



Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning

Hasle, Peter; Møller, Niels; Hvid, Helge; Seim, Rikke; Scheller, Vibeke Kristine

Publication date:
2016

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Hasle, P., Møller, N., Hvid, H., Seim, R., & Scheller, V. K. (2016). *Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning*. Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

HVIDBOG OM ARBEJDSMILJØ- RÅDGIVNING

Peter Hasle, AAU

Niels Møller, AAU

Helge Hvid, RUC

Rikke Seim, DTU

Vibeke Kristine Scheller, RUC

Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning

af Peter Hasle, AAU, Niels Møller, AAU, Helge Hvid, RUC, Rikke Seim, DTU, Vibeke Kristine Scheller, RUC

Udgivet af:

Center for Industriel Produktion

Aalborg Universitet København

A. C. Meyers Vænge 15

2450 København SV

ISBN nr. 978-87-91831-68-3

Indhold

1	Indledning.....	4
2	Resume	6
3	Rådgivningsforståelse.....	9
3.1	Projektets teori om rådgivning.....	9
3.2	Forståelse af arbejdsmiljørådgivning.....	10
3.2.1	Problem/ønske/vision	12
3.2.2	Aftale/relation mellem virksomheden og rådgiver	12
3.2.3	Rådgivningsprocessen	13
3.2.4	Arbejdsmiljøarbejde	13
3.2.5	Arbejdsmiljø.....	13
3.2.6	Helbred, økonomi, sygefravær, personaleomsætning.....	13
3.2.7	Kontekst.....	14
3.3	Hvordan kan man undersøge og evaluere arbejdsmiljørådgivning?.....	14
3.4	Fokus og afgrænsning.....	16
4	Udviklingen af arbejdsmiljørådgivning i Danmark.....	17
4.1	BST ordningen.....	17
4.2	Påbudt arbejdsmiljørådgivning.....	18
4.3	Refusion af arbejdsmiljørådgivning.....	19
4.4	Aftalebaseret rådgivning	20
4.4.1	Byggeriets arbejdsmiljøbus (BAMBUS).....	20
4.4.2	TekSam	21
4.5	Evalueringen af Branchearbejdsmiljørådene (BAR)	22
4.6	Evaluering af projekter støttet af forebyggelsesfonden	22
4.6.1	Evaluering af forebyggelsespakkerne	23
4.7	Omfanget af arbejdsmiljørådgivning.....	24
4.8	Virksomhedernes arbejdsmiljønetværk og rådgiverne	25
4.9	Delkonklusion	26
5	Internationale rådgivningssystemer.....	27
5.1	Arbejdsmiljørådgivning i europæisk perspektiv	27
5.2	Sammenligninger af rådgivningssystemerne i Europa	28
5.2.1	Dækningsgrad	29
5.2.2	Kompetencer	29
5.2.3	Uafhængighed	30

5.3	Fire idealtyper.....	30
5.3.1	Det statsligt styrede system	30
5.3.2	Det forsikringsbaserede system	31
5.3.3	Det partsbaserede system.....	31
5.3.4	Det markedsbaserede system	31
5.4	Delkonklusion	32
6	Litteratursøgningen	33
6.1	Fremgangsmåde	33
6.1.1	Fase 1: Bred søgning på udvalgte søgeord	33
6.1.2	Fase 2: Fokus på rådgivning.....	33
6.1.3	Fase 3: Fokus på rådgivningsprocessen.....	34
6.1.4	Fase 4: Forskningskvalitet og relevans	34
6.1.5	Kilder og metodevanskeligheder	37
7	Litteraturen på tværs: Hvad viser forskningen om god arbejdsmiljørådgivning?	38
7.1	Problem/vision	38
7.2	Relation mellem virksomhed og rådgiver.....	40
7.3	Rådgivningsprocessen	42
7.4	Arbejdsmiljøarbejdet.....	44
7.5	Arbejdsmiljøet	45
7.6	Afledte effekter af arbejdsmiljørådgivning	45
7.7	Delkonklusion	46
8	Konklusion og anbefalinger	47
8.1	Virker arbejdsmiljørådgivning	47
8.2	Motivation til at anvende arbejdsmiljørådgivere.....	48
8.2.1	Regulering.....	48
8.2.2	Incitamenter	50
8.2.3	Frivillige modeller	50
8.2.4	Et særligt behov hos små virksomheder	51
8.3	Sikring af kompetencer.....	52
8.4	Anbefaling.....	52
	Litteratur.....	54
	Bilag 1: Søgeord.....	60
	Bilag 2: Litteraturreferater	63

1 Indledning

Formålet med denne hvidbog om arbejdsmiljørådgivning er at afdække hvordan arbejdsmiljørådgivning kan styrke arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsniveau, og hvilken rådgivning der har en positiv effekt på arbejdsmiljøet. Hvidbogen beskriver og vurderer relevant dansk og international forskning om arbejdsmiljørådgivning og rådgivningens effekter. Hvidbogen er således udarbejdet med henblik på at skabe et evidensbaseret grundlag for overvejelser over, om og hvordan arbejdsmiljørådgivning i fremtiden kan udvikles til en effektiv og professionel støtte for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Hvidbogen er baseret på et omfattende litteratur review af videnskabelige publikationer identificeret i internationale databaser samt identifikation af relevant dansk forskning som bl.a. omfatter evalueringer af forskellige former for rådgivning og rådgivningssystemer.

Baggrunden for Hvidbogen er at regeringen, SF og EL den 27. juni 2014 indgik aftale om udmøntning af midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse for 2014, 2015 og 2016. Her var et af initiativerne at der skulle udarbejdes en Hvidbog om og hvordan arbejdsmiljørådgivning kan styrke indsatsen på arbejdspladsniveau, og hvilke eksisterende tiltag der har den største arbejdsmiljømæssige effekt. Initiativet opfylder også et ønske som Arbejdsmiljørådet har udtrykt i dets årlige redegørelse til beskæftigelsesministeren i 2013.

