligt i forhold til de små butikker, som ikke har en arbejdsmiljøorganisation; ikke er repræsentanter i BAR Handels Råd eller medlemsvirksomheder af BAR Handels tilknyttede organisationer. Disse kan dog have et særligt behov for informationsmaterialer, idet de ikke har en arbejdsmiljøorganisation eller HR-afdeling, der varetager den type opgaver. Det kan være svært for de små virksomheder at vide, hvor de skal henvende sig, da der findes en række forskellige aktører, som udvikler og formidler deres egne materialer, fx arbejdsmiljørådgivere, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, fagforbund og Arbejdstilsynet.

En vigtig læring er, at materialer til de unge skal være seriøse, dvs. at de unge foretrækker en mere seriøs tone frem for fx en mere humoristisk tone. Udfordringen er, at de unge hurtigt glemmer materialet igen. Det er derfor vigtigt, at der også er fokus på arbejdsmiljøet i butikken generelt i dagligdagen, og at der er en sikkerhedskultur, som understøtter, at det er vigtigt at passe på sig selv og hinanden. Hvorvidt aktiviteten får betydning for de unges arbejdsmiljø afhænger således også af arbejdspladsens fokus på og prioritering af arbejdsmiljøet.

'Konflikthåndtering i butikker' består af flere dele og har både fokus på at skabe kendskab samt involvering. Således er det en bredspektret indsats. I surveyen er det dog kun pjecen, der er spurgt til. Aktiviteten medfører til en vis grad kendskab og adfærdsændringer hos målgruppen, selvom det med udgangspunkt i den formidlingsteoretiske model kunne forventes at være højere. Det er evaluators vurdering, at selvom det er en væsentlig del af indsatsen, at den er involverende, har det ikke medført markante forbedringer og ændringer i arbejdsmiljøet for hele målgruppen. Det viser sig ved, at det for størstedelen af respondenterne angives at være i mindre grad eller slet ikke, at aktiviteten har medført konkrete ændringer i diskussion eller håndtering af arbejdsmiljøet.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Overveje hvordan redskaber kan formidles, så det er anvendeligt for målgruppen. Det har foruden at skabe kendskab været et fokus for aktiviteten at give konkrete redskaber til arbejdspladserne til at håndtere konflikter. Det kvantitative data peger på, at aktiviteten virker relevant og bidrager ny viden hos målgruppen, men ikke i

samme omfang har skabt ændringer hos arbejdspladserne. Det kunne give anledning til en overvejelse om at blive mere klar på, hvordan redskaberne kan formidles på en måde, så de bliver mere anvendelige for arbejdspladserne.

- Overveje hvordan kendskab kan øges hos målgruppen. Kendskabet er ikke højt hos målgruppen, og derfor kan det overvejes, hvordan det kan øges via andre formidlingsformer og –kanaler.

- Materialer til unge medarbejdere skal være seriøse. En vigtig læring er, at materialer til de unge skal være seriøse, dvs. at de unge foretrækker en mere seriøs tone frem for fx en mere humoristisk tone.

- Løbende fokus på de unges arbejdsmiljø i butikkerne. Udfordringen er, at de unge hurtigt glemmer materialet igen. Det er derfor vigtigt, at der også er fokus på arbejdsmiljøet i butikken generelt i dagligdagen, og at der er en sikkerhedskultur, som understøtter, at det er vigtigt at passe på sig selv og hinanden. Hvorvidt aktiviteten får betydning for de unges arbejdsmiljø afhænger således også af arbejdspladsens fokus på og prioritering af arbejdsmiljøet.

Vejledning: 'Unge i detailhandlen'

Nærværende casebeskrivelse analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Detailhandels (BAR Handel) aktivitet 'Unge i detailhandlen' på baggrund af både kvantitativt og kvalitativt data. Casestudiet omhandler pjecen 'Sikker i butikken'. Både i den kvalitative og kvantitative dataindsamling er respondenter og informanter udelukkende blevet bedt om at vurdere pjecen. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 2.1.

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes også mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 2.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Handel) med to partskonsulenter i BAR'en. 2. Interview om aktiviteten 'Unge i detailhandlen' med de to partskonsulenter, som både repræsenterer A- og B-siden 3. Interview med tre HR-konsulenter/arbejdsmiljøprofessionelle 4. Interview på fire arbejdspladser: • Enkeltinterview med tre ledere fra tre forskellige butikker i detailhandlen • Gruppeinterview med hhv. en eller fem ungmedarbejdere fra tre forskellige butikker i detailhandlen • Gruppeinterview med en leder og medarbejder fra en engrosvirksomhed (ikke en del af BAR Handels målgruppe). Dette udfoldes i afsnit 9.1.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 2.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey **369 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	185
Medarbejder	50 %	184
1-9 ansatte	32 %	104
10-34 ansatte	11 %	35
Over 35 ansatte	57 %	185
14-18 år	47 %	173
19-25 år	7 %	27
26-45 år	32 %	118
+45 år	14 %	51

Pjecen, som har titlen 'Sikker i butikken', er målrettet unge under 18 år. Formålet med pjecen er at bidrage med et materiale, som arbejdsgiverne kan udlevere til de unge medarbejdere i detailbutikkerne.

Formidlingsstrategien består i at informere ledere og medarbejdere om lovgivningen omhandlende unge under 18 år.

BAR Handel har i forbindelse med besøgsrunden udvalgt aktiviteten som en vellykket case med den begrundelse, at pjecen er kommet bredt ud til butikkerne. Pjecen benyttes hyppigt, og BAR'en har fået en positiv respons fra målgruppen. Den er endvidere et godt eksempel på en aktivitet, som er målrettet de unge, som udgør en væsentlig del af de ansatte inden for detailhandlen.

2.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 9.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Unge i detailhandlen' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Unge i detailhandlen'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

2.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Evaluator har gennemført et gruppeinterview med to partskonsulenter fra BAR Handel. Derudover har evaluator gennemført tre interview med medarbejdere fra en HR- eller arbejdsmiljøafdeling i tre store butikskæder samt interview med unge og deres ledere fra tre forskellige butikker fra to forskellige butikskæder. I den ene butik deltog en leder og fem unge medarbejdere og i de to andre butikker deltog hhv. en leder og en ungmedarbejder.

Slutteligt har evaluator gennemført interview med en engrosvirksomhed (en ungmedarbejder og nærmeste leder). Denne virksomhed er ikke en del af BAR Handels målgruppe. Virksomheden er udvalgt, fordi den repræsenterer en lille arbejdsplads, hvor der ikke er en central HR- eller arbejdsmiljøafdeling, og fordi virksomheden kan give en vurdering af, om materialet kunne benyttes i andre brancher med ungmedarbejdere. Evaluator valgte en virksomhed uden for målgruppen, fordi BAR Handel ikke kunne udpege en lille virksomhed inden for målgruppen 'ansatte i detailhandlen'.

2.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse, præsenteres i det følgende deres karakteristika. Tabel 2.2 viser derfor baggrundskarakteristika for de 369 respondenter, som har deltaget i den telefoniske survey.

Som det fremgår af tabellen, indgår der lige mange arbejdsgivere/ledere og medarbejdere. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i surveyen. Medarbejdersiden består af unge under 18 år. Af aldersfordelingen fremgår det, at 47 % af respondenterne er mellem 14-18 år.

Af tabellen fremgår det endvidere, at lidt over halvdelen af respondenterne er ansat på arbejdspladser med mere end 35 ansatte (57 %), hvilket typisk er de større butikskæder med mange unge ansatte. Langt de fleste respondenter vurderer også, at arbejdspladsen prioriterer arbejdsmiljø, hvor 79 % i høj grad mener, at dette er tilfældet, mens 19 % svarer i nogen grad. Dette tyder på, at arbejdsmiljøet prioriteres på respondenternes arbejdspladser.

Slutteligt viser tabellen, hvorfra respondenterne indhenter arbejdsmiljørelevant viden. Det skal bemærkes, at 58 % ikke indhenter information fra nogle af de listede aktører, hvilken enten kan betyde, at de ikke kan huske det eller ikke indhenter viden. Det skal her bemærkes, at en stor del af respondenterne er unge medarbejdere og ikke medarbejdere med flere års erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Dette kan muligvis forklare, hvorfor en så høj andel har svaret 'ingen af ovenstående'. De hyppigst angivne aktører er Arbejdstilsynet (27 %), fagforeninger (17 %), arbejdsgiverorganisationer (15 %) og arbejdsmiljørådgivere/konsulenter.

Det skyldes bl.a., at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø.

Tabel 2.2. Baggrundsvariable: 'Unge i detailhandlen' – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		58 %[3]	369
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	185 184
Alder	- 14-18 år - 19-25 år - 26-45 år - +45 år	47 % 7 % 32 % 14 %	173 27 118 51
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	79 % 19 % 1 % 1 %	292 70 5 2
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	1 % 15 % 5 % 5 %	4 55 17 17

[3] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 641 respondenter, hvoraf der er gennemført 373 interview (58 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 369, er, at 4 respondenter blandt de 373 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

	- Arbejdstilsynet (AT)	27 %	101
	- Fagforeninger	17 %	63
	- Arbejdsgiverorganisationer	15 %	54
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	1 %	4
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	2 %	9
	- Andre	3 %	10
	- Ingen af ovenstående	58 %	215
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	32 %	104
	- 10-34	11 %	35
	- 35+	57 %	185

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 359, er, at der er arbejdspladser uden information på antal ansatte.

2.4 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Pjecen indeholder information om, hvilke regler der er for ungmedarbejdere samt råd til løfte- og bæreteknikker. Pjecen er tænkt som et redskab i forbindelse med oplæringen af de unge. Pjecen indeholder bl.a. vejledning om:

- Hvor længe/hvornår de unge må arbejde
- Løft og håndtering af varer
- Farlige kemikalier og materialer
- Regler for alenearbejde.

2.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Handel er organiseret i et fællessekretariat, hvor der er tilknyttet en sekretær, som også er ansat i Dansk Erhverv. Derudover varetager to partskonsulenter henholdsvis a- og b-sidens interesser. De to partskonsulenter arbejder halv tid i BAR Handel og halv tid, som konsulenter i henholdsvis HK Handel og Dansk Erhverv. BAR Handel har ifølge arbejdsmiljøloven til formål at bistå detailhandelsbranchens virksomheder med information og vejledning om arbejdsmiljø.

BAR Handel er repræsenteret af Dansk Erhverv, Lederne, Bager- og konditormestrene i Danmark, De danske slagtermestre, HK samt Fødevareforbundet NNF.

Rådet mødes to gange årligt. Ved mødet i oktober måned drøftes og besluttes det næste års aktiviteter, og ved mødet i juni måned følges der op på igangværende aktiviteter. Rådets medlemmer er både med til at drøfte og beslutte aktiviteter, ligesom de også indgår i kvalitetssikring af aktiviteter og hjælper til med udbredelsen af materialer. Rådets samarbejde kan bedst beskrives som "konsensusbaseret", hvilket vil sige, at der tages udgangspunkt i de aktiviteter og formuleringer, som parterne er enige om.

Ifølge de to partskonsulenter arbejder BAR Handel med udgangspunkt i de fastsatte temaer og mål i den nationale arbejdsmiljøstrategi frem til 2020 samt udvælger andre temaer og aktiviteter med baggrund i branchens arbejdsmiljøforhold og ønsker.

Partskonsulenterne forklarer, at de er gået fra at have et stort fokus på udviklingen af branchevejledninger til nye kommunikationsformer, fx e-learning, film, værktøjer o.l. En

aktivitet starter dog typisk med en branchevejledning, hvorefter der bygges flere elementer til, fx pjecer, plakater, film o.l.

Formidlingen af BAR Handels materialer sker via forskellige kanaler, dels BAR Handels hjemmeside og nyhedsbreve samt de tilknyttede organisationers hjemmesider, nyhedsbreve mv., dels af de virksomheder der er repræsenteret i Rådet samt andre medlemsvirksomheder af de tilknyttede organisationer. Derudover via andre arbejdsmiljøaktører fx Arbejdstilsynets hjemmeside og nyhedsbreve og Videnscenter for Arbejdsmiljøs hjemmeside og nyhedsbreve. BAR Handel dækker alle typer af butikker inden for detailhandlen lige fra store kæder til mindre specialbutikker. I butikkerne er der sjældent adgang til computere, hvorfor trykte materialer spiller en stor rolle. Derudover prioriterer BAR Handel, at materialerne er enkle og overskuelige, og at butikkerne kan gøre materialet til deres eget, fx ved at indsætte eget logo. I formidlingen lægger konsulenterne vægt på, at der tales direkte ind i butikkens dagligdag, og at materialet gøres så let omsætteligt som muligt.

Partskonsulenterne forklarer, at BAR'en ikke har haft en strategi om, at BAR handel skal være kendt:

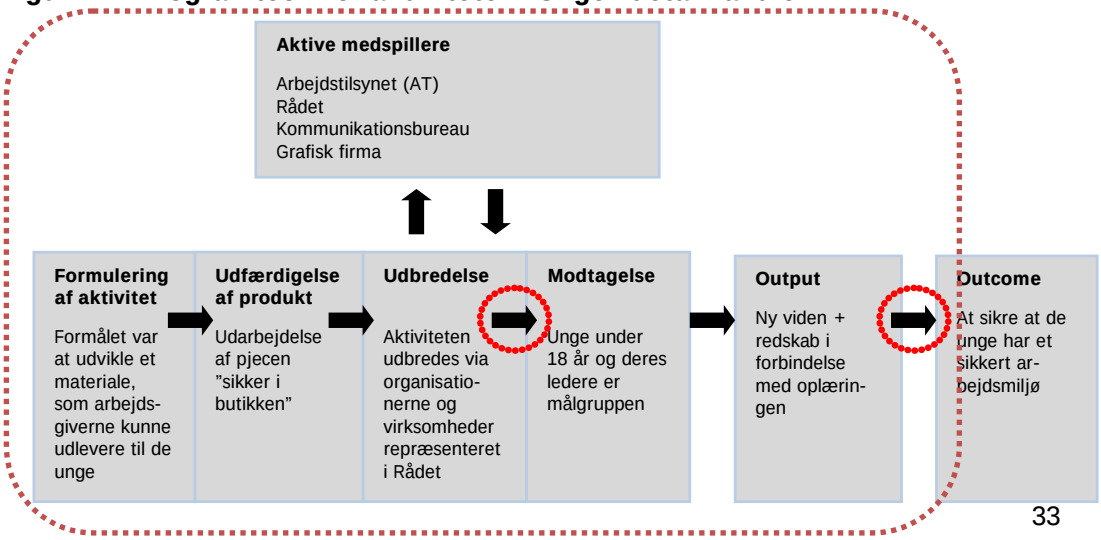
> "*Det er vigtigere, at vores materialer bliver brugt, end at de ved, hvem afsenderen er".*
>
> - Partskonsulent, BAR handel

Typisk fjerner mange butikker BAR Handels logo og indsætter deres eget logo i stedet. BAR'en har dog besluttet, at virksomhederne fremadrettet skal beholde BAR Handels logo, når de benytter materialerne, grundet det øgede fokus på, om BAR arbejdet har effekt. Hermed er det blevet vigtigere end tidligere at synliggøre BAR'en som afsender.

2.6 Analyse

På baggrund af interviewet med partskonsulenterne i BAR Handel, gennemgang af aktivitetsplaner samt anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som er illustreret i figur 2.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet er tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen af aktiviteten, udbredelsen til output og outcome hænger sammen. Programteorien danner således en forståelsesramme for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk anskues.

Figur 2.1: Programteori for aktiviteten "Unge i detailhandlen"



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. De røde cirkler illustrerer de læringspunkter, som kan udledes af programteorien. Som de røde cirkler illustrerer, har fokus på aktiviteten først og fremmes ligget på formulering, udfærdigelse og udbredelse af 'Unge i detailhandlen'.

I forhold til outcome har BAR Handel ikke selv forholdt sig til, hvilke ændringer i arbejdsmiljøet som aktiviteten på kortere og længere sigt skal medføre. Dette skyldes, at aktiviteten videreformidler viden om reglerne for unge medarbejdere.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det derfor forventes, at aktiviteten 'Unge i detailhandlen' i et lavt omfang skaber deciderede ændringer på arbejdspladsen, fordi aktivitetens primære formål er at skabe kendskab. Formidlingsformen handler her om at informere og i mindre grad om at involvere målgruppen.

2.6.1 Formulering og udfærdigelse

Pjecen bygger på Arbejdstilsynets bekendtgørelse om regler for arbejdsmiljø for unge medarbejdere under 18 år. Ifølge partskonsulenterne er branchevejledningerne gode til at forklare reglerne, men kan sjældent stå alene, da de ikke er handlingsorienterede og ikke efterspørges så hyppigt. BAR Handel udvikler derfor ofte kortere pjecer som supplement til branchevejledningerne.

Ifølge partskonsulenterne er baggrunden for udviklingen af pjecen, at der er rigtigt mange unge ansat i detailhandlen, og at der i branchen er et stort ønske om at passe på de unge samt et behov for instruktionsmateriale:

> *"Hvis de unge ikke ved, hvad de skal og hvad de ikke må, så er det også svært at få løftet området".*
>
> - Partskonsulent, BAR handel

BAR Handel har tidligere udviklet pjecen 'Styr dig' til unge medarbejdere – som blev lanceret sammen med kampagnen 'Bagerjomfruen og flaskedrengen', som bl.a. blev præsenteret i forskellige ungdomsmagasiner. Partskonsulenterne fik dog i 2010-2011 fornemmelsen af, at pjecen ikke længere var populær. BAR Handel fik derfor et kommunikationsbureau til at tale med en gymnasieklasse om materialet. Undersøgelsen viste, at de unge oplevede, at der blev talt ned til dem, og at de efterspurgte et materiale "*som tog dem alvorligt".* Derudover pegede undersøgelsen på, at de unge gerne ville have materialet skriftligt via deres arbejdsplads/arbejdsgiver. Partskonsulenterne vurderede derfor, at der var behov for en ny pjece.

BAR Handel ville med pjecen sikre, at arbejdspladserne fik et redskab, som de kan bruge i oplæringen af de unge, og at de unge ville tage pjecen med hjem. Mange arbejdspladser havde allerede integreret et e-learningsystem udviklet af BAR Handel til de unge, men arbejdsgiverne efterspurgte også fysisk materiale, som de kunne udlevere til de unge.

2.6.2 Udbredelse og modtagelse

Udbredelsen af 'Unge i detailhandlen' har været fokus for aktiviteten. I det følgende kigges der først på, hvilken formidlingsstrategi der er benyttet i udbredelsen af aktiviteten. Til sidst analyseres brugen af pjecen på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

2.6.2.1 Aktive medspillere

Partskonsulenterne skrev selv pjecen, men fik ekstern hjælp til layout. Partskonsulenterne fremhæver vigtigheden af, at de selv skrev pjecen. De har tidligere haft mindre gode erfaringer med at have fx kommunikationsrådgivere eller journalister til at skrive pjecen, fordi de ikke har et indgående branchekendskab og derfor ikke kan målrette materialerne i tilstrækkelig grad. Partskonsulenterne forklarer endvidere, at butikkerne hurtigt kan afvise materialer, som ikke henvender sig direkte til dem (fx hvis der vises billeder af ansatte i en anden type specialbutik). Derfor anvender partskonsulenterne ofte neutrale billeder, fx i form af tændstikmænd og tegninger, således at pjecen kan anvendes på tværs af detailhandelsbranchen.

Partskonsulenterne fremhæver, at pjecen forholder sig mere konkret til de arbejdsopgaver, de unge har i detailhandlen, end tidligere pjecer. I udarbejdelsen af pjecen trak de på tidligere erfaringer, som viste, at det er vigtigt, at teksten i pjecen bygges op med kort tekst og punktopstillinger samt brug af letafkodelige tegninger.

Partskonsulenterne forklarer endvidere, at de benyttede meget af den gamle tekst, men tog de dele ud, som var skrevet humoristisk. Teksten blev sendt i høring i BAR'en og blev efterfølgende godkendt af Arbejdstilsynet. Normalt er det kun branchevejledninger, som sendes til gennemsyn i Arbejdstilsynet, men da pjecen formidler lovgivningen for unge medarbejdere, vurderede partskonsulenterne, at det var en god ide at få godkendt pjecen. Denne proces tog dog næsten et halvt år, hvilket betød, at pjecen blev forsinket.

I forbindelse med pjecen har BAR Handel også udviklet skabeloner til plakater, som arbejdsgiverne selv kan sætte deres egne logoer på og printe.

2.6.2.2 Formidlingsstrategi

Pjecen 'Unge i detailhandlen' findes på BAR'ens hjemmeside, men er primært distribueret via Rådet. Interviewene med HR- eller arbejdsmiljøkonsulenter fra tre store detailhandelskæder peger på, at de fra centralt hold står for at udsende materialerne til de enkelte butikker, fx til butikkens arbejdsmiljørepræsentant. Nogle materialer indgår også i personalehåndbøger eller på butikskædens Intranet.

Partskonsulenterne peger på, at det er essentielt, at butikkerne får fysiske eksemplarer af materialet, da mange af de butiksansatte ikke har adgang til PC/internettet i løbet af deres arbejdsdag. Partskonsulenterne forklarer endvidere, at der har været villighed fra bestyrelsens side til at genoptrykke pjecen. Det sikrer ejerskab, at de selv har været med til at efterspørge og godkende materialerne.

Den kvantitative evaluering viser, at 43 % (95 % sikkerhedsinterval: 38-48 %) af respondenterne kender pjecen 'Unge i detailhandlen'. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 38 % til 48 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Evaluator vurderer, at det er et relativ højt kendskab.

Tabel 2.3. Udbredelse af 'Unge i detailhandlen' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du pjecen 'Sikker i butikken'?	- Ja - Nej/Ved ikke	43 % 57 %	160 209

På de efterfølgende spørgsmål svarer de **160 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har du opsøgt eller modtaget pjecen 'Sikker i butikken'?	- Jeg har selv opsøgt pjecen 'Sikker i butikken' - Jeg har modtaget pjecen 'Sikker i butikken' - Ved ikke	12 % 76 % 13 %	19 121 20
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til pjecen 'Sikker i butikken'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	4 % 1 % 1 % 14 % 9 % 6 % 1 % 12 % 59 %	7 1 1 22 15 10 1 19 94
Er pjecen 'Sikker i butikken' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	27 % 11 % 63 %	43 17 100
Hvordan formidles 'Sikker i butikken' på din arbejdsplads?	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Andet - Ingen af ovenstående	68 % 39 % 26% 8% 1% 8% 4%	108 63 42 13 1 13 6
Kender du BAR Handel?	- Ja - Nej - Ved ikke	17 % 81 % 3 %	27 129 4

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i undersøgelsen er det kun de 43 % (160 respondenter), som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen.

Af de 160 respondenter, som kender pjecen, angiver 76 %, at de har modtaget pjecen. 68 % svarer, at pjecen formidles skriftligt på arbejdspladsen. Dette hænger sammen med, at pjecerne ofte distribueres via arbejdsmiljøorganisationen eller via en HR-afdeling ud til butikkerne. En af informanterne fra de kvalitative interview peger dog på, at de ikke altid ved, hvad der sker med materialerne efterfølgende ude i butikkerne. I en af butikkerne lå pjecen i personalerummet, således at medarbejderne havde mulighed for at læse i pjecen i deres frokostpause. De unge var imidlertid ikke bevidste om, at pjecen lå i personalerummet.

Ligeledes peger den kvantitative evaluering på, at over halvdelen (59 %) af respondenterne svarer, at arbejdspladsen har modtaget pjecen gennem andre aktører end de nævnte. Det er således kun 1 %, som angiver BAR'en som kilde, ligesom at 74 % af respondenterne ikke ved, at pjecen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorga-

nisationer og fagforeninger. Slutteligt viser de kvantitative analyser, at 17 % kender BAR Handel. Det skal her bemærkes, at respondenterne ikke udgøres af medarbejdere, som særligt beskæftiger sig med arbejdsmiljø – som er tilfældet for mange af de andre aktiviteter, hvor respondentgruppen ofte har mange års erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Hertil kommer, at de kvalitative interview viser, at en del af de større kæder sætter deres eget logo på materialerne eller indarbejder pjecerne i deres egne instruktioner og medarbejderhåndbøger. Dette har som konsekvens, at medarbejderne ude i butikkerne ikke altid ved, hvem afsenderen er – eller tror, at det er virksomheden selv, som har udarbejdet materialet.

Interview med to ledere fra to forskellige butikker (fra samme butikskæder) viser, at ingen af lederne ved, hvem der har udviklet materialet, og at kun den ene leder ved, hvem BAR Handel er. Dette er dog ikke så vigtigt for dem, da de har fået materialet udleveret af deres HR-afdeling. Begge peger på, at de typisk henvender sig til deres HR-afdeling i forhold til arbejdsmiljøspørgsmål. Den ene af lederne peger også på, at han nogle gange går på nettet og typisk ender på AT's hjemmeside.

Ligeledes ved de unge i butikkerne heller ikke hvem, der har udviklet materialet, eller hvem BAR Handel er. En af de unge fortæller, at han selv har opsøgt en hjemmeside om tunge løft (men han kan ikke huske hvilken), men generelt indhenter de unge ikke selv arbejdsmiljøviden. De unge fortæller, at de ikke har det store behov for arbejdsmiljøviden, fordi de ikke bruger så meget tid på arbejdspladsen.

Tabel 2.4 viser, hvordan kendskabet til 'Unge i detailhandlen' hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistik signifikante forskelle er variablen markeret med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed.

Tabel 2.4. Kendskab til 'Unge i detailhandlen' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender pjecen		Kender ikke pjecen	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	48 %	(88)	52 %	(97)
Medarbejder	39 %	(72)	61 %	(112)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljø-arbejde*				
Ingen	38 %	(82)	62 %	(133)
1	44 %	(30)	56 %	(39)
2 eller flere	57 %	(48)	43 %	(37)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	59 %	(10)	41 %	(7)
Andre	50 %	(68)	50 %	(69)
Ingen	38 %	(82)	62 %	(133)
Antal Ansatte				
1-9	36 %	(37)	64 %	(130)
10-34	40 %	(14)	60 %	(73)
35+	50 %	(92)	50 %	(77)

Analyserne er baseret på χ^2-test *Kilde: Oxford Research 2014*

*Statistisk signifikant forskel

Som det fremgår af tabellen, ses en statistik signifikant sammenhæng mellem antallet af aktører, som respondenten har angivet at indhente arbejdsmiljørelevant viden fra og kendskabet til 'Unge i detailhandlen'. Således kender 38 % til pjecen blandt de respondenter, som ikke har indhentet viden fra nogle af de listede aktører. Derimod kender 44 % og 47 % til pjecen blandt dem, som har indhentet viden fra 1 eller 2 eller flere aktører.

Der er ligeledes en statistisk signifikant sammenhæng mellem respondenternes kendskab til pjecen, og om de indhenter viden fra BAR'en. Således kender 59 % til pjecen blandt dem, som indhenter viden fra BAR Handel mod 50 % af dem, som angiver andre aktører og 38 % blandt dem, som ikke angiver nogle aktører.

For de øvrige variable er der ingen statistisk signifikante forskelle. Der ses dog en svag tendens til at jo større arbejdsplads, des større er kendskabet, men sammenhængen er ikke statistisk signifikant. Dette er lidt overraskende, da partskonsulenterne selv oplever, at de har sværere ved at få fat i de mindre butikker, som ikke har en arbejdsmiljøorganisation og ikke er repræsenteret i Rådet.

2.6.2.3 Modtagelse af 'Unge i detailhandlen'

Som det fremgår af tabel 2.5, vurderer 84 % af respondenterne, at pjecen i høj grad eller i nogen grad er relevant for dem. Ligeledes svarer 78 % af respondenterne, at de i høj grad eller i nogen grad oplever, at pjecen er formidlet, så det giver mening for dem at bruge den, og 59 % at pjecen i høj grad eller i nogen grad har givet dem ny viden. Til sammenligning er det imidlertid kun 29 %, der har anbefalet pjecen til andre. Dette kan hænge sammen med, at de umiddelbart ikke har nogen at anbefale pjecen til.

Tabel 2.5. Modtagelse af 'Unge i detailhandlen'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i pjecen 'Sikker i butikken' relevant for dig?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	52 % 32 % 9 % 7 %	83 51 15 11
I hvor høj grad har pjecen 'Sikker i butikken' givet dig ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	21 % 38 % 29 % 13 %	34 60 46 20
I hvor høj grad synes du, at pjecen 'Sikker i butikken' er blevet formidlet, så det giver mening for dig at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	47 % 31 % 14 % 8 %	75 49 23 13
Har du anbefalet andre at bruge pjecen 'Sikker i butikken'?	- Ja - Nej/Ved ikke	29 % 71 %	47 113

Kilde: Oxford Research 2014

Interviewene med arbejdspladserne peger på, at pjecen typisk benyttes i forbindelse med oplæringen/introduktionen af de unge ved ansættelsen. Pjecen benyttes dog i forskelligt omfang og i forskellige situationer i de forskellige butikker og kæder. I den ene af de to

butikker fra samme kæde gennemføres oplæringen af de unge som sidemandsoplæring, hvor de unge har en såkaldt følgesvend (en erfaren medarbejder over 18 år) på de tre første vagter. Her er det blandt andet meningen, at de unge skal introduceres til arbejdsmiljø og sikkerhed og dermed blive introduceret til indholdet i pjecen 'Unge i detailhandlen'. Ligeledes skal ungearbejderne tage en e-læringstest i arbejdsmiljø og får ikke lov at deltage i sociale arrangementer, førend de har bestået testen. Testen gennemføres i deres fritid.

I de kvalitative interview ytrer to af lederne en høj grad af tilfredshed med pjecen – de peger begge på, at den er kort og skrevet i et let sprog, og at de er glade for, at der findes materialer, som de kan anvende i oplæringen. En af lederne peger også på, at det er vigtigt, at pjecen er kort, fordi han ikke synes, at arbejdsmiljø er et spændende tema.

Generelt er de unge tilfredse med pjecen, og en af de unge medarbejdere peger i de kvalitative interview på, at han foretrækker, at pjecen ikke er "for fancy". Dette falder godt i tråd med, hvad partskonsulenterne tidligere har oplevet med deres tidligere materialer, hvor BAR Handels egen analyse viste, at de unge vil have materialer, som tager dem alvorligt.

Det er dog værd at bemærke, at flere af de unge medarbejdere i de kvalitative interview udtrykker en usikkerhed om, hvorvidt de kan huske pjecen og taler mest om e-learningkurset. Det er heller ikke alle de unge, som kan huske, at de har talt om arbejdsmiljø og sikkerhed i forbindelse med sidemandsoplæringen. Ligeledes peger lederne i de kvalitative interview på, at de er i tvivl om, hvorvidt de unge kan huske materialet efter introduktionen. En leder peger på, at e-learningkurset i højere grad gør, at de unge husker pjecen, mens en anden peger på, at det er vigtigt jævnligt at diskutere arbejdsmiljø for eksempel på personalemøder, og at det vigtigste er at være opmærksom i hverdagen og sikre, at de unge passer på sig selv. Vigtigheden af repetition på personalemøderne påpeges også af en af de unge selv.

2.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt)

Som beskrevet i programteorien er det evaluators vurdering, at outcome på kort sigt ligger uden for BAR Handels fokus, men har et større fokus på output. På trods af dette fremgår det af tabel 2.6, at 63 % vurderer, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 2.6. Output og outcome af 'Unge i detailhandlen'- kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har pjecen 'Sikker i butikken' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	23 % 31 % 31 % 14 %	38 50 49 23
I hvor høj grad har pjecen 'Sikker i butikken' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 28 % 43 % 16 %	23 44 68 25
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget	- I høj grad - I nogen grad	23 % 26 %	36 42

viden fra pjecen 'Sikker i butikken' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	31 % 21 %	49 33
I hvor høj grad har pjecen 'Sikker i butikken' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	18 % 27 % 41 % 14 %	29 43 65 23
I hvor høj grad oplever du, at pjecen 'Sikker i butikken' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	24 % 39 % 27 % 11 %	38 62 43 17

Kilde: Oxford Research 2014

54 % af respondenterne vurderer, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø, og 45 % angiver, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ændret på den måde, som arbejdspladsen arbejder på.

Endvidere angiver 42 % af respondenterne, at arbejdspladsen i høj grad eller i nogen grad har ændret holdning til måden, de arbejder på, og 49 % svarer, at pjecen i høj grad eller i nogen grad inddrages i drøftelser om arbejdsmiljøet. Sidstnævnte stemmer godt overens med, at flere informanter i de kvalitative interview giver udtryk for, at pjecen inddrages ved personalemøder samt i de daglige drøftelser om arbejdsmiljø og sikkerhed.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om aktiviteten har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da kun de respondenter (160), som havde kendskab til aktiviteten, er inkluderet.

Ifølge partskonsulenterne i de kvalitative interview kan udfordringerne ved pjecen være, at der er stor udskiftning blandt de unge medarbejdere, og at de unge, trods en grundig instruktion, ikke altid overholder reglerne, fordi de gerne vil konkurrere med hinanden. Lederne i de respektive butikker peger i de kvalitative interview dog ikke på en særlig risikoadfærd ved de unge, men fokuserer mere på, at de unge glemmer den information, de får i oplæringen. De unge medarbejdere peger i de kvalitative interview ligeledes på, at der er stor forskel på de unges interesse for arbejdsmiljøet og deres vurdering af vigtigheden af sikkerheden. Flere af de unge peger på, at de ikke tænker over sikkerhed og arbejdsmiljø, fordi de ikke arbejder fuldtid i butikken og typisk ikke arbejder der i særligt lang tid. Derfor mener de ikke, at det er så relevant, om de agerer rigtigt i forhold til løfte- og bæreteknikker.

De unge peger dog på, at de via deres oplæring er blevet mere opmærksomme på løfteteknikker, og at det er blevet mere legitimt at spørge om hjælp, hvis de fx skal løfte tunge varer, som de umiddelbart tænkte "at det kunne jeg godt klare selv". En af lederne mener også, at de fleste unge medarbejdere arbejder "efter reglerne", og at pjecen derfor "har en eller anden effekt".

Derudover er der en række andre forhold, som også har betydning for arbejdsmiljøet. Fx fremhæver en af lederne betydningen af, at butikskæden for nyligt havde ansat en fuldtidsprofessionel med ansvar for arbejdsmiljøet. Det har betydet, at butikkerne hurtigere har fået hjælpemidler, fx lifte og stiger, som skal bidrage til færre ulykker og et bedre arbejdsmiljø. Ansættelsen har betydet, at der er kommet mere fokus på arbejdsmiljøet,

og at arbejdet er blevet mere systematisk. Ved systematisk forstås det, at hvor det førhen var op til den enkelte butik at sikre et godt arbejdsmiljø, så er der nu fælles retningslinjer "og en person som holder butikkerne i ørene". Førhen afhang sikkerheden meget af, om arbejdsmiljøarbejdet var noget, som butikschefen synes var spændende, mens der i dag er et mere ensartet niveau i butikkerne.

Flere af HR-medarbejderne vurderer i de kvalitative interview ikke, at man kan tale om en decideret effekt af pjecen på arbejdsmiljøet. Materialet er godt nok nyt, men det er indholdet ikke. Pjecen formidler reglerne for unge medarbejdere – og de har ikke ændret sig, hvorfor pjecen ikke bidrager med ny viden. Alle vurderer dog, at pjecen er anvendelig, og at det er godt at have materialet.

2.7 Konklusion

'Unge i detailhandlen' er udarbejdet af BAR Handel på baggrund af en efterspørgsel fra branchen og bygger på erfaringerne fra en tidligere pjece. Succeskriterierne har særligt fokuseret på udbredelsen af pjecen til butikkerne med det formål at informere om lovgivningen og give lederne et redskab til oplæringen af de unge.

De kvantitative resultater viser, at 43 % af respondenterne kender pjecen 'Unge i detailhandlen'. Evaluator vurderer, at det er et højt kendskab. Kendskabet er højere blandt de respondenter, som tidligere har indhentet materialer fra BAR Handel. BAR Handel har dog ikke i deres formidlingsstrategi fokus på at udbrede kendskabet til BAR Handel som aktør. En del af tanken bag dette er, at mange butikker sætter deres egne logoer på materialer – hvilket øger ejerskabet over materialerne.

Udbredelse sker hovedsageligt gennem BAR'ens tilknyttede organisationer og de virksomhedsrepræsentanter, der sidder som rådsmedlemmer i BAR Handel. Små butikker, der ikke er repræsenteret i BAR'en, nås derfor ikke gennem denne strategi. Disse kan dog have et særligt behov for informationsmaterialer, idet de ikke har en arbejdsmiljøorganisation eller HR-afdeling, der varetager denne type opgaver. De kvantitative resultater peger dog ikke på, at kendskabet er lavere blandt små arbejdspladser.

De kvantitative resultater viser derudover, at 49 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen er inddraget i eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet. Dette hænger godt sammen med interviewene på arbejdspladserne, som viser, at pjecen typisk inddrages i oplæringen af de unge. Endvidere angiver 45 %, at pjecen i høj eller nogen grad har ændret måden, de arbejder på, og at 63 % i nogen eller høj grad mener, at pjecen har ført til et bedre arbejdsmiljø. Det kan måske overraske, at der er flere, som mener, at pjecen har ført til et bedre arbejdsmiljø end respondenter, som oplever at pjecen har ført til, at de ændrer måden at arbejde på. Evaluator vurderer, at det kan hænge sammen med, at pjecen formidler lovgivning, som skal overholdes, og at respondenterne derfor ikke oplever, at indholdet fordrer nye måder at arbejde på.

Slutteligt peger de kvantitative resultater på, at 84 % af respondenterne i høj eller nogen grad vurderer, at pjecen er relevant, og at 78 % vurderer, at pjecen er formidlet på en måde, så det giver mening for dem. De kvalitative analyser peger i den forbindelse på, at en vigtig læring er, at materialerne til de unge ikke skal være alt for humoristiske – men skal tage de unge alvorligt. Der ligger en udfordring i at sikre, at de unge husker indholdet i pjecen på længere sigt, og virkningen afhænger endvidere af butikkernes generelle fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, har aktiviteten 'Unge i detailhandlen' som forventet medført et stort kendskab hos målgruppen. Derudover har

den også skabt ændringer på arbejdspladsen og dermed formået at motivere og involvere målgruppen.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Materialer til unge medarbejdere skal være seriøse. En vigtig læring er, at materialer til de unge skal være seriøse, dvs. at de unge foretrækker en mere seriøs tone frem for fx en mere humoristisk tone.

Løbende fokus på de unges arbejdsmiljø i butikkerne. Udfordringen er, at de unge hurtigt glemmer materialet igen. Det er derfor vigtigt, at der også er fokus på arbejdsmiljøet i butikken generelt i dagligdagen, og at der er en sikkerhedskultur, som understøtter, at det er vigtigt at passe på sig selv og hinanden. Hvorvidt aktiviteten får betydning for de unges arbejdsmiljø afhænger således også af arbejdspladsens fokus på og prioritering af arbejdsmiljøet.

Inspirationspjece: ’Konflikthåndtering i butikker’

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Handels (BAR Handel) aktivitet ‘Konflikthåndtering i butikker’ på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere pjecen ’Trap ned – lær at takle konflikter’. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 3.1.

Tabel 3.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Handel) med to partskonsulenter i BAR’en.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 3.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **387 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	52 %	202
Medarbejder	48 %	185
1-9 ansatte	42 %	141
10-34 ansatte	13 %	42
Over 35 ansatte	46 %	154
Medlem (AMO)	25 %	95
Ikke medlem (AMO)	48 %	187
Ingen AMO på arbejdspladsen	14 %	54
Ved ikke	13%	51

‘Konflikthåndtering i butikker’ er en inspirationspjece, som giver vejledning og information vedrørende håndtering af konflikter – i forhold til kunder, der ikke opfører sig ordentligt. Foruden inspirationspjecen består ’Konflikthåndtering i butikker’ af en hjemmeside, introfilm, plakater m.m. Målgruppen for aktiviteten er ansatte i detailhandlen.

BAR Handel har i besøgsrunden udvalgt ’Konflikthåndtering i butikker’ som en vellykket case med den begrundelse, at den anvendes af mange – blandt andet i HK’s kurser. Derudover er det en aktivitet, som ikke kun har til hensigt at informere, men også involvere målgruppen.

2.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 16.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for ‘Konflikthåndtering i butikker’

- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

2.8 Karakteristika ved respondenterne

Inden for målgruppen er der i alt 9.172 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består af svar fra 387 forskellige arbejdspladser. Den følgende tabel præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Som det fremgår af tabel 3.2, er der næsten en lige stor andel af arbejdsgivere (52 %) og medarbejdere (48 %) repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er der 48 %, som ikke har en AMO, mens 25 % har en AMO, og 14 % slet ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 3.2 viser, er det 42 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 13 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 46 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabel 3.2. Baggrundsvariable af 'Konflikthåndtering i butikker'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		66 %[4]	387
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse	52 %	202
	- Medarbejder	48 %	185
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja	25 %	95
	- Nej	48 %	187
	- Der er ingen AMO	14 %	54
	- Ved ikke	13 %	51
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring	6 %	23
	- Under 1 år	4 %	15
	- 1-5 år	28 %	109
	- 6-10 år	21 %	83
	- 11-15 år	12 %	46
	- 16-20 år	10 %	40
	- 21 år eller mere	16 %	60
	- Ved ikke	3 %	11
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad	63 %	245
	- I nogen grad	31 %	120
	- I mindre grad	4 %	16
	- Slet ikke	1 %	4
	- Ved ikke	1 %	2

[4] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 643 respondenter, hvoraf der er gennemført 423 interview (66 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 387, er, at 36 respondenter blandt de 423 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Arbejdspladsens baggrundsvariable	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	1 %	5
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	25 %	95
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	5 %	19
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	8 %	30
	- Arbejdstilsynet (AT)	42 %	161
	- Fagforeninger	18 %	70
	- Arbejdsgiverorganisationer	12 %	48
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	1 %	3
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	2 %	9
	- Andre	2 %	8
	- Ingen af ovenstående	42 %	164
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	42 %	141
	- 10-34	13 %	42
	- 35+	46 %	154
Kilde: Oxford Research 2014			

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.
**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 387, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

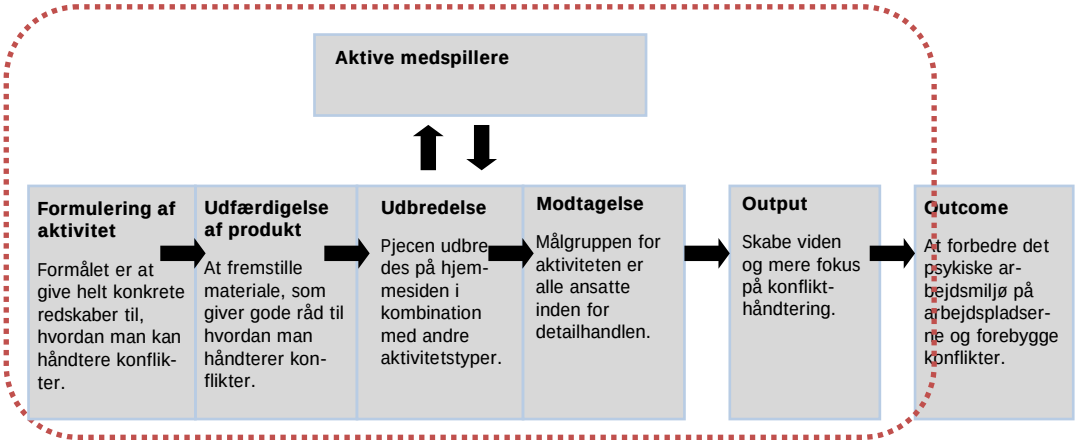
Tabellen viser endvidere, at 87 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. Knap 50 % har 1-10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket gør det til den største kategori. Endvidere har 41 % mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

Det er 94 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde hos arbejdspladserne. 8 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 42 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og fagforeninger. Disse aktører benyttes af henholdsvis 25 % og 18 % af respondenterne. Der er desuden 42 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen, eller ikke kan huske hvem de bruger.

2.9 Programteori for 'Konflikthåndtering i butikker'

På baggrund af interview med konsulenterne i BAR Handel, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 3.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR Handel, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 3.1: Programteori for aktiviteten 'Konflikthåndtering i butikker'



Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen heller ikke kunne belyse de overvejelser, som har en betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen heller ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, at der har været aktive medspillere involveret i aktiviteten.

Formidlingsmæssigt har BAR Handels' ambition med aktiviteten både været at skabe information via inspirationspjecen, filmklip og plakater, men også at involvere målgruppen ved at give konkrete og anvendelsesorienterede redskaber.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, kan det ligeledes forventes, at 'Konflikthåndtering i butikker' både kan skabe et relativ højt kendskab hos målgruppen, men også involvere en del af målgruppen.

2.10 Udbredelse

Den følgende tabel 3.3 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelse af aktiviteten. Dette afsnit vil blandt andet fokusere på omfanget af kendskab til aktiviteten, herunder om respondenterne har været opsøgende eller har modtaget aktiviteten, hvorfra arbejdspladsen har fået kendskab til aktiviteten, samt hvordan den formidles på arbejdspladsen.

Tabel 3.3. Udbredelse af 'Konflikthåndtering i butikker'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter'?	- Ja - Nej/Ved ikke	24 % 76 %	93 294

På de efterfølgende spørgsmål svarer de **93 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har du/din arbejdsplads opsøgt eller modtaget pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter'?	- Jeg/vi har selv opsøgt pjecen - Jeg/vi har modtaget pjecen - Ved ikke	17 % 64 % 19 %	16 59 17
Hvorfra har du/din arbejdsplads fået kendskab til pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter'?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Andre - Ingen af ovenstående	1 % 2 % 3 % 10 % 12 % 2 % 16 % 3 % 55 %	1 2 3 8 11 2 15 3 51
Er pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiver-organisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	22 % 8 % 71 %	20 7 65
Hvordan formidles pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående	53 % 38 % 21 % 10 % 7 % 13 %	49 35 19 9 6 12
Kender du BAR Handel	- Ja - Nej - Ved ikke	33 % 66 % 1 %	30 61 1
Kilde: Oxford Research 2014			

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

24 % af de adspurgte 387 respondenter kender 'Konflikthåndtering i butikker' (95 % sikkerhedsinterval: 20-28 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 20 % til 28 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Det er evaluators vurdering, at det er en relativ lille andel af målgruppen 'ansatte i detailhandlen', som kender den.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 24 % (93 respondenter), som kender 'Konflikthåndtering i butikker', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 93 respondenter, som kender 'Konflikthåndtering i butikker', er der således 17 %, som selv har opsøgt 'Konflikthåndtering i butikker', mens 64 % har modtaget information om aktiviteten.

Resultaterne afspejler, at aktiviteten er blevet formidlet ved brug af mange formidlingskanaler. Arbejdsgiverorganisationer (16 %) og AT (12 %) er de to kanaler, hvorfra den største andel respondenter har fået kendskab til aktiviteten. 10 % kender aktiviteten gennem BAR. 55 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til aktiviteten via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er tre respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

22 % af respondenterne ved, at 'Konflikthåndtering i butikker' er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening, mens en lige så stor andel mener, at det ikke er tilfældet. 71 % kender ikke svaret. I forhold til den lokale formidling på arbejdspladserne er hjemmesiden og branchevejledningerne overvejende blevet formidlet skriftligt på arbejdspladserne.

2.11 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 3.4 Kendskab til aktiviteten 'Konflikthåndtering i butikker' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender pjecen		Kender ikke pjecen	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	24 %	(48)	76 %	(154)
Medarbejder	24 %	(45)	76 %	(140)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	40 %	(38)	60 %	(46)
Nej	19 %	(36)	81 %	(78)
Der er ingen AMO	20 %	(11)	80 %	(90)
Ved ikke	16 %	(8)	84 %	(7)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	16 %	(6)	84 %	(32)
1 år eller mere	25 %	(86)	75 %	(252)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	13 %	(22)	87 %	(142)
1	23 %	(23)	77 %	(77)
2 eller flere	39 %	(48)	61 %	(75)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	60 %	(18)	40 %	(12)
Andre	28 %	(53)	72 %	(140)

Antal Ansatte				
1-9	21 %	(29)	79 %	(112)
10-34	21 %	(9)	79 %	(33)
35+	30 %	(46)	70 %	(108)

Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014

*Statistisk signifikant forskel

Kigger man på AMO, fremgår det af ovenstående tabel, at der er en større procentandel af de respondenter, som er medlem, der kender til 'Konflikthåndtering i butikker' (40 %). For dem, som ikke er medlem af AMO, eller som ikke har en AMO på arbejdspladsen, ligger procentandelen på hhv. 19 % og 20 % (forskellen er statistisk signifikant).

Ligeledes er der større chance for at få kendskab til aktiviteten, hvis man bruger mange aktører til at indhente viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde. Fordelingen ligger på hhv. 13 %, 23 % og 39 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (forskellen er statistisk signifikant). Det kan tænkes, hvis arbejdspladsen bruger mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, at arbejdspladsen generelt er mere opsøgende og aktiv i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 60 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 28 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører (statistisk signifikant).

2.12 Modtagelse

Den følgende tabel 3.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelse af aktiviteten.

Tabel 3.5. Modtagelse af 'Konflikthåndtering i butikker'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' relevant for dig/din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	27 % 40 % 24 % 10 %	25 37 22 9
I hvor høj grad har pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' givet dig/din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	19 % 34 % 37 % 10 %	18 32 34 9
I hvor høj grad synes du, at pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' er blevet formidlet, så det giver mening for dig/din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	24 % 38 % 27 % 11 %	22 35 25 10
Har du anbefalet andre at bruge pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter'?	- Ja - Nej/Ved ikke	22 % 78 %	20 72

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener 27 % af respondenterne, at 'Konflikthåndtering i butikker' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 40 % mener, at den i nogen grad er relevant. Det er en høj relevans, når det tages i betragtning, at aktiviteten forsøger at ramme en bred målgruppe.

Fordelingen på, hvilken grad 'Konflikthåndtering i butikker' har givet arbejdspladsen ny viden, ser således ud: I høj grad: 19 %; I nogen grad: 34 %; I mindre grad/slet ikke: 37 % og ved ikke: 10 %. Der er således tale om en aktivitet, der både bidrager med ny viden og opleves som relevant for målgruppen.

Når det kommer til, i hvilken grad, at informationerne for 'Konflikthåndtering i butikker' er blevet formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, synes 62 % i nogen eller høj grad, at informationerne er blevet formidlet, så det giver mening at bruge hjemmesiden og branchevejledningerne. Til sidst fremgår det af tabellen, at 22 % har anbefalet andre at bruge 'Konflikthåndtering i butikker'.

2.13 Output og outcome

Den følgende tabel 3.6 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten. Dette er det sidste led af programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenten vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 3.6. Output og outcome af 'Konflikthåndtering i butikker'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' betydet, at du/din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	12 % 38 % 44 % 7 %	11 35 40 6
I hvor høj grad har pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' ændret din/din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	9 % 25 % 58 % 9 %	8 23 53 8
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	11 % 32 % 44 % 14 %	10 29 40 13
I hvor høj grad har pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' ændret på den måde, som du/din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 32 % 53 % 11 %	4 29 49 10

I hvor høj grad oplever du, at pjecen 'Trap ned – lær at takle konflikter' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	10 % 38 % 45 % 8 %	9 35 41 7
Kilde: Oxford Research 2014			

Respondenterne har vurderet output på følgende fire parametre: mere fokus på arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændringer i forhold til det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet.

På de parametre er det en lav andel af respondenterne, der svarer 'i høj grad' (fra 4 % til 12 %). Klart størstedelen svarer 'i mindre grad eller slet ikke' (fra 44 % til 58 %). Det viser, at 'Konflikthåndtering i butikker' ikke er nået langt ud i målgruppen og skabt store adfærdsændringer.

10 % af respondenterne mener, at 'Konflikthåndtering i butikker' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 38 % mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om aktiviteten har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (93), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

2.14 Konklusion

'Konflikthåndtering i butikker' består af flere elementer og har både fokus på at skabe kendskab samt involvering. I surveyen er det dog kun pjecen, der er spurgt til.

Aktiviteten medfører til en vis grad kendskab og adfærdsændringer hos målgruppen, selvom det med udgangspunkt i den formidlingsteoretiske model kunne forventes at være højere. Det er evaluators vurdering, at selvom det er en væsentlig del af indsatsen, at den er involverende, har det ikke medført markante forbedringer og ændringer i arbejdsmiljøet for hele målgruppen. Det viser sig ved, at det for størstedelen af respondenterne angives at være i mindre grad eller slet ikke, at aktiviteten har medført konkrete ændringer i diskussion eller håndtering af arbejdsmiljøet.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje hvordan redskaber kan formidles, så det er anvendeligt for målgruppen: Det har foruden at skabe kendskab været et fokus for aktiviteten at give konkrete redskaber til arbejdspladserne til at håndtere konflikter. Det kvantitative data peger på, at aktiviteten virker relevant og bidrager ny viden hos målgruppen, men ikke i samme omfang har skabt ændringer hos arbejdspladserne. Det kunne give anledning til en overvejelse om at blive mere klar på, hvordan redskaberne kan formidles på en måde, så de bliver mere anvendelige for arbejdspladserne.

- Overveje hvordan kendskab kan øges hos målgruppen. Kendskabet er ikke højt hos målgruppen, og derfor kan det overvejes, hvordan det kan øges via andre formidlingsformer og –kanaler.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 3. BAR Service- og Tjenesteydelser

BAR Service- og Tjenesteydelser har et fællessekretariat samt et arbejdstager- og et arbejdsgiversekretariat. Mens fællessekretariatet varetager sekretariatsbistanden til BAR'en, fungerer partssekretariaterne som tovholdere for de enkelte aktiviteter.

Følgende organisationer er repræsenteret i BAR Service- og Tjenesteydelser: Arbejdstagerorganisationer - Serviceforbundet, Dansk El-Forbund, 3F, FOA, Politiforbundet i Danmark, Centralforeningen i Stampersonel, Akademikernes Centralorganisation og Fængselsforbundet. Arbejdsgiverorganisationer – Finansministeriet, Forsvarsministeriet, Rigspolitichefen, DI, HORESTA, Kommunale og Regionale Arbejdsgivere, KL, Danske Regioner, Boligselskabernes Landsforening og Lederne.

3.1.1.1 Formidlingsstrategi

BAR Service- og Tjenesteydelser ser oplysning og vejledning til arbejdspladser inden for branchen som deres kerneopgave. BAR'en formidler deres aktiviteter gennem parterne, hvorfor det ikke er vigtigt for dem, at målgruppen kender dem som afsender af aktiviteterne. Dette bliver således ikke prioriteret i BAR'ens formidlingsstrategi. Det betyder, at parterne nogle gange sættes som afsendere af aktiviteterne. Derudover formidles aktiviteterne via BAR'ens hjemmeside samt arbejdsmiljøbutikken. Ligeledes er der sket en udvikling i forhold til, at flere af aktiviteterne er blevet it-baseret materiale.

BAR Service- og Tjenesteydelser har et tæt samarbejde med erhvervsuddannelserne og AMU uddannelserne.

BAR Service- og Tjenesteydelser fokuserer på både forebyggelse, sikkerhed og psykisk arbejdsmiljø, og der foretages årligt nye prioriteringer mellem foreslåede emner og faggrupper. Overordnet arbejder branchearbejdsmiljørådet ud fra 2020-planen samt undersøgelser af hvilke behov, der er i brancherne. Endelig afholder BAR'en aktiviteter, der går på tværs af brancher, som fx ung i arbejde.

3.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR Service- og Tjenesteydelsers aktiviteter – 'Brug af handsker i frisørfaget' og 'Ergonomivejledning til forsvaret'. BAR Service- og Tjenesteydelser har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Brug af handsker i frisørfaget': Pjecen adresserer et alvorligt arbejdsmiljøproblem i branchen. Der er stor brancheopbakning til at gøre noget ved problemet. Pjecen bliver brugt af målgruppen og gør en forskel for målgruppen.
- 'Ergonomivejledning til forsvaret': Vejledningen er højst relevant for målgruppen og konkret, fordi den fremdrager eksempler.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR Service- og Tjenesteydelser, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR Service- og Tjenesteydelsers organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Brug af handsker i frisørfaget' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Ergonomivejledning til forsvaret' er baseret på

kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Brug af handsker i frisørfaget' er en pjece primært til frisørelever og sekundært til undervisere på frisørskolerne. Pjecen er udarbejdet for at fremme brugen af handsker og indeholder informationer om konsekvenserne ved ikke at bruge handsker (eksem m.m.) samt gode råd til arbejdsgange, der bidrager til at reducere frisørernes kontakt med skadelige kemikalier. Særligt er der fokus på, at det er vigtigt at bruge nitrithandsker, når der arbejdes med farvning af hår.

'Ergonomivejledning til forsvaret' er en branchevejledning (revideret udgave) til hæren, søværnet og flyvevåbnet. Vejledningen beskriver de arbejdsområder i forsvaret, man særligt skal være opmærksom på i forbindelse med bl.a. tunge løft, herunder årsag, belastninger og forebyggelse, således at man undgår skader og nedslidning.

3.1.2 Konklusion

For de to aktiviteter kan følgende konklusioner og læringspunkter uddrages:

Aktiviteten **'Brug af handsker i frisørfaget'** viser tydeligt, at det er relevant at sætte ind over for frisørsalonerne, idet brug af handsker kræver en kulturændring i frisørfaget, som eleverne ikke har den fornødne autoritet til at ændre. Men der er sket en stor udvikling i frisørsalonerne, blandt andet grundet forøget viden via materialer som pjecen 'Fremtiden er dine hænder'. I den henseende er det væsentligt med en stærk formidlingsstrategi. Dette er tilfældet for pjecen, som har formået at skabe store ændringer på frisørskolerne i forhold til brug af handsker og undervisning heri. Men det kræver fortsat klare retningslinjer på skolerne i brug af handsker for, at skolerne følger indsatsen helt til dørs.

'Ergonomivejledning til forsvaret' medfører både kendskab i målgruppen og ændringer i arbejdsmiljø på output og outcome. Det kan ud fra den kvantitative analyse opsummeres, at 'Ergonomivejledning til forsvaret' er en relevant aktivitet med fokus på at omsætte eksisterende viden til praksis målrettet en veldefineret og forholdsvist lille målgruppe. Aktiviteten har endvidere medført ændringer på arbejdspladserne og forbedret arbejdsmiljøet i et vist omfang.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Løbende fokus på brug af handsker undervejs i frisøruddannelsen. Evalueringen viser, at selvom pjecen er en integreret del i undervisningen på grundforløbet, så er der behov for et kontinuerligt fokus på brug af handsker og håndeksem gennem hele uddannelsen, for at skolerne følger indsatsen helt til dørs.

- Behov for øget fokus på brug af de rette handsker. Den kvalitative evaluering peger på, at én ting er at få frisørerne og frisørmestrene til at bruge handsker – noget andet er at få dem til at bruge de rigtige handsker. Interviewene peger således på, at der stadig er uenighed i branchen om, hvilke handsker som kan forebygge håndeksem.

- Det er nødvendigt at sætte ind over for frisørsalonerne. Evalueringen peger tydeligt på, at det kræver en kulturændring i frisørfaget, som eleverne ikke har den fornødne

autoritet til at ændre. Men der er sket en stor udvikling i frisørsalonerne, bl.a. pga. viden via materialer som pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget', som ligeledes understøttes af den grønne bølge, hvor flere frisørsaloner benytter naturlige produkter og går væk fra de farlige kemikalier.

- Aktiviteterne bør udvikles med udgangspunkt i arbejdsmiljøproblemstillinger, som er relevante for branchen. Når aktiviteterne udvikles med udgangspunkt i konkrete arbejdsmiljøproblemer i branchen, er der større sandsynlighed for, at der er et stort kendskab til aktiviteten, samt at aktiviteten opleves som relevant af målgruppen.

- Det bør overvejes, at branchevejledninger ikke altid har et direkte output. Det kan være svært at knytte ændringer i arbejdsmiljøet sammen med branchevejledninger, også selvom disse er konkrete og adresserer et stort arbejdsmiljøproblem i branchen, fordi ændringer muligvis er implementeret tidligere.

Inspirationspjece: ’Brug af handsker i frisørfaget’

Nærværende casebeskrivelse analyserer BAR Service- og Tjenesteydelsers aktivitet ’Brug af handsker i frisørfaget’ på baggrund af både kvantitativt og kvalitativt data. Casestudiet fokuserer på pjecen ’Fremtiden er i dine hænder’. Både i den kvalitative og kvantitative dataindsamling er respondenter og informanter udelukkende blevet bedt om at vurdere pjecen. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 4.1.

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes også mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 4.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interviews med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Service- og Tjenesteydelser) med tre partskonsulenter i BAR’en. 2. Interview omkring aktiviteten ’Brug af handsker i frisørfaget’ med de tre partskonsulenter, som både repræsenterer A- og B-siden samt et enkelt og et gruppeinterview med tre eksterne eksperter. 3. Interview på to frisørskoler: • Enkeltinterview med en lærer fra hver skole • Gruppeinterview med elever hhv. to og seks elever fra hver skole 4. Interview på en arbejdsplads: • Enkeltinterview med en frisørmester • Gruppeinterview med to frisørelever
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 4.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey 129 blandt frisørelever fordelt på følgende:

År for påbegyndt uddannelse	%	Antal
2001	1 %	1
2008	3 %	4
2009	26 %	34
2010	17 %	22
2011	16 %	20
2012	26 %	33
2013	12 %	15

’Brug af handsker i frisørfaget’ også kendt som ’Fremtiden er dine hænder’ er en pjece målrettet frisørelever og lærere på frisørskolerne. Pjecen er udsendt til frisørmestrene og frisørskolerne. Formidlingsstrategien består i at skabe en kulturændring blandt den næste generation af frisørmestre.

Formålet med pjecen er at give gode råd om brug af handsker i frisørfaget. Særligt fokuserer pjecen på håndeksem og brug af handsker. Pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget' er udarbejdet for at udbrede viden om kemikalier og vigtigheden af brug af handsker i frisørfaget.

BAR Service- og Tjenesteydelser har udpeget pjecen som en vellykket case af følgende grunde:

- Pjecen adresserer et alvorligt arbejdsmiljøproblem i branchen
- Der er stor brancheopbakning til at gøre noget ved problemet
- Pjecen bliver brugt af målgruppen og gør en forskel for målgruppen.

3.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 6.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Brug af handsker i frisørfaget' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Brug af handsker i frisørfaget'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

3.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Denne case adskiller sig ved, at den primære målgruppe ikke er arbejdspladser – men derimod frisørskolerne. I forbindelse med interviewet med partskonsulenterne i BAR Service- og Tjenesteydelser har evaluator derfor spurgt ind til mulige frisørskoler, som kender og benytter pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget'. På den baggrund tog evaluator kontakt til to frisørskoler og gennemførte enkelt interview med to lærere, som underviser i arbejdsmiljø på frisørskolerne. I den forbindelse gennemførte evaluator ligeledes to gruppeinterview med elever fra de to skoler. På den ene skole deltog to elever, og på den anden skole deltog seks elever. Derudover pegede BAR Service- og Tjenesteydelser på en frisørsalon, som også aktivt benytter pjecen. Idet BAR'en også udsendte pjecen til frisørmestrene, vurderede evaluator, at det også var relevant at gennemføre interview med en frisørmester og eleverne, som var i praktik i salonen. Evaluator gennemførte her et interview med frisørmesteren og et gruppeinterview med to frisørelever, som var i praktik.

3.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse, præsenteres karakteristika ved respondenterne i dette afsnit. Tabel 4.3 viser således baggrundskarakteristika for de 129 respondenter, som har deltaget i den telefoniske survey.

Respondenterne udgøres af frisørelever, som påbegyndte deres uddannelser i årene 2001 til 2013. Det er kun én respondent, som påbegyndte sin uddannelse før 2008 (som er udgivelsesåret for 'Brug af handsker i frisørfaget'). Derudover ses det af tabellen, at langt størstedelen af respondenterne er i praktik i frisørsalonerne med under 10 ansatte (86 %). Slutteligt viser tabellen at 95 % af respondenterne vurderer, at deres praktikplads i høj eller nogen grad prioriterer arbejdsmiljøet.

Tabel 4.2. Baggrundsvariable: 'Brug af handsker i frisørfaget' – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		62 %[5]	129
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Hvilket år påbegyndte du frisøruddannelsen?[6]	- 2001 - 2008 - 2009 - 2010 - 2011 - 2012 - 2013	1 % 3 % 26 % 17 % 16 % 26 % 12 %	1 4 34 22 20 33 15
I hvor høj grad oplever du, at din praktikplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	80 % 15 % 5 % 1 %	103 19 6 1
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Antal ansatte på praktikpladsen*	- 1-9 - 10-34 - 35+	86 % 8 % 6 %	102 10 7

Kilde: Oxford Research 2014

*Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 129, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

3.4 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Pjecen 'Brug af handsker i Frisørfaget' udkom i 2008. BAR Service- og tjenesteydelser har udarbejdet pjecen for at fremme brugen af handsker i frisørfaget. Pjecen er målrettet frisørelever og frisørskolerne, som blandt andet underviser i arbejdsmiljø. Pjecen er der-

[5] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 208 respondenter, hvoraf der er gennemført 129 interview (62 %). Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

[6] Pjecen udkom først i 2008

for tænkt ind i forbindelse med denne undervisning. Pjecen sætter fokus på håndeksem, som er et udbredt problem blandt frisører og i særdeleshed frisørelever. Håndeksem er således skyld i, at mange frisørelever må droppe ud af deres uddannelse. Det er blandt andet på denne baggrund, at BAR Service- og Tjenesteydelser valgte at udarbejde pjecen.

Det skal nævnes, at BAR Service- og Tjenesteydelser tidligere har udgivet en branchevejledning om frisørprodukter. Denne branchevejledning er dog ikke målrettet specifikt til frisørlever og er meget længere end pjecen til frisørelever, som i langt højere grad er præget af korte tekster, klare farver og mange billeder.

Pjecen indeholder blandt andet informationer om hudens funktion, produkter som kan give håndeksem, konsekvenserne ved ikke at bruge handsker (eksem m.m.) samt gode råd til arbejdsgange, der bidrager til at reducere frisørernes kontakt med skadelige kemikalier. Pjecen sætter således også særligt fokus på, hvilke typer af handsker som kan forebygge håndeksem, når frisører eksempelvis farver hår. Her anbefales nitrithandskerne.

3.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Service- og Tjenesteydelser har et fællessekretariat samt et arbejdstager- og et arbejdsgiversekretariat. Mens fællessekretariatet varetager sekretariatsbistanden til rådet, fungerer partssekretariaterne som tovholdere for de enkelte aktiviteter. Følgende arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer er repræsenteret i rådet:

- 3F
- FOA
- Dansk El-Forbund
- Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
- Politiforbundet i Danmark
- Centralforeningen for Stampersonel
- Akademikernes Centralorganisation, Fængselsforbundet
- Serviceforbundet
- Ejendoms- og Service funktionærernes Landssammenslutning
- Finansministeriet
- Forsvarsministeriet
- Forsvarskommandoen
- Rigspolitichefen
- Direktoratet for Kriminalforsorgen
- DI
- Dansk Erhverv
- HORESTA
- KL
- Danske Regioner
- Boligselskabernes Landsforening
- Lederne

BAR Service- og Tjenesteydelser ser oplysning og vejledning til arbejdspladser inden for branchen som deres kerneopgave. BAR'en formidler deres aktiviteter gennem parterne, hvorfor det ikke er vigtigt for dem, at målgruppen kender dem som afsender af aktiviteterne. Dette bliver således ikke prioriteret i BAR'ens formidlingsstrategi. Derudover formidles aktiviteterne via BAR'ens hjemmeside samt arbejdsmiljøbutikken. Ligeledes er der sket en udvikling i forhold til, at flere af aktiviteterne er blevet it-baseret materiale.

BAR Service- og Tjenesteydelser fokuserer på både forebyggelse, sikkerhed og psykisk arbejdsmiljø og foretager årligt nye prioriteringer mellem foreslåede emner og faggrupper. Overordnet arbejder branchearbejdsmiljørådet ud fra 2020-planen samt undersøgelser af, hvilke behov der er i brancherne. Endelig udarbejder BAR'en aktiviteter, der går på tværs af brancher.

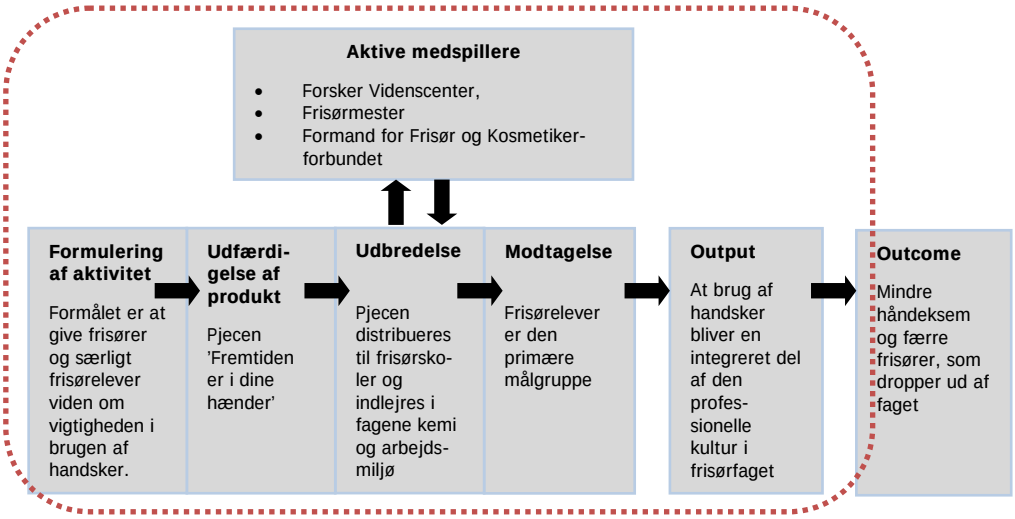
Siden 2011 har BAR'en haft mere fokus på formidlingsformen af aktiviteter og i mindre grad på at udvikle nye aktiviteter. Dette skyldes blandt andet en mæthed i forhold til

branchevejledninger. Ligeledes vurderer BAR'en, at ansøgningerne til rådet er blevet bedre, samt at der er kommet mere fokus på, at alle i rådet skal godkende projekterne, hvorved der er kommet mere samarbejde. Det betyder, at projekterne ofte er længere om at blive søsat eller ikke bliver iværksat, da det kan være svært at få alle parter med, men BAR'en finder det alligevel positivt, fordi aktiviteterne på denne måde ikke risikerer at blive kritiseret af en af parterne efterfølgende. BAR'en vurderer, at opbakning fra parterne betyder, at aktørerne ikke i lige så høj grad stiller spørgsmålstegn ved aktiviteterne, som det ville være tilfældet, hvis kun én af parterne støttede op om aktiviteten.

3.6 Analyse

På baggrund af interview med partskonsulenterne i BAR Service- og Tjenesteydelser, gennemgang af aktivitetsplaner samt anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som er illustreret i figur 4.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet er tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen af aktiviteten, udbredelsen til output og outcome hænger sammen. Programteorien danner således en forståelsesramme for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk anskues.

Figur 4.1: Programteori for aktiviteten "Brug af handsker i frisørfaget"



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien.

Evaluator har vurderet, at output for 'Brug af handsker i frisørfaget' på kort sigt er at bidrage med viden om håndeksem og brug af handsker og på lidt længere sigt at skabe en kultur- og handlingsændring blandt frisøreleverne. BAR Service- og Tjenesteydelser er dog i øjeblikket ved at planlægge aktiviteter, som skal nå ud til frisørsalonerne. Som et yderligere led i BAR'enes formidlingsstrategi for at udbrede viden om vigtigheden i at bruge handsker, arbejdes der i skrivende stund på en kort film til undervisningsbrug på frisørskolerne samt en plakat målrettet frisørmestrene, som opfordrer frisørerne til at bruge handsker. Dette er frisørlærerne meget begejstrede for, da de ikke mener, at der kan komme nok fokus på brugen af handsker.

Ovennævnte specifikke aktiviteter indgår ikke i nærværende evaluering, men er her taget med i programteorien, fordi disse aktiviteter ses som en direkte videreudbyggelse af pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget'. I den kvantitative survey spørges respondenterne derfor ikke ind til ændringer på deres arbejdspladser, da aktiviteten ikke er målrettet arbejdspladsen.

BAR Service- og Tjenesteydelser forventer dog selv, at pjecen vil skabe en kulturændring blandt frisøreleverne – og at brug af handsker 'bliver en del af det at være professionel frisør'. I og med at pjecen er indtænkt i undervisningen på frisørskolerne, vurderer evalutor, at formidlingsformen her handler om mere end at skabe kendskab – men også om at involvere målgruppen.

3.6.1 Formulering og udfærdigelse

På baggrund af interview med BAR Service- og Tjenesteydelser fremgår det, at 'Brug af handsker i frisørfaget' er udarbejdet efter ønske fra Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund samt Frisørmestrene. Ligeledes fremgår det, at der ligger dokumenteret viden bag udviklingen af pjecen; fx viser forskning, at bestemte handsker skal anvendes for at reducere håndeksem, samt at frisører i gennemsnit kun er i frisørfaget i 8,5 år grundet arbejdsrelaterede lidelser som fx håndeksem. På den baggrund valgte BAR'en at gå videre med det fremlagte forslag. Pjecen er således et led i BAR'ens indsats mod at forebygge arbejdsrelaterede lidelser inden for frisørfaget.

Inden BAR Service- og Tjenesteydelser udarbejdede pjecen, havde de udarbejdet to branchevejledninger målrettet frisører, dels om kemikalier, dels om ergonomi. BAR'en vurderede, at der eftersom disse vejledninger var målrettet arbejdsmiljøorganisationerne manglede noget konkret til frisøreleverne og frisørskolerne. Derfor udarbejdede de pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget', som blev målrettet frisørelever. Målgruppen er desuden valgt, fordi der er tale om unge mennesker (typisk 16-18 årige), som skal være i branchen i mange år, hvorfor BAR'en særligt ønsker at forebygge håndeksem blandt denne målgruppe. Desuden udvikles håndeksem typisk allerede inden for det første år, man er i branchen, hvorfor det er vigtigt at forebygge så tidligt som muligt. Pjecen er primært tænkt ind i forbindelse med undervisningen på frisørskolerne, hvilket understøtter evaluators antagelse om, at der i formuleringen både er lagt vægt på udbredelsen og modtagelsen af aktiviteten.

Som det fremgår af afsnittet omkring aktive medspillere, er der inddraget viden og erfaring fra eksterne fagpersoner i forhold til at udvikle pjecen.

3.6.2 Udbredelse og modtagelse

I dette afsnit ses nærmere på, hvilken formidlingsstrategi der har været benyttet i udbredelsen af aktiviteten. Til sidst analyseres brugen af pjecen blandt frisøreleverne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

3.6.2.1 Aktive medspillere

Videnscentret for frisører, som er oprettet af Dansk Frisør og Kosmetikerforbund og Frisørmestrene, har spillet en aktiv rolle i udviklingen af pjecen. Særligt den tilknyttede forsker i Videnscentret, som har forsket i håndeksem og brug af handsker, har været med til at udarbejde pjecen. Herudover har hun et stort kendskab til og netværk på frisørskoler-

ne, hvorfor hun også har spillet en væsentlig rolle i forhold til distributionen af pjecen efterfølgende. Bl.a. har hun undervist på flere frisørskoler, hvorved hun har udbredt kendskabet til pjecen og indholdet i pjecen. Derudover har en læge, der sidder i Videnscentret været involveret i udarbejdelsen af pjecen, og Arbejdstilsynet har ligeledes godkendt pjecen inden trykning.

En del af aktiviteten er undervisning i arbejdsmiljø på frisørskolerne, idet pjecen føder ind som materiale til denne undervisning. Formand for Frisør og Kosmetikerforbundet har spillet en vigtig rolle i forhold til, at arbejdsmiljøet fylder meget i fagmålene på frisørskolerne. Bl.a. er det fra efteråret 2013 et krav til svendeprøven, at der benyttes handsker samt leves op til andre arbejdsmiljøforhold. Derudover arbejder han på europæisk plan med at få ændret frisør- og kosmetikerloven og derved reducere/forbyde farlige kemikalier i frisørfaget.

3.6.2.2 Formidlingsstrategi

BAR Service- og Tjenesteydelsers formidlingsstrategi i forhold til pjecen har været centreret om distribution til frisørmestre samt frisørskoler. Partskonsulenterne giver i interviewet udtryk for, at der er en holdning blandt frisørmestre til, at det ikke er nødvendigt at bruge handsker. Således ønsker BAR Service- og Tjenesteydelser at påvirke frisøreleverne og frisørmestrene og dermed forsøge at skabe en kulturændring. Pjecen er derfor udsendt til samtlige frisørmesterforeninger i Danmark, som har været med til at udbrede kendskabet til den (10.000 eksemplarer er blevet distribueret). Ligeledes er pjecen distribueret til Dansk Frisør og Kosmetikerforbund, som fortæller, at de distribuerer den til diverse arrangementer.

Idet frisøreleverne har været en selvstændig målgruppe for pjecen, har BAR'en ligeledes udsendt pjecen til frisørskolerne i Danmark, ligesom forskeren fra Videnscentret har gjort et stort arbejde med at skabe kendskab til pjecen gennem sin undervisning og gang på frisørskolerne. Ved at pjecen skal bruges i undervisningen på frisørskolerne ønskede BAR'en ligeledes igennem frisøreleverne (kommende frisører og frisørmestre) at skabe en kulturændring, således at det at bruge handsker bliver en integreret del af den professionelle kultur. Forskeren fra Videnscentret fortæller, at hun særligt har fokuseret på, at råd og vejledning i pjecen bygger på evidensbaseret viden, når hun formidler pjecen og dets indhold til frisørskolerne. BAR'en vurderer, at de har gjort mere end sædvanlig for at formidle pjecen, idet de ser håndeksem som et væsentligt arbejdsmiljøproblem blandt frisører. Udover at distribuere fysiske eksemplarer til frisørmestre og frisørskoler kan pjecen downloades elektronisk fra BAR Service- og Tjenesteydelsers hjemmeside.

Resultaterne fra den kvantitative evaluering er præsenteret i tabel 4.3, som viser respondenternes kendskab til aktiviteten 'Brug af handsker i frisørfaget'. Som tabellen viser, kender 39 % (95 % sikkerhedsinterval: 31-47 %) af de 129 adspurgte frisørelever til pjecen. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregninger er og angiver den øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 31 % til 47 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Evaluator vurderer, at det er en relativ stor andel, som ikke kender pjecen, da frisøreleverne bliver introduceret for pjecen i undervisningen.

Tabel 4.3. Udbredelse af 'Brug af handsker i frisørfaget' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af pjecen	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du pjecen 'Fremtiden er i dine hænder'	- Ja - Nej/Ved ikke	39 % 61 %	50 79

På de efterfølgende spørgsmål svarer de **50 respondenter**, som kender aktiviteten			
Er pjecen 'Fremtiden er i dine hænder' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	32 % 5 % 63 %	18 3 36
Hvordan formidles 'Fremtiden er i dine hænder' på din skole?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx i undervisningen - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående	66 % 52 % 10 % 12 % 14 %	33 26 5 6 7
Kender du 'Branchearbejdsmiljørådet for Service- og Tjenesteydelser'?	- Ja - Nej - Ved ikke	14 % 84 % 2 %	7 42 1

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål er det alene de 50 respondenter, som har kendskab til 'Brug af handsker i frisørfaget', som indgår i analyserne.

I den kvantitative evaluering er frisøreleverne ligeledes blevet spurgt, hvordan pjecen er blevet formidlet på deres skole. Som det ses af tabellen, svarer 66 % af de adspurgte frisørelever, at pjecen er blevet formidlet skriftligt, og 52 % svarer, at den er blevet formidlet mundtligt.

Af interview med frisørlærere fremgår det, at det fortsat ønskes, at pjecen produceres i fysisk format, da den således er mere tiltalende for frisøreleverne at læse og kigge i og nemt kan uddeles i undervisningen. Lærerne vurderer, at eleverne ikke ville få downloadet den, hvis den kun lå på nettet. Ligeledes taler den interviewede frisørmester positivt for, at pjecen eksisterer i fysisk format, fordi det øger synligheden og dermed opmærksomheden på problemstillingen.

De interviewede frisørelever husker tydeligt pjecen fra deres arbejdsmiljøfag på skolen, og mener ligeledes, at de har den liggende i en skuffe et sted, men fortæller også, at de aldrig kigger i den. Om det har betydning for frisøreleverne, om pjecen findes i en fysisk udgave eller kun findes elektronisk, kan evaluator kun gisne om på baggrund af data, men i og med at frisøreleverne kun har kigget i pjecen i forbindelse med deres arbejdsmiljøfag på skolen, vurderer evaluator, at det ikke har den store betydning for frisøreleverne, hvilket format pjecen har, da de ville kigge på materialet uanset hvad, fordi det er et krav i undervisningen.

Interviewene med hhv. frisørlærer, -elever og frisørmester viser, at der blandt frisørlærerne og frisørmesteren er et stort kendskab til BAR Service- og Tjenesteydelser. De bruger BAR'ens hjemmeside til at indhente materialer og branchevejledninger. Ligeledes bruges hjemmesiden i undervisningen, hvor eleverne skal udfylde APV'er m.m. Imidlertid benytter hverken frisørlærer eller frisørmesteren hjemmesiden til at holde sig opdaterede i forhold til, hvad der sker på arbejdsmiljøområdet. Dette skyldes, at de interviewede lærere har direkte samarbejde med forskeren fra Videnscentret og således bliver opdateret gennem hende. Frisørmesteren sidder i forbundet for frisørmestre samt har personlig kontakt med én medarbejder i BAR'en, som han får sin viden fra. De har derfor heller ikke selv opsøgt pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget', som er blevet distribueret direkte til dem.

Som den kvantitative evaluering viser, svarer 14 % af de adspurgte, at de kender BAR Service- og Tjenesteydelser. Ligeledes svarer 32 %, at aktiviteten er udviklet i et samarbejde mellem en arbejdsgiverorganisation og fagforening. Det skal her bemærkes, at respondenterne udgøres af elever og ikke medarbejdere, som særligt beskæftiger sig med arbejdsmiljø – som er tilfældet i de fleste andre cases. Dertil kommer, at BAR Service- og Tjenesteydelser ikke har gjort opmærksom på partssamarbejdet i pjecen, da partskonsulenterne ikke vurderer, at dette har særlig betydning for frisørelever.

Forskeren i Videnscentret, som har været med til at udarbejde pjecen, vurderer, at det er vigtigt, at pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget' repræsenterer både A- og B-siden, således at signalværdien er, at alle er enige om de fakta, der står i materialet. Dette fokuserer BAR'en og Frisør og Kosmetikerforbundet ligeledes på.

Dette bekræftes i interviewet med frisørmesteren, som fortæller, at han altid sørger for, at der er handsker til medarbejderne. Han bliver bl.a. påvirket af pjecer, som 'Brug af handsker i frisørfaget'. Imidlertid har han ikke fokus på, hvilke handsker han køber, fordi han har hørt, at det kun er B-siden, der mener, at dette er vigtigt. Arbejdsgiversiden har angiveligt fortalt, at det kun er én type handsker, der er blevet testet, hvorfor man ikke med sikkerhed kan sige, at det kun er nitrilhandsker, som er meget dyrere end andre handsker, der holder kemikalierne væk fra huden. For ham har det således en stor betydning, hvad A-siden siger, hvilket bekræfter vigtigheden af, at begge parter står bag BAR'ens aktiviteter.

For frisøreleverne har det ikke betydning, om både arbejdsgiversiden og medarbejdersiden er enige om indholdet i pjecen. De interviewede frisørelever ved ikke, hvem der har udarbejdet pjecen, og det har ikke nogen betydning for dem. De stoler på indholdet i pjecen, fordi de forbinder den med den autoritet, frisørskolen og lærerne har. Derved har det betydning for frisørelevernes modtagelse af aktiviteten, at den distribueres via frisørskolerne. Dette billede bekræftes af den kvantitative evaluering, hvor 68 % af de adspurgte frisørelever angiver, at de ikke ved, om pjecen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening.

Tabel 4.4 viser, hvordan kendskabet til 'Brug af handsker i frisørfaget' hænger sammen med antal ansatte på praktikpladsen. Ved statistik signifikante forskelle er variablen markeret med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed. I analysen ses der udelukkende på antal ansatte på arbejdspladsen. De øvrige baggrundsvariable er ikke medtaget, fordi der er for få respondenter. Af tabellen fremgår det, at der ikke er en statistisk signifikant sammenhæng mellem antallet af ansatte og kendskabet til pjecen. Dette kan skyldes, at langt de fleste frisørsaloner er kendetegnet ved få ansatte.

Tabel 4.4 Kendskab til 'Brug af handsker i frisørfaget' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	**Kender pjecen**		**Kender ikke pjecen**	
Antal Ansatte				
1-9	39 %	(40)	61 %	(62)
10-34	40 %	(4)	60 %	(6)
35+	29 %	(58)	71 %	(5)

Analyserne er baseret på χ^2-test *Kilde: Oxford Research 2014*

3.6.2.3 Modtagelse af 'Brug af handsker i frisørfaget'

Tabel 4.5 viser, hvordan pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget' er blevet modtaget, ifølge de adspurgte frisørelever, som indgår i den kvantitative survey.

Tabel 4.5. Modtagelse af 'Brug af handsker i frisørfaget'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af pjecen	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Fremtiden er dine hænder' relevant for dig?	- I høj grad - I nogen grad - Slet ikke - Ved ikke	72 % 24 % 2 % 2 %	37 13 1 1
I hvor høj grad har 'Fremtiden er dine hænder' givet dig ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	46 % 40 % 12 % 2 %	24 21 6 1
I hvor høj grad synes du, at pjecen 'Fremtiden er i dine hænder' er blevet formidlet, så det giver mening for dig at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	56 % 35 % 8 % 2 %	29 18 4 1
Har du anbefalet andre at bruge 'Fremtiden er dine hænder'?	- Ja - Nej/Ved ikke	34 % 66 %	17 33

Kilde: Oxford Research 2014

Af tabellen ses det, at 72 % af frisøreleverne vurderer, at pjecen i høj grad er relevant for dem, mens 46 % vurderer, at pjecen i høj grad har givet dem ny viden, og at 56 % vurderer, at pjecen i høj grad er blevet formidlet, så det giver mening for dem. Dette stemmer godt overens med, at den kvalitative evaluering viser, at frisøreleverne vurderer, at pjecen er god og bidrager med relevant viden. Det fremgår, at 34 % af frisøreleverne har anbefalet pjecen til andre. Dette resultat kan være et udtryk for, at frisøreleverne ikke har haft nogen at anbefale den til.

BAR Service- og Tjenesteydelser har en oplevelse af, at der er sket store ændringer i indstillingen til brug af handsker på frisørskolerne, hvor der gennem arbejdsmiljøfag fokuseres meget på brugen af handsker, dels undervises der i arbejdsgange, der fordrer mindre kontakt med kundens hår, efter det er blevet farvet, dels undervises der i, at det er vigtigt, at der bruges bestemte handsker. Ifølge BAR'en skyldes dette store fokus på arbejdsmiljø, herunder brug af handsker på frisørskolerne, særligt pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget', som har påvirket skolerne til at foretage ændringer.

Denne oplevelse bekræftes af de interviewede frisørlærere og frisørelever. Frisørlærerne fortæller, at de fokuserer meget på arbejdsmiljø i deres fag på grundforløbet, herunder brug af handsker samt arbejdsgange, der fordrer mindre kontakt med håret, efter det er farvet. Imidlertid fortæller den ene lærer, at hun ikke synes, at der fokuseres nok på brugen af handsker på hovedforløbet. På hovedforløbet undervises der ikke i fagene arbejdsmiljø og kemi, men det er imidlertid relevant for pjecens virkning, at undervisningen på grundforløbet følges op på hovedforløbet i forhold til, at det også på hovedforløbet er obligatorisk for eleverne at bruge handsker. Dette er især nødvendigt, idet mange elever ikke bruger handsker, mens de er i praktik, fordi frisørsalonen, hvor de er i praktik, ikke

bruger handsker. Det kræver derfor en genopdragelse i forhold til praksis med brug af handsker, når eleverne fortsætter på hovedforløbet, vurderer læreren.

De interviewede frisørelever fortæller, at de alle sammen kender pjecen og mere eller mindre indholdet heri. Dog lader det til, at de elever, der går på grundforløbet, har mest kendskab til indholdet i pjecen, hvilket indikerer, at eleverne fortrinsvis kigger i pjecen, når de bruger den i undervisningen. Derudover har eleverne grundet deres undervisning langt mere viden om arbejdsmiljø, end pjecen tilbyder, hvorfor det er svært for evaluator at vurdere, om frisørelevernes viden om brug af handsker og håndeksem skyldes pjecen eller den undervisning, eleverne får om arbejdsmiljø og kemikalier.

3.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af aktiviteten

Tabel 4.6 viser, hvilken virkning pjecen har haft ifølge de adspurgte frisørelever i surveyen. Som det ses af tabellen, vurderer 62 % af frisøreleverne, at pjecen i høj grad har betydet, at de fokuserer mere på arbejdsmiljø. 48 % angiver, at pjecen i høj grad har ændret deres holdning til de benyttede arbejdsmetoder, og 54 % svarer, at pjecen har ændret den måde, de arbejder på.