Arbejdsmiljørådgivning er traditionelt et emne som arbejdsmarkedets parter er stærkt optaget af, og hvor det ofte har været vanskeligt for parterne at nå til enighed. Derfor blev arbejdet med udarbejdelsen af Hvidbogen indledt i januar 2015 med en konference med omkring 100 deltagere fra organisationer og rådgivere, hvor parterne og andre interessenter fik mulighed for at bidrage med deres viden, erfaringer og synspunkter om arbejdsmiljørådgivning. Konferencen var tilrettelagt af Arbejdstilsynet og var organiseret således at erfaringerne om arbejdsmiljørådgivning blev opsamlet og viderebragt til projektgruppen bag Hvidbogen. På den måde blev erfaringer fra de aktører, der arbejder praktisk med arbejdsmiljøarbejde og rådgivning, videregivet til projektgruppen. Inspirationen fra konferencen kan sammenfattes til følgende:

- Arbejdsmiljørådgivning er afgørende for at sikre professionelt arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne og effektive løsninger
- Effektiv arbejdsmiljørådgivning afhænger af rådgiverens faglige kompetencer, men i lige så høj grad af rådgiverens evne til at kommunikere og facilitere rådgivningsprocessen samt rådgiveren evne til at forstå virksomhedens ledelse og organisation
- Arbejdsmiljørådgivning baseret på en helhedsforståelse virker bedst
- Opbygning af tillid mellem rådgiver og virksomhed er vigtig
- Rådgivning er en interaktiv proces mellem rådgivere og virksomhed – ikke blot en overlevering af viden. Det er væsentligt at medarbejderne inddrages i rådgivningsprocessen
- Arbejdsmiljøhensyn bør inddrages i virksomhedens udvikling fx ved investering i ny produktionsteknologi
- Motivationen til rådgivning etableres i en blanding af reguleringskrav og virksomhedernes eget ønske om prioritering af arbejdsmiljø
- Der er behov for vidensdeling mellem arbejdsmiljøforskere, rådgivere og uddannelsesinstitutioner
- Samfundets fokus på arbejdsmiljø motiverer virksomheder til en indsats for et bedre arbejdsmiljø

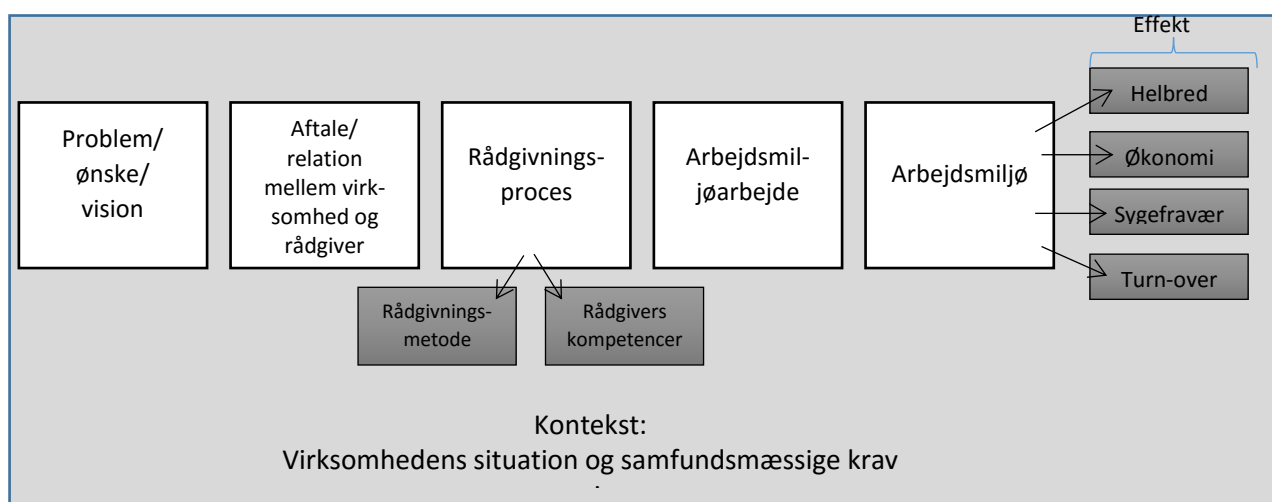
- Professionsdannelse, uddannelse og evidensbaseret rådgivning er afgørende for kvalitetssikring af arbejdsmiljørådgivning og for at sikre at ydelserne efterspørges af virksomhederne

Disse mangesidige input har i høj grad været til inspiration for projektgruppen bag ved Hvidbogen.

Hvidbogen er udarbejdet af en projektgruppe bestående af: Professor Peter Hasle, Aalborg Universitet (projektansvarlig), Lektor Niels Møller, Aalborg Universitet (projektleder), Professor Helge Hvid, Roskilde Universitet, Adjunkt Rikke Seim, DTU og forskningsmedarbejder Vibeke Kristine Scheller, Roskilde Universitet.

2 Resume

Hvidbogen belyser om og hvordan rådgivning kan styrke arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsniveau, og hvilke forhold der sikrer en arbejdsmiljømæssig effekt. For at besvare spørgsmålet har vi gennemført en omfattende litteratursøgning og gennemgang af relevante videnskabelige artikler og evalueringer. Resultaterne er analyseret ud fra en grundmodel for helhedsorienteret arbejdsmiljørådgivning, som betegnes arbejdsmiljørådgivningens værdikæde.



Figur 2.1: Arbejdsmiljørådgivningens værdikæde

Figuren illustrerer de forskellige aktiviteter (elementer/faser) i rådgivning som er placeret i et lineært forløb af hensyn til overskueligheden samtidig med at det skal huskes der altid vil være feed back processer.

Hvidbogens samlede konklusion er at arbejdsmiljørådgivning har positive effekter for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljø. Forskningen i arbejdsmiljørådgivning dokumenterer en række vigtige virkningsmekanismer og sammenhænge i arbejdsmiljørådgivningens værdikæde. Det betyder at arbejdsmiljørådgivningens værdikæde samlet set skaber værdi i form af bedre arbejdsmiljø og sundhed. Værdikæden er svaret på spørgsmålet om effektiv rådgivning: Effektiv rådgivning finder sted når alle elementer i værdikæden gennemføres. Ikke nødvendigvis i ét forløb eller i rækkefølge, men i en længerevarende proces og med udvikling af et stadig stærkere samarbejde og tillid mellem virksomhed og rådgiver.