Tabel 4.6. Output og outcome af 'Brug af handsker i frisørfaget' - kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Fremtiden er dine hænder' betydet, at du fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	62 % 24 % 12 % 2 %	31 12 6 1
I hvor høj grad har 'Fremtiden er dine hænder' ændret din holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke	48 % 28 % 24 %	24 14 12
I hvor høj grad har 'Fremtiden er dine hænder' ændret på den måde, som du arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke	54 % 26 % 20 %	27 13 10
I hvor høj grad oplever du, at 'Fremtiden er dine hænder' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	46 % 38 % 14 % 2 %	23 19 7 1

Kilde: Oxford Research 2014

Som det ses af tabellen, vurderer frisøreleverne, at pjecen bidrager til at skabe et bedre arbejdsmiljø. 46 % af de adspurgte frisørelever vurderer, at pjecen i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, og 38 % svarer i nogen grad. Dette skal sammenholdes med, at 80 % af frisøreleverne vurderer, at deres praktikplads i høj grad prioriterer arbejdsmiljøet.

At ca. halvdelen af de adspurgte vurderer, at de ikke har ændret holdning til deres arbejdsmetoder, kan muligvis forklares ved, at de bliver introduceret til pjecen ved uddannelsens start og således ikke har nået at danne sig andre arbejdsmetoder. De kvalitative

interview indikerer ligeledes, at der stadig er mange frisørelever, som ikke har mulighed for eller får lov til at bruge handsker, når de er i praktik.

Som tidligere beskrevet har BAR'en en forståelse af, at frisørmestre og frisøreleverne ikke bruger handsker. Dette skyldes, ifølge BAR'en, at nogle frisørmestre, som har været længe i faget uden at få problemer med håndeksem og lignende, ikke mener, at det er nødvendigt at bruge handsker. Problemet herved er ifølge BAR'en, at frisøreleverne derfor heller ikke bruger handsker, når de er i praktik, eller når de er færdiguddannede, da de spejler sig i deres lærermestre og har svært ved at stille krav om handsker eller gå imod kutymen på arbejdspladsen.

Denne oplevelse bekræftes af den interviewede frisørmester samt frisørelever, som fortæller, at selvom frisørmestrene stiller handsker til rådighed, bruges de udelukkende, når der farves hår af såvel frisørmestre, frisører som frisørlærlinge. Frisørmesteren bruger ikke handsker, fordi han vurderer, at det påvirker kontakten med kunden, samt at man ikke ønsker at give indtryk af, at man ikke vil røre kundens hår. Frisøreleverne fortæller, at de bruger handsker i begyndelsen af deres lærlingeforløb, grundet deres viden herom fra frisørskolen, men at de efter en periode holder op med at bruge handsker. Dette begrundes dels med, at de andre frisører ikke bruger handsker (kutyme på lærepladsen), dels med at det tager lidt længere tid, hvis man bruger handsker, hvorfor det fravælges grundet arbejdspres. Dette sker, selvom frisøreleverne er bevidste om, at de burde bruge handsker, hvis de vil være længe i frisørfaget, og nogle allerede har mindre udslet på hænderne. *"Men så længe, det kan klares med en håndcreme"*, så forventer de ikke, at de vil ændre adfærd. Der er således en holdning til, at håndeksem ikke er noget, der tages alvorligt, før frisørerne får problemer. At kemikalierne ikke kun resulterer i ydre påvirkning som eksem, men også trænger ind i huden og blodbanerne, fokuseres der således ikke på.

Frisøreleverne på én af skolerne fortæller, at de altid bruger handsker både på frisørskolen og på praktikarbejdspladsen, men de vurderer, at det udelukkende skyldes, at frisørerne og frisørmestrene på deres arbejdsplads selv bruger handsker. De ved fra klassekammerater, at der mange steder ikke bruges handsker, hvilket påvirker frisørelevernes brug af handsker.

Angående arbejdsgange for at mindske kontakten med kemikalier fortæller frisørmesteren og frisørelever, at de vælger de arbejdsgange, der er nemmest og mindst tidskrævende, selvom det betyder mere kontakt med kemikalierne. De er bevidste om, hvilke arbejdsgange der anbefales, men i en travl hverdag er det ikke dem, der får første prioritet.

3.7 Konklusion

Pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget' er udviklet af BAR Service- og Tjenesteydelser og udkom i 2008. Pjecen er udsendt til bl.a. frisørskolerne og frisørmestrene. Flere eksterne samarbejdspartnere har dog også gjort en betydelig indsats for at udbrede pjecen. Frisøreleverne udgør den primære målgruppe, og pjecen er udviklet til at indgå i arbejdsmiljøundervisningen på frisørskolerne. Formålet med pjecen er at give gode råd om brug af handsker i frisørfaget med henblik på at undgå håndeksem. Formidlingsstrategien består i at skabe en kulturændring blandt den næste generation af frisørmestre.

Både udbredelse og modtagelse har således været centralt for BAR Service- og Tjenesteydelsers formidlingsstrategi. Den kvantitative survey blandt frisørelever viser, at 39 % af de adspurgte frisørelever kender pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget'. Evaluator vurderer, at det er en lav andel i betragtning af, at de alle er blevet introduceret for pjecen i

deres undervisning. De kvalitative interview viser, at lærerne på frisørskolerne bruger pjecen i deres undervisning, ligesom de interviewede elever også har et klart billede af, hvad pjecen indeholder. BAR'en har gjort et stort arbejde for at udbrede pjecen via undervisere på frisørskolerne, hvorfor pjecen på nuværende tidspunkt er en fast del af arbejdsmiljø- og kemiundervisningen på flere frisøruddannelser.

Den kvantitative evaluering viser, at 46 % af de adspurgte frisørelever vurderer, at pjecen i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, og 38 % svarer i nogen grad. Dette skal sammenholdes med, at 80 % af frisøreleverne vurderer, at deres praktikplads i høj grad prioriterer arbejdsmiljøet. Hertil kommer dog, at de kvalitative interview viser, at eleverne ofte stopper med at bruge handsker, når de begynder i praktik, fordi man i salonerne ikke bruger handsker. Som elev kan det være meget svært at stille spørgsmålstegn ved de arbejdsrutiner, som finder sted i salonerne.

Selvom interviewene peger på, at salonerne i højere grad end tidligere benytter handsker, så ligger der stadig et behov for en kulturændring i branchen. Der er en kultur på mange frisørsaloner, som gør, at der ikke bruges handsker. Brug af handsker betragtes som unødvendigt, tager ekstra tid og ressourcer og skaber distance til kunden. Dog er der flere og flere frisørsaloner, der stiller handsker til rådighed til deres medarbejdere, og i takt med at de nyuddannede frisører bliver mere og mere bevidste om konsekvenserne ved ikke at bruge handsker, er der en forventning om, at der vil ses forandringer inden for frisørfaget i det kommende årti.

I forhold til undervisningen fortæller frisørlærerne, at de fokuserer meget på arbejdsmiljø i deres fag på grundforløbet, og som en af lærerne fremhæver, i mindre grad på hovedforløbet. Det kræver derfor en genopdragelse i forhold til praksis med brug af handsker, når eleverne fortsætter på hovedforløbet, vurderer læreren.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Løbende fokus på brug af handsker undervejs i frisøruddannelsen. Evalueringen viser, at selvom pjecen er en integreret del i undervisningen på grundforløbet, så er der behov for et kontinuerligt fokus på brug af handsker og håndeksem gennem hele uddannelsen, for at skolerne følger indsatsen helt til dørs.

- Behov for øget fokus på brug for de rette handsker. Den kvalitative evaluering peger på, at én ting er at få frisørerne og frisørmestrene til at bruge handsker – noget andet er at få dem til at bruge de rigtige handsker. Interviewene peger således på, at der stadig er uenighed i branchen om, hvilke handsker som kan forebygge håndeksem.

- Nødvendigt at sætte ind over for frisørsalonerne. Evalueringen peger tydeligt på, at det kræver en kulturændring i frisørfaget, som eleverne ikke har den fornødne autoritet til at ændre. Men der er sket en stor udvikling i frisørsalonerne, bl.a. pga. viden via materialer som pjecen 'Brug af handsker i frisørfaget', som ligeledes understøttes af den grønne bølge, hvor flere frisørsaloner benytter naturlige produkter og går væk fra de farlige kemikalier.

‘Ergonomivejledning til forsvaret’

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for service- og tjenesteydelsers (BAR Service- og Tjenesteydelser) aktivitet ‘Ergonomivejledning til forsvaret’ på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere vejledningen ’God ergonomi i forsvaret’. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 5.1.

Tabel 5.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: **1.** Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Service- og Tjenesteydelser) med de to fællessekretær, arbejdstagersekretær og arbejdsgiversekretær i BAR Service- og Tjenesteydelser
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 5.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **105 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	54 %	57
Medarbejder	46 %	48
1-9 ansatte	0 %	0
10-34 ansatte	0 %	0
Over 35 ansatte	100 %	103
Medlem (AMO)	7 %	81
Ikke medlem (AMO)	16 %	17
Ingen AMO på arbejdspladsen	2 %	2
Ved ikke	5 %	5

‘Ergonomivejledning til forsvaret’ er igangsat i 2010 og består af en branchevejledning (revideret udgave) i god ergonomi udformet som en folder i A4-format. Vejledningen beskriver de arbejdsområder i forsvaret, man særligt skal være opmærksom på i forbindelse med bl.a. tunge løft, herunder årsag, belastninger og forebyggelse, således at man undgår skader og nedslidning. Branchevejledningen henvender sig primært til de, der står for instruktion og oplæring i manuel håndtering i forsvaret. Det drejer sig om medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, befalingsmænd, delingsførere, talsmænd og idrætskonsulenter.

BAR Service- og Tjenesteydelser har udvalgt aktiviteten med den begrundelse, at vejledningen er højst relevant for målgruppen samt konkret ved at fremdrage eksempler.

3.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 12.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne

- Programteori for 'Ergonomivejledning til forsvaret'
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

3.8 Karakteristika ved respondenterne

Målgruppen for aktiviteten er ansatte i forsvaret. Inden for målgruppen er der i alt 351 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består af svar fra 105 respondenter. Den følgende tabel 5.2 præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Tabel 5.2. Baggrundsvariable: 'Ergonomivejledning til forsvaret'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		93 %[7]	105
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	54 % 46 %	57 48
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	77 % 16 % 2 % 5 %	81 17 2 5
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere	3 % 2 % 31 % 16 % 17 % 14 % 17 %	3 2 32 17 18 15 18
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad	82 % 18 %	86 19

[7] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 278 respondenter, hvoraf der er gennemført 105 interview (93 %). Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	-	Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	15 %	16
	-	Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	71 %	74
	-	Arbejdsmiljørådet (AMR)	6 %	6
	-	Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	25 %	26
	-	Arbejdstilsynet (AT)	58 %	61
	-	Fagforeninger	30 %	31
	-	Arbejdsgiverorganisationer	13 %	14
	-	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	17 %	18
	-	Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	29 %	30
	-	Andre	21 %	22
	-	Ingen af ovenstående	11 %	12
Antal ansatte i virksomheden**	-	35+	100 %	103

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 105, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der næsten en lige stor andel af arbejdsgivere (54 %) og medarbejdere (46 %) repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er 77 % medlem af AMO, 16 % er ikke medlem af AMO, mens 2 % slet ikke har en AMO. Som tabel 5.2 viser, er der i nærværende case kun virksomheder med over 34 ansatte repræsenteret.

Tabellen viser endvidere, at 95 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 31 % har 1-5 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket gør det til den største kategori. Der er endvidere 48 %, som har mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejdet.

Samtlige respondenter oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde hos arbejdspladserne.

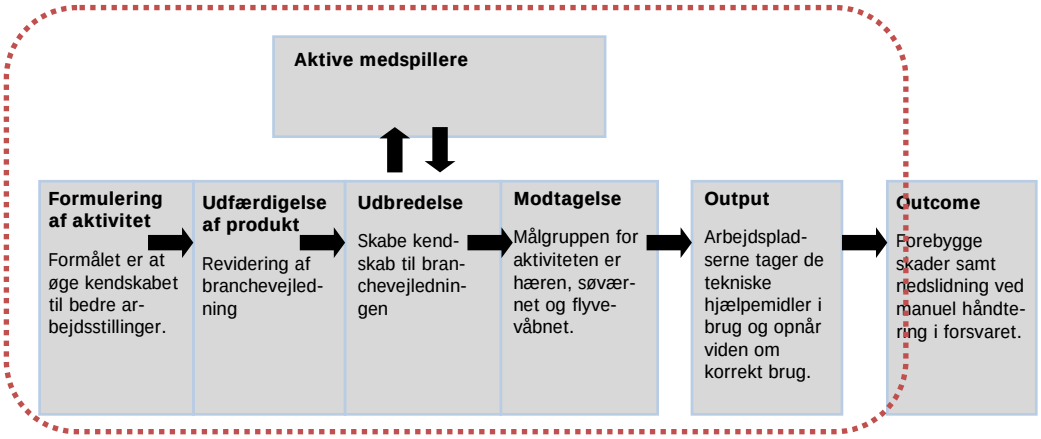
25 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er arbejdsmiljørådgivere, som bliver benyttet af 71 % af respondenterne. De to næstmest benyttede aktører er AT og fagforeninger. Disse aktører benyttes af hhv. 58 % og 30 % af respondenterne. Der er desuden 11 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen eller ikke kan huske, hvem de bruger.

3.9 Programteori for 'Ergonomivejledning til forsvaret'

På baggrund af interviewet med partskonsulenterne i BAR Service- og Tjenesteydelser, kvantitative data, gennemgang af aktivitetsplaner samt anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som er illustreret i figur 5.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR

Kontor, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 5.1: Programteori for aktiviteten 'Ergonomivejledning til forsvaret'



Programteorien tjener til at skabe overblik over det ordnede forløb fra identifikation af behov og formulering af aktivitet til output og outcome på kort og langt sigt. Figuren skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen heller ikke kunne belyse de overvejelser, som har en betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen heller ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, at der har været aktive medspillere involveret i aktiviteten.

BAR Service- og Tjenesteydelser har haft udbredelsen af branchevejledningen som den primære målsætning. Branchevejledningen er imidlertid også blevet udviklet for at imødekomme et behov hos Forsvaret, som gennem god ergonomi ønsker at forebygge påvirkninger ved manuel håndtering, der fører til skader på værnepligtige og ansatte. Ved manuel håndtering forstås, at en eller flere personer i fællesskab udfører tunge løft, bærer, skubber, trækker, flytter, læsser, støtter mv. byrder, det være sig genstande eller personer.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Ergonomivejledning til forsvaret' i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Det skyldes, at aktiviteten baserer sig på en vejledning, hvis primære formål som beskrevet er at skabe kendskab. Formidlingsformen handler her om at informere og i mindre grad om at involvere målgruppen.

3.10 Udbredelse

Den følgende tabel 5.3 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelsen af aktiviteten.

På baggrund af BAR Service- og Tjenesteydelsers formidlingsstrategi og prioritering af aktiviteternes udbredelse, må det forventes, at der er et stort kendskab til aktiviteten. 'Ergonomivejledning til forsvaret' er en revideret branchevejledning, som således bør være kendt i Forsvaret.

Tabel 5.3 viser, hvordan respondenterne fordeler sig i forhold til kendskabet. Som tabellen viser, kender 57 % (95 % sikkerhedsinterval: 49-65 %) af de 105 adspurgte medarbejdere og ledere 'Ergonomivejledning til forsvaret'. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 49 % til 65 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Evaluator vurderer, at dette er et relativt højt kendskab. Det høje kendskab kan blandt andet forklares ved, at formålet med vejledningen har været at få skabt kendskab. Derudover er der tale om en velafgrænset og snæver målgruppe, som gør det nemmere at målrette aktiviteten.

Tabel 5.3. Udbredelse af 'Ergonomivejledning til forsvaret'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du vejledningen 'God ergonomi i forsvaret'	- Ja - Nej/Ved ikke	57 % 43 %	60 45
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **60 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har du/din arbejdsplads opsøgt eller modtaget branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret'?	- Jeg/vi har selv opsøgt branchevejledningen - Jeg/vi har modtaget branchevejledningen - Ved ikke	25 % 53 % 22 %	15 32 13
Hvorfra har du/din arbejdsplads fået kendskab til branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	13 % 3 % 3 % 2 % 2 % 3 % 27 % 52 %	8 2 2 1 1 2 16 31
Er branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiver-organisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	15 % 7 % 78 %	9 4 47
Hvordan formidles branchevejledningen 'God ergonomi	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv.	63 %	38

i forsvaret' på din arbejdsplads?*	- Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående	47 % 20 % 27 % 23 % 5 %	28 12 16 14 3
Kender du Branchearbejdsmiljørådet for Service- og Tjenesteydelser?	- Ja - Nej - Ved ikke	44 % 54 % 1 %	63 77 2

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 57 % (60 respondenter), som kender 'Ergonomivejledning til forsvaret', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

25 % af arbejdspladserne har selv opsøgt vejledningen, mens 53 % har modtaget information om den. Der er således over dobbelt så mange arbejdspladser, som har modtaget 'Ergonomivejledning til forsvaret'. Dette skal ses i lyset af, at vejledningen i et vist omfang er blevet udviklet for at imødekomme et behov hos Forsvaret om at forebygge skader og nedslidning gennem god ergonomi.

13 % af respondenterne har fået kendskab til 'Ergonomivejledning til forsvaret' gennem arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter. 52 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Ergonomivejledning til forsvaret' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående', mens 27 % angiver en anden end de listede aktører. Det er evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen. Der er ingen af respondenterne som har angivet, at de har fået kendskab til aktiviteten gennem BAR. Alligevel er det lykkedes at få udbredt kendskabet til vejledningen.

15 % af respondenterne ved, at vejledningen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdstager– og arbejdsgiverorganisation, mens 78 % ikke ved, om det er tilfældet. Det er således et mindretal, som er bevidste om partssamarbejdet. Når det gælder formidlingen af information om 'Ergonomivejledning til forsvaret', bliver vejledningen formidlet ud gennem mange forskellige formidlingskanaler på arbejdspladserne. Den mest anvendte formidlingskanal er skriftlige medier som fx pjecer, nyhedsbreve m.m.

3.11 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 5.4 viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 5.4 Kendskab til 'Ergonomivejledning til forsvaret' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender vejledningen		Kender ikke vejledningen	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	63 %	(36)	37 %	(21)
Medarbejder	50 %	(24)	50 %	(24)

Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljø-organisation (AMO)				
Ja	57 %	(46)	43 %	(35)
Nej	71 %	(12)	29 %	(5)
Der er ingen AMO	0 %	(0)	100 %	(2)
Ved ikke	40 %	(2)	60 %	(3)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	80 %	(4)	20 %	(1)
1 år eller mere	56 %	(56)	44 %	(44)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde				
Ingen	58 %	(7)	42 %	(5)
1	42 %	(8)	58 %	(11)
2 eller flere	61 %	(45)	39 %	(29)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?				
BAR	69 %	(18)	31 %	(8)
Andre	52 %	(35)	48 %	(32)
Antal Ansatte				
35+	58 %	(60)	42 %	(43)
Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014				

Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det er således ikke muligt at analysere, om kendskabet til vejledningen hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable.

3.12 Modtagelse

Den følgende tabel 5.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelsen af aktiviteten.

Tabel 5.5. Modtagelse af 'Ergonomivejledning til forsvaret'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' relevant for dig/din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	55 % 30 % 10 % 5 %	33 18 6 3
I hvor høj grad har branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' givet dig/din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	10 % 58 % 18 % 13 %	6 35 11 8

I hvor høj grad synes du, at branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' er blevet formidlet, så det giver mening for dig/din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	27 % 47 % 13 % 13 %	16 28 8 8
Har du anbefalet andre at bruge branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret'?	- Ja - Nej/Ved ikke	40 % 60 %	24 36

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener 55 % af respondenterne, at 'Ergonomivejledning til forsvaret' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 30 % mener, at den i nogen grad er relevant. Det er evaluators vurdering, at en afgrænset målgruppe har gjort det muligt for BAR'en at tilpasse aktiviteten til målgruppen, så den opleves som relevant.

Fordelingen på, i hvor høj grad 'Ergonomivejledning til forsvaret' har givet arbejdspladsen ny viden, ser således ud: I høj grad: 10 %; I nogen grad: 58 %; I mindre grad/Slet ikke: 18 % og ved ikke: 13 %. Det er interessant, at få respondenter vurderer vejledningen til at bidrage med ny viden i høj grad, selvom den vurderes som værende relevant. Årsagen hertil kan være, at vejledningen ikke har haft fokus på at formidle ny viden, men i stedet omsætte eksisterende viden til praksis.

Når det kommer til, i hvor høj grad informationerne på 'Ergonomivejledning til forsvaret' er blevet formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, vurderer 74 % i nogen eller høj grad, at informationerne er formidlet, så det giver mening at bruge vejledningen. Til sidst fremgår det af tabellen, at 40 % har anbefalet 'Ergonomivejledning til forsvaret' til andre.

3.13 Output og outcome

'Ergonomivejledning til forsvaret' formidler konkrete forslag til forbedring af arbejdsmiljøet, hvorfor det kan forventes, at aktiviteten er med til at skabe ændringer i arbejdsmiljøet på arbejdspladserne jf. programteorien.

Den følgende tabel 5.6 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten.

Tabel 5.6. Output og outcome af 'Ergonomivejledning til forsvaret'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' betydet, at du/din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	20 % 42 % 27 % 10 %	12 25 16 6
I hvor høj grad har branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' ændret din/din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 56 % 27 % 12 %	3 33 16 7

I hvor høj grad har du/din arbejdsplads inddraget viden fra branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	10 % 48 % 19 % 24 %	6 28 11 14
I hvor høj grad har branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' ændret på den måde, som du/din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	12 % 49 % 27 % 11 %	7 29 16 7
I hvor høj grad oplever du, at branchevejledningen 'God ergonomi i forsvaret' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	20 % 53 % 19 % 9 %	12 31 11 5

Kilde: Oxford Research 2014

På outputtet scorer aktiviteten især højt på spørgsmålet om, i hvor høj grad 'Ergonomivejledning til forsvaret' har betydet, at respondentens arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet. Her er det nemlig 20 %, som angiver i høj grad.

5 % af respondenterne angiver, at vejledningen i høj grad har medført holdningsændringer i forhold til det udførte arbejde. Det er interessant, at mere end dobbelt så stor en andel (12 %) angiver, at vejledningen i høj grad har medført reelle ændringer i forhold til det udførte arbejde. Til sidst kan det nævnes, at 10 % mener, at deres arbejdsplads i høj grad har inddraget viden fra vejledningen i deres drøftelser af arbejdsmiljøet. Det er imidlertid værd at nævne, at branchevejledningen er en revideret udgave, hvorfor nogle af ændringerne på arbejdspladserne muligvis er forekommet tidligere.

Ser man på den arbejdsmiljøforbedrende effekt af aktiviteten, vurderer 20 % af respondenterne, at 'Ergonomivejledning til forsvaret' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 53 % mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om vejledningen har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da kun de respondenter (60), som havde kendskab til vejledningen, er inkluderet.

3.14 Konklusion

Det er evaluators vurdering, at BAR Service- og Tjenesteydelser med aktiviteten især har haft fokus på udbredelsen. Aktiviteten 'Ergonomivejledning til forsvaret' medfører både kendskab i målgruppen og i et vist omfang ændringer i arbejdsmiljø på output og outcome. Det kan ud fra ovenstående opsummeres, at 'Ergonomivejledning til forsvaret' er en relevant aktivitet med fokus på at omsætte eksisterende viden til praksis målrettet en veldefineret og forholdsvis lille målgruppe.

Ud fra den formidlingsstrategiske model har aktiviteten dermed indfriet forventningen om, at en vejledning kan bruges til at skabe kendskab hos målgruppen. Derudover har det vist sig, at vejledningen også kan skabe motivation og handling. Evaluator vurderer, at det især skyldes, at det er en afgrænset og homogen målgruppe.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Aktiviteterne bør udvikles med udgangspunkt i arbejdsmiljøproblemstillinger, som er relevante for branchen. Når aktiviteterne udvikles med udgangspunkt i konkrete arbejdsmiljøproblemer i branchen, er der større sandsynlighed for, at der er et stort kendskab til aktiviteten, samt at aktiviteten opleves som relevant af målgruppen.

- Det bør overvejes, at branchevejledninger ikke altid har et direkte output. Det kan være svært at knytte ændringer i arbejdsmiljøet sammen med branchevejledninger, også selvom disse er konkrete og adresserer et stort arbejdsmiljøproblem i branchen, fordi ændringer muligvis er implementeret tidligere.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 4. BAR Jord til Bord

BAR Jord til Bord har organiseret sig med et fællessekretariat og tre underudvalg: Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg (JAU), Slagteribranchens arbejdsmiljøudvalg (SAU) og Mejeriindustriens arbejdsmiljøudvalg (MIA). Hvert af disse underudvalg har et fællessekretariat. Derudover har arbejdstagersiden etableret et arbejdstagersekretariat, som dækker alle tre brancheområder.

Følgende organisationer er repræsenteret i rådet: Fødevareforbundet NNF, Gartneri, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Dansk Industri, Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, Landbrug og Fødevarer, Naturstyrelsen, 3F, HK Privat, Serviceforbundet samt Foreningen af Mejeriledere og Funktionærer.

Samarbejdet i BAR Jord til Bord mellem a og b-siden beskrives i interviewene med begge parter som meget velfungerende, og det vurderes, at der er stor enighed parterne imellem. Ansvaret for at formulere, tilrettelægge og styre de enkelte aktiviteter lægges enten i Fællessekretariatet for de enkelte underudvalg eller i Arbejdstagersekretariatet.

4.1.1.1 Formidlingsstrategi

Et af principperne i BAR Jord til Bords formidlingsstrategi er at udvikle redskaber som 'hjælp til selvhjælp' for arbejdsmiljøorganisationen samt at støtte positive faktorer til at fremme godt arbejdsmiljøarbejde. Ud fra BAR Jord til Bords udvalgte aktiviteter er det evaluators vurdering, at BAR Jord til Bords formidlingsstrategi bygger på, at det er gennem en specifik dialog (tilpasset den konkrete arbejdsplads) og direkte involvering (besøg og konkret afprøvning), at der kan skabes grundlag for konkret handling på arbejdspladserne.

BAR Jord til Bords fokus på denne formidlingsform udmønter sig ved, at der i aktiviteten 'Redskab til arbejdsstillinger' er udviklet redskaber, som skal gøre arbejdsmiljøgrupperne mere selvhjulpne og kvalificere deres arbejde gennem systematik og ved at motivere dem til at synliggøre det på SAV portalen (Systematisk Arbejdsmiljø Værktøj). SAV portalen er slagteribranchens arbejdsmiljøportal, hvor branchens forskellige værktøjer, skemaer, rapporter m.m. samles.

4.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af tre af BAR Jord til Bords aktiviteter – 'Redskab til arbejdsstillinger', 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' samt 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.'. De to førstnævnte aktiviteter har BAR Jord til Bord selv udvalgt som succesfulde, mens BAR Jord til Bord har udvalgt 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' som mindre vellykket. Aktiviteterne er udvalgt med følgende begrundelse:

- 'Redskab til arbejdsstillinger': Det er et enkelt og funktionelt redskab, der med en indledende instruktion er let at anvende af den lokale arbejdsmiljøgruppe uden anvendelse af eksterne konsulenter og uden indgående ergonomisk viden.
- 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr': Det er et eksempel på, at BAR'en har reageret på et videnshul hos målgruppen og en henvendelse fra AT om at informere om bekendtgørelsen.

- Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.': Aktiviteten opfyldte ikke det opstillede mål om at gennemføre 180 besøg.

Analysen af de tre aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR Jord til Bord, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR Jord til Bords organisering, strategi og formidling. Herudover er de tre aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Redskab til arbejdsstillinger' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data. 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' er baseret på kvantitativt data. 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' er baseret på kvalitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de tre aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Redskab til arbejdsstillinger' er et kortlægningsskema til vurdering af uhensigtsmæssige og belastende arbejdsstillinger i BAR'ens brancher**.**Formålet med aktiviteten har været at udvikle et brancherettet værktøj til kortlægning og vurdering af EGA. Et værktøj sikkerhedshedsgrupperne selv kan anvende til at vurdere belastninger på forskellige kropsdele, til at prioritere behov for forebyggende tiltag og som redskab til at tilrettelægge jobrokeringsordninger.

'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' er en branchevejledning om lovpligtige eftersyn af maskiner og udstyr i landbruget. Vejledningen indeholder metoder og støttematerialer til, hvordan opgaverne kan struktureres og dokumenteres. Materialet indeholder et skema, der samler og giver et overblik over de forskellige typer af eftersyn samt oversigtsskemaer til de forskellige eftersyn.

'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' er en aktivitet baseret på et besøgskoncept med en ansat arbejdsmiljøkonsulent. Vedkommende skulle besøge 180 virksomheder inden for målgruppen med henblik på at informere, udlevere materialer og gennemgå virksomheden ved et sikkerhedstjek samt melde observationer og forslag tilbage til virksomheden, så den selv kunne arbejde videre med sikkerheden på arbejdspladsen.

4.1.2 Konklusion

For de tre aktiviteter kan følgende konklusioner og læringspunkter uddrages:

'Redskab til arbejdsstillinger' er et eksempel på en aktivitet, hvor der er tænkt i sammenhængen fra identifikation af behov, udvikling af aktivitet, formidling og modtagelse af aktiviteten. Som analysen og programteorien viser, har der været fokus på at få skabt et velundersøgt og dokumenteret grundlag for redskabet via inddragelse af arbejdspladser gennem tests på en række relevante arbejdspladser samt ved at etablere en arbejdsgruppe, som med repræsentanter fra relevante parter med kendskab til både branchen og fysiske vilkår i branchen har kunnet udarbejde konkrete forslag til skemaer. I udbredelsen af aktiviteten har det været en prioritet at få formidlet aktiviteten via flere kanaler. Aktiviteten har desuden medført konkrete ændringer i arbejdsmiljøet og opleves som relevant for de interviewede arbejdspladser.

'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' medfører kendskab hos målgruppen, men i mindre grad ændringer i arbejdsmiljøet. At ændringerne i arbejdsmiljøet ikke er større kan efter evaluators vurdering hænge sammen med indholdet af vejledningen, som formidler generel vejledning og instruktion omkring eftersyn af landbrugsmaskiner, som er central viden for arbejdspladserne, men ikke nødvendigvis har en

effekt på det konkrete arbejdsmiljøarbejde. Ud fra den formidlingsteoretiske model har det desuden været forventningen, at vejledningen først og fremmest ville skabe kendskab.

'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' er et eksempel på en aktivitet, hvor der i formuleringen af aktiviteten og udfærdigelsen er tænkt konkret i, hvordan den viden, der skal formidles, ikke alene når ud til målgruppen, men også styrker motivationen og grundlaget for reel handling. Med en direkte dialog som virkemiddel opnåede aktiviteten konkrete forbedringer på arbejdspladserne. 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' vurderes dermed at have givet konkret udbytte hos de arbejdspladser, der modtog besøg, men fremstår som mindre vellykket, fordi aktiviteten ikke nåede ud til det forventede antal arbejdspladser.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Fokus på hvordan de lokale arbejdspladser kan nås. BAR Jord til Bord har i aktiviteten haft fokus på at nå helt ud på de enkelte arbejdspladser. For at nå arbejdspladserne har det været centralt, at det er sket i fællesskab mellem de relevante parter. Den konkrete fremgangsmåde for at få sat spor i form af konkret handling på den enkelte arbejdsplads har først og fremmest været den direkte kontakt og dialog i alle aktivitetens faser, den arbejdspladsnære test og afprøvning af skemaerne, den brede formidling til målgruppen og den konkrete instruktion af arbejdsmiljøgruppens medlemmer i anvendelsen af værktøjet.

- Inddrage branchespecifik viden og erfaring. I udviklingen af værktøjet er der nedsat en arbejdsgruppe med kendskab til branchen og forståelse for de fysiske arbejdsmiljøproblemstillinger. Det har skabt et veloplyst og godt grundlag for at udarbejde et relevant og anvendelsesorienteret værktøj.

- Overveje formidlingsformen og dens effekt på arbejdsmiljøet. Overordnet viser casestudiet, at aktiviteten bidrager til forbedring af arbejdsmiljøet på slagterierne og sætter øget fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Det understøtter også, at værktøjet som aktivitetstype er velegnet til at skabe handling på arbejdspladserne.

- Overveje hvordan en succesfuld aktivitet fra et brancheområde kan transformeres til et nyt brancheområde. Anvendelsen af en lignende aktivitet inden for landbruget som inspiration har været en udfordring. Når der anvendes erfaringer fra en anden branche, er det vigtigt at overveje, hvordan de kan tilpasses den respektive målgruppes arbejdspladser og arbejdsforhold.

- Overveje målgruppen for aktiviteter i forhold til konkurrerende aktiviteter/serviceydelser. En årsag til den manglende opnåelse af måltallet for besøg har været, at der samtidig er gennemført relaterede aktiviteter for dele af målgruppens arbejdspladser. Overvejelser om aktivitetens målgruppe kan derfor styrkes ved at vurdere, hvilke muligheder de enkelte dele af målgruppen har for lignende, samtidige aktiviteter, fx gennemført af de respektive medlemsorganisationer. Derudover kan det i højere grad indtænkes, at der koordineres med andre relevante aktører.

- Overveje dimensionering af aktivitet i forhold til mål. Det er vanskeligt at gennemføre en omfattende aktivitet med kun én arbejdsmiljøkonsulent. Ifølge medlemmer i Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg kunne ansættelse af flere konsulenter måske have styrket aktiviteten.

- Inddrage viden og indsigter fra arbejdspladserne, der kan bidrage til at styrke den lokale formidling og anvendelse. At aktiviteten i et mindre omfang har skabt ændringer i arbejdsmiljøet kan hænge sammen med indholdet, men kan også hænge sammen med, at vejledningen er svær at omsætte til handling for arbejdspladserne, fordi deres konkrete viden og indsigter ikke er inddraget. Derfor kan BAR'en overveje at gå i mere specifik dialog med arbejdspladserne og derigennem udforme mere målrettet og direkte anvendeligt materiale.

Værktøj: Redskab til arbejdsstillinger

Nærværende casebeskrivelse analyserer BAR Jord til Bords aktivitet 'Redskab til arbejdsstillinger' på baggrund af både kvantitativt og kvalitativt data. Casestudiet fokuserer på skemaet 'Vurdering af arbejdsbevægelser'. Både i den kvalitative og kvantitative dataindsamling er respondenter og informanter udelukkende blevet bedt om at vurdere skemaet. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 6.1.

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 6.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Jord til Bord) med fællessekretariat og partsrepræsentanter fra Slagteriernes Arbejdsmiljø Udvalg og Jordbrugets Arbejdsmiljø Udvalg. 2. Interview med to partsrepræsentanter fra både a- og b side 3. Fem interview med fire arbejdspladser. • Fokusgruppeinterview med ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra to store slagterier. • Individuelle interview med leder og medarbejderrepræsentant på et tredje slagteri. • Telefoninterview med arbejdsmiljøchef i større dansk slagterivirksomhed.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 6.2) Hovedtemaer for surveyen: - Udbredelse - Modtagelse - Output - Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **359 respondenter** fordelt på følgende: Arbejdsgiver/ledelse 50 % 180 Medarbejder 50 % 179 1-9 ansatte 66 % 202 10-34 ansatte 10 % 34 Over 35 ansatte 24 % 74 Medlem (AMO) 31 % 112 Ikke medlem (AMO) 33 % 120 Ingen AMO på arbejdspladsen 31 % 112 Ved ikke 4 % 15

'Redskab til arbejdsstillinger' er et skema, som kan bruges til at kortlægge og vurdere arbejdsstillinger. Aktiviteten bygger på en formidlingsstrategi om at skabe handling via direkte kontakt og dialog med arbejdspladsernes arbejdsmiljøorganisation (AMO).

Formålet med aktiviteten er at forøge arbejdspladsernes viden om arbejdsmiljøfaglige problemstillinger og udvikle et redskab, som kan anvendes i det daglige sikkerhedsarbejde. Via kortlægning af arbejdsstillinger kan værktøjet identificere behov for ændring i arbejdsmetode, indretning og eventuel behov for instruktion.

Aktiviteten er af BAR Jord til Bord og Slagteriernes Arbejdsmiljø Udvalg (SAU) udpeget som en succesfuld aktivitet. Begrundelsen er, at der er udviklet et enkelt og funktionelt redskab, der med en indledende instruktion er let at anvende af den lokale arbejdsmiljø-gruppe uden anvendelse af eksterne konsulenter og uden indgående ergonomisk viden.

4.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 5.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Redskab til arbejdsstillinger' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Redskab til arbejdsstillinger'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

4.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Rekruttering af informanter har været lagt i hænderne på SAU, der har planlagt besøg og interview for evaluator. Oprindeligt var planen at besøge fire slagterier, men det sidste slagteri havde desværre travlt på besøgstidspunktet og kunne først have deltaget med et personligt interview efter casens færdiggørelse. Derfor valgte evaluator at gennemføre et telefoninterview med denne arbejdsplads.

4.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse, præsenteres i det følgende deres karakteristika. Tabel 6.2 nedenfor viser derfor alle baggrundskarakteristika for de 359 respondenter, som har deltaget i den telefoniske survey.

Tabel 6.2. Baggrundsvariable: 'Redskab til arbejdsstillinger' – kvantitativt data

		Procent	Antal besvarelser
Svarprocent		47 %[8]	359

[8] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 832 respondenter, hvoraf der er gennemført 394 interview (47 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 359, er, at 35 respondenter blandt de 394 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocent.

Respondenters baggrundsvariable	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	180 179
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	31 % 33 % 31 % 4 %	112 120 112 15
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	6 % 4 % 15 % 24 % 15 % 9 % 25 % 2 %	22 15 53 87 53 33 89 7
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	61 % 34 % 3 % 0 % 1 %	220 123 11 1 4
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	5 % 49 % 6 % 13 % 47 % 16 % 21 % 2 % 6 % 1 % 23 %	18 176 20 47 169 58 75 8 20 3 84
Antal ansatte på arbejdspladsen**	- 1-9 - 10-34 - 35+	66 % 10 % 24 %	202 32 74
Kilde: Oxford Research 2014			

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.
**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 359, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er det omtrent 1/3 af respondenterne, som enten er medlem af AMO (31 %) eller ikke medlem af AMO (33 %). 31 % af respondenternes arbejdsplads har ikke en AMO.

Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 6.2 viser, er det 66 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 10 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 24 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at ca. 90 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Omkring 1/3 af respondenterne har mere end 15 års erfaring. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området.

Det er 95 % af respondenterne, som vurderer, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljøet i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 13 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er arbejdsmiljørådgivere eller arbejdsmiljøkonsulenter (49 %). Herefter kommer Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 47 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT formidler love og vejledninger på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som en autoritativ kilde til viden om regler for arbejdsmiljø. De næstmest benyttede aktører er arbejdsgiveorganisationer og fagforeninger. Disse aktører benyttes af hhv. 21 % og 16 % af respondenterne. Der er desuden 23 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører.

4.4 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Formålet med aktiviteten er at udvikle et brancherettet værktøj til kortlægning og vurdering af EGA (Ensidigt gentaget arbejde). Et værktøj, arbejdsmiljøgrupperne selv kan anvende til at vurdere belastninger på forskellige kropsdele, til at prioritere behov for forebyggelsestiltag og som redskab til at tilrettelægge jobrokeringsordninger.

Aktiviteten er gennemført efter en plan, der indeholder følgende faser og indhold:

1. Projektorganisering og design.
2. Med udgangspunkt i eksisterende værktøjer defineres ønsker og krav til det nye værktøj.
3. Udvikling af værktøj.
4. Afprøvning i branchen og efterfølgende evaluering og tilretning.
5. Elektronisk model udvikles i SAV portalen.
6. Implementering i hele branchen med uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter.
7. Evaluering og afrapportering.

I forhold til ovenstående punkt 7 har der ikke været en systematisk evaluering af aktiviteten. Der er ikke planer om at gennemføre en selvstændig evaluering af aktiviteten. Af de kvalitative interview med repræsentanterne fra SAU (Slagteriernes Arbejdsmiljø Udvalg) fremgår det, at det for dem er tilstrækkeligt, at de får positive tilbagemeldinger i form af, om materialet søges på SAV (Systematisk Arbejdsmiljøværktøj) portalen eller ved på møder og kurser at spørge, om AMO'en bruger skemaerne.

Værktøjet er beregnet til, at arbejdsmiljøgrupperne selv skal kunne anvende redskabet. Til dette brug er der udviklet et PowerPoint-oplæg, der skridt for skridt fortæller, hvordan redskabet skal anvendes. Redskabet benytter sig af et registreringsprogram på SAV portalen, der kan opsamle alle registreringer og danne afsæt for vurdering af en rokeringsplan, der spreder belastningerne hen over en arbejdsdag.

4.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Jord til Bord består af 16 medlemmer - otte arbejdsgiverrepræsentanter og otte arbejdstagerrepræsentanter. BAR Jord til Bord dækker ca. 110.000 medarbejdere i både store og små virksomheder inden for slagteriindustrien, mejeriindustrien og jordbruget.

Følgende organisationer er repræsenteret i BAR Jord til Bord:

- Fødevareforbundet NNF
- Gartneri, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
- Dansk Industri
- Mejeribrugets Arbejdsgiverforening
- Landbrug og Fødevarer
- Naturstyrelsen
- Fagligt Fælles Forbund (Den grønne gruppe)
- HK Privat
- Serviceforbundet
- Foreningen af Mejeriledere og Funktionærer

BAR Jord til Bord har organiseret sig med et fællessekretariat og tre underudvalg: Jordbrugets Arbejdsmiljø Udvalg (JAU), Slagteribranchens arbejdsmiljø Udvalg (SAU) og Mejeriindustriens arbejdsmiljø Udvalg (MIA). Hvert af disse udvalg har et fællessekretariat. Derudover har arbejdstagersiden etableret et arbejdstagersekretariat, som dækker alle tre brancheområder.

Aktiviteten er et led i BAR Jord til Bords strategiske arbejde med muskel-skelet-temaet. Aktiviteten er indeholdt i rådets aktivitetsplan. Rådet har fokus på de tre nationale prioriteringer psykisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker og muskel-skeletpåvirkninger.

Samarbejdet mellem a og b-siden beskrives i interviewene med BAR Jord til Bord af begge parter som velfungerende og præget af stor enighed. Det nævnes, at der dog kan være forskellige synspunkter på brugen af midlerne, fx om de skal bruges på større eller mindre projekter, eller om de kan støtte intern kompetenceudvikling. Som en af de interviewede repræsentanter fra b-siden udtrykker det:

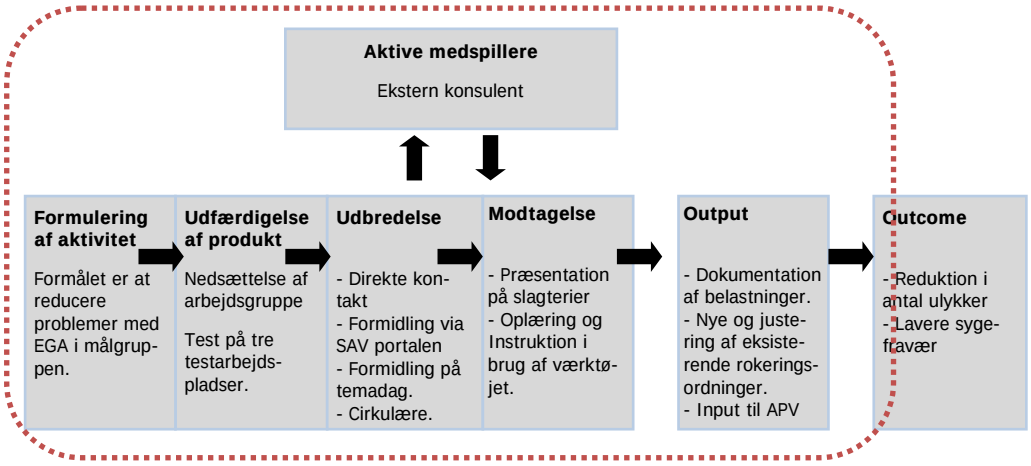
> *"I de 12 år jeg har siddet i BAR, har der ikke været nogen problemer i samarbejdet."*
> - Arbejdstagerrepræsentant, BAR Jord til Bord

Det gode samarbejde ses også af det aktive og tætte samspil, der har været mellem a- og b-sidens repræsentanter i arbejdsgruppen for formidling og praktisk gennemførelse af 'Redskab til arbejdsstillinger'.

4.6 Analyse

På baggrund af interview med repræsentanter fra BAR Jord til Bord, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som illustreres ifigur6.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten kan beskrives som en proces, hvor de enkelte dele fra formuleringen af aktiviteten, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er en forståelsesramme for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 6.1: Programteori for aktiviteten 'Redskab til arbejdsstillinger'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien.

Aktiviteten er gennemført i regi af SAU, der nedsatte en arbejdsgruppe til at styre og gennemføre projektet. Gruppen bestod af repræsentanter fra et stort slagteri, fællessekretariatet og Fødevareforbundet NNF. I denne gruppe var samlet personer, der både havde et langvarigt kendskab til branchen og et konkret kendskab til de ergonomiske forhold og de mest udbredte belastninger i arbejdet. SAU udbød udarbejdelse af konkrete forslag til skemaer til en ekstern konsulent, der har deltaget i udviklingsarbejdet.

Aktiviteten 'Redskab til arbejdsstillinger' har udviklet sig undervejs. Ved afprøvning af skemaet på en række testvirksomheder viste det sig, at sikkerheds-/arbejdsmiljøgrupperne med stor succes kunne anvende skemaerne til aktivt at instruere i bedre arbejdsstillinger og gennem dialog få medarbejderne til at forstå vigtigheden af at udføre arbejdet så ergonomisk hensigtsmæssigt som muligt. Derfor indeholder redskabet både beskrivelser og foto af de vigtigste ergonomiske instruktioner for hver arbejdsfunktion i alle afdelinger.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Redskab til arbejdsstillinger' kan bidrage til at skabe motivation og handling på arbejdspladserne, da aktivitetstypen er et værktøj.

4.6.1 Formulering og udfærdigelse

Overordnet arbejder BAR Jord til Bord for at højne forebyggelsesniveauet på arbejdspladserne. Nedslidning og det store antal ulykker er et fælles problem for hele branchen. Hertil kommer, at slagteribranchen har fået påbud fra AT om at gøre noget ved forebyggelsen af ulykker mv. Påbuddet har også betydet, at BAR Jord til Bord har sat fokus på EGA. EGA er et veldokumenteret vilkår for slagteri- og kødbranchen, og antallet af ulykker, skæreskader mv. er velkendte, og er af AT gennem påbud søgt reduceret. Behovet for at sætte fokus på EGA var derfor veldokumenteret.

Den primære målgruppe for aktiviteten er ledelses- og medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøgrupperne eller AMO. Da redskabet skal være et 'hjælp til selvhjælps'-redskab, stillede det krav om at begrænse teksten og at bruge tegninger og illustrationer, som er velegnede til en mindre sproglig målgruppe. Det har også været vigtigt, at red-

skabet ikke skulle kræve en stor indsigt i ergonomiske forhold og et kendskab til menneskets muskel- og skeletopbygning. Disse krav har betydet, at den nedsatte arbejdsgruppe har måttet fokusere på nogle og dermed også udelade fokus på andre kropsdele, der kunne være belastede.

I interviewene med repræsentanterne fra BAR Jord til Bord fremgår det, at SAU havde opstillet en række krav til værktøjet: det skulle være enkelt og kunne bruges af arbejdsmiljøgrupperne uden brug af eksterne konsulenter – et hjælp til selvhjælps-værktøj. En gennemgang af eksisterende værktøjer viste, at de ikke kunne leve op til SAU's krav om et enkelt og letanvendeligt værktøj. Derfor udbød SAU opgaven med at udarbejde et nyt udkast til en ekstern konsulentvirksomhed.

4.6.1.1 Aktive medspillere

I udviklingen af aktiviteten var en ekstern konsulentvirksomhed tilknyttet aktiviteten og bidrog til udvikling af værktøjet. Det fremgår af interviewene med repræsentanter fra BAR Jord til Bord, at der har været en række udfordringer i samarbejdet, eftersom udviklingen af værktøjet tog længere tid end forventet, fordi de første udkast fra konsulenterne ikke levede op til styregruppens krav om et enkelt værktøj.

Værktøjet har i udviklingsfasen været afprøvet på tre arbejdspladser, inden det blev færdigt. De tre arbejdspladser er imidlertid ikke en af casene i denne casebeskrivelse. Den konkrete intervention i form af formidling og oplæring er sket fra august 2011 frem til november 2011. Den har omfattet alle arbejdsmiljøgrupper og dækket alle arbejdsfunktioner på de tre slagterier, som danner datagrundlag for denne case.

4.6.2 Udbredelse og modtagelse

I det følgende kigges der først på, hvilken formidlingsstrategi der er blevet benyttet i udbredelsen af aktiviteten. Til sidst analyseres brugen af værktøjet på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

4.6.2.1 Formidlingsstrategi

BAR Jord til Bord har ikke en eksplicit formuleret formidlingsstrategi. Generelt kan det udledes, at formidlingsstrategien bygger på, at det er gennem en specifik dialog (tilpasset den konkrete arbejdsplads) og direkte involvering (besøg og konkret afprøvning), at BAR'en kan skabe grundlag for konkret handling på arbejdspladserne.

Det er et princip i BAR Jord til Bords formidlingsstrategi, at alle værktøjer skal gøre arbejdsmiljøgrupperne mere selvhjulpne og kvalificere deres arbejde gennem systematik og ved at motivere dem til at synliggøre det på SAV portalen. SAV portalen er bevidst mindre teksttung og mere visuel, og det har også været et princip for formidlingen af aktiviteten.

Da aktiviteten var færdigudviklet, blev materialet præsenteret på en temadag for ca. 150 arbejdsmiljøgrupper (ca. 300 medarbejdere) på tre kurser og blev som del af et cirkulære sendt ud til hele målgruppen. Materialet er lagt ud på SAV portalen og bliver nu anvendt i den obligatoriske og supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Tabel 6.3 viser, hvordan respondenterne fordeler sig i forhold til kendskabet. Som tabellen viser, kender 26 % (95 % sikkerhedsinterval: 22-30 %) af de 359 adspurgte medarbejdere og ledere 'Redskaber til arbejdsstillinger'. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser,

hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 22 % til 30 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Evaluator har endvidere set på slagteri-arbejdspladsers kendskab, men har på baggrund af branchekoder kun identificeret 12 slagterivirksomheder, så populationen er for lille til at kunne undersøge kendskabsgraden for slagterier alene.

Tabel 6.3. Udbredelse af 'Redskab til arbejdsstillinger' – Kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du skemaet 'Vurdering af arbejdsbevægelser'?	- Ja - Nej/Ved ikke	26 % 75 %	94 265
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **94 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget 'Vurdering af arbejdsbevægelser'?	- Vi har selv opsøgt skemaet - Vi har modtaget skemaet - Ved ikke	40 % 38 % 21 %	38 36 20
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til 'Vurdering af arbejdsbevægelser'?*	- Arbejdsmiljørådgiver/-konsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø - Andre - Ingen af ovenstående	22 % 5 % 1 % 22 % 1 % 14 % 1 % 4 % 36 %	21 5 1 21 1 13 1 4 34
Er 'Vurdering af arbejdsbevægelser' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	20 % 39 % 40 %	19 37 38
Hvordan formidles 'Vurdering af arbejdsbevægelser' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På informationspjece - Ingen af ovenstående	40 % 68 % 53 % 3 % 3 % 5 %	38 64 50 3 3 5
Kender du 'BAR Jord til Bord'?	- Ja - Nej - Ved ikke	61 % 37 % 2 %	57 35 2

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de resterende spørgsmål er det alene de 94 respondenter (26 %), som kender 'Redskab til arbejdsstillinger', der har svaret. Heraf er der henholdsvis 40 %, som har opsøgt skemaet og 38 %, som har modtaget det. At andelen, som har opsøgt eller modtaget værktøjet, fordeler sig nogenlunde ligeligt, underbygger, at BAR'en både har været aktiv i

forhold til at få bredt aktiviteten ud på flere platforme, hvor målgruppen kan finde informationen, men også har gjort opmærksom på det via kurser samt udsendt det som en del af et cirkulære.

Som det endvidere ses af tabel 6.3, har arbejdspladserne primært fået kendskab til vejledningen via AT og/eller en arbejdsmiljørådgiver/-konsulent. Ligeledes er der 36 %, der angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Redskab til arbejdsstillinger' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er fire respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskabet til vejledning.

De kvalitative interview med arbejdspladserne viser, at det varierer, hvilken rolle BAR Jord til Bord har spillet i formidlingen. Nogle steder er det eksplicit, andre steder har AMO'en fået kendskab til skemaet gennem deres opsøgende arbejdsmiljøarbejde. I interviewene understreges det desuden, at arbejdsmiljømaterialer generelt opsøges, når der opstår tvivlspørgsmål, eller når arbejdsmiljørepræsentanterne modtager spørgsmål fra deres kollegaer, som de ikke kan svare på. Desuden bruges specielt SAV portalen meget i forhold til viden om EGA og til Arbejdspladsvurderinger (APV). Det går også igen, at arbejdsmiljørepræsentanterne på de interviewede slagterier i høj grad trækker på Fødevareforbundet NNF og materialer derfra. For to af slagterierne har det desuden haft stor betydning, at arbejdspladsen har kørt et Forebyggelsesfondsprojekt, som Arbejdsmiljøchefen har brugt som anledning til at introducere 'Redskab til arbejdsstillinger' og undervise i brugen af det. Det centrale i denne formidling er den direkte kontakt og instruktion af arbejdsmiljøgruppernes medlemmer.

De gennemførte interview med arbejdspladserne peger gennemgående på, at der er et godt kendskab til BAR Jord til Bord og til SAU. Som tabel 6.3 viser, er det i den kvantitative survey ca. 60 % af dem, som kender aktiviteten, der også kender BAR Jord til Bord. I interviewene med arbejdspladserne ved alle interviewpersonerne også, at BAR Jord til Bord er sammensat af repræsentanter fra parterne. Blandt respondenterne i den kvantitative undersøgelse er det dog kun 20 %, som ved det. Tabel 6.4 viser, hvordan kendskabet til 'Redskab til arbejdsstillinger' hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistisk signifikante forskelle er variablen markeret med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed.

Tabel 6.4 Kendskab til 'Redskab til arbejdsstillinger' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender skemaet		Kender ikke skemaet	
Ledelse eller medarbejder*				
Arbejdsgiver/ledelse	32 %	(58)	68 %	(122)
Medarbejder	20 %	(36)	80 %	(143)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	31 %	(35)	69 %	(77)
Nej	23 %	(28)	77 %	(92)
Der er ingen AMO	23 %	(26)	77 %	(86)
Ved ikke	33 %	(5)	67 %	(10)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	24 %	(9)	76 %	(28)
1 år eller mere	27 %	(85	73 %	(230

Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljø-arbejde*				
Ingen	12 %	(10)	88 %	(74)
1	24 %	(31)	76 %	(96)
2 eller flere	36 %	(53)	64 %	(95)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	28 %	(13)	72 %	(34)
Andre	31 %	(71)	69 %	(157)
Ingen	12 %	(10)	88 %	(74)
Antal Ansatte				
1-9	28 %	(56)	72 %	(146)
10-34	38 %	(12)	62 %	(20)
35+	23 %	(17)	77 %	(57)
Analyserne er baseret på χ^2-test			*Kilde: Oxford Research 2014*	

*Statistisk signifikant forskel

Som det fremgår af tabellen, er der statistisk signifikant forskel på kendskabet afhængig af, om respondenten er ledelsesrepræsentant eller medarbejderrepræsentant. Blandt lederne er det 32 %, som kender aktiviteten, mens det er 20 % for medarbejderne. Som det endvidere fremgår af tabellen, er der en statistisk signifikant forskel på kendskabet efter, om arbejdspladsen har benyttet BAR'en til indhentning af arbejdsmiljøviden eller ej. Blandt de respondenter, som har indhentet viden fra BAR'en, kender 28 % til 'Redskab til arbejdsstillinger' mod 12 % blandt de respondenter, som angav 'ingen af ovenstående'.

Der ses også en statistisk signifikant sammenhæng mellem antallet af aktører, som respondenterne benytter til indhentning af viden og kendskabet til pjecen. Jo flere aktører, som respondenterne indhenter viden fra, desto større er sandsynligheden for, at de også kender 'Redskab til arbejdsstillinger.

4.6.2.2 Modtagelse af 'Redskab til arbejdsstillinger'

Som det ses tabel 6.5, viser de kvantitative resultater, at størstedelen af respondenterne vurderer, at indholdet i værktøjet er relevant for deres arbejdsplads. Der er således 80 %, som vurderer, at indholdet af 'Redskab til arbejdsstillinger' enten i høj eller nogen grad er relevant for deres arbejdsplads.

Tabel 6.5. Modtagelse af 'Redskab til arbejdsstillinger'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Vurdering af arbejdsbevægelser' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	49 % 31 % 18 % 2 %	46 29 17 2
I hvor høj grad har 'Vurdering af arbejdsbevægelser' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	26 % 37 % 30 % 7 %	24 35 28 7

I hvor høj grad synes du, at 'Vurdering af arbejdsbevægelser' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	30 % 47 % 21 % 2 %	28 44 20 2
Har du anbefalet andre at bruge 'Vurdering af arbejdsbevægelser'?	- Ja - Nej/Ved ikke	28 % 72 %	26 68
Kilde: Oxford Research 2014			

I de kvalitative interview med arbejdspladserne kan der desuden spores en gennemgående tilfredshed med værktøjet og en oplevelse af, at værktøjet er let at anvende. Det forhold afspejles også i den kvantitative evaluering, hvor 77 % vurderer, at 'Redskab til arbejdsstillinger' i høj eller nogen grad er formidlet, så det giver mening for arbejdspladsen at bruge aktiviteten. Værktøjet anvendes med og uden brug af fotoserier, der visualiserer belastninger på den enkelte plads eller arbejdsfunktion. Med udgangspunkt i interviewene med arbejdspladserne tegnes et billede af to forskellige måder at anvende værktøjet på:

1. Anvendelse i forhold til at vurdere belastningen på de enkelte arbejdsfunktioner, kombineret med etablering af eller revidering af en eksisterende rokering af pladser
2. Anvendelse i forhold til at vurdere medarbejdernes arbejdsstilling ved pladserne som redskab til at korrigere individuelle arbejdsstillinger. Dette skaber grundlag og dokumentation til APV og til arbejdsmiljødiskussioner generelt.

4.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt)

De kvantitative resultater viser jf. tabel 6.6, at 62 % af respondenterne svarer, at 'Redskab til arbejdsstillinger' i nogen eller i høj grad har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø, mens 33 % svarer i mindre grad/slet ikke. Samme tendens ses også for de øvrige spørgsmål, hvor 66 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen har ændret arbejdspladsens holdning til måden, der arbejdes på, og 61 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen rent faktisk har ændret måden, som arbejdspladsen arbejder på. 57 % svarer, at arbejdspladsen i høj eller nogen grad har inddraget viden fra værktøjet i eksisterende drøftelser. I forhold til deciderede forbedringer i arbejdsmiljøet er det 73 %, som vurderer, at værktøjet i høj eller nogen grad har bidraget til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 6.6. Output og outcome af 'Redskab til arbejdsstillinger'- kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Vurdering af arbejdsbevægelser' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	29 % 33 % 33 % 5 %	27 31 31 5
I hvor høj grad har 'Vurdering af arbejdsbevægelser' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	27 % 39 % 30 % 4 %	25 37 28 4

I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra 'Vurdering af arbejdsbevægelser' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	21 % 36 % 36 % 6 %	20 34 34 6
I hvor høj grad har 'Vurdering af arbejdsbevægelser' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	20 % 41 % 35 % 3 %	19 39 33 3
I hvor høj grad oplever du, at materialet 'Vurdering af arbejdsbevægelser' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	26 % 47 % 29 % 2 %	24 41 27 2
Kilde: Oxford Research 2014			

Disse resultater peger på, at arbejdspladserne i høj grad har omsat viden fra værktøjet til praksis på arbejdspladsen. Som de kvalitative interview med arbejdspladserne også viser, anvender arbejdspladserne i høj grad skemaerne aktivt. Det fremgår af interviewene, at 'Redskab til arbejdsstillinger' i udbredt grad bruges i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet, herunder i sammenhæng med APV. Dette understøttes af, at der er 57 %, som bekræfter, at viden fra skemaet inddrages i arbejdsmiljødrøftelserne.

På et af de interviewede slagterier er 'Redskab til arbejdsstillinger' blevet brugt til at vurdere belastningen på arbejdsstationerne i alle afdelinger på arbejdspladsen. Vurderingerne er foregået ved brug af skemaet og ved dialog med medarbejderen, der betjente arbejdsstationen. Det blev dermed et redskab til både at vurdere pladsens belastning og den individuelle arbejdsstilling. Gennemgangen af arbejdsstationerne satte fokus på arbejdsstillingen, forskelle i højde og fysik. Disse observationer er diskuteret i arbejdsmiljøorganisationen og i forbindelse med APV-resultaterne, der er indtastet og dokumenteret i det it-baserede system på SAV portalen. Endelig er den eksisterende rokeringsplan blevet justeret efter resultaterne fra vurderingen på baggrund af skemaerne. Værktøjet er stadig nyt, men har bidraget til at illustrere og vurdere, hvordan nogle pladser ikke er højdejusterbare og derved resulteret i at skabe belastende arbejdsstillinger for nogle medarbejdere.

Evaluator har desuden bemærket, at der på et af slagterierne er en åben stemning, og at slagtermestrene har et godt samarbejde med deres arbejdsmiljørepræsentanter. Desuden er der en stor fleksibilitet og god dialog mellem afdelingerne. Dette virker til at have haft en positiv betydning for arbejdet med værktøjet og betyder, at brugen af værktøjet har været ledsaget af løbende dialog mellem afdelingerne, arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledelser.

På et andet af de interviewede slagterier var det koncernens Arbejdsmiljøchef, der underviste i rigtige og forkerte arbejdsstillinger. Arbejdet med værktøjet var tæt forbundet med et ønske om at skabe en generel bevidsthed om rigtige og forkerte arbejdsstillinger på hele arbejdspladsen. Skemaet er brugt til at gennemgå alle arbejdsstationer, hvor rigtige og forkerte arbejdsstillinger blev fotograferet og sat i en fælles mappe. Medarbejderne blev herigennem løbende instrueret i korrekt arbejdsstilling. Indsatsen blev støttet af slagteriets egen fysioterapeut. Hver eneste plads blev gennemgået, og der blev udarbejdet en funktionsrapport, der blev kombineret med arbejdsbeskrivelsen på den enkelte

plads, således at arbejdsbeskrivelse, reparatøranvisning, sikkerhedsbestemmelser og billedmaterialer er samlet i et dokument for den enkelte arbejdsplads. Arbejdet med EGA ses også som et positivt initiativ for nye medarbejdere, som med dokumenteret viden om funktioner og arbejdsstillinger kan reducere belastninger. Det er evaluators vurdering, at slagteriet via etableringen af nye rokeringssystemer har bidraget til skabe en væsentlig bedre stemning blandt medarbejderne samt en bedre kvalitet i arbejdet.

På det tredje interviewede slagteri er skemaet brugt af en arbejdsmiljørepræsentant til at vurdere alle arbejdsstationer på arbejdspladsen. Arbejdsstationer blev fotograferet med korrekt og ukorrekt arbejdsstilling, og der blev afholdt en samtale med medarbejderen på arbejdsstationen om arbejdsstilling. Informationen om korrekt stilling ved arbejdsstationerne og billederne blev sat i mapper. Her fremgår det, hvad man skal være opmærksom på som medarbejder, når man står ved en bestemt arbejdsstation. Mapperne bruges til instruktion af nye medarbejdere. Dertil går arbejdsmiljørepræsentanten en månedlig sikkerhedsrunde i hele produktionen for at sikre, at der bruges korrekt arbejdsstilling og for at justere evt. uhensigtsmæssigheder. Den viden, der fremkommer med skemaet og sikkerhedsrunderne, anvendes som dokumentation og diskussionsgrundlag for arbejdsmiljørepræsentantens møder med mesteren i afdelingerne. Brugen af skemaet og billederne har generelt styrket arbejdsmiljøindsatsen og har medvirket til, at antallet af skader og sygedage er reduceret. Redskabet har også bidraget til, at medarbejderne henvender sig til arbejdsmiljørepræsentanten, når der er en belastning, de skal være opmærksom på.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om værktøjet har haft betydning for arbejdsmiljøet hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det alene er de respondenter (94), som havde kendskab til aktiviteten, som er inkluderet.

4.7 Konklusion

'Redskab til arbejdsstillinger' er et eksempel på en aktivitet, hvor der er tænkt i sammenhængen fra identifikation af behov, udvikling af aktivitet, formidling og modtagelse af aktiviteten. Som analysen og programteorien viser, har der været fokus på at få skabt et velundersøgt og dokumenteret grundlag for redskabet via inddragelse af arbejdspladser gennem tests på en række relevante arbejdspladser samt ved at etablere en arbejdsgruppe, som med repræsentanter fra relevante parter med kendskab til både branchen og fysiske vilkår i branchen har kunnet udarbejde konkrete forslag til skemaer.

I udbredelsen af aktiviteten har det desuden været en prioritet at få formidlet aktiviteten via flere kanaler. Da aktiviteten var færdigudviklet, blev materialet præsenteret på en temadag for ca. 150 arbejdsmiljøgrupper (ca. 300 medarbejdere) på tre kurser og blev som del af et cirkulære sendt ud til hele målgruppen. Materialet blev lagt ud på SAV portalen og anvendes i den obligatoriske og supplerende arbejdsmiljøuddannelse. De kvantitative resultater viser, at 26 % kender værktøjet.

I interviewene med arbejdspladserne kan der desuden spores en gennemgående tilfredshed med værktøjet og en oplevelse af, at værktøjet er let at anvende. Det understøtter, at det har styrket anvendelsespotentialet af redskabet, at der har været fokus på at inddrage konkret viden og arbejdspladsers erfaringer i udviklingsfasen. De kvantitative resultater peger på, at der er 80 %, som vurderer, at indholdet af 'Redskab til arbejdsstillinger' enten i høj eller nogen grad er relevant for deres arbejdsplads samt 77 %, som vurderer, at 'Redskab til arbejdsstillinger' i høj eller nogen grad er formidlet, så det giver mening for arbejdspladsen at bruge aktiviteten.

Casestudiet viser, at aktiviteten har medført konkrete ændringer i arbejdsmiljøet, hvor skemaet er formidlet konkret og efterfølgende anvendt som på de interviewede arbejdspladser. Det kvantitative data viser, at 62 % af respondenterne svarer, at 'Redskab til arbejdsstillinger' i nogen eller i høj grad har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø, mens 33 % svarer i mindre grad/slet ikke. Samme tendens ses også for de øvrige spørgsmål, hvor 66 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen har ændret arbejdspladsens holdning til måden, der arbejdes på, og 61 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen rent faktisk har ændret måden, som arbejdspladsen arbejder på. 57 % svarer, at arbejdspladsen i høj eller nogen grad har inddraget viden fra værktøjet i eksisterende drøftelser. Det fremgår af interviewene, at 'Redskab til arbejdsstillinger' i udbredt grad bruges i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet, herunder i sammenhæng med APV. Dette understøttes af, at der er 57 %, som bekræfter, at viden fra skemaet inddrages i arbejdsmiljødrøftelserne.

I forhold til deciderede forbedringer i arbejdsmiljøet er det 73 %, som vurderer, at værktøjet i høj eller nogen grad har bidraget til et bedre arbejdsmiljø. På en af de interviewede arbejdspladser har brugen af skemaet og billederne generelt styrket arbejdsmiljøindsatsen og har medvirket til, at antallet af skader og sygedage er blevet reduceret.

Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten som forventet har skabt grundlag for konkret handling på arbejdspladserne via specifik dialog og direkte involvering.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Fokus på hvordan de lokale arbejdspladser kan nås: BAR Jord til Bord har i aktiviteten haft fokus på at nå helt ud på de enkelte arbejdspladser. For at nå arbejdspladserne har det været centralt, at det er sket i fællesskab mellem de relevante parter. Den konkrete fremgangsmåde for at få sat spor i form af konkret handling på den enkelte arbejdsplads har først og fremmest været den direkte kontakt og dialog i alle aktivitetens faser, den arbejdspladsnære test og afprøvning af skemaerne, den brede formidling til målgruppen og den konkrete instruktion af arbejdsmiljøgruppens medlemmer i anvendelsen af værktøjet.

- Inddrage branchespecifik viden og erfaring: I udviklingen af værktøjet er der nedsat en arbejdsgruppe med kendskab til branchen og forståelse for de fysiske arbejdsmiljøproblemstillinger. Det har skabt et veloplyst og godt grundlag for at udarbejde et relevant og anvendelsesorienteret værktøj.

- Overveje formidlingsformen og dens effekt på arbejdsmiljøet: Overordnet viser casestudiet, at aktiviteten bidrager til forbedring af arbejdsmiljøet på slagterierne og sætter øget fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Det understøtter også, at værktøjet som aktivitetstype er velegnet til at skabe handling på arbejdspladserne.

Branchevejledning: ’Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr’

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bords (BAR Jord til Bord) aktivitet ‘Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr’ på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere vejledningen ’Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr’. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 7.1.

Tabel 7.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Jord til Bord) med fællessekretariat og partsrepræsentanter fra Slagteriernes Arbejdsmiljø Udvalg og Jordbrugets Arbejdsmiljø Udvalg.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 7.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **353 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	58 %	205
Medarbejder	42 %	148
1-9 ansatte	81 %	262
10-34 ansatte	11 %	34
Over 35 ansatte	8 %	27
Medlem (AMO)	24 %	85
Ikke medlem (AMO)	31 %	110
Ingen AMO på arbejdspladsen	40 %	141
Ved ikke	5 %	17

‘Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner’ er en branchevejledning, som beskriver, hvordan lovpligtige eftersyn og hovedeftersyn af landbrugsmaskiner kan gennemføres og dokumenteres i henhold til bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler. Materialet indeholder desuden et skema, der samler og giver et overblik over de forskellige typer af eftersyn. Målgruppen for aktiviteten er ansatte i landbrugsvirksomheder.

BAR Jord til Bord har i besøgsrunden udvalgt ’Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr’ som en vellykket aktivitet med den begrundelse, at det er et eksempel på, at BAR’en har reageret på et videnshul hos målgruppen og en henvendelse fra AT om at informere om bekendtgørelsen.

4.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 18.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne

- Programteori for 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner'
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

4.8 Karakteristika ved respondenterne

Inden for målgruppen er der i alt 4.264 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 353 forskellige arbejdspladser. Den følgende tabel 7.2 præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Tabel 7.2. Baggrundsvariable: 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		45 %[9]	353
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	58 % 42 %	205 148
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	24 % 31 % 40 % 5 %	85 110 141 17
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	7 % 2 % 15 % 19 % 13 % 13 % 30 % 3 %	23 7 53 66 45 46 104 9
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Ved ikke	65 % 30 % 4 % 1 %	230 107 13 3
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**

[9] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 866 respondenter, hvoraf der er gennemført 393 interview (52 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 353, er, at 40 respondenter blandt de 393 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	6 %	20
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	51 %	180
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	2 %	7
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	13 %	45
	- Arbejdstilsynet (AT)	56 %	197
	- Fagforeninger	15 %	53
	- Arbejdsgiverorganisationer	22 %	77
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	2 %	7
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	7 %	23
	- Andre	2 %	8
	- Ingen af ovenstående	21 %	74
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	81 %	262
	- 10-34	11 %	34
	- 35+	8 %	27

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 353, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der flere arbejdsgivere (58 %) end medarbejdere (42 %) repræsenteret i surveyen. Det betyder, at der er en større repræsentation af ledelsessiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er de fleste enten ikke medlem af AMO (31 %) eller har ikke en AMO (40 %). 24 % er medlem af AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 7.2 viser, er det 81 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 11 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 8 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

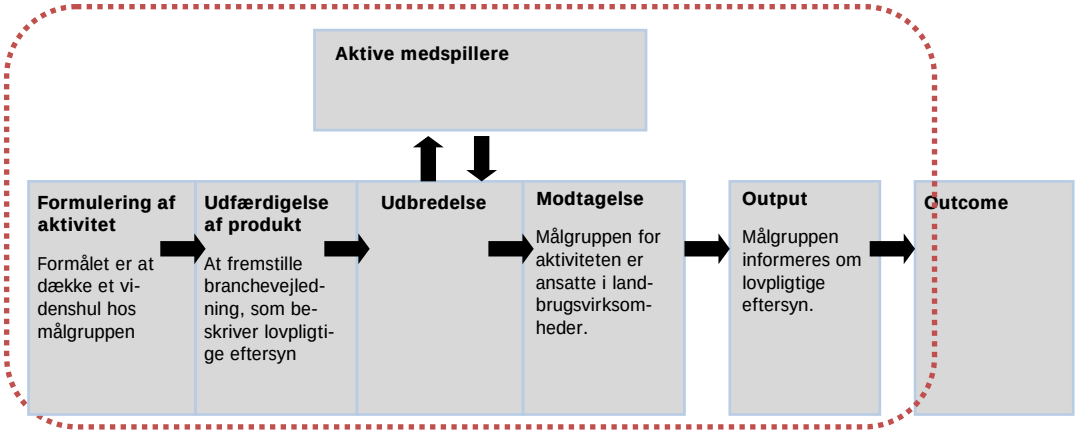
Tabellen viser endvidere, at 88 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. Endvidere er der 59 %, som har mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

95 % af respondenterne vurderer, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 13 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 56 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som en kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og arbejdsgiveorganisationer. Disse aktører benyttes af henholdsvis 51 % og 22 % af respondenterne. Der er desuden 21 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogle, eller ikke kan huske, hvem de bruger.

4.9 Programteori for 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'

På baggrund af interview med fællessekretariat og partsrepræsentanter i BAR Jord til Bord, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 7.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR Jord til Bord, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 7.1: Programteori for aktiviteten 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'



Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i et lille omfang muligt at belyse formidlingsstrategien, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag, hvorfor feltet udbredelse heller ikke er udfyldt. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, at der har været aktive medspillere involveret i aktiviteten. Outcomefeltet er ikke udfyldt, eftersom aktiviteten hovedsageligt er informativ.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Det skyldes, at aktiviteten baserer sig på en vejledning, hvis primære formål som beskrevet er at skabe kendskab. Formidlingsformen handler her om at informere og i mindre grad om at involvere målgruppen.

4.10 Udbredelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelsen af aktiviteten. Dette afsnit vil blandt andet fokusere på omfanget af kendskab til vejledningen, herunder om respondenterne selv har opsøgt eller modtaget

aktiviteten, hvorfra arbejdspladsen har fået kendskab til aktiviteten, samt hvordan den formidles på arbejdspladsen.

Tabel 7.3. Udbredelse af 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du vejledningen 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'?	- Ja - Nej/Ved ikke	45 % 55 %	157 196
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **157 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'?	- Vi har selv opsøgt 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' - Vi har modtaget 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' - Ved ikke	33 % 48 % 19 %	52 76 29
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Andre - Ingen af ovenstående	18 % 1 % 3 % 17 % 1 % 19 % 3 % 43 %	29 2 5 27 2 29 5 68
Er 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	22 % 21 % 56 %	35 33 88
Hvordan formidles 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående	47 % 53 % 47 % 6 % 4 % 8 %	73 83 74 9 6 12
Kender du BAR Jord til Bord?	- Ja - Nej - Ved ikke	62 % 37 % 2 %	96 57 3

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

45 % af de 353 adspurgte respondenter kender 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' (95 % sikkerhedsinterval: 40-50 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse,

hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 40 % til 50 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Evaluator vurderer, at det er et højt kendskab. Aktivitetens formål er at oplyse om de regler, der eksisterer på området. I den forbindelse har det været væsentligt at udbrede kendskab til aktiviteten. Som programteorien viser, er 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' opstået som svar på et aktuelt oplysnings- og vejledningsbehov på arbejdspladserne.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 45 % (157 respondenter), som kender 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr', som har svaret på disse. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 157 respondenter, som kender 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr', er der således 33 %, som selv har selv opsøgt vejledningen, mens 48 % har modtaget information om den.

18 % af respondenterne har fået kendskab til 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' gennem Arbejdsgiverorganisationer. 17 % har fået kendskab til aktiviteten gennem AT, mens 3 % har fået kendskab til aktiviteten gennem BAR. 43 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er fem respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

22 % af respondenterne ved, at vejledningen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening. Der er således ikke en stærk bevidsthed om at aktiviteten er udviklet i et partssamarbejde. Når det gælder formidlingen af information om 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr', bliver vejledningen hovedsageligt formidlet mundtligt på arbejdspladserne.

4.11 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 7.4 viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 7.4. Kendskab til 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'		Kender ikke 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	48 %	(98)	52 %	(107)
Medarbejder	40 %	(59)	60 %	(89)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	48 %	(41)	52 %	(44)
Nej	44 %	(48)	56 %	(62)
Der er ingen AMO	42 %	(59)	58 %	(82)
Ved ikke	53 %	(9)	47 %	(8)

Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	43 %	(13)	57 %	(17)
1 år eller mere	44 %	(138)	56 %	(176)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	19 %	(14)	81 %	(60)
1	38 %	(36)	62 %	(59)
2 eller flere	58 %	(107)	42 %	(77)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	60 %	(27)	40 %	(18)
Andre	48 %	(116)	52 %	(118)
Antal Ansatte*				
1-9	45 %	(119)	55 %	(143)
10-34	56 %	(19)	44 %	(15)
35+	22 %	(6)	78 %	(21)
Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014				

*Statistisk signifikant forskel

Som tabel 7.4 viser, har antallet af aktører betydning for kendskabet, og jo flere aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde, jo større kendskab er der til vejledningen (statistisk signifikant). Bruger arbejdspladsen mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, kan det tænkes, at arbejdspladsen generelt er mere opsøgende og aktiv i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 60 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 48 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører (statistisk signifikant). Denne sammenhæng er ikke overraskende, da aktiviteten er formuleret af BAR, som derfor er den mest oplagte kilde til materialerne. Afslutningsvis viser resultaterne, at 45 % af de små virksomheder kender 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr', mens 56 % og 22 % af hhv. virksomheder med 10-34 ansatte og flere end 34 ansatte har kendskab til vejledningen. Det er således især de mindre arbejdspladser, der kender aktiviteten(statistisk signifikant).

4.12 Modtagelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelse af aktiviteten.

Tabel 7.5. Modtagelse af 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad	27 %	42
	- I nogen grad	45 %	70
	- I mindre grad/Slet ikke	20 %	32
	- Ved ikke	8 %	13

I hvor høj grad har 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	12 % 42 % 34 % 12 %	19 66 54 18
I hvor høj grad synes du, at 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 52 % 22 % 12 %	22 81 35 19
Har du anbefalet andre at bruge 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'?	- Ja - Nej/Ved ikke	20 % 80 %	32 125

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener 27 % af respondenterne at 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 45 % mener, at den i nogen grad er relevant. I forhold til, om det bidrager med ny viden, er der 54 % af respondenterne, som vurderer, at aktiviteten i høj eller nogen grad har bidraget med ny viden. Det tyder altså på, at aktiviteten i et vist omfang bidrager med ny viden og opleves som relevant hos målgruppen.

Når det kommer til i hvilken grad informationerne af 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' er blevet formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, vurderer 66 % i nogen eller høj grad, at informationerne er blevet formidlet, så det giver mening at bruge vejledningen. Til sidst fremgår det af tabellen, at 20 % har vurderet, at 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' kan anvendes bredere og gøre gavn hos andre på eller uden for arbejdspladsen, og derved anbefalet aktiviteten.

4.13 Output og outcome

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome. Dette er det sidste led af programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenten vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 7.6. Output og outcome af 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	13 % 38 % 38 % 11 %	21 60 59 17
I hvor høj grad har 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	9 % 31 % 51 % 9 %	14 49 80 14

I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	10 % 37 % 41 % 12 %	15 58 65 19
I hvor høj grad har 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	9 % 28 % 55 % 8 %	14 44 86 13
I hvor høj grad oplever du, at 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	10 % 38 % 45 % 6 %	16 60 71 10

Kilde: Oxford Research 2014

Respondenterne har vurderet output på følgende fire parametre: Fokus på arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændring i forhold til det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet.

Når det gælder spørgsmålene omkring fokus på arbejdsmiljø samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet, vurderer hhv. 13 % og 9 % af respondenterne, at vejledningen i høj grad har sat mere fokus på arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og at den nye viden er inddraget i drøftelser af arbejdsmiljøet.

Når det gælder holdningsændringer og reelle ændring ift. det udførte arbejde, mener 9 %, at 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' ikke alene har ændret arbejdspladsens holdning, men også den måde som arbejdspladsen arbejder på.

Ser man på den arbejdsmiljøforbedrende effekt af aktiviteten, mener 10 % af respondenterne, at 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 38 % mener, at det gælder i nogen grad.

At ændringerne ikke er større kan efter evaluators vurdering hænge sammen med indholdet af vejledningen, som formidler generel vejledning og instruktion omkring eftersyn af landbrugsmaskiner, som er central viden for arbejdspladserne, men ikke nødvendigvis har en effekt på det konkrete arbejdsmiljøarbejde.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om pjecen har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (157), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

4.14 Konklusion

Aktiviteten 'Lovpligtigt eftersyn af landbrugsmaskiner og udstyr' medfører kendskab hos målgruppen, men i mindre grad ændringer i arbejdsmiljøet. At ændringerne i arbejdsmiljøet ikke er større kan efter evaluators vurdering hænge sammen med indholdet af vejledningen, som formidler generel vejledning og instruktion omkring eftersyn af landbrugsmaskiner, som er central viden for arbejdspladserne, men ikke nødvendigvis har en effekt på det konkrete arbejdsmiljøarbejde. Ud fra den formidlingsteoretiske model har

det desuden været forventningen, at vejledningen først og fremmest ville skabe kendskab.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Inddrage viden og indsigter fra arbejdspladserne, der kan bidrage til at styrke den lokale formidling og anvendelse. At aktiviteten i et mindre omfang har skabt ændringer i arbejdsmiljøet kan hænge sammen med indholdet, men kan også hænge sammen med, at vejledningen er svær at omsætte til handling for arbejdspladserne, fordi deres konkrete viden og indsigter ikke er inddraget. Derfor kan BAR'en overveje at gå i mere specifik dialog med arbejdspladserne og derigennem udforme mere målrettet og direkte anvendeligt materiale.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.

Nærværende casebeskrivelse analyserer aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' på baggrund af et kvalitativt casestudie. Evaluator har i casestudiet undersøgt "Den grønne sikkerhedsbus" og både fokuseret på de materialer, der er blevet uddelt i forbindelse med besøgene på arbejdspladserne samt netværksaktiviteterne. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 8.1. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative metoder.

Tabel 8.1. Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for case studiet bygger på følgende: 1. Et indledende interview (besøgsrunde) med 3 konsulenter fra Fællessekretariat og Arbejdstagersekretariat 2. Fælles interview med 4 repræsentanter fra Jordbrugets Arbejdsmiljø Udvalgs (JAU), som er et underudvalg under BAR Jord til Bord. 3. Tre individuelle interview med arbejdsgruppemedlemmer fra 3F (Fagligt Fælles Forbund) og GLS-A (Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere). 4. Telefoninterview med den udførende arbejdsmiljøkonsulent, som gennemførte besøgende på arbejdspladserne 5. Ti interview med 10 arbejdspladser: Evaluator har prioriteret interview med arbejdspladser inden for målgruppen af anlægsgartnere, skovbrug og gartnerier og planteskoler, som har haft besøg af bussen. Denne prioritering skyldes, at de i evalueringen nævnte barrierer for besøg, primært har været knyttet til arbejdspladser inden for disse områder. Der er gennemført telefoninterview med ledere[10] fra: • et gartneri • fem anlægsgartnerier • to kirkegårde • to skovbrug

'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' bestod i at udstyre en bus med materialer, en kvalificeret arbejdsmiljøkonsulent til at kontakte, besøge og følge op på besøg på målgruppens arbejdspladser.

[10]Fra JAU har evaluator modtaget en evaluering med en liste over arbejdspladser, der indgår i udvalgets egen evaluering af aktiviteten. Evaluator har valgt at anvende denne liste som afsæt for interview. Da det hurtigt viste sig, at medarbejdere, der havde været ansat i perioden, hvor bussen kom på besøg, ikke længere var ansat, valgte evaluator at gennemføre interview som telefoninterview med arbejdspladsernes ledere. Der er spurgt til mulige arbejdsmiljørepræsentanter, men de typisk små virksomheder har ikke valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Formålet med aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' var at nå ud til de små arbejdspladser, og at brugen af vejledning, direkte kontakt og dialog skulle skabe motivation og handling i forhold til skabe ændringer af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

BAR Jord til Bord og Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg (JAU) har udvalgt aktiviteten som en mindre succesfuld aktivitet. Begrundelsen for denne vurdering er, at aktiviteten ikke opfyldte det opstillede mål om at gennemføre 180 besøg.

4.14.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 20.4. Herudover gennemgår casen indholdet af aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

4.15 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Aktiviteten bestod af et besøgskoncept, hvor en arbejdsmiljøkonsulent (finansieret af BAR'en) skulle besøge 180 arbejdspladser inden for målgruppen med henblik på at informere, udlevere materialer og gennemgå arbejdspladsen ved et sikkerhedstjek samt efterfølgende melde observationer og forslag tilbage til arbejdspladsen, så arbejdspladsen kunne arbejde videre med sikkerheden på arbejdspladsen.

Besøgene er gennemført på baggrund af forudgående markedsføring og kontakt mellem arbejdsplads og arbejdsmiljøkonsulent. Besøget bestod i et møde og en gennemgang på den enkelte arbejdsplads. Både møde og gennemgang skulle tilpasses den enkelte arbejdsplads' behov, og derfor blev arbejdspladsen kontaktet telefonisk for at aftale tid, sted og indhold for besøget.

Der blev med udgangspunkt i Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejvisere (som beskriver de vigtigste brancherelaterede arbejdsmiljøproblemer samt generelle råd om, hvordan de kan løses) udarbejdet besøgsprotokoller til de fire brancher samt et evalueringsskema til udlevering i forbindelse med besøget.

Evalueringsskemaet omhandlede arbejdspladsens tilfredshed med aktiviteten og en vurdering af besøgets relevans for arbejdspladsen. Ved besøget blev en besøgsprotokol brugt som redskab til at gennemgå arbejdspladsens udfordringer og indsats på arbejdsmiljøområdet. Medbragte materialer blev brugt som inspiration til løsning af eventuelle aktuelle problemer. Efter besøget modtog arbejdspladsen en besøgsprotokol, hvor relevante arbejdsmiljøforhold var beskrevet. Eventuelle spørgsmål, der ikke kunne besvares på stedet, blev undersøgt og indgik så efterfølgende i besøgsprotokollen.

4.16 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Jord til Bord Rådet består af 16 medlemmer; 8 arbejdsgiverrepræsentanter, 8 arbejdstagerrepræsentanter.

Følgende organisationer er repræsenteret i rådet:

- Fødevareforbundet NNF
- Gartneri, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
- Dansk Industri
- Mejeribrugets Arbejdsgiverforening
- Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
- Landbrug og Fødevarer
- Naturstyrelsen
- Fagligt Fælles Forbund (Den grønne gruppe)
- HK Privat
- Serviceforbundet
- Foreningen af Mejeriledere og Funktionærer

BAR Jord til Bord har organiseret sig med et fællessekretariat og tre underudvalg: Jordbrugets Arbejdsmiljø Udvalg (JAU), Slagteribranchens arbejdsmiljø Udvalg (SAU) og Mejeriindustriens arbejdsmiljø Udvalg (MIA). Hvert af disse udvalg har et fællessekretariat. Derudover har arbejdstagersiden etableret et arbejdstagersekretariat, som dækker alle tre brancheområder.

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg (JAU) er et underudvalg under BAR Jord til Bord. Udvalget dækker mange mindre virksomheder, hvor arbejdet er fysisk krævende med mange ensartede, gentagne bevægelser, men også med en vis variation i bevægelserne. Arbejdet udføres både inden- og udendørs. For visse dele af målgruppen udføres arbejdet på skiftende arbejdssteder – ofte alene eller i mindre grupper/parvist og i nogle tilfælde med person- og kundekontakt. Der er typisk tale om små eller mindre arbejdspladser, der ikke er omfattet af reglerne om at etablere en arbejdsmiljøorganisation, og hvor arbejdsmiljødrøftelserne typisk gennemføres i den daglige kontakt mellem leder og medarbejder.

BAR Jord til Bord har planlagt at koncentrere sin indsats om særligt udvalgte aktiviteter. BAR Jord til Bords samlede økonomiske midler fordeles internt i BAR Jord til Bord efter størrelsen af antal beskæftigede inden for de tre brancher.

Et af principperne i BAR Jord til Bords formidlingsstrategi er at udvikle redskaber som 'hjælp til selvhjælp' for arbejdsmiljøorganisationen samt ved at støtte positive faktorer til at fremme godt arbejdsmiljøarbejde[11].