I kapitel 3 præsenterer vi Hvidbogens forståelse af arbejdsmiljørådgivning som rådgivning der støtter virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde og har et helhedsorienteret og forebyggende sigte. Det overordnede formål med arbejdsmiljørådgivning er, på kort eller lidt længere sigte, at opnå forandringer i arbejdsmiljøet som bidrager til forbedringer i medarbejdernes helbred og trivsel, reducerer sygefravær, forbedrer virksomhedens økonomi og fastholder medarbejderne. Det er grundlaget for Hvidbogen at arbejdsmiljørådgivningens værdikæde (figur 2.1) er udtryk for at rådgivning der er helhedsorienteret og dynamisk over tid, bidrager til at skabe værdi i form af et bedre arbejdsmiljø. Kapitlet afsluttes med en beskrivelse af Hvidbogens tilgang til evaluering af arbejdsmiljørådgivningens effekt.

I kapitel 4 gennemgår vi udviklingen i arbejdsmiljørådgivningen i Danmark - startende med bedriftssundhedstjenesten og frem til 2015. Fremstillingen bygger på evalueringer af de forskellige partielle danske ar-

Arbejdsmiljørådgivningssystemer der har været i spil i denne periode. En væsentlig konklusion er at arbejdsmiljørådgivningens omfang er reduceret kraftigt efter nedlæggelsen af BST, og den regulerede dækningsgrad er beskedent. Det betyder at mange virksomheder i praksis ikke har adgang til arbejdsmiljørådgivning og savner kompetencer til at gennemføre en arbejdsmiljøindsats på et evidensbaseret grundlag. Samtidigt peger evalueringerne af de forskellige rådgivningssystemer alle i samme retning: Arbejdsmiljørådgivning bidrager positivt til udvikling af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljø. De forskellige arbejdsmiljørådgivningssystemer har forskellige virkningsmekanismer og effekter. Nogle baseres på tvang, andre på tilskud og andre igen på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. De forskellige virkningsmekanismer betyder at de partielle rådgivningssystemer løser forskellige udfordringer i forhold til virksomhedernes eller branchens problemer med arbejdsmiljøet: Det markedsbaserede rådgivningssystem servicere de arbejdsmiljøprioriterende virksomheder. De aftalebaserede rådgivningssystemer skaber tillid mellem rådgiver og virksomheder og kan dyrke opsøgende virksomhed. Det lovgivningsbaserede system tvinger virksomheder til nødvendig rådgivning og virker på trods af tvangens uheldige bivirkninger. Der er også erfaring for at tilskud til virksomhedernes rekvirering af arbejdsmiljørådgivning virker positivt. Men meget tyder på at denne form for motivation kun virker i forhold til de arbejdsmiljøprioriterende virksomheder, og ikke i forhold til de virksomheder der ikke erkender at de har et arbejdsmiljøproblem som bør løses. Man kan sammenfatte danske erfaringer med forskellige rådgivningssystemer til at systemernes virkningsmekanismer er relevante og virkningsfulde i forhold til forskellige kontekster og udfordringer. Men meget tyder på at rådgivningen til de virksomheder der har brug for arbejdsmiljørådgivning er for begrænset og de nuværende rådgivningssystemer håndterer partielle og særlige udfordringer. Samtidig med at man kan lære af erfaringerne fra disse systemer, er der også behov for at finde løsninger som kan sikre den brede dækning af virksomhedernes behov for arbejdsmiljørådgivning.

I kapitel 5 beskriver vi forskellige arbejdsmiljørådgivningssystemer i Europa. Formålet er at skabe grundlag for en diskussion af en udvikling af arbejdsmiljørådgivningssystemer i Danmark. Rådgivningssystemerne sammenlignes ud fra dækningsgrad (reguleret rådgivning), rådgivernes kompetencer og rådgivernes uafhængighed af ejer- og medarbejderinteresser. I Danmark er der, sammenlignet med andre europæiske lande, en meget begrænset dækningsgrad, meget begrænset krav om uddannelse og autorisation af rådgiverne samt begrænset sikring af rådgivernes uafhængighed.

Vi har identificeret fire idealtyper (modeller) af arbejdsmiljørådgivning: den lovgivningsbaserede, den forsikringsbaserede, den partsbaserede og den markedsbaserede. Alle fire idealtyper har hver deres styrker og svagheder. Det kan derfor være hensigtsmæssigt at kombinere idealtyperne for at få flere fordele og færre svagheder, hvilket også sker i de fleste lande. Ligeledes kan det tænkes, at konteksttilpassede systemer fx til brancher kan være mere fordelagtige end universelle systemer.

Kapitel 6 beskriver fremgangsmåden ved litteratursøgningen der er gennemført som led i udarbejdelsen af Hvidbogen. Litteratursøgningen fokuserede på undersøgelser der bygger på en bred forståelse af rådgivning og som beskriver hvad der sker i en rådgivningsprocessen som kan have en indvirkning på arbejdsmiljøet. De inkluderede studier har et 'street-level' perspektiv på rådgivning – altså en synlig rådgiverfigur, som 'gør noget' med en virksomhed. Der blev udvalgt 37 både kvalitative og kvantitative studier af mange forskellige typer rådgivningsprocesser. Det er bemærkelsesværdigt at der er så få studier der belyser afledte effekter af arbejdsmiljørådgivning i form af påvirkning af medarbejdernes helbred, virksomhedens bundline og lignende. De 37 studier viser effekter i forhold til forskellige led i værdikæden. Nogle viser effekter i flere led, mens andre studier viser effekter i et til to led, og endnu andre viser effekter i flere led, men redegør ikke for effekter i mellemliggende led. Samlet set dækker de 37 studier hele værdikæden og afspejler

dermed virkelighedens arbejdsmiljørådgivning: At rådgivning kan foregå på mange forskellige måder og arbejde hen imod forskellige effekter og mål.