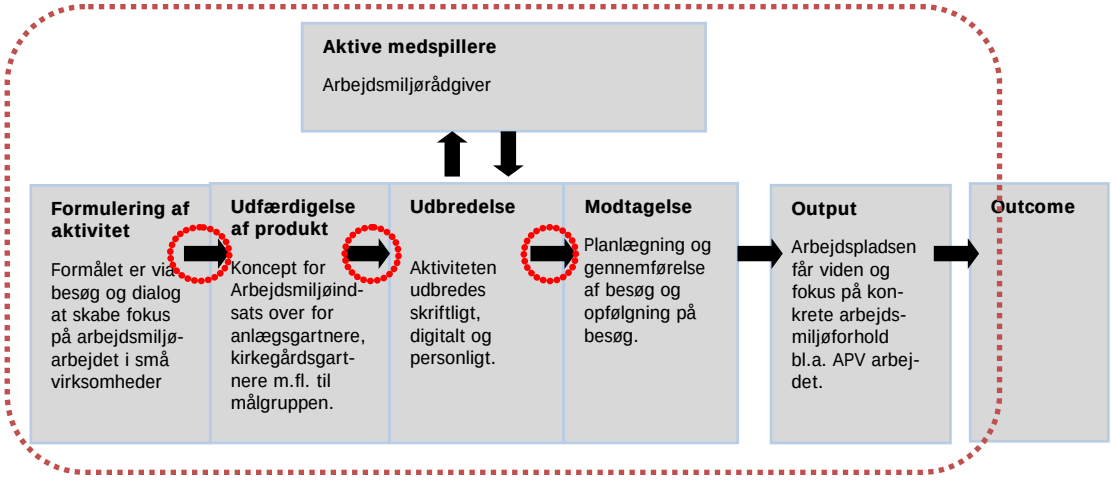
Samarbejdet i BAR'en mellem a- og b-siden beskrives af begge parter som meget velfungerende, og det beskrives, at der er stor enighed parterne imellem. Ansvaret for at formulere, tilrettelægge og styre de enkelte aktiviteter lægges enten i Fællessekretariatet for de enkelte underudvalg eller i Arbejdstagersekretariatet. Den projektansvarlige for aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' var konsulenten fra Arbejdstagersekretariatet. Som støtte var der etableret en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de relevante organisationer i BAR.

[11]Redegørelsen for BAR Jord til Bord 2009.

4.17 Analyse

På baggrund af interviewene med repræsentanter fra Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalgs (JAU) styregruppe og sekretariat har evaluator opstillet en programteori, som ses nedenfor (Figur 8.1). Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output og outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 8.1: Programteori for aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen og udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Styregruppen for projektet har udarbejdet en klar projektbeskrivelse med en beskrivelse af formål, forløb og en efterfølgende evaluering. Aktiviteten er tænkt både som formidling af viden, vejledning (bl.a. om arbejdspladsvurdering) og via dialogen at skabe fokus på og konkret indsats (handling) på arbejdspladsen.

I figur 8.1 tjener de røde cirkler til at illustrere de led, som BAR-medlemmerne selv peger på som kritiske i processen: Brugen af aktiviteten 'Landbrugets Sikkerhedsbus' som forbillede eller idealkoncept (cirklen mellem formulering af aktivitet og udfærdigelse af produkt) samt kontakt til og besøg på arbejdspladserne (cirklen mellem 'Udfærdigelse af produkt' og 'Udbredelse') har været sværere at skabe end forudset, og aktiviteten har været i konkurrence med det udbud af ydelser, som DAG (Danske Anlægsgartnere) og GLS-A (Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere) generelt udbyder; konkret illustreret ved de APV-kurser som DAG udbød i efteråret, hvor bussen skulle ud at køre (cirklen mellem udbredelse og modtagelse). I de arbejdspladser, hvor aktiviteten er modtaget, vurderes outputtet overordnet som godt. Outcome er ikke udfyldt, fordi evaluator har haft svært ved at vurdere, hvad outcome er i denne aktivitet.

4.17.1 Formulering og udfærdigelse

Aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' er formuleret i Jordbrugets Arbejdsmiljø Udvalg (JAU). Arbejdet blev indledt i 2007, aktiviteten var beskrevet i en projektbeskrivelse i 2008, og aktiviteten blev gennemført i april-juni 2008.

BAR Jord til Bord har tradition for, at sekretariatet og organisationernes medlemmer er aktive i både udformning og gennemførelse af rådets aktiviteter. Derfor nedsatte JAU en styregruppe med repræsentanter fra Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Danske anlægsgartnere, 3F, Naturstyrelsen og Arbejdstagersekretariatet.

Brancherne består af mange små og mellemstore virksomheder, hvor det kan være svært at få sikkerhedsbudskabet igennem i det daglige. Der er derfor behov for udefrakommende viden og inspiration. Landbruget havde en 'Sikkerhedsbus', der siden 2004 har besøgt landmænd frem til 2010 med brug af Dansk Landbrugs Rådgivnings egne konsulenter. Med inspiration og læring fra "Landbrugets Sikkerhedsbus" videreudviklede JAU et besøgskoncept målrettet gartnerier og planteskoler, anlægsgartnerier, skovbrug og kirkegårde. Formålet baserer sig på en forståelse af – og en erfaring med – at direkte kontakt og dialog med arbejdspladserne og præsentation af viden og værktøjer er elementer i en formidlingsstrategi for BAR Jord til Bord. Rådets formidlingsstrategi bygger på at etablere en specifik dialog (tilpasset den konkrete arbejdsplads), der gennem direkte involvering (besøg) kan styrke motivationen for arbejdsmiljøarbejdet og skabe grundlag for handling.

Den udpegede projektleder formulerede ud fra landbrugets koncept et udkast til en tilpasset model for området. Aktiviteten var igennem et års forhandlinger i JAU, før der forelå en endelig projektbeskrivelse.

Adressaten blev arbejdspladsens ledere, da de fleste arbejdspladser ikke har en arbejdsmiljørepræsentant, idet hovedparten af de interviewede havde under ti ansatte. Referater og projektbeskrivelse indeholder ikke overvejelser om, hvordan aktiviteten skulle blive kendt for både ledelses- og arbejdstagerrepræsentanter i målgruppens små virksomheder. Der foreligger heller ikke overvejelser om evt. konkurrerende aktiviteter i den planlagte periode, aktivitetens – differentierede - relevans ift. de enkelte segmenter i målgruppen, hvordan kontakt og besøg kan etableres mv.

4.17.2 Udbredelse og modtagelse

Udbredelsen af 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' er aktivitetens centrale indhold. I det følgende ser vi først på de aktive medspillere, der har deltaget i aktiviteten og derefter på den formidlingsstrategi, der er benyttet i udbredelsen af aktiviteten.

4.17.2.1 Aktive medspillere

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg og udvalgets sekretariat kunne ikke selv gennemføre aktiviteten, men projektlederen fandt en egnet arbejdsmiljørådgiver i 3f i Aarhus til at gennemføre aktiviteten. Arbejdsmiljørådgiveren havde ikke selv adgang til adresser og kontaktoplysninger for målgruppen på arbejdspladsen. Her har aktiviteten brugt kontaktoplysninger fra adresseliste over arbejdspladser i Århusområdet. Listen med kontaktoplysninger er hentet fra de respektive organisationer (Danske Anlægsgartnere og GLS-A). Da disse kontaktoplysninger alene indeholder oplysninger om arbejdspladsens ledelse,

har Arbejdstagersekretariatet søgt at informere medarbejderrepræsentanter via de faglige organisationer.

Aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' skulle som pilotprojekt udføres med en enkelt arbejdsmiljørådgiver. Alligevel var ambitionerne om antallet af besøg relativt høje.

4.17.2.2 Formidlingsstrategi

Aktiviteten er formidlet via en bred brug af formidlingskanaler: Pjece, annoncer, hjemmeside, telefonkontakt til virksomhed, folder, artikler sendt til fagblade (november-december 2008), ugeaviser, dagblade mv. Formidlingen skete ligeledes gennem fagbladene i et forsøg på at nå ud til medarbejderne, der kunne opfordre deres ledere til at kontakte bussen. Som en del af formidlingen blev der designet og trykt visitkort til arbejdsmiljøkonsulenten, der samtidig fik jakke med navn og logo påtrykt. Magnetskilte med logo til bussen blev fremstillet. Bussen og mulighed for besøg (kampagnen) blev omtalt i de lokale fagblade. Markedsføringen havde til formål at fortælle, at det var Branchearbejdsmiljørådets aktivitet og ikke en aktivitet gennemført af hverken Arbejdstilsynet eller af 3F.

Den brede formidling af aktiviteten er udviklet i forløbet og har betydet, at arbejdspladserne uden for den valgte lokalitet i Århus-området har henvendt sig om besøg. På trods af den brede formidling udtrykker arbejdsmiljøkonsulenten, at markedsføringsindsatsen kunne have været endnu mere omfattende:

> *"Der manglede annoncer i nogle aviser - måske nogle lokalaviser, noget som havde synliggjort det noget mere, så de vidste, hvad det var, og så de havde henvendt sig selv. Det var et stort opsøgende arbejde".*
>
> - Arbejdsmiljøkonsulent, BAR Jord til Bord

4.17.2.3 Modtagelse af 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.'

Målet om at gennemføre 180 besøg blev ikke nået. Der er udarbejdet 46 besøgsprotokoller, hvilket betyder, at 25 % af de forventede besøg er gennemført. Besøgene fordeler sig med 32 besøg på Kirkegårde, fire på gartnerier og planteskoler, otte inden for anlægsgartnerier og to i skovbruget. Der er tydelig overvægt af besøg på kirkegårde, der udgør 70 % af de gennemførte besøg[12].

I forløbet har styregruppen drøftet status for aktiviteten. Her har arbejdsmiljøkonsulenten givet udtryk for, at kirkegårdene var interesserede, men at anlægsgartnerne og planteskoler havde for travlt. Ligeledes informeres der om, at gartneriområdet får konsulentbistand fra egen organisation, og væksthusgartnerierne allerede har kontakt med andre arbejdsmiljørådgivere. For væksthusområdet gælder desuden, at deres problemer ofte er meget specifikke, og at behovet for generel arbejdsmiljøvejledning ikke er så stort.

Afhængig af brancheområdet er der perioder, hvor et besøg ville passe bedre end andre. Fx ville snerydningsperioder ikke være hensigtsmæssige tidspunkter for anlægsgartnere, hvorimod kirkegårdene har mest tid til besøg i vinterhalvåret (dvs. januar, februar og marts). Gennemførelsen af besøgene blev afholdt i april-juni måned, hvilket har betydet, at tidspunktet har ligget i højsæsonen for anlægsgartnerne og planteskolerne og derfor

[12] JAU's evalueringsrapport

formentligt passede dårligt for dem. For kirkegårdene passede tidspunktet bedre. Det kan være årsagen til, at størstedelen af besøgene var på kirkegårde. En vigtig læring er derfor, at aktiviteter af denne type bør afstemmes efter sæsonmæssige forhold i arbejdet. Ligeledes peger interviewene på arbejdspladserne på, at også tidspunktet på dagen har betydning. Det nævnes eksempelvis, at fredag eftermiddag efter kl. 12 ville være bedst *"for så går det ikke ud over andre arbejdsopgaver, men kun ens fritid".*(Interview, arbejdsplads).

Desuden afholdt anlægsgartnernes organisation et kursusforløb samtidigt, hvorved der har været overlappende aktiviteter, som må forventes at have påvirket tilgangen til aktiviteten.

Interviewene med arbejdspladserne viser, at BAR Jord til Bord ikke er særlig kendte. Kun enkelte af de interviewede kender til, hvad et Branchearbejdsmiljøråd er, hvilke materialer BAR Jord til Bord udgiver og deres hjemmeside. Ledere fra anlægsgartnere, gartnerier og planteskoler og skovbrug foretrækker at henvende sig til deres egne organisationer, dvs. de trækker på fagblade, oplysninger og konsulenter fra GLS-A og Danske Anlægsgartnere, når de har behov for råd og vejledning – herunder om arbejdsmiljøarbejdet. Det er kun ledere, som har været genstand for de kvalitative interview i denne case, så det kan være, at det forholder sig anderledes blandt medarbejderne.

Nogle kirkegårde er så store, at de har pligt til at etablere en arbejdsmiljøorganisation og derfor har brug for viden om arbejdsmiljøforhold. Flere virksomheder inden for brancheområdet er så små, at de ikke i dag har – og heller ikke i 2009 havde – pligt til at etablere en arbejdsmiljøorganisation, og derfor ikke har en arbejdsmiljørepræsentant. Interviewpersoner fra arbejdspladserne fortæller, at arbejdsmiljø, herunder primært sikkerheden, drøftes løbende i hverdagen, når et problem opstår. Et enkelt sted ønsker en medarbejder at være arbejdsmiljørepræsentant på trods af, at de kun er fire ansatte. Hun har interesse for arbejdsmiljøarbejdet, hvorfor det prioriteres højere end andre steder, hvor flere ledere udtaler, at det ikke er et emne, der har deres medarbejderes interesse:

> *"Det er for tørt for hans medarbejdere at høre på. De synes at sådan noget er kedeligt; så det er bedre, hvis han selv oversætter det relevante til dem."*
>
> - Interview, arbejdsplads

Også ledernes engagement i arbejdsmiljøarbejdet varierer. Nogle vil gerne investere i et godt arbejdsmiljø. Andre mener, det ikke er så kompliceret, og at de ikke behøver at afsætte så meget tid til det.

På flere arbejdspladser arbejdes der løbende med sikkerhed, men der er enkelte arbejdspladser, der holder daglige morgenmøder. Da arbejdspladserne er små, kan det være vanskeligt at samle medarbejdere til et møde; dels fordi de kan være spredt på flere fysiske adresser, dels fordi der ikke vil være nogle til at tage sig af arbejdet og kunderne. Det kan skyldes, at de ikke kan se meningen med at deltage i et møde, når de tackler arbejdsmiljøet i den daglige kontakt mellem leder og medarbejdere. Derfor har det primært været lederne, der deltog i besøget hos anlægsgartnere, gartnerier og planteskoler og skovbrug, mens medarbejderrepræsentanter på kirkegårde havde bedre mulighed for at deltage.

4.17.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af aktiviteten

Evalueringen viser, at arbejdspladserne i de kvalitative interview er enige om, at besøget har været konstruktivt og brugbart, samt at udbyttet for størstedelen var positivt og gav interessant viden.

En af informanterne peger eksempelvis på, at det har skærpet interessen for arbejdsmiljøarbejdet og gjort det mere overskueligt. Flertallet af arbejdspladserne er enige i, at det ville være godt med en opfølgende drøftelse vedrørende fokusområderne, mulighed for at få rådgivning og vejledning samt at få opdateret deres viden om ændringer og nye regler om sikkerhed og arbejdsmiljø generelt. Andre udtaler i interviewene, at de ikke har behov for et besøg mere, fordi de til mødet blev klædt på til selv at håndtere det og nu ved, hvor de kan holde sig opdateret om nye regler m.m.

Et vigtigt krav for et evt. nyt besøg er, at konsulenten har branchekendskab. Yderligere er det vigtigt for flertallet af informanterne, at bussen er gratis, og besøget ikke varer mere end en time.

Den mest udbredte virkning har været et bidrag til at styrke arbejdet med arbejdspladsvurderingen (APV-arbejdet). Flere af de interviewede arbejdspladser fik hjælp til, hvordan de skulle udfylde den, hvilket har været lærerigt og klædt dem bedre på til at håndtere det fremover. En anlægsgartner forklarer, at besøget gav mulighed for at komme godt ind i APV-arbejdet, fordi man havde konsulenten på tomandshånd. En anlægsgartner udtaler, at de bl.a. fik en bog om maskiner og oplysninger om sikkerhed ved brug af maskiner, som var meget relevant for dem. Andre har fået viden om værnemidler og hjælpemidler samt beskyttelse mod solen og uv-stråling.

BAR'ens egen evaluering peger på:

- At de mest efterspurgte materialer var: Sikkerhedshåndbøgerne, Kirkeministeriets vejviser til de vigtigste arbejdsmiljøopgaver samt vejledningerne om belægningssten, hækkeklipning og vibrationer.

- At "*udbyttet af besøget"* var stort, at "*materialerne kunne bruges*", men også at "*behovet for præsentation af værnemidler"* var lille. (Interview, arbejdsplads)

- At besøget var relevant og kunne påvirke holdninger, samtidig med at svarpersonerne ville anbefale besøg til andre.

Set med arbejdsmiljøkonsulentens øjne gav barriererne sig udtryk i, at det viste sig væsentlig sværere end forventet at indgå aftale om besøg, selvom besøgene var gratis for arbejdspladserne.

Aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' vurderes af evaluator at have givet konkret udbytte hos de arbejdspladser, der modtog besøg.

4.18 Konklusion

Aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats over for anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' blev valgt af BAR Jord til Bord som en mindre vellykket aktivitet, fordi de opstillede måltal for antallet af besøg ikke blev opnået. Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg vurderer selv, at vanskeligheden ved at aftale besøg er årstidsafhængigt, og at den gennemførte aktivitet kom i konkurrence meden række samtidige aktiviteter med relation til arbejdsmiljøområdet, fx afholdte APV-kurser. Analysen peger på, at en række andre forhold i tilrettelæggelse og timing af aktiviteten har spillet en rolle i bestræbelsen på og vanskeligheden i at få kontakt til målgruppens arbejdspladser.

I interviewene på arbejdspladserne fortæller lederne, at besøg må tilpasses sæsonvariationen i arbejdet og ikke lægges i de travle perioder. Det ville også give mulighed for at få medarbejdere inddraget i et besøg. De fortæller endvidere, at ideen med en 'sikker-

hedsbus' og en konkret dialog med afsæt i arbejdspladsens konkrete forhold er en både ønsket og velegnet aktivitet til at nå de små og mindre virksomheder inden for målgruppen.

Af BAR Jord til Bords egen evaluering fremgår det desuden, at 'opsøgende arbejdsmiljøarbejde kræver meget stor opbakning fra de faglige organisationer'. Evalueringen synes derfor at pege på, at parterne i BAR Jord til Bord må italesætte spørgsmålet om, hvordan en organisatorisk opbakning kan tilrettelægges, og at man er bevidst om samtidige konkurrerende aktiviteter, der kan begrænse aktiviteten.

Evaluator ser aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' som et eksempel på, at der i formuleringen af aktiviteten og udfærdigelsen er tænkt konkret i, hvordan den viden, der skal formidles, ikke alene når ud til målgruppen, men også styrker motivationen og grundlaget for reel handling. Med en direkte dialog som virkemiddel opnåede aktiviteten konkrete forbedringer på arbejdspladserne. Eksempelvis ved at få indkøbt stangklippere, bidrage med konkret viden om værnemidler samt vejledning i brug af maskiner. På et mere overordnet niveau opnåede arbejdspladserne indsigt i, hvordan de kan anvende APV'en og styrke brugen heraf som en del af deres arbejde med arbejdsmiljø. 'Arbejdsmiljøindsats overfor anlægsgartnere, kirkegårdsgartnere m.fl.' vurderes dermed at have givet konkret udbytte hos de arbejdspladser, der modtog besøg, men fremstår som mindre vellykket, fordi aktiviteten ikke nåede ud til det forventede antal arbejdspladser.

I forhold til den formidlingsstrategiske model stemmer aktiviteten overens med forventninger om, at specifik og direkte dialog motiverer og skaber handling hos arbejdspladserne.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje hvordan en succesfuld aktivitet fra et brancheområde kan transformeres til et nyt brancheområde. Anvendelsen af en lignende aktivitet inden for landbruget som inspiration har været en udfordring. Når der anvendes erfaringer fra et anden branche, er det vigtigt at overveje, hvordan de kan tilpasses den respektive målgruppes arbejdspladser og arbejdsforhold.
- Overveje målgruppen for aktiviteter i forhold til konkurrerende aktiviteter/serviceydelser. En årsag til den manglende opnåelse af måltallet for besøg har været, at der samtidig er gennemført relaterede aktiviteter for dele af målgruppens arbejdspladser. Overvejelser om aktivitetens målgruppe kan derfor styrkes ved at vurdere, hvilke muligheder de enkelte dele af målgruppen har for lignende, samtidige aktiviteter, fx gennemført af de respektive medlemsorganisationer. Derudover kan det i højere grad indtænkes, at der koordineres med andre relevante aktører.
- Overveje dimensionering af aktivitet i forhold til mål. Det er vanskeligt at gennemføre en omfattende aktivitet med kun én arbejdsmiljøkonsulent. Ifølge medlemmer i Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg kunne ansættelse af flere konsulenter måske have styrket aktiviteten.

Kapitel 5. BAR Social og Sundhed

BAR Social og Sundhed (SOSU) samarbejder i regi af 3BAR med BAR Undervisning og Forskning (U&F) samt BAR Finans Finans/Offentlig Kontor & Administration (FOKA). 3BAR er forankret i Arbejdsmiljøsekretariatet, der fungerer som fællessekretariat for arbejdsgivere og arbejdstagere på det offentlige område.

De tre BAR'er er opbygget ens, og der er formelt et besluttende organ, som er selve branchearbejdsmiljørådet. Rådet laver de strategiske planer, som bliver lagt ud til en række styregrupper. Beslutningerne uddelegeres til styregrupper for projekter, hvori der sidder repræsentanter for organisationerne. Styregrupperne udarbejder de konkrete forslag.

I BAR SOSU deltager repræsentanter for Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, BUPL, Socialpædagogerne, FOA, 3F, Akademikerne (AC), Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner, Kost- og Ernæringsforbundet og de øvrige sundhedsorganisationer i FTF.

5.1.1.1 Formidlingsstrategi

BAR SOSU fokuserer overordnet på at kortlægge branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og beskrive konkrete løsninger og metoder til støtte og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhedsniveau, herunder dialogkonferencer og uddannelsesaktiviteter.

Den overordnede strategi for 3BAR's Arbejdsmiljøsekretariatet udarbejdes af de enkelte BAR'er (BAR SOSU, BAR U&F, BAR FOKA), hvilket skaber en synergi på tværs af de tre BAR'er. Samarbejdet er baseret på en demokratisk proces og organiseres i løbende dialog mellem Arbejdsmiljøsekretariatet og de enkelte BAR'er.

BAR SOSU's målgruppe er 'ansatte på sygehuse, dag- og døgninstitutioner, plejehjem samt læge-, dyrlæge- og tandlægeklinikker'. Mange af dens aktiviteter er organiseret i regi af 3BAR, hvilket eksempelvis gælder for konferencer. Således er der en vekselvirkning mellem de enkelte BAR'er i 3BAR, hvorfor der ofte vil være deltagere fra de forskellige målgrupper til konferencerne, fordi de annonceres i fælles nyhedsbreve i 3BAR. For aktiviteten 'Konferencer om lederen som trivselsaktør', som er en konferencerække afholdt af BAR FOKA, har det eksempelvis betydet, at der har været mange deltagere fra BAR SOSU.

5.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR SOSU's aktiviteter –, 'Vold og trusler på specialskoler' og 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'. BAR SOSU har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Vold og trusler på specialskoler': Aktiviteten omhandler et arbejdsmiljøproblem, der har store konsekvenser for den enkelte og arbejdspladsen. Erfaringerne fra dette projekt viser potentialerne ved aktiviteter, der er udviklet i tværgående samarbejde mellem to BAR'er (BAR SOSU og BAR U&F). Projektet eksemplificerer, hvordan BAR'en har kombineret en informationsstrategi og en netværksstrategi gennem direk-

te involvering af målgruppen for at skabe inspiration og input til udvikling af konkrete forebyggelsestiltag.
- 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.': Det er et eksempel på en aktivitet, hvor der har været en tæt arbejdspladskontakt samt en bredspektret indsats (materialerne tilpasset forskellige brancher).

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR SOSU, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR SOSU's organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Vold og trusler på specialskoler' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' er baseret på kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Vold og trusler på specialskoler'er en netværksindsats og en inspirationspjece, som BAR SOSU og BAR U&F har udviklet i et samarbejde. Aktiviteten bygger videre på et forprojekt, hvor formålet var at afdække vold og trusler på specialskoler. 'Vold og trusler på specialskoler' blev iværksæt for at forebygge de identificerede risikofaktorer.

'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' startede som en netværksindsats, som BAR SOSU har udviklet. 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' blev gennemført med ledere og medarbejdere på 24 arbejdspladser med henblik på at få indblik i og skabe nye ideer til voldsforebyggelse. Det har mundet ud i en række værktøjer og vejledninger om voldsforebyggelse ved brug af USB-stik, magasin og film.

5.1.2 Konklusion

For de to aktiviteter kan følgende konklusioner og læringspunkter uddrages:

"Vold og trusler på specialskoler" har den styrke, at netværket er tænkt som en aktivitet, der bygger bro til eksisterende viden, hvor udvikling af forebyggelsestiltag ikke er forankret i akademisk indsigt alene, men også inkluderer praktisk ekspertise for at bekræfte, hvad det er der fungerer på arbejdspladsniveau, hvilket efterfølgende kan gøre informationen mere nærværende for arbejdet i AMO. Det vigtigste udbytte af netværket har været gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede, uden at deltagerne skal forklare en masse på forhånd. I forhold til den formidlingsstrategiske model er det evaluators vurdering, at aktiviteten lever op til de forventninger, der er til henholdsvis netværk og pjece. Netværket har formået at skabe handling og involvere målgruppen, hvilket pjecen i et mindre omfang formår. Imidlertid er der med pjecen blevet formidlet information til hele målgruppen, som samtidig forekommer at være relevant for dem. Dette kan også hænge sammen med, at det er en flerstrenget aktivitet, hvor pjecen bygger videre på de erfaringer, der er fra netværksindsatsen.

'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem mm.' består af flere dele og har både fokus på at skabe kendskab samt involvering. Således er det en bredspektret indsats. I surveyen er det dog kun magasinet, der er blevet spurgt til. Aktiviteten medfører til en vis grad kendskab og adfærdsændringer hos målgruppen. De kvantitative resultater viser, at respondenterne generelt vurderer, at aktiviteten er relevant for dem og formidlet, så det giver mening for dem at bruge den. På trods af dette ser det ud til, at aktiviteten i et lille omfang fører til ændringer og forbedringer i arbejdsmiljøet. Ud fra den formidlingsstrategiske model kunne det forventes, at aktiviteten baseret på en pjece kunne

skabe et højt kendskab. Kendskabet til aktiviteten er imidlertid relativ lavt, og således lever resultaterne ikke op til forventningen.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Overveje hvordan information kan bygge videre på konkrete erfaringer fra arbejdspladserne. Ved at inddrage arbejdspladserne har BAR SOSU med aktiviteten skabt en både involverende og informerende indsats og har dermed skabt et godt udgangspunkt for handling på arbejdspladserne.

- Planlægningen og udførelsen af for-projektet om 'Vold og trusler' på specialskoler har skabt et dokumenteret grundlag og underbygget behovet for at igangsætte aktiviteter.

- Netværket er tænkt som en aktivitet, der bygger bro til eksisterende viden, hvor udvikling af forebyggelsestiltag ikke er forankret i akademisk indsigt alene, men også inkluderer praktisk ekspertise for at bekræfte, hvad det er, der fungerer på arbejdspladsniveau, hvilket efterfølgende kan gøre informationen mere nærværende for arbejdet i AMO.

- Det vigtigste udbytte af netværket har været gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede, uden at deltagerne skal forklare en masse på forhånd.

- Med netværksaktiviteten ønskede BAR'en at skabe motivation for videre handling. Vurderes netværket som en isoleret aktivitet, er dette lykkedes med et udsnit af specialskoler. Udfordringen ligger i fastholdelsen af netværket og videreførelse til andre skoler.

’Vold og trusler på specialskoler’

Nærværende casebeskrivelse analyserer aktiviteten ’Vold og trusler på specialskoler’, som er udviklet af de to branchearbejdsmiljørådene BAR Social og sundhed (SOSU) og BAR Undervisning og forskning (U&F). Casen beror på både kvalitative og kvantitative data. Den kvantitative survey omhandler pjecen ’Er I udsat for vold og trusler’, mens de kvalitative interview primært fokuserer på netværksaktiviteterne.

BAR U&F og BAR SOSU er en del af 3BAR, som også inkluderer BAR Finans/Offentlig kontor og administration (FOKA).

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 9.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt)	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos 3BAR). 2. Interview omkring aktiviteten ’Vold og trusler på specialskoler’ med repræsentanter fra BAR U&F og SOSU 3.Fokusgruppeinterview på fire arbejdspladser (specialskoler) med i alt 12 repræsentanter.
Kvantitativt datagrundlag (udfoldes i tabel 9.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey baseret på**101 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	65 %	66
Medarbejdere	35 %	35
1-9 ansatte	8 %	7
10-34 ansatte	6 %	5
Over 35 ansatte	87 %	77
Medlem AMO	75 %	76
Ikke medlem (AMO)	17 %	17
Ingen AMO på arbejdspladsen	7 %	7
Ved ikke	1 %	1

Formidlingsaktiviteten er et netværk til forebyggelse af vold og trusler på specialskoler. Netværksaktiviteten er formidlingsstrategisk typificeret som dialogbaseret involvering i form af en række netværksmøder. Erfaringerne fra netværksaktiviteten er efterfølgende blevet formidlet til en trykt pjece og som elektronisk dokument på 3BAR’s hjemmeside. Pjecen sætter fokus på, hvordan skolerne kan identificere, forebygge og håndtere vold og trusler, og er målrettet arbejdsmiljøgruppen på specialskolerne.

Formidlingsaktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' er af BAR SOSU og BAR U&F blevet udpeget som en vellykket case af tre årsager:

- Trusler og vold er et arbejdsmiljøproblem, der har store konsekvenser for den enkelte og arbejdspladsen.
- Erfaringerne fra dette projekt viser potentialerne ved aktiviteter, der er udviklet i tværgående samarbejde mellem to BAR'er (BAR SOSU og BAR U&F).
- Projektet eksemplificerer, hvordan BAR'en har kombineret en informationsstrategi og en netværksstrategi gennem direkte involvering af målgruppen for at skabe inspiration og input til udvikling af konkrete forebyggelsestiltag.

Det skal bemærkes at, den kvantitative survey udelukkende omhandler pjecen – mens de kvalitative interview primært omhandler netværksaktiviteterne. Valget skyldes, at det kun er 10 ud af en samlet population på 176 skoler, som har deltaget i netværksaktiviteterne, mens pjecen er blevet sendt ud til alle skoler. Derfor kunne netværket ikke være genstand for en telefonisk survey. Netværket er blevet undersøgt i de kvalitative interview, fordi det er en aktivitetstype, som ikke belyses kvalitativt i de nogle af de andre cases. På den baggrund præsenteres resultaterne omhandlende 'udbredelse og modtagelse' og 'output og outcome' separat for pjecen og netværket. Det betyder, at det i nærværende case ikke er muligt at metodetriangulere og dermed underbygge de kvantitative resultater med kvalitative data, da de ikke belyser den samme aktivitetstype.

5.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 8.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af pjecen
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af netværket
- Konklusion

5.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Formålet med netværket er at forebygge vold og trusler på specialskoler. Målgruppen for netværket er skoleledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter på alle typer af specialskoler.

Som perspektiv på modtagelsen af netværksaktiviteten er der gennemført fire fokusgruppeinterview med i alt 12 repræsentanter fra fire forskellige specialskoler. Der er desuden gennemført fokusgruppeinterview med fire personer, dels partsrepræsentanter, dels sekretariatsmedlemmer i BAR SOSU og BAR U&F. Informanterne repræsenterer de over-

ordnede intentioner for formidlingsstrategien. De har alle deltaget i udvikling og formidling af netværksaktiviteten.

5.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

Den kvantitative survey er gennemført blandt medarbejdere og ledere på specialskolerne i Danmark (ikke kun netværket). Surveyen sætter fokus på pjecen, selvom aktiviteten består af flere elementer.

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse præsenteres i det efterfølgende deres karakteristika. Tabel 9.2 viser derfor alle baggrundskarakteristika for de 101 respondenter, som har svaret på den telefoniske survey.

Som det fremgår af tabellen, udgør arbejdsgiverne/ledelsen 65 % af respondenterne, mens medarbejderne udgør 35 %. Dette skyldes, at evaluator - for at sikre en høj svarprocent - ikke har kunnet sikre en ligelig fordeling. Når det kommer til medlemskab af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO), er størstedelen af respondenterne medlem af AMO (75 %), mens 17 % ikke er medlem, og 7 % ikke har en AMO. Som tabellen viser, er langt størstedelen (87 %) af respondenterne ansat på en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabel 9.2. Baggrundsvariable: 'Vold og trusler på specialskoler' – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		84 %[13]	101
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	65 % 35 %	66 35
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	75 % 17 % 7 % 1 %	76 17 7 1
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	1 % 2 % 26 % 27 % 17 % 13 % 15 % 0 %	1 2 26 27 17 13 15 0

[13] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 120 respondenter, hvoraf der er gennemført 101 interviews (84 %). Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten

I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	87 % 12 % 1 % 0 % 0 %	88 12 1 0 0
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	13 % 61 % 11 % 26 % 72 % 49 % 24 % 8 % 22 % 4 % 12 %	13 62 11 26 73 49 24 8 22 4 12
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9 - 10-34 - 35+	8 % 6 % 87 %	7 5 77

Kilde: Oxford Research 2014

***Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal svar kan være større end 100 %.

****Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 101, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 97 % af respondenterne har mere end et års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Derudover har 45 % mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det viser, at det er en erfaren respondentgruppe, som har en stor indsigt i området og dermed kan komme med kvalificerede svar.

Det er 99 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i høj eller nogen grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 26 % af respondenterne angiver endvidere, at de benytter BAR'en til at indhente arbejdsmiljørelevant viden. Den mest benyttede aktør til indhentning af viden er dog Arbejdstilsynet (AT) efterfulgt af arbejdsmiljøkonsulenter/rådgivere (61 %). Det skyldes blandt andet, at AT udgør en central aktør på området, og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. Slutteligt skal det bemærkes, at 12 % angiver, at de ikke bruger nogen af de opstillede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogle, eller ikke kan huske, hvem de bruger.

5.4 Beskrivelse af indholdet i aktiviteten

BAR SOSU og BAR U&F igangsatte i perioden 2011-2012 en tværgående netværksaktivitet, hvor en gruppe udvalgte specialskoler i fællesskab satte fokus på forebyggelse af vold og trusler på specialskoleområdet. Resultatet af netværksaktiviteten blev en pjece

med information om vold og trusler baseret på de deltagende skolers input og erfaringer. BAR SOSU og U&F ønskede via netværksaktiviteten at skabe erfaringsudveksling og information omkring forebyggelse af vold og trusler blandt medarbejderne på specialskoleområdet. Formålet med netværket er:

1. At skabe en platform for erfaringsudveksling om forebyggelse og håndtering af vold og trusler på tværs af arbejdspladser og
2. At kvalificere faglige input for en fælles udvikling af forebyggelsestiltag i praksis.

Aktiviteten gør brug af flere del-aktiviteter:

1. Et netværk om voldsforebyggelse blandt udvalgte specialskoler,
2. En Facebook-gruppe/(AMR gruppe) for efterfølgende netværkskontakt,
3. En trykt pjece til formidling af erfaringer og input om forebyggelsestiltag i praksis,
4. Online formidling via BAR'ens hjemmeside. Hjemmesiden er en samling af grundmaterialer om trusler og vold inden for 3BAR's brancheområde. Pjecen er tilgængelig og kan downloades online.

Netværket er et forum for erfaringsudveksling med henblik på give inspiration og få faglig input til, hvordan volden og dens skadevirkninger kan forebygges. Der blev i projektperioden afholdt tre netværksmøder fra november 2011 til marts 2012. I alt 10 specialskoler fra forskellige dele af landet har deltaget i netværket. Ifølge projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet skal netværksaktiviteten forstås ud fra en tredelt formidlingsstrategi der handler om:

1. At skabe viden og input til forebyggende vejledning om trusler og vold
2. At tage fat om de juridiske aspekter ved situationer med trusler og vold, da nogle specialskoler mangler konkret indsigt i arbejdsskadesystemet og bevidsthed om fagforeningens rolle og
3. At sikre opfølgning og håndtering af konfliktsituationer i praksis.

I praksis blev netværksdagene organiseret som en kombination af oplæg og gruppearbejde. Oplæggene havde til hensigt at klæde netværksdeltagerne på med viden fra den nyeste forskning samt give praktisk input om netværksdannelse, arbejdsskadesystemet, og registrering af trusler og vold i det forebyggende arbejde. Gruppearbejdet havde til hensigt at skabe et rum for fælles refleksion, hvor de deltagende specialskoler fik mulighed for gensidig sparring og inspiration på baggrund af lokale erfaringer. I forlængelse af netværksaktiviteterne blev der på deltagernes opfordring oprettet en Facebook gruppe for at fastholde kontakten.

På baggrund af en motiveret ansøgning blev interesserede specialskoler udvalgt til netværket ud fra tre udvælgelseskriterier:

1. At skolerne oplevede volden som et problem
2. At skolerne var villige til arbejde med at forebygge volden og
3. At skolerne var villige til at dele ud af deres erfaringer

Over 30 specialskoler søgte om at deltage i netværksaktiviteten. Projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet var positivt overrasket over den store efterspørgsel, hvorfor styregruppen besluttede at udvide deltagerkredsen fra de oprindelige 8 skoler til 10 specialskoler.

Styregruppen havde mange interne diskussioner omkring udvælgelsen af deltagere til netværket. På den ene side var det vigtig at basere udvælgelsen af specialskoler af hensyn til skolernes geografiske placering, og på den anden side var det vigtigt at tage højde for specialskolernes forudsætningsgrad for arbejdet med trusler og vold. De kriterier tillægges betydning for skolernes videre handling, og det videngrundlag om forebyggelsestiltag, der formidles udover netværkets deltagerkreds.

Endeligt er der udarbejdet en trykt pjece: 'Er I udfordret af vold og trusler', der formidler gode råd og erfaringer og metoder fra netværket om til at identificere, forebygge og håndtere trusler og vold på arbejdspladsen. Den endelige pjece blev udsendt til ca. 200 specialskoler landet over i slutningen af august 2013.

5.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR SOSU og BAR U&F samarbejder i regi af 3BAR, som samlet set repræsenterer arbejdsgivere og arbejdstagere inden for Social & Sundhed, Finans/Offentlig Kontor & Administration, og Undervisning & Forskning, der til sammen tæller cirka 800.000 personer. 3BAR beskriver branchens arbejdsmiljøproblemer og byder ind med konkrete løsninger og metoder til styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhedsniveau, f.eks. værktøjer, konferencer og udviklingsprojekter For både BAR SOSU og BAR U&F er brancheområdet kendetegnet ved arbejde med mennesker, hvor relationer mellem borger, klienter, patienter og professionelle er en vigtig del af kerneopgaven, og dermed også har stor betydning for kvaliteten af den serviceydelse, der leveres. Udgangspunktet for aktiviteten er derfor at koble arbejdsmiljøtænkningen på medarbejdernes kerneopgaver for at skabe mening omkring aktiviteter for den enkelte arbejdsplads. Den primære målgruppe for aktiviteter i BAR SOSU og BAR U&F er ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) på arbejdspladsniveau.

3BAR er forankret i Arbejdsmiljøsekretariatet, der fungerer som fællessekretariat for arbejdsgivere og arbejdstagere på det offentlige område. Et fællessekretariat har været et ønske fra parterne fra starten af, da mange problemstillinger går på tværs af brancheområderne. Et fællessekretariat vurderes derfor at kunne styrke tværgående aktiviteter og volumen bag indsatser. Arbejdsmiljøsekretariatet tæller i alt 12 ansatte, der varetager fællessekretariatsfunktionerne og understøtter den politiske proces og daglige projektledelse af aktiviteter.

I praksis orienterer sekretariatet sig løbende om de enkelte brancheorganisationers behov gennem forskellige styregrupper. Det handler især om at sikre, at 3BARs materialer og information er "up to date" og dækkende for de involverede brancher. Den overordnede strategi for 3BAR udarbejdes i samarbejde med arbejdsmiljøsekretariatet. Samarbejdet er baseret på en demokratisk proces, og organiseres i løbende dialog mellem Arbejdsmiljøsekretariatet og de enkelte BAR'er. I praksis forestår Arbejdsmiljøsekretariatet rådsbetjeningen i 3BAR regi. 3BAR udarbejder årlige aktivitetsplaner, som danner grundlag for det kommende års aktiviteter, hvilket skaber de overordnede rammer for sekretariatets arbejde.

3BAR har et selvstændigt fokus på kommunikation, og udvikler ofte selv deres materialer i aktivt samspil med eksterne konsulenter, arbejdsmiljørådgivere og journalister. Alle 3BAR's materialer formidles online via den fælles webportal www.arbejdsmiljøweb.dk,der er en samling af materialer og arrangementer, som 3BAR står bag. 3BAR søger løbende at udvikle portalen og integrere forskellige relevante hjemmesider for at sikre synlighed af nyhedsbreve og brancherelevant information.

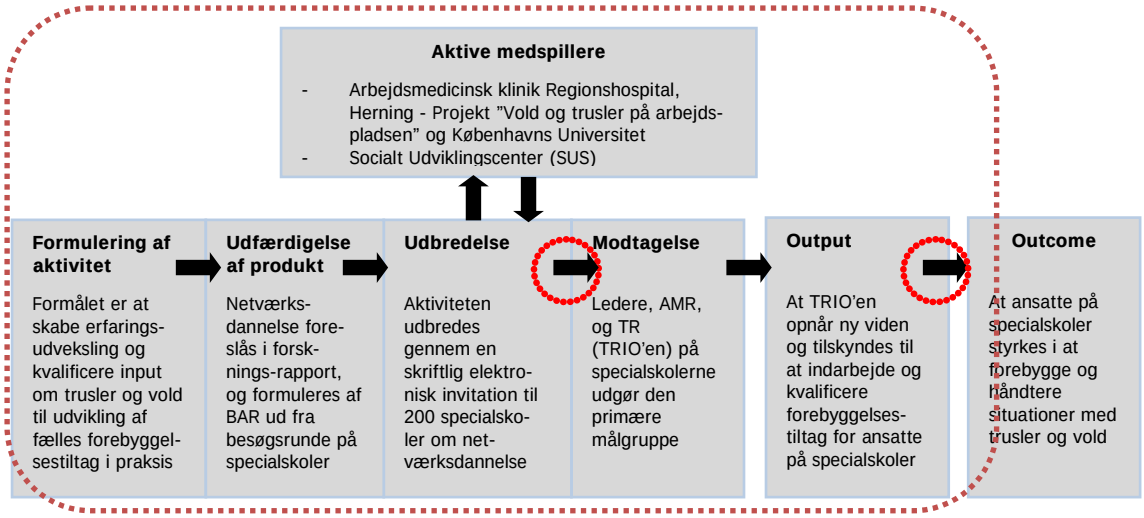
Den strategiske målsætning for BAR SOSU's og BAR U&F's aktiviteter er baseret på et ønske om at skabe mere dialog og involvering af målgruppen omkring udfærdigelse og udbredelse af aktiviteter. BAR'enes medlemmer anser en vedvarende dialogorientering som en væsentlig forudsætning for at sikre relevans og brugen af BAR'ens materialer. BAR'enes medlemmer mødes jævnligt med AT i forbindelse med høringer og opfølgning på de vejledningsmaterialer, som tilsynet anvender. Medlemmerne af BAR'ene vurderer,

at den løbende koordinering med AT bidrager til idegenerering og videnoverførsel, hvor det er muligt at fodre hinanden med materialer og input.

5.6 Analyse

På baggrund af interviewet med sekretariats-, og partsmedlemmer i BAR SOSU og BAR U&F, gennemgang af aktivitetsplaner og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som præsenteres i figur 9.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 9.1: Programteori for aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler"



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. De røde cirkler i figur 9.1 illustrerer de læringspunkter, der har været i formidlingsindsatsen og hjælper til at forklare, hvordan og hvorfor formidlingsindsatsen har påvirket praksis.

Som det fremgår af figur 9.1 har den formidlingsstrategiske indsats for netværksaktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' primært haft fokus på involvering af deltagerne via netværksdannelse. Udviklingen af den efterfølgende pjece har i højere grad haft fokus på udbredelse til en bredere målgruppe.

5.6.1 Formulering og udfærdigelse

På baggrund af resultater fra et forskningsprojekt om vold og trusler nedsatte BAR SOSU og BAR U&F en tværorganisatorisk styregruppe med fokus på specialskoleområdet. Som udgangspunkt for en målrettet brancheindsats besluttede styregruppen at gennemføre et for-projekt.

Intentionen med for-projektet var dels at skabe indsigt i specialskolernes problemområder og identificere udviklingsmuligheder set i et arbejdsmiljøperspektiv, dels at skabe afsæt for en indstilling til branchearbejdsmiljørådene om konkrete aktiviteter til forebyg-

gelse og håndtering af trusler og vold. For-projektet bestod af både kvantitative og kvalitative data.

Den kvantitative analyse i for-projektet viste en høj forekomst af trusler og vold på specialskoleområdet generelt, men forekom hyppigere blandt pædagoger og pædagogmedhjælpere end for lærere. Til trods for den højere forekomst, viste for-projektet, at de ansatte generelt var tilfredse med og trygge i deres arbejde.

Den kvalitative analyse i for-projektet viste endvidere, at trusler og vold typisk håndteres gennem de ansattes personlige robusthed og engagement i arbejdet. Derudover udgjorde faglig indsigt og forståelse et vigtigt middel til at minimere forekomsten af relationelle konflikter med børnene. For-projektet konkluderer, at selvom forekomsten af trusler og vold er høj, ville forekomsten angiveligt være endnu større, hvis ikke de ansatte besad en speciel faglighed til at understøtte relationer til børn med gennemgribende udviklingsforstyrrelser. På baggrund af for-projektets konklusioner blev BAR'en anbefalet at fokusere på aktiviteter, der styrker de ansattes faglighed, som et middel til at forebygge og håndtere trusler og vold på arbejdspladsen, herunder netværksdannelse, koordinering af efteruddannelse, udvikling af informations-, og kursusmateriale samt udvikling af registreringspraksis.

Motiveret af for-projektet arrangerede styregruppen en besøgsrunde på to udvalgte specialskoler. Besøgsrunden blev organiseret som en fælles ekskursion for parterne i BAR SOSU og BAR U&F. Intentionen med besøgsrunden var at øge styregruppens gensidige problemforståelse ud fra en dialog med arbejdsmiljørepræsentanterne. Både arbejdsgiver- og arbejdstagerside i styregruppen fremhæver den fælles besøgsrunde som et forhold, der har styrket den tværgående problemforståelse og enighed om problemstillingens karakter, her udtrykt af en repræsentant fra arbejdstagerside:

> *"Vi fik ligesom en fælles referenceramme. Både i forhold til vores samarbejdskultur mellem organisationerne..., og vi har talt meget ærligt ud af posen også om de problemer, vi har set mellem faggrupperne, og jeg tror, det er blevet gjort nemmere at imødekomme behovene qua vores besøgsrunde, hvor vi hørte personalets egne kommentarer til det"*.
>
> - Arbejdstagerrepræsentant, BAR SOSU

Besøgsrunden viste, at emnet trusler og vold udgør et følsomt emne for mange ansatte, hvorfor endnu en vejledning eller pjece i sig selv ikke forekom tilstrækkelig. Her fremstod "normalitetsskredet" i forhold til børns adfærd centralt, da der hersker en særlig kultur i forhold til trusler og vold i arbejdet som lærer eller pædagog på en specialskole. Styregruppen havde derfor løbende diskussioner om, hvordan de bedst kunne stille med en aktivitet, der ville imødekomme disse behov.

Under besøgsrunden lærte styregruppen imidlertid, at erfaringsudveksling med andre kunne være udbytterigt for de ansatte. Derfor besluttede styregruppen at bygge videre på ideen om netværksmøder, som et grundlag for formulering og udfærdigelse af en aktivitet. Samtidig var der økonomiske overvejelser, der talte for brugen af netværksmøder, da disse kunne gennemføres ved brug af relativt få ressourcer.

Parterne i styregruppen har fra start af været bevidste om værdien i at formulere netværksaktiviteten, som en fælles aktivitet med mange involverede organisationer, der samarbejder på tværs af BAR-systemet. Netværket har ikke været et mål i sig selv, da netværket ikke er et forsøg på at forbedre de deltagende specialskolers arbejdsmiljø alene, men fungerer som et udviklingsmedie til at få bekræftet, hvad det er, der fungerer på arbejdspladsniveau.

Som opfølgning på netværket har BAR'en skulle udarbejde en samlet evaluering af de tre netværksmøder med tilbagemeldinger fra deltagende skoler. 22 deltagere ud af 30 deltog i evalueringen. Evalueringen peger overordnet på en stor tilfredshed med det samlede netværksforløb, og deltagerne roser BAR'en for at tage initiativ til en netværksaktivitet. Især de mange fælles diskussioner og foredrag har givet fornyet inspiration og engagement til at arbejde videre med problemstillingerne i praksis. Det har ifølge projektlederen i BAR bekræftet det udgangspunkt, at de med netværksaktiviteten har ramt noget, der er værd at arbejde videre med. Der har været interesse for at være med i netværket, og BAR'en har samtidig fået afdækket, at der er accept og motivation hos målgruppen samt, at der er potentiale for, at denne motivation kan udvides. Samtidig har det også udvidet styregruppens egen forestilling om, hvilke medier der kan anvendes fremadrettet.

5.6.2 Udbredelse og modtagelse

I det følgende ses nærmere på, hvilken formidlingsstrategi, der er benyttet ved udbredelsen af aktiviteten. Til sidst analyses brugen af pjecen på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

5.6.2.1 Aktive medspillere

På tværs af styregruppen er der enighed om, at det er en stor fordel, at BAR SOSU og BAR U&F kan samarbejde om de midler, de hver især har til rådighed. Samarbejdet mellem BAR'ene repræsenterer både pædagoger og lærere, hvilket har resulteret i, at specialskolerne modtager en samlet udmelding og tilbagemelding fra de to BAR'er i stedet for at lave to parallelle forløb med informationer fra to forskellige vinkler. Samtidig betoner parterne, at det er vigtig at se problemstillingen som et arbejdspladsproblem og ikke som et isoleret lærer- eller pædagogproblem. Flere af de faglige repræsentanter i styregruppen hæfter sig ved, at fokus på at nå målgruppen bliver mere tydelig, når det er samarbejdet mellem flere BAR'er, der sætter dagsordenen. Når flere BAR'er samarbejder om en fælles indsats, giver det et mere kvalificeret udbytte, da det er fagligheden og sagen, der bliver afgørende:

> *"Man kan godt sige, at når parterne nu har det tætte samarbejde, så bliver det mindre farligt at forslå et samarbejde omkring netværket. Hvis parterne ikke havde det her tætte samarbejde, ville man måske være mere tilbageholdende"*
>
> - Arbejdsgiverrepræsentant, BAR SOSU og BAR U&F

Udover de to BAR'er har især to eksterne medspillere har haft betydning for udviklingen og gennemførelsen af netværksaktiviteten. Det skal her nævnes, at det typisk er Arbejdsmiljøsekretariatet selv, der opstiller en aktivitet i samarbejde med en styregruppe og råd, men Arbejdsmiljøsekretariatet kan efterfølgende formulere og gennemfører aktiviteten i samarbejde med eksterne aktører.

I praksis deltog projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet i den følgegruppe, der fulgte forskningsprojektet 'Vold og trusler på arbejdspladsen', som blev gennemført af Arbejdsmedicinsk klinik, Regionshospitalet Herning. Her blev BAR-konsulenten og flere repræsentanter for parterne, som deltog i styregruppen for forskningsprojektet, opmærksom på, at specialskolerne havde en særlig problemstilling og udfordring med trusler og vold i forhold til mange andre brancheområder. Her var alle enige om, at der var tale om en brændende platform, hvilket skabte baggrunden for en BAR-aktivitet. Det førte til, at BAR-konsulenten efterfølgende tog kontakt til AMK Herning for at lave et for-projekt, hvis

prioritering blev godkendt af branchearbejdsmiljørådet. Ifølge flere styregruppemedlemmer har samarbejdet med AMK Herning bidraget med forhåndskendskab og dokumentation til at udfærdige og målrette det efterfølgende valg af formidlingsaktivitet:

> *"Det samspil vi har haft mellem forskning og praksis, det mener jeg er eksemplarisk. Det har været fantastisk at se det spille sammen, så næste gang vi skal ud og lave nogle store projekter, så skal vi hele tiden have et blik på forskningen, men det betyder ikke, at vi skal sidde og vente på resultaterne"*
>
> - Arbejdstagerrepræsentant, BAR SOSU

I planlægningen og gennemførelsen af netværksmøderne har Arbejdsmiljøsekretariatets egne konsulenter arbejdet tæt sammen med en konsulent fra Socialt Udviklingscenter (SUS). SUS har stor ekspertise og erfaring med specialskoleområdet, og har bidraget med input til valg af foredragsholdere, og været en gennemgående facilitator af diskussioner på netværksdagene.

5.6.2.2 Formidlingsstrategi

Det har været vigtigt for styregruppen at få budskabet spredt ud til alle landets specialskoler, så der var et bredt kendskab til netværket og den efterfølgende formidling af netværkets resultater. BAR'en har selv distribueret skriftlig information om netværksaktiviteten til landets ca. 200 specialskoler. Derudover har styregruppen formidlet netværket på 3BAR's hjemmeside. Den brede formidlingsstrategi bekræftes af de deltagende specialskoler, der har fået invitation gennem kommune, fagforening, eller leder. Derudover var der et link i et udsendt nyhedsbrev, så skolerne kunne gå ind og læse om netværket.

Tabel 9.3 viser, hvordan respondenterne fordeler sig i forhold til kendskabet til pjecen 'Vold og trusler på specialskoler'. Som det ses af tabellen, kender 74 % (95 % sikkerhedsinterval: 65 - 83 %) af de 101 respondenter til pjecen. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er, og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 65 % til 83 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Tabel 9.3. Udbredelse af 'Vold og trusler på specialskoler' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du pjecen 'Er I udsat for vold og trusler'?	- Ja - Nej/Ved ikke	74 % 26 %	75 26
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **75 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget pjecen 'Er I udsat for vold og trusler'?	- Vi har selv opsøgt materialet - Vi har modtaget materialet - Ved ikke	28 % 63 % 9 %	21 47 7
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til pjecen?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø - Videncenter for Arbejdsmiljø	7 % 1 % 15 % 13 % 7 % 4 % 1 % 3 %	5 1 11 10 5 3 1 2

	(VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	 4 % 57 %	 3 43
Er materialet 'Er I udsat for vold og trusler' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	24 % 17 % 59 %	18 13 44
Hvordan formidles materialet på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På informationspjece - Ingen af ovenstående	43 % 69 % 38 % 27 % 4 % 13 %	32 52 28 20 3 10
Kender du BAR U&F? Kender du BAR SOSU? Kender du 3BAR?	- Ja - Nej - Ved ikke - Ja - Nej - Ved ikke - Ja - Nej - Ved ikke	15 % 84 % 1 % 19 % 76 % 5 % 11 % 87 % 3 %	11 63 1 14 57 4 8 66 2
Kilde: Oxford Research 2014			

*****Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal svar kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 74 % (75 respondenter), som kender 'Vold og trusler på specialskoler', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål. Af de 75 respondenter, som kender pjecen, svarer størstedelen (63 %), at de har modtaget materialet, mens 28 % svarer, at de selv har opsøgt pjecen. Det er dog hhv. 15 % og 13 % af respondenterne, som angiver, at de har fået kendskab til pjecen via hhv. BAR'en og Arbejdstilsynet. Ligeledes er det 57 %, der angiver, at ikke har fået kendskab til 'Vold og trusler på specialskoler' via nogle af de opstillede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Det kan skyldes, at respondenterne ikke kan huske eller ikke ved, hvem de har fået pjecen fra. Dette hænger naturligt sammen med, at BAR'en har sendt pjecen til alle landets specialskoler, som dermed alle har modtaget pjecen.

Hele 69 % af respondenterne angiver, at materialet bliver formidlet mundtligt på interne møder m.v., og 38 % angiver, at materialet formidles mundtligt ved løsning af konkrete opgaver. Således er der mange af specialskolerne, der bruger materialet aktivt og sørger for formidling både skriftligt og mundtligt af pjecens indhold.

Tabel 9.4 viser hvordan kendskabet til pjecen 'Vold og trusler på specialskoler' hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistiske signifikante forskelle er variablen med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed. Som det fremgår af tabellen er der dog ikke nogen statistiske signifikante sammenhænge, hvilket kan hænge sammen med, at størstedelen af respondenterne kender pjecen.

Tabel 9.4. Kendskab til pjecen 'Vold og trusler på specialskoler' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data				
Baggrundsvariable for respondenter	**Kender pjecen**		**Kender ikke pjecen**	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	77 %	(51)	23 %	(15)
Medarbejder	69 %	(24)	31 %	(11)
Medlem af arbejdspladsens arbejds-miljøorganisation (AMO)				
Ja	75 %	(57)	25 %	(19)
Nej	71 %	(12)	29 %	(5)
Der er ingen AMO	71 %	(5)	29 %	(2)
Ved ikke	100 %	(1)	0 %	(0)
Antal års erfaring med arbejdsmiljø-arbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	33 %	(1)	67 %	(2)
1 år eller mere	76 %	(74)	24 %	(24)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde				
Ingen	67 %	(8)	33 %	(4)
1	67 %	(12)	33 %	(6)
2 eller flere	78 %	(55)	22 %	(16)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til ind-hentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?				
BAR	89 %	(23)	11 %	(3)
Andre	70 %	(44)	30 %	(19)
Ingen	67 %	(8)	33 %	(4)
Antal Ansatte				
1-9	71 %	(5)	29 %	(2)
10-34	100 %	(5)	0 %	(0)
35+	75 %	(58)	25 %	(19)
Analyserne er baseret på χ^2-test			*Kilde: Oxford Research 2014*	

Som led i formidlingsstrategien af aktiviteten er det blevet fremhævet, at hele netværks-aktiviteten, herunder pjecen, er udarbejdet af to brancheorganisationer med deltagelse af partsrepræsentanter fra både arbejdsgiver-, og arbejdstagerside. Parterne i styregruppen fremhæver uafhængigt af hinanden, at der lægges meget vægt på at formidle, at BAR-aktiviteter er baseret på partssamarbejde, og at konsensusprincippet i BAR-systemet er noget de værner om, da tilliden parterne imellem er grundlæggende for samarbejdet. Af surveyen ses det imidlertid, at 24 % af respondenterne svarer, at de er bekendte med, at pjecen er udviklet af både arbejdsgiver-, og arbejdstagerside. Der er hhv. 15 %, 19 % og 11 %, af respondenterne, der angiver at kende hhv., BAR U&F, BAR SOSU og 3BAR.

Det fremgår ligeledes af de kvalitative interview med specialskoler, der har deltaget i netværket, at BAR fremstod som en abstrakt størrelse for mange af specialskolerne forud for netværksaktiviteten. Flere af informanterne udtrykker, at de havde kendskab til BAR, og at det var tydeligt, at BAR var afsender af netværksinvitationen. Informationen var relevant for dem, men på det tidspunkt vidste de ikke præcis, hvad BAR var for en konstruktion samt, hvad BAR kunne tilbyde

En gennemgående tendens for specialskolerne er, at de typisk anvender elektroniske medier, når de henter arbejdsmiljøviden. Her fremstår tilmelding til nyhedsbreve, som det primære medie for at få adgang til arbejdsmiljøviden f.eks. APV'en. Ellers bruger skolerne hinanden til at udvikle vejledninger, der rammer skolernes behov bedre end standardvejledninger f.eks. i forhold til krisehjælp, hvor der ikke eksisterer lovgivning, men hvor gode råd fra andre skoler er gået fra mund til mund. Der er dog forskel på specialskolernes arbejdsmiljøsamarbejde, hvor nogle skoler har et formaliseret AMR samarbejde på tværs af kommunens skoler. Deltagerne i netværket er imidlertid enige om, at netværket har bidraget til at konkretisere BAR, som en organisation de bør holde sig ajour med, og at BAR'en tilbyder arbejdsmiljøviden og vejledning med relevans for deres fagområde:

> *"Begrebet branchearbejdsmiljøråd er blevet mere konkret for os nu, hvilket gør det nemmere for os at søge viden hos BAR fremover. AMR's adgang til at høre om kurser og lignende vil derfor også være større i dag, nu hvor skolen har et bedre kendskab til BAR, og ved at de laver nogle aktiviteter"*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Således fremgår det, at BAR aktiviteter kan være med til at fremhæve kendskabet til BAR'ene og deres arbejde.

5.6.2.3 Modtagelse af pjecen 'Vold og trusler på specialskoler'

Surveyen viser endvidere, at 81 % af respondenterne angiver, at indholdet i høj grad eller i nogen grad er relevant for deres arbejdsplads. Ligeledes angiver 65 % af respondenterne, at pjecen i høj grad eller i nogen grad er blevet formidlet så det giver mening for arbejdspladsen at bruge den i deres arbejde. Dette afspejles ligeledes i tabel 9.3 ved, at materialet i høj grad formidles på specialskolerne både mundtligt og skriftligt.

Tabel 9.5. Modtagelse af 'Vold og trusler på specialskoler' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i materialet relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	52 % 29 % 15 % 4 %	39 22 11 3
I hvor høj grad har materialet givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	8 % 49 % 37 % 5 %	6 37 28 4
I hvor høj grad synes du, at materialet er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	25 % 40 % 24 % 11 %	19 30 18 8
Har du anbefalet andre at bruge materialet?	- Ja - Nej/Ved ikke	28 % 72 %	21 54

Kilde: Oxford Research 2014

57 % angiver, at materialet i høj grad eller i nogen grad bidrager med ny viden, og 28 % har anbefalet materialet til andre. Selvom der er et stort fokus på vold og trusler på spe-

cialskoler angiver over halvdelen, at pjecen bidrager med ny viden, hvilket indikerer, at der fortsat er brug for viden om vold og trusler på specialskolerne, hvilket understøttes af at 28 % har anbefalet pjecen til andre.

5.6.2.4 Modtagelse af netværket

Af interviewene med netværksdeltagere fremgår det, at flere oplevede netværket som givende. Fx oplevede deltagerne, at BAR-konsulenten og SUS som inspirerende og gode til at spørge ind til og imødekomme de enkelte skolers behov. Det har virket godt med det særlige fokus på specialskolerne, så deltagerne kunne få lov til at diskutere deres egen hverdag uden først at skulle redegøre for en masse, da alle var bekendte med den kontekst, der blev diskuteret ud fra. . Ifølge flere af de interviewede medarbejdere fra specialskolerne betød det, at der opstod en særlig fortrolighed og lydhørhed på tværs af faggrupper og mere åben forståelse af hinandens praksis:

> "*Man skal ikke forklare eller fortælle, hvor man kommer fra. Det er implicit, og det er det, der skaber fællesskab. Alle ved hvad man taler om, og der er ikke noget, der skal forsvares. Det, at alle har en specialskolebaggrund, det gør at man får mere med hjem".*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Flere deltagere mener derudover, at netværket bidrager med at sikre forebyggelse af trusler og vold, som et fælles projekt i hele landet. Dette kan også styrke den eksisterende dialog og videre sparring skolerne imellem, da de har fået kendskab til andre specialskoler, de kan have dialog med. Netværk mellem specialskoler begrænses nemlig ofte af, at specialskolerne er nødt til at søge på tværs af kommunegrænser, da der ofte ikke er mange specialskoler inden for de enkelte kommuner. Derfor vurderer informanterne især erfaringsudvekslingen på tværs af skolerne som det mest værdifulde udbytte af netværksaktiviteten, hvor deres egen praksis reflekteres i lyset af andres.

Netværksmøderne har bekræftet nogle skoler i, at de er godt på vej, mens andre skoler har fået skærpet fokus på hvilke områder, der er behov for at sætte ind.

Projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet er klar over, at specialskolerne skal tilbage og involvere medarbejderne, og det er en del af forankringen, der ikke fokuseres tilstrækkeligt på til netværksmøderne. Der ligger et stort arbejde i at involvere resten af de ansatte på skolerne, så nye forbyggende tiltag integreres i den daglige pædagogiske praksis. Deltagerne fremhæver imidlertid, at netværksaktiviteten har passet godt til det eksisterende arbejdsmiljøarbejde, hvilket må forventes at lette forankringen af netværket. Flere arbejdsmiljørepræsentanter fortæller, at de sidenhen har båret denne viden tilbage i AMO-regi, og både tillidsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanterne mener, at netværket har kvalificeret flere faglige diskussioner, men at det også forudsætter villighed og ressourcer lokalt at holde fast i fokus.

5.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af pjecen

Den kvantitative survey afdækker, hvilken virkning specialskolerne vurderer, at pjecen har haft på deres arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Som det fremgår af tabel 9.6 er der delte meninger om, hvad pjecen har bidraget med, idet ca. halvdelen af respondenterne angiver, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har haft indflydelse på arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. Den anden halvdel af respondenterne angiver, at pjecen kun i mindre grad eller slet ikke har haft indflydelse på disse parametre.

48 % af respondenterne angiver, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har betydet, at arbejdspladsen har fokuseret mere på arbejdsmiljø, og 48 % angiver, at pjecens indhold i høj grad eller i nogen grad er blevet inddraget i de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Ligeledes svarer 38 %, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ændret arbejdspladsens holdning til dens arbejdsmetoder, og 40 % svarer, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ændret arbejdspladsens arbejdsmetoder. Endelig angiver 52 % af respondenterne, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ført til et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen. De meget delte meninger om pjecens virkning kan muligvis forklares med, at specialskolerne har forskellige forudsætninger for at arbejde med vold og trusler.

Tabel 9.6. Output og outcome af 'Vold og trusler på specialskoler' - kvantitativt data

Spørgsmål omkring output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Er I udsat for vold og trusler' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	21 % 27 % 48 % 4 %	16 20 36 3
I hvor høj grad har 'Er I udsat for vold og trusler' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 % 31 % 56 % 7 %	5 23 42 5
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra materialet i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 43 % 44 % 8 %	4 32 33 6
I hvor høj grad har 'Er I udsat for vold og trusler' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 35 % 55 % 5 %	4 26 41 4
I hvor høj grad oplever du, at materialet 'Er I udsat for vold og trusler' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 47 % 40 % 8 %	4 35 30 6

Kilde: Oxford Research 2014

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om aktiviteten har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da kun de respondenter (75), som havde kendskab til aktiviteten, er inkluderet.

5.6.4 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af netværket

Vurderes outputtet af netværket på tværs af de deltagende skoler, træder nedenstående forhold frem.

For det første, var en af intentionerne med netværket, at specialskolerne ville blive bedre til at udnytte forskellige perspektiver på trusler og vold i det lokale arbejdsmiljøarbejde.

Flere af deltagerne mener, at møderne var konstruktive, idet tillidsrepræsentanterne deltog sammen med andre faggrupper, hvilket øgede seriøsiteten. Møderne rummede således alle sider i arbejdsmiljøarbejdet og tilgodeså både ledelses- og medarbejderperspektivet. En af de interviewede specialskoler fremhæver bl.a., at de ikke længere taler om vold og trusler, som et isoleret arbejdsmiljøproblem, men går mere proaktivt til værks og nu taler om. pædagogiske strategier:

> *"Gennem netværket, er det blevet tydeligere, at pædagogikken og arbejdsmiljøet hænger sammen, og at TR og AMR taler mere sammen med hinanden om dette nu. Det er vigtigt at tænke arbejdsmiljøet ind i hverdagen og 'leve det".*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Netværksmøderne har således åbnet op for at inddrage perspektiver, der åbner op for en dialog omkring arbejdsmiljø ud over arbejdsmiljøgruppen.

For det andet, var intention med netværket, at skubbe til deltagernes opmærksom på, hvad det er der udløser den aggressive adfærd hos børnene. Det handler om, at trusler og vold ikke altid er synligt i arbejdet med arbejdsmiljøet. F.eks. kan det være, at et barn skal gå uden om et andet barn på en bestemt måde for at undgå konflikt, hvilket udfordrer en mere implicit måde at planlægge hverdagen, og derfor kan være svært at relatere til arbejdsmiljøarbejdet. Her har flere diskussioner i netværket handlet om risikofaktorer i den daglige pædagogiske praksis, så der hele tiden tænkes i nye måder at gøre tingene på. Netop det at blive skarpere på at scanne de situationer man er i, er noget af det som netværket har bevidstgjort deltagerne om, hvor der er kommet mere fokus på forskellige risikofaktorer i det daglige. En af specialskolerne beskriver, at de nu er begyndt at lave en risikovurdering ved teamdannelse, hvor de vurderer, hvilke teams de sammensætter i forhold til nye medarbejdere, så der tages højde for særlige behov hos børnene:

> "*Man kan på forhånd minimere risici for at komme galt af sted, ved at hænge risikovurderinger op på de enkelte elever, fx kan der i en risikovurdering stå om en bestemt elev ikke kan tåle en bestemt ringetone, så kan alle medarbejdere læse denne vurdering og være bedre rustet til at undgå ulykker*".
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

For det tredje, har netværket også fokuseret på nye og enkle værktøjer til registreringspraksis, herunder udveksling af værktøjer og skemaer til registrering. Ifølge flere af medarbejderne fra specialskolerne kan registreringen være med til at spore, hvor der er episoder med trusler eller vold, frekvensen af episoder og hvem der er involveret, og registreringen har dermed afgørende betydning for fornemmelsen af den enkelte medarbejdereksponering:

> *"Det kan være nyttigt, hvis man som medarbejder går ned med flaget efter indberetningerne har fundet sted, for da kan det være godt at kunne gå tilbage og se på, hvad medarbejderen har oplevet"*.
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

For det fjerde, har specialskolerne på netværksmødet diskuteret magtanvendelse overfor børnene. En TR fortæller, at det satte gang i en proces, hvor de efterfølgende har arbejdet med at definere, hvad de selv forstår ved magtanvendelse, og de har bl.a. arbejdet videre med politianmeldelse og indberetning af magtanvendelse. På en af specialskolerne har dette ført til et større fokus på pædagoger eller børn med mange indberetninger, hvor man i tide kan gå ind med supervision eller konflikthåndteringsuddannelse for at støtte pædagoger og børn i at håndtere situationer fremover:

"Nogle skoler havde rigtig godt styr på det med magtanvendelse, og det har affødt, at min afdeling er blevet bedre til at udfylde skemaer over magtanvendelse. Jeg er begyndt at fortælle de andre medarbejdere, hvor vigtigt det er at udfylde disse skemaer".

- Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

For det femte, har der typisk være fokus på omsorgen overfor barnet ved episoder med trusler eller vold, hvor opfølgningspraksis overfor kollegerne har været mindre i fokus. Netværket er ligeledes med til at sætte fokus på, det hårde arbejdsmiljø, der eksisterer på specialskolerne. En leder fra en af specialskolerne fremhæver, hvordan hun er blevet mere opmærksom på pædagogmedhjælpere og vikarers arbejdsmiljø, som et nyt og vigtigt orienteringspunkt:

"*Der er rigtig mange pædagogmedhjælpere det går hårdt ud over, og det er ofte dem der arbejder med de sværeste børn. Så det gav da anledning til refleksion efterfølgende*"

- Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

5.7 Konklusion

Programteoretisk har netværket haft fokus på involvering og dermed i høj grad på at skabe ændringer for målgruppen. Den kvalitative evaluering af netværksaktiviteten viser, at netværket i høj grad har været positivt for specialskolernes arbejde med vold og trusler. Særligt har de deltagende specialskoler oplevet det som vigtigt, at netværket har været baseret på gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede. Pjecen sigter i høj grad på at skabe et kendskab hos målgruppen, men også et materiale, som kan skabe accept og motivation ved at inddrage konkrete erfaringer fra netværksindsatsen.

Med netværksaktiviteten ønskede BAR'en at skabe motivation for videre handling. Vurderes netværket som en isoleret aktivitet, er dette lykkedes med de deltagende specialskoler. BAR SOSU og BAR U&F er således blevet bekræftet i potentialet ved netværksformen og den dialogbaserede involvering. Imidlertid ligger der fortsat en opgave for BAR SOSU og BAR U&F i at sikre viden om emnet på de enkelte arbejdspladser og skabe motivation og handling på samtlige specialskoler i landet ud fra den læring, der er opnået gennem netværket.

Projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet fremhæver, at de deltagende specialskoler primært arbejder med børn og unge, og at der ikke var specialskoler fra voksenområdet blandt ansøgerne til netværket. Samtidig havde flere af de deltagende specialskoler et skærpet fokus på trusler og vold, inden de kom med i netværket, hvorfor styregruppen ikke forventede de store forandringer, da de allerede havde igangsat tiltag for at sætte ind overfor problematikken lokalt. Der kan således være en potentiel skævvridning i deltagerkredsen, da voksenområdet ikke er repræsenteret i netværket, og skoler med lavere forudsætningsgrad og villighed til arbejdet med trusler og vold ikke er repræsenteret i ligeså høj grad i deltagerkredsen som skoler med høj forudsætningsgrad. Vurderingen fra styregruppen er imidlertid, at netværket har skabt et grundlag for fælles læring uafhængigt af forudsætningsgrad.

Netværket er pt. videreført som en facebookgruppe. Både specialskoler og styregruppen ser dog facebookgruppen som en nødløsning, der kun holder 'gryden i kog', og det er ikke en holdbar løsning for diskussioner om trusler og vold. Styregruppen er enig i, at det tager tid at skabe en kultur på specialskolerne, hvor det er i orden at tale om, at de er i

høj risiko for at blive udsat for trusler og vold, og at dette kræver vedvarende støtte og forankring. Opgaven for BAR SOSU og BAR U&F ligger derfor forsat i at sikre viden om emnet på de enkelte arbejdspladser og skabe motivation og handling på samtlige specialskoler ud fra den læring, der er opnået gennem netværket. Heri ligger også et potentielt brud på programteorien fra output til outcome, da det er usikkert, om de gode intentioner og handlinger kan fastholdes over tid, og om skoler udenfor netværksaktiviteten vil tage budskaberne til sig på samme måde som de deltagende specialskoler.

Netværksindsatsen kan opfattes som den første og grundlæggende del af aktiviteten, mens pjecen bygger videre på netværket. Surveyen viser tydeligt, at der blandt specialskolerne er et stort kendskab til pjecen. At 74 % af specialskolerne har kendskab til pjecen kan hænge sammen med, at der er tale om en forholdsvis lille målgruppe (200 specialskoler), som alle har modtaget et eksemplar af pjecen. De kvantitative resultater viser, at pjecen opleves som relevant hos målgruppen, og at den bidrager med ny viden. Pjecen giver mening for specialskolerne, og som resultaterne viser, er der 48 %, som svarer, at pjecen i høj grad eller nogen grad har betydet, at arbejdspladsen har fået fokus på arbejdsmiljøet. Pjecen har i mindre omfang ændret holdninger til den måde, de arbejder på eller ændret ved den måde, de arbejder på. I forhold til outcome angiver 52 % af respondenterne, at pjecen i høj eller nogen grad har medført et forbedret arbejdsmiljø, heraf er det dog kun 5 %, som vurderer, at det i høj grad gør sig gældende.

I forhold til den formidlingsstrategiske model er det evaluators vurdering, at aktiviteten lever op til de forventninger, der er til henholdsvis netværk og pjece. Netværket har formået at skabe handling og involvere målgruppen, hvilket pjecen i et mindre omfang formår. Imidlertid er der med pjecen blevet formidlet information til hele målgruppen, som samtidig forekommer at være relevant for dem. Dette kan også hænge sammen med, at det er en flerstrenget aktivitet, hvor pjecen bygger videre på de erfaringer, der er fra netværksindsatsen.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Planlægningen og udførelsen af for-projektet om 'Vold og trusler' på specialskoler har skabt et dokumenteret grundlag og underbygget behovet for at igangsætte aktiviteter.

- Netværket er tænkt som en aktivitet, der bygger bro til eksisterende viden, hvor udvikling af forebyggelsestiltag ikke er forankret i akademisk indsigt alene, men også inkluderer praktisk ekspertise for at bekræfte, hvad det er, der fungerer på arbejdspladsniveau, hvilket efterfølgende kan gøre informationen mere nærværende for arbejdet i AMO.

- Det vigtigste udbytte af netværket har været gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede, uden at deltagerne skal forklare en masse på forhånd.

- Med netværksaktiviteten ønskede BAR'en at skabe motivation for videre handling. Vurderes netværket som en isoleret aktivitet, er dette lykkedes med et udsnit af specialskoler. Udfordringen ligger i fastholdelsen af netværket og videreførelse til andre skoler.

Magasin: 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet Social og Sundheds (BAR SOSU) aktivitet 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere arbejdspladslaboratorierne, som består af magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'/'Vi gjorde også noget ved volden'. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 10.1.

Tabel 10.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. To indledende interview (besøgsrunde hos 3BAR) over to dage. Første fokusgruppeinterview med sekretariatsleder, to udviklingskonsulenter samt en konsulent. Andet interview med sekretariatsleder og webredaktør.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 10.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **356 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	178
Medarbejder	50 %	178
1-9 ansatte	29 %	95
10-34 ansatte	10 %	33
Over 35 ansatte	61 %	201
Medlem (AMO)	56%	199
Ikke medlem (AMO)	23 %	80
Ingen AMO på arbejdspladsen	17 %	60
Ved ikke	5%	17

'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' består af flere dele, men den primære del i forhold til formidlingen er magasinet. Aktiviteten bygger først og fremmest på en netværksindsats, som har haft til formål at få indblik i og skabe nye ideer til voldsforebyggelse. Foruden et magasin, hvor de deltagende arbejdspladser fortæller om deres erfaring, har aktiviteten mundet ud i et USB-stik samt filmklip med samme indhold. I surveyen er der spurgt ind til magasinet ud fra en vurdering af, at det er det mest anvendte element. Målgruppen for aktiviteten er ansatte på sygehuse, dag- og døgninstitutioner samt plejehjem.

BAR SOSU har i besøgsrunden udvalgt 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' som en vellykket aktivitet med den begrundelse, at det er et eksempel på en aktivitet, hvor der har været en tæt arbejdspladskontakt samt en bredspektret indsats (materialerne tilpasset forskellige brancher). Det er således efter BAR SOSU's egen vurdering en mere involverende aktivitet, end BAR SOSU sædvanligvis sætter i gang.

5.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 19.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

5.1 Karakteristika ved respondenterne

Inden for målgruppen er der i alt 3.243 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 356 forskellige arbejdspladser. Nedenstående tabel 10.2 viser karakteristika for respondenterne.

Tabel 10.2. Baggrundsvariable: 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'– kvantitativt data

		Procent	Antal besvarelser
Svarprocent		58 %[14]	356
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	178 178
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	56 % 23 % 17 % 5 %	199 80 60 17
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	3 % 9 % 32 % 19 % 14 % 7 % 16 % 1 %	12 31 113 68 48 24 56 4
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Ved ikke	79 % 17 % 3 % 0 %	282 61 12 1

[14] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 637 respondenter, hvoraf der er gennemført 366 interview (58 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 356, er, at 10 respondenter blandt de 366 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Arbejdspladsens baggrundsvariable	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	15 %	52
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	48 %	171
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	7 %	25
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	18 %	63
	- Arbejdstilsynet (AT)	60 %	213
	- Fagforeninger	33 %	117
	- Arbejdsgiverorganisationer	14 %	49
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	9 %	32
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	21 %	74
	- Andre	4 %	14
	- Ingen af ovenstående	18 %	65
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	29 %	95
	- 10-34	10 %	33
	- 35+	61 %	201

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.
**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 356, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er størstedelen medlem af AMO (56 %), mens 23 % ikke er medlem af AMO, og 17 % slet ikke har en AMO. 29 % af respondenterne repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 10 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 61 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 87 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 56 % har mere end 5 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

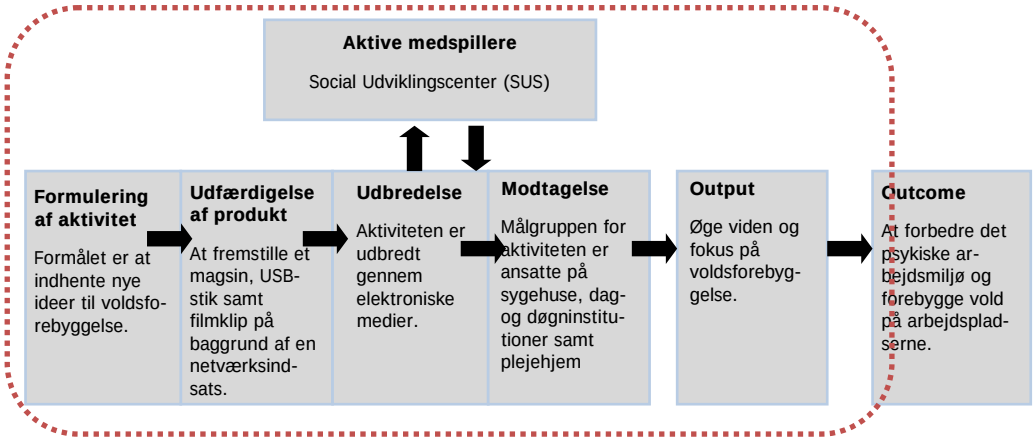
Det er 96 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 18 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 60 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og fagforeninger. Disse aktører benyttes af hhv. 48 % og 33 % af respondenterne. Der er desuden 18 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogle eller ikke kan huske, hvem de bruger.

5.2 Programteori for 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'

På baggrund af interviewet med sekretariatsleder, konsulenter og webansvarlig i BAR SOSU, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som ser ud som nedenstående figur 10.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR SOSU, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 10.1: Programteori for aktiviteten 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'



I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen heller ikke belyse de overvejelser, som har betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten.

Formidlingsmæssigt har BAR SOSU's ambition med aktiviteten både været at skabe information via magasin, filmklip og USB-stik, men også at involvere målgruppen gennem netværksindsatsen med deltagelse af 24 arbejdspladser. I surveyen er det dog magasinet, der undersøges.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, kan det forventes, at 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.', som magasinet kan skabe et relativ højt kendskab hos målgruppen og samt motivere og involvere målgruppen.

5.3 Udbredelse

Den følgende tabel 10.3 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelsen af aktiviteten. Dette afsnit vil blandt andet fokusere på omfanget af kendskabet til magasinet, herunder om respondenterne har været opsøgende eller er blevet opsøgt, hvorfra arbejdspladserne har fået kendskab til aktiviteten samt, hvordan den formidles på arbejdspladserne.

Tabel 10.3. Udbredelse af 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du Arbejdspladslaboratorier, som bl.a. består af magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'/'Vi gjorde også noget ved volden'?	- Ja - Nej/Ved ikke	14 % 86 %	50 306
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **50 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget magasinet 'Vi gjorde noget ved volden''?	- Vi har selv opsøgt magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' - Vi har modtaget magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' - Ved ikke	22 % 36 % 42 %	11 18 21
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	12 % 2 % 6 % 14 % 6 % 6 % 8 % 16 % 50 %	6 1 3 7 3 3 4 8 25
Er magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiver-organisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	16 % 16 % 68 %	8 8 34
Hvordan formidles magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående	32 % 44 % 26 % 20 % 8 % 34 %	16 22 13 10 4 17
Kender du BAR SOSU	- Ja - Nej	56 % 44 %	28 22

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

14 % af de adspurgte 356 respondenter kender 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' (95 % sikkerhedsinterval: 11-17 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 11 % til 17 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Det er evaluators vurdering, at det er en relativ lav andel, der kender aktiviteten.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 14 % (50 respondenter), som kender 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 50 respondenter, som kender 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.', er der således 22 %, som selv har selv opsøgt 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.', mens 36 % har modtaget information om den. Størstedelen (42 %) ved ikke, om arbejdspladsen selv har opsøgt eller modtaget aktiviteten.

14 % af respondenterne har fået kendskab til aktiviteten gennem AT, mens 6 % kender til aktiviteten gennem BAR. 50 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er otte respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

16 % af respondenterne ved, at aktiviteten er udviklet i et samarbejde mellem arbejdstager- og arbejdsgiverorganisation, mens en lige så stor andel mener, at det ikke er tilfældet. 68 % kender ikke svaret. Det er således en lille andel, som ved, at aktiviteten er udviklet i et partssamarbejde.

I forhold til den lokale formidling på arbejdspladserne er hjemmesiden og branchevejledningerne hovedsageligt blevet formidlet ud mundtligt på arbejdspladserne.

5.4 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 10.4 viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 10.4. Kendskab til 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'		Kender ikke magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	17 %	(31)	83 %	(147)
Medarbejder	11 %	(19)	89 %	(159)

Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	19 %	(37)	81 %	(162)
Nej	10 %	(8)	90 %	(72)
Der er ingen AMO	7 %	(4)	93 %	(56)
Ved ikke	6 %	(1)	94 %	(16)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	7 %	(3)	93 %	(40)
1 år eller mere	15 %	(47)	85 %	(262)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	5 %	(3)	95 %	(62)
1	11 %	(9)	89 %	(74)
2 eller flere	18 %	(38)	82 %	(170)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	21 %	(13)	79 %	(50)
Andre	15 %	(34)	85 %	(194)
Antal Ansatte				
1-9	8 %	(8)	92 %	(87)
10-34	12 %	(4)	88 %	(29)
35+	16 %	(33)	84 %	(168)
Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014				

*Statistisk signifikant forskel

Kigger man på AMO, fremgår det af tabellen, at der er en større procentandel af de respondenter, som er medlem, der kender til 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' (19 %). For dem, som ikke er medlem af AMO, eller ikke har en AMO på arbejdspladsen, ligger procentandelen på henholdsvis 10 % og 7 % (forskellen er statistisk signifikant). Dette er ikke overraskende, da medlemmer af AMO er aktive i arbejdsmiljøarbejdet og derfor i højere grad kommer i berøring med de materialer og hjemmesider, som omhandler arbejdsmiljø.

Derudover er der en statistisk signifikant forskel i forhold til antallet af aktører, der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde og kendskabet til aktiviteten. Fordelingen ligger på henholdsvis 5 %, 11 % og 18 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (statistisk signifikant). Bruger arbejdspladsen mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, kan det tænkes, at arbejdspladsen generelt er mere opsøgende i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 21 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 15 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører. Denne sammenhæng er ikke overraskende, da aktiviteten er formuleret af BAR, som derfor er den mest oplagte kilde til materialerne.

5.5 Modtagelse

Den følgende tabel 10.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelsen af aktiviteten.

Tabel 10.5. Modtagelse af 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	24 % 34 % 22 % 20 %	12 17 11 10
I hvor høj grad har magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	10 % 38 % 36 % 16 %	5 19 18 8
I hvor høj grad synes du, at magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 26 % 42 % 18 %	7 13 21 9
Har du anbefalet andre at bruge magasinet 'Vi gjorde noget ved volden'?	- Ja - Nej/Ved ikke	16 % 84 %	8 42

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener knap en fjerdedel af respondenterne (24 %), at 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 34 % mener, at den i nogen grad er relevant.

I forhold til spørgsmålet om, i hvilken grad 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' har givet arbejdspladsen ny viden, har 48 % vurderet, at aktiviteten i høj eller nogen grad har givet ny viden. Når det kommer til, i hvilken grad informationerne på 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' er formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, vurderer 40 % i nogen eller høj grad, at informationerne er formidlet, så det giver mening at bruge materialet.

Til sidst fremgår det af tabellen, at 16 % har anbefalet andre, at bruge 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.'.

5.6 Output og outcome

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten. Dette er det sidste led af programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenterne vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 10.6. Output og outcome af 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' – kvantitativt data			
Spørgsmål om output og outcome	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
I hvor høj grad har magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	8 % 18 % 60 % 14 %	4 9 30 7
I hvor høj grad har magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 22 % 60 % 14 %	2 11 30 7
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 30 % 50 % 16 %	2 15 25 8
I hvor høj grad har magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 % 20 % 58 % 16 %	3 10 29 8
I hvor høj grad oplever du, at magasinet 'Vi gjorde noget ved volden' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 32 % 50 % 14 %	2 16 25 7
Kilde: Oxford Research 2014			

Respondenterne har vurderet output på følgende fire parametre: Fokus på arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændring i forhold til det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet.

På de parametre er det mellem 4 og 8 % af respondenterne, der svarer 'i høj grad'. Klart størstedelen svarer 'i mindre grad eller slet ikke' (fra 50 % til 60 %). Det viser helt klart, at 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' ikke er nået langt ud i målgruppen og har skabt adfærdsændringer. 4 % af respondenterne mener, at 'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 32 % mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om magasinet har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (50), som havde kendskab til magasinet, som er inkluderet.

5.7 Konklusion

'Voldsforebyggelse på sygehuse, plejehjem m.m.' består af flere dele og har både fokus på at skabe kendskab samt involvering. Således er det en bredspektret indsats. I surveyen er det dog kun magasinet, der er blevet spurgt til. Aktiviteten medfører til en vis grad kendskab og adfærdsændringer hos målgruppen.

De kvantitative resultater viser, at respondenterne generelt vurderer, at aktiviteten er relevant for dem og formidlet, så det giver mening for dem at bruge den. På trods af dette ser det ud til, at aktiviteten i et lille omfang fører til ændringer og forbedringer i arbejdsmiljøet.

Ud fra den formidlingsstrategiske model kunne det forventes, at aktiviteten baseret på et magasin kunne skabe et højt kendskab og til en vis grad motivere og involvere målgruppen. Kendskabet til aktiviteten er imidlertid relativ lavt, og det samme gælder i forhold til konkrete ændringer og forbedringer i arbejdsmiljøet.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkt som centralt for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje hvordan information kan bygge videre på konkrete erfaringer fra arbejdspladserne. Ved at inddrage arbejdspladserne har BAR SOSU med aktiviteten skabt en både involverende og informerende indsats og har dermed skabt et godt udgangspunkt for handling på arbejdspladserne.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 6. BAR Finans/Offentlig Kontor & Administration

BAR Finans Finans/Offentlig Kontor & Administration (FOKA) samarbejder i regi af 3BAR med BAR Social og Sundhed (SOSU) samt BAR Undervisning og Forskning (U&F). 3BAR er forankret i Arbejdsmiljøsekretariatet, der fungerer som fællessekretariat for arbejdsgivere og arbejdstagere på det offentlige område.

De tre BAR'er er opbygget ens, og der er formelt et besluttende organ, som er selve branchearbejdsmiljørådet. Rådet laver de strategiske planer, som bliver lagt ud til en række styregrupper. Beslutningerne uddelegeres til styregrupper for projekter, hvori der sidder repræsentanter for organisationerne. Styregrupperne udarbejder de konkrete forslag.

I BAR FOKA deltager repræsentanter for Finansministeriet, KL, Danske Regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, AC, Finansforbundet, Dansk Forsikringsfunktionærers Landsforening, Dansk Socialrådgiverforening, Kommunale Organisationers Samarbejde, Offentligt Ansattes Organisationer, HK/KOMMUNAL og HK/STAT.

6.1.1.1 Formidlingsstrategi

BAR FOKA fokuserer overordnet på at kortlægge branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og beskrive konkrete løsninger og metoder til støtte og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhedsniveau, herunder dialogkonferencer, og uddannelsesaktiviteter.

Den overordnede strategi for 3BAR's Arbejdsmiljøsekretariatet udarbejdes af de enkelte BAR'er (BAR FOKA, BAR SOSU og BAR U&F), hvilket skaber en synergi på tværs af de tre BAR'er. Samarbejdet er baseret på en demokratisk proces og organiseres i løbende dialog mellem Arbejdsmiljøsekretariatet og de enkelte BAR'er.

BAR FOKA's målgruppe er 'ansatte inden for den statslige, regionale og kommunale administration samt finanssektoren'. Mange af aktiviteterne er organiseret i regi af 3BAR, hvilket eksempelvis gælder for konferencer. Således er der en vekselvirkning mellem de enkelte BAR'er, hvorfor der ofte vil være deltagere fra de forskellige målgrupper til konferencerne, fordi de annonceres i fælles nyhedsbreve i 3BAR.

6.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR FOKA's aktiviteter – 'Ledelsesværktøj om social kapital' og 'Konferencer om lederen som trivselsaktør'. som BAR'en selv har udpeget som succesfuld. Den førstnævnte aktivitet har BAR FOKA selv udvalgt som succesfuld, mens BAR FOKA har udvalgt 'Konferencer om lederen som trivselsaktør' som mindre vellykket. Aktiviteterne er udvalgt med følgende begrundelse:

- 'Ledelsesværktøj om social kapital': Det er et eksempel på en aktivitet, der udviklet i synergi med en aktivitet i en anden BAR og til en anden målgruppe.
- 'Konferencer om lederen som trivselsaktør': Lederne, som er aktivitetens primære målgruppe, udgjorde ikke så stor en andel af deltagerne, som det var forventet. Det var ikke alene repræsentanter fra BAR FOKA's målgruppe, der deltog på kon-

ferencen. Der var også deltagere fra henholdsvis BAR SOSU's og BAR Service og Tjenesteydelsers målgruppe.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR FOKA, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR FOKA's organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Ledelsesværktøj om social kapital' er baseret på kvantitativt data, mens 'Konferencer om lederen som trivselsaktør' er baseret på kvalitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Konferencer om lederen som trivselsaktør' er tre konferencer, som BAR FOKA har afholdt. Formålet med konferencerne har været at skabe øget opmærksomhed omkring lederens rolle i at skabe god trivsel på en arbejdsplads. Således er der på konferencerne blevet formidlet værktøjer og redskaber, lederne kan tage i brug med henblik på at skabe et bedre arbejdsmiljø.

'Ledelsesværktøj om social kapital' er et værktøj og inspirationspjece, som BAR FOKA har udviklet. Det handler om at give ledere med personaleansvar redskaber og inspiration til at skabe god trivsel på arbejdspladsen. Pjecen indeholder fem øvelser og interview med fire arbejdspladser, der har afprøvet øvelserne.

6.1.2 Konklusion

Aktiviteten **'Konferencer om lederen som trivselsaktør'** viser, at den lave grad af deltagelse fraledelsessiden skyldes flere forhold, herunder at lederne ikke kunne spejle sig i oplægsholderne, at formen ikke er så relevant for lederne, og at lederne nok ville være mere tilbøjelige til at deltage, hvis det udelukkende var for ledere. Evaluator ser det som et begrundet og bevidst valg, at BAR'en valgte at invitere bredt og ikke kun invitere ledelsesrepræsentanterne. Det er et konkret eksempel på, hvordan a- og b-side i høj grad indtænkes som en fælles målgruppe, og at der er en klar holdningstilkendegivelse fra BAR FOKA's side om, at ledelse og medarbejdere skal samarbejde og understøtte hinanden i arbejdsmiljøarbejdet. Derudover viser casen, at grunden til, at der var deltagere fra andre målgrupper end BAR FOKA's egen, er, at BAR FOKA er organiseret i 3BAR, hvilket betyder, at BAR FOKA må regne med, at der kommer deltagere fra de andre BAR'ers målgrupper. De kvalitative interview med arbejdspladserne understreger, at konferencen i et lille omfang har ført til konkrete tiltag ude på arbejdspladserne.

Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten via sin formidlingsform som forventet har formået at gå i dialog med deltagerne. Det kunne forventes ved brugen af konferencen, at det kunne føre til konkrete forandringer. De konkrete ændringer på arbejdspladserne er i et lille omfang blevet realiseret, mens at viden fra aktiviteten er blevet inddraget i forhold til nye overvejelser og inspiration.

'Ledelsesværktøj om social kapital' er en aktivitet med en relativ lav kendskabsgrad. Dette skal imidlertid ses i lyset af, at den er målrettet en bred målgruppe. Pjecen vurderes ikke til at være yderst relevant eller bidrage med ny viden. Dette kan igen skyldes den brede målgruppe. På trods heraf er der en stor andel af respondenterne, der har anbefalet pjecen til andre. 'Ledelsesværktøj om social kapital' har formået at give nogle værktøjer, som kan omsættes i praksis, men det er ikke lykkedes at skabe ændringer på arbejdspladsen med hensyn til både holdning til udførsel af arbejdsopgaver og måden, arbejdspladsen arbejder på.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Overveje en klarere skelnen mellem den primære og sekundære målgruppe i markedsføringen. At ledelsen har fravalgt at deltage på konferencerne skyldes blandt andet BAR FOKA's formidlingsstrategi, hvor de har inviteret bredt – både medarbejdere og ledere. BAR FOKA har ikke været tydelig nok i markedsføringen om, at det især er ledelsen, som er i fokus. Dermed er den primære målgruppe for aktiviteten ikke blevet indfanget i det omfang, som BAR FOKA har ønsket.

- Gøre sig klart om der ønskes at skabe ændringer bredt eller kun for en specifik målgruppe. I 'Lederen som trivselsaktør' har der været deltagere fra forsvaret (BAR Service og Tjenesteydelser), som peger på, at de har kunnet bruge konferencen. Det har været en inspiration for dem, at der også var deltagere uden for forsvaret. Læringen er, at andre også kan få nytte af aktiviteten, hvis fokus er bredt nok. Derfor må BAR FOKA overveje, hvor vigtigt det er for dem, at de kun rammer deres primære målgruppe, i betragtning af at andre målgrupper også kan få gavn af aktiviteterne.

- Tænke aktiviteten ind i en mere langsigtet og involverende indsats. Formidlingsstrategisk har BAR FOKA haft fokus på den generelle dialog. Output på arbejdspladserne har i mindre grad været konkrete ændringer og i højere grad givet anledning til personlig refleksion. Det kan derfor være relevant at overveje at udvide aktiviteten af denne art med netværksdannelse, hvor arbejdspladserne får mulighed for at drøfte de relevante arbejdsmiljøproblemstillinger i et mindre forum. På den måde vil BAR FOKA også kunne nå længere ud med deres formidlingsstrategi og i højere grad involvere deres målgruppe.

’Konferencer om lederen som trivselsaktør’

Nærværende casebeskrivelse analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig Kontor & Administrations (BAR FOKA) aktivitet ’Lederen som trivselsaktør’ på baggrund af kvalitativt data. Casestudiet fokuserer på konferencerne om lederen som trivselsaktør. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel11.1. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative metoder.

Tabel 11.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende:
Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interviews med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	1. To indledende interview (besøgsrunde hos 3BAR) over to dage. Første fokusgruppeinterview med sekretariatsleder, to udviklingskonsulenter, en konsulent. Andet interview med sekretariatsleder og webredaktør. 2. Interview omkring aktiviteten ’Lederen som trivselsaktør’ med de to udviklingskonsulenter (ansat i 3BAR) samt enkeltinterview med ekstern ekspert. 3. Fire interviews med arbejdspladser: - Interview med en leder og en medarbejderrepræsentant i en kommune - Enkeltinterview med en leder i en kommune - Enkeltinterview med en HR-konsulent i et provstikontor (Hører under BAR SOSU’s målgruppe) - Fokusgruppeinterview med to ledere og en medarbejderrepræsentant i militæret (Hører under BAR Service og Tjenesteydelsers målgruppe)

’Lederen som trivselsaktør’ er tre konferencer afholdt i Middelfart, København og Århus i 2012. Formidlingsstrategien består i at skabe motivation via generel dialog mellem oplægsholderne og konferencedeltagerne.

Formålet med konferencerne er at skabe øget opmærksomhed omkring lederens rolle i at skabe god trivsel på en arbejdsplads. Således er der på konferencerne formidlet værktøjer og redskaber, lederne kan tage i brug med henblik på at skabe et bedre arbejdsmiljø.

BAR FOKA har i besøgsrunden udpeget ’Lederen som trivselsaktør’ som en mindre vellykket aktivitet af to grunde:

1. Lederne, som er aktivitetens primære målgruppe, udgjorde ikke så stor en andel af deltagerne, som det var forventet.

2. Det var ikke alene repræsentanter fra BAR FOKA’s målgruppe, der deltog på konferencen. Der var også deltagere fra henholdsvis BAR SOSU’s og BAR Service og Tjenesteydelsers målgruppe.

6.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 22.4. Herudover gennemgår casen indholdet af aktiviteten 'Lederen som trivselsaktør' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Lederen som trivselsaktør'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

6.2 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Aktiviteten 'Lederen som trivselsaktør' består af tre konferencer, der blev afholdt i september 2012 i København, Middelfart og Aarhus. Der kom henholdsvis 60, 120 og 100 deltagere. På de tre konferencer fik deltagerne en introduktion til BAR FOKA's forståelse af begrebet lederen som trivselsaktør. Programmet for konferencerne var delt op i fem dele:

1. Indledning ved BAR FOKA
2. Introduktion til forståelse, forebyggelse og håndtering af stress fra en ledelsesvinkel ved speciallæge Jørgen Lund
3. 3 workshops med udgangspunkt i BAR FOKA's tre lederværktøjer
   - Henrik Adler om den nødvendige samtale samt værktøjet 'Når samtalen er nødvendig'
   - Eva Gemzøe Mikkelsen om konfliktforebyggelse og håndtering samt værktøjet 'Hvis konflikten trapper op'
   - Pernille Hippe Bruun om den styrkebaserede tilgang til stressforebyggelse samt værktøjet 'Før arbejdspresset bliver for stort'
4. Introduceret til planlægning og opfølgning af trivselsmålinger ud fra Væksthus for Ledelses nye hæfte 'Få mere ud af trivselsmålingen' ved Peter Hagedorn Rasmussen.
5. Afrunding

6.3 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR FOKA samarbejder i regi af 3BAR med BAR SOSU og BAR U&F. De tre branchearbejdsmiljøråd har et tæt samarbejde og har via 3BAR et fællessekretariat med 12 ansatte (en leder, fire konsulenter, tre administrative medarbejdere samt fire studentermedhjælpere).

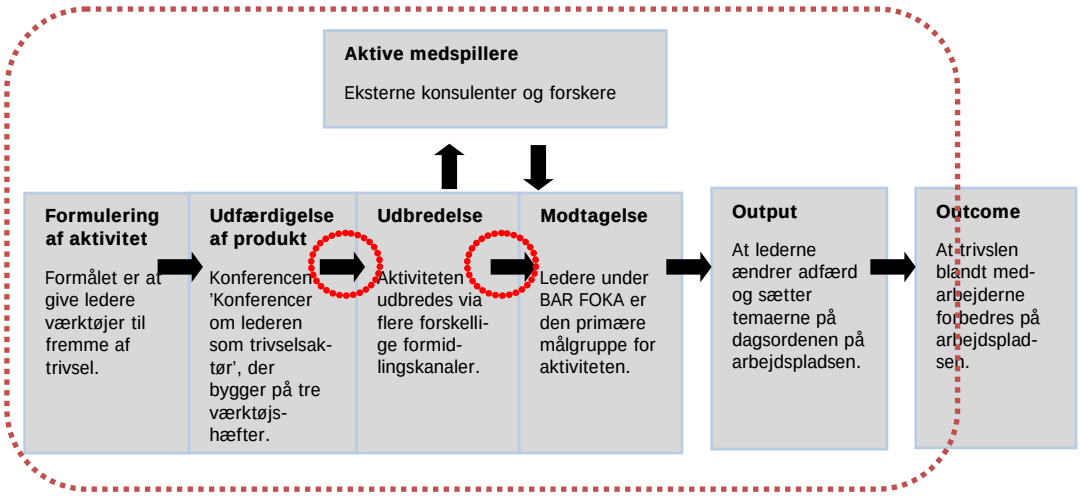
BAR FOKA's målgruppe er ansatte i administrationen inden for staten, regioner og kommuner samt ansatte i finanssektoren. I alt er ca. 200.000 ansatte gennem deres organisationer tilknyttet BAR FOKA. Organisationerne bag BAR FOKA er på arbejdstagersiden: HK/Kommunal, HK/Stat, Kommunale Organisationers Samarbejde, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Finansforbundet, Dansk Socialrådgiverforening og DJØF; og på arbejdsgiversiden: Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, Danske Regioner, KL samt Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Rådet i BAR FOKA er ansvarlig for det strategiske arbejde og står for de økonomiske prioriteringer i forhold til de forskellige arbejdsmiljøområder. Rådet udarbejder således de strategiske planer, som lægges ud til styregrupperne. Styregruppernes rolle er at udarbejde konkrete forslag til aktiviteter inden for de af rådet fastlagte strategiske rammer og prioriteringer. BAR FOKA's sekretariat varetager administrationen og sikrer, at projekterne implementeres og forløber efter hensigten.

6.4 Analyse

På baggrund af interviewet med sekretariatsleder, konsulenter og webansvarlig i BAR FOKA, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 11.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 11.1. Programteori for 'Konferencer om lederen som trivselsaktør'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. Som de røde cirkler illustrerer, er det især i interventionen for aktiviteten, at der kan udledes læring. Fra udfærdigelsen af produktet til udbredelsen til den endelige modtagelse på arbejdspladserne. Det er denne proces, som har foranlediget, at der dels har været færre ledere end tilsigtet på konferencerne, dels deltagere fra andre branchearbejdsmiljøråd end BAR FOKA.

Som det endvidere fremgår af programteorien, bygger den på en antagelse om, at lederen spiller en afgørende rolle for trivslen. Ved at ledere er modtagere af aktiviteten, ændrer de adfærd og sætter trivsel på dagsordenen. Derved forbedres den generelle trivsel for medarbejderne på arbejdspladsen.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Lederen som trivselsaktør' ved den dialogiske formidlingsform kan skabe accept og motivation på arbejdspladserne og på den måde skabe grobund for forandringer på arbejdspladserne i form af output og outcome på kort sigt.

6.4.1 Formulering og udfærdigelse

Inden for det psykiske arbejdsmiljø har BAR FOKA bl.a. haft fokus på konflikthåndtering og ledelsesværktøjer vedrørende arbejdspres. I aktivitetsplanen 2012 beskrives behovet for at have et øget fokus på lederne i arbejdsmiljøarbejdet som en konsekvens af den kontekst, BAR FOKA's målgruppe indgår i – en sektor der er præget af store forandringsprocesser.

At have ledelsen i fokus i arbejdsmiljøarbejdet bygger desuden på dokumenteret viden om psykisk arbejdsmiljø[15], som viser, at lederen spiller en afgørende rolle for trivslen. Det er en af BAR FOKA konsulenternes indtryk, at ledere inden for BAR FOKA's brancher traditionelt ikke har været så vidende om arbejdsmiljøemner, og at der derfor er et behov for målrettet information til lederne. BAR FOKA ønsker således at hjælpe lederne med at blive mere opmærksomme på trivsel ved at give dem værktøjer, der kan udvikle deres ledelseskompetencer og i sidste ende forbedre trivslen ude på arbejdspladserne.

Aktiviteten 'Konferencer om lederen som trivselsaktør' er en del af BAR FOKA's strategiske indsats om at fremme ledelsens arbejde med trivsel. BAR FOKA har i aktivitetsplanen 2012 beskrevet indsatsen 'Lederen som trivselsaktør', der består af tre regionale inspirationsmøder, der vil blive afholdt på baggrund af de tre værktøjshæfter, BAR FOKA allerede har udarbejdet. De tre hæfter er alle adresseret ledere med personaleansvar og omhandler følgende:

- Når samtalen er nødvendig: Værktøjer til vigtige og vanskelige samtaler
- Før arbejdspresset bliver for stort: Værktøjer til at forebygge stress
- Hvis konflikten trapper op: Værktøjer til at håndtere konflikter og forebygge konfliktmobning

Chefkonsulent i Udviklingskonsulenterne Henrik Adler, arbejdsmarkeds- og organisationspsykolog hos CRECEA Eva Gemzøe Mikkelsen, direktør hos hippebrun'co Pernille Hippe Bruun har alle tre været med til at udvikle de tre hæfter og har derfor været aktive medspillere i formulerings- og udfærdigelsesfasen.

6.4.2 Udbredelse og modtagelse

For aktiviteten 'Konferencer om lederen som trivselsaktør' kan der uddrages læringspunkter ud fra, at der dels deltog færre ledere end tilsigtet på konferencerne, dels deltog deltagere fra andre branchearbejdsmiljøråd end BAR FOKA. Lederne, som er aktivitetens primære målgruppe, udgjorde omkring halvdelen af deltagerne på konferencerne, hvilket ikke er så høj en andel, som BAR FOKA havde forventet. På konferencerne var der desuden deltagere, som ikke hører under BAR FOKA´s målgruppe, men under andre branchearbejdsmiljøråd som BAR SOSU, BAR U&F samt BAR Service og Tjenesteydelser.

6.4.2.1 Aktive medspillere

Konferencerne er baseret på oplæg fra speciallæge Jørgen Lund, chefkonsulent i Udviklingskonsulenterne Henrik Adler, arbejdsmarkeds- og organisationspsykolog hos CRECEA Eva Gemzøe Mikkelsen, direktør hos hippebrun'co Pernille Hippe Bruun og lektor ved RUC

[15] Det bygger på resultater fra NFA's NAK-undersøgelse, som er gennemført hvert femte år siden 1990 samt nyere forskning som NFA's rapport 'Benchmark og videndeling i netværk som metode til at skabe bedre arbejdsmiljø i kundecentre' udgivet i 2010.

Peter Hagedorn Rasmussen. Det er evaluators vurdering, at de aktive medspillere har spillet en central rolle for aktiviteten på to måder: 1) De har haft en betydning for markedsføringen af konferencerne, da oplægsholdere har en betydning for, hvordan arbejdspladserne modtager aktiviteten. 2) Deltagernes oplevelse og evaluering af konferencerne har været afhængig af deres oplæg.

BAR FOKA's egen evaluering af konferencerne viser, at der er en høj grad af tilfredshed med konferencerne, og fra de åbne svar fremhæves især speciallæge Jørgen Lunds oplæg som vellykket, men også workshoppene får positiv feedback fra deltagerne. Det afsluttende oplæg om trivselsmålinger bliver overvejende betragtet som lidt for tungt, da det er for sent på dagen. Også i de kvalitative interview med arbejdspladserne fremhæves oplægget ved Jørgen Lund som inspirerende og relevant.

En af de aktive medspillere er i nærværende casestudie blevet interviewet om sin rolle i aktiviteten. Han understreger, at han har haft relativ stor metodefrihed og i høj grad kunnet forme indholdet af sit oplæg. Han har desuden i forvejen haft et godt kendskab til problemstillingen, da han har været medskribent på de tre hæfter, som konferencerne er baseret på.

6.4.2.2 Formidlingsstrategi

For at tiltrække deltagere til konferencerne blev det besluttet at invitere både ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. I interviewet med de to konsulenter fra BAR FOKA understreges det, at der internt i BAR FOKA har været en diskussion om, hvorvidt både ledelsesrepræsentanter og medarbejdere skulle inviteres til konferencen. Begrundelsen for at invitere begge parter var, at det ikke kun skal være forbeholdt ledelsen at få kendskab til værktøjerne, men også bør gælde for medarbejdersiden. En af BAR FOKA's konsulenter udtrykker det på følgende måde:

> *"Hvis man er arbejdsmiljørepræsentant, så er det afgørende, at man har en fælles forståelse og ligeværdig dialog med ledelsen, og derfor skal de inviteres med".*
>
> - Konsulent, BAR FOKA

På den baggrund ser evaluator det som et begrundet og bevidst valg at invitere bredt og ikke kun invitere ledelsesrepræsentanterne. Det er et konkret eksempel på, hvordan a- og b-side i høj grad indtænkes som en fælles målgruppe, og at det er en klar holdningstilkendegivelse fra BAR FOKA's side om, at ledelse og medarbejdere skal samarbejde og understøtte hinanden i arbejdsmiljøarbejdet. I interviewet med de to konsulenter fra BAR FOKA peges der på, at den brede invitation til både ledere og medarbejdere givetvis har betydet, at lederne har fravalgt at deltage. Som en af konsulenterne understreger, formåede BAR SOSU med deres konference om 'meningsfulde forandringsprocesser' at tiltrække tilstrækkelig med ledere, fordi det alene var ledere, som blev inviteret.

I interviewet med de to konsulenter i BAR FOKA samt i interviewene med arbejdspladserne understreges det desuden, hvad baggrunden kan være for, at lederne som den primære målgruppe har fravalgt at deltage. Et par af årsagsforklaringerne kan relateres til formen og indholdet af konferencerne:

- At lederne ikke kan spejle sig i oplægsholderne, da der blandt oplægsholderne ikke var nogen ledere. Det ville have været mere attraktivt for lederne at deltage, hvis ledelsesperspektivet også var fremgået i valget af oplægsholdere.
- At formen af konferencerne ikke er så relevant for lederne. Ved eksempelvis at lave et længere forløb, hvor der bygges mere oven på via uddannelse og kompetenceudvikling, ville det potentielt fremstå mere relevant for lederne.

6.4.2.3 Modtagelse af 'Lederen som trivselsaktør'

På modtagersiden, altså blandt de arbejdspladser, som er blev inviteret til at deltage i konferencerne, kan ledelsens lave grad af deltagelse fra de kommunale arbejdspladser i de kvalitative interview forklares ud fra et strukturelt politisk niveau, organisatorisk niveau samt personligt udviklingsniveau.

Af interviewene med arbejdspladserne fremgår det, at det generelt er en udfordring at få ledere i tale og få dem til at deltage på eksempelvis konferencer, fordi lederne især på de kommunale arbejdspladser i stort omfang fokuserer på driftsmæssige udfordringer grundet den stramme økonomiske situation. Desuden peger informanterne i de kvalitative interview med de kommunale arbejdspladser på, at udbuddet af arbejdsmiljørelaterede arrangementer er så massivt, at det hurtigt bliver uoverskueligt og svært for dem at navigere i.

En ledelsesrepræsentant på en af de interviewede kommunale arbejdspladser vurderer, at de i den kommunale HR-afdeling generelt ikke har så stor nytte af BAR'ene, da de i højere grad orienterer sig mod specialiserede netværk inden for arbejdsmiljø og de seneste forsknings- og analyseresultater fra eksempelvis Videncenter for Arbejdsmiljø og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). De andre ansatte i samme HR-afdeling, som dagligt arbejder med psykosociale temaer, fravalgte ifølge informanten at deltage i aktiviteten, fordi den fagligt ikke levede op til deres behov. Selv valgte den interviewede leder at deltage for at få en introduktion til området, da han ikke selv arbejder indgående med den gren af arbejdsmiljøet. Han betoner, at det for ham var en prioritet at deltage for at kunne tale med på samme niveau omkring de trivselsrelaterede emner som de andre i HR-afdelingen.

En leder i en anden kommune forklarer i interviewet, at han som en del af den kommunale ledelse deltager i lederudviklingskurser, der omhandler arbejdsmiljørelaterede temaer, herunder de emner som 'Lederen som trivselsaktør' fokuserer på. Derigennem bliver han løbende opdateret på arbejdsmiljøområdet og vurderer ikke, at han har behov for at deltage i andre arrangementer som eksempelvis 'Lederen som trivselsaktør'. Blandt andet derfor valgte de at sende en medarbejderrepræsentant til konferencen. Derudover fremhæver lederen, at der i kommunen hersker en kultur for, at medarbejder- og ledelsessiden bærer et fælles ansvar for at holde arbejdspladsen opdateret med den nyeste viden om arbejdsmiljø. Det betyder, at det ligeså vel kan være medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter, der deltager i de udbudte arrangementer og events.

Som allerede beskrevet var deltagerne på konferencerne ikke kun inden for BAR FOKA's målgruppe. Der var ligeledes et stort antal deltagere fra BAR SOSU, BAR U&F og omkring 30 deltagere fra forsvaret, som hører under BAR Service og Tjenesteydelser. I interviewet med de to konsulenter i BAR FOKA kommer det ikke som en overraskelse, at der var deltagere fra både BAR SOSU og BAR Service og Tjenesteydelser:

> *"Vi er vant til at have en bred deltagerskare på tværs af de tre branchearbejdsmiljøråd på vores konferencer. Vi annoncerer konferencer i 3BAR's fælles nyhedsbrev, og hvis der er andre end BAR FOKA's målgruppe, som vurderer, at noget er relevant for dem, må de gerne deltage".*
>
> - Konsulent, BAR FOKA

Det er evaluators vurdering, at organiseringen i 3BAR har som konsekvens, at BAR FOKA må regne med, at der kommer deltagere fra andre BAR'er end deres egen målgruppe. Hvad angår Forsvarets store antal deltagere på konferencerne, skyldes det ifølge konsulenterne i BAR FOKA givetvis, at BAR FOKA og organisationerne bag BAR FOKA, herunder HK/Stat og Moderniseringsstyrelsen, omfatter statslige arbejdspladser. De statslige arbejdspladser omfatter ikke kun dem, som er relevante for BAR FOKA, men også andre

arbejdspladser som eksempelvis Forsvaret. Deltagerne fra Forsvaret kan således have modtaget nyheden af flere kanaler og dermed valgt at deltage.

Interviewpersonerne i Forsvaret fremhæver, at de blev gjort opmærksomme på tilbuddet af deres trivselskoordinator og er derfor ikke bekendt med, hvorigennem de oprindeligt har fået kendskab til 'Lederen som trivselsaktør'. Forsvaret har et center for arbejdsmiljø, som ofte informerer de ansatte om nye arrangementer og tiltag på arbejdsmiljøområdet, og det er sandsynligvis via centret, at informationen i første omgang er kommet. De tre interviewpersoner er alle enige om, at det har en betydning for dem, hvor de får informationen fra, og de skelner ikke mellem, om det eksempelvis er fra Arbejdstilsynet eller et branchearbejdsmiljøråd. Selvom de var den primære målgruppe, idet de ikke hører under BAR FOKA, er interviewpersonerne fra Forsvaret enige i, at de har haft gavn af at deltage på konferencen og vurderer, at det har en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet i Forsvaret, at de blander sig med andre arbejdspladser og ikke kun holder interne forløb, da de på den måde kan få inspiration fra andre arbejdspladser.

6.4.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af aktiviteten

På en af de kommunale arbejdspladser, hvor en medarbejderrepræsentant har deltaget i 'Lederen som trivselsaktør', fremhæves det i interviewet, at det efterfølgende har givet anledning til diskussion og adfærdsændringer. Efter konferencen afholdt medarbejderrepræsentanten et oplæg om stress for fire afdelinger i kommunen, hvorefter den konkrete praksis vedrørende stress blev drøftet i de enkelte afdelinger. Som medarbejderrepræsentanten formulerer det, bidrog det til at give en 'kollegial indsigt' at diskutere sig frem til konkrete løsninger, forstået på den måde, at alle blev oplyste om hinandens holdninger og personlige grænse vedrørende forstyrrelser i arbejdsdagen. Det helt konkrete output af diskussionerne blev, at der i alle afdelingerne blev indgået aftaler om forstyrrelser, som handlede om, hvordan man kan signalere, at man ikke vil forstyrres. Det var enkle tiltag som at lukke døren, skrive sedler og have hovedtelefoner på. Lederen peger på, at aktiviteten mere overordnet har medvirket til at få sat ord på, at folk er forskellige og arbejder forskelligt. På den baggrund kan det udledes, at deltagelse i aktiviteten har skabt et udgangspunkt for at højne den sociale kapital på arbejdspladsen.

På den anden kommunale arbejdsplads peger den interviewede leder på, at der ikke har været et konkret output som følge af deltagelsen i konferencen. Som informanten betoner i det kvalitative interview, har han har deltaget i konferencerne med henblik på at kunne indgå mere kvalificeret som leder for medarbejderne i HR-afdelingen. Den viden, han har fået fra konferencen, kan dermed bruges mere overordnet i det daglige arbejde.

I fokusgruppeinterviewet med de to ledere og en medarbejder i Forsvaret peges der på, at de med konferencen har tilegnet sig en mere generel viden om det psykiske arbejdsmiljø, herunder hvordan de kan håndtere stress og trivsel, hvilket er ført videre ud i organisationen. De mener, at konferencen indgår i den samlede viden omkring trivsel, der arbejdes med, men kan ikke pege på et konkret output, der kan relateres direkte til aktiviteten.

I interviewet med en HR-konsulent på et provstikontor vurderes konferencen som interessant grundet dens fokus på både ledelses- og trivselsområdet. Informanten har ikke anvendt viden fra konferencen i sit daglige arbejde og har ikke igangsat et nyt initiativ på den baggrund. Informanten vurderer, at det har været svært at bruge til konkrete ændringer på arbejdspladsen, fordi der ikke var andre end hende, som deltog. Derfor har hun ikke drøftet indholdet med andre. Derudover har indholdet været svært at omsætte til mere handlingsorienterede tiltag. Hun synes derfor, at hun primært har kunnet bruge det til sin egen personlige kompetenceudvikling.

6.5 Konklusion

Aktiviteten 'Konferencer om lederen som trivselsaktør' er blevet udvalgt af BAR FOKA som en mindre vellykket case, fordi 1) lederne, som er aktivitetens primære målgruppe, udgjorde ikke så stor en andel af deltagerne, som det var forventet, 2)det var ikke alene repræsentanter fra BAR FOKA's målgruppe, der deltog på konferencen. Der var også deltagere fra henholdsvis BAR SOSU's og BAR Service og Tjenesteydelsers målgruppe.

Casestudiet peger på, at den lave grad af deltagelse fraledelsessiden skyldes flere forhold, herunder at lederne ikke kunne spejle sig i oplægsholderne, at formen ikke er så relevant for lederne, og at lederne nok ville være mere tilbøjelige til at deltage, hvis det udelukkende var for ledere. Evaluator ser det som et begrundet og bevidst valg, at BAR'en valgte at invitere bredt og ikke kun invitere ledelsesrepræsentanterne. Det er et konkret eksempel på, hvordan a- og b-side i høj grad indtænkes som en fælles målgruppe, og at det er en klar holdningstilkendegivelse fra BAR FOKA's side om, at ledelse og medarbejdere skal samarbejde og understøtte hinanden i arbejdsmiljøarbejdet.

Derudover viser casen, at grunden til, at der var deltagere fra andre målgrupper end BAR FOKA's egen, er, at BAR FOKA er organiseret i 3BAR, hvilket betyder, at BAR FOKA må regne med, at der kommer deltagere fra de andre BAR'ers målgrupper. Samtidig dækker organisationerne bag BAR FOKA, HK/Stat og Moderniseringsstyrelsen statslige arbejdspladser over en bred kam, og de kan have markedsført konferencen og dermed inviteret andre målgrupper end BAR FOKA's. At der deltog andre målgrupper i konferencerne betyder, at BAR FOKA favner andre målgrupper og dermed dækker flere brancher, end de behøver. Imidlertid påpeges det i et af interviewene med deltagere fra BAR Service og Tjenesteydelser, at de har fået gavn af at være med, fordi de dermed har kunnet hente inspiration fra andre arbejdspladser.

De kvalitative interview med arbejdspladserne understreger, at konferencen i et lille omfang har ført til konkrete tiltag ude på arbejdspladserne. En af de interviewede arbejdspladser har kunnet inddrage viden fra konferencen i deres generelle viden om psykisk arbejdsmiljø, stress og trivsel, mens det på to andre arbejdspladser primært har været brugt som en led i en personlig udvikling i deres arbejde med HR og arbejdsmiljø. Der er dog en af de kommunale arbejdspladser, som har igangsat få konkrete initiativer på baggrund af konferencen. På denne arbejdsplads er det samtidig interessant, at de konkrete tiltag er sat i gang på baggrund af en medarbejders deltagelse i konferencerne, som ikke var en del af den primære målgruppe.

Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten via sin formidlingsform som forventet har formået at gå i dialog med deltagerne. Det kunne forventes ved brugen af konferencen, at det kunne føre til konkrete forandringer. Som casestudiet viser, er de konkrete ændringer på arbejdspladserne i et lille omfang blevet realiseret, mens at viden fra aktiviteten er blevet inddraget i forhold til nye overvejelser og inspiration.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje en klarere skelnen mellem den primære og sekundære målgruppe i markedsføringen: At ledelsen har fravalgt at deltage på konferencerne, skyldes blandt andet BAR FOKA's formidlingsstrategi, hvor de har inviteret bredt – både medarbejdere og ledere. BAR FOKA har ikke været tydelig nok i markedsføringen om, at det især er ledelsen, som er i fokus. Dermed er den primære målgruppe for aktiviteten ikke blevet indfanget i det omfang, som BAR FOKA har ønsket.

- Gøre sig klart, om der ønskes at skabe ændringer bredt eller kun for en specifik målgruppe: I 'Lederen som trivselsaktør' har der været deltagere fra forsvaret (BAR Service og Tjenesteydelser), som peger på, at de har kunnet bruge konferencen. Det har været en inspiration for dem, at der også var deltagere uden for forsvaret. Læringen er, at andre også kan få nytte af aktiviteten, hvis fokus er bredt nok. Derfor må BAR FOKA overveje, hvor vigtigt det er for dem, at de kun rammer deres primære målgruppe, i betragtning af at andre målgrupper også kan få gavn af aktiviteterne.

- Tænke aktiviteten ind i en mere langsigtet og involverende indsats: Formidlingsstrategisk har BAR FOKA haft fokus på den generelle dialog. Output på arbejdspladserne har i mindre grad været konkrete ændringer og i højere grad givet anledning til personlig refleksion. Det kan derfor være relevant at overveje at udvide aktiviteten af denne art med netværksdannelse, hvor arbejdspladserne får mulighed for at drøfte de relevante arbejdsmiljøproblemstillinger i et mindre forum. På den måde vil BAR FOKA også kunne nå længere ud med deres formidlingsstrategi og i højere grad involvere deres målgruppe.

Inspirationspjece: 'Ledelsesværktøj om social kapital'

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Finans/Offentlig Kontor & Administrations (BAR FOKA) aktivitet 'Ledelsesværktøj om social kapital' på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere pjecen 'Social kapital – Inspiration og øvelser til lederen med personaleansvar'. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 12.1.

Tabel 12.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR FOKA) med tre konsulenter, sekretariatsleder og webansvarlig.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 12.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **373 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	186
Medarbejder	50 %	187
1-9 ansatte	41 %	54
10-34 ansatte	2 %	3
Over 35 ansatte	57%	76
Medlem (AMO)	41%	154
Ikke medlem (AMO)	22%	81
Ingen AMO på arbejdspladsen	31%	116
Ved ikke	6%	22

'Ledelsesværktøj om social kapital' er en pjece, som inkluderer en definition af social kapital samt fem eksempler på, hvordan man kan arbejde med social kapital.

'Ledelsesværktøj om social kapital' er målrettet 'ledere inden for den statslige, regionale og kommunale administration samt finanssektoren', men i surveyen er medarbejdersiden også blevet spurgt ud fra en vurdering af, at trivsel på arbejdspladsen skabes i et samspil mellem ledelses- og medarbejdersiden.

6.5.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 17.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for 'Ledelsesværktøj om social kapital'
- Udbredelse

- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

6.6 Karakteristika ved respondenterne

Inden for målgruppen er der i alt 11.365 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 373 forskellige arbejdspladser. Den følgende tabel 12.2 præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Tabel 12.2. Baggrundsvariable: pjecen 'Ledelsesværktøj om social kapital'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		42 %[16]	373
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	186 187
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	41 % 22 % 31 % 6 %	154 81 116 22
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	12 % 3 % 28 % 18 % 10 % 7 % 20 % 2 %	45 10 106 66 36 25 76 9
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	66 % 24 % 4 % 3 % 2 %	245 92 16 11 9
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**

[16] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 915 respondenter, hvoraf der er gennemført 385 interview (52 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 373, er, at 12 respondenter blandt de 385 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	6 %	22
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	41 %	151
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	7 %	25
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	16 %	59
	- Arbejdstilsynet (AT)	45 %	166
	- Fagforeninger	21 %	79
	- Arbejdsgiverorganisationer	19 %	72
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	6 %	21
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	9 %	32
	- Andre	1 %	2
	- Ingen af ovenstående	36 %	134
Antal ansatte i virksomheden	- 1-9	41 %	54
	- 10-34	2 %	3
	- 35+	57 %	76

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 373, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er henholdsvis 41 % medlem af AMO, 22 % er ikke medlem af AMO, mens 31 % slet ikke har en AMO (33 %). Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 12.2 viser, er det 41 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 2 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 57 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 83 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 55 % har mere end 6 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

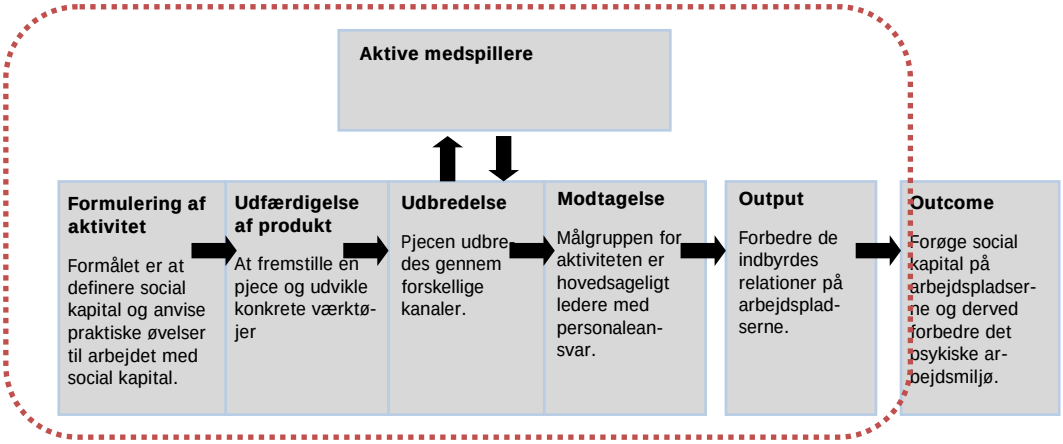
Det er 90 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 16 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 45 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og fagforeninger. Disse aktører benyttes af henholdsvis 41 % og 21 % af respondenterne. Der er desuden 36 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogle eller ikke kan huske, hvem de bruger.

6.7 Programteori for 'Ledelsesværktøj om social kapital'

På baggrund af interviewet med konsulenterne og sekretær i BAR FOKA, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som er vist i nedenstående figur 12.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en

overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR FOKA, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 12.1: Programteori for aktiviteten 'Ledelsesværktøj om social kapital'



Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen ikke belyse de overvejelser, som har en betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten.

Forskningen viser, at der er en sammenhæng mellem social kapital og virksomhedens performance. Det gælder både i form af højere produktivitet og kvalitet og i form af et bedre arbejdsmiljø med et lavere sygefravær. Det er på denne baggrund, at BAR FOKA har udviklet aktiviteten. Pjecen er baseret på en workshop med otte arbejdspladser inden for det administrative område og bygger desuden videre på den viden, der er i BAR SOSU's Social Kapital-projekt samt NFA's hvidbog om social kapital.

Ifølge BAR FOKA's egne opgørelser har der været en stor interesse for pjecen: Det første oplag på 10.000 stk. blev udsolgt på under et år, og hæftet hentes i stort omfang i sin elektroniske form på Arbejdsmiljøweb. Hæftet indgår endvidere i uddannelser for 1.200 kommunale ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

'Ledelsesværktøj om social kapital' er en inspirationspjece, der ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, kan forventes at skabe dialog med målgruppen. Da målgruppen samtidig er stor og bred, er det imidlertid en udfordring at udarbejde en aktivitet, som kan nå hele målgruppen.

6.8 Udbredelse

Den følgende tabel 12.3 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelse af aktiviteten.

Tabel 12.3. Udbredelse af aktiviteten 'Ledelsesværktøj om social kapital'– kvantitativt data			
Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Kender du pjecen 'Social kapital – Inspiration og øvelser til lederen med personaleansvar'?	- Ja - Nej/Ved ikke	7 % 93 %	27 346
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **27 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har du/din arbejdsplads opsøgt eller modtaget pjecen?	- Jeg/vi har selv opsøgt pjecen - Jeg/vi har modtaget pjecen - Ved ikke		5 16 6
Hvorfra har du/din arbejdsplads fået kendskab til pjecen?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående		1 1 3 3 1 1 1 16
Er pjecen udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke		4 4 19
Hvordan formidles pjecen på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående		9 9 8 6 5 7
Kender du for Finans/Offentlig Kontor & Administration?	- Ja - Nej - Ved ikke		16 9 1

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

7 % af de 373 adspurgte respondenter kender 'Ledelsesværktøj om social kapital' (95 % sikkerhedsinterval: 5-10 %), hvilket er en relativ lav kendskabsgrad. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 5 % til 10 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Evaluator vurderer, at der i målgruppen er et lavt kendskab til aktiviteten.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 7 % (27 respondenter), som kender 'Ledelsesværktøj om social kapital', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 27 respondenter, som kender aktiviteten, er der fem arbejdspladser, som selv har opsøgt 'Ledelsesværktøj om social kapital', mens 16 har modtaget information om det. Det er ikke overraskende, da aktiviteten er en pjece, som er blevet distribueret. BAR og fagforeningerne er de to kanaler, hvorfra de fleste respondenter (3) har fået kendskab til aktiviteten. 16 respondenter angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Ledelsesværktøj om social kapital' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er en respondent, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

Fire respondenter ved, at pjecen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdstager– og arbejdsgiverorganisation, mens lige så mange mener, at det ikke er tilfældet. Der er 19, som ikke ved det. Der er således ikke en stærk bevidsthed om, at aktiviteten er udviklet i et partssamarbejde. I forhold til den lokale formidling på arbejdspladserne er pjecen både formidlet skriftligt og mundtligt på arbejdspladserne.

6.9 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 12.4 viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 12.4. Kendskab til pjecen 'Ledelsesværktøj om social kapital' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender pjecen 'Ledelsesværktøj om social kapital'		Kender ikke pjecen 'Ledelsesværktøj om social kapital'	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	7 %	(13)	93 %	(173)
Medarbejder	8 %	(14)	92 %	(173)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	12 %	(19)	88 %	(135)
Nej	4 %	(3)	96 %	(78)
Der er ingen AMO	1 %	(1)	99 %	(115)
Ved ikke	18 %	(4)	82 %	(18)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	2 %	(1)	98 %	(54)
1 år eller mere	8 %	(26)	92 %	(283)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	2%	(3)	98 %	(131)
1	2 %	(2)	98 %	(82)
2 eller flere	14 %	(22)	86 %	(133)

Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	25 %	(15)	75 %	(44)
Andre	5 %	(9)	95 %	(171)
Antal Ansatte				
1-9	6 %	(3)	94 %	(51)
10-34	0 %	(0)	100 %	(3)
35+	13 %	(10)	87 %	(66)
Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014				

*Statistisk signifikant forskel

Blandt arbejdsgivere og medarbejdere er der ikke den store forskel på kendskab til 'Ledelsesværktøj om social kapital', hvilket er lidt interessant, idet pjecen hovedsagligt henvender sig til ledere. Kigger man på AMO, fremgår det af tabellen, at der er en større procentandel af de respondenter, som er medlem af AMO, der kender til 'Ledelsesværktøj om social kapital' (12 %). For dem, som ikke er medlem af AMO, eller som ikke har en AMO på arbejdspladsen, ligger procentandelen på hhv. 4 % og 1 % (forskellen er statistisk signifikant). Det skal imidlertid påpeges, at der er få respondenter fordelt på kategorierne, hvorfor det kan være svært at udtale sig om sammenhængene.

Kigger man på sammenhængen mellem antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde og kendskab til 'Ledelsesværktøj om social kapital', ses det, at2 % af de respondenter, som har ingen eller under 1 års erfaring, kender 'Ledelsesværktøj om social kapital', mens andelen ligger på 8 % for dem med erfaring på 1 år eller mere (forskellen er ikke statistisk signifikant). Den sidstnævnte andel består imidlertid kun af én respondent.

Det fremgår af tabellen, at kendskabet afhænger af antallet af aktører, der benyttes til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde. Fordelingen ligger på henholdsvis2 %, 2 % og 14 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (statistisk signifikant). Det har imidlertid også en betydning for kendskabet, hvilke aktører der benyttes, idet det viser sig, at 25 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 5 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører. Endelig fremgår det af tabellen, at 6 % af de små virksomheder kender 'Ledelsesværktøj om social kapital', mens 13 % af virksomheder med flere end 34 ansatte har kendskab til pjecen (ikke statistisk signifikant). Igen er der få respondenter i kategorierne.

6.10 Modtagelse

Den følgende tabel 12.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelse af aktiviteten.

Tabel 12.5. Modtagelse af pjecen 'Ledelsesværktøj om social kapital' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i relevant for dig/din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	9 8 5 5

I hvor høj grad har pjecen givet dig/din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	3 10 7 7
I hvor høj grad synes du, at pjecen er blevet formidlet, så det giver mening for dig/din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 8 7 6
Har du anbefalet andre at bruge pjecen?	- Ja - Nej/Ved ikke	10 16

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener ni respondenter, at 'Ledelsesværktøj om social kapital' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens otte mener, at den i nogen grad er relevant. Det kan hænge sammen med, at arbejdspladserne i denne målgruppe er meget forskellige, og det er vanskeligt at målrette formidlingen. Derfor er der en risiko for, at nogle i målgruppen oplever, at pjecen er for generel og derfor ikke er relevant. Endvidere er pjecen hovedsageligt målrettet ledelsen, og den kan derfor opleves som mindre relevant for den halvdel af respondenterne, som repræsenterer medarbejderne.

Fordelingen på, i hvor høj grad 'Ledelsesværktøj om social kapital' har givet arbejdspladsen ny viden, ser således ud: I høj grad: 3 respondenter; I nogen grad: 10 respondenter; I mindre grad/slet ikke: 7 respondenter og ved ikke: 7 respondenter. Pjecen er en relancering, og respondenterne kender derfor muligvis allerede til noget af den viden, som formidles i pjecen. Når det kommer til, i hvor høj grad informationerne på 'Ledelsesværktøj om social kapital' er formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, synes 14 respondenter i nogen eller høj grad, at informationerne er formidlet, så det giver mening at bruge hjemmesiden og branchevejledningerne.

Til sidst fremgår det af tabellen, at ti respondenter har anbefalet andre at bruge 'Ledelsesværktøj om social kapital'.

6.11 Output og outcome

Den følgende tabel 12.6 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten.

Tabel 12.6. Output og outcome af pjecen 'Ledelsesværktøj om social kapital'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Antal besvarelser
I hvor høj grad har pjecen betydet, at du/din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 5 11 5
I hvor høj grad har pjecen ændret din/din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	1 10 10 5

I hvor høj grad har du/din arbejdsplads inddraget viden fra pjecen i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 5 10 5
I hvor høj grad har pjecen ændret på den måde, som du/din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	2 7 12 5
I hvor høj grad oplever du, at pjecen alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	1 12 10 3
Kilde: Oxford Research 2014		

Når det kommer til output, scorer aktiviteten højest på spørgsmålene omkring fokus på arbejdsmiljø samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet. Her vurderer henholdsvis fem og seks respondenter, at værktøjet i høj grad har sat mere fokus på arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og at den nye viden er blevet inddraget i drøftelser af arbejdsmiljøet.

Når det gælder holdningsændringer og reelle ændringer i forhold til det udførte arbejde, mener respondenterne ikke, at aktiviteten formår at ændre det. Én respondent mener, at 'Ledelsesværktøj om social kapital' har ændret deres holdning til den måde, som de arbejder på. To respondenter vurderer, at pjecen i høj grad har ændret på den måde de arbejder på. Én respondent mener, at 'Ledelsesværktøj om social kapital' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 12 respondenter mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om pjecen har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (27), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

6.12 Konklusion

Opsummerende er der tale om en aktivitet med en relativ lav kendskabsgrad. Dette skal imidlertid ses i lyset af, at den er målrettet en bred målgruppe. Pjecen vurderes ikke til at være yderst relevant eller bidrage med ny viden. Dette kan igen skyldes den brede målgruppe.

'Ledelsesværktøj om social kapital' har formået at give nogle værktøjer, som kan omsættes i praksis, men det er ikke lykkedes i høj grad at føre til ændringer på arbejdspladsen med hensyn til både holdning til udførsel af arbejdsopgaver og måden, arbejdspladsen arbejder på.

Ud fra den formidlingsstrategiske model lever 'Ledelsesværktøj om social kapital' ikke til forventningen om, at den involverer målgruppen og dermed også i et større omfang fører til ændringer på arbejdspladsen med hensyn til både holdning til udførsel af arbejdsopgaver og måden, arbejdspladsen arbejder på.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 7. BAR Undervisning og Forskning

BAR Undervisning og Forskning (U&F) samarbejder i regi af 3BAR med BAR Social og Sundhed (SOSU) samt BAR Finans/Offentlig Kontor & Administration (FOKA). 3BAR er forankret i Arbejdsmiljøsekretariatet, der fungerer som fællessekretariat for arbejdsgivere og arbejdstagere på det offentlige område.

De tre BAR'er er opbygget ens, og der er formelt et besluttende organ, som er selve branchearbejdsmiljørådet. Rådet laver de strategiske planer, som bliver lagt ud til en række styregrupper. Beslutningerne uddelegeres til styregrupper for projekter, hvori der sidder repræsentanter for organisationerne. Styregrupperne udarbejder de konkrete forslag.

I BAR U&F deltager repræsentanter for Danmarks Lærerforening, Frie Skolers Lærerforening, Handelsskolernes Lærerforening, FOA, Akademikernes Centralorganisation (AC), Uddannelsesforbundet, Skolelederforeningen, Kommunernes Landsforening (KL), Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet.

7.1.1.1 Formidlingsstrategi

BAR SOSU fokuserer overordnet på at kortlægge branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og beskrive konkrete løsninger og metoder til støtte og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhedsniveau, herunder dialogkonferencer, og uddannelsesaktiviteter.

Den overordnede strategi for 3BAR's Arbejdsmiljøsekretariatet udarbejdes af de enkelte BAR'er (BAR U&F, BAR SOSU, BAR FOKA), hvilket skaber en synergi på tværs af de tre BAR'er. Samarbejdet er baseret på en demokratisk proces og organiseres i løbende dialog mellem Arbejdsmiljøsekretariatet og de enkelte BAR'er.

BAR U&F's målgruppe er 'ansatte på folkeskoler, privatskoler, erhvervsskoler, gymnasiale uddannelser og højere læreanstalter'. Mange af aktiviteterne er organiseret i regi af 3BAR, hvilket eksempelvis gælder for konferencer. Således er der en vekselvirkning mellem de enkelte BAR'er, hvorfor der ofte vil være deltagere fra de forskellige målgrupper til konferencerne, fordi de annonceres i fælles nyhedsbreve i 3BAR.

7.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR U&F's aktiviteter – 'Vold og trusler på specialskoler' og 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier '. BAR U&F har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Vold og trusler på specialskoler': Aktiviteten omhandler et arbejdsmiljøproblem, der har store konsekvenser for den enkelte og arbejdspladsen. Erfaringerne fra dette projekt viser potentialerne ved aktiviteter, der er udviklet i tværgående samarbejde mellem to BAR'er (BAR SOSU og BAR U&F). Projektet eksemplificerer, hvordan BAR'en har kombineret en informationsstrategi og en netværksstrategi gennem direkte involvering af målgruppen for at skabe inspiration og input til udvikling af konkrete forebyggelsestiltag.
- 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier': Vejledningen bruges i høj grad af målgruppen.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR U&F, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR U&F's organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Vold og trusler på specialskoler' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' er baseret på kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' er en branchevejledning, som BAR U&F har udviklet. Den handler om fysisk arbejdsmiljø i grundskolen og det almene gymnasium. Målet er at informere om eksisterende krav, normer, standarder og god kutyme i forbindelse med byggeri og indretning af faglokaler.

'Vold og trusler på specialskoler'er en netværksindsats og en inspirationspjece, som BAR SOSU og BAR U&F har udviklet i et samarbejde. Aktiviteten bygger videre på et forprojekt, hvor formålet var at afdække vold og trusler på specialskoler. 'Vold og trusler på specialskoler' blev iværksat for at forebygge de identificerede risikofaktorer.

7.1.2 Konklusion

Aktiviteten **'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'** medfører både kendskab i målgruppen og ændringer i arbejdsmiljø på output og outcome. 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' er en relevant aktivitet, som er blevet formidlet bredt ud til målgruppen. Aktiviteten har bidraget med ny viden og i et mindre omfang medført adfærdsændringer og forbedring af arbejdsmiljøet ude på arbejdspladserne. Især har aktiviteten ført til et øget fokus på området i form af at inddrage indholdet i de eksisterende drøftelser omkring arbejdsmiljøet samt ved et øget fokus på det fysiske arbejdsmiljø. Ud fra den formidlingsstrategiske model lever resultaterne op til forventningen om, at vejledninger i mindre grad involverer og skaber handling hos målgruppen. Aktiviteten har formået at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen hos arbejdspladserne, men i mindre grad ført til ændringer i adfærd.

"Vold og trusler på specialskoler" har den styrke, at netværket er tænkt som en aktivitet, der bygger bro til eksisterende viden, hvor udvikling af forebyggelsestiltag ikke er forankret i akademisk indsigt alene, men også inkluderer praktisk ekspertise for at bekræfte, hvad det er der fungerer på arbejdspladsniveau, hvilket efterfølgende kan gøre informationen mere nærværende for arbejdet i AMO. Det vigtigste udbytte af netværket har været gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede, uden at deltagerne skal forklare en masse på forhånd. I forhold til den formidlingsstrategiske model er det evaluators vurdering, at aktiviteten lever op til de forventninger, der er til henholdsvis netværk og pjece. Netværket har formået at skabe handling og involvere målgruppen, hvilket pjecen i et mindre omfang formår. Imidlertid er der med pjecen blevet formidlet information til hele målgruppen, som samtidig forekommer at være relevant for dem. Dette kan også hænge sammen med, at det er en flerstrenget aktivitet, hvor pjecen bygger videre på de erfaringer, der er fra netværksindsatsen.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Overveje hvordan indholdet kan formidles, så det kan skabe konkrete ændringer i holdninger til arbejdsmiljøet og måden, der arbejdes på. Aktiviteten har i lav grad bi-

draget til holdningsændringer og reelle ændringer i forhold til det udførte arbejde, mens aktiviteten i højere grad har bidraget til at få sat emnet på dagsordenen. I forhold til formidlingen kan det derfor overvejes, hvordan indholdet kan formidles, så det i højere grad fører til ændringer i arbejdsmiljøet.

- Planlægningen og udførelsen af for-projektet om 'Vold og trusler' på specialskoler har skabt et dokumenteret grundlag og underbygget behovet for at igangsætte aktiviteter.

- Netværket er tænkt som en aktivitet, der bygger bro til eksisterende viden, hvor udvikling af forebyggelsestiltag ikke er forankret i akademisk indsigt alene, men også inkluderer praktisk ekspertise for at bekræfte, hvad det er, der fungerer på arbejdspladsniveau, hvilket efterfølgende kan gøre informationen mere nærværende for arbejdet i AMO.

- Det vigtigste udbytte af netværket har været gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede, uden at deltagerne skal forklare en masse på forhånd.

- Med netværksaktiviteten ønskede BAR'en at skabe motivation for videre handling. Vurderes netværket som en isoleret aktivitet, er dette lykkedes med et udsnit af specialskoler. Udfordringen ligger i fastholdelsen af netværket og videreførelse til andre skoler.

Branchevejledning: 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier '

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Undervisning og Forsknings (BAR U&F) aktivitet 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere vejledningen 'Når klokken ringer'. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 13.1.

Tabel 13.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgs-runde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. To indledende interview (besøgsrunde hos 3BAR) over to dage. Første fokusgruppeinterview med sekretariatsleder, to udviklingskonsulenter samt en konsulent. Andet interview med sekretariatsleder og webredaktør.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 13.1) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **323 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	162
Medarbejder	50 %	161
1-9 ansatte	4%	10
10-34 ansatte	9 %	25
Over 35 ansatte	87%	235
Medlem (AMO)	80 %	258
Ikke medlem (AMO)	12 %	40
Ingen AMO på arbejdspladsen	4 %	12
Ved ikke	4 %	13

'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' er en branchevejledning om fysisk arbejdsmiljø i grundskolen og det almene gymnasium. Formålet med vejledningen er at informere om eksisterende krav, normer, standarder og god kutyme i forbindelse med byggeri og ind-retning af faglokaler. Målgruppen for aktiviteten er ansatte på folkeskoler, privatskoler, erhvervsskoler, gymnasiale uddannelser samt højere læreanstalter.

BAR U&F har i evalueringen udvalgt 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' som en vellykket aktivitet med den begrundelse, at den i høj grad bruges hos målgruppen.

7.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 13.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'
- Udbredelse

- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

7.2 Karakteristika ved respondenterne

Inden for BAR U&F's målgruppe er der i alt 1.998 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 323 forskellige arbejdspladser. Den følgende tabel præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Tabel 13.2. Baggrundsvariable: 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		63 %[17]	323
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	162 161
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	80 % 12 % 4 % 4 %	258 40 12 13
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere	3 % 9 % 33 % 23 % 14 % 8 % 11 %	10 28 105 75 44 27 34
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Ved ikke	76 % 23 % 1 % 0 %	245 73 4 1
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**

[17] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 530 respondenter, hvoraf der er gennemført 336 interview (63 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 323, er, at 13 respondenter blandt de 336 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	10 %	33
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	55 %	179
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	9 %	30
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	25 %	81
	- Arbejdstilsynet (AT)	67 %	217
	- Fagforeninger	51 %	164
	- Arbejdsgiverorganisationer	15 %	47
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	9 %	30
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	24 %	76
	- Andre	7 %	22
	- Ingen af ovenstående	10 %	33
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	4 %	10
	- 10-34	9 %	25
	- 35+	87 %	235
Kilde: Oxford Research 2014			

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.
**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 323, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er klart størstedelen medlem af en AMO (80 %), mens 12 % ikke er medlem af AMO, og 4 % slet ikke har en AMO. Som tabel 13.2 viser, er det 4 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 9 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 87 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

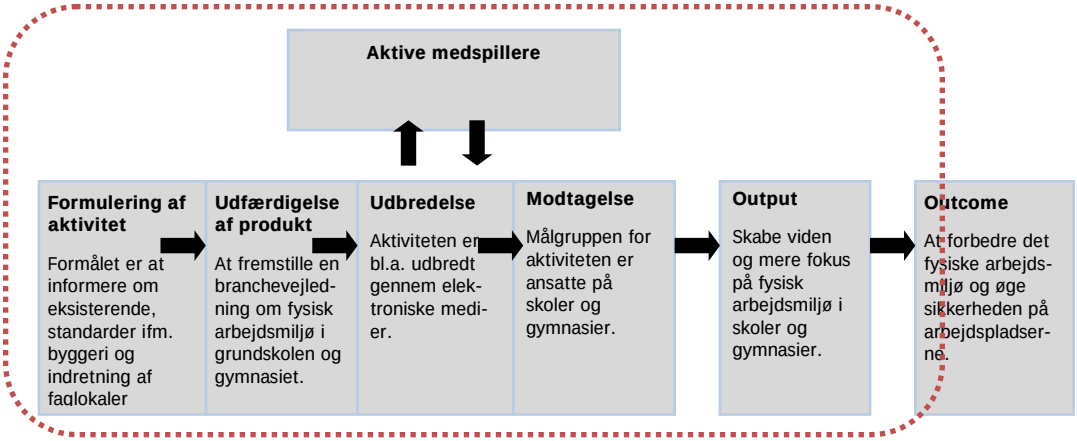
Tabellen viser endvidere, at 88 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. Lidt mere end 50 % har 1-10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket gør det til den største kategori. Derudover er der 23 %, som har mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

Det er 99 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde hos arbejdspladserne. 25 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 67 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet, og derfor benyttes af mange arbejdspladser som en kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og fagforeninger. Disse aktører benyttes af hhv. 55 % og 51 % af respondenterne. Der er desuden 10 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen, eller ikke kan huske hvem de bruger.

7.3 Programteori for 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/ gymnasier'

På baggrund af interviewet med sekretariatsleder, konsulenter og webansvarlig i BAR U&F, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som præsenteres i nedenstående figur 13.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR U&F, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 13.1: Programteori for aktiviteten 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'



Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i mindre omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen ikke belyse de overvejelser, som har en betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen heller ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, at der har været aktive medspillere involveret i aktiviteten.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Det skyldes, at aktiviteten baserer sig på en vejledning, hvis primære formål som beskrevet er at skabe kendskab. Formidlingsformen handler her om at informere og i mindre grad om at involvere målgruppen.

7.4 Udbredelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelsen af aktiviteten. Dette afsnit vil blandt andet fokusere på omfanget af

kendskab til vejledningen, herunder om respondenterne har været opsøgende eller er blevet opsøgt, hvorfra arbejdspladsen har fået kendskab til aktiviteten, samt hvordan den formidles på arbejdspladsen.

55 % af de adspurgte 323 respondenter kender 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' (95 % sikkerhedsinterval: 50-60 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 50 % til 60 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Evaluators vurdering er, at det er et relativ højt kendskab taget i betragtning af, at aktiviteten forsøger at ramme en forholdsvis bred målgruppe, som er ansatte i forskellige institutioner i undervisningssektoren.

Tabel 13.3. Udbredelse af 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du vejledningen 'Når klokken ringer'?	- Ja - Nej/Ved ikke	55 % 45 %	178 145
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **178 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget 'Når klokken ringer'?	- Vi har selv opsøgt 'Når klokken ringer' - Vi har modtaget 'Når klokken ringer' - Ved ikke	34 % 43 % 23 %	61 77 40
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til 'Når klokken ringer'?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	1 % 7 % 3 % 8 % 5 % 12 % 2 % 1 % 7 % 62 %	1 13 5 15 9 22 3 2 12 111
Er 'Når klokken ringer' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	37 % 3 % 60 %	66 5 107
Hvordan formidles 'Når klokken ringer' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående	38 % 46 % 42 % 26 % 8 % 18 %	67 82 74 47 15 32
Kender du BAR U&F?	- Ja - Nej	52 % 47 %	93 84

	- Ved ikke	1 %	1

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 55 % (178 respondenter), som kender 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 178 respondenter, som kender 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier', er der således 34 %, som selv har opsøgt vejledningen, mens 43 % har modtaget information om den. Der er således en større andel arbejdspladser, som har modtaget 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'.

12 % af respondenterne har fået kendskab til 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' gennem fagforeninger, mens 8 % har fået kendskab til aktiviteten gennem BAR. 62 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er 12 respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

37 % af respondenterne ved, at vejledningen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening. Den relative høje andel kan muligvis skyldes, at en stor andel af arbejdspladserne har fået kendskab til aktiviteten gennem en fagforening.

Når det gælder formidlingen af information om 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier', bliver vejledningen hovedsageligt formidlet ud mundtligt på arbejdspladserne.

7.5 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 13.4. Kendskab til 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	**Kender vejledningen**		**Kender ikke vejledningen**	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	58 %	(94)	42 %	(68)
Medarbejder	52 %	(84)	48 %	(77)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	62 %	(161)	38 %	(46)
Nej	25 %	(10)	75 %	(78)
Der er ingen AMO	17 %	(2)	83 %	(90)
Ved ikke	38 %	(5)	62 %	(7)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	40 %	(15)	60 %	(23)
1 år eller mere	57 %	(163)	43 %	(122)

Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	39 %	(13)	61 %	(20)
1	44 %	(27)	56 %	(34)
2 eller flere	60 %	(138)	40 %	(91)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	78 %	(63)	22 %	(18)
Andre	49 %	(102)	51 %	(107)
Antal Ansatte				
1-9	50 %	(5)	50 %	(5)
10-34	44 %	(11)	56 %	(14)
35+	58 %	(137)	42 %	(98)

Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014

*Statistisk signifikant forskel

Kigger man på AMO, er der klart en større andel af de respondenter, som er medlem, der kender til 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier ' (62 %). For dem, som ikke er medlem af AMO, eller som ikke har en AMO på arbejdspladsen, ligger procentandelen på henholdsvis25 % og 17 % (forskellen er statistisk signifikant). Forklaringen kan findes i, at medlemmer af AMO ofte er engageret og aktive i arbejdsmiljøarbejdet og derfor også i højere grad kender til materiale om arbejdsmiljøet.

Jo flere aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde, jo større kendskab er der til hjemmesiden. Fordelingen ligger på hhv. 39 %, 44 % og 60 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (statistisk signifikant). Dette hænger sammen med, at de arbejdspladser, som bruger mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, kan tænkes at være opsøgende i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 78 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 49 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører (statistisk signifikant).

7.6 Modtagelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelsen af aktiviteten.

Tabel 13.5. Modtagelse af 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Når klokken ringer' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad	47 %	84
	- I nogen grad	39 %	70
	- I mindre grad/Slet ikke	7 %	12
	- Ved ikke	7 %	12
I hvor høj grad har 'Når klokken ringer' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad	24 %	43
	- I nogen grad	48 %	86
	- I mindre grad/Slet ikke	19 %	33
	- Ved ikke	9 %	16

I hvor høj grad synes du, at 'Når klokken ringer' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	30 % 35 % 19 % 16 %	54 62 34 28
Har du anbefalet andre at bruge 'Når klokken ringer'?	- Ja - Nej/Ved ikke	49 % 51 %	88 90
Kilde: Oxford Research 2014			

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener 47 % af respondenterne, at 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 39 % mener, at den i nogen grad er relevant. I forhold til, om det bidrager med ny viden, er der 72 % af respondenterne, som vurderer, at aktiviteten i høj eller nogen grad har bidraget med ny viden. Det tyder altså på, at aktiviteten bidrager med ny viden og opleves som relevant hos målgruppen.

Når det kommer til, i hvilken grad at informationerne i 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' er blevet formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, synes 65 % i nogen eller høj grad, at informationerne er blevet formidlet, så det giver mening at bruge vejledningen. Til sidst fremgår det af tabellen, at 49 % har vurderet, at 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' kan anvendes bredere og gøre gavn hos andre på eller uden for arbejdspladsen, og derved anbefalet aktiviteten. Evaluator vurderer, at en grund til at aktiviteten anbefales af så mange respondenter kan skyldes, at folkeskolerne og gymnasierne er en målgruppe med en forholdsvis stærk fællesskabskultur.

7.7 Output og outcome

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome. Dette er sidste led i programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenterne vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 13.6. Output og outcome af 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Når klokken ringer' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	15 % 36 % 39 % 10 %	27 64 70 17
I hvor høj grad har 'Når klokken ringer' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 % 30 % 51 % 12 %	13 53 90 22
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra 'Når klokken ringer' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	15 % 48 % 29 % 8 %	26 86 52 14

I hvor høj grad har 'Når klokken ringer' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 % 33 % 51 % 10 %	11 59 90 18
I hvor høj grad oplever du, at 'Når klokken ringer' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	12 % 47 % 32 % 10 %	22 83 56 17
Kilde: Oxford Research 2014			

Når det kommer til output, scorer aktiviteten højest på spørgsmålene omkring fokus på arbejdsmiljø samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet. Her vurderer 15 % af respondenterne, at værktøjet i høj grad har sat mere fokus på arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og at den nye viden er blevet inddraget i drøftelser af arbejdsmiljøet. Når det gælder holdningsændringer og reelle ændring ift. det udførte arbejde, mener 7 %, at 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' har ændret deres holdning til den måde, som de arbejder på, mens 6 % vurderer, at vejledningen reelt har ændret på den måde de arbejder på. Efter evaluators vurdering kan det hænge sammen med indholdet af branchevejledningen, som oplyser om krav, normer, standarder og god kutyme i forbindelse med byggeri og indretning af faglokaler. Det er arbejdsmiljøtemaer, som kræver mere eller mindre store fysiske ændringer, som i en organisation som gymnasier eller folkeskoler vil kræve, at det først sættes på dagsordenen og diskuteres i AMO.

Ses der på den arbejdsmiljøforbedrende effekt af aktiviteten, mener 12 % af respondenterne, at 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 47 % mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om vejledningen har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (178), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

7.8 Konklusion

Aktiviteten 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' medfører både kendskab i målgruppen og ændringer i arbejdsmiljø på output og outcome. Det kan ud fra ovenstående opsummeres, at 'Fysisk arbejdsmiljø på skoler/gymnasier' er en relevant aktivitet, som er blevet formidlet bredt ud til målgruppen. Aktiviteten har jf. programteorien bidraget med ny viden og i et mindre omfang medført adfærdsændringer og forbedring af arbejdsmiljøet ude på arbejdspladserne. Især har aktiviteten ført til et øget fokus på området i form af at inddrage indholdet i de eksisterende drøftelser omkring arbejdsmiljøet samt ved et øget fokus på det fysiske arbejdsmiljø.

Ud fra den formidlingsstrategiske model lever resultaterne op til forventningen om, at vejledninger i mindre grad involverer og skaber handling hos målgruppen. Aktiviteten har formået at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen hos arbejdspladserne, men i mindre grad ført til ændringer i adfærd.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkt som centralt for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje hvordan indholdet kan formidles, så det kan skabe konkrete ændringer i holdninger til arbejdsmiljøet og måden, der arbejdes på. Aktiviteten har i lav grad bidraget til holdningsændringer og reelle ændringer i forhold til det udførte arbejde, mens aktiviteten i højere grad har bidraget til at få sat emnet på dagsordenen. I forhold til formidlingen kan det derfor overvejes, hvordan indholdet kan formidles, så det i højere grad fører til ændringer i arbejdsmiljøet.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

’Vold og trusler på specialskoler’

Nærværende casebeskrivelse analyserer aktiviteten ’Vold og trusler på specialskoler’, som er udviklet af de to branchearbejdsmiljørådene BAR Social og sundhed (SOSU) og BAR Undervisning og forskning (U&F). Casen beror på både kvalitative og kvantitative data. Den kvantitative survey omhandler pjecen ’Er I udsat for vold og trusler’, mens de kvalitative interview primært fokuserer på netværksaktiviteterne.

BAR U&F og BAR SOSU er en del af 3BAR, som også inkluderer BAR Finans/Offentlig kontor og administration (FOKA).

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 14.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt)	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos 3BAR). 2. Interview omkring aktiviteten ’Vold og trusler på specialskoler’ med repræsentanter fra BAR U&F og SOSU 3.Fokusgruppeinterview på fire arbejdspladser (specialskoler) med i alt 12 repræsentanter.
Kvantitativt datagrundlag (udfoldes i tabel 14.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey baseret på**101 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	65 %	66
Medarbejdere	35 %	35
1-9 ansatte	8 %	7
10-34 ansatte	6 %	5
Over 35 ansatte	87 %	77
Medlem AMO	75 %	76
Ikke medlem (AMO)	17 %	17
Ingen AMO på arbejdspladsen	7 %	7
Ved ikke	1 %	1

Formidlingsaktiviteten er et netværk til forebyggelse af vold og trusler på specialskoler. Netværksaktiviteten er formidlingsstrategisk typificeret som dialogbaseret involvering i form af en række netværksmøder. Erfaringerne fra netværksaktiviteten er efterfølgende blevet formidlet i en trykt pjece og som elektronisk dokument på 3BAR’s hjemmeside.

Pjecen sætter fokus på, hvordan skolerne kan identificere, forebygge og håndtere vold og trusler, og er målrettet arbejdsmiljøgruppen på specialskolerne.

Formidlingsaktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' er af BAR SOSU og BAR U&F blevet udpeget som en vellykket case af tre årsager:

- Trusler og vold er et arbejdsmiljøproblem, der har store konsekvenser for den enkelte og arbejdspladsen.
- Erfaringerne fra dette projekt viser potentialerne ved aktiviteter, der er udviklet i tværgående samarbejde mellem to BAR'er (BAR SOSU og BAR U&F).
- Projektet eksemplificerer, hvordan BAR'en har kombineret en informationsstrategi og en netværksstrategi gennem direkte involvering af målgruppen for at skabe inspiration og input til udvikling af konkrete forebyggelsestiltag.

Det skal bemærkes at, den kvantitative survey udelukkende omhandler pjecen – mens de kvalitative interview primært omhandler netværksaktiviteterne. Valget skyldes, at det kun er 10 ud af en samlet population på 176 skoler, som har deltaget i netværksaktiviteterne, mens pjecen er blevet sendt ud til alle skoler. Derfor kunne netværket ikke være genstand for en telefonisk survey. Netværket er blevet undersøgt i de kvalitative interview, fordi det er en aktivitetstype, som ikke belyses kvalitativt i de nogle af de andre cases. På den baggrund præsenteres resultaterne omhandlende 'udbredelse og modtagelse' og 'output og outcome' separat for pjecen og netværket. Det betyder, at det i nærværende case ikke er muligt at metodetriangulere og dermed underbygge de kvantitative resultater med kvalitative data, da de ikke belyser den samme aktivitetstype.

7.9.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 8.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af pjecen
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af netværket
- Konklusion

7.10 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Formålet med netværket er at forebygge vold og trusler på specialskoler. Målgruppen for netværket er skoleledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter på alle typer af specialskoler.

Som perspektiv på modtagelsen af netværksaktiviteten er der gennemført fire fokusgruppeinterview med i alt 12 repræsentanter fra fire forskellige specialskoler. Der er desuden gennemført fokusgruppeinterview med fire personer, dels partsrepræsentanter, dels sekretariatsmedlemmer i BAR SOSU og BAR U&F. Informanterne repræsenterer de overordnede intentioner for formidlingsstrategien. De har alle deltaget i udvikling og formidling af netværksaktiviteten.

7.11 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

Den kvantitative survey er gennemført blandt medarbejdere og ledere på specialskolerne i Danmark (ikke kun netværket). Surveyen sætter fokus på pjecen, selvom aktiviteten består af flere elementer.

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse præsenteres i det efterfølgende deres karakteristika. Tabel 14.2 viser derfor alle baggrundskarakteristika for de 101 respondenter, som har svaret på den telefoniske survey.

Som det fremgår af tabellen, udgør arbejdsgiverne/ledelsen 65 % af respondenterne, mens medarbejderne udgør 35 %. Dette skyldes, at evaluator - for at sikre en høj svarprocent - ikke har kunnet sikre en ligelig fordeling. Når det kommer til medlemskab af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO), er størstedelen af respondenterne medlem af AMO (75 %), mens 17 % ikke er medlem, og 7 % ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da arbejdspladserne ikke er forpligtede til at oprette en AMO. Som tabellen viser, er langt størstedelen (87 %) af respondenterne ansat på en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabel 14.2. Baggrundsvariable: 'Vold og trusler på specialskoler' – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		84 %[18]	101
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	65 % 35 %	66 35
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	75 % 17 % 7 % 1 %	76 17 7 1
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år	1 % 2 % 26 % 27 % 17 % 13 %	1 2 26 27 17 13

[18] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 120 respondenter, hvoraf der er gennemført 101 interviews (84 %). Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten

	- 21 år eller mere - Ved ikke	15 % 0 %	15 0
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	87 % 12 % 1 % 0 % 0 %	88 12 1 0 0
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	13 % 61 % 11 % 26 % 72 % 49 % 24 % 8 % 22 % 4 % 12 %	13 62 11 26 73 49 24 8 22 4 12
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9 - 10-34 - 35+	8 % 6 % 87 %	7 5 77

Kilde: Oxford Research 2014

***Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal svar kan være større end 100 %.

****Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 101, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 97 % af respondenterne har mere end et års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Derudover har 45 % mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det viser, at det er en erfaren respondentgruppe, som har en stor indsigt i området og dermed kan komme med kvalificerede svar.

Det er 99 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i høj eller nogen grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 26 % af respondenterne angiver endvidere, at de benytter BAR'en til at indhente arbejdsmiljørelevant viden. Den mest benyttede aktør til indhentning af viden er dog Arbejdstilsynet (AT) efterfulgt af arbejdsmiljøkonsulenter/rådgivere (61 %). Det skyldes blandt andet, at AT udgør en central aktør på området, og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. Slutteligt skal det bemærkes, at 12 % angiver, at de ikke bruger nogen af de opstillede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogle, eller ikke kan huske, hvem de bruger.

7.12 Beskrivelse af indholdet i aktiviteten

BAR SOSU og BAR U&F igangsatte i perioden 2011-2012 en tværgående netværksaktivitet, hvor en gruppe udvalgte specialskoler i fællesskab satte fokus på forebyggelse af vold og trusler på specialskoleområdet. Resultatet af netværksaktiviteten blev en pjece med information om vold og trusler baseret på de deltagende skolers input og erfaringer. BAR SOSU og U&F ønskede via netværksaktiviteten at skabe erfaringsudveksling og information omkring forebyggelse af vold og trusler blandt medarbejderne på specialskoleområdet. Formålet med netværket er:

3. At skabe en platform for erfaringsudveksling om forebyggelse og håndtering af vold og trusler på tværs af arbejdspladser og
4. At kvalificere faglige input for en fælles udvikling af forebyggelsestiltag i praksis.

Aktiviteten gør brug af flere del-aktiviteter:

5. Et netværk om voldsforebyggelse blandt udvalgte specialskoler,
6. En Facebook-gruppe/(AMR gruppe) for efterfølgende netværkskontakt,
7. En trykt pjece til formidling af erfaringer og input om forebyggelsestiltag i praksis,
8. Online formidling via BAR'ens hjemmeside. Hjemmesiden er en samling af grundmaterialer om trusler og vold inden for 3BAR's brancheområde. Pjecen er tilgængelig og kan downloades online.

Netværket er et forum for erfaringsudveksling med henblik på give inspiration og få faglig input til, hvordan volden og dens skadevirkninger kan forebygges. Der blev i projektperioden afholdt tre netværksmøder fra november 2011 til marts 2012. I alt 10 specialskoler fra forskellige dele af landet har deltaget i netværket. Ifølge projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet skal netværksaktiviteten forstås ud fra en tredelt formidlingsstrategi der handler om:

4. At skabe viden og input til forebyggende vejledning om trusler og vold
5. At tage fat om de juridiske aspekter ved situationer med trusler og vold, da nogle specialskoler mangler konkret indsigt i arbejdsskadesystemet og bevidsthed om fagforeningens rolle og
6. At sikre opfølgning og håndtering af konfliktsituationer i praksis.

I praksis blev netværksdagene organiseret som en kombination af oplæg og gruppearbejde. Oplæggene havde til hensigt at klæde netværksdeltagerne på med viden fra den nyeste forskning samt give praktisk input om netværksdannelse, arbejdsskadesystemet, og registrering af trusler og vold i det forebyggende arbejde. Gruppearbejdet havde til hensigt at skabe et rum for fælles refleksion, hvor de deltagende specialskoler fik mulighed for gensidig sparring og inspiration på baggrund af lokale erfaringer. I forlængelse af netværksaktiviteterne blev der på deltagernes opfordring oprettet en Facebook gruppe for at fastholde kontakten.

På baggrund af en motiveret ansøgning blev interesserede specialskoler udvalgt til netværket ud fra tre udvælgelseskriterier:

4. At skolerne oplevede volden som et problem
5. At skolerne var villige til arbejde med at forebygge volden og
6. At skolerne var villige til at dele ud af deres erfaringer

Over 30 specialskoler søgte om at deltage i netværksaktiviteten. Projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet var positivt overrasket over den store efterspørgsel, hvorfor styregruppen besluttede at udvide deltagerkredsen fra de oprindelige 8 skoler til 10 specialskoler.

Styregruppen havde mange interne diskussioner omkring udvælgelsen af deltagere til netværket. På den ene side var det vigtig at basere udvælgelsen af specialskoler af hensyn til skolernes geografiske placering, og på den anden side var det vigtigt at tage højde for specialskolernes forudsætningsgrad for arbejdet med trusler og vold. De kriterier tillægges betydning for skolernes videre handling, og det videngrundlag om forebyggelsestiltag, der formidles udover netværkets deltagerkreds.

Endeligt er der udarbejdet en trykt pjece: 'Er I udfordret af vold og trusler', der formidler gode råd og erfaringer og metoder fra netværket om til at identificere, forebygge og håndtere trusler og vold på arbejdspladsen. Den endelige pjece blev udsendt til ca. 200 specialskoler landet over i slutningen af august 2013.

7.13 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR SOSU og BAR U&F samarbejder i regi af 3BAR, som samlet set repræsenterer arbejdsgivere og arbejdstagere inden for Social & Sundhed, Finans/Offentlig Kontor & Administration, og Undervisning & Forskning, der til sammen tæller cirka 800.000 personer. 3BAR beskriver branchens arbejdsmiljøproblemer og byder ind med konkrete løsninger og metoder til styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhedsniveau, f.eks. værktøjer, konferencer og udviklingsprojekter For både BAR SOSU og BAR U&F er brancheområdet kendetegnet ved arbejde med mennesker, hvor relationer mellem borger, klienter, patienter og professionelle er en vigtig del af kerneopgaven, og dermed også har stor betydning for kvaliteten af den serviceydelse, der leveres. Udgangspunktet for aktiviteten er derfor at koble arbejdsmiljøtænkningen på medarbejdernes kerneopgaver for at skabe mening omkring aktiviteter for den enkelte arbejdsplads. Den primære målgruppe for aktiviteter i BAR SOSU og BAR U&F er ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) på arbejdspladsniveau.

3BAR er forankret i Arbejdsmiljøsekretariatet, der fungerer som fællessekretariat for arbejdsgivere og arbejdstagere på det offentlige område. Et fællessekretariat har været et ønske fra parterne fra starten af, da mange problemstillinger går på tværs af brancheområderne. Et fællessekretariat vurderes derfor at kunne styrke tværgående aktiviteter og volumen bag indsatser. Arbejdsmiljøsekretariatet tæller i alt 12 ansatte, der varetager fællessekretariatsfunktionerne og understøtter den politiske proces og daglige projektledelse af aktiviteter.

I praksis orienterer sekretariatet sig løbende om de enkelte brancheorganisationers behov gennem forskellige styregrupper. Det handler især om at sikre, at 3BARs materialer og information er "up to date" og dækkende for de involverede brancher. Den overordnede strategi for 3BAR udarbejdes i samarbejde med arbejdsmiljøsekretariatet. Samarbejdet er baseret på en demokratisk proces, og organiseres i løbende dialog mellem Arbejdsmiljøsekretariatet og de enkelte BAR'er. I praksis forestår Arbejdsmiljøsekretariatet rådsbetjeningen i 3BAR regi. 3BAR udarbejder årlige aktivitetsplaner, som danner grundlag for det kommende års aktiviteter, hvilket skaber de overordnede rammer for sekretariatets arbejde.

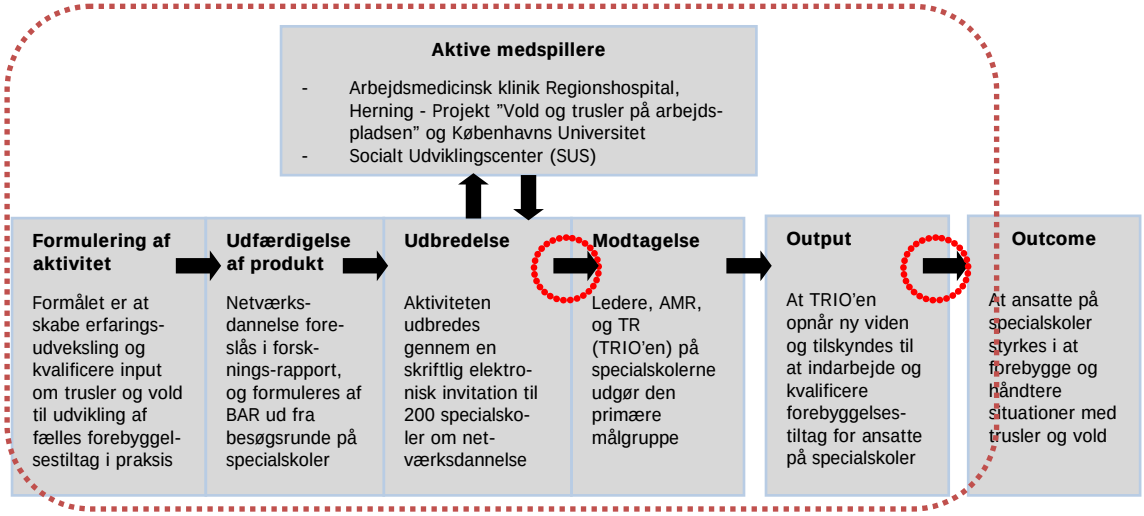
3BAR har et selvstændigt fokus på kommunikation, og udvikler ofte selv deres materialer i aktivt samspil med eksterne konsulenter, arbejdsmiljørådgivere og journalister. Alle 3BAR's materialer formidles online via den fælles webportal www.arbejdsmiljøweb.dk,der er en samling af materialer og arrangementer, som 3BAR står bag. 3BAR søger løbende at udvikle portalen og integrere forskellige relevante hjemmesider for at sikre synlighed af nyhedsbreve og brancherelevant information.

Den strategiske målsætning for BAR SOSU's og BAR U&F's aktiviteter er baseret på et ønske om at skabe mere dialog og involvering af målgruppen omkring udfærdigelse og udbredelse af aktiviteter. BAR'enes medlemmer anser en vedvarende dialogorientering som en væsentlig forudsætning for at sikre relevans og brugen af BAR'ens materialer. BAR'enes medlemmer mødes jævnligt med AT i forbindelse med høringer og opfølgning på de vejledningsmaterialer, som tilsynet anvender. Medlemmerne af BAR'ene vurderer, at den løbende koordinering med AT bidrager til idegenerering og videnoverførsel, hvor det er muligt at fodre hinanden med materialer og input.

7.14 Analyse

På baggrund af interviewet med sekretariats-, og partsmedlemmer i BAR SOSU og BAR U&F, gennemgang af aktivitetsplaner og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som præsenteres i figur 14.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 14.1: Programteori for aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler"



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. De røde cirkler i figur 14.1 illustrerer de læringspunkter, der har været i formidlingsindsatsen og hjælper til at forklare, hvordan og hvorfor formidlingsindsatsen har påvirket praksis.

Som det fremgår af figur 14.1 har den formidlingsstrategiske indsats for netværksaktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' primært haft fokus på involvering af deltagerne via netværksdannelse. Udviklingen af den efterfølgende pjece har i højere grad haft fokus på udbredelse til en bredere målgruppe.

7.14.1 Formulering og udfærdigelse

På baggrund af resultater fra et forskningsprojekt om vold og trusler nedsatte BAR SOSU og BAR U&F en tværorganisatorisk styregruppe med fokus på specialskoleområdet. Som udgangspunkt for en målrettet brancheindsats besluttede styregruppen at gennemføre et for-projekt.

Intentionen med for-projektet var dels at skabe indsigt i specialskolernes problemområder og identificere udviklingsmuligheder set i et arbejdsmiljøperspektiv, dels at skabe afsæt for en indstilling til branchearbejdsmiljørådene om konkrete aktiviteter til forebyggelse og håndtering af trusler og vold. For-projektet bestod af både kvantitative og kvalitative data.

Den kvantitative analyse i for-projektet viste en høj forekomst af trusler og vold på specialskoleområdet generelt, men forekom hyppigere blandt pædagoger og pædagogmedhjælpere end for lærere. Til trods for den højere forekomst, viste for-projektet, at de ansatte generelt var tilfredse med og trygge i deres arbejde.

Den kvalitative analyse i for-projektet viste endvidere, at trusler og vold typisk håndteres gennem de ansattes personlige robusthed og engagement i arbejdet. Derudover udgjorde faglig indsigt og forståelse et vigtigt middel til at minimere forekomsten af relationelle konflikter med børnene. For-projektet konkluderer, at selvom forekomsten af trusler og vold er høj, ville forekomsten angiveligt være endnu større, hvis ikke de ansatte besad en speciel faglighed til at understøtte relationer til børn med gennemgribende udviklingsforstyrrelser. På baggrund af for-projektets konklusioner blev BAR'en anbefalet at fokusere på aktiviteter, der styrker de ansattes faglighed, som et middel til at forebygge og håndtere trusler og vold på arbejdspladsen, herunder netværksdannelse, koordinering af efteruddannelse, udvikling af informations-, og kursusmateriale samt udvikling af registreringspraksis.