Kapitel 7 er det centrale kapitel i Hvidbogen. Kapitlet analyserer resultaterne af de identificerede forskningsresultater om sammenhænge i rådgivningsprocessen. Analysen sker med udgangspunkt i rådgivningens værdikæde og sammenfatter således de forskellige studier på tværs. Der er forholdsvis få studier som dokumenterer afledede effekter af arbejdsmiljørådgivning. Der er også forholdsvis få studier der undersøger hele arbejdsmiljørådgivningens værdikæde. Langt de fleste studier belyser partielle sammenhænge i værdikæden. Derfor kan der ikke umiddelbart gives et svar på hvilke former for arbejdsmiljørådgivning der giver effekter og i hvilket omfang for arbejdsmiljøet og for sundheden. Hertil er grundlaget for svagt og spredt. Men alle de studier, der er analyseret, bidrager dog til viden om et eller flere led i værdikæden. Selvom de hver for sig kun vurderer en lille del af værdikæden, giver de tilsammen værdifuld viden om sammenhænge i og effekter af arbejdsmiljørådgivning. Resultaterne af de forskellige partielle studier kan sammenstykes til en samlet evidensbaseret helhedsorienteret model for effektiv arbejdsmiljørådgivning (rådgivningens værdikæde). Der er to væsentlige konklusioner: For det første peger undersøgelse på at arbejdsmiljørådgivning har en positiv effekt på virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljø og der igennem også på medarbejdernes helbred. For det andet er rådgivningens værdikæde svaret på spørgsmålet om effektiv rådgivning: Arbejdsmiljørådgivning hvor alle elementer i værdikæden er gennemført, er mest effektivt. Ikke nødvendigvis i ét forløb eller rækkefølge, men i en længerevarende proces og med udviklingen af et stadig stærkere samarbejde og tillid mellem virksomhed og rådgiver.

I kapitel 8 diskuterer vi hvad der karakteriserer effektiv arbejdsmiljørådgivning ud fra de indsamlede forskningsresultater og analysen i kapitel 7 og i hvilken udstrækning denne effektive arbejdsmiljørådgivning leveres i Danmark. Der er en klar konklusion: Arbejdsmiljørådgivning har en positiv effekt på arbejdsmiljøet, men kun en mindre af arbejdsmarkedet dækkes i dag af arbejdsmiljørådgivning. Potentialet i arbejdsmiljørådgivning som virkemiddel til at forbedre arbejdsmiljøet i Danmark udnyttes derfor ikke, og der er behov for at finde frem til systemer som effektivt kan levere arbejdsmiljørådgivning til de danske virksomheder. Der er positive erfaringer med de partielle systemer som findes i dag. Disse erfaringer kan anvendes til at udvikle fleksible modeller som bedst passer til de forskellige brancher og virksomhedssystemer, men uden et bidrag fra den statslige regulering vil dækningsgraden næppe blive væsentlig øget. Det gælder i særdeleshed for små virksomheder. Der er ligeledes behov for en styrkelse af uddannelsen og autorisationen for arbejdsmiljørådgiverne hvilket er en forudsætning for effektiv arbejdsmiljørådgivning. Der kan imidlertid ikke gives entydige forskningsbaserede anbefalinger om hvilke rådgivningssystemer der er mest effektive. Derfor lægger kapitlet også op til en politisk diskussion af udviklingen af effektive rådgivningssystemer der er tilpasset virksomhedernes forskellige behov for rådgivning, og som sikrer samfundets interesse i et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle.

3 Rådgivningsforståelse

3.1 Projektet teori om rådgivning

Der findes en omfattende international teoretisk såvel som empirisk forskning indenfor specielt ledelsesrådgivning (management consulting) som ofte danner grundlag for den videnskabelige litteratur om rådgivning indenfor andre områder (Se fx Kipping & Clark 2012). Vi tager derfor også udgangspunkt i denne litteratur i vores undersøgelse af arbejdsmiljørådgivning idet grundstrukturen er den samme for alle former for rådgivning. Der er to parter: en rådgiver og en modtager hvor sidstnævnte har et behov (implicit eller eksplicit) som rådgiveren kan hjælpe med at få opfyldt. Den klassiske forståelse (programteori) af rådgivning fortæller at rådgivning baseres på ekspertviden. Den foregår i en lineær proces hvor rådgiverens viden, erfaringer, problemanalyse og eventuelle anbefaling overføres til virksomheden som herefter implementerer anbefalingen og dermed løser problemet/opfylder behovet. Overføres denne klassiske programteori til arbejdsmiljørådgivningens område, vil den bærende antagelse være at arbejdsmiljørådgivning baseret på kombination af ekspertviden og rationel problemløsning vil skabe forandring der medfører et bedre arbejdsmiljø. Rådgiverens opgave ud fra denne forståelse er at formidle faglig viden til virksomheden som denne ikke selv er i besiddelse af.

Situationen er imidlertid sjældent så enkelt. Modtageren af rådgivning (virksomheden) er måske ikke klar på hvilket problem der skal løses, eller anser måske eksisterende problemer som et vilkår der ikke kan gøres noget ved. Det er også muligt at virksomheden ønsker at gennemføre en løsning som rådgiverne har viden om ikke vil løse det pågældende problem. I nogle tilfælde bliver rådgivning anvendt til at legitimere bestemte beslutninger i virksomheden som der er modstand mod.

Figur 3.1 illustrerer at det er i begrænsede tilfælde at den rene ekspertrådgivning vil være relevant. Det gælder kun i tilfælde hvor der på forhånd er klarhed om et problem, og at virksomheden ved at der eksisterer en løsning som den ikke selv har tilstrækkelig viden om. Når problemet og/eller løsningen er uklart, er der behov for en proces som både kan handle om at afsøge løsningsmuligheder og afklaring af problemet. Ekspertrådgivningen bliver her kun til et element i den samlede rådgivning af virksomheden.