Motiveret af for-projektet arrangerede styregruppen en besøgsrunde på to udvalgte specialskoler. Besøgsrunden blev organiseret som en fælles ekskursion for parterne i BAR SOSU og BAR U&F. Intentionen med besøgsrunden var at øge styregruppens gensidige problemforståelse ud fra en dialog med arbejdsmiljørepræsentanterne. Både arbejdsgiver- og arbejdstagerside i styregruppen fremhæver den fælles besøgsrunde som et forhold, der har styrket den tværgående problemforståelse og enighed om problemstillingens karakter, her udtrykt af en repræsentant fra arbejdstagerside:

> *"Vi fik ligesom en fælles referenceramme. Både i forhold til vores samarbejdskultur mellem organisationerne..., og vi har talt meget ærligt ud af posen også om de problemer, vi har set mellem faggrupperne, og jeg tror, det er blevet gjort nemmere at imødekomme behovene qua vores besøgsrunde, hvor vi hørte personalets egne kommentarer til det"*.
>
> - Arbejdstagerrepræsentant, BAR SOSU

Besøgsrunden viste, at emnet trusler og vold udgør et følsomt emne for mange ansatte, hvorfor endnu en vejledning eller pjece i sig selv ikke forekom tilstrækkelig. Her fremstod "normalitetsskredet" i forhold til børns adfærd centralt, da der hersker en særlig kultur i forhold til trusler og vold i arbejdet som lærer eller pædagog på en specialskole. Styregruppen havde derfor løbende diskussioner om, hvordan de bedst kunne stille med en aktivitet, der ville imødekomme disse behov.

Under besøgsrunden lærte styregruppen imidlertid, at erfaringsudveksling med andre kunne være udbytterigt for de ansatte. Derfor besluttede styregruppen at bygge videre på ideen om netværksmøder, som et grundlag for formulering og udfærdigelse af en

aktivitet. Samtidig var der økonomiske overvejelser, der talte for brugen af netværksmøder, da disse kunne gennemføres ved brug af relativt få ressourcer.

Parterne i styregruppen har fra start af været bevidste om værdien i at formulere netværksaktiviteten, som en fælles aktivitet med mange involverede organisationer, der samarbejder på tværs af BAR-systemet. Netværket har ikke været et mål i sig selv, da netværket ikke er et forsøg på at forbedre de deltagende specialskolers arbejdsmiljø alene, men fungerer som et udviklingsmedie til at få bekræftet, hvad det er, der fungerer på arbejdspladsniveau.

Som opfølgning på netværket har BAR'en skulle udarbejde en samlet evaluering af de tre netværksmøder med tilbagemeldinger fra deltagende skoler. 22 deltagere ud af 30 deltog i evalueringen. Evalueringen peger overordnet på en stor tilfredshed med det samlede netværksforløb, og deltagerne roser BAR'en for at tage initiativ til en netværksaktivitet. Især de mange fælles diskussioner og foredrag har givet fornyet inspiration og engagement til at arbejde videre med problemstillingerne i praksis. Det har ifølge projektlederen i BAR bekræftet det udgangspunkt, at de med netværksaktiviteten har ramt noget, der er værd at arbejde videre med. Der har været interesse for at være med i netværket, og BAR'en har samtidig fået afdækket, at der er accept og motivation hos målgruppen samt, at der er potentiale for, at denne motivation kan udvides. Samtidig har det også udvidet styregruppens egen forestilling om, hvilke medier der kan anvendes fremadrettet.

7.14.2 Udbredelse og modtagelse

I det følgende ses nærmere på, hvilken formidlingsstrategi, der er benyttet ved udbredelsen af aktiviteten. Til sidst analyses brugen af pjecen på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

7.14.2.1 Aktive medspillere

På tværs af styregruppen er der enighed om, at det er en stor fordel, at BAR SOSU og BAR U&F kan samarbejde om de midler, de hver især har til rådighed. Samarbejdet mellem BAR'ene repræsenterer både pædagoger og lærere, hvilket har resulteret i, at specialskolerne modtager en samlet udmelding og tilbagemelding fra de to BAR'er i stedet for at lave to parallelle forløb med informationer fra to forskellige vinkler. Samtidig betoner parterne, at det er vigtig at se problemstillingen som et arbejdspladsproblem og ikke som et isoleret lærer- eller pædagogproblem. Flere af de faglige repræsentanter i styregruppen hæfter sig ved, at fokus på at nå målgruppen bliver mere tydelig, når det er samarbejdet mellem flere BAR'er, der sætter dagsordenen. Når flere BAR'er samarbejder om en fælles indsats, giver det et mere kvalificeret udbytte, da det er fagligheden og sagen, der bliver afgørende:

> *"Man kan godt sige, at når parterne nu har det tætte samarbejde, så bliver det mindre farligt at forslå et samarbejde omkring netværket. Hvis parterne ikke havde det her tætte samarbejde, ville man måske være mere tilbageholdende"*
>
> - Arbejdsgiverrepræsentant, BAR SOSU og BAR U&F

Udover de to BAR'er har især to eksterne medspillere har haft betydning for udviklingen og gennemførelsen af netværksaktiviteten. Det skal her nævnes, at det typisk er Arbejdsmiljøsekretariatet selv, der opstiller en aktivitet i samarbejde med en styregruppe og råd, men Arbejdsmiljøsekretariatet kan efterfølgende formulere og gennemfører aktiviteten i samarbejde med eksterne aktører.

I praksis deltog projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet i den følgegruppe, der fulgte forskningsprojektet 'Vold og trusler på arbejdspladsen', som blev gennemført af Arbejdsmedicinsk klinik, Regionshospitalet Herning. Her blev BAR-konsulenten og flere repræsentanter for parterne, som deltog i styregruppen for forskningsprojektet, opmærksom på, at specialskolerne havde en særlig problemstilling og udfordring med trusler og vold i forhold til mange andre brancheområder. Her var alle enige om, at der var tale om en brændende platform, hvilket skabte baggrunden for en BAR-aktivitet. Det førte til, at BAR-konsulenten efterfølgende tog kontakt til AMK Herning for at lave et for-projekt, hvis prioritering blev godkendt af branchearbejdsmiljørådet. Ifølge flere styregruppemedlemmer har samarbejdet med AMK Herning bidraget med forhåndskendskab og dokumentation til at udfærdige og målrette det efterfølgende valg af formidlingsaktivitet:

> *"Det samspil vi har haft mellem forskning og praksis, det mener jeg er eksemplarisk. Det har været fantastisk at se det spille sammen, så næste gang vi skal ud og lave nogle store projekter, så skal vi hele tiden have et blik på forskningen, men det betyder ikke, at vi skal sidde og vente på resultaterne"*
>
> - Arbejdstagerrepræsentant, BAR SOSU

I planlægningen og gennemførelsen af netværksmøderne har Arbejdsmiljøsekretariatets egne konsulenter arbejdet tæt sammen med en konsulent fra Socialt Udviklingscenter (SUS). SUS har stor ekspertise og erfaring med specialskoleområdet, og har bidraget med input til valg af foredragsholdere, og været en gennemgående facilitator af diskussioner på netværksdagene.

7.14.2.2 Formidlingsstrategi

Det har været vigtigt for styregruppen at få budskabet spredt ud til alle landets specialskoler, så der var et bredt kendskab til netværket og den efterfølgende formidling af netværkets resultater. BAR'en har selv distribueret skriftlig information om netværksaktiviteten til landets ca. 200 specialskoler. Derudover har styregruppen formidlet netværket på 3BAR's hjemmeside. Den brede formidlingsstrategi bekræftes af de deltagende specialskoler, der har fået invitation gennem kommune, fagforening, eller leder. Derudover var der et link i et udsendt nyhedsbrev, så skolerne kunne gå ind og læse om netværket.

Tabel 14.3 viser, hvordan respondenterne fordeler sig i forhold til kendskabet til pjecen 'Vold og trusler på specialskoler'. Som det ses af tabellen, kender 74 % (95 % sikkerhedsinterval: 65 - 83 %) af de 101 respondenter til pjecen. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er, og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 65 % til 83 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Tabel 14.3. Udbredelse af 'Vold og trusler på specialskoler' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du pjecen 'Er I udsat for vold og trusler'?	- Ja - Nej/Ved ikke	74 % 26 %	75 26
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **75 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget pjecen 'Er I udsat for vold og trusler'?	- Vi har selv opsøgt materialet - Vi har modtaget materialet - Ved ikke	28 % 63 % 9 %	21 47 7

Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til pjecen?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	7 %	5
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	1 %	1
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	15 %	11
	- Arbejdstilsynet (AT)	13 %	10
	- Fagforeninger	7 %	5
	- Arbejdsgiverorganisationer	4 %	3
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	1 %	1
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	3 %	2
	- Andre	4 %	3
	- Ingen af ovenstående	57 %	43
Er materialet 'Er I udsat for vold og trusler' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja	24 %	18
	- Nej	17 %	13
	- Ved ikke	59 %	44
Hvordan formidles materialet på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv.	43 %	32
	- Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv.	69 %	52
	- Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver	38 %	28
	- På intranettet	27 %	20
	- På informationspjece	4 %	3
	- Ingen af ovenstående	13 %	10
Kender du BAR U&F?	- Ja	15 %	11
	- Nej	84 %	63
	- Ved ikke	1 %	1
Kender du BAR SOSU?	- Ja	19 %	14
	- Nej	76 %	57
	- Ved ikke	5 %	4
Kender du 3BAR?	- Ja	11 %	8
	- Nej	87 %	66
	- Ved ikke	3 %	2

Kilde: Oxford Research 2014

*****Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal svar kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 74 % (75 respondenter), som kender 'Vold og trusler på specialskoler', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål. Af de 75 respondenter, som kender pjecen, svarer størstedelen (63 %), at de har modtaget materialet, mens 28 % svarer, at de selv har opsøgt pjecen. Det er dog hhv. 15 % og 13 % af respondenterne, som angiver, at de har fået kendskab til pjecen via hhv. BAR'en og Arbejdstilsynet. Ligeledes er det 57 %, der angiver, at ikke har fået kendskab til 'Vold og trusler på specialskoler' via nogle af de opstillede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Det kan skyldes, at respondenterne ikke kan huske eller ikke ved, hvem de har fået pjecen fra. Dette hænger naturligt sammen med, at BAR'en har sendt pjecen til alle landets specialskoler, som dermed alle har modtaget pjecen.

Hele 69 % af respondenterne angiver, at materialet bliver formidlet mundtligt på interne møder m.v., og 38 % angiver, at materialet formidles mundtligt ved løsning af konkrete opgaver. Således er der mange af specialskolerne, der bruger materialet aktivt og sørger for formidling både skriftligt og mundtligt af pjecens indhold.

Tabel 14.4 viser hvordan kendskabet til pjecen 'Vold og trusler på specialskoler' hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistiske signifikante forskelle er variablen med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed. Som det fremgår af tabellen er der dog ikke nogen statistiske signifikante sammenhænge, hvilket kan hænge sammen med, at størstedelen af respondenterne kender pjecen.

Tabel 14.4. Kendskab til pjecen 'Vold og trusler på specialskoler' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender pjecen		Kender ikke pjecen	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	77 %	(51)	23 %	(15)
Medarbejder	69 %	(24)	31 %	(11)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	75 %	(57)	25 %	(19)
Nej	71 %	(12)	29 %	(5)
Der er ingen AMO	71 %	(5)	29 %	(2)
Ved ikke	100 %	(1)	0 %	(0)
Antal års erfaring med arbejdsmiljø-arbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	33 %	(1)	67 %	(2)
1 år eller mere	76 %	(74)	24 %	(24)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde				
Ingen	67 %	(8)	33 %	(4)
1	67 %	(12)	33 %	(6)
2 eller flere	78 %	(55)	22 %	(16)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?				
BAR	89 %	(23)	11 %	(3)
Andre	70 %	(44)	30 %	(19)
Ingen	67 %	(8)	33 %	(4)
Antal Ansatte				
1-9	71 %	(5)	29 %	(2)
10-34	100 %	(5)	0 %	(0)
35+	75 %	(58)	25 %	(19)

Analyserne er baseret på χ^2-test *Kilde: Oxford Research 2014*

Som led i formidlingsstrategien af aktiviteten er det blevet fremhævet, at hele netværksaktiviteten, herunder pjecen, er udarbejdet af to brancheorganisationer med deltagelse af partsrepræsentanter fra både arbejdsgiver-, og arbejdstagerside. Parterne i styregruppen fremhæver uafhængigt af hinanden, at der lægges meget vægt på at formidle, at BAR-aktiviteter er baseret på partssamarbejde, og at konsensusprincippet i BAR-systemet er noget de værner om, da tilliden parterne imellem er grundlæggende for samarbejdet. Af

surveyen ses det imidlertid, at 24 % af respondenterne svarer, at de er bekendte med, at pjecen er udviklet af både arbejdsgiver-, og arbejdstagerside. Der er hhv. 15 %, 19 % og 11 %, af respondenterne, der angiver at kende hhv., BAR U&F, BAR SOSU og 3BAR.

Det fremgår ligeledes af de kvalitative interview med specialskoler, der har deltaget i netværket, at BAR fremstod som en abstrakt størrelse for mange af specialskolerne forud for netværksaktiviteten. Flere af informanterne udtrykker, at de havde kendskab til BAR, og at det var tydeligt, at BAR var afsender af netværksinvitationen. Informationen var relevant for dem, men på det tidspunkt vidste de ikke præcis, hvad BAR var for en konstruktion samt, hvad BAR kunne tilbyde

En gennemgående tendens for specialskolerne er, at de typisk anvender elektroniske medier, når de henter arbejdsmiljøviden. Her fremstår tilmelding til nyhedsbreve, som det primære medie for at få adgang til arbejdsmiljøviden f.eks. APV'en. Ellers bruger skolerne hinanden til at udvikle vejledninger, der rammer skolernes behov bedre end standardvejledninger f.eks. i forhold til krisehjælp, hvor der ikke eksisterer lovgivning, men hvor gode råd fra andre skoler er gået fra mund til mund. Der er dog forskel på specialskolernes arbejdsmiljøsamarbejde, hvor nogle skoler har et formaliseret AMR samarbejde på tværs af kommunens skoler. Deltagerne i netværket er imidlertid enige om, at netværket har bidraget til at konkretisere BAR, som en organisation de bør holde sig ajour med, og at BAR'en tilbyder arbejdsmiljøviden og vejledning med relevans for deres fagområde:

> *"Begrebet branchearbejdsmiljøråd er blevet mere konkret for os nu, hvilket gør det nemmere for os at søge viden hos BAR fremover. AMR's adgang til at høre om kurser og lignende vil derfor også være større i dag, nu hvor skolen har et bedre kendskab til BAR, og ved at de laver nogle aktiviteter"*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Således fremgår det, at BAR aktiviteter kan være med til at fremhæve kendskabet til BAR'ene og deres arbejde.

7.14.2.3 Modtagelse af pjecen 'Vold og trusler på specialskoler'

Surveyen viser endvidere, at 81 % af respondenterne angiver, at indholdet i høj grad eller i nogen grad er relevant for deres arbejdsplads. Ligeledes angiver 65 % af respondenterne, at pjecen i høj grad eller i nogen grad er blevet formidlet så det giver mening for arbejdspladsen at bruge den i deres arbejde. Dette afspejles ligeledes i tabel 14.3 ved, at materialet i høj grad formidles på specialskolerne både mundtligt og skriftligt.

Tabel 14.5. Modtagelse af 'Vold og trusler på specialskoler' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i materialet relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	52 % 29 % 15 % 4 %	39 22 11 3
I hvor høj grad har materialet givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	8 % 49 % 37 % 5 %	6 37 28 4

I hvor høj grad synes du, at materialet er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	25 % 40 % 24 % 11 %	19 30 18 8
Har du anbefalet andre at bruge materialet?	- Ja - Nej/Ved ikke	28 % 72 %	21 54
Kilde: Oxford Research 2014			

57 % angiver, at materialet i høj grad eller i nogen grad bidrager med ny viden, og 28 % har anbefalet materialet til andre. Selvom der er et stort fokus på vold og trusler på specialskoler angiver over halvdelen, at pjecen bidrager med ny viden, hvilket indikerer, at der fortsat er brug for viden om vold og trusler på specialskolerne, hvilket understøttes af at 28 % har anbefalet pjecen til andre.

7.14.2.4 Modtagelse af netværket

Af interviewene med netværksdeltagere fremgår det, at flere oplevede netværket som givende. Fx oplevede deltagerne, at BAR-konsulenten og SUS som inspirerende og gode til at spørge ind til og imødekomme de enkelte skolers behov. Det har virket godt med det særlige fokus på specialskolerne, så deltagerne kunne få lov til at diskutere deres egen hverdag uden først at skulle redegøre for en masse, da alle var bekendte med den kontekst, der blev diskuteret ud fra. . Ifølge flere af de interviewede medarbejdere fra specialskolerne betød det, at der opstod en særlig fortrolighed og lydhørhed på tværs af faggrupper og mere åben forståelse af hinandens praksis:

> "*Man skal ikke forklare eller fortælle, hvor man kommer fra. Det er implicit, og det er det, der skaber fællesskab. Alle ved hvad man taler om, og der er ikke noget, der skal forsvares. Det, at alle har en specialskolebaggrund, det gør at man får mere med hjem".*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Flere deltagere mener derudover, at netværket bidrager med at sikre forebyggelse af trusler og vold, som et fælles projekt i hele landet. Dette kan også styrke den eksisterende dialog og videre sparring skolerne imellem, da de har fået kendskab til andre specialskoler, de kan have dialog med. Netværk mellem specialskoler begrænses nemlig ofte af, at specialskolerne er nødt til at søge på tværs af kommunegrænser, da der ofte ikke er mange specialskoler inden for de enkelte kommuner. Derfor vurderer informanterne især erfaringsudvekslingen på tværs af skolerne som det mest værdifulde udbytte af netværksaktiviteten, hvor deres egen praksis reflekteres i lyset af andres.

Netværksmøderne har bekræftet nogle skoler i, at de er godt på vej, mens andre skoler har fået skærpet fokus på hvilke områder, der er behov for at sætte ind.

Projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet er klar over, at specialskolerne skal tilbage og involvere medarbejderne, og det er en del af forankringen, der ikke fokuseres tilstrækkeligt på til netværksmøderne. Der ligger et stort arbejde i at involvere resten af de ansatte på skolerne, så nye forbyggende tiltag integreres i den daglige pædagogiske praksis. Deltagerne fremhæver imidlertid, at netværksaktiviteten har passet godt til det eksisterende arbejdsmiljøarbejde, hvilket må forventes at lette forankringen af netværket. Flere arbejdsmiljørepræsentanter fortæller, at de sidenhen har båret denne viden tilbage i AMO-regi, og både tillidsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanterne mener, at netvær-

ket har kvalificeret flere faglige diskussioner, men at det også forudsætter villighed og ressourcer lokalt at holde fast i fokus.

7.14.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af pjecen

Den kvantitative survey afdækker, hvilken virkning specialskolerne vurderer, at pjecen har haft på deres arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Som det fremgår af tabel 14.6 er der delte meninger om, hvad pjecen har bidraget med, idet ca. halvdelen af respondenterne angiver, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har haft indflydelse på arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. Den anden halvdel af respondenterne angiver, at pjecen kun i mindre grad eller slet ikke har haft indflydelse på disse parametre.

48 % af respondenterne angiver, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har betydet, at arbejdspladsen har fokuseret mere på arbejdsmiljø, og 48 % angiver, at pjecens indhold i høj grad eller i nogen grad er blevet inddraget i de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Ligeledes svarer 38 %, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ændret arbejdspladsens holdning til dens arbejdsmetoder, og 40 % svarer, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ændret arbejdspladsens arbejdsmetoder. Endelig angiver 52 % af respondenterne, at pjecen i høj grad eller i nogen grad har ført til et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen. De meget delte meninger om pjecens virkning kan muligvis forklares med, at specialskolerne har forskellige forudsætninger for at arbejde med vold og trusler.

Tabel 14.6. Output og outcome af 'Vold og trusler på specialskoler' - kvantitativt data

Spørgsmål omkring output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Er I udsat for vold og trusler' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	21 % 27 % 48 % 4 %	16 20 36 3
I hvor høj grad har 'Er I udsat for vold og trusler' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 % 31 % 56 % 7 %	5 23 42 5
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra materialet i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 43 % 44 % 8 %	4 32 33 6
I hvor høj grad har 'Er I udsat for vold og trusler' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 35 % 55 % 5 %	4 26 41 4
I hvor høj grad oplever du, at materialet 'Er I udsat for vold og trusler' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 47 % 40 % 8 %	4 35 30 6

Kilde: Oxford Research 2014

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om aktiviteten har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable.

Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da kun de respondenter (75), som havde kendskab til aktiviteten, er inkluderet.

7.14.4 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af netværket

Vurderes outputtet af netværket på tværs af de deltagende skoler, træder nedenstående forhold frem.

For det første, var en af intentionerne med netværket, at specialskolerne ville blive bedre til at udnytte forskellige perspektiver på trusler og vold i det lokale arbejdsmiljøarbejde. Flere af deltagerne mener, at møderne var konstruktive, idet tillidsrepræsentanterne deltog sammen med andre faggrupper, hvilket øgede seriøsiteten. Møderne rummede således alle sider i arbejdsmiljøarbejdet og tilgodeså både ledelses- og medarbejderperspektivet. En af de interviewede specialskoler fremhæver bl.a., at de ikke længere taler om vold og trusler, som et isoleret arbejdsmiljøproblem, men går mere proaktivt til værks og nu taler om. pædagogiske strategier:

> *"Gennem netværket, er det blevet tydeligere, at pædagogikken og arbejdsmiljøet hænger sammen, og at TR og AMR taler mere sammen med hinanden om dette nu. Det er vigtigt at tænke arbejdsmiljøet ind i hverdagen og 'leve det".*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Netværksmøderne har således åbnet op for at inddrage perspektiver, der åbner op for en dialog omkring arbejdsmiljø ud over arbejdsmiljøgruppen.

For det andet, var intention med netværket, at skubbe til deltagernes opmærksom på, hvad det er der udløser den aggressive adfærd hos børnene. Det handler om, at trusler og vold ikke altid er synligt i arbejdet med arbejdsmiljøet. F.eks. kan det være, at et barn skal gå uden om et andet barn på en bestemt måde for at undgå konflikt, hvilket udfordrer en mere implicit måde at planlægge hverdagen, og derfor kan være svært at relatere til arbejdsmiljøarbejdet. Her har flere diskussioner i netværket handlet om risikofaktorer i den daglige pædagogiske praksis, så der hele tiden tænkes i nye måder at gøre tingene på. Netop det at blive skarpere på at scanne de situationer man er i, er noget af det som netværket har bevidstgjort deltagerne om, hvor der er kommet mere fokus på forskellige risikofaktorer i det daglige. En af specialskolerne beskriver, at de nu er begyndt at lave en risikovurdering ved teamdannelse, hvor de vurderer, hvilke teams de sammensætter i forhold til nye medarbejdere, så der tages højde for særlige behov hos børnene:

> "*Man kan på forhånd minimere risici for at komme galt af sted, ved at hænge risikovurderinger op på de enkelte elever, fx kan der i en risikovurdering stå om en bestemt elev ikke kan tåle en bestemt ringetone, så kan alle medarbejdere læse denne vurdering og være bedre rustet til at undgå ulykker*".
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

For det tredje, har netværket også fokuseret på nye og enkle værktøjer til registreringspraksis, herunder udveksling af værktøjer og skemaer til registrering. Ifølge flere af medarbejderne fra specialskolerne kan registreringen være med til at spore, hvor der er episoder med trusler eller vold, frekvensen af episoder og hvem der er involveret, og registreringen har dermed afgørende betydning for fornemmelsen af den enkelte medarbejdereksponering:

"Det kan være nyttigt, hvis man som medarbejder går ned med flaget efter indberetningerne har fundet sted, for da kan det være godt at kunne gå tilbage og se på, hvad medarbejderen har oplevet".

- Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

For det fjerde, har specialskolerne på netværksmødet diskuteret magtanvendelse overfor børnene. En TR fortæller, at det satte gang i en proces, hvor de efterfølgende har arbejdet med at definere, hvad de selv forstår ved magtanvendelse, og de har bl.a. arbejdet videre med politianmeldelse og indberetning af magtanvendelse. På en af specialskolerne har dette ført til et større fokus på pædagoger eller børn med mange indberetninger, hvor man i tide kan gå ind med supervision eller konflikthåndteringsuddannelse for at støtte pædagoger og børn i at håndtere situationer fremover:

"Nogle skoler havde rigtig godt styr på det med magtanvendelse, og det har affødt, at min afdeling er blevet bedre til at udfylde skemaer over magtanvendelse. Jeg er begyndt at fortælle de andre medarbejdere, hvor vigtigt det er at udfylde disse skemaer".

- Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

For det femte, har der typisk være fokus på omsorgen overfor barnet ved episoder med trusler eller vold, hvor opfølgningspraksis overfor kollegerne har været mindre i fokus. Netværket er ligeledes med til at sætte fokus på, det hårde arbejdsmiljø, der eksisterer på specialskolerne. En leder fra en af specialskolerne fremhæver, hvordan hun er blevet mere opmærksom på pædagogmedhjælpere og vikarers arbejdsmiljø, som et nyt og vigtigt orienteringspunkt:

"*Der er rigtig mange pædagogmedhjælpere det går hårdt ud over, og det er ofte dem der arbejder med de sværeste børn. Så det gav da anledning til refleksion efterfølgende*"

- Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

7.15 Konklusion

Programteoretisk har netværket haft fokus på involvering og dermed i høj grad på at skabe ændringer for målgruppen. Den kvalitative evaluering af netværksaktiviteten viser, at netværket i høj grad har været positivt for specialskolernes arbejde med vold og trusler. Særligt har de deltagende specialskoler oplevet det som vigtigt, at netværket har været baseret på gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede. Pjecen sigter i høj grad på at skabe et kendskab hos målgruppen, men også et materiale, som kan skabe accept og motivation ved at inddrage konkrete erfaringer fra netværksindsatsen.

Med netværksaktiviteten ønskede BAR'en at skabe motivation for videre handling. Vurderes netværket som en isoleret aktivitet, er dette lykkedes med de deltagende specialskoler. BAR SOSU og BAR U&F er således blevet bekræftet i potentialet ved netværksformen og den dialogbaserede involvering. Imidlertid ligger der fortsat en opgave for BAR SOSU og BAR U&F i at sikre viden om emnet på de enkelte arbejdspladser og skabe motivation og handling på samtlige specialskoler i landet ud fra den læring, der er opnået gennem netværket.

Projektlederen fra Arbejdsmiljøsekretariatet fremhæver, at de deltagende specialskoler primært arbejder med børn og unge, og at der ikke var specialskoler fra voksenområdet

blandt ansøgerne til netværket. Samtidig havde flere af de deltagende specialskoler et skærpet fokus på trusler og vold, inden de kom med i netværket, hvorfor styregruppen ikke forventede de store forandringer, da de allerede havde igangsat tiltag for at sætte ind overfor problematikken lokalt. Der kan således være en potentiel skævvridning i deltagerkredsen, da voksenområdet ikke er repræsenteret i netværket, og skoler med lavere forudsætningsgrad og villighed til arbejdet med trusler og vold ikke er repræsenteret i ligeså høj grad i deltagerkredsen som skoler med høj forudsætningsgrad. Vurderingen fra styregruppen er imidlertid, at netværket har skabt et grundlag for fælles læring uafhængigt af forudsætningsgrad.

Netværket er pt. videreført som en facebookgruppe. Både specialskoler og styregruppen ser dog facebookgruppen som en nødløsning, der kun holder 'gryden i kog', og det er ikke en holdbar løsning for diskussioner om trusler og vold. Styregruppen er enig i, at det tager tid at skabe en kultur på specialskolerne, hvor det er i orden at tale om, at de er i høj risiko for at blive udsat for trusler og vold, og at dette kræver vedvarende støtte og forankring. Opgaven for BAR SOSU og BAR U&F ligger derfor forsat i at sikre viden om emnet på de enkelte arbejdspladser og skabe motivation og handling på samtlige specialskoler ud fra den læring, der er opnået gennem netværket. Heri ligger også et potentielt brud på programteorien fra output til outcome, da det er usikkert, om de gode intentioner og handlinger kan fastholdes over tid, og om skoler udenfor netværksaktiviteten vil tage budskaberne til sig på samme måde som de deltagende specialskoler.

Netværksindsatsen kan opfattes som den første og grundlæggende del af aktiviteten, mens pjecen bygger videre på netværket. Surveyen viser tydeligt, at der blandt specialskolerne er et stort kendskab til pjecen. At 74 % af specialskolerne har kendskab til pjecen kan hænge sammen med, at der er tale om en forholdsvis lille målgruppe (200 specialskoler), som alle har modtaget et eksemplar af pjecen. De kvantitative resultater viser, at pjecen opleves som relevant hos målgruppen, og at den bidrager med ny viden. Pjecen giver mening for specialskolerne, og som resultaterne viser, er der 48 %, som svarer, at pjecen i høj grad eller nogen grad har betydet, at arbejdspladsen har fået fokus på arbejdsmiljøet. Pjecen har i mindre omfang ændret holdninger til den måde, de arbejder på eller ændret ved den måde, de arbejder på. I forhold til outcome angiver 52 % af respondenterne, at pjecen i høj eller nogen grad har medført et forbedret arbejdsmiljø, heraf er det dog kun 5 %, som vurderer, at det i høj grad gør sig gældende.

I forhold til den formidlingsstrategiske model er det evaluators vurdering, at aktiviteten lever op til de forventninger, der er til henholdsvis netværk og pjece. Netværket har formået at skabe handling og involvere målgruppen, hvilket pjecen i et mindre omfang formår. Imidlertid er der med pjecen blevet formidlet information til hele målgruppen, som samtidig forekommer at være relevant for dem. Dette kan også hænge sammen med, at det er en flerstrenget aktivitet, hvor pjecen bygger videre på de erfaringer, der er fra netværksindsatsen.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten 'Vold og trusler på specialskoler' fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Planlægningen og udførelsen af for-projektet om 'Vold og trusler' på specialskoler har skabt et dokumenteret grundlag og underbygget behovet for at igangsætte aktiviteter.

- Netværket er tænkt som en aktivitet, der bygger bro til eksisterende viden, hvor udvikling af forebyggelsestiltag ikke er forankret i akademisk indsigt alene, men også inkluderer praktisk ekspertise for at bekræfte, hvad det er, der fungerer på arbejdspladsniveau, hvilket efterfølgende kan gøre informationen mere nærværende for arbejdet i AMO.

- Det vigtigste udbytte af netværket har været gensidig erfaringsudveksling, hvor der har været rum til faglig sparring med ligesindede, uden at deltagerne skal forklare en masse på forhånd.

- Med netværksaktiviteten ønskede BAR'en at skabe motivation for videre handling. Vurderes netværket som en isoleret aktivitet, er dette lykkedes med et udsnit af specialskoler. Udfordringen ligger i fastholdelsen af netværket og videreførelse til andre skoler.

Grafisk BAR

Grafisk BAR er et relativ lille branchearbejdsmiljøråd, som er organiseret i et fællessekretariat, hvor der er ansat en sekretær, der udfører rene sekretariatsfunktioner. Endvidere består Grafisk BAR af et råd, som er organiseret med et forretningsudvalg og et formandskab, der går på skift mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Rådet har to årlige møder, hvor bl.a. strategiplanerne drøftes. I rådet er der ikke ansat konsulenter, men udvalgene under rådet udfører selv de aftalte opgaver, og organisationerne medfinansierer aktiviteterne via aflønning af deres konsulenter.

Grafisk BAR er sammensat af følgende organisationer, som på arbejdsgiversiden er Grafisk Arbejdsgiverforening, Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Emballageindustrien. På arbejdstagersiden er det HK/Privat, 3F, Dansk El-forbund og Dansk Journalistforbund.

7.15.1.1 Formidlingsstrategi

Grafisk BAR's arbejdsgrundlag er en kombination af arbejdsmiljølovens rammer og bekendtgørelser samt BAR'ens eget kendskab til forholdene i branchen. Denne viden betragtes som afgørende for, hvad der skal vejledes om, samt hvordan vejledningen skal gives. Grafisk BAR arbejder ud fra en forståelse af, at arbejdsmiljø ikke er isoleret til praktiske løsninger på spørgsmål om støj, kemi eller reduktion af fysiske arbejdsskader, men i højere grad bør ses som en integreret del af virksomhedens drift og en væsentlig faktor for medarbejdernes daglige trivsel.

BAR'en ser miljø- og arbejdsmiljø (CSR) som et område, den grafiske branche kan brande sig på. Derfor har rådet haft fokus på topledelsen i virksomhederne for at gøre opmærksom på de potentialer, der ligger i at investere i et godt arbejdsmiljø.

Grafisk BAR's målgruppe ansatte i den grafiske branche har i løbet af de senere år ændret sig væsentligt. Bl.a. har kerneopgaven i den grafiske branche udviklet sig således, at det grafiske arbejde er blevet mere kontorlignende og indeholder mere administrativt arbejde, mens de traditionelle grafiske opgaver med at opsætte blade og annoncer m.m. i dag foregår elektronisk. Selvom Grafisk BAR i stigende omfang fokuserer på digitale medier, bruger Grafisk BAR dog stadig især trykte materialer. At der til stadighed lægges vægt på de trykte medier er et strategisk valg fra Grafisk BAR's side. Her er vurderingen, at man for at ramme målgruppen må bruge trykte medier, da branchen stadig selv i stort omfang producerer trykte medier.

Grafisk BAR har et indgående fokus på det kommunikative, således at arbejdspladserne kan forstå budskaberne og har en strategi om at styrke AMO'en ved at udarbejde skemaer og guides til at anvende skemaerne. Formidlingsstrategien bygger på, at infomaterialet skal være personligt vedkommende uden at overdramatisere, og der lægges eksempelvis stor vægt på, at materialer og artiklerne i Grafisk magasin er grundigt researchet.

7.15.1.2 Udvalgt aktivitet

Evaluator har gennemført en analyse af en af BAR Grafisks aktiviteter – 'Grafisk magasin'. BAR Grafisk har selv udvalgt aktiviteten som succesfuld med følgende begrundelse: Magasinet har fået en positiv evaluering i forhold til kendskabet, og magasinet er tilpasset målgruppens faglighed.

Analysen af aktiviteten er baseret på en indledende besøgsrunde hos Grafisk BAR, hvor evaluator har fået en forståelse for Grafisk BAR's organisering, strategi og formidling. Herudover er aktiviteten baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for aktiviteten findes i casebeskrivelsen.

'Grafisk magasin' udkommer fire gange om året. Det er et magasin, hvis formål er at supplere traditionelle trykte pjecer og vejledninger med artikler, der appellerer mere direkte til branchens medarbejdere og ledere. Magasinet kombinerer bløde arbejdsrelevante emner med hårde facts om arbejdsmiljøforhold. Formen er faktabokse, korte vox pop og gode råd i punktform. Endvidere udformes vejledninger som indstik til magasinet.

7.15.2 Konklusion

For aktiviteten kan følgende konklusioner og læringspunkter uddrages:

'Grafisk Magasin' er et element i BAR'ens samlede formidlingsstrategi, der løbende er til overvejelse i forhold til, hvordan trykt og digital formidling bedst rammer målgruppen. Forankringen af dette arbejde i informationsudvalget og med en ekstern journalist for bordenden er en relevant og anvendelig organisering, der medvirker til et fagligt relevant indhold og en god proces omkring udgivelsen af Magasinet. Strategien med at nå sin målgruppe gennem et produkt, der kvalitets- og designmæssigt matcher branchens egne produkter, er en strategi, der deler vandene. Dele af målgruppen giver udtryk for, at de godt kan nøjes med en digital udgave og med at læse enkelte artikler på hjemmesiden, mens andre finder, at det er vigtigt i netop en grafisk branche at have et trykt kvalitetsprodukt.

Ud fra den formidlingsstrategiske model vurderes aktiviteten at skulle motivere og engagere gennem viden, og det er evaluators vurdering, at det er sket i begrænset omfang. Det kan blandt andet skyldes, at magasinet formidler arbejdsmiljøområdet bredt og ikke er afgrænset til et enkelt tema.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten 'Grafisk magasin', fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Koblingen mellem viden og handling kan øges. Grafisk BAR leverer generel viden og vejledning. Generelt vurderer evaluator, at der i den samlede formidlingsproces fra information og vejledning til output og outcome savnes redskaber, der kan transformere den generelle viden til konkrete indsatser og handling i arbejdspladsen.

- Cases inspirerer, men giver ikke konkrete anvisninger. Formidlingen af cases med konkrete erfaringer på, hvordan arbejdsmiljøudfordringer kan tackles, giver inspiration, men qua de efterspurgte konkrete vejledninger og redskaber ser casebeskrivelserne ikke ud til at virke vejledende i forhold til egen konkrete arbejdsplads.

- Brede målgrupper giver væsentlige udfordringer. Magasinets udfordring er at bygge bro mellem den samlede målgruppes behov. På den ene side trykkerne, der arbejder i pres og på den anden side grafikere, journalister m.fl. i pre-pres. Førstnævnte målgruppe har fortsat et arbejdsmiljø, der omtales som 'røg, støj og møg' – selv om arbejdet mest udføres i, hvad der svarer til et kontrolrum. Sidstnævnte arbejder foran en PC i en kontorlignende indretning. Det er vanskeligt at nå de to delmålgrupper samtidig, og derfor foreslår flere interviewpersoner, at der udarbejdes temanumre, der retter sig mod de tre brancher: emballageindustri, trykkerier og mediehuse. Der-

for kan Grafisk BAR med fordel gennemføre en målgruppeanalyse for at få et mere nuanceret billede af målgruppen for magasinet.

Grafisk magasin

Nærværende casebeskrivelse analyserer aktiviteten 'Grafisk magasin'. Casen beror på både kvalitative og kvantitative data. Casestudiet fokuserer på magasinet Grafisk BAR. Både i den kvalitative og kvantitative dataindsamling er respondenter og informanter udelukkende blevet bedt om at vurdere magasinet. Datagrundlaget er opgjort i tabel 15.1.

Tabel 15.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos Grafisk BAR) med Grafisk BAR's formandskab. 2. Interview med to konsulenter fra henholdsvis a- og b-side. 3. Interview med B-siderepræsentant i forbindelse med udskiftning i formandskabet. 4. Fokusgruppeinterview med repræsentanter fra både a- og b-side på 4 arbejdspladser inden for det grafiske område: • Tre store medievirksomheder på henholdsvis Sjælland, Fyn og i København. • En grafisk virksomhed i København. Der er ikke gennemført interview med arbejdspladser inden for emballageområdet.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 15.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **288 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	144
Medarbejder	50 %	144
1-9 ansatte	55 %	136
10-34 ansatte	18 %	43
Over 35 ansatte	27 %	67
Medlem (AMO)	39 %	141
Ikke medlem (AMO)	28 %	121
Ingen AMO på arbejdspladsen	29 %	92
Ved ikke	4 %	16

Målgruppen er ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter inden for Grafisk BARs område. Magasinet indeholder information samt vejledning og er beregnet til at nå alle repræsentanter i målgruppen.

Formålet med magasinet er at skabe større bevidsthed om arbejdsmiljøet i den grafiske branche. Aktiviteten er udvalgt, fordi den af Grafisk BAR anses som en succesfuld aktivitet, der ifølge de løbende kendskabsanalyser får positiv evaluering, og fordi magasinet er tilpasset målgruppens faglighed. Magasinet har ifølge BAR'en en arbejdsmiljømæssig bredde, en stor udbredelse og er en aktivitetstype, der kan bruges til at formidle målrettet information om særlige emner som fx AMO. Magasinet er knyttet tæt sammen med den elektroniske del på BAR'ens hjemmeside ud fra en filosofi om, at Grafisk BAR skal bruge mange platforme for at nå den differentierede målgruppe.

7.15.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 15.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Magasinet om arbejdsmiljø i den grafiske branche'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

7.16 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Rekruttering af informanter til de kvalitative interview er sket ved, at BAR-sekretariatet har peget på en række arbejdspladser, hvoraf fire er besøgt. En arbejdsplads har på grund af travlhed ikke deltaget og blev derfor skiftet ud med en anden arbejdsplads. De fire arbejdspladser dækker medievirksomheder og grafiske virksomheder inden for branchen.

7.17 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse, præsenteres i det følgende deres karakteristika. Tabel 15.2 nedenfor viser alle baggrundskarakteristika for de 288 respondenter, der har svaret på den telefoniske survey.

Tabel 15.2. Baggrundsvariable: 'Grafisk magasin' – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		58 %[19]	288
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	144 144

[19] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 523 respondenter, hvoraf der er gennemført 302 interview (58 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 288, er, at 14 respondenter blandt de 302 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	39 % 28 % 29 % 4 %	112 81 83 12
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	8 % 7 % 25 % 20 % 12 % 9 % 18 % 1 %	23 20 73 57 34 26 51 4
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	64 % 29 % 6 % 1 % 1 %	184 82 17 2 3
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	5 % 41 % 2 % 15 % 42 % 13 % 21 % 1 % 7 % 2 % 31 %	15 118 7 43 121 37 59 3 20 5 89
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9 - 10-34 - 35+	55 % 18 % 27 %	136 43 67

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 302, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Hermed er der en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er størstedelen medlem af AMO (39 %), mens 28 % ikke er medlem af AMO, og 29 % slet ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, der ikke har en AMO, idet de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 18.2 viser, er det 55 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 18 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 27 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 84 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Knap 40 % har mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøar-

bejde, hvilket yderligere understøtter respondenternes erfaringsgrundlag, og hermed kvalificerer deres svar og indsigt i området.

92 % af respondenterne vurderer, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 15 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden. Den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning er Arbejdstilsynet, der benyttes af 42 % af respondenterne og Arbejdsmiljørådgivere eller arbejdsmiljøkonsulenter, som bliver benyttet af 41 % af respondenterne. Arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger benyttes af henholdsvis 21 % og 13 % af respondenterne. Der er desuden 31 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører. Hvilke andre aktører, der anvendes, vides ikke. I de kvalitative interview giver nogle ledere udtryk for, at de bruger Google til brede søgninger efter ny viden, og at de ikke altid husker, hvilken hjemmeside de lander på.

7.18 Beskrivelse af indholdet i aktiviteten

Formålet med Magasinet er at formidle viden om nye regler og at skrive gode, inspirerende historier om, hvordan arbejdsmiljøforhold og arbejdet med arbejdsmiljøindsatsen kan gennemføres.

Magasinet udkommer fire gange årligt og blev udgivet første gang i 2005 under navnet Barometer. Intentionen i det oprindelige magasin var at have flere 'bløde historier' i håbet om at ramme arbejdspladserne bedre. Informationsgruppen lægger stor vægt på, at layoutet lever op til den grafiske branches egne krav til indhold og layout.

Grafisk BAR vurderer, at Magasinet fungerer som inspirationskilde og som vej ind til BAR'ens hjemmeside og de materialer, der ligger der. Tanken bag Magasinet er at etablere et dynamisk samspil mellem magasin, hjemmeside og vejledninger. Ligesom Magasinet annonceres i et nyhedsbrev, der udsendes til alle AMO-repræsentanter. Grafisk BAR forsøger dermed at se sine aktiviteter i en sammenhæng.

I dag er Magasinet sporet ind på at kombinere de bløde arbejdsrelevante emner med hårde facts om arbejdsmiljøforhold. Inden for det seneste år er Magasinet udviklet med faktabokse, korte vox pop, gode råd i punktform m.m. Der henvises systematisk til yderligere viden, konkrete vejledninger og elektroniske værktøjer, der er samlet på BAR'ens hjemmeside.

Magasinet udvides til tider med indstik, der fx beskriver nye bekendtgørelser. Hermed når vejledningerne hurtigt og billigt ud til en bred kreds af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Ideen til disse indstik kom med AT's bekendtgørelse om den nye arbejdsmiljøorganisation i 2010.

Stilistisk er magasinet skrevet, så det virker personligt vedkommende uden at overdramatisere, og det er altid grundigt researchet. Magasinet tager - ifølge BAR medlemmer - udgangspunkt i, at arbejdsgivere og arbejdstagere har en fælles forståelse for, at arbejdsmiljø må ses som en integreret del af arbejdspladsens drift og medarbejdernes trivsel.

BAR-medlemmerne giver desuden udtryk for, at det er vigtigt, at magasinet klart signalerer, at både arbejdsgivere og arbejdstagere står bag magasinet. Derfor er alle organisationer, der står bag BAR'en, nævnt nederst på forsiden af Magasinet. Interviewede ledere og medarbejdere kan bekræfte vigtigheden af dette signal.

7.19 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

Grafisk BAR er et lille Branchearbejdsmiljøråd med 14 repræsentanter fra branchens arbejdstager- og arbejdsgiverside. Grafisk BAR omfatter Grafisk Arbejdsgiverforening, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, Emballageindustrien, HK/Privat, 3f – Fagligt Fælles Forbund, Dansk El-forbund og Dansk Journalistforbund. Den grafiske branche omfatter ca. 800 arbejdspladser. Det går igen i alle udsagn fra BAR-medlemmerne, at samarbejdet mellem parterne fungerer godt, og at de arbejder ud fra en konsensustankegang.

BAR'en er organiseret med et forretningsudvalg og et formandskab, der går på skift mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. BAR'en har to årlige møder hvor bl.a. strategiplanerne drøftes. Imellem møderne foregår en del af kommunikationen via mails, hvor BAR-medlemmer reagerer på oplæg fra sekretariat, forretningsudvalg og underudvalg.

Forretningsudvalget og underudvalgene har virket siden 2010, og har givet BAR'en større manøvredygtighed, beslutningskraft og har skabt tættere kontakt parterne imellem. Underudvalgene omfatter udvalg for: APV, arbejdsmiljøcertificering, arbejdsulykker, ergonomi, gravides arbejdsmiljø, nat- og skifteholdsarbejde, information, kemi, udvalg for kontakt til Arbejdstilsynet, maskinbeskyttelse, psykisk arbejdsmiljø, skærmarbejde og belysning. Ikke alle udvalgene er permanente, men arbejder, når det er relevant.

Udvalgene udfører selv de aftalte opgaver, og organisationerne medfinansierer aktiviteterne via aflønning af egne konsulenter. Grafisk BAR har således ikke konsulenter ansat.

BAR'ens arbejdsgrundlag er en kombination af arbejdsmiljølovens rammer, bekendtgørelser samt BAR'ens eget kendskab til forholdene i branchen. Informanterne fra Grafisk BAR anfører denne viden som afgørende for, hvad der skal vejledes om, og hvordan vejledningen skal formidles. BAR'en har meget fokus på det kommunikative, således at arbejdspladserne kan forstå budskaberne.

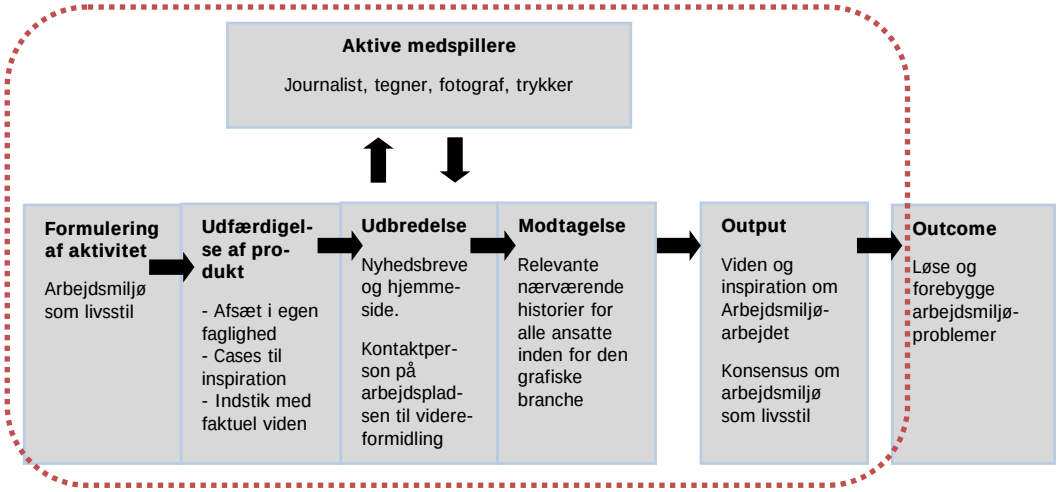
Kerneopgaven i den grafiske branche har udviklet sig således, at det grafiske arbejde er blevet mere kontorlignende og indeholder mere administrativt arbejde, mens de traditionelle grafiske opgaver med at opsætte blade og annoncer m.m. i dag foregår elektronisk. Flowet i en medievirksomhed omfatter en bred vifte af funktioner: journalistisk arbejde, annoncearbejde, trykning, transport og udbringning af aviser. Trykkedelen i de store medievirksomheder er relativt beskeden. Derfor synes målgruppen for Magasinet mest præget af 'pre-pres' og mindre af 'pres'. Denne udvikling har en vis betydning for oplevelsen af, om Magasinet vurderes som relevant.

7.20 Analyse

På baggrund af interviewet med formandskabet i Grafisk BAR samt gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori i figur 15.1.

Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet hænger sammen fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 15.1: Programteori for aktiviteten 'Grafisk magasin'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien.

Det har været vanskeligt for evaluator at identificere Grafisk BAR's forventede outcome af Magasinet, fordi magasinet tager forskellige emner op og behandler arbejdsmiljøet bredt. Grafisk BAR har rettet magasinet mod arbejdspladsernes arbejdsmiljøorganisation, og ansvaret for at omsætte magasinets viden til praksis ligger i arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation. Direkte adspurgt anser informationsgruppen bestående af de aktive medspillere (journalist, der redigerer magasinet, en layouter, en fotograf, en tegner samt en trykker) imidlertid magasinet for at være rettet mod handling, dvs. at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer. Denne ambition er som nævnt ikke ekspliciteret i konkrete forventninger til outcome.

Ud fra den formidlingsteoretiske model vurderes aktiviteten at skulle motivere og engagere gennem viden.

7.20.1 Formulering og udfærdigelse

Magasinet er et element i Grafisk BARs strategi om at synliggøre Grafisk BAR og BAR'ens øvrige aktiviteter samt at sikre, at alle målgrupper nås gennem brug af differentierede valg af formidlingsform og -kanal.

Grafisk Magasintjener som inspiration for AMO, ansatte og ledelse ved at formidle historier fra grafiske arbejdspladser om, hvordan de drøfter og løser konkrete arbejdsmiljøproblemer. Intentionen er at gøre løsning af arbejdsmiljøspørgsmål til et spørgsmål om livsstil.

Den strategiske overvejelse er, at Magasinet skal ses i lyset af, at de elektroniske medier på sigt vil blive en dominerende formidlingskanal. Magasinet skal derfor ses i sammenhæng med udviklingen af kommunikation via de sociale medier, mobile platforme mv. Hjemmesiden skal binde alle aktiviteter sammen.

Magasinet skal over tid komme rundt om hele viften af arbejdsmiljøproblemer inden for pres og pre-pres. De største problemer synes knyttet til det fysiske arbejdsmiljø i form af problemer med indeklimaet ('røg, støj og møg'), men også det psykiske arbejdsmiljø i

relation til omstruktureringer, samarbejdsproblemer mv. er aktuelle problemstillinger, Magasinet skal dække.

Magasinet er som nævnt løbende udviklet siden det hed Barometer bl.a. via de tilbagevendende kendskabsanalyser. I den forstand bygger Magasinet på et veldokumenteret grundlag.

Målgruppen for Magasinet er alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i sikkerheds- og arbejdsmiljøorganisationen. Der ligger ikke en særlig målgruppeanalyse til grund for Magasinet, men BAR'en følger løbende op på sine aktiviteter via tilbagevendende kendskabsundersøgelser. Som et element i BAR'ens plan 2011 omtales behovet for at gennemføre en målgruppeanalyse, der skal kortlægge, hvordan forskellige målgrupper ønsker at modtage information, og hvordan de enkelte målgrupper bedst nås.

Det går igen i BAR'ens planer, at et trykt produkt er det bedste medie til at nå målgruppen, der lever af det trykte produkt og den journalistisk betonede formidlingsform. Det er BAR'ens vurdering, at magasinet hilses særdeles velkomment i branchen, og at det anvendes i vidt omfang.

7.20.2 Udbredelse og modtagelse

I analysen af interventionen 'Magasinet Grafisk BAR' sættes der først fokus på aktive medspillere i produktion og udbredelse af magasinet. Dernæst er der fokus på den formidlingsstrategi, Grafisk BAR har i udbredelsen, og til sidst analyseres brugen af Magasinet på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

7.20.2.1 Aktive medspillere

Magasinet bliver produceret i en informationsgruppe bestående af en journalist, der redigerer magasinet, en layouter, en fotograf, en tegner samt en trykker.

Journalistens rolle i informationsgruppen er at skrive artikler ud fra konkrete cases og at skabe konsensus mellem parterne, når magasinet drøftes og redigeres. Ifølge BAR-medlemmerne i informationsgruppen kunne Magasinet ikke produceres uden ekstern journalistisk støtte og uden støtte til at formidle konsensus om Magasinets artikler.

> *"Det er en forudsætning, at der er en ekstern til at dele sol og vind lige, så alle bliver behandlet godt"*
>
> - Repræsentant for Mediearbejdsgiverne

Artiklerne indeholder gode eksempler på, hvordan AMO'en kan arbejde med arbejdsmiljøindsatsen. Informationsgruppen holder efter hver udgivelse et møde, hvor det seneste magasin evalueres, kommende numre planlægges, og hjemmesiden drøftes. På disse møder drøftes, hvorvidt der skal udarbejdes et indstik fx om kompetenceudviklingsplanerne, et tema om psykisk arbejdsmiljø, behovet for en ny grafisk linje for magasinet eller en ny kommunikationsstrategi. På møderne fordeles opgaver mellem gruppens medlemmer.

Samarbejdet i informationsgruppen fungerer godt ifølge både BAR-medlemmerne og informationsgruppen selv. Samarbejdet er ikke uden uenigheder, men informanterne fortæller, at de tager drøftelserne, og altid ender med enighed omkring et udspil.

7.20.2.2 Formidlingsstrategi

Formidlingen af Magasinet består i en kombination af udsendelse af et nyhedsbrev, og i at magasinet udsendes til arbejdspladserne. Udsendelsen skete tidligere til hver enkel medarbejder, men nu udsendes Magasinet typisk til en lokal kontaktperson, fx sikkerhedslederen. Herefter er det op til kontaktpersonerne at distribuere magasinet til de relevante medarbejdere og medlemmer af AMO'en.

Grafisk BAR gennemfører med jævne mellemrum en kendskabsanalyse. Analysen bygger på telefoninterview med 100 medlemsvirksomheder. I den sidste analyse i 2013 var der blandt de 100 medlemsvirksomheder 87 %, som kender Grafisk BAR, og 92 % som kender Grafisk magasin. 87 % angav, at de foretrækker at få informationer via magasinet.

I tabel 15.3 gengives resultaterne af nærværende evaluering. Heraf fremgår kendskabet til Magasinet noget lavere, idet 38 % (95 % sikkerhedsinterval: 32 – 44 %) angiver, at de kender magasinet Grafisk BAR. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 32 % til 44 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Tabel 15.3: Udbredelse af 'Grafisk magasin' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du Magasinet Grafisk BAR?	- Ja - Nej/Ved ikke	38 % 62 %	108 180
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **108 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget Magasinet Grafisk BAR?	- Vi har selv opsøgt magasinet - Vi har modtaget magasinet - Ved ikke	6 % 83 % 11 %	7 90 12
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til aktiviteten?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	5 % 2 % 4 % 2 % 11 % 29 % 1 % 3 % 51 %	5 2 4 2 12 32 1 3 55
Er til Magasinet Grafisk BAR udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	41 % 6 % 53 %	45 6 58
Hvordan formidles til Magasinet Grafisk BAR på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden	74 % 17 % 14 % 2 % 1 %	81 18 15 2 1

	- Andet - Ingen af ovenstående	4 % 12 %	4 13
Kender du 'BAR grafisk''?	- Ja - Nej - Ved ikke	66 % 33 % 1 %	71 36 1

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 38 % (108 respondenter), som kender magasinet, som har svaret på de efterfølgende spørgsmål. Evalueringen viser, at 83 % af arbejdspladserne har modtaget magasinet, mens 6 % selv har opsøgt det. Dette forekommer for evaluator som et logisk resultat af, at Magasinet udsendes til arbejdspladserne.

Evalueringen viser endvidere, at kun 4 % angiver at have kendskab til Magasinet via BAR'en. Kilden til kendskabet til Magasinet udskiller sig ved, at 51 % svarer, at deres kendskab er opnået fra andre kanaler end de oplistede arbejdsmiljøaktører. Dette vurderer evaluator beror på, at mange respondenter vil opleve at have fået Magasinet af en kollega eller leder, der fungerer som kontaktperson for BAR'en i arbejdspladsen. Det kan imidlertid også tolkes som udtryk for, at læseren ikke kender den formelle afsender af Magasinet. Denne tolkning skal dog ses i sammenhæng med, at 66 % af respondenterne kender Grafisk BAR.

I de kvalitative interview angiver informanterne, at de i mindre omfang henter information om arbejdsmiljø fra Grafisk BAR, men i større omfang fra Arbejdstilsynet, fagforbund og arbejdsgiverforeninger. Informanterne i det kvalitative datagrundlag anfører ligeledes, at de ikke anvender Magasinet til at indhente viden om arbejdsmiljø. De går til deres egne organisationers fagblade og konsulenter eller til Arbejdstilsynet, VFA mv.

En HR chef fortæller, at hun især trækker på BAR Kontor, når hun skal have viden om arbejdsmiljø, mens hun søger viden om regler m.m. hos AT og viden om indsats og virkemidler på NFA's Arbejdsmiljøportal. Dette skyldes, at hun oplever, at fx psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af mobning dækkes bedre af andre BAR'er end Grafisk BAR.

Tabel 15.4 viser, hvordan kendskabet til Magasinet hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistiske signifikante forskelle er variablen markeret med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed.

Som det fremgår af tabel 15.4, er der signifikante forskelle på alle baggrundsvariable på nær, hvorvidt respondenten repræsenterer a- eller b-siden. Der er signifikant større kendskab blandt AMO-medlemmer end blandt respondenter, der ikke er medlem af AMO. Der er ligeledes signifikant større kendskab blandt respondenter med mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejdet end blandt respondenter med mindre erfaring. Jo flere aktører respondenten indhenter sin arbejdsmiljøviden fra, desto større er kendskabet til Magasinet, og hvis BAR er én blandt disse arbejdsmiljøaktører, øges kendskabet ligeledes markant. Sidst men ikke mindst er kendskabet til Magasinet større i store virksomheder.

Tabel 15.4 Kendskab til 'Grafisk magasin' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data				
Baggrundsvariable for respondenter	**Kender magasinet**		**Kender ikke magasinet**	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	33 %	(47)	67 %	(97)
Medarbejder	43 %	(62)	57 %	(82)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	56 %	(63)	44 %	(103)
Nej	26 %	(21)	74 %	(95)
Der er ingen AMO	25 %	(21)	75 %	(77)
Ved ikke	33 %	(4)	67 %	(14)
Antal års erfaring med arbejdsmiljø-arbejde*				
Ingen eller under 1 års erfaring	23 %	(10)	77 %	(33)
1 år eller mere	41 %	(98)	59 %	(143)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljø-arbejde*				
Ingen	23 %	(21)	77 %	(69)
1	18 %	(16)	82 %	(73)
2 eller flere	66 %	(72)	34 %	(37)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	86 %	(37)	14 %	(39)
Andre	33 %	(51)	67 %	(184)
Ingen	23 %	(21)	77 %	(66)
Antal Ansatte*				
1-9	27 %	(36)	74 %	(130)
10-34	30 %	(13)	70 %	(73)
35+	60 %	(40)	40 %	(77)
Analyserne er baseret på χ^2-test			*Kilde: Oxford Research 2014*	

*Statistisk signifikant forskel

7.20.2.3 Modtagelse

Ifølge de interviewede medarbejdere og ledere på arbejdspladserne læses magasinet primært, når det forekommer relevant og vedkommende for de arbejdsmiljøproblemer, der er mest påtrængende for den enkelte faggruppe. En HR-chef udtrykker det således:

> *"Jeg kigger meget på casene, der rammer vores område. Jeg læser ikke om APV og kompetenceudvikling, for der har vi udviklet vores egne modeller. En artikel om psykisk arbejdsmiljø ville blive sendt videre til journalisterne, og omtalen af gymnastiktræning ville også få 'en gul seddel'. Emner som psykisk arbejdsmiljø og ergonomi er ikke relevante for trykkerne. Trykkerne synes, der er for meget kontor, og medarbejdere i 'pres' synes, der er for meget trykkeri over det. De er rigtige mænd, trykkere, hvor det er 'røg, støj og møg', der skal bekæmpes, og hvor psykisk arbejdsmiljø ikke har nogen gang på jord"*
>
> - HR-chef, arbejdsplads

Den kvantitative evaluering viser ligeledes, at der er delte meninger om, hvorvidt magasinet er relevant for deres arbejdsplads. Som det ses af tabel 15.5, angiver 53 % af respondenterne, at magasinet 'i høj grad' eller 'i nogen grad' er relevant for deres arbejdsplads, mens 36 % svarer 'i mindre grad/slet ikke', og 11 % svarer 'ved ikke'. 18 % af respondenterne har anbefalet magasinet til andre.

Tabel 15.5. Modtagelse af 'Grafisk magasin'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i Magasinet Grafisk BAR relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	18 % 35 % 36 % 11 %	20 38 39 12
I hvor høj grad har Magasinet Grafisk BAR givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	9 % 41 % 34 % 16 %	10 45 37 17
I hvor høj grad synes du, at Magasinet Grafisk BAR er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge det?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	23 % 29 % 32 % 16 %	25 31 35 17
Har du anbefalet andre at bruge Magasinet Grafisk BAR?	- Ja - Nej/Ved ikke	18 % 82 %	19 89

Kilde: Oxford Research 2014

Sammenholdt med de kvalitative data vurderer evaluator, at variationen i vurderingen af relevans skyldes, at magasinet har en bred målgruppe, og artiklerne derfor henvender sig til forskellige målgrupper afhængigt af udgivelsen. Dette vurderes at medføre, at der ikke viser sig et entydigt billede af, om arbejdspladserne vurderer, at magasinet er relevant for deres arbejdsplads.

Oplevelsen af relevans og vurderingen af formidlingen viser sig i evalueringens kvalitative grundlag at hænge sammen med Magasinets faglige kvalitet, hvad angår indhold og layout.

> *"Tidligere var det en lidt dårligere kvalitet. Det er en lidt lækrere kvalitet nu, og hvis man skal ramme målgruppen, så skal det være kvalitet. Ordentlige billeder og lækkert designmæssigt. De grafiske grupper er lidt krævende, og hvis det er ringe, ryger det i skraldespanden. Den fysiske form er ikke til at skrotte".*
>
> - Arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsplads

På baggrund af de kvalitative data vurderer evaluator, at målgruppen særligt opfatter indstikkene som både relevante og anvendelige:

> *"Noget af det, der har fanget os, det er de der indstik. Dem har vi aktivt taget i brug"*
>
> - Leder, arbejdsplads

Variationen i de kvantitative resultater går igen i respondenternes vurdering af Magasinets bidrag med ny viden. Således svarer 51 % af respondenterne, at magasinet 'i høj grad' eller 'i nogen grad' har givet arbejdspladsen ny viden, og 52 % svarer, at magasinet 'i høj grad' eller 'i nogen grad' er formidlet, så det giver mening for arbejdspladsen at

bruge det. Dette levner dermed 32 %, der har svaret, at magasinet i mindre grad/slet ikke formidles, så det giver mening for arbejdspladsen at bruge det. Flere informanter vurderer, at magasinet i sin trykte form er ude af trit med arbejdsvilkårene i branchen, hvor man sidder foran en computerskærm.

En leder giver udtryk for, at i en travl hverdag bliver Magasinet lagt til side, fordi der ikke er tid til at bruge den fornødne tid til at fordybe sig i bladet. Lederen taler derfor for en elektronisk udgave eller en online version af magasinet, som kom via mail eller

> *"...man kunne sende et nyhedsbrev. Der kan man lave hurtige overskrifter. Meget mere nutidigt mere anvendeligt; så kunne man skimme, hvad der er relevant".*
>
> - Leder, arbejdsplads

Der er imidlertid også informanter, der ikke er fortalere for nyhedsmails, som, de mener, drukner i mængden. Evaluator erindrer om, at Magasinet annonceres via nyhedsbreve, hvilket ikke fremstår som noget, informanterne har noteret sig.

De gennemførte interview viser spændvidden i målgruppens behov, hvor nogle vurderer, at det trykte medie er altafgørende, mens andre fokuserer på elektroniske løsninger. Der er dermed tale om et dilemma i forhold til Magasinet. Magasinet vil gerne favne hele målgruppen, dække alle områder i arbejdsmiljøindsatsen samt gennem cases bidrage til konkret inspiration til arbejdsmiljøarbejdet.
Der er således flere tegn på, at magasinet gaber over for meget, hvilket en informant meget klart udtrykker på følgende måde:

> *"Dilemmaet og magasinets styrke og svaghed er, at det er bredt. Manden på gulvet vil have noget målrettet sin situation".*
>
> - Interview, arbejdsplads

Magasinet når ud til alle repræsentanter af AMO, men indhold og medie gør, at mange – både ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter - nøjes med at skimme magasinet for relevant og nærværende stof. På flere af de interviewede arbejdspladser giver det anledning til inspiration, men evaluator vurderer, at det kun i begrænset omfang giver anledning til fælles drøftelser – heller ikke på møder i AMO.

7.20.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt)

BAR'ens egen kendskabsanalyser peger på, at magasinet giver ny viden i en form, der taler til branchen. I nærværende evaluering svarer halvdelen af respondenterne som nævnt, at Magasinet giver ny viden. I evalueringens kvalitative grundlag giver flere ledere udtryk for, at magasinet giver inspiration til arbejdsmiljøarbejdet.

> *"Når du læser en artikel eller en case, får vi inspiration til at lave ændringer i det vi har gang i. Inspirationen kan hentes i Magasinet".*
>
> - Leder, arbejdsplads

På en enkelt arbejdsplads præsenteres evaluator for et konkret eksempel, hvor inspirationen er hentet i en artikler om det psykiske arbejdsmiljø og blev omsat til en pjece om 'gode råd om adfærd'.

Evaluator vurderer, at Magasinet som inspiration særligt er relevant for lederne. Det er lederne, der omtaler Magasinet som inspirerende, og det er samtidig medarbejderrepræsentanterne, der efterlyser relevansen og genkendeligheden i casene. Trods flere lederes betegnelse af Magasinet som inspirerende, er det vanskeligere for dem at vurdere, om Magasinet sætter sig spor i arbejdsmiljøarbejdet.

Informanterne fra arbejdspladserne giver imidlertid udtryk for, at de nye indstik med aktuelle vejledninger er gode, og at de bliver brugt i tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøarbejdet. Magasinet leverer således via sine indstik korte vejledninger til arbejdspladsernes arbejdsmiljøansvarlige, der er skrevet i et forståeligt sprog og tilpasset branchens forhold.

Den kvantitative evaluering viser imidlertid, at respondenterne ikke i særlig høj grad vurderer, at magasinet har betydning for arbejdsmiljøarbejdet eller arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Som det fremgår af tabel 15.6, vurderer 60 % af respondenterne, at magasinet kun i mindre grad eller slet ikke har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø. 24 % svarer omvendt, at Magasinet 'i høj grad' eller 'i nogen grad' har øget arbejdspladsens fokus på arbejdsmiljø, jf. tabel 15.6. Til dette fund skal der erindres om, at 64 % af respondenterne har angivet, at arbejdsmiljø i høj grad prioriteres på deres arbejdsplads (jf. tabel 18.2), hvormed resultatet kan være udtryk for, at arbejdspladserne har det fornødne fokus.

Når der spørges ind til, hvorvidt Magasinet har medvirket til at ændre arbejdspladsens holdning til måden, der arbejdes på, eller hvorvidt Magasinet har betydet, at der ændres i måden at arbejde på, er svarene enslydende. 68 % svarer 'i mindre grad/slet' ikke til begge spørgsmål.

Dog har 31 % 'i høj grad' eller 'i nogen grad' inddraget viden fra magasinet i deres drøftelser af arbejdsmiljøet, mens 29 % vurderer, at magasinet i høj grad eller i nogen grad har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 15.6. Output og outcome af 'Grafisk magasin'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har Magasinet Grafisk BAR betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 20 % 60 % 16 %	4 22 65 17
I hvor høj grad har Magasinet Grafisk BAR ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	1 % 17 % 68 % 15 %	1 18 73 16
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra Magasinet Grafisk BAR i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 27 % 57 % 12 %	4 29 62 13
I hvor høj grad har Magasinet Grafisk BAR ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	2 % 16 % 68 % 15 %	2 17 73 16
I hvor høj grad oplever du, at Magasinet Grafisk BAR alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	1 % 29 % 58 % 12 %	1 31 63 13

Kilde: Oxford Research 2014

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om magasinet har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable.

Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da kun de respondenter (108), som havde kendskab til aktiviteten, er inkluderet.

7.21 Konklusion

Grafisk Magasin er et element i BAR'ens samlede formidlingsstrategi, der løbende er til overvejelse i forhold til, hvordan trykt og digital formidling bedst rammer målgruppen. Forankringen af dette arbejde i informationsudvalget og med en ekstern journalist for bordenden er en relevant og anvendelig organisering, der medvirker til et fagligt relevant indhold og en god proces omkring udgivelsen af Magasinet.

Strategien med at nå sin målgruppe gennem et produkt, der kvalitets- og designmæssigt matcher branchens egne produkter, er en strategi, der deler vandene. Dele af målgruppen giver udtryk for, at de godt kan nøjes med en digital udgave og med at læse enkelte artikler på hjemmesiden, mens andre finder, at det er vigtigt i netop en grafisk branche at have et trykt kvalitetsprodukt.

Det er et gennemgående træk, at både ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter foretager generelle søgninger på nettet, bruger Arbejdstilsynets hjemmeside, henvender sig til deres faglige organisationer eller trækker på eksterne konsulenter, når de har behov for arbejdsmiljøviden. Dette kan hænge sammen med, at Magasinet leverer gode historier med afsæt i at anskue arbejdsmiljøarbejdet som en livsstil. Evaluator ser en risiko for, at faktuel viden kan drukne i denne tilgang, mens tilgangen kan inspirere til at opsøge yderligere viden.

Dette understøttes af, at mere tør videnformidling udarbejdes som indstik til Magasinet. De nye indstik vurderes af flere at være både dækkende, velskrevne og forståelige for en bred kreds. Grafisk BAR peger selv på, at Magasinet er en udbredelsesmæssig succes. Oplaget er stort, men i selve modtagelsen finder evalueringen, at Magasinet typisk skimmes for vedkommende og fagligt relevante artikler, hvilket gør, at den reelle informations- og vejledningsfunktion ikke kan sætte lig med oplagstallet.

Ud fra den formidlingsteoretiske model vurderes aktiviteten at skulle motivere og engagere gennem viden, og det er evaluators vurdering, at det er sket i begrænset omfang. Det kan blandt andet skyldes, at magasinet formidler arbejdsmiljøområdet bredt og ikke er afgrænset til et enkelt tema.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten 'Grafisk magasin', fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Koblingen mellem viden og handling kan øges. Grafisk BAR leverer generel viden og vejledning. Generelt vurderer evaluator, at der i den samlede formidlingsproces fra information og vejledning til output og outcome savnes redskaber, der kan transformere den generelle viden til konkrete indsatser og handling i arbejdspladsen.

- Cases inspirerer, men giver ikke konkrete anvisninger. Formidlingen af cases med konkrete erfaringer på, hvordan arbejdsmiljøudfordringer kan tackles, giver inspiration, men qua de efterspurgte konkrete vejledninger og redskaber, ser casebeskrivelserne ikke ud til at virke vejledende i forhold til egen konkrete arbejdsplads.

- Brede målgrupper giver væsentlige udfordringer. Magasinets udfordring er at bygge bro mellem den samlede målgruppes behov. På den ene side trykkerne, der arbejder i pres og på den anden side grafikere, journalister m.fl. i pre-pres. Førstnævnte mål-

gruppe har fortsat et arbejdsmiljø, der omtales som 'røg, støj og møg' – selv om arbejdet mest udføres i, hvad der svarer til et kontrolrum. Sidstnævnte arbejder foran en PC i en kontorlignende indretning. Det er vanskeligt at nå de to delmålgrupper samtidig, og derfor foreslår flere interviewpersoner, at der udarbejdes temanumre, der retter sig mod de tre brancher: emballageindustri, trykkerier og mediehuse. Derfor kan Grafisk BAR med fordel gennemføre en målgruppeanalyse for at få et mere nuanceret billede af målgruppen for magasinet.

Kapitel 8. BAR Bygge & Anlæg

BAR Bygge & Anlæg er organiseret i et fællessekretariat med fem ansatte – en leder, en sekretær og tre konsulenter. De ansatte er ansat af BAR'en og repræsenterer derfor hverken a- eller b-side. Sekretariatet står selv for formidlingen og udførelsen af BAR-aktiviteterne, hvor det er de tre konsulenters rolle dels at udarbejde materialet, dels at være aktive i forhold til at udbrede kendskabet og brugen af de udarbejdede materialer.

BAR Bygge & Anlæg er sammensat af otte arbejdsgiverforeninger, syv fagforeninger og to lederorganisationer, som er følgende: Arbejdsgiverforeninger – Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Industri, Danske Malermestre, DS Håndværk & Industri, Glarmesterlauget, Bygningsstyrelsen og Tekniq. Fagforeninger – Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, Fag og Arbejde, HK, Malerforbundet og 3F. Lederorganisationer – Dansk Formands Forening, Lederne.

8.1.1.1 Formidlingsstrategi

Den overordnede målsætning for BAR Bygge & Anlæg er, at målgruppen 'ansatte i bygge- og anlægsvirksomheder' følger anbefalingerne i det materiale, som BAR Bygge & Anlæg har udarbejdet. BAR Bygge & Anlæg udformer materialer med udgangspunkt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om branchearbejdsmiljørådene, der skal indeholde nødvendig, ajourført og konkret arbejdsmiljøviden om, hvordan arbejdsmiljøloven og parternes anbefalinger kan overholdes.

Det er et væsentligt element i BAR Bygge & Anlægs strategi at vælge informations- og kommunikationsmetoder, som sikrer, at der skabes kontakt til de forskellige typer af målgrupper for BAR'en. BAR Bygge & Anlæg har som sin primære målgruppe ledere og medarbejdere i bygge- og anlægsvirksomheder og en række sekundære målgrupper, hvis arbejdsmiljø og fokus på arbejdsmiljø har en betydning for de ansatte i bygge- og anlægsbranchen. Det drejer sig om 1) bygherrer, rådgivere og projekterende, da de har en stor betydning for planlægning af arbejdsmiljøet i bygge- og anlægsprojekternes tidlige faser. 2) Uddannelsesinstitutioner og undervisere, som har stor indflydelse på de unges arbejdsmiljøholdninger. 3) Leverandører til bygge- og anlægsvirksomheder, der leverer materiel og materialer til bygge- og anlægsvirksomheder, der skal påvirkes til at udvikle gode tekniske hjælpemidler og levere stoffer og materialer med mindst mulig arbejdsmiljørisici. 4) Arbejdsmiljørådgivere, der skal formidle god arbejdsmiljøpraksis til bygge- og anlægsvirksomheder.

Endvidere er der i BAR Bygge & Anlæg en bevidsthed om, at arbejdsmiljøplanlægning har forskellige vilkår og betingelser i branchens store og små virksomheder, og valget af formidlingsmetoder skal i sidste ende tage højde for arbejdspladsernes og andre aktørers forskellige vidensniveauer, ressourcer og organisationsformer

8.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR Bygge & Anlægs aktiviteter – 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' og 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen'. BAR Bygge & Anlæg har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser': Aktiviteten er en del af et strategisk indsatsområde, idet byggeprocesser indeholder mange arbejdsmiljøproblemer.
- 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen': Det er et eksempel på en konkret aktivitet, som indeholder en bred palet af redskaber og hjælpemidler.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR Bygge & Anlæg, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR Bygge & Anlægs organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen' er baseret på kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Arbejdsmiljøindsats ved. byggeprocesser' består af tre sammenhængende elementer: en revideret vejledning vedr. planlægning af sundhed og sikkerhed på byggepladsen, en række møder/workshops og hjemmesiden Arbejdsmiljøindsats ved. byggeprocesser. Formålet med aktiviteten er at forøge målgruppens viden om arbejdsmiljøfaglige problemstillinger, ændre målgruppens holdninger til arbejdsmiljøarbejdet samt ændre virksomhedernes adfærd.

'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen' er som aktivitet en opdatering af hjemmesiden Bygergo.dk samt udgivelsen af tre branchevejledninger, hvori derinformeres om gode tekniske hjælpemidler og metoder til forebyggelse af fysisk nedslidning i bygge-og anlægsvirksomheder. BAR Bygge & Anlæg samarbejder med leverandører med det formålat få udviklet tekniske hjælpemidler inden for alle fagområder, hvor der er brug for at forebygge tunge løft og sundhedsskadelige arbejdsstillinger.

8.1.2 Konklusion

For de to aktiviteter kan følgende konklusioner og læringspunkter uddrages:

Det er evaluators vurdering, at **'Arbejdsmiljøindsats ved. byggeprocesser'** har levet op til egne præmisser om at skabe videndeling og fokus på samspillet mellem de mange aktører i byggeprocesser. Målet har været at skabe rum for dialog, erfaringsudveksling og redskabsudvikling, uden at BAR Bygge og Anlæg har overvejet, hvordan aktiviteterne kunne få en effekt (outcome) på de danske byggearbejdspladser. Evaluator vurderer, at BAR Bygge og Anlæg med fordel kan overveje, hvordan aktiviteterne kan styrkes ved at skabe en sammenhæng mellem den nuværende målgruppe af aktører i planlægning og koordinering af byggeprocessen og målgruppen af ansatte, der gennemfører byggeprocessen på byggearbejdspladserne.

I forhold til ændringer i arbejdsmiljøet er det evaluators vurdering, at hjemmesiden i mindre grad skaber ændringer, mens workshops har haft en væsentlig positiv betydning for arbejdspladsernes arbejdsmiljø. Det stemmer godt overens med den formidlingsstrategiske model, hvor forventningen er, at dialog, erfaringsudveksling og inddragelse af aktører på tværs af aktørgrupperne i planlægning og koordinering af byggeprocesser skaber motivation og handling. I denne case skal det ses i forhold til output, som er en styrket planlægning og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen.

'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen' samler en bred vifte af hjælpemidler samt redskaber og ligger inden for et forebyggelsesparadigme. Aktiviteten forekommer at være relevant hos målgruppen på trods af, at den tilbyder et bredt katalog over tekniske hjælpemidler og metoder og ikke er skræddersyet til en snæver og afgrænset målgruppe. Selvom aktiviteten virker til at være relevant for målgruppen, har aktiviteten i et mindre omfang medført et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Ud fra den formidlingsstrategiske model kan en hjemmeside spænde bredt og dække spektret fra udbredelsen til handling. I dette tilfælde har hjemmesiden i et mindre omfang skabt kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet. Således ser det ud til, at hjemmesiden hverken har skabt kendskab eller handling.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Brugen af hjemmesiden som formidlingsmedie kræver et stort fokus på markedsføringen. Jf. den strategi BAR Bygge & Anlæg har udarbejdet, ønsker BAR'en i stigende grad at anvende hjemmesiden som medie. For at få udbredt kendskabet er det vigtigt dels at have indgående kendskab til målgruppens præferencer, dels at få dem engageret i at bruge hjemmesiden.

- En bred målgruppe betyder, at BAR'en konstant må overveje, hvordan aktiviteterne udformes, og hvem der konkret er målgruppen for en given formidlingsaktivitet. BAR Bygge & Anlægs målgruppe inkluderer både bygherrer, rådgivere samt ledere og ansatte i bygge- og anlægsbranchen, hvilket medfører, at målgruppen samlet har forskellige behov og vidensniveau omkring arbejdsmiljø. På den baggrund kan BAR'en overveje at målrette sine aktiviteter mere specifikt mod dele af målgruppen.

- Møder og workshops er velegnet til at samle aktørerne på tværs af aktørgrupper. Indholdet på møderne må sikre, at ny viden bliver formidlet og spredt i gruppen af rådgivere og koordinatorer mv. Mødernes form medvirker til, at BAR Bygge og Anlæg får input til konkrete eksempler og cases på god praksis til formidling på Byggeproces.dk.

- Effekten af møder og workshops på arbejdsmiljøindsatsen på byggearbejdspladserne afhænger af, hvordan den enkelte deltager omsætter den ny viden i egen praksis, eller hvordan deltagerne kan sprede den nye viden blandt kolleger.

- Resultaterne af aktiviteterne har effekt på planlægning og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen i et byggeprojekt. Det kan overvejes, hvilke redskaber der kan anvendes til at transformere gode planer og afholdelse af byggepladsmøder mv. til et mere sikkert arbejdsmiljø på byggepladserne.

’Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser’

Nærværende casebeskrivelse analyserer BAR Bygge og Anlægs indsats ’Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser’ henvendt mod bygherrer, sikkerhedskoordinatorer, rådgivere og projekterende. Casen vurderes på baggrund af både kvantitativt og kvalitativt data. I den kvantitative survey er respondenterne blevet spurgt ind til hjemmesiden ’Byggeproces.dk’, mens de kvalitative interview primært har fokuseret på afholdelsen af en række møder/workshops samt vejledningen. Datagrundlaget fremgår af tabel 16.1.

I de næste to afsnit gennemgås datagrundlaget for casebeskrivelsenkort. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 16.1. Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaerne har for sekretariat og BAR repræsentanter været: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med deltagere i aktiviteterne har været: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	De kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. To indledende interview (besøgsrunde hos BAR Bygge og Anlæg) med hhv. sekretariatsleder og konsulent. 2. Fire individuelle interview vedrørende aktiviteten: sekretariatsleder, et BAR-medlem fra 3F, et medlem fra Dansk Byggeri og en tilforordnet fra Byggestyrelsen. 3. Syv interview med repræsentanter for deltagere på de senest gennemførte workshops: - tre arbejdsmiljøkonsulenter/-rådgivere fra tre forskellige rådgivende virksomheder - projektledere fra fire forskellige arbejdspladser* * Der er ikke gennemført interview med ledere og medarbejdere på enkelte byggearbejdspladser, da disse ikke har været i aktivitetens umiddelbare målgruppe.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 16.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	De kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **137** respondenter, der fordeler sig således: Arbejdsgiver/ledelse 50% 69 Medarbejder 50 % 68 1-9 ansatte 21 % 22 10-34 ansatte 12 % 13 Over 35 ansatte 67 % 71 Medlem (AMO) 50 % 68 Ikke medlem (AMO) 29 % 39 Ingen AMO på arbejdspladsen 16 % 22 Ved ikke 6 % 8

’Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser’ består af tre sammenhængende elementer: en revideret vejledning vedr. planlægning af sundhed og sikkerhed på byggepladsen (PSS), en række møder/workshops og hjemmesiden www.byggeproces.dk. Casen har kvalitativt specielt fokus på afholdelsen af møder/workshops for den nævnte målgruppe, mens hjemmesiden er fokus for det kvantitative datagrundlag. Det betyder, at det i nærværen-

de case ikke er muligt at metodetriangulere og dermed underbygge de kvantitative resultater med kvalitative data for alle spørgsmål.

Formålet med aktiviteten er at forøge målgruppens viden om arbejdsmiljøfaglige problemstillinger, ændre målgruppens holdninger til arbejdsmiljøarbejdet og ændre arbejdspladsernes adfærd.

BAR Bygge og Anlægs generelle formidlingsstrategi bygger på, at informationsmaterialer skal formidles via hjemmesider og elektroniske nyhedsbreve. For nærværende aktivitet har målet imidlertid været at involvere målgruppen i dialog om, hvordan arbejdsmiljøindsatsen kan integreres i planlægning og projektering af byggeriet.

BAR Bygge og Anlæg har i besøgsrunden udvalgt 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' som en vellykket aktivitet. Aktiviteten er valgt, fordi der er tale om et strategisk indsatsområde, idet byggeprocesser indeholder mange arbejdsmiljøproblemer. Konkret er Byggeproces.dk udvalgt, fordi målgruppen har computeren som arbejdsredskab og således er vant til at hente oplysninger via internettet. Møder og workshops er valgt som en metode til at skabe dialog mellem de planlæggende og udførende aktører i byggeriet. Aktiviteterne har ifølge BAR Bygge og Anlæg været velbesøgte og vellykkede.

8.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 3.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

8.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

For evaluator har det været en vanskelig opgave at finde relevante arbejdspladser og interviewpersoner. Aktiviteten er gennemført over en længere årrække påbegyndt i 2007. Der har været afholdt møder og workshops i 2007, 2009, 2011 og 2013. Evaluator fik fra BAR Bygge og Anlægs sekretariat adgang til en deltagerliste fra aktiviteterne i 2011, der har dannet grundlag for udvælgelsen af interviewpersoner. Som udgangspunkt valgte evaluator at sende indbydelser til deltagere fra arbejdspladser, der er repræsenteret i BAR's følgegruppe: Foreningen af Rådgivende Ingeniører (FRI), Danske arkitekter (ARK) og Bygherreforeningen. Ud fra deltagerlisten er der med supplerende hjælp fra sekretariatet udpeget syv arbejdspladser, der repræsenterer de nævnte faggrupper.

Evaluator har valgt ikke at opsøge byggearbejdspladser med henblik på at vurdere outcome af aktiviteten fx i form af færre ulykker, tæt-på hændelser mv. Dette valg beror på to forhold. For det første vil det være vanskeligt at knytte et givent outcome til en proces fra en rådgivers deltagelse i aktiviteten over videreformidlingen i planlægning af byggeprocessen til egentlig udførelse på den konkrete byggearbejdsplads. Et så omfattende studie af formidlingsprocessen ligger uden for evalueringens rammer. For det andet har det ikke været muligt for BAR Bygge og Anlæg at udpege arbejdspladser, der kunne have deltaget i en sådan forløbsundersøgelse.

Informanter er således den konkrete målgruppe for aktiviteten, som er deltagerne på workshops, hvilket betyder, at der er anvendt en spørgeramme med fokus på mødedeltagernes motivation for at deltage, udbytte af deltagelsen og omsætningen til egen individuel eller egen arbejdsplads' praksis for planlægning og koordinering af byggeprocessen.

8.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenter, der har svaret i den kvantitative undersøgelse, præsenteres deres karakteristika i det følgende. Tabel 16.2 nedenfor viser baggrundskarakteristika for de 137 respondenter, der har deltaget i den telefoniske survey.

Tabel 16.2. Baggrundsvariable: ' Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		73 %[20]	137
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	69 68
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	50 % 29 % 16 % 6 %	68 39 22 8
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere	2 % 4 % 30 % 23 % 15 % 11 % 16 %	2 5 41 32 20 15 22
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad	77 % 20 % 2 %	106 27 2

[20] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 187 respondenter, hvoraf der er gennemført 137 interview (73 %). Baggrunden for nettosamplet er, at firmaer eller telefonnumre, der ikke længere eksisterer, er frasorteret, ligesom enkelte i bruttosamplet viste sig ikke at være en del af målgruppen.

	- Slet ikke - Ved ikke	1 % 1 %	1 1
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	14 % 62 % 15 % 47 % 61 % 25 % 34 % 19 % 28 % 2 % 18 %	19 85 21 65 83 34 46 26 38 2 25
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9 - 10-34 - 35+	21 % 12 % 67 %	22 13 71

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 137, skyldes, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Ses der på respondenternes medlemskab af AMO, fremgår det, at halvdelen af respondenterne er medlem af AMO (50 %), mens 29 % ikke er medlem af AMO, og 16 % angiver, at arbejdspladsen slet ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabellen viser, er det 21 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 12 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 67 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabel 16.2 viser endvidere, at 95 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket understreger, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Respondenternes erfaringsgrundlag understøttes yderligere ved, at mere end 65 % har mere end fem års erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Respondenternes erfaringsgrundlag med arbejdsmiljøarbejde kvalificerer deres svar og indsigt i området.

97 % af respondenterne oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på respondentens arbejdsplads.

47 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden. Den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdsmiljørådgivere eller arbejdsmiljøkonsulenter, som bliver benyttet af 62 % af respondenterne. Herefter kommer Arbejdstilsynet, der bliver benyttet af 61 % af respondenterne. Der er 18 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, men henviser i den åbne svarkategori til bl.a. forskningsmiljøer, udenlandske kilder, eller hvad de kan google sig frem til.

8.4 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Aktiviteten omfatter følgende tre elementer:

- Branchevejledning for bygherrer
- Møder/workshops for rådgivere, koordinatorer mv.
- Hjemmesiden: www.byggeproces.dk

Aktivitetens tre elementer skal ses i sammenhæng, hvor disse supplerer hinanden. Aktiviteten er samlet begrundet i nye bygherrebekendtgørelser fra Arbejdstilsynet, og at der i 2009 blev stillet krav om at gennemføre arbejdsmiljøkoordinering i projekteringsfasen. Elementerne i aktiviteten har på forskellig vis formidlet viden herom.

Møder/workshops har gennem årene haft forskelligt fokus. Formålet med møderne har dels været erfaringsudveksling mellem deltagerne, dels at få en tilbagemelding til BAR'en om brugen af hjemmesiden og BAR'ens øvrige produkter. Samtidig har møderne givet input til konkrete cases om arbejdsmiljøkoordinering, der kan lægges på hjemmesiden.

For at sikre størst mulig opbakning gennemføres møderne som halvdagsmøder fordelt rundt i Jylland og på Sjælland. Det seneste møde i 2013 havde titlen 'Arbejdsmiljø i byggeri og anlæg – fra projektering til udførelse'. Målgruppen var arbejdsmiljøkoordinatorer, projekterende/rådgivende, bygherrer, bygherrerådgivere og entreprenører.

Formen for møderne har ligesom temaerne varieret, men grundlæggende har møderne kombineret information og dialog om, hvordan arbejdsmiljøkoordinering i byggeriet kan ske. Møderne benævnes også ofte som workshops, fordi dialog og netværksdannelse er vigtige elementer og formålet med aktiviteten. Som workshop lægges der vægt på mulighederne for, at deltagerne kan udveksle erfaringer på tværs af rådgivere, bygherrer, koordinatorer og entreprenører.

Ved møder i 2011,som er de møder respondenterne er rekrutteret fra, har formen mest haft karakter af informationsmøder med oplæg om bekendtgørelser fra AT og om 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' fra BAR Bygge og Anlæg.

BAR Bygge og Anlæg har gennemført en evaluering af møderne i 2013 bestående af to elementer: en ekstern evaluering af informationsmøderne og en intern opsamling på input fra de tre workshops. Opsamlingen peger bl.a. på, at der efterlyses flere info-/erfaringsmøder med eksempler på arbejdsmiljøkoordinering i projekteringsfasen.

Planen for BAR-aktiviteten blev fulgt op af en grov tidsplan for aktiviteterne (2009-2010). Samtidig blev der opstillet en række mål for aktiviteten:

- 5.000 producerede branchevejledninger
- Fem afholdte møder
- 50 % af professionelle bygherrer, rådgivere, koordinatorer og projekterende anvender den nye vejledning
- 1.000 deltager i de planlagte møder
- 50 % kender hjemmesiden
- I 2009 skulle hjemmesiden have 35 besøg om dagen.

8.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Bygge og Anlæg er organiseret med et fællessekretariat med fem ansatte, en leder, en sekretær og tre konsulenter. Fællessekretariatets medarbejdere er ansat af BAR'en i

fællesskab og repræsenterer således hverken a-side eller b-side. Sekretariatet står selv for formidlingen og udførelsen af BAR-aktiviteterne. Konsulenternes rolle er dels udarbejdelse af materiale, dels at være proaktive i forbindelse med at udbrede kendskabet og brugen af de udarbejdede materialer.

Organisationerne bag BAR Bygge og Anlæg omfatter på arbejdsgiversiden**:** Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, herunder Gulvbranchens Arbejdsgiverforening, Dansk Industri, Danske Malermestre, DS Håndværk og Industri, Glarmesterlauget, Bygningsstyrelsen og Tekniq.

På arbejdstagersiden deltager Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, Fag og Arbejde, HK, Malerforbundet og 3F. På arbejdsgiversiden deltager Dansk Formands Forening og Lederne.

BAR Bygge og Anlæg har nedsat en række tema- eller emnegrupper med repræsentanter fra de tilknyttede organisationer. Temagrupperne styrer de konkrete aktiviteter, der er godkendte af BAR'en.

I forhold til 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' samarbejder temagruppen 'Planlægning af byggeri' med Bygherreforeningen i Danmark (BID), Foreningen af Rådgivende Ingeniører (FRI) og Danske Arkitekter (ARK).I redegørelse fra 2010 fra BAR Bygge og Anlæg betegnes dette som et 'samarbejdsforum' mellem parterne bestående af ti personer. Samspil mellem de mange aktører som formålet for møder/workshops understøttes således af, at de forskellige aktører i byggeprocesser også på centralt plan har et samarbejdsforum.

Også i de årlige planer for BAR-aktiviteterne ses samspillet mellem aktørerne som et tema. Der foreligger således en informationsstrategi, der bl.a. indeholder informationsmøder, der hjælper bygherrer, rådgivere, projekterende, Konstruktørforeningen[21] og bygge- og anlægsvirksomheders ledere og ansatte med at leve op til anbefalingerne i branchevejledninger. Informationsstrategien medtager således alle relevante aktører.

Indholdsmæssigt skal det nævnes, at BAR Bygge og Anlæg har valgt at tilføje 'Planlægning af bygge- og anlægsprojekter' som prioriteret indsatsområde til de øvrige tre indsatser i Regeringens 2020 plan. Dette begrundes med, at forebyggelse af arbejdsmiljørisici så vidt muligt bør ske i byggeriets tidlige faser.

Herudover skal det nævnes, at BAR Bygge og Anlæg i særlig grad har været opmærksomme på information til kommuner og regioner som bygherrer

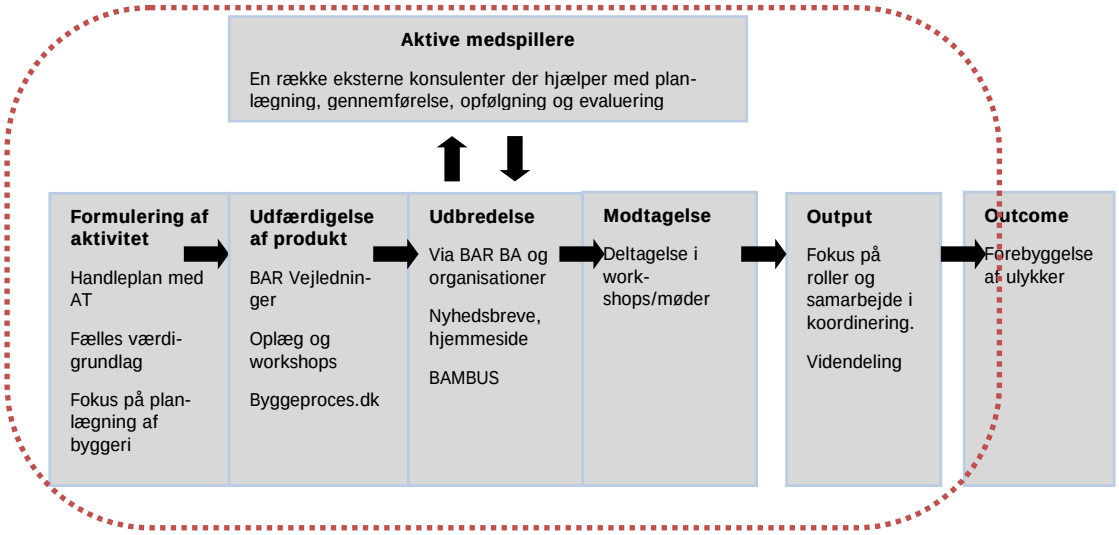
De interviewede medlemmer af BAR og temagruppen betegner alle samarbejdet mellemparterne som godt og fremhæver desuden styrken i at have knyttet bygherrer og øvrige aktører tættere til arbejdet med at planlægge og gennemføre BAR-aktiviteten.

8.6 Analyse

På baggrund af interview med repræsentanter fra BAR Bygge og Anlæg og den relevante temagruppe kan der i figur 16.1 opstilles en programteori. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten var tænkt og illustrerer forløbet fra formulering af aktiviteten til output og outcome. Programteorien er en forståelsesramme for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

[21] Konstruktørforeningen indgår først fra 2011.

Figur 16.1: Programteori for indsats vedr. bygherrer, sikkerhedskoordinatorer, rådgivere og projekterende.



Det særlige ved nærværende aktivitets programteoretiske forståelse er, at udvikling af redskaber kan anskues som et output af møder/workshops, mens dette naturligt er en del af udfærdigelsen af produkter. Der foregår således en cirkulær proces, hvor møder/workshops som element i aktiviteten bidrager til udfærdigelse af øvrige elementer i aktiviteten.

Aktiviteten er af BAR Bygge og Anlæg betegnet som en succesfuld aktivitet, og derfor har analysen fokus på, hvad der især er lykkedes i denne aktivitet. Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det gennemførte forløb harmonerer med det planlagte forløb. Ud fra analysen kan mulige læringspunkter identificeres.

BAR Bygge og Anlægs bagvedliggende ønske har været at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer, bl.a. at reducere ulykker. Hvordan den iværksatte aktivitet kan opfylde dette ønske, er ikke systematisk tænkt ind i aktiviteten. BAR Bygge og Anlæg har formuleret mål for output forstået som målgruppens output i form af videndeling via udvikling og udveksling af redskaber til koordinering mv. Outcome forstået som effekt på byggepladserne har ikke været et eksplicit mål for aktiviteten. Der har alene været knyttet en forhåbning til en effekt på byggearbejdspladserne i form af færre ulykker.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, vurderer evaluator, at BAR aktiviteten kan kategoriseres som involvering af målgruppen i en gensidig dialog, der vil skabe motivation og handling i målgruppen.

8.6.1 Formulering og udfærdigelse

Den overordnede strategi for BAR Bygge og Anlægs aktiviteter er en handleplan udarbejdet mellem AT og byggeriets parter i 2005samt et ligeledes fælles værdigrundlag fra 2006. BAR Bygge og Anlægs aktivitet indgår som en del af handleplanen. Handleplanen bygger derudover på en veldokumenteret registrering af antallet af ulykker.

Aktivitetens målgruppe er bred og omfatter alle aktører i arbejdsmiljøindsatsen fra bygherrer over rådgivere til entreprenører. Målgruppen er klart defineret, men er løbende justeret således, at fx konstruktørforeningen er kommet med i temagruppen og dermed målgruppen for aktiviteten.

Møder i forbindelse med formulering af aktivitetens indhold har lagt sig op ad et bestemt momentum: Handleplanen i 2006, lovpligtig arbejdsmiljøkoordinering i 2009, Bygherrebekendtgørelserne i 2009 og 2013. Det er også dette momentum, der afgør indholdet i det enkelte møde, hvilke oplægsholdere der skal deltage, og hvilke workshoptemaer der skal behandles.

Aktiviteten har ifølge evaluators vurdering haft sit fokus på - gennem information om nye regler - at skabe dialog og udvikle casemateriale til illustration af redskaber til planlægning og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen.

8.6.2 Udbredelse og modtagelse

Aktiviteten består som nævnt af tre dele: branchevejledninger, møder/workshops og en hjemmeside. Møder/workshops er formidlet til målgruppen af planlæggere, rådgivere, koordinatorer og konsulenter. I det følgende forholder vi os nærmere til den formidlingsstrategi og de medier, der er anvendt til at udbrede oplysninger om aktiviteten, og de resultater der er kommet ud af den.

8.6.2.1 Aktive medspillere

BAR Bygge og Anlæg har brugt en række eksterne konsulenter til at løse delopgaver i forbindelse med planlægning, gennemførelse, opfølgning og evaluering af møder og workshops. Anvendelsen af eksterne konsulenter har varieret fra år til år. Dertil kommer, at sekretariatet og repræsentanter fra temagruppen deltog i alle dele af arbejdet. Planlægningen er gennemført af temagruppen i et samarbejde med den gennemgående eksterne konsulent.

Den eksterne konsulent fortæller, at formen og indholdet er planlagt fra møde til møde. Deltagerne dækker store forskelle i vidensniveau, og det har derfor været en udfordring at finde en form for møderne, der kunne tale til dem alle sammen, så de alle tog noget med hjem til deres organisation. Derfor har der også været fokus på den interne kommunikation og på samspillet mellem arbejdsmiljøkoordinator og bygherre omkring fx rundering.

Udviklingen i møderne har som følge heraf bestået i at støtte de organisationsfolk, der fungerer som facilitatorer på møder/workshops. Derfor er der udarbejdet en A4-side med en konkret beskrivelse af, hvordan dialogen i en gruppe kan ske, fx med brug af parvise dialoger.

Målgruppen er selv en aktiv medspiller, idet BAR Bygge og Anlæg ønsker at få input til udvikling af materialer til hjemmesiden. Flere koordinatorer fortæller, at de har deltaget i at udvikle materiale, der er lagt på hjemmesiden. Den tilrettelagte form har givet sekretariatet og emnegruppen input og inspiration til nye cases og materialer.

8.6.2.2 Formidlingsstrategi

BAR Bygge og Anlæg har formidlet til en stor og bred målgruppe, hvilket har betydet, at møder har måttet dubleres for at dække efterspørgslen. Ifølge informanterne findes der ikke øvrige fælles fora, hvor bygherrer, koordinatorer, rådgivere og entreprenører mødes på tværs af deres roller i den samlede byggeproces. Derfor har der været en parathed i kredsen til at deltage i disse møder både af hensyn til indhold og for at møde andre aktører i byggeprocessen. Dette understreger for evaluator, at formidlingsformen er velvalgt i forhold til målgruppens oplevelse af relevansen.

Indholdsmæssigt påpeger evalueringen af møderne i 2013, at tre femtedele af deltagerne har tilmeldt sig på grund af Arbejdstilsynets oplæg om bekendtgørelsen om bygherres pligter, og halvdelen af deltagerne havde et stort udbytte af Arbejdstilsynets oplæg. Evaluator vurderer derfor, at Arbejdstilsynets deltagelse opleves som et trækplaster for målgruppen.

BAR Bygge og Anlæg bruger en lang række formidlingskanaler for at nå målgruppen. Der udsendes nyhedsbreve, invitation og program lægges ud på hjemmesiden, og invitationer spredes via de deltagende organisationer og via Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAMBUS). I interviewene fremgår det, at valget af en bred vifte af formidlingskanaler er hensigtsmæssigt.

En rådgiver fortæller, at han modtager elektroniske nyhedsbreve, som han altid læser. Det var det elektroniske nyhedsbrev, der var anledningen til at rådgiveren så aktiviteten og tilmeldte sig.

En byggeleder oplyser, at han er på en mailingliste, men fik invitationen til et møde via Byggeriets Arbejdsmiljøbus på et byggepladsmøde. Han giver klart udtryk for, at indholdet er relevant, og workshopformen er god til at få præsenteret/arbejdet med forskellige perspektiver på byggeprocessen. Byggelederen anvender desuden vejlednings- og andre materialer fra 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser', fordi han anser dem for godt formidlet og dækkende for de gældende regler.

En arbejdsmiljøkonsulent fortæller, at invitationen til mødet kom via en række forskellige kilder: Nyhedsbreve fra BAR Bygge og Anlæg, Dansk Byggeri og konsulentens chef. Det var især det, at Arbejdstilsynet gav oplæg, og at der var fokus på projekteringsfasen, som var meget relevant og passede lige ind i arbejdspladsens prioriterede områder. Arbejdsmiljøkonsulenten fortæller, at kolleger, AT og BAR Bygge og Anlæg er kilder, der jævnligt anvendes. Konsulenten er med i et netværk af koordinatorer, der er etableret i forlængelse af BAR-aktiviteten, og som konsulenten ligeledes anvender som kilde til viden.

De interviewede rådgivere og projektledere kender alle til BAR Bygge og Anlæg og konkret til 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser'. En projektleder, der arbejder med anlægsopgaver, finder dog, at 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' ikke umiddelbart retter sig mod anlægsdelen af byggeprocessen.

Den kvantitative survey viser imidlertid, at ikke alle deltagere fra møderne har lige stort kendskab til hjemmesiden.

Som det fremgår af tabel 16.3 har 41 % (95 % sikkerhedsinterval: 33-49 %) af respondenterne kendskab til hjemmesiden. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 33 % til 49 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Tabel 16.3. Udbredelse af 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du hjemmesiden Byggeproces.dk?	- Ja - Nej/Ved ikke	41 % 59 %	56 81
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **56 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget information om Byggeproces.dk?	- Vi har selv opsøgt Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser - Vi har modtaget information om	43 % 27 %	24 15

	Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser		
	- Ved ikke	30 %	17
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til Byggeproces.dk?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	5 %	3
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	2 %	1
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	16 %	9
	- Arbejdstilsynet (AT)	5 %	3
	- Fagforeninger	7 %	4
	- Arbejdsgiverorganisationer	7 %	4
	- Andre	2 %	1
	- Ingen af ovenstående	70 %	39
Er Byggeproces.dk udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja	38 %	21
	- Nej	7 %	4
	- Ved ikke	55 %	31
Hvordan formidles Byggeproces.dk på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv.	25 %	14
	- Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv.	36 %	20
	- Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver	32 %	18
	- På intranettet	13 %	7
	- På hjemmesiden	9 %	5
	- Andet	14 %	8
	- Ingen af ovenstående	25 %	14
Kender du BAR bygge/anlæg?	- Ja	88 %	49
	- Nej	9 %	5
	- Ved ikke	4 %	2

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal svar kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 41 % (56 respondenter), som kender 'Byggeproces.dk', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål. Samtidig har 88 % imidlertid kendskab til BAR Bygge og Anlæg. Baggrunden for det begrænsede kendskab til hjemmesiden kan være, at hjemmesiden ikke har været i fokus på de seneste møder.

Derudover fremgår det af tabel 16.3, at af de respondenter, der kender hjemmesiden, har 43 % selv opsøgt den, mens 30 % ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til den. 27 % af respondenterne har modtaget information om hjemmesiden. 16 % af respondenterne angiver, at arbejdspladsen har fået kendskab til hjemmesiden via BAR'en.

I og med at respondenterne består af deltagere på møder/workshops, hvor hjemmesiden formodes at være præsenteret, er det overraskende, at så høj en andel angiver selv at have opsøgt hjemmesiden. Sammenholdt med de 16 %, der henviser til BAR Bygge og Anlæg som kilden til deres kendskab, indikerer dette, at respondenterne ikke er bevidste om, at BAR'en er arrangør af møderne/workshoppene og ikke ser sammenhængen til hjemmesiden.

Denne tolkning understøttes af, at 38 % af respondenterne ved, at hjemmesiden er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsmarkedsparterne. Når 88 % samtidig kender BAR

Bygge og Anlæg vurderer evaluator, at BAR'en som partssamarbejde kan fremstå som en mere tydelig afsender af hjemmesiden.

I tabel 16.4 er kendskabet opdelt på respondenternes karakteristika. Tabellen viser små forskelle på baggrund af forskellige baggrundsvariable, men ingen af disse forskelle er statistisk signifikante, dvs. forskellene kan være udtryk for tilfældigheder.

Tabel 16.4. Kendskab til 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender 'Byggeproces.dk'		Kender ikke 'Byggeproces.dk'	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	45 %	(31)	55 %	(38)
Medarbejder	37 %	(25)	63 %	(43)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	40 %	(27)	60 %	(41)
Nej	49 %	(19)	51 %	(20)
Der er ingen AMO	32 %	(7)	68 %	(15)
Ved ikke	38 %	(3)	62 %	(5)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	29 %	(2)	71 %	(5)
1 år eller mere	42 %	(54)	58 %	(76)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljø-arbejde				
Ingen	32 %	(8)	68 %	(17)
1	35 %	(9)	65 %	(17)
2 eller flere	45 %	(39)	55 %	(47)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?				
BAR	49 %	(32)	51 %	(33)
Andre	34 %	(16)	66 %	(31)
Ingen	32 %	(8)	68 %	(17)
Antal Ansatte				
1-9	55 %	(12)	45 %	(130)
10-34	15 %	(2)	85 %	(73)
35+	41 %	(29)	59 %	(77)

Analyserne er baseret på χ^2-test *Kilde: Oxford Research 2014*

8.6.2.3 Modtagelse

Af interviewene med deltagerne på møderne/workshoppene fremgår det, at vejledningerne fra BAR Bygge og Anlæg - bl.a. med deres illustrationer – er velegnede for målgruppen og formidler bekendtgørelserne godt. Flere rådgivere fortæller, at det er nødvendigt at kende selve bekendtgørelserne og juraen, men vejledningerne er glimrende til at formidle indholdet helt ude på arbejdspladserne.

En arbejdsmiljøkonsulent fortæller, at formen på møderne/workshoppene med en kombination af oplæg og workshops er fin. Hun mener, at det er vigtigt at oplæggene er videnstunge og kan levere konkrete bud på løsninger, fx i form af konkrete cases, der kan bruges direkte eller som inspiration.

Der fremstår et dilemma i den meget brede sammensætning af deltagere på møder/workshops. Rådgivere fra små og store virksomheder har vidt forskelligt fokus, og behovet for videnstunge oplæg kan være meget forskelligt. Her vurderer evaluator, at anvendelsen af oplæg om konkrete cases er en fælles platform. De forskellige udgangspunkter giver imidlertid deltagerne et indblik i, om og hvordan andre arbejder med arbejdsmiljø.

Flere interviewpersoner peger dog på, at workshopformen med en kombination af tematiske drøftelser, opsamling af notater og fremlæggelse i plenum kan være lidt for tung, idet der ofte er for mange gentagelser i plenum.

I forhold til hjemmesiden viser surveyen, jf. tabel 16.5, at respondenterne finder hjemmesiden relevant og giver arbejdspladsen ny viden. Således har 68 % af respondenterne angivet, at hjemmesiden 'i høj grad' eller 'i nogen grad' er relevant for deres arbejdsplads, mens 55 % angiver, at hjemmesiden 'i høj grad' eller 'i nogen grad' har givet arbejdspladsen ny viden.

I forlængelse heraf angiver 64 %, at hjemmesiden 'i høj grad' eller 'i nogen grad' er formidlet, så det giver mening for arbejdspladserne at bruge den, og information om hjemmesiden formidles både mundtligt og skriftligt på arbejdspladserne. Lidt over halvdelen af respondenterne (52 %) angiver, at de har anbefalet hjemmesiden til andre, hvilket efter evaluators vurdering er en relativ høj andel.

Tabel 16.5. Modtagelse af 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet på Byggeproces.dk relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	36 % 32 % 18 % 14 %	20 18 10 8
I hvor høj grad har Byggeproces.dk givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	16 % 39 % 20 % 25 %	9 22 11 14
I hvor høj grad synes du, at informationerne på Byggeproces.dk er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	25 % 39 % 14 % 21 %	14 22 8 12
Har du anbefalet andre at bruge Byggeproces.dk?	- Ja - Nej/Ved ikke	52 % 48 %	29 27

Kilde: Oxford Research 2014

8.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt)

Output må ses med to sæt briller: BAR'ets output i form af input til eget arbejde og deltagernes output i forhold til at få ny viden og inspiration til eget arbejde. Output må end-

videre ses ud fra, at målgruppen er aktører på det planlæggende og koordinerende niveau og ikke direkte på den enkelte byggeplads. Output handler derfor alene om, hvordan planlægning og koordinering styrkes. Dermed er outcome i form af fx færre arbejdsulykker eller tæt-på-ulykker hverken et eksplicit formål bag aktiviteten eller et outcome inden for rammerne af nærværende evaluering.

Et udbytte af møderne/workshoppene er cases til hjemmesiden. Arbejdet med disse cases foregår ved, at der løbende på møderne opsamles udsagn og input fra deltagerne med eksempler på, hvordan planlægning og koordinering gennemføres konkret. De opsamlede ideer er, fx gennem interview, efterfølgende udarbejdet til konkrete cases og gode eksempler på koordinering.

En repræsentant fra bygherrerne anfører, at man senest har fået bedre faktablade og input til gode eksempler eller cases på, hvordan man som bygherre kan arbejde med reglerne ved at lytte og samle op på specialisternes diskussioner af de tre temaer: sikkerhedsrunderinger, opstartsmøder og arbejdsmiljøkoordinering i projekteringsfasen.

En rådgiver fortæller, at han på baggrund af møder/workshops har fået en skarpere fortolkning af reglerne omkring opstartsmøder, således at der nu afholdes et opstartsmøde hver gang en ny entreprenør kommer på banen. Han har justeret sit koncept for kontakten med en bygherre, herunder den systematiske gennemgang af særlige risici ved et byggeri. Effekten har været, at han i dag afholder betydeligt flere opstartsmøder end tidligere. Der er skabt en tættere dialog mellem rådgiver, bygherre og entreprenør, og det gensidige kendskab til hinanden gør, at det er nemmere at tage kontakt til hinanden.

Set med en projektleders briller er udbyttet især, at han nu kan dele sin viden om de nye bygherreregler med sine kolleger og input om opstartsmøder med entreprenører.

En projektleder giver udtryk for, at output og outcome er bestemt af en række faktorer hos entreprenører og rådgivere. Det kan se pænt ud på papiret, men ikke virke i praksis. Han anfører, at det typisk er de store arbejdspladser og professionelle, der har det bedste arbejdsmiljø. Projektlederen understreger, at information og workshops for målgruppen er vigtigt, men det vigtigste er at komme helt ud til arbejdsmiljøorganisationen og medarbejderne på arbejdspladserne. Det er der handling og forandring kan og skal ske. Således efterlyses mere konkret viden på arbejdspladserne for at kunne skabe forandring.

Ovenstående udsagn understreger kontekstfaktorernes betydning for aktiviteten. Aktivitetens outcome kræver således, at der etableres en intern proces på deltagerens arbejdsplads. Et eksempel på dette ses på en arbejdsplads, der gennemførte et heldagskursus for projekt- og byggeledere suppleret af et efterfølgende forløb med en ekstern konsulent. Forløbet medførte ifølge informanten, at alle skemaer blev gennemgået, og nye værktøjer til byggelederen blev udviklet. Eksemplet endte som en konkret case på hjemmesiden, særligt henvendt mod små og mellemstore virksomheder.

Med disse konkrete cases er ambitionen, at hjemmesiden kan fungere som informationskilde til arbejdsmiljøorganisationer og medarbejdere på arbejdspladserne, hvorved det bliver muligt at skabe forandringer i arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Surveyen viser imidlertid, at det er svært for respondenterne at forholde sig til virkningen af hjemmesiden på arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Som det fremgår af tabel 16.6, svarer 75 % af respondenterne i 'mindre grad/slet ikke' eller 'ved ikke' i forhold til, om hjemmesiden har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø. Ligeledes svarer 73 %, at hjemmesiden i 'mindre grad/slet ikke' eller 'ved ikke' har ændret arbejdspladsens holdning til dens arbejdsmetoder eller har ændret arbejdsmetoder på arbejdspladsen.

Imidlertid er der 36 %, der svarer, at hjemmesiden 'i høj grad' eller 'i nogen grad' har ført til et bedre arbejdsmiljø, og 43 % angiver, at arbejdspladsen' i høj grad' eller 'i nogen grad' har benyttet viden fra hjemmesiden i deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Evaluator tolker svarene således, at respondenterne vurderer, at der ligger brugbar viden på hjemmesiden, men at det er svært for dem at vurdere, om viden fra en hjemmeside har ført til konkrete ændringer i arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Tabel 16.6. Output og outcome af 'Arbejdsmiljøindsats ved byggeprocesser' - kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har Byggeproces.dk betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 20 % 52 % 23 %	3 11 29 13
I hvor høj grad har Byggeproces.dk ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 23 % 57 % 16 %	2 13 32 9
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra Byggeproces.dk i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 % 36 % 41 % 16 %	4 20 23 9
I hvor høj grad har Byggeproces.dk ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 21 % 55 % 18 %	3 12 31 10
I hvor høj grad oplever du, at Byggeproces.dk alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 32 % 43 % 21 %	2 18 24 12

Kilde: Oxford Research 2014

Note: I aktiviteten er det bygherrer, projekterende, rådgivere og ledere, der er blevet spurgt og ikke de ansatte i bygge- og anlægsbranchen. Output og outcome må derfor vurderes ud fra, at målgruppen er aktører på det planlæggende og koordinerende niveau og ikke direkte på den enkelte byggeplads.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om aktiviteten har haft betydning for arbejdsmiljøet hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da kun de respondenter (56), som havde kendskab til aktiviteten, er inkluderet.

8.7 Konklusion

Set i forhold til programteorien har aktiviteten efter evaluators vurdering levet op til egne præmisser om at skabe videndeling og fokus på samspillet mellem de mange aktører i byggeprocesser. Sammenhæng mellem delelementerne fører til ajourføring af både ind-

hold og form til de aktuelle behov hos målgruppen, og de mange formidlingskanaler synes hensigtsmæssigt i forhold til den meget brede målgruppe.

Målet har været at skabe rum for dialog, erfaringsudveksling og redskabsudvikling, uden at BAR Bygge og Anlæg har overvejet, hvordan aktiviteterne kunne få en effekt (outcome) på de danske byggearbejdspladser. Evaluator vurderer, at BAR Bygge og Anlæg med fordel kan overveje, hvordan aktiviteterne kan styrkes ved at skabe en sammenhæng mellem den nuværende målgruppe af aktører i planlægning og koordinering af byggeprocessen og målgruppen af ansatte, der gennemfører byggeprocessen på byggearbejdspladserne.

At der er 41 %, som kender hjemmesiden, er efter evaluators vurdering lavt set i lyset af, at alle respondenter er blevet præsenteret for hjemmesiden på workshops. I forlængelse heraf angiver 64 %, at hjemmesiden 'i høj grad' eller 'i nogen grad' er formidlet, så det giver mening for arbejdspladserne at bruge den og information om hjemmesiden formidles både mundtligt og skriftligt på arbejdspladserne. Lidt over halvdelen af respondenterne (52 %) angiver, at de har anbefalet hjemmesiden til andre, hvilket efter evaluators vurdering er en relativ høj andel.

I forhold til ændringer i arbejdsmiljøet er det evaluators vurdering, at de afholdte workshops har haft en væsentlig positiv betydning for arbejdspladsernes arbejdsmiljø. Det stemmer godt overens med den formidlingsstrategiske model, hvor forventningen er, at dialog, erfaringsudveksling og inddragelse af aktører på tværs af aktørgrupperne i planlægning og koordinering af byggeprocesser skaber motivation og handling.

Respondenternes vurdering af hjemmesidens effekt på arbejdsmiljøet er, at den i mindre grad har ført til forbedring af arbejdsmiljøet, men den vurdering skal ses i lyset af, at målgruppen er aktører på det planlæggende og koordinerende niveau og ikke direkte på den enkelte byggeplads.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Møder og workshops er velegnet til at samle aktørerne på tværs af aktørgrupper. Indholdet på møderne må sikre, at ny viden bliver formidlet og spredt i gruppen af rådgivere og koordinatorer mv. Mødernes form medvirker til, at BAR Bygge og Anlæg får input til konkrete eksempler og cases på god praksis til formidling på Byggeproces.dk.

- Effekten af møder og workshops på arbejdsmiljøindsatsen på byggearbejdspladserne afhænger af, hvordan den enkelte deltager omsætter den ny viden i egen praksis, eller hvordan deltagerne kan sprede den nye viden blandt kolleger.

- Resultaterne af aktiviteterne har effekt på planlægning og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen i et byggeprojekt. Det kan overvejes, hvilke redskaber der kan anvendes til at transformere gode planer og afholdelse af byggepladsmøder mv. til et mere sikkert arbejdsmiljø på byggepladserne.

‘Fysisk nedslidning i bygge og anlæg’

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for bygge- & anlægsbranchens (BAR Bygge & Anlæg) aktivitet ‘Fysisk nedslidning i bygge og anlæg’ på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere hjemmesiden ’Bygergo.dk’. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 17.1.

Tabel 17.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Bygge & Anlæg) med en Sekretariatsleder og konsulent i BAR Bygge & Anlæg.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 17.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **368 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	185
Medarbejder	50 %	183
1-9 ansatte	71 %	231
10-34 ansatte	16 %	52
Over 35 ansatte	13 %	42
Medlem (AMO)	34 %	124
Ikke medlem (AMO)	30 %	110
Ingen AMO på arbejdspladsen	29 %	108
Ved ikke	7 %	26

‘Fysisk nedslidning i bygge og anlæg’ er en aktivitet igangsat af BAR Bygge & Anlæg. ‘Fysisk nedslidning i bygge og anlæg’ består af en opdatering af hjemmesiden Bygergo.dk samt udgivelsen af tre branchevejledninger, hvori der informeres om gode tekniske hjælpemidler og metoder til forebyggelse af fysisk nedslidning i bygge- og anlægsvirksomheder. BAR Bygge & Anlæg samarbejder med leverandører med det formål at få udviklet tekniske hjælpemidler inden for alle fagområder, hvor der er brug for at forebygge tunge løft og sundhedsskadelige arbejdsstillinger. I surveyen er det kun hjemmesiden, der er blevet spurgt ind til. Dette valg er truffet, fordi aktiviteten består af forskellige pjecer og materialer med det samme overordnede tema. Derudover har BAR’en selv peget på hjemmesiden som det primære element.

BAR Bygge & Anlæg har udvalgt ’Fysisk nedslidning i bygge og anlæg’ som en succesfuld, fordi det er et eksempel på en konkret aktivitet, som indeholder en bred palet af redskaber og hjælpemidler.

8.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 14.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

8.8 Karakteristika ved respondenterne

Målgruppen for aktiviteten er bygherrer, projekterende, rådgivere og ledere i bygge- og anlægsbranchen. Inden for målgruppen er der i alt 8.434 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 368 forskellige arbejdspladser. Den følgende tabel 17.2 præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Tabel 17.2. Baggrundsvariable: 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		52 %[22]	368
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	185 183
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	34 % 30 % 29 % 7 %	124 110 108 26
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	5 % 3 % 18 % 24 % 12 % 12 % 24 % 2 %	20 12 65 87 44 43 89 8
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	67 % 30 % 2 % 1 %	245 111 9 3

[22] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 814 respondenter, hvoraf der er gennemført 423 interview (52 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 368, er, at 55 respondenter blandt de 423 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Arbejdspladsens baggrundsvariable	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	7 %	25
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	47 %	174
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	5 %	19
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	23 %	86
	- Arbejdstilsynet (AT)	58 %	212
	- Fagforeninger	27 %	101
	- Arbejdsgiverorganisationer	41 %	151
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	3 %	11
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	6 %	23
	- Andre	2 %	6
	- Ingen af ovenstående	18 %	66
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	71 %	231
	- 10-34	16 %	52
	- 35+	13 %	42

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 368, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er det en nogenlunde lige stor andel, som er hhv. medlem af AMO (34 %), ikke er medlem af AMO (30 %) og slet ikke har en AMO (29 %).

Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 17.2 viser, er det 71 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 16 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 13 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 90 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. Derudover er det knap en fjerdedel af respondenterne, som har 21 års erfaring eller mere med arbejdsmiljøarbejde (24 %), hvilket gør det til den største kategori.

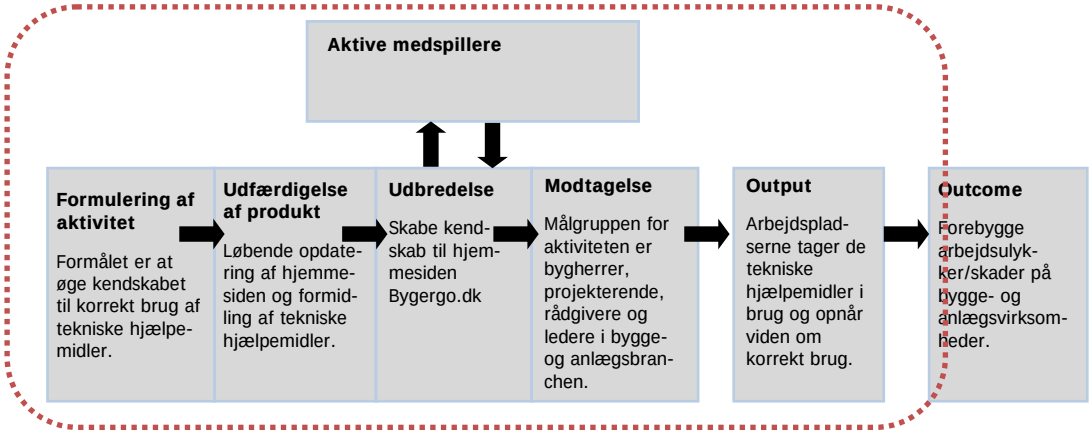
Det er 97 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne.

23 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 58 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som en kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og arbejdsgiverorganisationer. Disse aktører benyttes af hhv. 47 % og 41 % af respondenterne. Der er desuden 18 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen, eller ikke kan huske hvem de bruger.

8.9 Programteori for 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'

På baggrund af interviewet med konsulenterne i BAR Bygge & Anlæg, kvantitative data, gennemgang af aktivitetsplaner samt anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som er illustreret i figur 17.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR Bygge & Anlæg, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 17.1: Programteori for aktiviteten 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'



Programteorien tjener til at skabe overblik over det samlede forløb fra identifikation af behov og formulering af aktivitet til output og outcome på kort og lang sigt. Figuren skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen heller ikke belyse de overvejelser, som har en betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, at der har været aktive medspillere involveret i aktiviteten.

Formålet med etablering, udvikling og drift af Bygergo.dk er at gøre det nemt og enkelt for BAR's brugere at finde relevante informationsmaterialer og øge kendskabet til korrekt brug af tekniske hjælpemidler.

I sin formidling har BAR Bygge & Anlæg fokus på at anvende hjemmesider og elektroniske nyhedsbreve i stigende grad. Baggrunden for dette er, at informationsudveksling på internettet vokser hastigt, og at det forventes, at flere brugere fra alle faggrupper i bygge- og anlægsbranchen i løbet af få år foretrækker at få besvaret spørgsmål om arbejdsmiljø på BAR Bygge & Anlægs hjemmesider.

BAR's egen målsætning for hjemmesiden er, at 15 % af BA virksomhederne (ca. 4.000 virksomheder) jævnligt benytter hjemmesiden Byrergo.dk. Formidlingsstrategisk er der således fokus på at skabe kendskab til aktiviteten.

8.10 Udbredelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelse af aktiviteten. Ifølge programteorien er det målet i dette led at skabe kendskab til hjemmesiden Bygergo.dk. At udbrede kendskabet til aktiviteten er ligeledes hovedfokus for BAR Bygge og Anlæg.

Tabel 17.3. Udbredelse af 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du 'Bygergo.dk'?	- Ja - Nej/Ved ikke	25 % 75 %	91 277
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **91 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget information om 'Bygergo.dk''?	- Vi har selv opsøgt 'Bygergo.dk' - Vi har modtaget information om 'Bygergo.dk' - Ved ikke	39 % 43 % 19 %	35 39 17
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til 'Bygergo.dk'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Andre - Ingen af ovenstående	6 % 6 % 20 % 3 % 14 % 3 % 54 %	5 5 18 3 13 3 49
Er 'Bygergo.dk' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	24 % 7 % 69 %	22 6 63
Hvordan formidles information om 'Bygergo.dk' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Andet - Ingen af ovenstående	25 % 44 % 41 % 7 % 10 % 2 % 19 %	23 40 37 6 9 2 17
Kender du 'Branchearbejdsmiljøråd for Bygge & Anlæg'?	- Ja - Nej - Ved ikke	65 % 34 % 1 %	59 31 1

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

25 % af de 368 adspurgte respondenter kender 'Bygergo.dk' (95 % sikkerhedsinterval: 21-29 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 21 % til 29 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 25 % (91 respondenter), som kender 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 91 respondenter, som kender aktiviteten, er der således 39 %, som selv har opsøgt 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg', mens 43 % har modtaget information om det. Årsagen til den relativ høje andel kan formentlig findes i, at 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg' er en bred aktivitet, der indeholder en hjemmeside, som brugerne kan søge efter på nettet. De fire kanaler, hvorigennem størstedelen af informanterne har fået kendskab til 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg', er AT (20 %), arbejdsgiverorganisationer (14 %), arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter (6 %) og BAR (6 %). Dette skyldes, at AT, som en central autoritet på arbejdsmiljøområdet, er en oplagt kilde til at linke til BAR Bygge & Anlægs hjemmeside samt formidle information om branchevejledningerne. I forhold til arbejdsgiverorganisationerne har de, som den ene part i det partssamarbejde, som BAR Bygge & Anlæg udgøres af, en interesse i at udbrede BAR'ens aktiviteter. Til sidst når arbejdsmiljørådgivere og arbejdsmiljøkonsulenter langt ud til arbejdspladserne og giver rådgivning på baggrund af den arbejdsmiljøviden, der er formidlet i BAR-aktiviteterne. 54 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er tre respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

24 % af respondenterne ved, at 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg' er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening, mens 69 % ikke kender svaret. Der er således ikke en stærk bevidsthed om, at aktiviteten er udviklet i et partssamarbejde. I forhold til den lokale formidling på arbejdspladserne er hjemmesiden og branchevejledningerne hovedsageligt blevet formidlet ud mundtligt på arbejdspladserne. Det er ikke overraskende, da der ikke er en stærk skriftlig tradition i bygge- og anlægsbranchen, som i højere grad beror på mundtlig kommunikation ved løsning af arbejdsopgaver og på fællesmøder.

8.11 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 17.4 viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 17.4. Kendskab til 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender 'Bygergo.dk'		Kender ikke 'Bygergo.dk'	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	25 %	(47)	75 %	(138)
Medarbejder	24 %	(44)	76 %	(139)

Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	28 %	(35)	72 %	(89)
Nej	23 %	(25)	77 %	(85)
Der er ingen AMO	22 %	(24)	78 %	(84)
Ved ikke	27 %	(7)	73 %	(19)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	19 %	(6)	81 %	(26)
1 år eller mere	25 %	(81)	75 %	(247)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljø-arbejde*				
Ingen	15 %	(10)	85 %	(56)
1	19 %	(17)	81 %	(74)
2 eller flere	30 %	(64)	70 %	(147)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	36 %	(31)	64 %	(55)
Andre	23 %	(50)	77 %	(166)
Antal Ansatte				
1-9	24 %	(55)	76 %	(176)
10-34	21 %	(11)	79 %	(41)
35+	33 %	(14)	67 %	(28)
Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014				

*Statistisk signifikant forskel

Tabellen viser, at jo flere aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde, jo større kendskab er der til hjemmesiden. Fordelingen ligger på henholdsvis 15 %, 19 % og 30 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (statistisk signifikant). Bruger arbejdspladsen mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, kan det ligeledes tænkes, at arbejdspladsen generelt er mere opsøgende og aktiv i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 36 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 23 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører (statistisk signifikant). Denne sammenhæng er ikke overraskende, da aktiviteten er formuleret af BAR, som derfor er den mest oplagte kilde til materialerne.

8.12 Modtagelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelsen af aktiviteten.

Tabel 17.5. Modtagelse af 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Bygergo.dk' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad	24 %	22
	- I nogen grad	43 %	39
	- I mindre grad/Slet ikke	19 %	17
	- Ved ikke	14 %	13

I hvor høj grad har 'Bygergo.dk' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	17 % 41 % 28 % 15 %	15 37 25 14
I hvor høj grad synes du, at informationerne på 'Bygergo.dk' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 43 % 19 % 24 %	13 39 17 22
Har du anbefalet andre at bruge 'Bygergo.dk'?	- Ja - Nej/Ved ikke	20 % 80%	18 73

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener 24 % af respondenterne, at aktiviteten i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 43 % mener, at den i nogen grad er relevant. Det er efter evaluators vurdering en høj score i forhold til relevansen, når det tages i betragtning, at aktivitetens hensigt er at tilbyde et bredt katalog over tekniske hjælpemidler og metoder, der kan forebygge fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen. Aktiviteten ligger således inden for et forebyggelsesparadigme og forsøger at ramme bredt og er ikke skræddersyet til en snæver og afgrænset målgruppe.

Fordelingen på, i hvor høj grad aktiviteten har givet arbejdspladsen ny viden, ser således ud: I høj grad: 17 %; I nogen grad: 41 %; I mindre grad/slet ikke: 28 % og ved ikke: 15 %. Forklaringen kan bl.a. findes i, at aktiviteten har til formål at samle en bred vifte af hjælpemidler og redskaber, som kan være med til at forebygge arbejdsulykker. På den måde fokuserer den i højere grad på at give konkrete redskaber frem for at formidle ny viden. Når det kommer til, i hvor høj grad informationerne af aktiviteten er formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, vurderer 57 % i nogen eller høj grad, at informationerne er formidlet, så det giver mening at bruge hjemmesiden og branchevejledningerne. Til sidst fremgår det af tabellen, at ca. en femtedel har anbefalet andre, at bruge 'Bygergo.dk'.

8.13 Output og outcome

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten. Her fokuseres der især på, hvorvidt aktiviteten har skabt adfærdsændring og forbedring af arbejdsmiljøet på arbejdspladserne jf. programteorien.

Tabel 17.6. Output og outcome af 'Fysisk nedslidning i bygge og anlæg'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Bygergo.dk' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 % 33 % 46 % 14 %	6 30 42 13

I hvor høj grad har 'Bygergo.dk' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 % 25 % 54 % 15 %	5 23 49 14
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra 'Bygergo.dk' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 % 36 % 41 % 18 %	5 33 37 16
I hvor høj grad har 'Bygergo.dk' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 22 % 59 % 14 %	4 20 54 13
I hvor høj grad oplever du, at 'Bygergo.dk' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 33 % 40 % 13 %	13 30 36 12

Kilde: Oxford Research 2014

Respondenterne har vurderet output på følgende fire parametre: fokus på arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændring ift. det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet.

På de parametre er det en lav andel af respondenterne, der svarer 'i høj grad' (fra 4 % til 7 %). Klart størstedelen svarer 'i mindre grad eller slet ikke' (fra 41 % til 59 %). Det viser helt klart, at aktiviteten ikke er nået langt ud i målgruppen og skabt adfærdsændringer. Ser man på den arbejdsmiljøforbedrende effekt af aktiviteten, mener 14 % af respondenterne, at aktiviteten i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 33 % mener, at det gælder i nogen grad.

En forudsætning for at kunne skabe et bedre arbejdsmiljø er, at arbejdspladserne med udgangspunkt i den enkelte aktivitet iværksætter tiltag og dermed skaber ændringer på arbejdspladsen. På den baggrund er det overraskende, at 14 % vurderer, at aktiviteten i høj grad fører til et bedre arbejdsmiljø, da aktiviteten ikke har ført til væsentlige ændringer i arbejdsmiljøet. Dette kan muligvis skyldes, at effekterne viser sig tidligt i 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen', hvor det drejer sig om konkrete anvisninger ift. brug af tekniske hjælpemidler.

Overordnet viser resultaterne, at respondenterne vurderer, at aktiviteten i lav grad fører til ændringer på arbejdspladserne. Det understreger, at aktiviteten hverken opleves som relevant eller nem at omsætte til handling på arbejdspladserne.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om hjemmesiden har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk kan påvises en sammenhæng på spørgsmålene: "I hvor høj gradaktiviteten har betydet, at arbejdspladserne fokuserer mere på arbejdsmiljøet" og "I hvor høj grad aktiviteten har ændret på den måde, som arbejdspladserne arbejder på", når de opdeles på medarbejder- og lederniveauniveau. På begge spørgsmål ses det, at en større andel af medarbejderne vurderer, at aktiviteten fører til ændringer på arbejdspladsen sammenlignet med lederne. Årsagen kan formentlig findes i, at de tekniske hjælpemidler og metoder til forebyggelse af fysisk nedslidning på hjemmesiden er særligt relevante for medarbejderne i bygge- og anlægsbranchen, som i dagligdagen i højere grad personligt konfronteres med fysiske arbejdsmiljømæssige problematikker

som fx tunge løft og sundhedsskadelige arbejdsstillinger. Medarbejderne er således den gruppe, som først vil lægge mærke til ændringer i arbejdsmetoderne. Ligeledes er det den gruppe, som vil finde det relevant at tage metoderne og hjælpemidlerne i brug.

8.14 Konklusion

Det er evaluators vurdering, at BAR Bygge & Anlæg har generelt fokus på udbredelse af deres aktiviteter og i mindre grad på at skabe output og outcome. Aktiviteten 'Fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen' samler en bred vifte af hjælpemidler samt redskaber og ligger inden for et forebyggelsesparadigme.

Der er 25 % af respondenterne, som kender aktiviteten. 67 % af respondenterne vurderer, at aktiviteten i høj eller nogen grad er relevant for arbejdspladsen. Det er efter evaluators vurdering en høj score, når det tages i betragtning, at aktivitetens hensigt er at tilbyde et bredt katalog over tekniske hjælpemidler og metoder, der kan forebygge fysisk nedslidning i bygge- og anlægsbranchen. Aktiviteten ligger således inden for et forebyggelsesparadigme og forsøger at ramme bredt og er ikke skræddersyet til en snæver og afgrænset målgruppe.

Selvom aktiviteten virker til at være relevant for målgruppen, har aktiviteten i et mindre omfang medført et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Ud fra den formidlingsstrategiske model kan en hjemmeside spænde bredt og dække spektret fra udbredelsen til handling. I dette tilfælde har hjemmesiden i et mindre omfang skabt kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet. Således ser det ud til, at hjemmesiden hverken har skabt kendskab eller handling.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Brugen af hjemmesiden som formidlingsmedie kræver et stort fokus på markedsføringen. Jf. den strategi BAR Bygge & Anlæg har udarbejdet, ønsker BAR'en i stigende grad at anvende hjemmesiden som medie. For at få udbredt kendskabet er det vigtigt dels at have indgående kendskab til målgruppens præferencer, dels at få dem engageret i at bruge hjemmesiden.

- En bred målgruppe betyder, at BAR'en konstant må overveje, hvordan aktiviteterne udformes, og hvem der konkret er målgruppen for en given formidlingsaktivitet. BAR Bygge & Anlægs målgruppe inkluderer både bygherrer, rådgiver samt ledere og ansatte i bygge- og anlægsbranchen, hvilket medfører, at målgruppen samlet har forskellige behov og vidensniveau omkring arbejdsmiljø. På den baggrund kan BAR'en overveje at målrette sine aktiviteter mere specifikt mod dele af målgruppen.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 9. BAR Kontor

BAR Kontor er organiseret i et fællessekretariat samt et arbejdstager- og arbejdsgiversekretariat. Mens fællessekretariatet varetager sekretariatsbistanden til BAR'en, fungerer partsekretariaterne som tovholdere for de enkelte aktiviteter. Arbejdstagersekretariatet er repræsenteret ved HK/Privat, mens arbejdsgiversekretariatet er repræsenteret ved Dansk Erhverv.

De følgende organisationer er repræsenteret i BAR'en: Arbejdstagerorganisationer – HK/Privat, HK/Handel og Prosa. Arbejdsgiverorganisationer – Dansk Erhverv, Dansk Industri og Lederne.

9.1.1.1 Formidlingsstrategi

BAR Kontor indretter sin formidling ud fra regeringens nationale arbejdsmiljøstrategi for 2020 med fokus på psykisk arbejdsmiljø, muskel-skeletpåvirkninger og arbejdsulykker. Derudover har BAR Kontor et fjerde indsatsområde, der omhandler øvrige fokusområder i forhold til arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde. BAR Kontor har dermed fået udviklet aktiviteter, som bredt favner de arbejdsmiljørisici, der er i målgruppen 'ansatte på det private kontor- og administrationsområde'.

BAR Kontor har en overordnet ambition om at øge kendskabet hos deres målgruppe om BAR Kontor og de materialer, som de har udviklet. Derfor ønsker BAR Privat Kontor at gøre sig synlig gennem annoncer og artikler i fagblade og aviser. Derudover har BAR Privat Kontor iværksat en virksomhedsrettet kommunikationsindsats, som startede i 2011. Her har BAR Privat Kontor været i direkte kontakt med 910 virksomheder med et særligt fokus på de små virksomheder. Ydermere har BAR Kontor et ønske om at udnytte den synergi, som opstår i samarbejdet med andre BAR'er og andre arbejdsmiljøaktører for derved at få styrket den samlede arbejdsmiljøindsats.

For BAR Kontor er hjemmesiden det centrale formidlingsmedie, og det er besluttet, at alle aktiviteter og al materiale skal være tilgængeligt her. Det er en høj prioritet, fordi BAR Kontors målgruppe typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet.

9.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR Kontors aktiviteter – 'Arbejde ved computer' og 'Indretningsværktøj til kontorer'. BAR Kontor har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Arbejde ved computer': Det er BAR'ens mest populære aktivitet. Derudover har den en høj grad af relevans for målgruppen, da stort set hele BAR Kontors målgruppe arbejder ved en computer.
- 'Indretningsværktøj til kontorer': Det er et nytænkende og innovativt redskab, som har været meget populært. Således er tegneprogrammet topscoren på BAR Kontors hjemmeside målt på antallet af hits.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR Kontor, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR Kontors organisering, strategi og formidling.

Herudover er begge aktiviteter baseret på kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Arbejde ved computer' er en branchevejledning. Vejledningen er et genoptryk af BAR Kontors branchevejledning 'Arbejde ved skærme' og handler om arbejdsmiljøforholdene i forbindelse med computerarbejde. Den indeholder desuden en række gode råd om, hvordan skærmarbejdspladsen kan indrettes mest hensigtsmæssigt, samt hvilke muligheder der er for at skabe variation i arbejdet.

'Indretningsværktøj til kontorer' er et interaktivt hjemmesideprogram, som dels giver brugeren mulighed for at indrette sin kontorarbejdsplads, dels giver gode råd om hensigtsmæssig indretning, variation og arbejdsstillinger. Indretningen kan vises i 3D, som gør det nemt at vurdere, om der er plads til den indretning, der er udarbejdet, i forhold til at det skal være muligt at færdes på kontorer på en forsvarlig måde.

9.1.2 Konklusion

'Arbejde ved computer' medfører både kendskab i målgruppen og ændringer i arbejdsmiljø på output og outcome. Det kan ud fra analysen opsummeres, at 'Arbejde ved computeren' er en relevant aktivitet, som er blevet formidlet bredt ud til målgruppen. Aktiviteten har jf. programteorien bidraget med ny viden og i et vist omfang medført adfærdsreguleringer og forbedring af arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne. Da vejledningen er målrettet den enkelte medarbejder/leder på arbejdspladserne, vurderer evaluator, at det er forventeligt, at aktiviteten på kort sigt skaber adfærdsændring på individniveau.

'Indretningsværktøj til kontorer' imødekommer et behov ude på arbejdspladserne og opleves som yderst relevant for målgruppen. BAR Kontor har imidlertid ikke formået at få formidlet aktiviteten bredt ud eller skabt ny viden. Dette kan forklares ved, at formålet med aktiviteten er at give et konkret redskab frem for at formidle ny viden. 'Indretningsværktøj til kontorer' har imidlertid ikke formået at skabe ændringer på arbejdspladserne og forbedre arbejdsmiljøet. Det kunne forventes ud fra den formidlingsstrategiske model, at 'Indretningsværktøj til kontoret' med den mere involverende tilgang af målgruppen kunne medføre større ændringer på arbejdspladserne. 'Indretningsværktøj til kontoret' giver konkrete anvisninger til brugeren, men værktøjet handler overordnet om indretning af et kontormiljø, som efter evaluators vurdering ofte vil kræve en større fælles indsats på arbejdspladsen og involvering af mange medarbejdere.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for de to aktiviteter, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Aktiviteter, som medarbejderne selv opsøger og kan handle i forhold til, har større effekt på arbejdsmiljøet. 'Arbejde ved computer' giver anvisninger, som den enkelte medarbejder selv kan følge uafhængig af andre.

- Hvis aktiviteten er specifik nok, kan der skabes stort kendskab hos en bred målgruppe. 'Arbejde ved computer' er en branchevejledning, som formidler specifikke råd, som vil forekomme relevant for de fleste på en kontorarbejdsplads.

- Vigtigt at indtænke målgruppen i formidlingsstrategien. For BAR Kontor er hjemmesiden det centrale formidlingsmedie, hvor alt materiale er tilgængeligt, fordi målgruppen typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet.

- For at aktiviteten kan skabe ændringer på arbejdspladserne, må alle involveres. 'Indretningsværktøj til kontoret' handler overordnet om indretning af et kontormiljø, som ofte vil kræve en større fælles indsats på arbejdspladsen og involvering af mange medarbejdere.

- Vigtigt at indtænke målgruppen i formidlingsstrategien. For BAR Kontor er hjemmesiden den centrale formidlingskanal, hvor alt materiale er tilgængeligt, fordi målgruppen typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet. Dog viser casen, at der alligevel er et lavt kendskab hos målgruppen.

Branchevejledning: 'Arbejde ved computeren'

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Privat Kontor og Administrations (BAR Kontor) aktivitet 'Arbejde ved computeren' på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere vejledningen 'Arbejde ved computer'. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 18.1.

Tabel 18.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR'ens organisering, • BAR'ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR'ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Kontor) med de to partskonsulenter samt sekretær i BAR Kontor.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 18.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **368 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	184
Medarbejder	50 %	184
1-9 ansatte	64%	193
10-34 ansatte	19%	58
Over 35 ansatte	17%	53
Medlem (AMO)	32%	119
Ikke medlem (AMO)	32%	118
Ingen AMO på arbejdspladsen	33%	120
Ved ikke	3%	11

'Arbejde ved computeren' er en branchevejledning, som giver en gennemgang af, hvordan man sørger for hensigtsmæssig indretning og variation i arbejdsstillinger ved computerarbejde. Vejledningen indeholder derudover en tjekliste, som giver et overblik over arbejdsmiljøet ved skærmarbejdspladserne. 'Arbejde ved computeren' er et genoptryk af BAR Kontors branchevejledning 'Arbejde ved skærme'. Målgruppen for aktiviteten er medarbejdere, ledere, arbejdsgivere og arbejdsmiljøorganisationer i kontorer og administrative virksomheder.

BAR Kontor har i besøgsrunden udvalgt 'Arbejde ved computer' som en vellykket aktivitet med den begrundelse, at det er BAR Kontors mest populære aktivitet, samt at aktiviteten har en høj grad af relevans for målgruppen, da stort set hele BAR Kontors målgruppe arbejder ved en computer.

9.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 10.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for 'Arbejde ved computeren'
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

9.2 Karakteristika ved respondenterne

Inden for BAR Kontors målgruppe er der i alt 7.958 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 368 forskellige arbejdspladser. Tabel 18.2 præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er det en nogenlunde lige stor andel, som er hhv. medlem af AMO (32 %), ikke er medlem af AMO (32 %), og slet ikke har en AMO (33 %). Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. 64 % af respondenterne repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 19 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 17 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabel 18.2. Baggrundsvariable: Arbejde ved computeren – kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		52 %[23]	368
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	Arbejdsgiver/ledelse Medarbejder	50 % 50 %	184 184
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation?	Ja Nej Der er ingen AMO Ved ikke	32 % 32 % 33 % 3 %	119 118 120 11
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	Ingen erfaring Under 1 år 1-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år 21 år eller mere Ved ikke	10 % 6 % 32 % 19 % 13 % 8 % 10 % 2 %	38 23 117 71 46 29 37 7

[23] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 742 respondenter, hvoraf der er gennemført 387 interview (52 %). Baggrunden for, at antallet af interviews i casen er 368 skyldes, at 19 respondenter blandt de 387 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	I høj grad I nogen grad I mindre grad Slet ikke Ved ikke	60 % 32 % 6 % 1 % 1 %	219 118 23 3 5
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	Arbejdsmedicinske klinikker Arbejdsmiljø- rådgiver/konsulenter Arbejdsmiljørådet Branchearbejdsmiljørådene (BAR) Arbejdstilsynet Fagforeninger Arbejdsgiverorganisationer Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø Videncenter for Arbejdsmiljø Andre Ingen af ovenstående	3 % 32 % 3 % 12 % 39 % 11 % 14 % 4 % 7 % 3 % 39 %	10 117 11 43 142 39 51 14 24 10 145
Antal ansatte i virksomheden**	1-9 10-34 35+	64 % 19 % 17 %	193 58 53
Kilde: Oxford Research 2014			

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal svar kan være større end 100 %.
**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 368, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 82 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. Lidt mere end 50 % har 1-10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket gør det til den største kategori.

92 % af respondenterne oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde hos arbejdspladserne. 12 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 39 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og arbejdsgiverorganisationer. Disse aktører benyttes af henholdsvis 32 % og 14 % af respondenterne. Der er desuden 39 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen eller ikke kan huske, hvem de bruger.

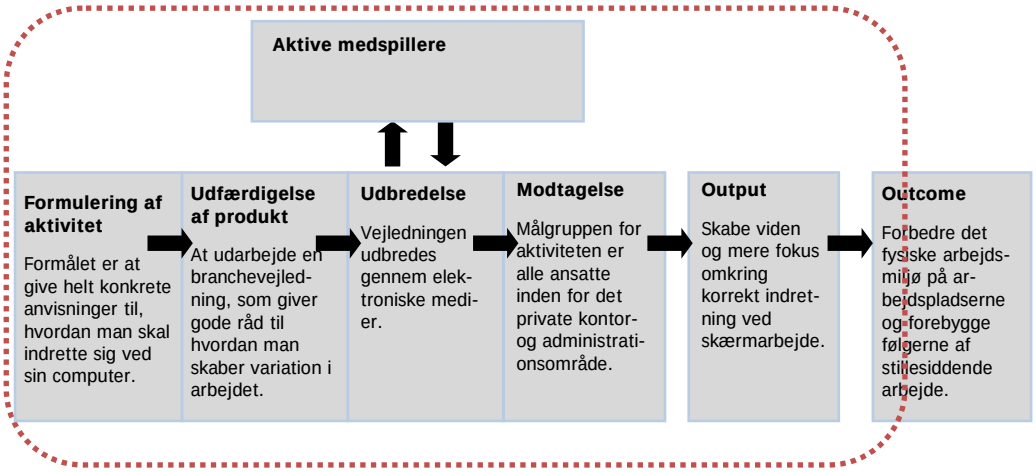
9.3 Programteori for 'Arbejde ved computer'

På baggrund af interview med konsulenterne og sekretær i BAR Kontor, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 18.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative inter-

view med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR Kontor, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 18.1: Programteori for aktiviteten 'Arbejde ved computer'



I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen ikke belyse de overvejelser, som har betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, at der har været aktive medspillere involveret i aktiviteten.

I forhold til output og outcome er det evaluators vurdering, at BAR Kontor især måler deres succes på graden af udbredelse og i mindre grad på output og outcome. Det fremgår af deres egne redegørelser, at succesen af deres aktiviteter primært er baseret på følgende parametre:

- Fokusgruppeinterview med brugere
- Antal besøg på BAR Kontors hjemmeside
- Antal downloadede vejledninger
- Antal rekvirerede vejledninger gennem fællessekretariatet og organisationer
- Antal rekvirerede produkter gennem Videncenter for arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøbutikken).
- Antal efterspørgsler og udsendelser af BAR Kontormaterialer fra organisationerne bag BAR Kontor

Formidlingsmæssigt har BAR Kontor ligeledes en overordnet ambition om at øge kendskabet hos deres målgruppe om BAR Kontor og de materialer, som de har udviklet. På besøgsrunden fremhæves det, at 'Arbejde ved computer' er en aktivitet, som i høj grad

er baseret på at oplyse og distribuere information for at få skabt opmærksomhed og kendskab. Formidlingen sker gennem elektroniske medier, hvor BAR Kontors egen hjemmeside er den centrale formidlingskanal, og det er besluttet, at alle aktiviteter og al materiale skal være tilgængeligt på hjemmesiden. Det har en høj prioritet, fordi BAR Kontors målgruppe typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det desuden forventes, at aktiviteten 'Arbejde ved computer' i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Det skyldes, at aktiviteten baserer sig på en vejledning, hvis primære formål som beskrevet er at skabe kendskab. Formidlingsformen handler her om at informere og i mindre grad om at involvere målgruppen.

9.4 Udbredelse

Den følgende tabel 18.3 viser, hvordan respondenterne har vurderet 'Arbejde ved computeren' ud fra parameteren udbredelse af aktiviteten. Netop udbredelsen af vejledningen står centralt for BAR Kontor i vurderingen af aktiviteten. Dette afsnit vil bl.a. fokusere på omfanget af kendskab til vejledningen, herunder om respondenterne har været opsøgende eller er blevet opsøgt; hvorfra arbejdspladsen har fået kendskab til aktiviteten, samt hvordan den formidles på arbejdspladsen.

Tabel 18.3. Udbredelse af 'Arbejde ved computeren' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du vejledningen 'Arbejde ved computeren'?	- Ja - Nej/Ved ikke	40 % 60 %	147 221
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **147 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget 'Arbejde ved computeren'?	- Vi har selv opsøgt 'Arbejde ved computeren' - Vi har modtaget 'Arbejde ved computeren' - Ved ikke	46 % 33 % 20 %	68 49 30
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til 'Arbejde ved computeren'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	8 % 2 % 10 % 22 % 3 % 3 % 1 % 2 % 53 %	13 3 14 33 4 5 2 3 78
Er 'Arbejde ved computeren' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	5 % 44 % 50 %	8 65 74
Hvordan formidles 'Arbejde ved computeren' på din	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv.	29 %	43

arbejdsplads?*	- Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv.	57 %	85
	- Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver	38 %	56
	- På intranettet	18 %	26
	- På vejledning	7 %	10
	- Ingen af ovenstående	14 %	21
Kender du Branchearbejdsmiljørådet for Privat Kontor og Administration?	- Ja	44 %	26
	- Nej	49 %	29
	- Ved ikke	7 %	4

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

40 % af de 368 adspurgte respondenter kender 'Arbejde ved computeren' (95 % sikkerhedsinterval: 35-45 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 35 % til 45 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Andelen, som kender aktiviteten, er relativ høj sammenlignet med andre aktiviteter, særligt taget i betragtning af at der er tale om aktivitet, som er målrettet en relativ bred målgruppe.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det de 40 % (147 respondenter), som kender 'Arbejde ved computer', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 147 respondenter, som kender 'Arbejde ved computer', er der således 46 %, som selv har opsøgt vejledningen, mens en tredjedel har modtaget information om den. Der er således en større andel arbejdspladser, som selv har opsøgt 'Arbejde ved computer', hvilket kan tyde på, at der er et behov for aktiviteten ude på arbejdspladserne. Det er evaluators vurdering, at det også kan skyldes, at målgruppen 'ansatte inden for det private administrations- og kontorområde' ofte har nem og direkte adgang til internettet og derfor er vant til at hente materiale ved søgning på internettet. Dette kan forklare den store andel, som har opsøgt vejledningen.

22 % af respondenterne har fået kendskab til 'Arbejde ved computeren' gennem AT, mens 10 % har fået kendskab til aktiviteten gennem BAR. 53 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Arbejde ved computer' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er tre respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

5 % af respondenterne ved, at vejledningen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening, mens 44 % mener, at det ikke er tilfældet. Det er således et mindretal, som er bevidste om, at aktiviteten er udviklet i et partssamarbejde. Når det gælder formidlingen af 'Arbejde ved computeren', bliver vejledningen hovedsageligt formidlet mundtligt på arbejdspladserne.

Det er evaluators vurdering, at BAR Kontor med aktiviteten således har formået at udbrede aktiviteten til en bred målgruppe og imødekommet et aktuelt behov ude på arbejdspladserne.

9.5 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 18.4. viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 18.4 Kendskab til 'Arbejde ved computeren' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender 'Arbejde ved computeren'		Kender ikke 'Arbejde ved computeren'	
Ledelse eller medarbejder*				
Arbejdsgiver/ledelse	34 %	(63)	66 %	(121)
Medarbejder	46 %	(84)	54 %	(100)
Medlem af arbejdspladsens* arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	61 %	(73)	39 %	(46)
Nej	34 %	(40)	66 %	(78)
Der er ingen AMO	25 %	(30)	75 %	(90)
Ved ikke	36 %	(4)	64 %	(7)
Antal års erfaring med* arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	26 %	(16)	74 %	(45)
1 år eller mere	43 %	(129)	57 %	(171)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	24 %	(35)	76 %	(110)
1	46 %	(48)	54 %	(56)
2 eller flere	54 %	(64)	46 %	(55)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	60 %	(26)	40 %	(17)
Andre	48 %	(86)	52 %	(94)
Antal Ansatte*				
1-9	30 %	(58)	70 %	(135)
10-34	45 %	(26)	55 %	(32)
35+	57 %	(30)	43 %	(23)

Analyserne er baseret på χ^2-test *Kilde: Oxford Research 2014*

*Statistisk signifikant forskel

Det fremgår af tabel 18.4, at en større procentandel af medarbejdere (46 %) kender til 'Arbejde ved computeren'. Hos arbejdsgiverne er der 34 %, som har kendskab til aktiviteten (forskellen er statistisk signifikant). Kigger man på AMO, er der klart en større andel af de respondenter, som er medlem, der kender til 'Arbejde ved computeren' (61 %). For dem, som ikke er medlem af AMO, eller som ikke har en AMO på arbejdspladsen, ligger procentandelen på henholdsvis34 % og 25 % (statistisk signifikant). Forklaringen kan findes i, at medlemmer af AMO ofte er engageret og aktive i arbejdsmiljøarbejdet og derfor også i højere grad kommer i berøring med de materialer og hjemmesider, som omhandler arbejdsmiljø.

Kigger man på sammenhængen mellem antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde og kendskab til 'Arbejde ved computeren', ses det, at26 % af de respondenter, som har ingen eller under 1 års erfaring, kender 'Arbejde ved computeren', mens andelen ligger på 43 % for dem med erfaring på 1 år eller mere (statistisk signifikant). Har man mange års erfaring med arbejdsmiljø, har man ofte også et større kendskab til forskellige kanaler, som kan benyttes til at indsamle information og viden fra. Dette hænger sammen med det næste spørgsmål, der viser, at jo flere aktører, der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde, jo større kendskab er der til hjemmesiden. Fordelingen ligger på henholdsvis24 %, 46 % og 54 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (statistisk signifikant). Bruger arbejdspladsen mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, kan det også tænkes, at arbejdspladsen generelt er mere opsøgende og aktiv i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvilke aktører der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 61 % af de respondenter som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 48 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører. Denne sammenhæng er ikke overraskende, da aktiviteten er formuleret af BAR, som derfor er den mest oplagte kilde til vejledningen. Til sidst ses det, at 30 % af de små virksomheder kender 'Arbejde ved computeren', mens 45 % og 57 % af hhv. virksomheder med 10-34 ansatte og flere end 34 ansatte har kendskab til aktiviteten (statistisk signifikant). Resultaterne viser, at jo større en virksomhed er, jo større sandsynlighed er der for at kende til 'Arbejde ved computeren'.

9.6 Modtagelse

Den følgende tabel 18.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet 'Arbejde ved computeren' ud fra parameteren modtagelse af aktiviteten.

Tabel 18.5. Modtagelse af 'Arbejde ved computeren'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Arbejde ved computeren' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	68 % 19 % 8 % 6 %	99 28 11 8
I hvor høj grad har 'Arbejde ved computeren' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	27 % 35 % 25 % 13 %	39 51 36 19
I hvor høj grad synes du, at 'Arbejde ved computeren' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	41 % 32 % 13 % 13 %	60 47 19 19
Har du anbefalet andre at bruge 'Arbejde ved computeren'?	- Ja - Nej/Ved ikke	37 % 63 %	53 91

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, mener 68 % af respondenterne, at 'Arbejde ved computeren' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 19 % mener, at den i nogen grad er relevant. Relevansen kan ses som udtryk for, hvorvidt aktiviteten adresserer et centralt arbejdsmiljøtema for målgruppen. At en stor andel oplever aktiviteten som værende relevant kan skyldes, at stort set hele BAR Kontors målgruppe arbejder foran en computer. Fordelingen på, i hvor høj grad 'Arbejde ved computeren' har givet arbejdspladsen ny viden, ser således ud: I høj grad: 27 %; i nogen grad: 35 %; i mindre grad/slet ikke: 25 % og ved ikke: 13 %. Der er således tale om en aktivitet, der både bidrager med ny viden og opleves som relevant for målgruppen. Når det kommer til, i hvor høj grad informationerne på 'Arbejde ved computeren' er formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, synes 73 % i nogen eller høj grad, at informationerne er blevet formidlet, så det giver mening at bruge vejledningen. Til sidst fremgår det af tabellen, at 37 % har vurderet, at 'Arbejde ved computeren' kan anvendes bredere og gøre gavn hos andre på eller uden for arbejdspladsen, og derved anbefalet aktiviteten.

9.7 Output og outcome (kort sigt)

Den følgende tabel 18.6 viser, hvordan respondenterne har vurderet 'Arbejde ved computeren' ud fra parametrene output og outcome. Dette er det sidste led af programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenterne vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 18.6. Output og outcome af 'Arbejde ved computeren'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Arbejde ved computeren' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	15 % 42 % 34 % 10 %	21 60 49 14
I hvor høj grad har 'Arbejde ved computeren' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	18 % 31 % 42 % 10 %	25 44 60 14
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra 'Arbejde ved computeren' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 39 % 35 % 11 %	20 56 50 16
I hvor høj grad har 'Arbejde ved computeren' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	16 % 31 % 42 % 11 %	23 44 59 16
I hvor høj grad oplever du, at 'Arbejde ved computeren' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	18 % 39 % 35 % 8 %	26 56 49 11

Kilde: Oxford Research 2014

Respondenterne har vurderet output på følgende fire parametre: fokus på arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændring i forhold til det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet.

På de parametre varierer andelen af respondenterne, der svarer 'i høj grad' fra 14 % til 18 %. Hvis både 'i høj grad' og 'i nogen grad' medtages, varierer andelen fra 47 % til 57 %. Størstedelen af respondenterne placerer sig i kategorierne 'i nogen grad' (31 % til 42 %) eller 'i mindre grad/slet ikke' (34 % til 42 %).

Tabellen viser, at respondenterne i stor omfang vurderer, at 'Arbejde ved computer' har ført til ændringer på arbejdspladserne. Det kan skyldes, at det er en vejledning, som forekommer at være relevant for målgruppen. Ved at give konkrete anvisninger til indstilling af arbejdsstol og arbejdsbord, placering og indstilling af skærm osv. er vejledningen direkte anvendelig og kan relativt nemt tages i anvendelse på en kontorarbejdsplads. Derudover er anbefalingerne i 'Arbejde ved computer' forholdsvis enkle at implementere på arbejdspladsen og indeholder anvisninger, som den enkelte medarbejder selv kan følge uafhængig af andre. At 'Arbejde ved computeren' er en relativ individorienteret aktivitet betyder imidlertid, at vejledningen kan have sværere ved at skabe lige så store ændringer på arbejdspladsniveau.

En forudsætning for at kunne skabe et bedre arbejdsmiljø er, at arbejdspladserne med udgangspunkt i den enkelte aktivitet iværksætter tiltag og dermed skaber ændringer på arbejdspladsen. Ser man på den arbejdsmiljøforbedrende effekt af aktiviteten, er det 18 % af respondenterne, som mener, at 'Arbejde ved computeren' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 39 % mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om vejledningen har haft betydning for arbejdsmiljøet hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (147), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

9.8 Konklusion

Det er evaluators vurdering, at BAR Kontor har generelt fokus på udbredelse af deres aktiviteter og i mindre grad på at skabe output og outcome. Aktiviteten 'Arbejde ved computer' medfører både kendskab i målgruppen og ændringer i arbejdsmiljø på output og outcome. Det er evaluators vurdering, at BAR Kontor med aktiviteten således har formået at udbrede aktiviteten til en bred målgruppe og imødekommet et aktuelt behov ude på arbejdspladserne.

'Arbejde ved computeren' er en relevant aktivitet, som er formidlet bredt ud til målgruppen. Når det kommer til, i hvor høj grad informationerne på 'Arbejde ved computeren' er formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, synes 73 % i nogen eller høj grad, at informationerne er blevet formidlet, så det giver mening at bruge vejledningen.

Aktiviteten har jf. programteorien bidraget med ny viden og i et stort omfang medført adfærdsændringer og forbedring af arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Da vejledningen er målrettet den enkelte medarbejder/leder på arbejdspladserne, vurderer evaluator, at det er forventeligt, at aktiviteten på kort sigt skaber adfærdsændring på individniveau.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Aktiviteter, hvor medarbejderne selv opsøger og kan handle i forhold til har større effekt på arbejdsmiljøet. 'Arbejde ved computer' giver anvisninger, som den enkelte medarbejder selv kan følge uafhængig af andre.

- Hvis aktiviteten er specifik nok, kan der skabes stort kendskab hos en bred målgruppe. 'Arbejde ved computer' er en branchevejledning, som formidler specifikke råd, som vil forekomme relevant for de fleste på en kontorarbejdsplads.

- Vigtigt at indtænke målgruppen i formidlingsstrategien. For BAR Kontor er hjemmesiden det centrale formidlingsmedie, hvor alt materiale er tilgængeligt, fordi målgruppen typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

‘Indretningsværktøj til kontoret’

Nærværende case beskriver og analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Privat Kontor og Administrations (BAR Kontor) aktivitet ‘Indretningsværktøj til kontoret’ på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere indretningsværktøjet. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 19.1.

Tabel 19.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: - BAR’ens organisering, - BAR’ens formidlingsstrategi, - Baggrund for aktiviteten, - Formidling af aktiviteten, - BAR’ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Kontor) med de to partskonsulenter samt sekretær i BAR Kontor.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 19.2) Hovedtemaer for surveyen: - Udbredelse - Modtagelse - Output - Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **367 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	184
Medarbejder	50 %	183
1-9 ansatte	57 %	182
10-34 ansatte	24 %	77
Over 35 ansatte	20 %	63
Medlem (AMO)	31 %	114
Ikke medlem (AMO)	32%	116
Ingen AMO på arbejdspladsen	31 %	115
Ved ikke	6 %	22

‘Indretningsværktøj til kontoret’ er en aktivitet igangsat af BAR kontor i 2007. ‘Indretningsværktøj til kontoret’ er et interaktivt tegneprogram, som ligger på BAR kontors hjemmeside. Programmet giver dels brugeren mulighed for at indrette sin kontorarbejdsplads, dels gode råd om hensigtsmæssig indretning, variation og arbejdsstillinger. Indretningen kan vises i 3D, som gør det nemt at vurdere, om der er plads til den indretning, der er udarbejdet, i forhold til at det skal være muligt at færdes på kontorer på en forsvarlig måde. Arbejdsmiljøfagligt er det baseret på en fysisk forståelse, som handler om de fysiske rammer for medarbejderne. Aktiviteten er i høj grad involverende, idet brugeren selv kan sidde online og arbejde med værktøjet og indrette sit kontor.

BAR Kontor har udvalgt aktiviteten som succesfuld, fordi det er et nytænkende og innovativt redskab, som har været meget populært. Således er tegneprogrammet topscoren på BAR Kontors hjemmeside målt på antallet af hits.

9.9.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 15.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for 'Indretningsværktøj til kontoret'
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab
- Modtagelse
- Output og outcome
- Konklusion

9.10 Karakteristika ved respondenterne

Målgruppen for aktiviteten er alle ansatte inden for det private kontor- og administrationsområde. Inden for målgruppen er der i alt 7.958 arbejdspladser. Stikprøvens størrelse, som er udregnet på baggrund af et 95 % konfidensinterval, består således af svar fra 367 forskellige arbejdspladser. Den følgende tabel 19.2 præsenterer baggrundsinformation for stikprøven.

Tabel 19.2. Baggrundsvariable: 'Indretningsværktøj til kontoret'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		51 %[24]	367
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	184 183
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	31 % 32 % 31 % 6 %	114 116 115 22
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	14 % 5 % 32 % 20 % 9 % 9 % 10 % 1 %	51 18 119 72 32 32 38 5
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	65 % 27 % 5 % 2 % 1 %	239 98 18 7 5
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejds-	3 %	10

[24] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 770 respondenter, hvoraf der er gennemført 395 interview (51 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 367, er, at 28 respondenter blandt de 395 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljø-arbejdet?*	miljøkonsulenter	34 %	124
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	3 %	11
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	11 %	40
	- Arbejdstilsynet (AT)	35 %	128
	- Fagforeninger	9 %	33
	- Arbejdsgiverorganisationer	10 %	36
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	4 %	13
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	5 %	19
	- Ingen af ovenstående	41 %	152
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	57 %	182
	- 10-34	24 %	77
	- 35+	20 %	63

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 367, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er det en nogenlunde lige stor andel, som er henholdsvis medlem af AMO (31 %), ikke er medlem af AMO (32 %) og slet ikke har en AMO (31 %). Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 19.2 viser, er det 57 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 24 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 20 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 80 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 32 % har 1-5 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket gør det til den største kategori. Omkring halvdelen har mere end 5 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

Det er 92 % af respondenterne, som oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne.

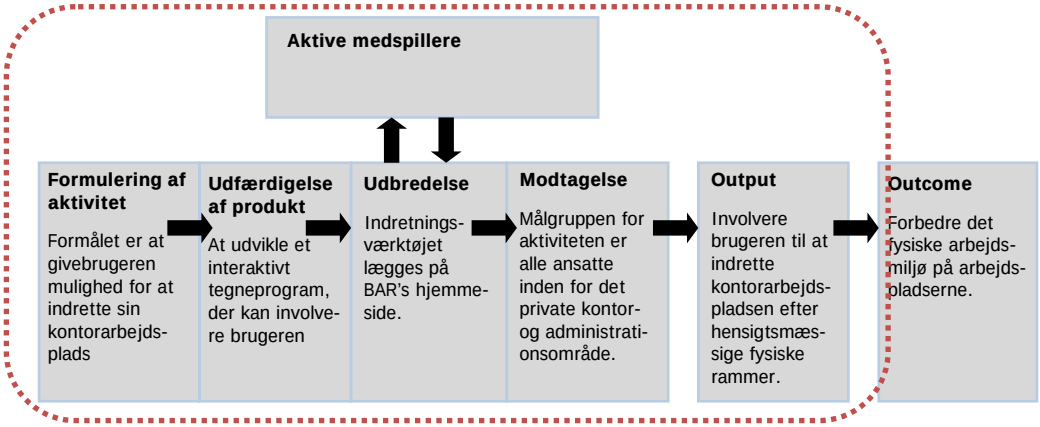
11 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 35 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som en kilde til viden om arbejdsmiljø. Den næstmest benyttede aktør er arbejdsmiljørådgivere, som benyttes af henholdsvis 32 % og 14 % af respondenterne. Der er desuden 41 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen, eller ikke kan huske hvem de bruger.

9.11 Programteori for 'Indretningsværktøj til kontoret'

På baggrund af interviewet med konsulenterne og sekretær i BAR Kontor, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 19.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative inter-

view med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med BAR Kontor, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Figur 19.1: Programteori for aktiviteten 'Indretningsværktøj til kontoret'



Programteorien tjener til at skabe overblik over det samlede forløb fra identifikation af behov og formulering af aktivitet til output og outcome på kort og lang sigt. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen ikke belyse de overvejelser, som har en betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten. Feltet 'identifikation af behov for handling' samt 'aktive medspillere' er ikke udfyldt, fordi evaluator på baggrund af datagrundlaget ikke har kendskab til, hvad der er baggrunden for udviklingen af aktiviteten, og hvorvidt der har været aktive medspillere involveret i processen.

Formidlingen af BAR's aktiviteter sker gennem elektroniske medier, hvor BAR Kontors egen hjemmeside er det centrale formidlingsmedie, og det er besluttet, at alle aktiviteter og al materiale skal være tilgængeligt her. Dette gælder ligeledes for 'Indretningsværktøj til kontoret'. Det er en høj prioritet, fordi BAR Kontors målgruppe typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten burde være i stand til at skabe ændringer på output og outcome. Dette skyldes, at der er tale om en interaktiv aktivitet, som i høj grad har fokus på at involvere målgruppen og derved skabe handling.

9.12 Udbredelse

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelse af aktiviteten. Dette afsnit vil bl.a. fokusere på omfanget af kend-

skab til det interaktive tegneprogram, herunder om respondenterne har været opsøgende eller er blevet opsøgt; hvorfra arbejdspladsen har fået kendskab til aktiviteten, samt hvordan den formidles på arbejdspladsen.

Tabel 19.3. Udbredelse af 'Indretningsværktøj til kontoret'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du Indretningsværktøjet, hvor du online på nettet kan tegne og indrette din kontorarbejdsplads og få råd om arbejdsmiljø?	- Ja - Nej/Ved ikke	9 % 91 %	33 334
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **33 respondenter**, som kender aktiviteten			
			Antal besvarelser
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget 'Indretningsværktøjet'?	- Vi har selv opsøgt 'Indretningsværktøjet' - Vi har modtaget 'Indretningsværktøjet' - Ved ikke		16 8 11
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til 'Indretningsværktøjet'?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Andre - Ingen af ovenstående		4 3 2 1 1 24
Er 'Indretningsværktøjet' udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke		4 10 20
Hvordan formidles 'Indretningsværktøjet' på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Ingen af ovenstående		6 12 8 5 3 14
Kender du Branchearbejdsmiljørådet for Privat Kontor og Administration?	- Ja - Nej - Ved ikke		21 11 1

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

9 % af de 367 adspurgte respondenter kender 'Indretningsværktøj til kontoret' (95 % sikkerhedsinterval: 6-12 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise be-

regningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det lave kendskab til værktøjet kan tyde på, at der fra BAR Kontors side ikke har været stor fokus på distributionen af aktiviteten. Det betyder, at kendskabet ville være fra 6 % til 12 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det kun de 9 % (33 respondenter), som kender 'Indretningsværktøj til kontoret', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

16 arbejdspladser har selv opsøgt vejledningen, mens otte har modtaget information om den. Der er således en større andel arbejdspladser, som selv har opsøgt 'Indretningsværktøj til kontoret', hvilket peger på, at der er et behov for aktiviteten ude på arbejdspladserne. Den høje andel af målgruppen, som selv har opsøgt 'Indretningsværktøj til kontorer' er ikke overraskende, da det er en aktivitet, som er tilgængelig på nettet og derfor ofte kræver en opsøgende indsats fra brugeren.

Fire respondenter har fået kendskab til 'Indretningsværktøj til kontoret' gennem arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter, mens tre har fået kendskab til aktiviteten gennem BAR. 24respondenter angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Indretningsværktøj til kontoret' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er en respondent, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

Fire respondenter ved, at aktiviteten er udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening. Over dobbelt så mange (10) mener, at det ikke er tilfældet, hvilket er ret interessant. BAR privat kontor har således ikke formået at formidle ud, at aktiviteten er udviklet i partssamarbejdet. Når det gælder formidlingen af information om 'Indretningsværktøj til kontoret', bliver aktiviteten hovedsageligt formidlet ud mundtligt på arbejdspladserne.

Endelig fremgår det af tabellen, at 21 kender BAR Kontor, hvilket er et relativt højt kendskab. BAR Kontor har sat sit navn på aktiviteten, så det fremgår tydeligt, at BAR Kontor er afsender, hvilket kan forklare det relativ store kendskab til BAR'en.

9.13 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 19.4. Kendskab til 'Indretningsværktøj til kontoret' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender 'Indretningsværktøjet'		Kender ikke 'Indretningsværktøjet'	
Ledelse eller medarbejder*				
Arbejdsgiver/ledelse	6 %	(11)	94 %	(173)
Medarbejder	13 %	(24)	87 %	(159)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	18 %	(20)	82 %	(94)
Nej	7 %	(8)	93 %	(108)
Der er ingen AMO	6 %	(7)	94 %	(108)
Ved ikke	0 %	(0)	100 %	(22)

Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	7 %	(5)	93 %	(64)
1 år eller mere	10 %	(29)	90 %	(264)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	5 %	(8)	95 %	(144)
1	10 %	(11)	90 %	(95)
2 eller flere	15 %	(16)	85 %	(93)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	25 %	(10)	75 %	(30)
Andre	9 %	(17)	91 %	(158)
Antal Ansatte				
1-9	8 %	(14)	92 %	(168)
10-34	13 %	(10)	87 %	(67)
35+	11 %	(7)	89 %	(56)

Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014

*Statistisk signifikant forskel

Det fremgår af tabel 15.4, at en større procentandel af medarbejdere (13 %) kender til indretningsværktøjet. Hos arbejdsgiverne er der 6 %, som har kendskab til aktiviteten. Kigger man på AMO, er der klart en større andel af de respondenter, som er medlem, der kender til indretningsværktøjet (18 %). For dem, som ikke er medlem af AMO, eller som ikke har en AMO på arbejdspladsen, ligger procentandelen på hhv. 7 % og 6 % (forskellen er statistisk signifikant). Forklaringen kan findes i, at medlemmer af AMO ofte er engageret og aktive i arbejdsmiljøarbejdet og derfor også i højere grad kommer i berøring med de materialer og hjemmesider, som omhandler arbejdsmiljø.

Kigger man på sammenhængen mellem antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde og kendskab til 'Indretningsværktøj til kontoret', ses det, at7 % af de respondenter, som har ingen eller under 1 års erfaring, kender 'Indretningsværktøj til kontoret', mens andelen ligger på 10 % for dem med erfaring på 1 år eller mere (forskellen er ikke statistisk signifikant). Har man mange års erfaring med arbejdsmiljø, er der større sandsynlighed for, at man har et stort kendskab til forskellige kanaler, som kan benyttes til at indsamle information og viden fra. Gennem disse kanaler er der således mulighed for at finde information om 'Indretningsværktøj til kontoret'. Det næste spørgsmål viser, at jo flere aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde, jo større kendskab er der til hjemmesiden. Fordelingen ligger på henholdsvis5 %, 10 % og 15 % for de respondenter, som benytter sig af følgende: Ingen, 1 eller 2 eller flere aktører (statistisk signifikant). Bruger arbejdspladsen mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, hænger det ofte sammen med, at arbejdspladsen er opsøgende og aktiv i arbejdsmiljøarbejdet og derfor også har større chance for at få kendskab til 'Indretningsværktøj til kontoret'.

Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 25 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 9 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører (statistisk signifikant). Eftersom aktiviteten er formuleret af BAR, er det naturligt, at få information om aktiviteten direkte fra kilden. Til sidst fremgår det af tabellen, at 8 % af de små virksomheder kender 'Ind-

retningsværktøj til kontoret', mens 13 % og 11 % af henholdsvis virksomheder med 10-34 ansatte og flere end 34 ansatte har kendskab til aktiviteten (ikke statistisk signifikant). Der således ikke en tydelig sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og kendskab til værktøjet.