		Problem	
		Klart	Uklart
Løsning	Klar	Ekspertrådgivning	Procesrådgivning om af-dækning af modtager behov og motivation
	Uklar	Ekspertafsøgning af løsningsmuligheder og procesrådgivning om valg af løsning	Procesrådgivning om afsøgning af behov, muligheder og barrierer

Figur 3.1. Sammenhængen mellem rådgivningsbehov og klarhed om problem og løsning (Efter Poulfelt, Brask & Poulsen 1999)

Konsulentteorien peger yderligere på at relationen mellem rådgiver og virksomheder kan forstås på flere måder (Mohe & Seidl 2009) (figur 3.2). Denne figur fortæller ganske kortfattet at de forskellige teoretiske tilgange hver for sig kan bidrage med elementer af rådgivningspraksis. Hvis relationen opfattes som to parter med forskellige roller, bliver det væsentlige at matche de rigtige parter. Hvis der er tale om parter med forskellige interesser som i agency teori, er det afgørende at der findes en styringsmekanisme som kan sikre et fælles mål. I en netværksforståelse handler det om at udvikle kendskabet til hinanden for at opbygge sociale relationer og samtidig institutionalisere disse fx gennem jævnlig kontakt. I nogle tilfælde kan

relationen antage rituel karakter fx hvis der er afgivet et rådgivningspåbud som virksomheden synes er irrelevant og køber en arbejdsmiljørådgiver til at lave mindst muligt. Endelig kan læringsteori anvendes til at forstå den læring der sker når forskellige praksisfællesskaber (virksomhed og rådgiver) lærer af hinanden gennem de fælles interaktioner og hvor der sker en udvikling af fælles praksis i den aktuelle rådgivningsopgave.

	Rolle teori	Agency teori	Netværksteori	Ritual teori	Læringsteori
Grundlæggende antagelse	forskellige roller	forskellige mål	forskellige forventninger pga organisatoriske grænser	klient og rådgiver agerer i afgrænsede rum	deltager i forskellige praksisfællesskaber
Kobling	matching	styringsmekanismer	sociale relationer og institutionel forankring	rituelle passage	deltagelse, identitet, fælles praksis

Figur 3.2. Forskellige tilgange til relationerne mellem konsulenter og klienter (Mohe & Seidl 2011)

Alt i alt er det således klart at arbejdsmiljørådgivning sjældent bygger på den traditionelle rationelle beslutningsteori. I mange tilfælde er både problem og løsning uklare, og relationen mellem rådgiver og virksomhed ligeledes præget af delvist forskellige interesser, forståelser og praksis. I denne Hvidbog forstår vi derfor rådgivning som en kompleks, interaktiv proces mellem rådgiver og virksomhed, hvor begge parter bidrager til at afklare problemer og finde løsninger på komplekse problemstillinger.

3.2 Forståelse af arbejdsmiljørådgivning

En nærmere bestemmelse af arbejdsmiljørådgivning må derudover også tage udgangspunkt i den formelle definition af arbejdsmiljørådgivning. Arbejdsmiljørådgivning blev formaliseret med oprettelsen af Bedrifts-sundhedstjenesten (BST) og den tilknyttede bekendtgørelse. Bekendtgørelsen¹ fastslår i § 1 at formålet med BST var at *”at forebygge arbejdsmiljøskader, herunder arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser og nedslidning ved at bekæmpe påvirkninger i arbejdet, som fysisk eller psykisk virker skadelige, samt at fremme de ansattes sikkerhed og sundhed både fysisk og psykisk”* og med det udgangspunkt fastlægges BSTs (læs arbejdsmiljørådgivningens) opgaver i § 2, stk. 1 til at *”rådgive om planlægning og gennemførelse af foranstaltninger, som kan have indflydelse på arbejdsmiljøet, samt give forslag til at forbedre dette.”* samt i stk. 2 til at *”rådgivningen skal have et helhedsorienteret og forebyggende sigte, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse, og skal støtte virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde.”* Herefter listes en lang række opgaver som kan indgå i den arbejdsmiljørådgivning som BST udførte.

Denne definition er siden videreført i de nuværende regler om arbejdsmiljørådgivning som er fastlagt i bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere² hvor det hedder: *”Autoriserede arbejdsmiljørådgiveres rådgivning skal støtte virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde og have et helhedsorienteret og forebyggende sigte, jf. bilag 3 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.”*

Både BST bekendtgørelsen og de nugældende regler for arbejdsmiljørådgivning lægger således op til at arbejdsmiljørådgivning har et bredt sigte som ikke kun handler om overførsel af ekspertviden, men om at understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde således at deres kompetence til at håndteres arbejdsmil-

¹ De seneste udgaver som beskriver BST findes i Arbejdstilsynets bekendtgørelser nr. 750 af 24. august 2001, nr. 1110 af 17. december 2001, nr. 692 af 17. juni 2004 og nr. 953 af 20. september 2004.

² Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 258 af 20. marts 2007.