9.14 Modtagelse

Den følgende tabel 19.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelse af aktiviteten.

Tabel 19.5. Modtagelse af 'Indretningsværktøj til kontoret'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i 'Indretningsværktøjet' relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	11 5 9 9
I hvor høj grad har 'Indretningsværktøjet' givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 8 12 10
I hvor høj grad synes du, at 'Indretningsværktøjet' er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 10 9 7
Har du anbefalet andre at bruge 'Indretningsværktøjet'?	- Ja - Nej/Ved ikke	9 24

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten, vurderer 11 respondenter, at 'Indretningsværktøj til kontoret' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens fem mener, at den i nogen grad er relevant. Stort set hele BAR Privat Kontors målgruppe arbejder foran en computer, hvorfor aktiviteten opleves som værende relevant for en stor andel af målgruppen.

Fordelingen på, i hvor høj grad 'Indretningsværktøj til kontoret' har givet arbejdspladsen ny viden, ser således ud: I høj grad: 4; I nogen grad: 8; I mindre grad/slet ikke: 12 og ved ikke: 10. Det er en relativ lav andel, på trods af at respondenterne vurderer, at aktiviteten har en stor relevans. Dette kan muligvis forklares ved, at formålet med aktiviteten er at give et konkret redskab frem for at formidle ny viden.

Når det kommer til, i hvor høj grad informationerne på 'Indretningsværktøj til kontoret' er blevet formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, vurderer 17 respondenter i nogen eller høj grad, at informationerne er blevet formidlet, så det giver mening at bruge værktøjet. Til sidst fremgår det af tabellen, at ni respondenter har anbefalet andre at bruge 'Indretningsværktøj til kontoret'.

9.15 Output og outcome

Den følgende tabel 19.6 viser, hvordan respondenterne har vurderet 'Indretningsværktøj til kontoret' ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten. Dette er det sidste led

af programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenten vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 19.6. Output og outcome af 'Indretningsværktøj til kontoret'– kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Antal besvarelser
I hvor høj grad har 'Indretningsværktøjet' betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 6 12 10
I hvor høj grad har 'Indretningsværktøjet' ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	3 6 14 10
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra 'Indretningsværktøjet' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	2 9 14 8
I hvor høj grad har 'Indretningsværktøjet' ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	2 6 17 8
I hvor høj grad oplever du, at 'Indretningsværktøjet' alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 11 12 6

Kilde: Oxford Research 2014

Når det gælder aktivitetens output, vurderer fem respondenter, at værktøjet i høj grad har sat mere fokus på arbejdsmiljø på arbejdspladsen. På de tre sidste spørgsmål omkring holdningsændringer og reelle ændring i forhold til det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet, er der mellem to og tre respondenter, som angiver i høj grad.

Værktøjet er et konkret redskab til at forbedre arbejdspladsernes fysiske arbejdsmiljø, hvilket kan forklare, hvorfor aktiviteten scorer højest på det første spørgsmål. Eftersom 'Indretningsværktøj til kontoret' er et redskab til at indrette sit eget kontor, er det en relativ individorienteret aktivitet. Derfor kan det tænkes, at værktøjet har en mindre indflydelse på holdninger til og ændringer ved den måde, som arbejdspladserne arbejder på. Fire respondenter mener, at 'Indretningsværktøj til kontoret' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 11 respondenter mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om aktiviteten har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser dog, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (33), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

9.16 Konklusion

Samlet set kan det konkluderes, at aktiviteten imødekommer et behov ude på arbejdspladserne og opleves som yderst relevant for målgruppen. BAR privat kontor har imidlertid ikke formået at få formidlet aktiviteten bredt ud (kun 9 % kender aktiviteten) eller skabt ny viden. Dette kan forklares ved, at formålet med aktiviteten er at give et konkret redskab frem for at formidle ny viden.

'Indretningsværktøj til kontoret' har ikke formået at skabe ændringer på arbejdspladserne og forbedre arbejdsmiljøet.

Det kunne forventes ud fra den formidlingsstrategiske model, at 'Indretningsværktøj til kontoret' med den mere involverende tilgang af målgruppen kunne medføre større ændringer på arbejdspladserne. 'Indretningsværktøj til kontoret' giver konkrete anvisninger til brugeren, men værktøjet handler overordnet om indretning af et kontormiljø, som efter evaluators vurdering ofte vil kræve en større fælles indsats på arbejdspladsen og involvering af mange medarbejdere.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- For at aktiviteten kan skabe ændringer på arbejdspladserne, må alle involveres. 'Indretningsværktøj til kontoret' handler overordnet om indretning af et kontormiljø, som ofte vil kræve en større fælles indsats på arbejdspladsen og involvering af mange medarbejdere.

- Vigtigt at indtænke målgruppen i formidlingsstrategien. For BAR Kontor er hjemmesiden den centrale formidlingskanal, hvor alt materiale er tilgængeligt, fordi målgruppen typisk arbejder på kontor og derfor har nem adgang til computer og internet. Dog viser casen, at der alligevel er et lavt kendskab hos målgruppen.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 10. Industriens BAR

Industriens BAR (I-BAR) omfatter ca. 450.000 ansatte og repræsenterer følgende organisationer: Dansk Metal, 3F - 3F Industri (Fagligt Fælles Forbund), HK Privat, Dansk El-Forbund, Fødevareforbundet NNF og Teknisk Landsforbund på arbejdstagersiden, samt DI – Dansk Industri, Dansk Mode & Textil og Lederne på arbejdsgiversiden.

I-BAR er organiseret således, at CO-Industri og Dansk Industri hver især har ansat en partskonsulent, som arbejder tæt sammen. De to organisationer deler administrationsbidraget. I-BAR's opgave har siden 2007 været at understøtte arbejdspladsernes arbejdsmiljøindsats og rådgive på grundlag af indsamlet viden om arbejdsmiljøforhold inden for de enkelte brancher. BAR'ens hovedopgave er at være paraply for arbejdet i de brancherettede udvalg, som organisationerne har etableret i fællesskab.

Hovedparten af de aktiviteter, der igangsættes, er forankret i de brancherettede arbejdsmiljøudvalg både i initiativfasen, den udførende og formidlende fase. Dette er ud fra tanke om, at ejerskab til det, som skal formidles, er en grundlæggende forudsætning for en høj succesrate. Brancheudvalgene er ligesom I-BAR partssammensatte. Forankringen af indsatsen i partssamarbejde giver mulighed for, at de idéer, som bliver initieret, munder ud i konkrete aktiviteter.

10.1.1.1 Formidlingsstrategi

I-BAR's og sekretariatets opgave er at drive arbejdsmiljøarbejdet. De har to årlige møder med kontaktpersoner fra de brancherettede udvalg. At drive betyder, at de skal samle op på de trends, der er i samfundet, og at supportere arbejdspladserne.

Opgaven siden 2007 har været at understøtte arbejdspladsernes arbejdsmiljøindsats og at rådgive og vejlede på grundlag af indsamlet viden om arbejdsmiljøforhold inden for de enkelte brancher. Da denne viden er et vigtigt grundlag, gælder det om at komme så tæt på de enkelte brancher som muligt.

Rådets hovedopgave er at være en paraply for arbejdet i de brancherettede udvalg, som organisationerne har etableret i fællesskab.

I-BAR's aktiviteter markedsføres som regel gennem I-BAR's fællesportal og gennem organisationernes publikationer. Desuden har I-BAR et nyhedsbrev, som bliver sendt ud til de tilmeldte, hvori der står informationer om nye aktiviteter.

10.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af I-BAR's aktiviteter: 'Mærkning af kemikalier' og 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'. I-BAR har selv udvalgt de to aktiviteter som succesfulde med følgende begrundelse:

- 'Mærkning af kemikalier': Det er et eksempel på en aktivitet, hvor I-BAR har været proaktiv og handlet hurtigt på den seneste CLP-lovgivning. Derudover har de oplevet en stor efterspørgsel på vejledningen.
- 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien': Aktiviteten har været en succes og noget, som de er fortsat med over en længere tidsperiode.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos I-BAR, hvor evaluator har fået en forståelse for I-BAR's organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. Mærkning af kemikalier' er baseret på en kombination af kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' er baseret på kvantitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

'Mærkning af kemikalier'. Formålet med pjecen er at give et overblik over, hvad de nye regler om klassificering og mærkning af farlige kemikalier betyder i praksis, samt hvordan de nye fareetiketter skal forstås. Konkret beskriver pjecen overgangsordningen til den nye lovgivning og illustrerer, hvad de nye farepiktogrammer og fareetiketter dækker over.

'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'. Konferencer blev afholdt over hele landet. På konferencerne præsenterer organisationerne bag metal- og maskinindustriens arbejdsmiljøudvalg de værktøjer og vejledninger, som I-BAR har fremstillet i løbet af 2010.

10.1.2 Konklusion

'Mærkning af kemikalier' er udformet som led i I-BAR's ambition om at agere hurtigt på de behov, der opstår ude i arbejdspladserne. I-BAR har ikke opstillet målbare succeskriterier for aktiviteten, fordi der er tale om en lovændring, som I-BAR skal informere om, og som arbejdspladserne skal kende til. Hvorvidt og hvordan pjecen er benyttet har således ikke været centralt for I-BAR's målsætning, eftersom pjecen hovedsagligt har haft et informativt formål. Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten som forventet i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Imidlertid kunne det forventes, at vejledningen via distribution kunne skabe et større kendskab hos målgruppen, men her er det evaluators vurdering, at kendskabet ikke er større, fordi målgruppen som ovenfor beskrevet er bred og omfatter mange forskellige typer af arbejdspladser. Derudover er pjecen blevet udgivet på et tidspunkt, hvor det endnu ikke har været et krav for arbejdspladserne at skulle arbejde med lovgivningen.

Med aktiviteten **'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'** har I-BAR skabt direkte kontakt med arbejdspladserne. Via Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg som aktiv medspiller er deltagerne blevet præsenteret for relevante arbejdsmiljøtemaer. I-BAR har med aktiviteten i mindre grad fået skabt ændringer i output og outcome. Derudover er kendskabet lavere, end det kunne forventes, når de adspurgte kun er dem, som har været med på konferencerne. Selvom det ud fra den formidlingsteoretiske model kunne forventes, at en konference ville kunne skabe aktion og dermed ændringer i arbejdsmiljøet, vurderer evaluator, at det i mindre grad er lykkedes, fordi aktiviteten er så bred og omfatter en række arbejdsmiljøtemaer. Det kan derfor være svært for arbejdspladserne at omsætte den viden til handling.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for de to aktiviteter, fremstår følgende punkter som centralt for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje bredden af aktiviteten. Aktiviteten har i et mindre omfang skabt ændringer i arbejdsmiljøet. Det skyldes efter evaluators vurdering, at konferencerne behandler en bred vifte af emner, hvorfor det er vanskeligt for arbejdspladserne at kunne isolere denne viden og omsætte den til handling. Derfor er en læring, at BAR'en kan fokusere mere på en afgrænset emne i konferencerne.

- Lægge mere vægt på at overveje, hvorvidt aktiviteterne imødekommer konkrete behov ude i arbejdspladserne. I-BAR reagerede ikke med 'Mærkning af kemikalier' på et konkret behov hos arbejdspladserne, men ud fra et generelt hensyn til, at de skulle informeres om den nye lovgivning.

- Skabe løbende opmærksomhed omkring pjecen: En af barriererne for at få arbejdspladserne i tale har været, at de ikke kan huske pjecen eller ikke har taget den i anvendelse. Da pjecen blev udgivet i 2009 og for mange arbejdspladser først vil blive relevant i 2015, kan løbende opmærksomhed omkring pjecen være med til at minde dem om eksistensen af pjecen.

- Inddrage viden og indsigter fra arbejdspladserne, der kan styrke den lokale videreformidling: En af arbejdspladserne i casestudiet har omsat indholdet af pjecen til en planche, som er hængt op for at skabe opmærksomhed om lovændringen. Ved at BAR'en går i mere specifik dialog med arbejdspladserne om, hvordan de vil videreformidle pjecens indhold, kan BAR'en også udforme mere målrettet og direkte anvendeligt materiale.

Branchevejledning: ’Mærkning af kemikalier’

Nærværende casebeskrivelse analyserer Industriens Branchearbejdsmiljøråds (I-BAR) aktivitet ‘Mærkning af kemikalier’ på baggrund af både kvantitativt og kvalitativt data. Casestudiet fokuserer på CLP-Pjecen. Både i den kvalitative og kvantitative dataindsamling er respondenter og informanter udelukkende blevet bedt om at vurdere pjecen. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 20.1.

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 20.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interviews med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos I-BAR) med de to partskonsulenter i I-BAR. 2. Interview omkring aktiviteten ’Mærkning af kemikalier’ med de to partskonsulenter fra både a- og b-side i I-BAR samt enkeltinterview med ekstern ekspert. 3. Fire interview med arbejdspladser*: - Enkeltinterview med en leder på en mellemstor kemivirksomhed - Interview med to ledere på en lille kemivirksomhed - Enkeltinterview med en leder fra en stor engroshandelsvirksomhed - Interview med to ledere fra en stor engros- og detailhandelsvirksomhed *Der er kun gennemført interview med personer på ledelsesniveau, da der blandt medarbejderne er et begrænset kendskab til ‘Mærkning af kemikalier’. Derudover er det få personer på arbejdspladserne, som ved noget om CLP-lovgivningen, og derfor har det ikke været muligt at gennemføre fokusgruppeinterview.
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 20.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **370 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	50 %	185
Medarbejder	50 %	185
1-9 ansatte	57 %	175
10-34 ansatte	19 %	59
Over 35 ansatte	23 %	71
Medlem (AMO)	38 %	141
Ikke medlem (AMO)	33 %	121
Ingen AMO på arbejdspladsen	25 %	92
Ved ikke	4 %	16

‘Mærkning af kemikalier’ (Classification, Labelling og Packaging of Chemicals), også kendt som CLP-pjecen, er en branchevejledning. Formidlingsstrategien består i at informere om

den nye lovgivning omkring mærkning og klassificering af kemikalier (CLP) på de arbejdspladser, hvor kemikalier anvendes i forbindelse med det daglige arbejde/produktion.

Formålet med vejledningen er at give overblik over, hvad de nye regler om klassificering og mærkning betyder i praksis, samt hvordan de nye fareetiketter skal forstås. Konkret beskriver vejledningen overgangsordningen til den nye lovgivning og illustrerer, hvad de nye farepiktogrammer og fareetiketter dækker over.

I-BAR har i besøgsrunden udvalgt 'mærkning af kemikalier' som en vellykket aktivitet med den begrundelse, at det er et eksempel på en aktivitet, hvor I-BAR har været proaktiv og handlet hurtigt på den seneste CLP-lovgivning. Som den ene af de to partskonsulenter fremhæver, var der ikke andre aktører, som havde udviklet materiale på området:

> *"Det er forholdsvis hurtigt, vi kom ud med den og fortalte, hvad den nye lovgivning betyder, hvad skal producenterne gøre, og hvad skal de gøre på arbejdet, så de kan bruge deres arbejdspladsbrugsanvisninger. Det er vi kommet med et bud på. Vi har haft og har stadig en intention om, at vi vil være i stand til at agere hurtigt, hvis der opstår et behov".*
>
> - Arbejdstagerrepræsentant, I-BAR

Derudover anser I-BAR aktiviteten som vellykket, fordi de har oplevet en stor efterspørgsel på vejledningen. Som de to partsrepræsentanter påpeger, er vejledningen sidenhen genoptrykt, hvilket viser, at der har været interesse for materialet.

10.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 4.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Mærkning af kemikalier' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Mærkning af kemikalier'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

10.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

For evaluator har en af de primære udfordringer ved 'Mærkning af kemikalier' været, at det har vist sig at være vanskeligt at få afholdt interview med arbejdspladser, som bruger pjecen, fordi mange arbejdspladser enten ikke kender den eller bruger den aktivt. I forhold til at få gennemført interview med arbejdspladser er evaluator gået via flere kanaler, som beskrives nedenfor.

I interviewet med konsulenterne i I-BAR har evaluator spurgt ind til, om de kunne hjælpe med at skabe kontakt til arbejdspladser, som har brugt og anvendt 'Mærkning af kemikalier' med henblik på at arrangere et fokusgruppeinterview. Det første svar fra parterne var, at ingen af dem kendte nogen. Herefter har begge parter undersøgt, om der er andre i deres bagland, som kender arbejdspladser, der bruger vejledningen. Begge meldte tilbage, at de ikke havde navne på arbejdspladser, som evaluator kunne kontakte.

Som følge deraf valgte evaluator at henvende sig til omkring 2.500 arbejdspladser via e-mail inden for brancherne: Procesindustrien og laboratorier, Metal- og Maskinindustrien samt Autobranchen med henblik på at få aftalt fokusgruppeinterview med dem. Blandt arbejdspladserne var det kun få, som havde kendskab til pjecen, mens endnu færre brugte pjecen aktivt i arbejdet med kemikalier. Evaluators gennemgang af arbejdspladsernes mailsvar viser, at en af udfordringerne ved rekrutteringen har været, at pjecen blev udgivet i 2009, hvorfor de ikke kan huske, hvorvidt den er anvendt på arbejdspladsen. Derudover vurderes vejledningen ikke at være relevant her og nu for en stor del af arbejdspladserne, eftersom CLP-lovgivningen først træder i kraft i 2015 for de virksomheder, der beskæftiger med kemiske blandinger/materialer. Flere arbejdspladser nævner desuden, at de bruger andre lignende pjecer på markedet bl.a. udformet af BAR Grafisk, Dansk Erhverv og forskellige miljønetværk. Som en af interviewpersonerne fra arbejdspladserne også nævner i et af de kvalitative interview, har hun tidligere fået tilsendt brochurer fra forskellige samarbejdspartnere vedrørende CLP-lovgivningen og selv søgt på internettet efter informationer, men er ikke stødt på I-BAR's vejledning 'Mærkning af kemikalier'.

Endelig har evaluator været i kontakt med store virksomheder og har kunnet se, at flere af de store virksomheder bruger deres egen arbejdsmiljøafdeling, hvorfra de får viden vedr. arbejdsmiljø og lovændringer. Som følge af vanskelighederne ved at komme i kontakt med arbejdspladser, som bruger 'Mærkning af kemikalier' aktivt, valgte evaluator at gennemføre interview med arbejdspladser, som først fik kendskab til pjecen i forbindelse med, at evaluator tog kontakt til dem. Det gælder for tre ud af de fire interviewede arbejdspladser. Det viste sig desuden at være umuligt at arrangere fokusgruppeinterview, fordi der på arbejdspladserne kun er en eller få personer, som beskæftiger sig med området og kender til lovgivningen. Det er de ansatte på ledelsesniveau, der arbejder med vejledningen, som evaluator har kunnet få i tale i interviewene.

10.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse, præsenteres i det følgende deres karakteristika. Tabel 20.2 nedenfor viser derfor alle baggrundskarakteristika for de 370 respondenter, som har svaret på den telefoniske survey.

Tabel 20.2. Baggrundsvariable: "Mærkning af kemikalier" – kvantitativt data

		Procent	Antal besvarelser
Svarprocent		55 %[25]	370

[25] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 716 respondenter, hvoraf der er gennemført 397 interview (55 %). Baggrunden for, at antallet af interview i casen er 370, er, at 27 respondenter blandt de 397 respondenter er screenet fra. Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Respondenters baggrundsvariable	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	50 % 50 %	185 185
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	38 % 33 % 25 % 4 %	141 121 92 16
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	5 % 4 % 20 % 23 % 15 % 10 % 22 % 1 %	17 14 75 86 55 38 83 2
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke - Ved ikke	67 % 29 % 2 % 1 % 1 %	249 106 8 2 5
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	5 % 48 % 5 % 18 % 55 % 13 % 22 % 2 % 5 % 2 % 21 %	20 179 18 66 203 48 80 6 19 7 77
Antal ansatte på arbejdspladsen**	- 1-9 - 10-34 - 35+	57 % 19 % 23 %	175 59 71

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 370, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er der en lige stor andel af arbejdsgivere og medarbejdere repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er størstedelen medlem af AMO (38 %), mens 33 % ikke er medlem af AMO, og 25 % slet ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 20.2 viser, er det 57 % af re-

spondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 19 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 23 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 90 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 70 % af respondenterne har mere end fem års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket understreger, at respondenterne har en stor indsigt i området.

96 % af respondenterne oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne. 18 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 55 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og arbejdsgiveorganisationer. Disse aktører benyttes af henholdsvis 48 % og 22 % af respondenterne. Der er desuden 22 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen, eller ikke kan huske, hvem de bruger.

10.4 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

I 2002 indførte de Forenede Nationer (FN) et nyt system til klassificering, mærkning og emballering af kemikalier, som hedder Globally Harmonized System (GHS). Fordelen ved det nye system er, at faremærkningen bliver ensrettet globalt. EU implementerede den 20. januar 2009 GHS som CLP (Classification, Labelling og Packaging of chemicals - Klassificering, mærkning og emballering af kemikalier). Som følge heraf skal der være ny klassificering og mærkning på rene stoffer senest 1. december 2010, mens de kemiske materialer skal have ny klassificering og mærkning senest den 1. juni 2015. Vejledningen "CLP-Pjecen" omhandler både klassificering og mærkning på rene stoffer og klassificering og mærkning af kemiske materialer, som vil blive relevant for arbejdspladserne i henholdsvis 2010 og 2015.

Det er på denne baggrund, at I-BAR har fundet det nyttigt at informere om de nye ændringer ved at udforme en pjece, der giver et overblik over overgangsordningen fra de gamle mærkninger til de nye. Udover at informere om de nye regler omkring klassificering og mærkning giver pjecen en oversigt over de nye farepiktogrammer samt etiketter.

Vejledningen "CLP-Pjecen" er udformet på baggrund af en ændring i lovgivningen, og det er derfor et lovkrav, at ændringerne skal implementeres på arbejdspladserne. I-BAR's formål med pjecen har således først og fremmest været at udbrede kendskabet til den nye lovgivning hos målgruppen.

10.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

I-BAR består af 20 personer med 10 repræsentanter fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. I-BAR arbejder med udgangspunkt i den nationale handlingsplan for arbejdsmiljø frem til 2020 for et bedre og mere effektiv arbejdsmiljøindsats på danske industriarbejdspladser.

I-BAR's målgruppe er ledere, arbejdsmiljøorganisationer og medarbejdere inden for industriens område. I alt er det ca. 450.000 ansatte, som er tilknyttet I-BAR gennem deres organisationer. Organisationerne bag I-BAR er på arbejdstagersiden (b-siden): Dansk Metal, 3F - 3F Industri (Fagligt Fælles Forbund), HK Privat, Dansk El-Forbund, Fødevareforbundet NNF og Teknisk Landsforbund. Organisationerne på arbejdsgiversiden (a-siden) er følgende: DI – Dansk Industri, Dansk Mode & Tekstil og Lederne.

I-BAR er opbygget decentralt, og hovedparten af aktiviteterne er forankret i de brancherettede arbejdsmiljøudvalg. De brancherettede arbejdsmiljøudvalg spiller en rolle i initiativfasen såvel som i den udførende og formidlende fase. Denne tilgang har været baseret på en tankegang om, at ejerskab er en grundlæggende forudsætning for en høj succesrate, da det målretter formidlingsarbejdet, at der er et udvalg med branchekendskab, som udarbejder materiale til den specifikke branche.

Et velfungerende samarbejde mellem a- og b-siden, i dette tilfælde mellem Dansk Industri (DI) og Centralorganisationen af industriansatte i Danmark (CO-Industri), fremhæves at være centralt for at kunne udvikle og generere ideer og forslag til aktiviteter. Partsrepræsentanten fra CO-Industri fremhæver desuden, at samarbejdet gør, at I-BAR kan være på forkant og komme med løsninger, før AT efterspørger dem. Derudover understreger de to interviewpersoner fra I-BAR, at det er et vigtigt signal og en legitimering af I-BARs arbejde, at modtagerne af materialerne er bevidste om, at materialet er godkendt af begge parter. Dette synspunkt understøttes af en interviewperson på en af arbejdspladserne:

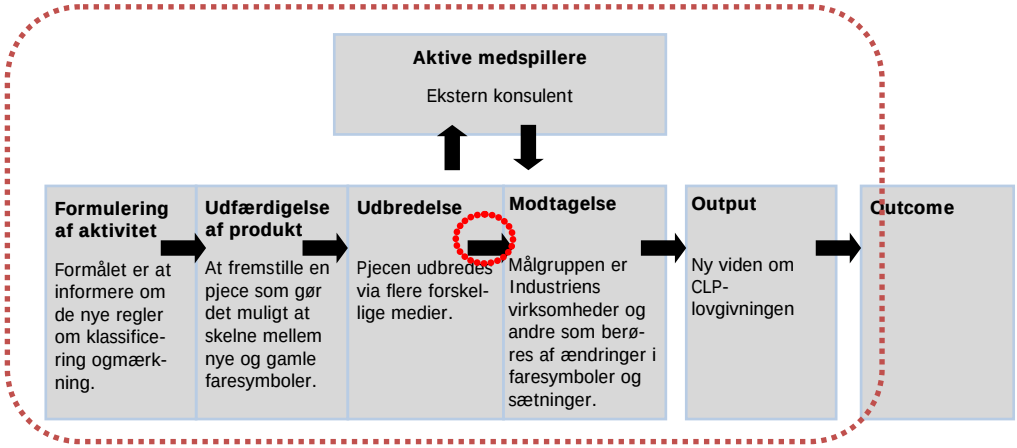
> *"Det er meget rart, at det er fra begge sider. Det vil jeg foretrække, så er det ikke kun virksomhedsejeren, som bestemmer det hele, men også de ansatte."*
>
> - Interview, arbejdsplads

Som det kvantitative data viser, er det dog kun 12 % af respondenterne, som har kendskab til vejledningen "CLP-Pjecen", der ved, at den er udviklet i et samarbejde mellem en arbejdstager- og arbejdsgiverorganisation. Generelt er der således ikke en stærk bevidsthed blandt modtagerne om, at vejledningen "CLP-Pjecen" er udviklet i et samarbejde mellem a- og b-siden.

10.6 Analyse

På baggrund af interview med konsulenterne i I-BAR, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 20.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 20.1: Programteori for aktiviteten 'Mærkning af kemikalier'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. Som den røde cirkel illustrerer, har fokus på aktiviteten først og fremmest ligget på formulering, udfærdigelse samt udbredelse af 'Mærkning af kemikalier', men i mindre grad på modtagelse.

I forhold til output har I-BAR ikke selv aktivt forholdt sig til dette, men det er evaluators vurdering, at output for 'Mærkning af kemikalier' er at bidrage med ny viden på arbejdspladserne omkring lovgivningen. Outcome (kort sigt) er ikke fyldt ud, fordi evaluator ikke har kunnet identificere, at aktiviteten direkte tilsigter at forbedre arbejdsmiljøet. Det skyldes, at I-BAR's formål har været at informere om en lovændring, som virksomheder skal implementere under alle omstændigheder uafhængigt af pjecen. I-BAR har således ikke haft fokus på, hvilken effekt 'Mærkning af kemikalier' har for arbejdspladserne.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Mærkning af kemikalier' i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Det skyldes, at aktiviteten baserer sig på en vejledning, hvis primære formål som beskrevet er at skabe kendskab. Formidlingsformen handler her om at informere og i mindre grad om at involvere målgruppen.

10.6.1 Formulering og udfærdigelse

Vejledningen er udviklet på initiativ fra det fælles sekretariat på tværs af de brancherettede udvalg. Som de to partskonsulenter nævner, er udviklingen af vejledningen baseret på en idé om, at "CLP-Pjecen" er generisk og relevant for alle brancher inden for industrien, og at der ikke har været grund til, at hvert udvalg selv har udviklet et materiale målrettet deres specifikke branche.

Som det fremgår af de gennemførte interview med konsulenterne fra I-BAR, er aktiviteten ikke udviklet med udgangspunkt i et udtrykt behov eller efterspørgsel hos arbejdspladserne, men i stedet en holdning fra I-BAR's side om, at der var behov for information vedrørende den nye lovgivning, fordi der ikke var andre aktører, som havde udarbejdet relevant og målrettet information til arbejdspladserne omkring lovgivningen.

På den baggrund er det evaluators vurdering, at I-BAR med vejledningen "CLP-Pjecen" hovedsageligt har haft fokus på tilgængeligheden af vejledningen frem for forandringsskabelse. I-BAR har tilsigtet at gøre det nemt for ledere og medarbejdere at få adgang til information om ændringer i lovgivningen med pjecen, men hvorvidt den er med til at skabe forandringer til gavn for arbejdspladsernes fysiske arbejdsmiljø, trivsel, produktivi-

tet og kvalitet har ikke været medtænkt i aktiviteten. Således understøtter I-BAR med vejledningen "CLP-Pjecen" programteoretisk i højere grad udbredelsen af information og vejledning om arbejdsmiljøet.

10.6.2 Udbredelse og modtagelse

Udbredelsen af vejledningen "CLP-Pjecen" har været fokus for aktiviteten. I det følgende kigges der først på, hvilken formidlingsstrategi der er benyttet i udbredelsen af aktiviteten. Til sidst analyseres brugen af pjecen på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

10.6.2.1 Aktive medspillere

I selve udfærdigelsen af aktiviteten har I-BAR involveret en ekstern ekspert til udarbejdelsen af det skriftlige indhold i vejledningen "CLP-Pjecen". Som det fremhæves af eksperten og konsulenterne i I-BAR, er der i udarbejdelsen af vejledningen taget hensyn til, at målgruppen er relativ bred, da den er relevant for alle arbejdspladser, som arbejder med kemikalier i et vist omfang. Vejledningen henvender sig ikke decideret til kemivirksomhederne, der ofte har behov for en mere specialiseret vejledning, end den som I-BAR kan tilbyde. Som den interviewede ekspert endvidere understreger, er modtagerne derfor ikke nødvendigvis bekendt med kemiske begreber eller vant til at have med lovgivning at gøre. Som de to konsulenter fra I-BAR peger på i interviewene, har det været vigtigt for dem at involvere en ekstern ekspert for at sikre, at vejledningen for det første er fagligt og videnskabeligt forankret, samtidig med at den formidles i et tilgængeligt sprog, som er let at gå til og forståeligt for målgruppen.

10.6.2.2 Formidlingsstrategi

I forhold til udbredelsen af vejledningen peger de to konsulenter fra I-BAR på, at de har valgt en strategi om at sende pjecen ud til de arbejdspladser, som har udvist en interesse for at bruge den. De har fravalgt selv at udsende pjecen til et stort antal arbejdspladser, da det dels er for dyrt, og efter konsulenternes mening ikke vil ramme en tilstrækkelig stor andel relevante arbejdspladser. Vejledningen er markedsført i relevante organisationer, som har omtalt den i deres publikationer og er sendt ud til medlemsforbundene. I-BAR har desuden informeret om vejledningen i CO-magasinet og på den fælles portal I-BAR.

Tabel 20.3 viser, hvordan respondenterne fordeler sig i forhold til kendskabet. Som tabellen viser, kender 22 % (95 % sikkerhedsinterval: 18-26 %) af de 370 adspurgte medarbejdere og ledere vejledningen "CLP-Pjecen". Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 18 % til 26 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Tabel 20.3: Udbredelse af 'Mærkning af kemikalier' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du "CLP-Pjecen"?	- Ja - Nej/Ved ikke	22 % 78 %	81 289

På de efterfølgende spørgsmål svarer de **81 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget "CLP-Pjecen"?	- Vi har selv opsøgt pjecen - Vi har modtaget pjecen - Ved ikke	27 % 52 % 21 %	22 42 17
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til "CLP-Pjecen"?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	20 % 6 % 22 % 3 % 14 % 4 % 1 % 3 % 41 %	16 5 18 2 11 3 1 2 33
Er "CLP-Pjecen" udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	12 % 22 % 66 %	10 18 54
Hvordan formidles "CLP-Pjecen" på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På hjemmesiden - Andet - Ingen af ovenstående	56 % 35 % 22 % 12 % 5 % 4 % 14 %	45 28 18 10 4 3 11
Kender du 'Industriens Branchearbejdsmiljøråd'?	- Ja - Nej - Ved ikke	49 % 47 % 4 %	40 38 3

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det de 22 % (81 respondenter), som kender vejledningen "CLP-Pjecen", som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 81 respondenter, som kender vejledningen "CLP-Pjecen", er der således 52 %, som har modtaget vejledningen, mens 27 % selv har opsøgt den. På baggrund af den formidlingsstrategiske model er det forventeligt, at størstedelen vil være modtagere af pjecen, da formidlingsformen for en vejledning er at distribuere information for at skabe kendskab. I tilfældet vejledningen "CLP-Pjecen" er det evaluators vurdering, at det for respondenterne kan være svært at adskille, om de har modtaget eller opsøgt vejledningen. Det skyldes, at I-BAR har valgt kun at udsende pjecen til arbejdspladser, som har udvist interesse for pjecen. CLP-pjecen er således ikke distribueret bredt ud til alle i branchen.

Som det endvidere ses af tabel 20.3, har arbejdspladserne primært fået kendskab til vejledningen via AT og/eller en arbejdsmiljørådgiver/-konsulent. Ligeledes er der 41 %,

der angiver, at de ikke har fået kendskab til vejledningen "CLP-Pjecen" via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er to respondenter, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskabet til pjecen. Det er sandsynligt i lyset af, at pjecen blev udgivet i 2009.

Tabel 20.4 viser, hvordan kendskabet til vejledningen "CLP-Pjecen" hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistisk signifikante forskelle er variablen markeret med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed.

Tabel 20.4 Kendskab til 'Mærkning af kemikalier' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender vejledningen "CLP-Pjecen"		Kender ikke vejledningen "CLP-Pjecen"	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	22 %	(40)	78 %	(145)
Medarbejder	22 %	(41)	78 %	(144)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	27 %	(38)	73 %	(103)
Nej	22 %	(26)	78 %	(95)
Der er ingen AMO	16 %	(15)	84 %	(77)
Ved ikke	13 %	(2)	87 %	(14)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	19 %	(6)	81 %	(25)
1 år eller mere	22 %	(75)	78 %	(262)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljø-arbejde*				
Ingen	14 %	(11)	86 %	(66)
1	17 %	(21)	83 %	(101)
2 eller flere	29 %	(49)	71 %	(122)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	41 %	(27)	59 %	(39)
Andre	19 %	(43)	81 %	(184)
Ingen	14 %	(11)	86 %	(66)
Antal Ansatte				
1-9	20 %	(32)	80 %	(130)
10-34	19 %	(17)	81 %	(73)
35+	27 %	(29)	73 %	(77)

Analyserne er baseret på χ^2-test *Kilde: Oxford Research 2014*

*Statistisk signifikant forskel

Som det fremgår af tabellen, er der en statistisk signifikant forskel på kendskabet efter, om arbejdspladsen har benyttet BAR'en til indhentning af arbejdsmiljøviden eller ej. Blandt de respondenter, som har indhentet viden fra BAR'en, kender 41 % til vejlednin-

gen ”CLP-Pjecen” mod 14 % blandt de respondenter, som angav 'ingen af ovenstående' (se tabel 20.3).

Der ses også en statistisk signifikant sammenhæng mellem antallet af aktører, som respondenterne benytter til indhentning af viden og kendskabet til pjecen. Jo flere aktører, som respondenterne indhenter viden fra, desto større er sandsynligheden for, at de også kender vejledningen ”CLP-Pjecen”.

10.6.2.3 Modtagelse af 'Mærkning af kemikalier'

Som det ses af tabel 20.5, viser den kvantitative evaluering, at størstedelen af respondenterne vurderer, at indholdet i pjecen er relevant for deres arbejdsplads. Der er således 68 %, som vurderer, at indholdet af vejledningen ”CLP-Pjecen” enten i høj eller nogen grad er relevant for deres arbejdsplads.

Tabel 20.5. Modtagelse af 'Mærkning af kemikalier' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i ”CLP-Pjecen” relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	26 % 42 % 21 % 11 %	21 34 17 9
I hvor høj grad har ”CLP-Pjecen” givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	11 % 36 % 35 % 19 %	9 29 28 15
I hvor høj grad synes du, at ”CLP-Pjecen” er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	20 % 33 % 27 % 20 %	16 27 22 16
Har du anbefalet andre at læse ”CLP-Pjecen”?	- Ja - Nej/Ved ikke	11 % 89 %	9 72

Kilde: Oxford Research 2014

I interviewene med arbejdspladserne giver interviewpersonerne gennemgående udtryk for, at vejledningen ”CLP-Pjecen” er relevant for deres arbejdsplads. Det skyldes dels, at vejledningen formidler lovgivning, som de skal overholde, dels at vejledningen formidler lovgivningen i et forståeligt sprog, som gør, at de ikke selv skal fortolke på det. De ser således positivt på vejledningens formidlingsmæssige kvaliteter og er sikre på, at de relativt nemt kan formidle det videre til deres ansatte via informationsmøder og skriftlig oplysning. Som tabel 20.5 viser, er det således også mere end halvdelen af respondenterne, som vurderer, at vejledningen i høj eller nogen grad er formidlet, så det giver mening for dem at bruge den.

Lige under halvdelen af respondenterne vurderer, at vejledningen ”CLP-Pjecen” i høj eller nogen grad har givet arbejdspladsen ny viden. Hertil kommer dog, at de kvalitative interview med arbejdspladserne peger på, at vejledningen ikke har medført ny viden, men i højere grad kan bruges til at få et overblik. På den ene arbejdsplads, som har brugt vej-

ledningen "CLP-Pjecen" forud for evaluators henvendelse, vurderer interviewpersonen, at vejledningen "CLP-Pjecen" har været god til at give et overblik over overgangsordningen:

> "*Pjecen giver en overskuelighed. Selve CLP-lovgivningen fylder flere hundrede sider, hvorimod pjecen giver et lynhurtigt overblik*."
>
> - Interview, arbejdsplads

Konkret er vejledningen hos denne arbejdsplads blevet brugt i udarbejdelsen af arbejdspladsbrugsanvisning og til at udforme en planche over ændringerne fra de gamle til de nye mærkninger, som er blevet hængt op flere steder i produktionen. Dog savner interviewpersonen en opdatering af pjecen, så den lever op til den udvikling, der har været i CLP-lovgivningen, siden vejledningen blev udgivet i 2009. Han påpeger, at det ikke fremgår af vejledningen, at mærket skal fylde mindst 1/16 del af den samlede mærkatet/etikette.

På de andre arbejdspladser, hvor der er gennemført kvalitative interview, har man et minimalt kendskab til pjecen, eftersom ingen af arbejdspladserne har taget den i anvendelse endnu. På alle arbejdspladser er der planer om, at indholdet af vejledningen skal implementeres i driften og indskrives i arbejdspladsbrugsanvisningerne. Det er imidlertid ikke aktuelt at få systematiseret denne viden endnu, fordi det afhænger af deres underleverandører, og hvornår de begynder at gå over til den nye mærkning, som senest bliver i 2015.

10.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt)

Som beskrevet i afsnittet om programteorien, er det evaluators vurdering, at outcome på kort sigt ligger uden for I-BAR's fokus.

Det kvantitative data viser jf. tabel 20.6, at 30 % af respondenterne vurderer, at 'vejledningen "CLP-Pjecen" i nogen eller i høj grad har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø, mens 57 % svarer i mindre grad/slet ikke. Samme tendens ses også for de øvrige spørgsmål, hvor 24 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen har ændret arbejdspladsens holdning til måden, der arbejdes på, og 19 % i høj eller nogen grad svarer, at pjecen rent faktisk har ændret måden, som arbejdspladsen arbejder på. Slutteligt svarer 41 %, at arbejdspladsen i høj eller nogen grad har inddraget viden fra pjecen i eksisterende drøftelser, mens 42 % vurderer, at pjecen har bidraget til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 20.6. Output og outcome af 'Mærkning af kemikalier' - kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har "CLP-Pjecen" betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 % 24 % 57 % 14 %	5 19 46 11
I hvor høj grad har "CLP-Pjecen" ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 19 % 62 % 15 %	4 15 50 12

I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra "CLP-Pjecen"' i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 37 % 42 % 17 %	3 30 34 14
I hvor høj grad har "CLP-Pjecen" ændret på den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	4 % 15 % 65 % 16 %	3 12 53 13
I hvor høj grad oplever du, at "CLP-Pjecen" alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	6 % 36 % 46 % 12 %	5 29 37 10

Kilde: Oxford Research 2014

Disse resultater kan hænge sammen med, at arbejdspladserne endnu ikke har omsat viden fra vejledningen til praksis på arbejdspladsen. Som de kvalitative interview med arbejdspladserne også viser, er arbejdspladserne opmærksomme på lovgivningen og har fremadrettet planer om at sætte initiativer i gang for at informere og inddrage medarbejderne i den nye lovgivning, når det bliver relevant.

Den kvantitative survey peger endvidere på, at respondenterne er delte i spørgsmålet om, hvorvidt pjecen har ført til et bedre arbejdsmiljø. I de kvalitative interview med arbejdspladserne peger interviewpersonerne på, at de ikke kan se, hvordan 'Mærkning af kemikalier' har betydning for arbejdsmiljøet, fordi de under alle omstændigheder skal gennemføre lovgivningen. Dette forhold understreges af en af interviewpersonerne:

> *"Vi er forpligtet til at leve op til lovgivningen. I takt med at de her råvarer begynder at tikke ind med CLP mærkning på, så er vi forpligtet til at lave en arbejdspladsbrugsanvisning, der stemmer overens med den mærkning, så vi ville have gjort det før eller siden alligevel."*
>
> - Interview, arbejdsplads

Dette stemmer overens med forventningen i programteorien, hvor formålet primært er at sørge for, at de arbejdspladser, som arbejder med kemikalier, kan finde tilgængelig information om den nye lovgivning. Det er derfor evaluators vurdering, at forbedringer i arbejdsmiljø her skal tolkes som, at vejledningen har medført en øget opmærksomhed og forståelse af lovgivningen og ikke som konkrete forbedringer i arbejdsmiljøet.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om pjecen har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da kun de respondenter (81), som havde kendskab til pjecen, er inkluderet.

10.7 Konklusion

Vejledningen "CLP-Pjecen" er udformet som led i I-BAR's ambition om at agere hurtigt på de behov, der opstår ude på arbejdspladserne. I-BAR har ikke opstillet målbare succeskriterier for aktiviteten, fordi der er tale om en lovændring, som I-BAR skal informere om, og som arbejdspladserne skal kende til.

Hvorvidt og hvordan vejledningen er benyttet har således ikke været centralt for I-BAR's målsætning, eftersom vejledningen hovedsagligt har haft et informativt formål. Programteoretisk har aktiviteten primært haft til formål at informere om ny lovgivning og ikke eksplicit at skabe ændringer i arbejdsmiljøet.

De kvantitative resultater peger på, at 22 % af respondenterne kender til vejledningen "CLP-Pjecen". Dette kan hænge sammen med, at målgruppen for aktiviteten har været bred, idet den omfatter alle industrivirksomheder, som i et vist omfang arbejder med kemikalier. De to partskonsulenter understreger desuden, at det er et vigtigt signal og en legitimering af I-BAR's arbejde, at det er udviklet i et partssamarbejde. Både det kvantitative og kvalitative data viser, at der på arbejdspladserne ikke er en stærk bevidsthed om, at vejledningen "CLP-Pjecen" er udviklet i et samarbejde mellem a- og b-siden. Det er eksempelvis kun 12 % af respondenterne med et kendskab vejledningen "CLP-Pjecen", der ved, at den er udviklet i et samarbejde mellem en arbejdstager og arbejdsgiverorganisation.

Den kvantitative survey viser derudover, at 41 % vurderer, at arbejdspladsen i høj eller nogen grad har inddraget viden fra pjecen i de eksisterende arbejdsmiljødrøftelser. Det er en relativ stor andel i forhold til de andre output-variable. Her er der 30 %, som i høj eller nogen grad vurderer, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø. 24 % vurderer i høj eller nogen grad, at pjecen har ændret arbejdspladsen holdning til måden, der arbejdes på. 19 % angiver, at pjecen i høj eller nogen grad har ændret måden, som arbejdspladsen arbejder på. De resultater viser efter evaluators vurdering, at pjecen i højere grad bruges som grundlag for en diskussion på arbejdspladserne, men i mindre grad er blevet omsat til handling endnu. Det hænger givetvis sammen med, at en stor del af arbejdspladserne først skal handle på lovgivningen i 2015. På tre af de fire interviewede arbejdspladser er der planer om, at indholdet af vejledningen skal implementeres i driften og indskrives i arbejdspladsbrugsanvisningerne. Det er imidlertid ikke aktuelt at få systematiseret denne viden endnu, fordi det afhænger af deres underleverandører, og hvornår de begynder at gå over til den nye mærkning, som senest bliver i 2015. Evaluator vurderer på den baggrund, at BAR'en ikke har ramt målgruppen, hvad angår timingen og udsendelsen af aktiviteten.

I forhold til forbedringer af arbejdsmiljøet er det 42 %, som vurderer, at pjecen i høj eller nogen grad har medført forbedringer. Set i lyset af svarene på output-siden er det evaluators vurdering, at forbedringer i arbejdsmiljø i højere grad hænger sammen med en øget bevidsthed omkring lovgivningen frem for konkrete adfærdsændringer på arbejdspladsen.

Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten som forventet i et lavt omfang skaber ændringer på output og outcome. Imidlertid kunne det forventes, at vejledningen via distribution kunne skabe et større kendskab hos målgruppen, men her er det evaluators vurdering, at kendskabet ikke er større, fordi målgruppen som ovenfor beskrevet er bred og omfatter mange forskellige typer af arbejdspladser. Derudover er pjecen blevet udgivet på et tidspunkt, hvor det endnu ikke har været et krav for arbejdspladserne at skulle arbejde med lovgivningen.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Lægge mere vægt på at overveje, hvorvidt aktiviteterne imødekommer konkrete behov ude på arbejdspladserne. I-BAR reagerede ikke med 'Mærkning af kemikalier' på et konkret behov hos arbejdspladserne, men ud fra et generelt hensyn til, at de skulle informeres om den nye lovgivning.

- Skabe løbende opmærksomhed omkring pjecen: En af barriererne for at få arbejdspladserne i tale har været, at de ikke kan huske pjecen eller ikke har taget den i anvendelse. Da pjecen blev udgivet i 2009, og for mange arbejdspladser først vil blive relevant i 2015, kan løbende opmærksomhed omkring pjecen være med til at minde dem om eksistensen af pjecen.

- Inddrage viden og indsigter fra arbejdspladserne, der kan styrke den lokale videreformidling: En af arbejdspladserne i casestudiet har omsat indholdet af pjecen til en planche, som er hængt op for at skabe opmærksomhed om lovændringen. Ved at BAR'en går i mere specifik dialog med arbejdspladserne om, hvordan de vil videreformidle pjecens indhold, kan BAR'en også udforme mere målrettet og direkte anvendeligt materiale.

’Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien’

Nærværende case beskriver og analyserer Industriens Branchearbejdsmiljøråds (I-BAR) aktivitet ‘Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien’ på baggrund af primært kvantitativt data. I den kvantitative dataindsamling er respondenterne blevet bedt om at vurdere Arbejdsmiljø Roadshowet. Datagrundlaget for casen fremgår af tabel 21.1.

Tabel 21.1: Datagrundlag for casen

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten) samt involveret ekspert: • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten.	Det kvalitative data for casen bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos I-BAR) med de to partskonsulenter i I-BAR
Kvantitativt datagrundlag(udfoldes i tabel 21.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **151 respondenter** fordelt på følgende:

Arbejdsgiver/ledelse	58 %	87
Medarbejder	42 %	64
1-9 ansatte	19 %	21
10-34 ansatte	17 %	19
Over 35 ansatte	64 %	72
Medlem (AMO)	72 %	108
Ikke medlem (AMO)	19 %	28
Ingen AMO på arbejdspladsen	10 %	15

‘Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien’ består af en række konferencer over hele landet, hvor organisationerne bag metal- og maskinindustriens arbejdsmiljøudvalg præsenterer de værktøjer og vejledninger, som I-BAR har fremstillet. Målgruppen for aktiviteten er ansatte på arbejdspladser inden for metal- og maskinindustrien.

I-BAR har i besøgsrunden udvalgt ’Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien’ som en vellykket aktivitet med den begrundelse, at de ser konferencerne som en succes, og det er en aktivitet, de er fortsat med over en længere tidsperiode.

10.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 11.3. Herudover gennemgås karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Karakteristika ved respondenterne
- Programteori for ‘Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien’
- Udbredelse
- Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

- Modtagelse
- Output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

10.8 Karakteristika ved respondenterne

Surveyen bygger på svar fra 151 respondenter ud af de 289 personer, som har deltaget på konferencerne. Den følgende tabel præsenterer baggrundsinformation for respondenterne.

Som det fremgår af tabellen, er der en større andel arbejdsgivere (58 %) end medarbejdere (42 %), som har deltaget i surveyen. Dermed repræsenterer svarene i den kvantitative survey i højere grad arbejdsgiversiden. Når det kommer til medlemskab af AMO, er klart størstedelen medlem af en AMO (72 %), mens 19 % ikke er medlem af AMO, og 10 % ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 21.2 viser, er det 19 % af respondenterne, som repræsenterer en arbejdsplads med 1-9 ansatte, 17 % en arbejdsplads med 10-34 ansatte og 64 % en arbejdsplads med over 35 ansatte.

Tabel 21.2. Baggrundsvariable: 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'– kvantitativt data

		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		73 %[26]	151
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	58 % 42 %	87 64
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO	72 % 19 % 10 %	108 28 15
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere	5 % 1 % 30 % 25 % 9 % 14 % 17 %	7 2 45 37 14 21 25
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	69 % 27 % 4 % 1 %	104 40 6 1
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**

[26] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 208 respondenter, hvoraf der er gennemført 151 interview (73 %). Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK)	19 %	29
	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter	62 %	100
	- Arbejdsmiljørådet (AMR)	10 %	15
	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	39 %	59
	- Arbejdstilsynet (AT)	70 %	
	- Fagforeninger	25 %	106
	- Arbejdsgiverorganisationer	32 %	37
	- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	17 %	50 26
	- Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA)	23 %	35
	- Andre	1 %	2
	- Ingen af ovenstående	11 %	17
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9	19 %	21
	- 10-34	17 %	19
	- 35+	64 %	72

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 151, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

Tabellen viser endvidere, at 94 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 65 % har mere end fem års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket understreger, at respondenterne har en høj grad af indsigt i området.

96 % af respondenterne oplever, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde på arbejdspladserne.

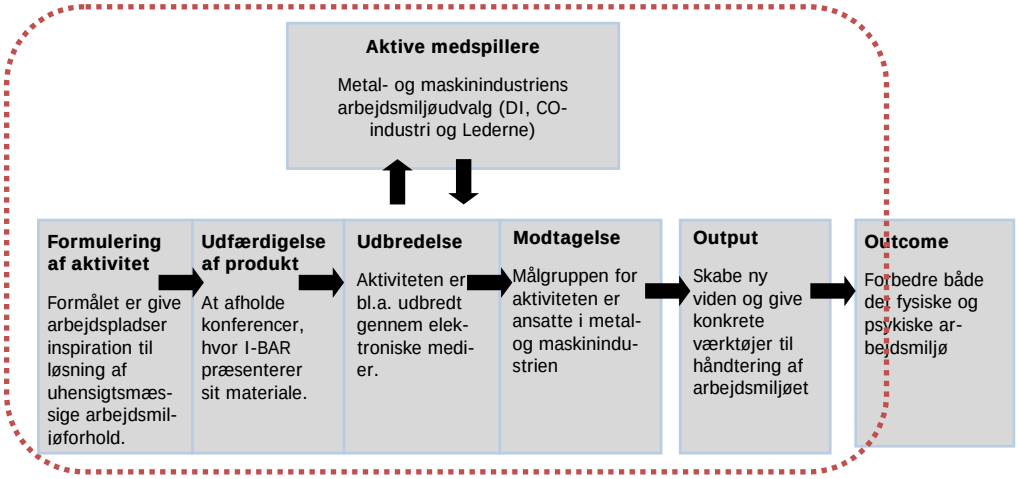
39 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 70 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og arbejdsgiverorganisationer. Disse aktører benyttes af henholdsvis 62 % og 32 % af respondenterne. Der er desuden 11 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen, eller ikke kan huske, hvem de bruger.

10.9 Programteori for 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'

På baggrund af interview med konsulenterne i I-BAR, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation har evaluator opstillet en programteori, som vises i nedenstående figur 21.1. Eftersom der ikke er gennemført kvalitative interview med fokus på aktiviteten, beror evaluators udarbejdelse af programteorien på en overordnet vurdering fra den indledende besøgsrunde med I-BAR, hvor aktiviteten blev diskuteret som en blandt flere. Programteorien hviler således ikke på et kvalitativt datagrundlag, der udelukkende har fokus på aktiviteten.

Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet var tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output eller outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 21.1: Programteori for aktiviteten 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'



I denne case er det i et lille omfang muligt at afdække de første dele af programteorien – formulering og udfærdigelse af aktiviteten, fordi der ikke er et tilstrækkeligt kvalitativt datagrundlag. Derfor vil casen ikke belyse de overvejelser, som har betydning for udbredelsen, modtagelsen samt output og outcome. Da casen ikke beror på kvalitative interview med arbejdspladser, vil de kvantitative resultater i forhold til udbredelse, modtagelse samt output og outcome ikke blive underbygget af konkrete erfaringer, oplevelser og resultater ved brugen af aktiviteten.

Grunden til, at feltet 'Identifikation af behov for handling' ikke er udfyldt er, at det ikke har været muligt for evaluator på baggrund af datagrundlaget at finde frem til, hvad behovet for handlingen har været.

Det særlige ved 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' er efter evaluators vurdering, at det dækker en bred vifte af emner. I 2011, som er året denne aktivitet har fokus på, var det emner som sygefravær, stress og stresshåndtering, intern lederrekruttering samt information om den nye arbejdsmiljøorganisering, der var i fokus. For hvert år er det nye temaer, der tages op, og det er derfor vanskeligt at opstille en specifik programteori for aktiviteten. Evaluator vurderer derfor også, at det kan være vanskeligt for respondenterne at isolere indholdet fra konferencerne til konkrete ændringer på arbejdsmiljøet.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det imidlertid forventes, at aktiviteten 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' gennem den direkte dialog med målgruppen kan bidrage til ændringer på output og outcome, mens det i mindre grad er forventningen, at en konference kan skabe en høj grad af kendskab, da antallet af deltagere i aktiviteten naturligt vil være begrænset. Imidlertid er det i den sammenhæng vigtigt at fremhæve, at de adspurgte kun er dem, som har deltaget på konferencerne.

10.10 Udbredelse

Den følgende tabel 21.3 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren udbredelsen af aktiviteten. Dette afsnit vil blandt andet fokusere på omfanget af kendskab til konferencen, herunder om respondenterne har været opsøgende eller er blevet opsøgt, hvorfra arbejdspladsen har fået kendskab til aktiviteten, samt hvordan den formidles på arbejdspladsen.

Tabel 21.3. Udbredelse af 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'– kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du Arbejdsmiljø Roadshowet?	- Ja	39 %	59
	- Nej/Ved ikke	61 %	92
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **59 respondenter**, som kender aktiviteten			
Har din arbejdsplads opsøgt eller fået en henvendelse omkring Arbejdsmiljø Roadshowet?	- Vi har selv opsøgt Arbejdsmiljø Roadshowet	14 %	8
	- Vi har fået en henvendelse omkring Arbejdsmiljø Roadshowet	74 %	43
	- Ved ikke	12 %	7
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til Arbejdsmiljø Roadshowet?*	- Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	17 %	10
	- Arbejdstilsynet (AT)	7 %	4
	- Fagforeninger	20 %	12
	- Arbejdsgiverorganisationer	22 %	13
	- Andre	2 %	1
	- Ingen af ovenstående	37 %	22
Er Arbejdsmiljø Roadshowet udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja	64 %	38
	- Nej	2 %	1
	- Ved ikke	34 %	20
Hvordan formidles Arbejdsmiljø Roadshowet på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv.	42 %	25
	- Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv.	51 %	30
	- Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver	19 %	11
	- På intranettet	12 %	7
	- På hjemmesiden	3 %	2
	- Ingen af ovenstående	24 %	14
Kender du I-BAR	- Ja	95 %	56
	- Nej	5 %	3

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

39 % af de 151 adspurgte respondenter kender 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' (95 % sikkerhedsinterval: 34-44 %). Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en tilfældig stikprøve blev udtrukket. Det betyder, at kendskabet ville være fra 34 % til 44 %, hvis surveyen blev gennemført igen.

Det er evaluators vurdering, at kendskabet er lavt i betragtning af, at den adspurgte målgruppe er dem, som har deltaget på konferencerne.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 39 % (59 respondenter), som kender 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien', som har svaret på disse i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål.

Af de 59 respondenter, der kender 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' er der således 14 %, som selv har opsøgt konferencerne, mens 74 % har modtaget information om dem. Der er således en væsentlig større andel arbejdspladser, som har modtaget 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien'. Det skyldes, at aktiviteten er en konference, hvor I-BAR aktivt har inviteret målgruppen til at deltage.

Fagforeninger (20 %) og arbejdsgiverorganisationer (22 %) er de to aktører, hvorigennem størstedelen af respondenterne har fået kendskab til aktiviteten. 17 % af respondenterne har angivet, at de har fået kendskab til aktiviteten gennem BAR. 37 % af respondenterne angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' via en af de oplistede aktører, og svarer dermed 'ingen af ovenstående'. Da der samtidig kun er 1 respondent, som angiver en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskab til vejledningen.

64 % af respondenterne ved, at konferencen er udviklet i et samarbejde mellem arbejdstager- og arbejdsgiverorganisation. Der er således tale om en aktivitet, hvor der er en stor bevidsthed blandt respondenterne om, at aktiviteten er udviklet i partssamarbejde. Det tyder på, at det er fremhævet på konferencerne. Derudover kan det også have betydning, at en stor andel af respondenterne har fået kendskab til aktiviteten gennem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Når det gælder formidlingen af information om 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien', bliver konferencen hovedsagligt formidlet mundtligt ud på arbejdspladserne.

10.11 Kontekstfaktorers indflydelse på kendskab

Den følgende tabel 21.4. viser, hvordan forskellige baggrundsvariable spiller ind på kendskabet til aktiviteten.

Tabel 21.4. Kendskab til 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data

Baggrundsvariable for respondenter	Kender Arbejdsmiljø Roadshowet		Kender ikke Arbejdsmiljø Roadshowet	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	45 %	(39)	55 %	(48)
Medarbejder	31 %	(20)	69 %	(44)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)				
Ja	43 %	(46)	57 %	(62)
Nej	36 %	(10)	64 %	(18)
Der er ingen AMO	20 %	(3)	80 %	(12)

Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde				
Ingen eller under 1 års erfaring	22 %	(2)	78 %	(7)
1 år eller mere	40 %	(57)	60 %	(85)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	24 %	(4)	76 %	(13)
1	20 %	(6)	80 %	(24)
2 eller flere	47 %	(49)	53 %	(55)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	61 %	(36)	39 %	(23)
Andre	25 %	(19)	75 %	(56)
Antal Ansatte				
1-9	29 %	(6)	71 %	(15)
10-34	21 %	(4)	79 %	(15)
35+	46 %	(33)	54 %	(39)

Analyserne er baseret på χ^2-test Kilde: Oxford Research 2014

*Statistisk signifikant forskel

Tabel 21.4 viser, at der er en statistisk sammenhæng mellem antallet af aktører, der bruges til indhentning af viden, og kendskabet. Jo flere aktører der bruges til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejde, jo større kendskab er der til konferencerne. Det kan tænkes, at hvis arbejdspladsen bruger mange aktører til at indhente viden om arbejdsmiljø, da er arbejdspladsen generelt mere opsøgende og aktiv i arbejdsmiljøarbejdet. Hvilke aktører, der benyttes, har også betydning for kendskabet, idet det viser sig, at 61 % af de respondenter, som bruger BAR, kender til aktiviteten, mens det gælder for 25 % af de respondenter, der benytter sig af andre aktører (statistisk signifikant).

10.12 Modtagelse

Den følgende tabel 21.5 viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parameteren modtagelse af aktiviteten.

Tabel 21.5. Modtagelse af 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i Arbejdsmiljø Roadshowet relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	34 % 39 % 17 % 10 %	20 23 10 6
I hvor høj grad har Arbejdsmiljø Roadshowet givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	22 % 44 % 22 % 12 %	13 26 13 7

I hvor høj grad synes du, at Arbejdsmiljø Roadshowet er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	29 % 34 % 15 % 22 %	17 20 9 13
Har du anbefalet andre at bruge Arbejdsmiljø Roadshowet?	- Ja - Nej/Ved ikke	49 % 51 %	29 30

Kilde: Oxford Research 2014

I forhold til modtagelsen af aktiviteten mener 34 % af respondenterne, at 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' i høj grad er relevant for arbejdspladsen, mens 39 % mener, at den i nogen grad er relevant. I forhold til om det bidrager med ny viden, er der 68 % af respondenterne, som vurderer, at aktiviteten i høj eller nogen grad har bidraget med ny viden. Det tyder altså på, at aktiviteten bidrager med ny viden og opleves som relevant hos målgruppen.

Når det kommer til, i hvilken grad informationerne på 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' er formidlet, så det giver mening for respondentens arbejdsplads at bruge den, synes 53 % i nogen eller høj grad, at aktiviteten er blevet formidlet, så det giver mening at bruge indholdet fra konferencerne. Til sidst fremgår det af tabellen, at 49 % har vurderet, at 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' kan anvendes bredere og gøre gavn hos andre på eller uden for arbejdspladsen, og derved anbefalet aktiviteten. Årsagen til den høje andel kan igen være, at aktiviteten er kendetegnet ved en velafgrænset målgruppe, hvor I-BAR har været i direkte kontakt med målgruppen. På den måde har I-BAR haft muligheden for at markedsføre sig og engagere deltagerne.

10.13 Output og outcome

Den følgende tabel viser, hvordan respondenterne har vurderet aktiviteten ud fra parametrene output og outcome af aktiviteten. Dette er sidste led i programteorien, og der fokuseres i dette afsnit på, hvad aktiviteten har betydet for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, og hvorvidt respondenterne vurderer, at aktiviteten har ført til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 21.6. Output og outcome af 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' – kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har Arbejdsmiljø Roadshowet betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	5 % 25 % 59 % 10 %	3 15 35 6
I hvor høj grad har Arbejdsmiljø Roadshowet ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	2 % 19 % 71 % 9 %	1 11 42 5

I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra Arbejdsmiljø Roadshowet i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	14 % 39 % 32 % 15 %	8 23 19 9
I hvor høj grad har Arbejdsmiljø Roadshowet ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	3 % 22 % 63 % 12 %	2 13 37 7
I hvor høj grad oplever du, at Arbejdsmiljø Roadshowet alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	7 % 41 % 37 % 15 %	4 24 22 9

Kilde: Oxford Research 2014

Respondenterne har vurderet output på følgende fire parametre: fokus på arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændring i forhold til det udførte arbejde samt inddragelse af ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet.

Med henblik på om 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' har betydet, at arbejdspladsen har inddraget ny viden i drøftelser af arbejdsmiljøet, viser det sig, at der er 14 %, som angiver i høj grad. På de resterende tre parametre: fokus på fysisk arbejdsmiljø, holdningsændringer og reelle ændring ift. det udførte arbejde, tegner der sig et lidt anderledes billede. Her er der nemlig en lav andel af respondenterne, der svarer 'i høj grad' (fra 2 % til 5 %). På de parametre svarer klart størstedelen 'i mindre grad eller slet ikke' (fra 59 % til 71 %).

Det kunne tyde på, at 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' ikke er nået langt ud i målgruppen og fået skabt adfærdsændringer på trods af I-BAR's bestræbelser på at skabe en interaktiv aktivitet.

På outcome-siden har aktiviteten ført til, at 7 % af respondenterne, vurderer, at 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' i høj grad har ført til et bedre arbejdsmiljø, mens 41 % mener, at det gælder i nogen grad.

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om konferencerne har haft betydning for arbejdsmiljøet hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et meget lille datagrundlag, da det kun er de respondenter (59), som havde kendskab til pjecen, som er inkluderet.

10.14 Konklusion

Med aktiviteten 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' har I-BAR skabt direkte kontakt med arbejdspladserne. Via Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg som aktiv medspiller er deltagerne blevet præsenteret for relevante arbejdsmiljøtemaer.

Jf. programteorien har I-BAR med aktiviteten i mindre grad fået skabt ændringer i output og outcome. Det kunne tyde på, at 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' ikke er nået langt ud i målgruppen og fået skabt adfærdsændringer på trods af I-BAR's bestræbelser på at skabe en interaktiv aktivitet. Derudover er kendskabet lavere,

end det kunne forventes, når de adspurgte kun er dem, som har været med på konferencerne. Dog peger resultaterne på, at aktiviteten bidrager med ny viden og opleves som relevant hos målgruppen.

Knap halvdelen af respondenterne vurderer, at 'Arbejdsmiljøkonferencer for metal- og maskinindustrien' kan anvendes bredere og gøre gavn hos andre på eller uden for arbejdspladsen, og de har derfor anbefalet aktiviteten. Årsagen til den høje andel kan igen være, at aktiviteten er kendetegnet ved en velafgrænset målgruppe, hvor I-BAR har været i direkte kontakt med målgruppen. På den måde har I-BAR haft muligheden for at markedsføre sig og engagere deltagerne.

Selvom det ud fra den formidlingsteoretiske model kunne forventes, at en konference ville kunne skabe handling og dermed ændringer i arbejdsmiljøet, vurderer evaluator, at det i mindre grad er lykkedes, fordi aktiviteten er så bred og omfatter en række arbejdsmiljøtemaer. Det kan derfor være svært for arbejdspladserne at omsætte denne viden til handling.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkt som centralt for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Overveje bredden af aktiviteten. Casen har vist, at aktiviteten i et mindre omfang har skabt ændringer i arbejdsmiljøet. Det skyldes efter evaluators vurdering, at konferencerne behandler en bred vifte af emner, hvorfor det er vanskeligt for arbejdspladserne at kunne isolere denne viden og omsætte den til handling. Derfor er en læring, at BAR'en kan fokusere mere på en afgrænset emne i konferencerne.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at det ikke er muligt for evaluator at vurdere, hvordan kendskab og ændringer i arbejdsmiljøet i praksis skabes, da resultaterne ikke kan underbygges af kvalitative interview med arbejdspladserne.

Kapitel 11. BAR Transport & Engros

BAR Transport & Engros blev oprettet i 1999 og arbejder målrettet på at informere branchen om, hvordan regler på arbejdsmiljøområdet i praksis implementeres og anvendes som en del af arbejdsmiljøindsatsen på virksomhedsniveau. Derudover kortlægger BAR Transport og Engros branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og udvikler og beskriver konkrete løsninger og metoder af relevans for brancherne, herunder oplysnings- og uddannelsesaktiviteter.

BAR Transport og Engros vejleder ca. 350.000 arbejdstagere, ledere og arbejdsgivere indenfor brancheområdet transport og engroshandel. Organisatorisk er BAR Transport og Engros opdelt i et fællessekretariat, der varetager sekretariatsfunktionerne og et partssekretariat bestående af et arbejdsgiver- og et arbejdstagersekretariat, der varetager partsinteresser. Branchearbejdsmiljørådet består af seks brancheudvalg: 1) Brancheudvalget for godstransport på vej(f.eks. renovation, eksport, post, specialtransport m.v.), 2) Brancheudvalget for persontransport på vej (f.eks. busser, turistbusser, taxi og handicaptransport, 3) Brancheudvalget for lagre og vareterminaler (f.eks. engroslagre, herunder havne, lufthavne, postterminaler samt specialiserede lagre som tør-, køle-, og fryselagre og genbrugsstationer), 4) Brancheudvalget for brand og redning (brandvæsen og redningstjenester), 5) Brancheudvalget for jernbanetransport (person- og godsbefordring på bane og metro) samt 6) Brancheudvalget for luftfart (transport af passagerer samt transport af gods i luften).

11.1.1.1 Formidlingsstrategi

Den strategiske målsætning for BAR Transport og Engros' aktiviteter er at være branchedækkende for arbejdspladser inden for transport og engroshandel. Denne målsætning anser BAR sekretariatet for at have opnået, hvorfor der er kommet øget fokus på formidlingsindsatsen og indholdet og virkningen af forskellige aktiviteter. BAR'en anser et vedvarende fokus på at sikre og styrke medarbejdernes arbejdsmiljø som en væsentlig forudsætning for medarbejdernes sundhed og sikkerhed såvel som for produktivitet og udvikling af branchens arbejdspladser. Medarbejdere i branchen står derfor som en central målgruppe for BAR'ens aktiviteter, hvor aktiviteter formidles ud fra en ambition om at være i øjenhøjde med modtagerne.

I praksis hviler BAR Transport og Engros' formidlingsstrategi på en virksomhedstilgang, der forstår arbejdspladser som sociale systemer, hvori ledere og medarbejdere betragtes som gensidigt afhængige, hvorfor formidlingsindsatser kræver et selvstændigt og helhedsorienteret arbejdsmiljøfokus.

11.1.1.2 Udvalgte aktiviteter

Evaluator har gennemført en analyse af to af BAR Transport & Engros' aktiviteter – 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' og 'Distribution af bageriprodukter'. Den førstnævnte aktivitet har BAR Transport & Engros selv udvalgt som succesfuld, mens BAR Transport & Engros har udvalgt 'Distribution af bageriprodukter' som mindre vellykket. Aktiviteterne er udvalgt med følgende begrundelse:

- 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning': Erfaringerne fra dette projekt illustrerer en aktivitet, der har stor betydning for og indvirkning på målgruppens daglige sikkerhed og sundhed. Aktiviteten sætter fokus på et arbejdsmiljøområde, hvor parterne har sammenfaldende formidlingsmæssige interesser, og formidlingsindsatsen er branchedækkende.
- 'Distribution af bageriprodukter': Erfaringerne fra dette projekt tyder på, at målgruppen var for lille, og vejledningen var rettet mod et for snævert branchesegment. Ønsket med branchevejledningen var at komme så tæt på distributører og bagerier som muligt og understøtte specifik dialog om chaufførers tilkørsel og aflæsning af bageriprodukter, men det lader til, at formidlingsindsatsen ikke har haft den ønskede virkning. Derfor blev branchevejledningen revurderet og videreudviklet. En yderligere udfordring var, at formidlingsindsatsen skulle koordineres med andre BAR'er (f.eks. Industriens BAR, BAR Handel og BAR Jord til Bord), da brancherne har overlappende arbejde i forhold til distribution af varer, herunder bageriprodukter.

Analysen af de to aktiviteter er baseret på en indledende besøgsrunde hos BAR Transport & Engros, hvor evaluator har fået en forståelse for BAR Transport og Engros' organisering, strategi og formidling. Herudover er de to aktiviteter baseret på forskelligt datagrundlag. 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' er baseret på kvalitativt og kvantitativt data, mens 'Distribution af bageriprodukter' er baseret på kvalitativt data. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget for de to aktiviteter findes i de enkelte casebeskrivelser.

Aktiviteten **'Sikkerhedsudstyr til brand og redning'** er en revidering af den gældende branchevejledning i henhold til nye EU-standarder for indsatsbeklædning og beskyttelsesudstyr. Branchevejledningen skal skabe kendskab og vejledning omkring valg af og brug af personlige værnemidler og udtrykker branchens anbefalinger til, hvilke værnemidler der er nødvendige for at kunne løse en given opgave sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

'Distribution af bageriprodukter' er en branchevejledning med branchespecifik information og vejledning om chaufførers adgangsforhold ved tilkørsel og aflæsning af bageriprodukter hos bagerier og konditorer. Formålet er at forebygge nedslidning og reducere ulykker.

11.1.2 Konklusion

'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' opleves som brugbar og nyttig på brand- og redningsstationerne. Ligeledes bidrager den til ændringer af arbejdsprocedurer og er således med til at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Styrken i denne branchevejledning er, at den løbende opdateres og kvalificeres, samtidig med at den er målrettet en specifik målgruppe, hvorved den bliver nærværende for brugerne. Således har branchevejledningen bevirket, at der er sat øget fokus på arbejdsmiljøet på brand- og redningsstationerne, og at konkrete forbedringer bliver foretaget, fordi stationerne løbende bliver opdateret om udviklingen inden for branchen. I én af fokusgrupperne oplever arbejdsmiljørepræsentanten, at vejledningens fokus på arbejdsmiljøet på indsatsstedet også skubber til en mere kulturel udvikling i måden, kollegerne forholder sig til hinanden og deres arbejdssituation.

Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten i modsætning til forventningen har haft virkning i praksis i form af konkret output og outcome (på kort sigt) på de enkelte brand- og redningstjenester, hvor den daglige organisering og udførelse af arbejdet baseres på branchevejledningen. Evaluator vurderer samtidig, at kend-

skab og virkning i output og outcome i høj grad er realiserbart for denne målgruppe, da den er homogen og udgøres af få personer.

'Distribution af bageriprodukter' opleves som værende relevant af målgruppen, idet Branchevejledningen bygger på indsigt om arbejdsvilkår fra branchens egne leverandører. Aktiviteten har understøttet motivation til handling og har bidraget til at skabe et grundlag for at fjerne betydelige og konkrete risikofaktorer i chaufførernes arbejde, herunder især den daglige løftemængde og den manuelle håndtering af råvarer hos bagerne.

På den ene side vurderer evaluator 'Distribution af bageriprodukter' som en vellykket aktivitet, idet en gruppe af råvareleverandører, der dækker et stort udsnit af leverandørbranchen, har medvirket til at udvikle vejledningen, hvilket har skabt kendskab og accept omkring vejledningens budskaber. Her har BAR'ens formidling af vejledningen som trykt pjece vist sig særlig anvendelig for råvareleverandørernes modtagelse af vejledningen. Det har ført til konkrete output i form af en lokal tilpasset formidlingsindsats gennemudvikling af folderen 'Fra lift til lager'. Til trods for mærkbare output og outcome hos et udsnit af branchens råvareleverandører, vurderer evaluator på den anden side ikke, at BAR'en har haft tilstrækkeligt fokus på at indfange den primære målgruppe udover det oprindelige udviklingsarbejde.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteterne, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbenes virkning:

- Udnytte synergieffekt mellem AT's tilsynspraksis og BAR formidlingsindsats: Det er evaluators vurdering, at casen illustrerer en synergieffekt mellem Arbejdstilsynets tilsynspraksis og BAR'ens aktiviteter, idet branchevejledningen har medvirket til at kvalificere et udviklingsforløb blandt branchens råvareleverandører omkring håndtering af et påbud fra Arbejdstilsynet, der underbyggede behovet for en branchespecifik indsats. Her tillægges BAR'en værdi som løftestang for at synliggøre regler for korrekte og forsvarlige adgangsveje for branchens chauffører.

- At skabe involvering i formulering og udfærdigelse, der fremmer accept og modtagelse i målgruppe: Evaluator vurderer, at BAR'ens indsats for at involvere råvareleverandørernes egen problemforståelse i formulering og udfærdigelse af branchevejledningen udgør en afgørende omstændighed for den måde 'Distribution af bageriprodukter' er blevet modtaget blandt målgruppen. Dette har ifølge evaluator skabt fælles accept omkring branchevejledningens anbefalinger og retningslinjer og understøttet en tilpasset formidlingsindsats lokalt.

- Skærpe fokus på forholdet mellem branchespecifik dialog og bredere opfølgning: I praksis anlagde BAR Transport og Engros en konkret vurdering af målgruppens størrelse og type af arbejdsmiljøproblem som grundlag for valg af formidlingsstrategi og aktivitet. BAR Transport og Engros har imidlertid gennemgået et internt læringsforløb, idet der eksisterer mange beslægtede brancheområder, hvor vanskelige og belastende aflæsningsforhold er til stor frustration for chaufførerne. Formidlingsstrategisk har det dog vist sig, at en mere snæver indsats for at få opdateret og synliggjort kravene til gode adgangsveje kan inspirere til en specifik dialog om levering af bageriprodukter og føre til konkrete outcome. Outcome på kort sigt bør imidlertid understøttes yderligere gennem en tættere dialog med branchen omkring opfølgning på aktivitetens modtagelse i branchen som helhed.

- Tænke aktiviteten sammen med tværgående myndighedsopgaver i branchen: I 'Distribution af bageriprodukter' udfordres branchevejledningens troværdighed, da

chaufførerne støtter sig til en vejledning, som ikke inkluderer information og vejledning omkring hensyn til fødevaresikkerhed. I praksis er dyrlægerne involveret i anliggender, der vedrører fødevaresikkerheden omkring distribution af bageriprodukter. Læringen er derfor, at BAR Transport og Engros kan fokusere mere på, hvordan information og vejledning afstemmes med tværgående myndighedsopgaver.

- Fremme kendskab til vejledning gennem et miks af formidlingskanaler: BAR Transport og Engros har for udbredelsen af aktiviteten anvendt et miks af formidlingskanaler, herunder branduddannelsen, konferencer og aktive fagorganisationer. Brandskolerne integrerer information fra vejledningen i deres egne skolevejledninger, hvilket gør, at vejledningen ikke er ny for eleverne, når de kommer ud i indsatstjeneste.

- Tænke den lokale formidling ind i forhold til udbredelse og anvendelse: Der er en tæt relation til de lokale arbejdsmiljørepræsentanter på de enkelte brandstationer. De lokale arbejdsmiljørepræsentanter er typisk dem, der formidler vejledningen til brand- og redningspersonellet. Arbejdsmiljørepræsentanterne præger derved sine kollegaer og sikrer, at vejledningen tænkes med i det daglige arbejdsmiljøfokus.

- Følge med i området og opdatere med den nyeste viden: BAR Transport og Engros har fokus på den løbende dialog med relevante brancheorganisationer og aktører på området. Sikkerhedsudstyr er et område, hvor der konstant ændres i standarder, og samtidig betyder den løbende teknologiudvikling, at der er behov for at være på forkant. Det bekræftes i interviewene, at det er med til at kvalificere vejledningen og bevirker, at branchen oplever, at branchevejledningen hele tiden bidrager med ny viden.

- Inddrage branchespecifik viden: Vejledningen er udarbejdet af folk, der arbejder i branchen, og som ofte har erfaringer fra praksis og faglig indsigt i forhold til ny viden inden for feltet. Det fremhæves som en omstændighed, der gør, at vejledningen fremstår som ærlig og kvalificeret for målgruppen, da vejledningen er specifik og målrettet i forhold til deres behov og de informationer, de har behov for.

Branchevejledning: ’Sikkerhedsudstyr til brand og redning’

Nærværende casebeskrivelse analyserer BAR Transport og Engros’ aktivitet ’Sikkerhedsudstyr til brand og redning’ på baggrund af både kvantitativt og kvalitativt datagrundlag. Casestudiet fokuserer på vejledningen ’Personligt beskyttelsesudstyr til brand- og redningsindsats’. Både i den kvalitative og kvantitative dataindsamling er respondenter og informanter udelukkende blevet bedt om at vurdere vejledningen. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 22.1.

I de næste to afsnit gennemgås kort datagrundlaget for casebeskrivelsen. Først beskrives rekrutteringen af informanter til den kvalitative evaluering efterfulgt af en beskrivelse af karakteristika ved respondenterne, som indgik i den kvantitative survey. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 22.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten). • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Transport og Engros) med partskonsulenter og sekretariatsmedlemmer i BAR Transport og Engros 2. Fokusgruppeinterview omkring aktiviteten ’Sikkerhedsudstyr til brand og redning” med fire personer, herunder fællessekretariatslederen i BAR Transport og Engros, chefkonsulent i arbejdsgiversekretariatet, miljøkonsulent i arbejdstagersekretariatet og seniorkonsulent i brancheudvalget brand og redning. 3. Fire fokusgruppeinterview med i alt 11 medarbejdere og ledere fra fire forskellige brand og redningstjenester. Hver fokusgruppe var sammensat af repræsentanter fra både ledelses- og medarbejderside, herunder stationsledere, vagtledere, udrykningsledere, arbejdsmiljøledere, og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR).
Kvantitativt datagrundlag (udfoldes i tabel 22.2) Hovedtemaer for surveyen: • Udbredelse • Modtagelse • Output • Outcome	Det kvantitative data bygger på en telefonisk survey med **73 respondenter** fordelt på følgende: Arbejdsgiver/ledelse 47 % 34 Medarbejder 53 % 39 1-9 ansatte 10 % 7 10-34 ansatte 7 % 5 Over 35 ansatte 83 % 60 Medlem (AMO) 59 % 43 Ikke medlem (AMO) 23 % 17 Ingen AMO på arbejdspladsen 14 % 10 Ved ikke 4 % 3

’Sikkerhedsudstyr til brand og redning’ er en branchevejledning om brug af personligt sikkerhedsudstyr ved brand- og redningsindsats. Formidlingsstrategien består i at informere om den nye lovgivning omkring type og brug af personligt beskyttelsesudstyr til brug ved brand- og redningsindsatser. På baggrund af ny lovgivning på området blev det vurderet, at en revidering af gældende vejledning var nødvendig. Branchevejledningen

formidles dels som trykt pjece, og dels som interaktivt dokument på BAR'ens hjemmeside.

Formålet med branchevejledningen er 1) at fastlægge de overordnede krav omkring type og brug af værnemidler i henhold til gældende internationale standarder, og 2) at understøtte konkret planlægning og risikovurdering for indsatstjenestens brug af værnemidler i praksis.

'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' er af BAR Transport og Engros udpeget som en vellykket case af to årsager:

1. Erfaringerne fra dette projekt illustrerer en aktivitet, der har stor betydning for og indvirkning på målgruppens daglige sikkerhed og sundhed.
2. Aktiviteten sætter fokus på et arbejdsmiljøområde, hvor parterne har sammenfaldende formidlingsmæssige interesser, og formidlingsindsatsen er branchedækkende.

11.1.3 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 2.6. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey, indholdet af aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

11.2 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Evaluator kontaktede fællessekretariatslederen for BAR Transport og Engros for at få kendskab til potentielle informanter og hjælp til at arrangere interview med relevante brand- og redningstjenester. Fællessekretariatslederen henviste evaluator til seniorkonsulenten i brancheudvalget for brand og redning. Seniorkonsulenten har på baggrund af mange års erfaring og tæt kontakt til parterne i branchen et stort kendskab til branchens arbejdspladser. Seniorkonsulenten foreslog et udvalg af brand- og redningstjenester, der blev selekteret efter et variansprincip. Evaluator har i udvælgelsen og rekruttering af informanter til den kvalitative evaluering taget højde for den geografiske placering og størrelse af de deltagende brand- og redningstjenester. Derudover har evaluator også taget højde for at inkludere informanter baseret på kommunalt tilhørsforhold, herunder om brand- og redningstjenesten var en kommunalt drevet brandstation eller en privat organiseret redningsstation under Falck.

De enkelte brand- og redningstjenester blev kontaktet per telefon og kunne frit vælge at deltage i evalueringen. Fire brand- og redningstjenester blev udvalgt til den kvalitative

evaluering. Informanterne dækkede repræsentanter fra både medarbejder- og ledelsesside. Evaluator har således både inkluderet beredskabschefer, lokale indsats- og udrykningsledere og arbejdsmiljørepræsentanter for både deltidsansatte og fuldtidsansatte brandfolk. Hver fokusgruppe bestod af minimum tre informanter. I to tilfælde var evaluator nødt til at gennemføre dele af fokusgruppeinterviewet med tre eller færre informanter, da alle informanter var på nødkald i interviewsituationen, og medarbejderne i to tilfælde blev kaldt på indsats lige inden og under selve interviewet.

11.3 Karakteristika ved respondenterne i den kvantitative survey

For at få et overblik over respondenterne, som indgår i den kvantitative undersøgelse, præsenteres i det følgende deres karakteristika. Tabel 22.2 nedenfor viser derfor alle baggrundskarakteristika for de 73 respondenter, som har svaret på den telefoniske survey.

Som det fremgår af tabellen, er der en næsten lige stor andel af arbejdsgivere (47 %) og medarbejdere (53 %) repræsenteret i surveyen. Det sikrer, at der er en ligelig repræsentation af ledelses- og medarbejdersiden i datagrundlaget for undersøgelsen. Når det kommer til medlemskab af AMO, er størstedelen medlem af AMO (59 %), mens 23 % ikke er medlem af AMO, og 14 % slet ikke har en AMO. Det vil især være arbejdspladser med 1-9 ansatte, som ikke har en AMO, da de ikke har pligt til at oprette en. Som tabel 22.2 viser, er det få respondenter, som repræsenterer arbejdspladser med 1-9 ansatte (10 %) og arbejdspladser med 10-34 ansatte (7 %), mens størstedelen repræsenterer arbejdspladser med mere end 35 ansatte (83 %).

Tabellen viser endvidere, at omkring 90 % af respondenterne har mere end 1 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket peger på, at de adspurgte i målgruppen har en vis erfaring med arbejdsmiljøarbejde. Det er med til at kvalificere deres svar og indsigt i området. 56 % har 1-10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde, hvilket gør det til den største kategori. Der er endvidere knap 1/3 af respondenterne, som har mere end 10 års erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

Det er 96 % af respondenterne, som vurderer, at deres arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø i nogen eller høj grad, hvilket understreger, at arbejdsmiljø er et væsentligt fokusområde hos arbejdspladserne. 27 % af respondenterne bruger BAR'en til at indhente viden, men den mest benyttede aktør til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet er Arbejdstilsynet (AT), som bliver benyttet af 58 % af respondenterne. Dette skyldes blandt andet, at AT er en central autoritet på arbejdsmiljøområdet og derfor benyttes af mange arbejdspladser som kilde til viden om arbejdsmiljø. De to næstmest benyttede aktører er arbejdsmiljørådgivere og fagforeninger. Disse aktører benyttes af henholdsvis 47 % og 41 % af respondenterne. Der er desuden 15 %, som angiver, at de ikke bruger en af de oplistede aktører, hvilket kan skyldes, at de enten ikke bruger nogen eller ikke kan huske, hvem de bruger.

Tabel 22.2. Baggrundsvariable: 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' – kvantitativt data			
		Procent	**Antal besvarelser**
Svarprocent		60 %[27]	73
Respondenters baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Repræsenterer du ledelsen eller medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet?	- Arbejdsgiver/ledelse - Medarbejder	47 % 53 %	34 39
Er du medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)?	- Ja - Nej - Der er ingen AMO - Ved ikke	59 % 23 % 14 % 4 %	43 17 10 3
Hvor mange års erfaring har du med arbejdsmiljøarbejde?	- Ingen erfaring - Under 1 år - 1-5 år - 6-10 år - 11-15 år - 16-20 år - 21 år eller mere - Ved ikke	6 % 4 % 37 % 19 % 6 % 11 % 16 % 1 %	4 3 27 14 4 8 12 1
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads prioriterer arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad - Slet ikke	77 % 19 % 3 % 1 %	56 14 2 1
Arbejdspladsens baggrundsvariable	**Svarmuligheder**	**Procent**	**Antal besvarelser**
Har din arbejdsplads benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden og/eller rådgivning i arbejdsmiljøarbejdet?*	- Arbejdsmedicinske klinikker (AMK) - Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Arbejdsmiljørådet (AMR) - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) - Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA) - Andre - Ingen af ovenstående	25 % 47 % 8 % 27 % 58 % 41 % 22 % 8 % 15 % 3 % 15 %	18 34 6 20 42 30 16 6 11 2 11
Antal ansatte i virksomheden**	- 1-9 - 10-34 - 35+	10 % 7 % 83 %	7 5 60
Kilde: Oxford Research 2014			

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

[27] Svarprocenten er udregnet på baggrund af en nettosample på 122 respondenter, hvoraf der er gennemført 73 interview (60 %). Se mere i metodeafsnittet for en uddybende beskrivelse af udregning af svarprocenten.

**Grunden til, at antal arbejdspladser ikke summeres til 73, er, at der er arbejdspladser uden informationer på antal ansatte.

11.4 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' startede i 2009 og blev afsluttet i 2011. Formidlingsaktiviteten er udviklet og gennemført i samarbejde med BAR Transport og Engros' brancheorganisationer. Formålet med aktiviteten har været at revidere den gældende branchevejledning i henhold til nye EU-standarder for indsatsbeklædning og beskyttelsesudstyr. Vejledningen skal skabe kendskab og vejledning omkring valg af og brug af personlige værnemidler og udtrykker branchens anbefalinger til, hvilke værnemidler der er nødvendige for at kunne løse en given opgave sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Vejledningen repræsenterer den tredje revision siden den første udgivelse i 2000. Aktiviteten består af flere delaktiviteter:

- En trykt pjece til formidling af branchespecifik vejledning og information til brand- og redningsfolk og AMO.

- Online formidling via BAR'ens hjemmeside. Hjemmesiden er en samling af grundmaterialer og branchespecifik vejledning for den målgruppe i branchen, der vedrører brand- og redningstjenesten under BAR Transport og Engros. Vejledningen er tilgængelig og kan downloades online.

Branchevejledningen er målrettet brand- og redningsfolk med henblik på, at indsatsberedskabets personel sikrer sig, at de anvender det rigtige udstyr, idet personalet ofte må løse opgaver i miljøer, der kræver beskyttelse med særlige værnemidler for at kunne udføre opgaver sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Vejledningen gennemgår systematisk alle personlige værnemidler, der markedsføres og anvendes i EU under CE-mærkningen[28]. Hvert enkelt værnemiddel skal være tydeligt mærket i forhold til den CEN-/ISO-standard, de er godkendt efter, hvilket sikrer, at værnemidlet opfylder de væsentligste krav i EU-direktivet. Endvidere er der et afsnit med henvisninger og væsentlige referencer til gældende love og regler (bekendtgørelser og standarder). Endeligt har BAR'en udarbejdet og tilføjet et detaljeret bilag, der beskriver branddragters forskellige beskyttelsesniveauer, herunder flammer, strålevarme, vandgennemtrængning og åndbarhed.