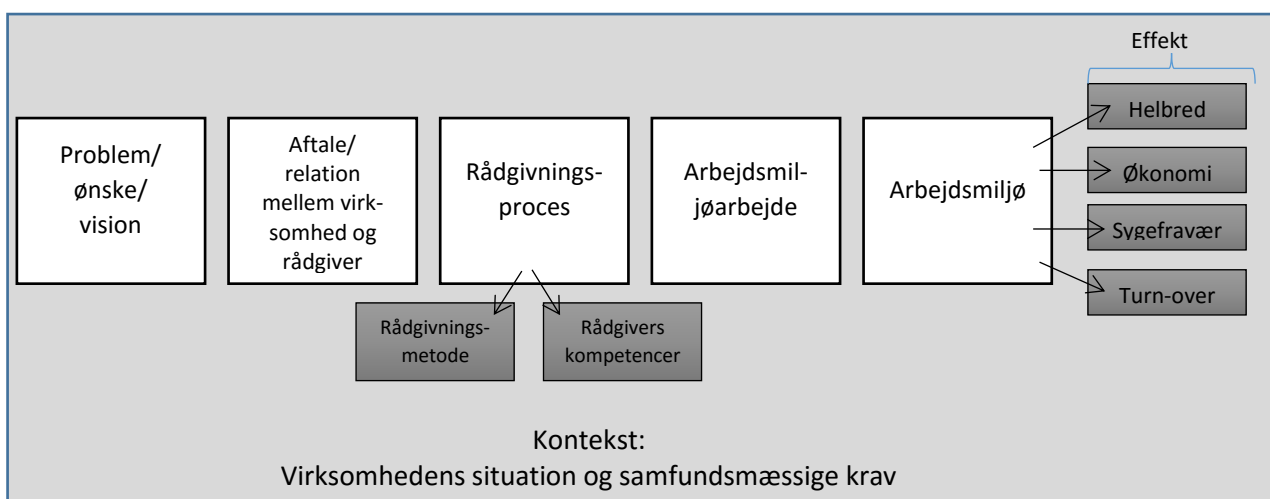
jøet også øges. Der er på den måde god overensstemmelse mellem den internationale forskning i relationerne mellem konsulenter og klienter og de brede krav til arbejdsmiljørådgivningen (Se i øvrigt Kabel, Hasle & Limborg 2007; Limborg & Voxtrup 2008).

Vi kan således sammenfatte det overordnede formål med arbejdsmiljørådgivning til på kort eller længere sigte at opnå forandringer i arbejdsmiljøet som bidrager til at forbedringer i medarbejdernes helbred og trivsel, reducere sygefravær, forbedre virksomhedens økonomi, og fastholder medarbejderne i arbejde. Der er altså tale om flere mulige effekter af arbejdsmiljørådgivning:

- 1) Ændringer i arbejdsmiljøarbejdet (i bred forstand) som omfatter virksomhedens organisering af arbejdsmiljøaktiviteter som har til formål at forebygge arbejdsmiljøbelastninger, forbedrer trivslen og løse eksisterende arbejdsmiljøproblemer.
- 2) Ændringer i arbejdsmiljøet som reducerer belastninger og øger trivselsfremmende faktorer.
- 3) Forbedringer af helbred, trivsel, sygefravær, personaleomsætning og økonomi som typisk opnås over en længere tidsperiode.

Disse effekter opnås i et samspil mellem rådgiver og virksomhed hvor problemstilling, ønsker og visioner afklares, og der indgås en aftale eller opnås en fælles forståelse af, hvad rådgivningsindsatsen og -processen skal indeholde. Denne aftale tages løbende op til diskussion mellem rådgiver og virksomhed, og aftalen genforhandles om nødvendigt.

Vi kan dermed fremstille rådgivningsprocessens virkningskæde i nedenstående figur:



Figur 3.3: Arbejdsmiljørådgivningens værdikæde

Figuren illustrerer de forskellige aktiviteter (elementer/faser) i rådgivning som er placeret i et lineært forløb af hensyn til overskueligheden. Det er imidlertid vigtigt at forstå rådgivningsprocessen som en langt mere kompleks proces hvor der ofte er feed back mekanismer, og hvor led springes over. Problemerkendelsen, som er udgangspunktet for rådgivningen, vil ofte blive udviklet og præciseret i en dialog med rådgiveren. I rådgivningsprocessen etableres læring både hos rådgiver og virksomhed som ændrer problemforståelsen. Rådgivningsprocessen kan bidrage til at virksomhedens forståelse af arbejdsmiljøets betydning ændres, og erfaringer med at ændre arbejdsmiljøet kan skabe ændringer i hele den forudgående kæde af aktiviteter.

Arbejdsmiljørådgivningen bygger på den eksisterende viden om sammenhænge mellem arbejdsmiljøet og helbred, trivsel, sygefravær, økonomi og personaleomsætning, og viden om hvilke ændringer som vil have

en positiv effekt på disse udfaldsparametre i virksomheden. Selvom arbejdsmiljørådgiveren bygger på den bedst tilgængelig viden om disse sammenhænge, er det dog som regel ganske vanskeligt at dokumentere effekten i den enkelte virksomhed. Her spiller mange andre faktorer ind på fx sygefraværet og som regel er det statistiske underlag for begrænset til at kunne vurdere om ændringer har sammenhæng med arbejdsmiljørådgivningen. Fra arbejdsmiljøforskningen har vi dog en omfattende viden om risici i arbejdet. Hvis disse risici reduceres i virksomheden, må det antages at have en positiv effekt på helbredet, også selvom en sådan effekt ikke kan måles i den enkelte virksomhed.

I den nedenstående tekst beskriver vi, hvad der kendetegner de enkelte led i modellen.

3.2.1 Problem/ønske/vision

Rådgivningsprocessen initieres af et oplevet behov. Det kan være et konkret problem knyttet til virksomhedens fysiske eller psykosociale arbejdsmiljø. Problemet kan være afdækket i forbindelse med interne processer i virksomheden fx APV, audit eller sikkerhedsrundring, hvor et forhold, der potentielt kan udgøre en risiko for medarbejderne, er blevet synligt, eller det kan være synliggjort i forbindelse med en arbejdsskade – en arbejdsulykke eller opståede arbejdsbetinget lidelse. Problemet kan også blive adresseret efter påtale af ekstern aktør, eksempelvis ved audits eller påbud fra Arbejdstilsynet. Det kan også være anden ekstern part som fx en arbejdsmiljørådgiver der i anden sammenhæng besøger virksomheden og italesætter problemet. Endelig kan rådgivningsprocessen også initieres af modestrømninger, tendenser (Røvik 2007) og nye ønsker og visioner for fremtiden. Det kan fx være et ønske blandt ledelsen i en virksomhed at arbejde med social kapital fordi man har hørt om det i offentlige sammenhænge, og fordi der er så mange virksomheder der arbejder med social kapital. Et sådant ønske kan således danne udgangspunkt for at en rådgivningsproces med fokus på social kapital iværksættes.

I denne indledende fase vil rådgiveren som oftest endnu ikke være introduceret i processen. Den første problemidentifikation som kan føre til kontakt til en rådgiver, udføres således af virksomheden, men ofte uden at være speciel eksplicit eller udfoldet. I tilfælde hvor rådgivningen bliver initieret af et rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet, vil der ofte være snævre grænser for opgaveopdraget hvilket kan have stor betydning for det endelige løsningsrum.

Denne indledende problemafklarings og opgaveformulering har stor betydning for hele rådgivningsprocessen og den endelige løsning. Dog vil der ganske ofte foregå en løbende redefinerings af problemet efter at rådgivningen er igangsat og arbejdsmiljøarbejdet udfolder sig.

3.2.2 Aftale/relation mellem virksomheden og rådgiver

Nogle virksomheder har veletablerede samarbejder med arbejdsmiljørådgivere (rammeaftaler) hvorfor den næste fase med etablering af kontakt og aftale med en rådgiver er relativ problemfri. Men for andre virksomheder, der måske ikke før har gjort brug af arbejdsmiljørådgivning, vil det kræve en indledende afsøgning af markedet, hvor pris har en betydning, men hvor anbefalinger fra andre også spiller en stor rolle. I nogle tilfælde etableres der samarbejde med rådgivere der skal løse et veldefineret og afgrænset problem, hvor virksomheden kun forventer få kvalificerede forslag til konkrete og veldefinerede løsninger. Det kan fx være et problem med forstyrrende støj hvor rådgiveren bliver bedt om at lave et projektforslag til den mest hensigtsmæssige akustiske regulering. Denne type rådgivning vil sjældent direkte give anledning til megen læring eller udvikling af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. I andre tilfælde indgår rådgiveren i dialoger om forståelse og præcisering af problemstilling og efterfølgende om hvorledes problemet kan løses. Et eksempel kan fx være en dialog med rådgiveren om forskellige muligheder for at løse støjproblemet - akustisk regulering, omlægning af arbejds gange og høreværn.

3.2.3 Rådgivningsprocessen

Rådgivningsprocessen foregår i en interaktion mellem rådgiver og virksomhed hvor arbejdsmiljørådgiveren har mulighed for anvende mange forskellige metoder som bl.a. tager afsæt i rådgiverens kompetencer. Hvor aktivt virksomheden selv indgår i processen afhænger helt af afgrænsningen af opgaveopdraget og den indledende problemidentifikation. Ved velafgrænsede, konkrete rådgivningsopgaver – ofte af teknisk karakter – vil rådgivningsprocessen ofte kun kræve begrænset interaktion med virksomhedens medarbejdere og ledelse. Men ved komplekse problemstillinger fx i forbindelse med psykiske arbejdsmiljøproblemer, indeklime og generende støj vil rådgivningsprocessen typisk kræve løbende interaktion med medarbejdere og ledelse. Ved denne type af 'vilde problemer' uden klare afgrænsende løsninger vil processen ofte være en del af selve løsningen. Hvis problemet fx er mobning på arbejdspladsen vil en inddragelse af medarbejderne i en afdækning af problemets omfang og årsager ofte være en del af løsningen.

I den internationale litteratur om ledelsesrådgivning diskuteres problemstillingen med at sikre de nødvendige kompetencer når en klient køber rådgivning (Greiner & Ennsfellner 2010). Det problematiseres bl.a. om man kan tale om en profession som management rådgiver. Tilsvarende har der været en diskussion om professionen som arbejdsmiljørådgiver (HaSPA 2012; Limborg 2001). Arbejdsmiljørådgivernes kompetencer er en væsentlig problemstilling som vi vender tilbage til i de følgende kapitler.

3.2.4 Arbejdsmiljøarbejde

Med arbejdsmiljøarbejde forstår vi her alle de aktiviteter i virksomheden der har som eksplicit mål at forbedre arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøorganisationen er én arena for arbejdsmiljøarbejdet, men ikke den eneste. Der tages ofte ledelsesinitiativer uden for arbejdsmiljøorganisationen som har til hensigt at forbedre arbejdsmiljøet. Ligeledes tager medarbejdere initiativer i mange forskellige sammenhænge for at forbedre arbejdsmiljøet.

Ved nogle typer rådgivning vil selve løsningen være knyttet til den måde virksomheden udfører sit arbejdsmiljøarbejde. Det kan fx være rådgivning i forbindelse med en reorganisering af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation eller anvendelse af et IT-værktøj til virksomhedens APV, en trivselsmåling og et dialogmøde om hvordan det daglige arbejdsmiljø kan forbedres. Ved denne type rådgivningsprocesser er effekten ændringer i arbejdsmiljøarbejdet, og rådgivningsprocessen afsluttes med implementering af ændringerne i arbejdsmiljøarbejdet. I andre tilfælde er rådgivningsprocessen mere vidtgående; rådgiverne er her medvirkende til at gennemføre ændringer i arbejdsmiljøet. Det kan være tale om at rådgiverne medvirker til at skabe bedre dialog mellem to afdelinger, at rådgiverne medvirker i design af en nye arbejdsstationer, eller at rådgiveren medvirker til at gennemføre ulykkesforebyggende aktiviteter. Her vil rådgiveren ofte indgå i et samarbejde med mange aktører i virksomheden.

3.2.5 Arbejdsmiljø

I nogle tilfælde leverer rådgiverne her i denne fase et konkret forslag til ændringer i arbejdsmiljøet som virksomheden implementerer på egen hånd, fx indkøb og brug af sikkerhedsudstyr, substitution af problematiske kemikalier og introduktion af psykologisk førstehjælp. I andre tilfælde er arbejdsmiljørådgiveren involveret i arbejdsmiljøændringerne. I disse tilfælde er arbejdsmiljørådgiveren måske involveret i eksempelvis introduktion af kollegial supervision, udvikling af sikkerhedskulturen på en virksomhed, omlægning af arbejdsorganisationen og aktiviteter til sundhedsfremme. I de fleste rådgivningsprocesser ses løsningsrummet her som en forandring der skal eliminere det identificerede problem.