11.5 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Transport og Engros arbejder målrettet på at informere branchen om, hvordan regler på arbejdsmiljøområdet i praksis implementeres og anvendes som en del af arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsniveau.

BAR Transport og Engros omfatter ca. 350.000 arbejdstagere, ledere og arbejdsgivere indenfor brancheområdet transport og engroshandel. Organisatorisk er BAR Transport og Engros opdelt i et fællessekretariat, der varetager sekretariatsfunktionerne og et partssekretariat bestående af et arbejdsgiver- og et arbejdstagersekretariat, der varetager partsinteresser. Sekretariatsmedlemmerne oplever et godt tværgående samarbejde sekretaria-

[28] CE-mærkning er en nøgleindikator for et produkts overholdelse af EU-lovgivningen.

terne imellem. Sekretariatet refererer til et brancheråd bestående af 20 medlemmer og 20 suppleanter fordelt på seks brancheudvalg, herunder et brancheudvalg for brand og redning. Samarbejdet med brancheudvalget fungerer ikke efter en fast mødefrekvens, men er derimod organiseret som en løbende dialog mellem sekretariaterne og udvalget.

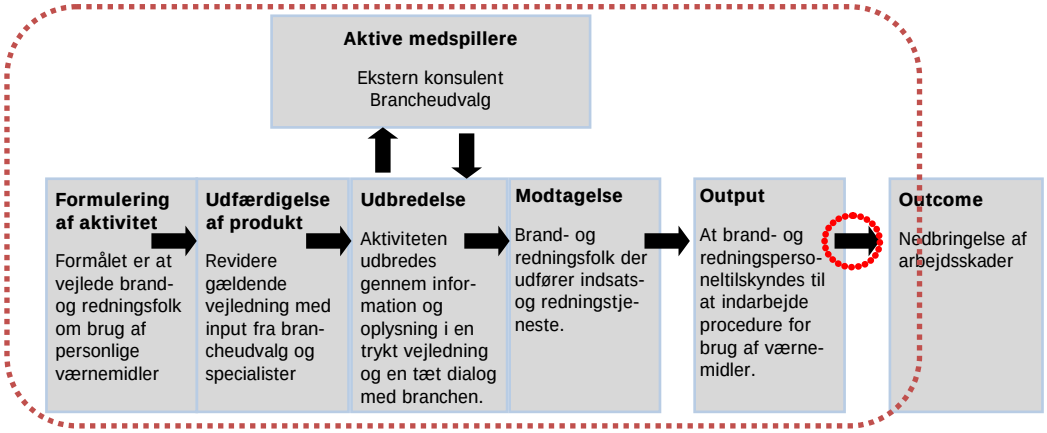
For brancheområdet brand og redning er det typisk BAR'ens organisationer, herunder Foreningen af kommunale beredskabschefer, 3F, FOA, DI, Falck og Beredskabsstyrelsen, der forestår markedsføring og distribution af BAR'ens materialer til de relevante målgrupper og brancher. Derudover er information, vejledninger og rapporter tilgængelige på BAR'ens hjemmeside. BAR'en forventer imidlertid ikke, at alle målgrupper har internetadgang, og derfor trykkes alle branchevejledninger også i fysiske eksemplarer i et passende oplag til målgruppen. Hidtil har BAR'en overvejende benyttet det skrevne medie som den primære formidlingsform. Denne formidlingsform søges løbende udviklet, hvor der har været fokus på flere guidelines med små mindre budskaber, der søges formidlet via billeder, tegninger, fakta-bokse og tjeklister. BAR'en søger imidlertid også at videreudvikle den internetbaserede formidlingsform med flere interaktive tiltag, der integrerer videoer, humor og slogans.

BAR'en tilstræber derudover løbende kontakt til AMO'en på arbejdspladsniveau. Kontakten foregår primært via mailinglister, hvor lokale AMO-repræsentanter orienteres fortløbende om nye eller reviderede vejledninger eller guidelines via nyhedsmail. BAR'en tilstræber derudover løbende koordination med AT om aktiviteter, men vurderer i interviewene, at dette samarbejde bør videreudvikles løbende.

11.6 Analyse

På baggrund af interview med sekretariats-, og partsmedlemmer i BAR Transport og Engros har evaluator opstillet en programteori for aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning', som vises i nedenstående figur 22.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan aktiviteten i udgangspunktet er tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output og outcome hænger sammen. Programteorien er således forståelsesrammen for aktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 22.1: Programteori for aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere nærmere på, hvordan det tiltænkte forløb harmonerer med det faktiske forløb, og om der på den baggrund kan identificeres læringspunkter fra programteorien. Som den røde cirkel i figur 22.1 illustrerer, har outcome været udfordret af en differentieret målgruppe, der både indebærer deltids- og fuldtidsansatte brand- og redningsfolk, hvilket kan påvirke, om aktiviteten kan opnå outcome-målet. De specifikke og underliggende årsager hertil vil blive udfoldet under de relevante afsnit i analysen.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det dog forventes, at aktiviteten i et mindre omfang skaber ændringer på output og outcome, fordi formidlingsformen handler om at informere målgruppen og i mindre grad om at involvere målgruppen.

11.6.1 Formulering og udfærdigelse

Forud for udfærdigelsen af vejledningen er BAR Transport og Engros gået i dialog med lokale arbejdsmiljørepræsentanter, fagforeninger og brancheorganisationer.

I interviewene med repræsentanter fra BAR Transport og Engros understreges betydningen af at have initieret en forudgående dialog, fordi den er helt central i forhold til at holde sig ajour med brancheorganisationer omkring deres medlemmers behov for vejledning. Det skaber ifølge interviewpersonerne i BAR Transport og Engros en indsigt og forståelse for at filtrere og formidle de mange tekniske standarder og komplekse informationer på en måde, der er tilgængelig for målgruppen. Her er BAR'en bevidst om at skære vejledningen ind til benet, hvilket ifølge den interviewede seniorkonsulent i brancheudvalget for brand og redning handler om at anvende mange illustrationer for at støtte forståelsen omkring indsatsudstyr:

> "*Der er ikke mange overflødige ord, og illustrationer anvendes der for at relatere det til noget. Så når han på billedet står med en kædesav, så skal han have det rigtige beskyttelsesudstyr på".*
>
> - Repræsentant, BAR Transport og Engros

Brand- og redningsområdet udgør et særligt prioriteret område for BAR'ens formidlingsindsats. Dels ligger brand- og redningspersonalets erhvervsrisici, herunder forekomsten og hyppigheden af ulykker, forholdsvis højt i forhold til andre brancheområder, dels ændres gældende internationale standarder (f.eks. CEN og ISO) løbende, hvilket udgør en ekstra dimension, som brand- og redningsområdet skal opfylde på linje med eksisterende dansk arbejdsmiljølovgivning. Især den internationale udvikling i forhold til standarder trækker vejledningen i en bestemt retning, da der foregår en hurtig teknologisk udvikling, hvilket er årsagen til, at BAR'en har udarbejdet tre revisioner af vejledningen og ikke bare tre genoptryk.

De personlige værnemidler er grundlag for, at der kan udføres brand- og redningsarbejde, og derfor er vejledningen en central del af brand- og redningstjenestens arbejde, og der kommer løbende nye krav til brandindsatshjelmen, indsatsbeklædningen og røgdykkerhætter.Vejledningen er således en central kilde til, at standarden for indsatsberedskabets udstyr trækkes op. Et eksempel på dette er typen og brugen af hjelm, som er et kapitel for sig selv, hvor nye standarder har forbedret hjelmens sikkerhedsniveau. Et andet eksempel er de nye EU-standarder, som indsatsbeklædning skal opfylde, herunder advarselsbeklædning.

Når BAR'en reviderer vejledningen handler det ifølge en af interviewpersonerne fra BAR Transport og Engros om at være på forkant med udviklingen for at sikre god sikkerhed. BAR'en får løbende henvendelser fra lokale arbejdsmiljørepræsentanter, fagforeninger

eller brancheorganisationer. En gang om året samler de op på henvendelser og organisationernes erfaringer og afdækker, om der mangler noget i vejledningen. Henvendelserne gjorde det klart, at den tidligere vejledning ikke var tilstrækkelig uddybende. Henvendelserne pegede bl.a. på, hvordan vejledningen bruges til indkøb af indsatsudstyr. I vejledningen kan både indkøber og bruger finde vigtig information om fx branddragten. Hvis ikke indkøberen sætter sig ind i forholdene, kan det få konsekvenser for indsatsberedskabet. BAR'en ønskede derfor at udarbejde en husmandsoversættelse for at minimere misforståelser, når der skal købes nyt udstyr.

Alle de henvendelser, BAR'en får, danner således baggrund for dels den indholdsmæssige, dels den formidlingsmæssige begrundelse for revisionen af vejledningen.

11.6.2 Udbredelse og modtagelse

I det følgende kigges der udbredelse og modtagelse aktiviteten, herunder hvilke aktive medspillere der har deltaget, og hvilken formidlingsstrategi der er benyttet. Til sidst analyseres brugen af vejledningen på arbejdspladserne med reference til både det kvalitative og kvantitative data.

11.6.2.1 Aktive medspillere

For at understøtte den løbende opgave med at ajourføre og udvikle gældende informations- og vejledningsmateriale har BAR Transport og Engros tilknyttet en permanent seniorkonsulent til brand- og redningsområdet. Seniorkonsulenten har tidligere fungeret som faglig konsulent og har ca. 40 års erfaring fra brandvæsenet. Seniorkonsulenten assisterer BAR Transport og Engros i forhold til besvarelse af branchespecifikke henvendelser omkring alle typer af arbejdsmiljøspørgsmål fra beredskabet og andre ansatte.

Både de interviewede sekretariatsmedlemmer og de interviewede brand- og redningsfolk tillægger seniorkonsulenten stor betydning for hele samarbejdet omkring formulering og udfærdigelse af vejledningen. I praksis har seniorkonsulenten været tovholder for en arbejdsgruppe bestående af alle parter: Falckredderne, kommunale brandmænd, beredskabscheferne, Falcks ledere og Beredskabsstyrelsen. Arbejdsgruppens formål har været at bidrage til udviklingen af vejledningen.

En yderligere central samarbejdspartner, som nævnes i interviewene med BAR Transport og Engros, er de enkelte brancheudvalg og rådsmedlemmer, da de yder en stor indsats, idet de løbende går hele brancheområdet igennem for at indsamle viden til vejledningen. Repræsentanter fra brancheudvalgene kan eksempelvis bidrage med at udpege nogle tekniske specialister til at kvalificere den korrekte beskrivelse af indholdet i vejledningen. BAR'en har generelt bred kontakt til alle parter og vurderer, at det er nemt at få fat på de relevante personer. BAR'en oplever, at det styrker sammenhængen mellem organisationernes ønsker og troværdigheden af den information, der søges formidlet, at de personer, der skriver vejledningen, også er klædt ordentlig på til at formidle budskaberne til målgruppen.

11.6.2.2 Formidlingsstrategi

Formidlingsstrategisk er BAR'en fokuseret på løbende at fastholde kendskabet til vejledningen og distribuerer information til målgruppen om sikkerhedsregler, der bør iagttages i forbindelse med indsatsarbejde indenfor brand- og redningsområdet.

I interviewene med repræsentanterne fra BAR Transport og Engros understreges det, at aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' er kendt i målgruppen, fordi det er en vejledning, som udgør en central del af uddannelsen af brandfolk. Vejledningen er siden den første udgivelse blevet brugt som undervisningsmateriale under brandøvelser, hvor den supplerer andet undervisningsmateriale og bidrager med nye opdateringer af det pågældende materiale. Uddannelsen udgør derfor en helt naturlig platform for målgruppens kendskab til og accept af vejledningen, hvor brandelever gøres opmærksomme på, at de kan hente informationer via vejledningen, enten elektronisk eller fra en fysisk mappe, der er en samling af grundmaterialer inden for brand og redning. Når brand- og redningsmandskabet møder vejledningen i indsatstjenesten, beskriver flere af de interviewede brand- og redningsfolk, at informationen i vejledningen er en genopfriskning af det, der læres på branduddannelsen, da indholdet fra vejledningen går igen i de lærebøger, der anvendes:

> *"Informationerne fra vejledningerne kommer ind med modermælken, da det er de samme vejledninger, som der undervises ud fra på brandskolen."*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Tabel 22.3 viser, hvordan respondenterne fordeler sig i forhold til kendskabet. Som tabellen viser, kender 56 % (95 % sikkerhedsinterval: 47-65 %) af de 73 adspurgte medarbejdere og ledere 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning'. Sikkerhedsintervallet i parentesen viser, hvor præcise beregningerne er og angiver den forventede øvre og nedre grænse, hvis endnu en undersøgelse blev gennemført. Det betyder, at kendskabet ville være fra 47 % til 65 %, hvis surveyen blev gennemført igen. Evaluator vurderer, at det er et relativt højt kendskab.

For de øvrige spørgsmål i tabellen er det alene de 56 % (41 respondenter), som kender 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning', som har svaret på de efterfølgende spørgsmål i surveyen. Derfor er antallet af respondenter mindre for de efterfølgende spørgsmål, og procentsatserne skal derfor tolkes med forsigtighed.

Af de 41 respondenter, som kender 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning', er der således 56 %, som har modtaget vejledningen, mens 34 % selv har opsøgt den. På baggrund af den formidlingsstrategiske model er det forventeligt, at størstedelen vil være modtagere af vejledningen, da formidlingsformen for en vejledning er at distribuere information for at skabe kendskab. At der er 1/3 af arbejdspladserne, som opsøger vejledningen, afspejler også, at vejledningen er tilgængelig online.

Som det endvidere ses af tabel 22.3, har arbejdspladserne primært fået kendskab til vejledningen via BAR'en (24 %). Ligeledes er der 44 %, der angiver, at de ikke har fået kendskab til 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' via en af de oplistede aktører og dermed svarer 'ingen af ovenstående'. Da der kun er tre respondenter, som svarer 'andre' og dermed en anden end de listede aktører, er det evaluators vurdering, at kategorien 'ingen af ovenstående' indikerer, at respondenterne enten har glemt eller ikke ved, hvorfra de har fået kendskabet til vejledning.

Tabel 22.3. Udbredelse af 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring udbredelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
Kender du vejledningen 'Personligt beskyttelsesudstyr til brand- og redningsindsats'?	- Ja - Nej/Ved ikke	56 % 44 %	41 32
På de efterfølgende spørgsmål svarer de **41 respondenter**, som kender aktiviteten			

Har din arbejdsplads opsøgt eller modtaget vejledningen?	- Vi har selv opsøgt branchevejledningen - Vi har modtaget branchevejledningen - Ved ikke	34 % 56 % 10 %	14 23 4
Hvorfra har din arbejdsplads fået kendskab til vejledningen?*	- Arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmiljøkonsulenter - Branchearbejdsmiljørådene (BAR) - Arbejdstilsynet (AT) - Fagforeninger - Arbejdsgiverorganisationer - Andre - Ingen af ovenstående	10 % 24 % 10 % 2 % 7 % 7 % 44 %	4 10 4 1 3 3 18
Er vejledningen udviklet i et samarbejde mellem arbejdsgiverorganisation og fagforening?	- Ja - Nej - Ved ikke	59 % 5 % 37 %	24 2 15
Hvordan formidles vejledningen på din arbejdsplads?*	- Skriftligt, fx i pjecer, nyhedsbreve mv. - Mundtligt, fx på interne møder, kurser mv. - Mundtligt ved løsningen af konkrete arbejdsopgaver - På intranettet - På informationspjece - Ingen af ovenstående	73 % 46 % 27 % 36 % 9 % 9 %	16 10 6 8 2 2
Kender du BAR Transport og Engros?	- Ja - Nej	81 % 19 %	33 8

Kilde: Oxford Research 2014

*Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar på spørgsmålet, hvorfor summen af det samlede antal *svar* kan være større end 100 %.

At der er 24 %, som har stiftet bekendtskab med vejledningen via BAR Transport og Engros, kan blandt andet hænge sammen med, at BAR Transport og Engros siden 2008 har afholdt årlige konferencer for blandt andet brand- og redningspersonale i hele landet. Konferencerne fokuserer netop på formidling af nye branchevejledninger og temadebatter om særligt relevante arbejdsmiljøemner, herunder ulykker og sikkerhed, fysisk træning, sundhed og kræftrisiko, samt situationer omkring udrykningskørsel, røgdykning, varmebelastning, skybrud mv., og psykiske arbejdsmiljøudfordringer relateret til mental forberedelse, vold og trusler og redningsopgaver. Konferencerne fremstår således som et årligt tilbagevendende forum for fælles videndeling og udvikling af arbejdsmiljøet blandt branchens forskellige interessenter og parter, og det er evaluators vurdering, at de udgør et vigtigt samlingspunkt for BAR'ens arbejde med at udvikle aktiviteter. Typiske konferencedeltagere er Beredskabsstyrelsen, Arbejdstilsynet, Foreningen af kommunale beredskabschefer, Falcks ledere, Falckredderne i 3F, kommunale brandfolk i FOA og landsklubben for deltidsansatte brandfolk.

I interviewene med BAR'en påpeges det desuden, at brand og redning er et brancheområde med få aktører, hvilket styrker kendskabet til aktører i feltet og deres rolle. Det gør det lettere at skabe overblik i forhold til formidlingen af vejledningen. Denne gennemsigtighed er ifølge BAR'ens fællessekretariatsleder én af årsagerne til, at alle indenfor bran-

cheområdet efterhånden har kendskab til vejledningen, og at BAR'en nu er "up to date" med de nødvendige materialer:

> *"BAR'en er nu kendt. Det var op af bakke i starten, hvor vi skulle forklare os, og når nogle henvendte sig, så havde vi kun få materialer, fordi de ikke var lavet endnu. Nu er vi derhenne, hvor vi bedre kan markedsføre BAR'en, fordi vi er branchedækkende, og man skal pludselig kende BAR'en, fordi vi har de materialer, der gælder"*
>
> - Fællessekretariatsleder, BAR Transport og Engros

I de kvalitative interview både med BAR'en og arbejdspladserne fremgår det desuden tydeligt, at de lokale arbejdsmiljørepræsentanter på de enkelte brandstationer eller fælles arbejdsmiljørepræsentanter for flere brand- og redningstjenester typisk er de aktører, der formidler vejledningen til brand- og redningspersonellet på arbejdspladsniveau. Arbejdsmiljørepræsentanten sørger blandt andet for, at vejledningen er synlig og frit tilgængelig på stationen via opslag og let adgang til branchemappen. Derudover oplever de lokale arbejdsmiljørepræsentanter også, at kolleger henvender sig til dem, når de søger information angående en konkret udfordring. I praksis kan arbejdsmiljørepræsentanten tilmelde sig en ordning hos BAR'en, hvor de automatisk får tilsendt nye vejledninger. Ifølge interviewpersonerne i BAR'en, er det deres oplevelse, at der er stor efterspørgsel efter vejledningen. Flere arbejdsmiljørepræsentanter vurderer, at kommunikation omkring formidlingen fungerer godt, hvor det ikke er noget problem at henvende sig til BAR'en efterfølgende og rekvirere vejledningen. Arbejdsmiljørepræsentanterne udgør således en central aktør for vejledningens distribution og tilgængelighed på brandstationerne, så vejledningen tænkes med i det daglige arbejdsmiljøfokus.

Som det kvantitative data i tabel 22.3 viser, har 59 % af respondenterne kendskab til, at branchevejledningen er udviklet af repræsentanter fra både a- og b-siden. Ligeledes angiver 81 % af respondenterne, at de har kendskab til BAR'en, hvilket understøtter BAR'ens egen opfattelse af, at de har kendskab til og et stærkt netværk i branchen, som betyder, at branchen kender og bruger BAR'en.

Det, at vejledningen er udarbejdet af personer, der arbejder i branchen, og som har erfaringer fra praksis og faglig indsigt inden for feltet, oplever brand- og redningsfolkene som et forhold, der bidrager til, at vejledningen fremstår som ærlig og kvalificeret, da BAR-vejledningen er specifik og målrettet i forhold til deres behov og de informationer, de har behov for:

> *"Vi oplever, at de folk, der skriver vejledningen, er mennesker, der har fingeren på pulsen, og som ved, hvad de taler om."*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Derudover fremgår det af interviewene, at det har stor betydning for brand- og redningsfolkene, at både arbejdsgiver og arbejdstager har deltaget i udfærdigelsen af vejledningen. Ifølge både ledelses- og medarbejderrepræsentanter blandt de interviewede brand- og redningsfolk reduceres risikoen for uoverensstemmelser mellem parterne lokalt, når vejledningens budskaber ikke kun er udfærdiget af ledelsen, men er blevet til i samspil med repræsentanter fra både medarbejder- og ledelsesside:

> "*Det er super, at de forskellige parter er repræsenteret på den måde, der skal jo være forskellige øjne der ser på tingene i vejledningen*"
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Tabel 22.4 viser, hvordan kendskabet til 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' hænger sammen med forskellige baggrundsvariable. Ved statistisk signifikante forskelle er variablen markeret med en stjerne (*). At en forskel er statistisk signifikant er udtryk for, at forskellen ikke skyldes en tilfældighed.

Tabel 22.4. Kendskab til vejledningen 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' opdelt på relevante baggrundsvariable – kvantitativt data				
Baggrundsvariable for respondenter	**Kender vejledningen**		**Kender ikke vejledningen**	
Ledelse eller medarbejder				
Arbejdsgiver/ledelse	56 %	(19)	44 %	(15)
Medarbejder	56 %	(22)	44 %	(17)
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation (AMO)*				
Ja	74 %	(32)	26 %	(11)
Nej	35 %	(6)	65 %	(11)
Der er ingen AMO	10 %	(1)	90 %	(9)
Ved ikke	67 %	(2)	33 %	(1)
Antal års erfaring med arbejdsmiljøarbejde *				
Ingen eller under 1 års erfaring	14 %	(1)	86 %	(6)
1 år eller mere	62 %	(40)	38 %	(25)
Antallet af aktører der bruges til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde*				
Ingen	46 %	(5)	54 %	(6)
1	47 %	(9)	53 %	(10)
2 eller flere	63 %	(27)	37 %	(16)
Hvilke aktører har arbejdspladsen brugt til indhentning af viden/rådgivning i arbejdsmiljøarbejde?*				
BAR	85 %	(17)	15 %	(3)
Andre	45 %	(19)	55 %	(23)
Ingen	46 %	(5)	54 %	(6)
Antal Ansatte				
1-9	0 %	(0)	100 %	(7)
10-34	40 %	(2)	60 %	(3)
35+	63 %	(38)	37 %	(22)
Analyserne er baseret på χ^2-test			*Kilde: Oxford Research 2014*	

*Statistisk signifikant forskel

Som det fremgår af tabellen, er der en statistisk signifikant forskel på kendskabet efter, om respondenterne er medlem af en AMO eller ikke medlem af en AMO. 74 % af dem, som er medlem af en AMO, kender vejledningen, mens det er 35 % for dem, som ikke er medlem af AMO. Også i forhold til erfaring med arbejdsmiljøarbejde er der statistisk signifikant forskel på, om respondenten har under 1 års erfaring (14 % kender vejledningen) eller mere end 1 års erfaring (62 % kender vejledningen).

Herudover fremgår det af tabel 22.4, at der er signifikante forskelle i forhold til, hvilke aktører arbejdspladsen bruger til indhentning af viden, antal af aktører arbejdspladsen bruger til indhentning af viden samt antal ansatte på arbejdspladsen.

11.6.2.3 Modtagelse af 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning'

Som det ses af tabel 22.5, viser den kvantitative evaluering, at størstedelen af respondenterne vurderer, at indholdet i vejledningen er relevant for deres arbejdsplads. Der er således 88 %, som vurderer, at indholdet af 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' enten i høj eller nogen grad er relevant for deres arbejdsplads.

At der blandt respondenterne er en vurdering af, at materialet er relevant for dem, ligger godt i tråd med BAR Transport og Engros' egen evaluering af brugen af vejledningen på nettet, som viser, at brugerne finder, at vejledningen giver et tilfredsstillende udbytte,og at den er såvel læsevenlig som relevant.

81 % af respondenterne vurderer, at vejledningen i høj eller nogen grad er formidlet, så det giver mening for dem at bruge den. I de kvalitative interview fremhæves det ligeledes, at vejledningen er godt formidlet, og flere af interviewpersonerne på arbejdspladserne peger på, at vejledningen indeholder gode illustrationer og letlæselige tekster. I fokusgruppeinterviewene på arbejdspladserne fremhæves det, at vejledningen er skrevet i et godt sprog, der er let at forstå, og det fremgår tydeligt, at vejledningen er udarbejdet af folk med kendskab til branchen. Én af fokusgrupperne foreslår endvidere, at BAR'en med fordel kunne udvide vejledningen med et elektronisk hæfte, der blev illustreret med videoklip. Disse videoklip kunne supplere eksisterende information om måder forskellige procedurer for indsatsudstyr og lette anvendelsen af disse i dagligdagen. Her kunne videoklip evt. ses på iPads, når der er ventetid ude på indsatsstedet. Videoklip ville også gøre det nemmere for brand- og redningsfolk, der er ordblinde, at holde sig opdateret på informationer om anvendelse af udstyr.

Ifølge de interviewede brand- og redningsfolk ville fordelen ved et elektronisk hæfte desuden være, at det kan kvalificere forskellige uddannelsesaktiviteter, enten på brandskolen eller arbejdsmiljøuddannelsen.

Tabel 22.5. Modtagelse af 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' – kvantitativt data

Spørgsmål omkring modtagelsen af aktiviteten	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad er indholdet i vejledningen relevant for din arbejdsplads?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	78 % 10 % 7 % 5 %	32 4 3 2
I hvor høj grad har vejledningen givet din arbejdsplads ny viden?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	49 % 29 % 10 % 2 %	20 12 8 1
I hvor høj grad synes du, at vejledningen er blevet formidlet, så det giver mening for din arbejdsplads at bruge den?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	44 % 37 % 12 % 7 %	18 15 5 3
Har du anbefalet andre at bruge vejledningen?	- Ja - Nej/Ved ikke	49 % 51 %	20 21

Kilde: Oxford Research 2014

Selvom det generelt i de kvalitative interview fremhæves, at vejledningen formidler information på en god måde via billeder og tekst, kræver situationen på skadesstedet, at der er adgang til konkret og håndterbar information, som brand- og redningsfolkene kan forholde sig til ude på indsatsstedet.

En brand- og redningsstation har således selv taget ansvar for at omsætte vejledningen til en komprimeret planche med billeder og kort billedtekst, der giver en oversigt, og som beskriver de præcise procedurer for håndtering af udstyr på skadesstedet. Denne planche har skærpet hovedpunkterne fra vejledningen:

> *"Planchen er blevet godt modtaget her, der er ikke blevet sat spørgsmålstegn ved den, og der har været et godt samarbejde med sikkerhedsgruppen på stationen. Vi har kun fået positive tilbagemeldinger på den."*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Planchens kondensering af vejledningen danner således baggrund for en tilpasset arbejdsmiljøaktivitet, der matcher den enkelte stations behov. Planchen kan dermed ses som et eksempel på, hvordan AMO'en håndterer nogle af de udfordringer, der er forbundet med at implementere nye procedurer. Her bidrager planchen eksempelvis til at lette brandfolkenes tilvænning til procedurer for indsatsbeklædning, så det samkøres med indsatspersonellets egen praksis. I et af fokusgruppeinterviewene diskuteres det blandt andet, hvordan det for to-tre år siden var hverdag, at der stank inde i kabinen på udrykningskøretøjet, når de kørte hjem fra brand, hvilket øger eksponering af farlige partikler fra dragten. Det satte gang i en fælles indsats i AMO'en omkring gennemførelse af en omstillingsproces for håndtering af indsatsbeklædning efter ildebrand, og her påpeger én af de interviewede arbejdsmiljørepræsentanter, at planchens information var en vigtig årsag til, at kollegerne tog de nye tiltag til sig:

> *"Dem, der har slukket ildebrand i 30 år, skal pludselig lære, at nu skal de også skifte tøj efter en ildebrand... Det er nemmere at smide sådan en vejledning på bordet som folk kan læse, og så indarbejde en procedure omkring afvaskning af tøj fx, og så ved alle ligesom hvilken vej, de skal gå*"
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Evaluator har endvidere konstateret, at størrelsen og typen af kommunalt beredskab og brandvæsen betyder, at der formidlingsmæssigt og ressourcemæssigt ikke er tale om et samlet kommunalt beredskab og brandvæsen med de samme forudsætninger for indsatstjeneste. Samtidig bruger størstedelen af de små brandstationer deltidsansatte brandfolk, der tilkaldes i tilfælde af brand.

Ifølge enkelte af fokusgrupperne kan små brandstationer, der ligger i mindre kommuner, som ikke selv finansierer et brandvæsen, men køber en ydelse via Falck, være mere udfordret af tidspresset end større brandstationer med faste brandfolk, da disse stationer typisk bruger deltidsbrandfolk, der skal tilbage til deres egentlige hovedarbejdsplads efter indsats. Det kan derfor være en udfordring for mindre stationer at skabe tid til at holde fast i procedurerne, når de ansatte kun er del af indsatstjenesten, mens de er ude at slukke ildebrand. Det handler især om rengøringsarbejdet, hvor flere brand- og redningsfolk nævner krav til rengøring som en omstændighed, der bevirker, at deltidsfolk bliver holdt længere på stationen for at vaske af og lignende:

> "*Rigtig mange deltidsbrandmænd kommer lige en time til halvanden, og så kører de ud igen, og der er ikke altid den nødvendige tid til det hele*"
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

En indsatsleder fremhæver imidlertid, at det er en kvalitet, at vejledningen ikke kun bruger eksempler med kommunale brandmænd i vejledningsmaterialet, men at der også bruges eksempler, der illustrerer kommunale redningsfolk fra Falck, hvilket kan øge op-

mærksomheden på, hvordan vejledningens procedurer og anbefalinger kan tænkes sammen med deltidsbrandmændenes særlige betingelser og udfordringer.

11.6.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt) af aktiviteten

Det kvantitative data viser jf. tabel 22.6 nedenfor, at 51 % af respondenterne svarer, at 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' i nogen eller i høj grad har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø, mens 37 % svarer i mindre grad/slet ikke. Samme tendens ses også for de øvrige spørgsmål, hvor 66 % i høj eller nogen grad svarer, at vejledningen har ændret arbejdspladsens holdning til måden, der arbejdes på og 62 % i høj eller nogen grad svarer, at vejledningen rent faktisk har ændret måden som arbejdspladsen arbejder på. Slutteligt svarer 76 %, at arbejdspladsen i høj eller nogen grad har inddraget viden fra vejledning i eksisterende drøftelser, mens 71 % i høj eller nogen grad vurderer, at pjecen har bidraget til et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 22.6. Output og outcome af 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' - kvantitativt data

Spørgsmål om output og outcome	Svarmuligheder	Procent	Antal besvarelser
I hvor høj grad har branchevejledningen betydet, at din arbejdsplads fokuserer mere på arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	39 % 12 % 37 % 12 %	16 5 15 5
I hvor høj grad har branchevejledningen ændret din arbejdsplads holdning til den måde, som I arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	27 % 39 % 32 % 2 %	11 16 13 1
I hvor høj grad har din arbejdsplads inddraget viden fra branchevejledningen i jeres eksisterende drøftelser af arbejdsmiljøet?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	44 % 32 % 20 % 5 %	18 13 8 2
I hvor høj grad har branchevejledningen ændret på den måde, som din arbejdsplads arbejder på?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	20 % 42 % 32 % 7 %	8 17 13 3
I hvor høj grad oplever du, at branchevejledningen alt i alt har ført til et bedre arbejdsmiljø?	- I høj grad - I nogen grad - I mindre grad/Slet ikke - Ved ikke	34 % 37 % 24 % 5 %	14 15 10 2

Kilde: Oxford Research 2014

Evaluator har endvidere undersøgt, om respondenternes vurdering af, om pjecen har haft betydning for arbejdsmiljøet, hænger sammen med de forskellige baggrundsvariable. Analyserne viser, at der statistisk ikke kan påvises en sammenhæng. Det skal her bemærkes, at analyserne er baseret på et lille datagrundlag, da kun de respondenter (41), som havde kendskab til pjecen, er inkluderet.

Således har branchevejledningen bevirket, at der er sat øget fokus på arbejdsmiljøet på brand- og redningsstationerne, og at konkrete forbedringer bliver foretaget, fordi stationerne løbende bliver opdateret om udviklingen inden for branchen. I én af fokusgrupperne oplever arbejdsmiljørepræsentanten, at vejledningens fokus på arbejdsmiljøet på indsatsstedet også skubber til en mere kulturel udvikling i måden, kollegerne forholder sig til hinanden og deres arbejdssituation:

> *"Tidligere var det sådan, at hvis man havde en dårlig fornemmelse i maven, så gik man alligevel i krig med opgaven, hvor man bagefter gik hjem og brækkede sig, i stedet for at snakke med kollegaerne om det".*
>
> - Arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsplads

Det er således brandfolkenes oplevelse, at der i dag ikke eksisterer den samme berøringsangst omkring at tale om sikkerhed og utryghed i arbejdet, som der har været tidligere. Nu er det mere naturligt at påpege over for en kollega, hvis vedkommende håndterer en situation på skadesstedet uforsvarligt eller i uoverensstemmelse med god kutyme for branchen og vejledningens anbefalinger. Derudover er det blevet fast procedure, at der er mulighed for at "debriefe" med holdet efter endt indsats, især ved de indsatser, der har været af særlig voldsom karakter.

Et andet eksempel på vejledningens output er situationer med anskaffelse af nyt indsatsudstyr. Ifølge interviewene med arbejdspladserne bruges vejledningen i denne forbindelse til at klargøre dialogen med producenter af indsatsudstyr, hvor især vejledningen anvendes til at kontrastere producenternes beskrivelse af kvaliteten og sikkerheden i deres udstyr:

> *"Der er producenter, der siger: "I kan gå nøgne rundt i den branddragt", men så siger vi på stationen " det er fint, men branchevejledningen siger noget andet".*
>
> - Fokusgruppeinterview, arbejdsplads

Det er evaluators vurdering, at vejledningen således bidrager til at styrke en fælles holdning til beklædning i branchen, hvor det giver brand- og redningsfolk tryghed, at de kan støtte sig til korrekte anbefalinger angående anskaffelse af nyt indsatsudstyr. Andre eksempler på vejledningens nyttighed og anvendelse i målgruppen er anskaffelse af stiger til indsats, da brand- og redningsfolk ikke kan bruge den samme stige som en tømrer, eller udviklingen inden for fodtøj, hvor der i dag er udviklet helt nye typer af gummistøvler. Vejledningens fokus på ordentlig beklædning og varmeeksponering er et område, der medvirker til en ændring af brandfolkenes arbejdsmiljø. I praksis har dette haft særlig betydning for en af brandstationernes fokus på risikoen for testikelkræft grundet varmepåvirkning under indsats. Flere brand- og redningsstationer har således udbygget deres udstyr med en vandtåge, som mindsker temperaturen fra 600 grader til 150 grader på et minut, og som skubber røgen foran dem, så de får et bedre udsyn og skånes for røggener. En vagtleder beskriver dette udstyr som den såkaldte 'kobra', der piller energi og varme ud af branden, og fremhæver, hvordan dette bl.a. kan virke forebyggende på testikelkræft, hvis der er risiko for dette.

> *"Jo flere teknikker holdlederen benytter sig af, jo bedre er det for holdet. Kobraen nedsætter temperaturen og sigtbarheden øges, derved bliver arbejds- og sikkerhedsvilkårene markant bedre".*
>
> - Vagtleder, arbejdsplads

Evaluator har på baggrund af interviewene med arbejdspladser også fundet frem til, at vejledningen bruges til at informere indsatsledelsen omkring øvelser og sikkerhedsplaner. I tilfælde, hvor en indsatsleder bliver pålagt en øvelse, går vedkommende ind og finder konkret information i vejledningen, da øvelserne ikke kan gennemføres, uden at der er udfærdiget en grundig og præcis sikkerhedsplan. Ifølge flere indsatsledere er vejlednin-

gen derfor indsatslederens værktøj til at håndtere øvelsessituationer, hvor konkrete uenigheder eller usikkerhed om forhold under brandøvelsen kan klargøres gennem vejledningens anvisninger.

11.7 Konklusion

Casestudiet viser med udgangspunkt i programteorien, at "Sikkerhedsudstyr til brand og redning" opleves som brugbar og nyttig på brand- og redningsstationerne. Ligeledes bidrager den til ændringer af arbejdsprocedurer og er således med til at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Styrken i denne branchevejledning er, at den løbende opdateres og kvalificeres, samtidig med at den er målrettet en specifik målgruppe, hvorved den bliver nærværende for brugerne.

De kvantitative resultater peger på, at 56 % af respondenterne kender til vejledningen. Evaluator vurderer, at det er et relativt højt kendskab. Det høje kendskab kan hænge sammen med, at BAR Transport og Engros for aktiviteten har anvendt en omfattende formidlingsstrategi bestående af et miks af formidlingskanaler, herunder branduddannelsen, konferencer og aktive fagorganisationer. Derudover formidles vejledningen bredt både i trykt form og online. Som de kvantitative resultater desuden viser, har 59 % af respondenterne kendskab til, at branchevejledningen er udviklet af repræsentanter fra både a- og b-siden. Ligeledes angiver 81 % af respondenterne, at de har kendskab til BAR'en, hvilket understøtter BAR'ens egen opfattelse af, at der er et kendskab til BAR'en hos målgruppen, fordi der er et stærkt netværk i branchen, som betyder, at branchen kender og bruger BAR'en.

Der er høje krav til sikkerhed, standarder for udstyr og den teknologiske udvikling, der flytter fokus i branchen, hvorfor BAR'en er i løbende og tæt kontakt med brancheorganisationer for at være på forkant med standarder for indsatsudstyret og den løbende teknologiudvikling i formuleringen af vejledningen. Det bekræftes i interviewene, at det er med til at kvalificere vejledningen og bevirker, at branchen oplever, at branchevejledningen hele tiden bidrager med ny viden.

På modtagelsessiden opleves det, at vejledningen er udarbejdet af personer, der arbejder i branchen, og som ofte har erfaringer fra praksis og faglig indsigt i forhold til ny viden inden for feltet, som en omstændighed, der præsenterer vejledningen som ærlig og kvalificeret, da vejledningen er specifik og målrettet i forhold til deres behov og de informationer, de har behov for. Respondenterne vurderer, at indholdet i vejledningen er relevant for deres arbejdsplads. Som de kvantitative resultater peger på, er der 88 %, som vurderer, at indholdet af 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' enten i høj eller nogen grad er relevant for deres arbejdsplads. De kvantitative resultater viser endvidere, at 81 % af respondenterne vurderer, at vejledningen i høj eller nogen grad er formidlet, så det giver mening for dem at bruge den. I de kvalitative interview fremhæves det ligeledes, at vejledningen er godt formidlet, og flere af interviewpersonerne på arbejdspladserne peger på, at vejledningen indeholder gode illustrationer og letlæselige tekster. I en af fokusgrupperne foreslås det, at BAR'en med fordel kunne udvide vejledningen med et elektronisk hæfte, der blev illustreret med videoklip. Disse videoklip kunne supplere eksisterende information om forskellige procedurer for indsatsudstyr og lette anvendelsen af disse i dagligdagen. Her kunne videoklip evt. ses på iPads, når der er ventetid ude på indsatsstedet. Videoklip ville også gøre det nemmere for brand- og redningsfolk, der er ordblinde, at holde sig opdateret på informationer om anvendelse af udstyr.

I forhold til output og outcome formår vejledningen at skabe motivation til handling, da udstyr og værnemiddel er fundamentalt for brandfolks sikkerhed, når de udfører brand-

og redningsarbejde. I praksis udgør vejledningens anbefalinger et vigtigt grundlag for brug og anskaffelse af indsatsudstyr og brugestil at sikre procedurer ved øvelser og sikkerhedsplaner. Den lokale formidling på brandstationerne er en vigtig årsag til dette, hvor vejledningen formidles via arbejdsmiljørepræsentanterne og dermed sikrer, at vejledningen tænkes med i det daglige arbejdsmiljøfokus.

Det kvantitative data viser, at 51 % af respondenterne vurderer, at 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' i nogen eller i høj grad har betydet, at arbejdspladsen fokuserer mere på arbejdsmiljø. Den samme fordeling og tendens ses også for de øvrige spørgsmål på output vedrørende ændret holdning til måden, der arbejdes på, ændret måde som arbejdspladsen arbejder på samt inddragelse af viden fra vejledning i eksisterende drøftelser. 71 % vurderer i høj eller nogen grad, at vejledningen har bidraget til et bedre arbejdsmiljø.

Således har branchevejledningen bevirket, at der er sat øget fokus på arbejdsmiljøet på brand- og redningsstationerne, og at konkrete forbedringer bliver foretaget, fordi stationerne løbende bliver opdateret om udviklingen inden for branchen. I én af fokusgrupperne oplever arbejdsmiljørepræsentanten, at vejledningens fokus på arbejdsmiljøet på indsatsstedet også skubber til en mere kulturel udvikling i måden, kollegerne forholder sig til hinanden og deres arbejdssituation.

Ud fra den formidlingsteoretiske model har det vist sig, at aktiviteten i modsætning til forventningen har haft virkning i praksis i form af konkret output og outcome (på kort sigt) på de enkelte brand- og redningstjenester, hvor den daglige organisering og udførelse af arbejdet baseres på branchevejledningen. Evaluator vurderer samtidig, at kendskab og virkning i output og outcome i høj grad er realiserbart for denne målgruppe, da den er homogen og udgøres af få personer.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten 'Sikkerhedsudstyr til brand og redning' fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Fremme kendskab til vejledning gennem et miks af formidlingskanaler: BAR Transport og Engros har for udbredelsen af aktiviteten anvendt et miks af formidlingskanaler, herunder branduddannelsen, konferencer og aktive fagorganisationer. Brandskolerne integrerer information fra vejledningen i deres egne skolevejledninger, hvilket gør at vejledningen ikke er ny for eleverne, når de kommer ud i indsatstjeneste.

- Tænke den lokale formidling ind i forhold til udbredelse og anvendelse: Der er en tæt relation til de lokale arbejdsmiljørepræsentanter på de enkelte brandstationer. De lokale arbejdsmiljørepræsentanter er typisk dem, der formidler vejledningen til brand- og redningspersonellet. Arbejdsmiljørepræsentanterne præger derved sine kollegaer og sikrer, at vejledningen tænkes med i det daglige arbejdsmiljøfokus.

- Følge med i området og opdatere med den nyeste viden: BAR Transport og Engros har fokus på den løbende dialog med relevante brancheorganisationer og aktører på området. Sikkerhedsudstyr er et område, hvor der konstant ændres i standarder, og samtidig betyder den løbende teknologiudvikling, at der er behov for at være på forkant. Det bekræftes i interviewene, at det er med til at kvalificere vejledningen og bevirker, at branchen oplever, at branchevejledningen hele tiden bidrager med ny viden.

- Inddrage branchespecifik viden: Vejledningen er udarbejdet af folk, der arbejder i branchen, og som ofte har erfaringer fra praksis og faglig indsigt i forhold til ny viden inden for feltet. Det fremhæves som en omstændighed, der gør, at vejledningen fremstår som ærlig og kvalificeret for målgruppen, da vejledningen er specifik og målrettet i forhold til deres behov og de informationer, de har behov for.

Branchevejledning: ’Distribution af bageriprodukter’

Nærværende casebeskrivelse analyserer Branchearbejdsmiljørådet for Transport og Engros’ aktivitet ’Distribution af bageriprodukter’. Aktiviteten er udviklet i samarbejde med en gruppe råvareleverandører til bageribranchen. ‘Distribution af bageriprodukter’ analyseres på baggrund af kvalitativt data. Evaluator har i casestudiet fokuseret på vejledningen om distribution af bageriprodukter. Datagrundlaget for casestudiet fremgår af tabel 23.1. I metodekapitlet findes mere information om de kvalitative og kvantitative metoder.

Tabel 23.1: Datagrundlag for casestudiet

Kvalitativt datagrundlag Hovedtemaer for interview med BAR (besøgsrunde og for selve aktiviteten). • BAR’ens organisering, • BAR’ens formidlingsstrategi, • Baggrund for aktiviteten, • Formidling af aktiviteten, • BAR’ens egen evaluering af aktiviteten. Hovedtemaer for interview med arbejdspladser: • Arbejdsmiljøorganisering, • Fokus på arbejdsmiljøet, • Kendskab til aktiviteten, • Brug af aktiviteten, • Output og outcome (kort sigt).	Det kvalitative data for casestudiet bygger på følgende: 1. Indledende interview (besøgsrunde hos BAR Transport og Engros) med partskonsulenter og sekretariatsmedlemmer i BAR Transport og Engros 2. Fokusgruppeinterview omkring aktiviteten ’Brug af personligt beskyttelsesudstyr” med tre personer, herunder fællessekretariatslederen i BAR Transport og Engros, chefkonsulent i arbejdsgiversekretariatet, miljøkonsulent i arbejdstagersekretariatet. 3. To fokusgruppeinterview med i alt 7 medarbejdere og ledere fra to forskellige arbejdspladser*. Hver fokusgruppe var sammensat af repræsentanter fra både ledelses- og medarbejderside, herunder logistikchef, kørselsleder, arbejdsmiljøleder, og arbejdsmiljørepræsentanter for chaufførerne. *Arbejdspladserne repræsenterer to markedsførende danske råvareleverandører, der har bidraget til det forudgående udviklingsforløb.

Formidlingsaktiviteten ’Distribution af bageriprodukter’ er en branchevejledning med tilhørende tjekliste for leverings- og aflæsningsforhold ved distribution af bageriprodukter og udtrykker branchens anbefalinger til et godt arbejdsmiljø. Formidlingsstrategien består i at informere om og skabe kendskab til forhold med betydning for chaufførernes adgangsforhold ved levering af råvarer til bageriprodukter. Branchevejledningen formidles som trykt pjece og som interaktivt dokument på BAR’ens hjemmeside.

Formålet med vejledningen er (1) at reducere chaufførens samlede daglige løftemængde samt forebygge ulykker, skader og nedslidning og (2) at inspirere til at skabe gode og ideelle forhold for distribution og aflæsning af bageriprodukter til bagerier og konditorer.

’Distribution af bageriprodukter’ er af BAR Transport og Engros i besøgsrunden blevet udpeget som en mindre vellykket case af tre årsager:

1. Erfaringerne fra dette projekt tyder på, at målgruppen var for lille, og vejledningen var rettet mod et for snævert branchesegment.
2. Ønsket med branchevejledningen var at komme så tæt på distributører og bagerier som muligt og understøtte specifik dialog om chaufførers tilkørsel og aflæsning af bageriprodukter, men det lader til, at formidlingsindsatsen ikke har haft den ønskede virkning. Derfor blev branchevejledningen revurderet og videreudviklet.

3. En yderligere udfordring var, at formidlingsindsatsen skulle koordineres med andre BAR'er (f.eks. Industriens BAR, BAR Handel og BAR Jord til Bord), da brancherne har overlappende arbejde i forhold til distribution af varer, herunder bageriprodukter.

11.7.1 Opbygning af casen

Nærværende case er analytisk opbygget efter programteorien, som præsenteres i afsnit 21.5. Herudover gennemgår casen rekruttering af informanter til de kvalitative interview, indholdet af aktiviteten 'Distribution af bageriprodukter' samt beskrivelse af konteksten for aktiviteten 'Distribution af bageriprodukter'.

Casen er struktureret efter følgende overskrifter:

- Rekruttering af informanter til de kvalitative interview
- Beskrivelse af indholdet i aktiviteten
- Beskrivelse af konkteksten for aktiviteten
- Analyse
  - Formulering og udfærdigelse
  - Udbredelse og modtagelse
  - Virkning i form af output og outcome (kort sigt)
- Konklusion

11.8 Rekruttering af informanter til de kvalitative interview

Evaluator kontaktede fællessekretariatslederen for BAR Transport og Engros for at få kendskab og hjælp til at arrangere interview med relevante arbejdspladser i branchen. Hermed blev evaluator bekendt med den gruppe af arbejdspladser, der havde deltaget i det oprindelige udviklingsforløb af branchevejledningen 'Distribution af bageriprodukter'. Evaluator kontaktede efterfølgende de deltagende arbejdspladser, der frit kunne vælge, om de ville deltage i den kvalitative evaluering.

To arbejdspladser valgte at deltage i den kvalitative evaluering. Overordnet set er det en metodisk svaghed, at casestudiet "Distribution af bageriprodukter" kun er belyst gennem to arbejdspladser, fordi der ikke er en stor spredning og varians mellem de deltagende arbejdspladser. For evaluator har en af de primære udfordringer ved 'Distribution af bageriprodukter' været, at det har vist sig at være vanskeligt at få arrangeret interview med arbejdspladser, idet vejledningen i udgangspunktet var henvendt til et meget snævert branchesegment, samtidig med at udviklingsforløbet ligger tilbage i 2009, hvorfor flere arbejdspladser i branchen ikke kendte til udviklingsarbejdet eller vejledningen og derfor ikke havde erfaring med forløbet. Derudover var der også enkelte arbejdspladser, der ikke ønskede at medvirke, da de ikke længere mente, at den del af deres vareportefølje, der vedrører bageriprodukter, udgør en betydelig del af deres distributionsvirksomhed. Evaluator afsøgte branchen bredt og gjorde en stor indsats for at få rekrutteret arbejdspladser, men det var desværre ikke muligt at få rekrutteret flere.

Der er imidlertid flere forhold, der taler for, at de to deltagende arbejdspladser alligevel udgør et repræsentativt udsnit af leverandører af råvarer til bageriprodukter i Danmark. For det første har branchen indenfor distribution af bageriprodukter været kendetegnet ved flere virksomhedsfusioner, hvoraf de oprindelige fire råvareleverandører, der deltog i udviklingsforløbet, nu er reduceret til to. De to deltagende arbejdspladser repræsenterer i dag, via interne opkøb, alle de fire oprindelige distributionsvirksomheder, der deltog i udviklingsforløbet omkring vejledningen i 2007-2009. De to arbejdspladser er derfor beg-

ge kendetegnet ved at være store markedsførende leverandører af råvarer til bageriprodukter i Danmark. For det andet udgør de to arbejdspladsers vareporteføljе mange forskellige produkttyper, der dækker mange typer af problemstillinger ved levering af råvarer til bageriprodukter.

Evaluator har gennemført to fokusgruppeinterview. I praksis bestod hver fokusgruppe af tre informanter i den ene og fire i den anden. De enkelte fokusgrupper var sammensat af repræsentanter fra både medarbejder- og ledelsesside, herunder logistikchef, kørselsleder, arbejdsmiljøleder, og arbejdsmiljørepræsentanter for chaufførerne.

11.9 Beskrivelse af indholdet af aktiviteten

Aktiviteten 'D*istribution af bageriprodukter*" blev gennemført i perioden 2007-2009. Aktiviteten er udviklet og gennemført i et samarbejde mellem BAR Transport og Engros, og en gruppe råvareleverandører til bageribranchen, der i fællesskab ønskede at sætte fokus på leverings- og aflæsningsforhold ved distribution af bageriprodukter. Formålet med aktiviteten var at udbrede branchespecifik information og vejledning om chaufførers adgangsforhold ved tilkørsel og aflæsning af råvarer til bageriprodukter hos bagerier og konditorer i Danmark. Resultatet af dette udviklingsarbejde blev en branchevejledning om distribution af bageriprodukter med tilhørende tjekliste. Aktiviteten består af flere delaktiviteter:

- En trykt pjece til formidling af branchespecifik vejledning og information om distribution af bageriprodukter med tilhørende tjekliste til chauffører og AMO på arbejdspladsniveau.
- Online formidling via BAR'ens hjemmeside. Hjemmesiden er en samling af grundmaterialer og branchespecifik vejledning for den delmængde af brancheområdet, der vedrører distribution af varer under BAR Transport og Engros. Branchevejledningen er tilgængelig og kan downloades online.
- Inddragelse af arbejdspladser fra branchen for aktivt at medvirke til udfærdigelse og udbredelse af branchevejledningen til chauffører og bagerier i Danmark.

Målgruppen for branchevejledningen er både chauffører og AMO hos råvareleverandører i bageribranchen. Branchevejledningen illustrerer og beskriver, hvad der er en forudsætning for gode og ideelle leveringsveje og aflæsningsforhold. Vejledningen gennemgår systematisk alle forhold om gode leveringsveje, herunder parkering, adgangsvejen frem til kunden, vejen ind til kunden, og leveringsforhold frem til kundens lager m.m. Der gives således information om en række forhold, der bidrager til at forbedre de ansattes arbejdsmiljø og forebygge nedslidning og ulykker. Det er ejeren af bygningen, der i samarbejde med brugerne skal sørge for, at forholdene bringes i orden, og det er råvareleverandøren, der er ansvarlig for at planlægge chaufførens arbejde, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Endvidere indeholder vejledningen et afsnit med Arbejdstilsynets regler for manuel håndtering, samt et afsnit med fokus på instruktion og oplæring i branchevejledningen. Endeligt har BAR'en udarbejdet og tilføjet en tjekliste, som kan benyttes i dialogen mellem chaufføren og den enkelte kunde. Råvareleverandører, bagerier og konditorer opfordres til sammen at implementere vejledningens information og anbefalinger.

11.10 Beskrivelse af konteksten for aktiviteten

BAR Transport og Engros blev oprettet i 1999 og fokuserer overordnet på forebyggelse og vejledninger og arbejder målrettet på at informere branchen om, hvordan regler på arbejdsmiljøområdet i praksis implementeres og anvendes som en del af arbejdsmiljøindsatsen på virksomhedsniveau. BAR Transport og Engros omfatter ca. 350.000 arbejdstagere, ledere og arbejdsgivere indenfor brancheområdet transport og engroshandel. Organisatorisk er BAR Transport og Engros opdelt i et fællessekretariat, der varetager sekretariatsfunktionerne og et partssekretariat bestående af et arbejdsgiver- og et arbejdstagersekretariat, der varetager partsinteresser.

Sekretariatsmedlemmerne oplever et godt tværgående samarbejde sekretariaterne imellem. Sekretariatet refererer til et brancheråd bestående af 20 medlemmer og 20 suppleanter fordelt på seks brancheudvalg:

- Brancheudvalget for godstransport på vej(f.eks. renovation, eksport, post, specialtransport m.v.)
- Brancheudvalget for persontransport på vej (f.eks. busser, turistbusser, taxi og handicaptransport)
- Brancheudvalget for lagre og vareterminaler (f.eks. engroslagre, herunder havne, lufthavne, postterminaler, samt specialiserede lagre som tør-, køle-, og fryselagre og genbrugsstationer)
- Brancheudvalget for brand og redning (brandvæsen og redningstjenester)
- Brancheudvalget for jernbanetransport (person- og godsbefordring på bane og metro)
- Brancheudvalget for luftfart (transport af passagerer samt transport af gods i luften).

De enkelte brancheudvalg udarbejder konkrete forslag til aktiviteter i aktivt samspil med fællessekretariatet, der varetager den overordnede administration og forestår projektimplementering og opfølgning på aktiviteter indenfor de af rådet fastlagte strategiske rammer. I praksis oplever sekretariatsmedlemmerne, at der er stor forskel på brancheudvalgene og deres behov. Det handler især om forholdet mellem store og små arbejdspladser indenfor en branche og på størrelse og niveau af selvstændighed i de enkelte udvalg. Samarbejdet med brancheudvalgene fungerer ikke efter en fast mødefrekvens, men er derimod organiseret som en løbende dialog mellem sekretariaterne og de enkelte udvalg. Nogle udvalgsmøder planlægger enkelte brancheudvalg selv med deltagelse af sekretariatsmedlemmer, mens andre udvalgsmøder afholdes af BAR'ens sekretariater.

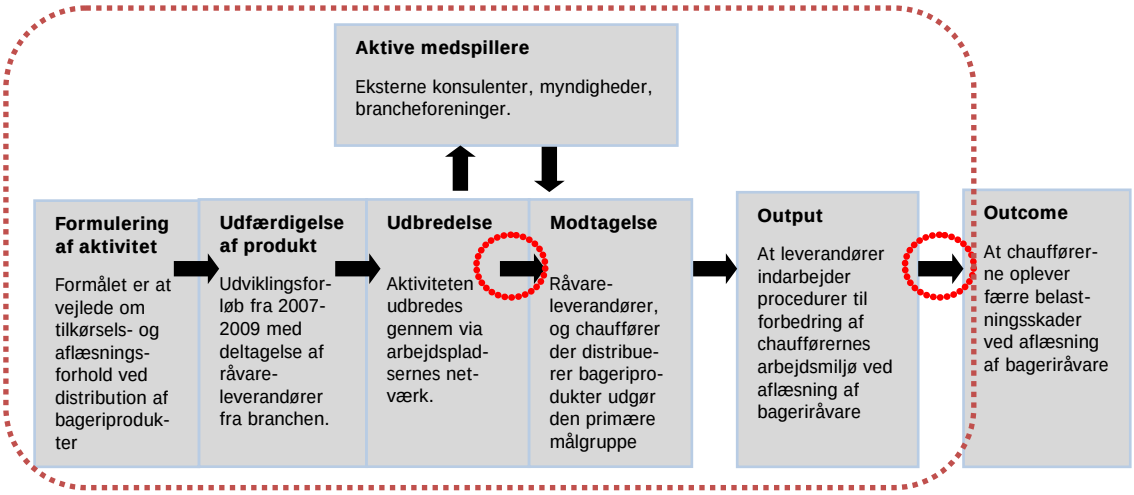
BAR'en tilstræber løbende kontakt til AMO'en på virksomhedsniveau. Kontakten foregår primært via mailinglister, hvor lokale AMO-repræsentanter orienteres fortløbende om nye eller reviderede vejledninger eller guidelines via nyhedsmail. BAR'en tilstræber derudover løbende koordination med Arbejdstilsynet, men sekretariatets medlemmer vurderer, at dette samarbejde bør løftes yderligere.

11.11 Analyse

På baggrund af det indledende interview med sekretariats- og partsmedlemmer i BAR Transport og Engros, gennemgang af aktivitetsplan og anden relevant dokumentation kan der for aktiviteten 'Distribution af bageriprodukter' opstilles en programteori, som vises i nedenstående figur 23.1. Programteorien skaber et overblik over, hvordan formidlingsaktiviteten i udgangspunktet er tænkt, og hvordan de enkelte dele i forløbet fra formuleringen, udbredelsen til output og outcome hænger sammen. Programteorien er så-

ledes forståelsesrammen for formidlingsaktiviteten og grundlaget for, hvordan casen analytisk kan anskues.

Figur 23.1. Programteori for 'Distribution af bageriprodukter'



Analysen vil med udgangspunkt i programteorien fokusere nærmere på, hvordan den tilsigtede formidlingsstrategiske indsats harmonerer med det faktiske forløb omkring udbredelse, modtagelse og virkning i praksis, og om der på den baggrund kan identificeres brud på programteorien. De røde cirkler i figur 21.1 illustrerer de læringspunkter, der har været i formidlingsindsatsen og hjælper til at forklare, hvordan og hvorfor formidlingsindsatsen har påvirket forløbet. Da aktiviteten af BAR Transport og Engros er udvalgt som en mindre vellykket case, må det også forventes, at der er læring at uddrage fra casestudiet.

Som det fremgår af programteorien har den formidlingsstrategiske indsats for 'Distribution af bageriprodukter' været udfordret omkring udbredelse og modtagelse af vejledningen i branchen. Evaluator vurderer, at branchevejledningen var tiltænkt et snævert branchesegment, og samtidig har det været en formidlingsstrategisk udfordring, at den videre udbredelse af vejledningen har været begrænset til de deltagende råvareleverandørers egen indsats for at videreformidle vejledningen i praksis. Ifølge evaluator er den formidlingsstrategiske indsats imidlertid lykkedes i forhold til en afgrænset mindre målgruppe, idet der er skabt kendskab og accept om vejledningen blandt en gruppe af råvareleverandører, der har anvendt branchevejledningen til at sætte fokus på adgangsforhold og leveringsveje for chauffører i praksis. Det har ført til konkrete output i form af en tilpasset arbejdsmiljøindsats over for distribution af bageriprodukter blandt disse råvareleverandører og mærkbare outcomes i form af ændringer i chaufførernes arbejde (på kort sigt).

Evaluator vurderer imidlertid, at BAR'ens formidlingsstrategi udgør en begrænsning for et bredere outcome af vejledningen(på kort sigt). BAR transport og engros har således ikke haft fokus på, hvilken effekt 'Distribution af bageriprodukter' har på arbejdspladserne på tværs af branchens arbejdspladser, ej heller hvordan branchevejledningen i praksis spiller sammen med anden lovgivning og myndighedsfunktioner i bageribranchen. Samtidig er formidlingsindsatsen 'Distribution af bageriprodukter' ikke blevet udbredt yderligere i branchen. De specifikke og underliggende årsager hertil vil blive udfoldet under de relevante afsnit i analysen.

Ud fra den formidlingsteoretiske model, som evaluator har opstillet, må det forventes, at aktiviteten 'Distribution af bageriprodukter' som vejledning kan skabe kendskab, da vejledningers formidlingsform er typificeret som distribution af information til målgruppen.

11.11.1 Formulering og udfærdigelse

Chaufførernes arbejdsforhold ved distribution af bageriprodukter har historisk set været forbundet med mange tunge og gentagne løft. Samtidig har chaufførerne mange leverancer til små eller svært tilgængelige bagerier og konditorer, hvilket skaber vanskelige aflæsningsforhold og risiko for ulykker. Af interviewene med BAR Transport og Engros fremgår det, at det som følge af et påbud fra Arbejdstilsynet, om at udbedre chaufførernes arbejdsforhold, blev besluttet at "kickstarte" en målrettet indsats overfor chauffører. Dette skyldes, at de i situationer hos bagerier og konditorer oplevede mangeartede og fysisk belastende adgangsforhold ved levering af råvarer til bageribranchen.

Som det påpeges i interviewene med BAR Transport og Engros, havde råvareleverandørerne i bageribranchen på daværende tidspunkt et ønske om, at BAR Transport og Engros skulle bistå dels ved at stå som afsender på aktiviteten, dels ved at sætte fokus på potentielle ulykker. Herudover skulle BAR Transport og Engros bistå i forhold til den nedslidning, der var forbundet med de eksisterende adgangsveje og leveringsforhold de steder i branchen, hvor det var problematisk. Intentionen fra BAR'ens side var således at skabe et grundlag for at synliggøre, hvad reglerne er for korrekte adgangsveje ved levering af bageriråvare.

Branchen ønskede at udarbejde en konkret vejledning til forsvarlig levering og aflæsning i praksis. De arbejdspladser, der tog ansvaret for chaufførernes arbejdsmiljø på sig, ønskede at fremme en fælles forståelse af problemets omfang og løsning på tværs af branchen. Dette skabte ifølge en af de interviewede arbejdspladser (råstofleverandør, der også var i involveret i udviklingen af aktiviteten) det fornødne momentum for at starte et udviklingsarbejde og formulere en konkret aktivitet:

> *"Der var på det tidspunkt fire arbejdspladser, der gik sammen, og vi var enige om, at aflæsning gav store problemer. Det betyder noget, at branchen er bevidst om det, og at vi går ud som en gruppe råvareleverandører, der er enige om at gøre op med problemstillingen i fællesskab."*
>
> - Interview, arbejdsplads

Udviklingsarbejdet blev organiseret som et åbent forløb, og blev gennemført i perioden 2007-2009. BAR Transport og Engros bidrog til udviklingsforløbet med det formål at udbrede branchespecifik information og vejledning om risici for arbejds- og nedslidningsskader ved aflæsning af råvare. Konsensusdannelsen blandt målgruppen var således af stor betydning for den videre konkretisering og udfærdigelse af branchevejledningen 'Distribution af bageriprodukter'.

11.11.2 Udbredelse og modtagelse

Branchevejledningen fremstår overordnet som en vejledende aktivitet til forbedring af chaufførers adgangsveje og leveringsforhold, hvor flere eksterne medspillere har haft betydning for branchevejledningens form og indhold forud for BAR'ens egen aktivitet.

11.11.2.1 Aktive medspillere

Det står klart for de interviewede arbejdspladser, at Arbejdstilsynet fra starten af har spillet en afgørende initierende rolle for leverandørernes egen beslutning om at igangsætte initiativer for udvikling af chaufførernes arbejdsmiljø ved distribution af bageriprodukter. Arbejdstilsynets rolle var incitamentsskabende for arbejdspladserne, i den forstand at AT fremsatte konkrete krav om, hvilke forhold i chaufførernes arbejdsmiljø der skulle rettes op på. På daværende tidspunkt var aflæsning et konkurrenceparameter, da måden, hvorpå aflæsningen foregik ude hos bageren, kunne betyde tab af kunder, hvorfor en indsatsforudsatte et fælles brancheinitiativ.

Arbejdstilsynet pålagde endvidere arbejdspladserne, at fremadrettede initiativer skulle understøttes af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. I det konkrete tilfælde deltog en arbejdsmiljørådgiver som rådgiver og sparringspartner for arbejdspladserne ved fælles møder.

Indenfor distribution af råvarer til bageri- og konditorbranchen fremstår leverandørforeningerne LBI & UNIMA som centrale sammenslutninger for leverandørvirksomheder i branchen. LBI er leverandørforening for bagerimaskiner og inventar til bagerier og konditorer i Danmark, og UNIMA er foreningen af producenter af bageriråvarer og fungerer som leverandørforening for råvareleverandører til bagerier og konditorer i Danmark. Især UNIMA har ifølge de involverede arbejdsmiljøledere på de interviewede arbejdspladser haft betydning som dagsordensættende politisk platform, da UNIMA har fungeret som et samlende organ for branchens danske leverandørvirksomheder og skabt den nødvendige konsensus og tilslutning blandt leverandørvirksomhederne til at påbegynde et fælles udviklingsforløb:

> *"Det er igennem UNIMA, at vi får arrangeret et fælles synspunkt omkring chaufførernes helbred og sikkerhed i praksis, og det bliver så kanaliseret videre ned. Der blev arrangeret forskellige møder, der er kommet i stand fra ledelsesniveau."*
>
> - Arbejdsmiljøleder, arbejdsplads

11.11.2.2 Formidlingsstrategi

Det er evaluators vurdering på baggrund af interview med BAR Transport og Engros, at BAR'en har været bevidst om ikke at understøtte enkelte arbejdspladser via deres aktiviteter, idet dette fremstår konkurrenceforvridende. BAR'ens formidlingsstrategi bygger derfor på en ambition om, at branchevejledningen udbredes til gavn for så mange råvareleverandører og chaufførere som muligt, og at der er kendskab og accept omkring vejledningen. Derudover vægter BAR'en partsrepræsentanternes aktive medvirken og opbakning som en væsentlig forudsætning for formidlingsaktiviteten.

I praksis anlagde BAR Transport og Engros en konkret vurdering af målgruppens størrelse og type af arbejdsmiljøproblem som grundlag for valg af formidlingsstrategi og aktivitet. Af interviewene med BAR'en fremgår det, at sekretariatsmedlemmerne dog hurtigt blev klar over, at der eksisterer mange beslægtede brancheområder, hvor vanskelige og belastende aflæsningsforhold er til stor frustration for chaufførerne. Ved udfærdigelsen af branchevejledningen om distribution af bageriprodukter forelå der allerede en branchevejledning for distribution af øl og vand. BAR'en stod således overfor en vanskelig formidlingsstrategisk prioritering. På den ene side var der meget, der talte for en bredere tilgang til distribution af varer, med de vanskeligheder der er forbundet med at udarbejde en branchevejledning med billeder og information, der er dækkende for alle brancher. På den anden side var der tale om en tydelig problemstilling med mange specifikke leveringsforhold for chaufførernes aflæsning af råvarer hos bagerier, hvilket underbyggede behovet for en branchespecifik indsats.

I interviewet med BAR Transport og Engros fremgår det, at forventningen til formidlingsindsatsen derfor blev baseret på et ønske om at få opdateret og synliggjort kravene til gode adgangsveje og inspirere til en specifik dialog om levering af bageriprodukter. Sekretariatsmedlemmerne anser derfor branchevejledningen som et lille værktøj (en minimodel) og tjekliste, men ikke som en omfattende vejledning. Branchevejledningen blev derfor heller ikke ligeså omfattende som andre eksisterende vejledninger i BAR regi.

Forud for formuleringen af aktiviteten fremgår det af interviewene, at arbejdspladsernes kendskab til BAR-systemet primært var baseret på kontakt til Dansk Industri, og bevidstheden om brugen af BAR'en som kilde til viden om arbejdsmiljø var begrænset. Arbejdspladserne er primært bevidste om Arbejdstilsynet og fødevaremyndighederne, når de refererer til information omkring arbejdsmiljø. Processen omkring udfærdigelse af branchevejledningen tyder imidlertid på, at kendskabet til BAR'ens funktion og materialer er øget. Det fremgår af interviewene, at det især er BAR'ens direkte dialog med dem om en brancheanalyse af aflæsningsforholdende hos bagerier, der førte til den efterfølgende udfærdigelse af branchevejledningen, som har synliggjort BAR'en.

Selvom udviklingsarbejdet ikke inkluderer alle råvareleverandører i branchen, viser det sig at have stor betydning, at branchens problemforståelse er blevet imødekommet i udfærdigelsen af vejledningen. Dette tillægger både logistikchef og arbejdsmiljørepræsentant i en af de interviewede arbejdspladser betydning, dels for det grundlag vejledningen hviler på, dels accepten af aktiviteten blandt målgruppen:

> *"Når BAR'en er med til at drive noget, så er det også med til at skabe en accept, men det forudsætter en forudgående proces, hvor aktørerne er enige, og har et fælles grundlag, hvorfra de kan gå i dialog med BAR'en omkring vilkår i deres branche. Det er sværere at flytte sig fra kendskab til accept, hvis der ikke har været en forudgående involvering af branchen på et eller andet niveau."*
>
> - Arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsplads

Det er evaluators vurdering, at BAR'ens evne til at skabe accept omkring udfærdigelse af aktiviteten har været afhængig af den måde, arbejdspladserne er blevet involveret på. Her har BAR'en både opnået at målrette den tilgængelige information om problemet og bidraget til at skabe accept omkring den måde problemet forsøges adresseret og håndteret ud fra branchens egen problemforståelse. Branchevejledningen skal derfor ses som essensen af de resultater, som branchen på eget initiativ havde frembragt og var nået til enighed om.

Indholdet af branchevejledningen opleves derfor af de interviewede arbejdspladser som relevant for den information og vejledning, der efterspørges:

> *"Det er meget relevant information. Branchevejledningen er jo relevant, da vores egen branche har været med til at fremskaffe information til vejledningen, så den beskriver jo i detaljer de problemer, vi har ude hos vores kunder."*
>
> - Interview, arbejdsplads

Det fremgår af interviewene med BAR Transport og Engros, at intentionen bag udbredelsen af branchevejledningen var, at de deltagende arbejdspladser selv skulle distribuere vejledningen i deres netværk og kundekreds. BAR'en har derfor ikke gjort en større indsats for at distribuere branchevejledningen udover det netværk af råvareleverandører, der deltog i udviklingsforløbet, samt udsendelse via 3F's nyhedsbrev.

11.11.2.3 Modtagelse af 'Distribution af bageriprodukter'

BAR'en har selv gennemført elektronisk evaluering for at vurdere modtagelsen af branchevejledningen i praksis. BAR'ens evaluering viser, at der manglede efterspørgsel på

vejledningen. Modtagelsen og brugen af vejledningen tyder ud fra BAR'ens egen evaluering ikke på, at branchevejledningen er nået ud til målgruppen. Sekretariatsmedlemmerne vurderer selv, at dette skyldes, at branchevejledningen i udgangspunktet var fokuseret på en meget snæver målgruppe. 'Distribution af bageriprodukter' er således ikke en branchevejledning, som BAR'en henviser til i dag. I stedet henvises til den mere generelle branchevejledning om distribution af varer.

Set i bakspejlet har BAR'ens formidlingsstrategi derfor udfoldet sig som et internt læringsforløb. BAR Transport og Engros startede således ud med en mere snæver formidlingsstrategi baseret på specifik dialog om distribution af bageriprodukter, men BAR'ens forventning til aktiviteten er efterfølgende justeret ud fra et ønske om en mere generel dialog om måder at forbedre leveringsforhold ved distribution af varer. Det fremgår af interviewene med BAR Transport og Engros.

Til trods for BAR'ens vurdering af, at branchevejledningen ikke nåede ud til målgruppen i tilstrækkelig grad, har råvareleverandørerne selv taget ansvar for at videredistribuere vejledningen til deres kundekreds. En arbejdsmiljørepræsentant forklarer, hvorledes råvareleverandørerne i praksis har udarbejdet folderen "Fra lift til lager", der udgør en mere simpel udgave af branchevejledningen, som er tilpasset på baggrund af en dialog med kundekredsen:

> *"Man skal ikke tolke, at vi har lavet en ny folder, fordi branchevejledningen ikke var god nok, men mere som, at vi gerne vi styre kommunikation og budskabet på en mere spiselig måde i dialogen med vores kunder... Vi har ikke sluppet den, fordi det stoppede i 2009."*
>
> - Arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsplads

Branchevejledningen fungerer således som ramme for en tilpasset formidlingsaktivitet målrettet arbejdspladsniveau. På trods af, at udviklingsarbejdet stoppede i 2009, er der således skabt konsensus blandt en stor del af arbejdspladserne i branchen, hvor BAR'ens medvirken har skabt accept omkring branchevejledningen og motiveret råvareleverandørerne til videre handling.

De interviewede arbejdspladser hæfter sig især ved, at BAR'en tilfører den nødvendige legitimitet til vejledningen som et dialogværktøj til at skærpe bageres og konditorers opmærksom på interne og eksterne adgangsforhold, der kan aflaste chaufførernes arbejde og tage hånd om deres sikkerhed som et branchespecifikt anliggende:

> *"...BAR'en er den legitimering der gør, at vi kan sige til bagerne, at det her er ikke noget vi gør for at genere Jer. Det er noget, vi gør, fordi vi finder det nødvendigt. Det er det, vi har brugt branchevejledningen til. Det er en vejledning, og sådan er det bare.*"
>
> - Interview, arbejdsplads

11.11.3 Virkning i form af output og outcome (kort sigt)

Leverandørernes konsensus om at udbrede branchevejledningens budskaber påvirker både leverandørerne og kunderne. Både logistikchef og arbejdsmiljørepræsentanterne peger i interviewene med arbejdspladserne peger på, at et afgørende output af branchevejledningen har været en holdningsændring blandt leverandørernes egne chauffører og deres kunder. En forudsætning for at leverancer og aflæsning af råvarer kan udføres helbredsmæssigt forsvarligt:

"Der er ingen tvivl om, at BAR vejledningen er med til at rykke holdninger, og uden den var vi ikke kommet videre. Det er der ingen tvivl om."

- Arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsplads

Et af de tiltag, der har underbygget en sådan holdningsændring, er leverandørernes efterfølgende egen-indsats for at tilpasse branchevejledningens budskaber til det lokale arbejdsmiljøarbejde gennem folderen "Fra lift til lager". På arbejdspladsniveau har arbejdet med folderen været båret af AMO'en, der i samspil med ledelsen har formuleret folderens tekst. Branchevejledningen har som sådan ikke åbnet op for nye interne samarbejdsflader, men mere betonet, at målgruppens møde med branchevejledningen er afhængigt af et godt internt samarbejde. Direkte adspurgt oplever råvareleverandører og chauffører, at udviklingen af folderen har bidraget til at sætte fokus på de mange tunge løft omkring aflæsning og indbæring af råvarer på bagerens lager, hvor branchevejledningen har skabt det fornødne grundlag for chaufførerne til at adressere ugunstige adgangsforhold og derved skubbet til en udvikling af chaufførernes arbejdsvilkår. Folderen er efterfølgende blevet koblet til leverandørernes egen vejledning om løfteteknik, og i folderen anbefales det, at BAR'en kontaktes omkring forbedring af aflæsningsforhold.

Ifølge interviewene med råvareleverandører og chauffører har branchevejledningen åbnet op for en væsentlig forandring af chaufførernes arbejdsmiljø, hvor især den daglige løftemængde ved manuel håndtering af sække, kasser og dunke i dag er betydeligt reduceret. Samtidig er flere lastbiler udskiftet, så chaufførerne i dag kører med flere varer, og mange biler er nu udstyret med trækkere. Den sociale kontakt i arbejdet er derimod blevet mindre, da chaufførerne ikke er hos bagerierne særlig længe ad gangen og ofte kører alene, da antallet af chaufførmedhjælpere er reduceret. Chaufførerne er dog positive overfor ændringerne, idet de har fået mere overskud, og færre sygedage grundet lænde- og rygproblemer. BAR'en peger også i interviewene på, at vejledningen har bevirket, at tankvogne nogle steder sørger for at pumpe mel ind på bagerens og konditorers lagre. Branchevejledningen har således skubbet til en forbedring af chaufførernes daglige løftemængde omkring aflæsning, hvor chaufførerne ikke længere skal bære råvarer. Chaufførerne undgår dermed en stor nedslidningsrisiko ved gentagne manuelle leverancer og dårlige arbejdsstillinger ved indbæring til lageret. Det er dog svært at fjerne risikoen for nedslidning og faldulykker helt, da chaufførerne stadigvæk må bære fryseråvarer frem til lageret grundet regler om frysekæden. Samtidig skal bagerens personale også stadig håndtere tunge løft og dårlige arbejdsstillinger inde i bageriets lager.

I interviewene med BAR Transport og Engros hæfter sekretariatsmedlemmerne sig ved, at der efter branchevejledningen er publiceret, er kommet mere fokus på, at byggerier skal medtænke ordentlige adgangs-, og leveringsforhold, så der ikke længere bliver bygget små og usikre ramper og trapper, men etableres lagerplads i niveau med bageriet og terrænet. Problematikken med adgangsforhold er dog svær at løse endegyldigt, da nye uforudsete krav også ofte opstår i takt med udviklingen af disse byggerier. En kørselsleder oplever imidlertid, at kunderne flere steder er gået aktivt ind i arbejdsmiljøproblemstillingen ved at udbedre eksisterende tilkørsels- og aflæsningsforhold:

"*Nogle bagerier har bygget om igen på baggrund af vejledningen, og nogle af dem har taget kontakt til os og spurgt, hvordan adgangsforholdende skulle være fordi de har været i tvivl og søgte indspil.*"

- Kørselsleder, arbejdsplads

Ifølge evaluators vurdering af output og outcome (på kort sigt) har aktiviteten 'Distribution af bageriprodukter' i forhold til en mindre målgruppe ført til væsentlige resultater omkring arbejdsforhold ved levering af råvare til bageriprodukter. Branchevejledningen har især skubbet til en udvikling blandt de ledende råvareleverandører og deres kundekreds, hvor risikoen for nedslidningsskader og ulykker grundet manual håndtering ved aflæsning

er blevet betydeligt reduceret. Samtidig har råvareleverandører foretaget konkrete ændringer i organiseringen af chaufførernes arbejde, og bagerne har flere steder udbedret adgangsveje og leveringsforhold ved lageret.

Flyttes fokus videre i programteorien er det evaluators vurdering, at outcome (på kort sigt) er udfordret af flere vanskelige omstændigheder og dermed også rækkevidden af intentionerne medbranchevejledningens på længere sigt:

a. Ændring af sækkestørrelse
Bageribranchen har historisk haft melsække på op til 50 kilo, men i dag er der typisk tale om sækkestørrelser på 15-25 kilo. Ændringen af sækkestørrelse er imidlertid ikke noget, der bare kan indføres fra den ene dag til den anden med en forventning om, at det virker efter hensigten. Efter anvisning fra Arbejdstilsynet og industrien er nogle sække nu på 12,5 og 10 kilo, hvilket bevirker, at mange chauffører og bagere er fristet af at tage flere sække af gangen. Det har derfor stor betydning for Branchevejledningens fremadrettede virkning, at grænsen på sækkestørrelse etableres og indføres over tid og i samspil med branchen.

b. Levering af kølevare
Ved levering af frysevarer gælder særlige hensyn omkring fødevaresikkerhed, hvor råvarerne skal bevares nedkølet gennem hele "frysekæden" fra leverandørens lager til bagerens lager. Chaufførerne skal derfor stadig bære kølevare ned i køledisken hos bageren.

c. Samspil mellem myndigheder og myndighedsopgaver
I praksis er dyrlægerne involveret i anliggender, der vedrører fødevaresikkerheden omkring distribution af bageriprodukter, herunder gulvbelægning, døre til lager, vægge, og klinker. Her kan dyrlægen f.eks. understøtte, at bageren får udbedret døren indtil lageret, da dørens beskaffenhed kan udgøre en sundhedsrisiko, hvis der går hul på sække med råvarer og dermed skabes betingelser for skadedyr i bageriet. Dyrlægernes myndighedsfunktion er imidlertid ikke præciseret i branchevejledningen, og chaufførerne oplever, at der ofte opstår tvivlsspørgsmål, da der ikke eksisterer konsensus mellem myndighederne i deres fokus på adgangsveje og leveringsforhold hos bagerne. Her arbejder dyrlægerne ud fra et andet regelsæt end det råvareleverandørerne formidler ud til bagerne gennem Branchevejledningen.

Det giver således nogle konkrete konflikter i forhold til troværdigheden af branchevejledningen ude hos bagerne, at råvareleverandørerne og chaufførerne støtter sig til en branchevejledning, som ikke inkluderer information og vejledning i forhold til beslægtede myndighedsopgaver. BAR'en kunne derfor spille en større rolle i at manifestere regelsættet og det gensidige samspil mellem myndighedsopgaver (Fødevarestyrelse og Arbejdstilsyn), så branchen forstår det, og kan omsætte branchevejledningens hensigter til konkret handling hos bagerne.

d. Bygninger der er ikke er erhvervsvenlige
Mange butikker i detailhandlen tilbyder efterhånden bageriprodukter som en del af deres varesortiment. Siden bageridelen udgør en mindre del af den totale vareomsætning, har detailkæderne i langt større grad indrettet deres adgangsforhold i sammenhæng med deres øvrige vareleverancer. Det betyder, at adgangsforholdene er bedre gearet til, at chaufførerne kan køre paller ind og aflæsse råvarer. Chaufførerne oplever i den henseende, at branchevejledningen er rettet mere mod større leverancer end de helt små bagerier, da mindre bagerier i trafikerede byområder ofte er placeret i bygninger, der ikke er erhvervsvenlige.

e. Målgruppen er hverken homogen eller statisk
Bagerbranchen har løbende ændret sig efter udviklingsforløbets afslutning i 2009. Branchen står i dag overfor en situation, hvor der bliver stadig færre håndværksbagere, og

hvor konkurrencen, som følge af detailhandlens ekspansion på bageriprodukter, har bidraget til at reducere den enkelte bagers indtjeningsmuligheder, samtidig med at flere udenlandske råvareleverandører melder sig på markedet og tilbyder ydelser til danske bagerier og konditorier. Denne situation presser omkostninger til løn og leveringsform og udfordrer udbredelsen af konsensus om arbejdsmiljøindsatsen i branchen. Her nævner arbejdspladserne i interviewene, at de oplever konkrete begrænsninger ved branchevejledningen i forhold til at sanktionere overfor dem, der ikke er vedholdende omkring udviklingsforløbet:

Det er derfor evaluators vurdering, at den hidtidige formidlingsindsats ikke i tilstrækkelig grad har fokuseret på at kanalisere branchevejledningen ud til nye leverandører i branchen. Der er det usikkert, hvor gennemgående kendskabet og accepten af vejledningen har været i forhold til branchen som helhed. Dette kan på længere sigt udfordre branchevejledningens output og outcome.

11.12 Konklusion

På baggrund af den formidlingsteoretiske tilgang og den opstillede programteori vurderer evaluator følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af forløbet for aktiviteten.

Formidlingsstrategisk har 'Distribution af bageriprodukter' skabt specifik dialog omkring chaufførers adgangs- og leveringsforhold ved distribution af råvarer til bageriprodukter, men der er med vejledningen ikke opnået en fuldstændig dialog medråvareleverandører i branchen. Her fremstår BAR'ens formidlingsindsats snæver i dobbelt forstand. Vejledningen var dels tiltænkt et nichebrancheområde med en snæver målgruppe, og dels udviklet med et udsnit af råvareleverandører i branchen.

På den ene side vurderer evaluator 'Distribution af bageriprodukter' som en vellykket formidlingsaktivitet, idet en gruppe af råvareleverandører, der dækker et stort udsnit af leverandørbranchen, har medvirket til at udvikle vejledningen, hvilket har skabt kendskab og accept omkring vejledningens budskaber. Her har BAR'ens formidling af vejledningen som trykt pjece vist sig særlig anvendelig for råvareleverandørernes modtagelse af vejledningen. Det har ført til konkrete output i form af en lokal tilpasset formidlingsindsats gennemudvikling af folderen 'Fra lift til lager'. Her har råvareleverandørerne selv påtaget sig ansvaret for oplysning og distribution af folderen til ansatte chauffører og kunder.

Endeligt peger casestudiet på, at 'Distribution af bageriprodukter' har understøttet motivation til handling og udgjort et grundlag for at fjerne betydelige og konkrete risikofaktorer i chaufførernes arbejde, herunder den daglige løftemængde og den manuelle håndtering af råvarer hos bagerne.

Til trods for mærkbare output og outcome hos et udsnit af branchens råvareleverandører, vurderer evaluator på den anden side ikke, at BAR'en har haft tilstrækkeligt fokus på at indfange den primære målgruppe udover det oprindelige udviklingsarbejde. BAR'ens formidlingsstrategi har derimod udfoldet sig som et internt læringsforløb, hvor BAR'ens forventning til 'Distribution af bageriprodukter' efterfølgende er blevet justeret ud fra et ønske om en mere generel dialog om måder at forbedre leveringsforhold ved distribution af varer. Fokusgrupperne understreger imidlertid, at råvareleverandørerne ikke oplever, at alle leverandører agerer ud fra samme forståelse og accept af problemet med adgangsveje og leveringsforhold. Det fremstår derfor usikkert, hvor gennemgående accepten af vejledningen er i forhold til branchen som helhed. Evaluator vurderer endvidere, at vejledningens troværdighed mindskes ude hos bagerne, idet chaufførerne støtter sig til en vejledning, som ikke inkluderer information og vejledning om beslægtede myndig-

hedsopgaver (F.eks. dyrlæges rolle). Ifølge evaluator kan disse omstændigheder udfordre branchevejledningens opnåede outcome på længere sigt.

Vurderes den samlede formidlingsindsats for aktiviteten, fremstår følgende punkter som centrale for en vurdering og forståelse af aktivitetsforløbets virkning:

- Udnytte synergieffekt mellem AT's tilsynspraksis og BAR formidlingsindsats: Det er evaluators vurdering, at casen illustrerer en synergieffekt mellem Arbejdstilsynets tilsynspraksis og BAR'ens aktiviteter, idet branchevejledningen har medvirket til at kvalificere et udviklingsforløb blandt branchens råvareleverandører omkring håndtering af et påbud fra Arbejdstilsynet, der underbyggede behovet for en branchespecifik indsats. Her tillægges BAR'en værdi som løftestang for at synliggøre regler for korrekte og forsvarlige adgangsveje for branchens chauffører.

- At skabe involvering i formulering og udfærdigelse, der fremmer accept og modtagelse i målgruppe: Evaluator vurderer, at BAR'ens indsats for at involvere råvareleverandørernes egen problemforståelse i formulering og udfærdigelse af branchevejledningen udgør en afgørende omstændighed for den måde 'Distribution af bageriprodukter' er blevet modtaget blandt målgruppen. Dette har ifølge evaluator skabt fælles accept omkring branchevejledningens anbefalinger og retningslinjer og understøttet en tilpasset formidlingsindsats lokalt.

- Skærpe fokus på forholdet mellem branchespecifik dialog og bredere opfølgning: I praksis anlagde BAR Transport og Engros en konkret vurdering af målgruppens størrelse og type af arbejdsmiljøproblem som grundlag for valg af formidlingsstrategi og aktivitet. BAR Transport og Engros har imidlertid gennemgået et internt læringsforløb, idet der eksisterer mange beslægtede brancheområder, hvor vanskelige og belastende aflæsningsforhold er til stor frustration for chaufførerne. Formidlingsstrategisk har det dog vist sig, at en mere snæver indsats for at få opdateret og synliggjort kravene til gode adgangsveje kan inspirere til en specifik dialog om levering af bageriprodukter og føre til konkrete outcome. Outcome på kort sigt bør imidlertid understøttes yderligere gennem en tættere dialog med branchen omkring opfølgning på aktivitetens modtagelse i branchen som helhed.

- Tænke aktiviteten sammen med tværgående myndighedsopgaver i branchen: I 'Distribution af bageriprodukter' udfordres branchevejledningens troværdighed, da chaufførerne støtter sig til en vejledning, som ikke inkluderer information og vejledning omkring hensyn til fødevaresikkerhed. I praksis er dyrlægerne involveret i anliggender, der vedrører fødevaresikkerheden omkring distribution af bageriprodukter. Læringen er derfor, at BAR Transport og Engros kan fokusere mere på, hvordan information og vejledning afstemmes med tværgående myndighedsopgaver.