3.2.6 Helbred, økonomi, sygefravær, personaleomsætning

Disse elementer er afledte effekter af virksomhedens arbejdsmiljø. I nogle tilfælde vil rådgivningsprocessen være afstedkommet af veldefinerede ønske om en ændring i en af disse afledte effekter. Efter endt rådgiv-

ningsproces kan det evalueres hvorvidt den ønskede effekt er opnået. I andre tilfælde vil ændringerne i arbejdsmiljøet være et resultat af inspiration fra andre virksomheder og fra den offentlige debat. Man ønsker at kopiere andre virksomheder uden nødvendigvis at have klare og specificerede forventninger til hvilken effekt indsatsen resulterer i. Det er dog ofte ganske vanskeligt at skabe valid dokumentation for klare effekter af arbejdsmiljøtiltag. Det er specielt vanskeligt at etablere en sådan dokumentation når vi befinder os på virksomhedsniveauet med et begrænset antal medarbejdere og med manglende muligheder for at etablere kontrolgrupper. Det vil således oftest være umuligt med sikkerhed at afgøre om ændringer i helbredstilstand, trivsel, sygefravær, personaleomsætning og økonomi entydigt kan henføres til givne ændringer i arbejdsmiljøet og arbejdsmiljørådgivning, eller i hvor høj grad andre faktorer har haft indflydelse på ændringerne. Væsentlige ændringer i fx en virksomheds økonomiske situation vil således have stor indflydelse på hvordan medarbejderne trives. Vurderingen af denne virkningskæde fra ændringer af arbejdsmiljøet til effekter på helbred m.v. vil derfor ofte være baseret på mere almen viden om risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

3.2.7 Kontekst

Arbejdsmiljørådgivning er aldrig kontekst fri. Der er altid konkrete omstændigheder startende fra det aktuelle rådgivningssystem, over den samfundsmæssige situation, lovgivningskrav til arbejdsmiljøet til virksomhedens situation, herunder dens kerneopgaver, økonomiske situationer, ejerskab og meget mere. Det gælder derfor både den konkrete arbejdsmiljørådgivning som undersøgelser af samme at konteksten altid skal tages i betragtning. Hvad der virker i en kontekst behøver ikke at virke i en anden, men hvis man forstår den mekanisme som virker i den konkrete kontekst, vil det ofte være muligt at anvende den samme mekanisme tilpasset en ny kontekst til at få arbejdsmiljørådgivningen til at virke.

3.3 Hvordan kan man undersøge og evaluere arbejdsmiljørådgivning?

Målet med arbejdsmiljørådgivning er en positiv effekt på arbejdsmiljøarbejde, arbejdsmiljøet og medarbejdernes helbred m.v. Ovenstående diskussion af arbejdsmiljørådgivning peger på at sammenhængen mellem rådgivning og effekt ofte er ganske kompleks. Effekten af rådgivning påvirkes således af rådgiverens og virksomhedens ressourcer, kompetencer samt parternes (ofte forskellige) forståelse af arbejdsmiljøproblemer, deres årsager og mulige løsninger hvor effekten af rådgivningen kommer til at afhænge af samspillet mellem rådgiveren og virksomhed. Arbejdsmiljørådgivning og rådgivningens effekt kan således ikke alene forstås ud fra rådgiverens kompetencer og virksomhedens villighed til at betale for rådgivning og løsning. De to parter evne til at samarbejde og kommunikere om problemer, årsager og løsningsmuligheder er afgørende for effekten af rådgivningen. Erfaringerne fra BST-tiden peger desuden på at aktørerne inden for feltet – det vil sige rådgivere og virksomheder – ofte har forskellige antagelser om, hvad der er arbejdsmiljøproblemer, og hvad der kan skabe forandring i virksomhedernes arbejdsmiljø (Kabel, Hasle & Limborg 2007; Limborg & Voxtrup 2008). Det betyder at effektiv arbejdsmiljørådgivning ikke kun handler om rådgivningens videnskæssige kvalitet, men i lige så høj grad om mulighederne for at samarbejde og udvikle fælles forståelser i rådgivningsprocessen mellem rådgiver og virksomhed.

Desuden afhænger effekten af en given rådgivning af hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøproblem der er tale om fx teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk eller rådgivning om metoder i ledelse af arbejdsmiljøarbejdet. De forskellige faglige discipliner stiller forskellige krav til rådgivningens karakter og dermed til samarbejdet med virksomheden.

Den interne kontekst i virksomheden har også betydning for effekten af rådgivningen. Det har således betydning hvem i virksomheden, der har initieret rådgivning og har interesser i resultatet, herunder interne

interessenter som fx ledelsen, arbejdsmiljøprofessionelle og medarbejderrepræsentanter. Det samme gælder for andre væsentlige kontekstfaktorer som fx virksomhedens størrelse og branche.

Det må desuden antages at den reguleringsramme rådgivningen (rådgivningssystemet) foregår i, har stor betydning for effekten. Rådgivning kan således både være initieret direkte af virksomhedens egne prioriteter uafhængigt af arbejdsmiljøreguleringen, men den kan også være initieret af eksterne interessenter fx som rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet.

Evaluering af arbejdsmiljørådgivning må således tage højde for, at rådgivningen er en meget kompleks proces (Hasle et al. 2012). Evalueringsteorien har udviklet sig siden 1960'erne startende med den klassiske effekt-evaluering. Den bygger på en forestilling om at udvikling mod et bedre samfund kræver objektiv evaluering med kvantitative målinger både før og efter en given intervention. Centralt i den klassiske effekt-evaluering står kravet om objektivitet, og at evaluator ikke må påvirke forandringen. Dette krav om objektivitet afledte siden kritik af den klassiske effekt-evaluering, idet det viste sig ikke at være muligt at gennemføre denne type evaluering i praksis (Krogstrup 2011), og der udviklede sig dermed efterhånden flere alternative evalueringsparadigmer. I nærværende analyse af arbejdsmiljørådgivningens effekt vil vi derfor trække på 'virkningsevaluering', som den er udviklet af Dahler-Larsen (2006) – og det tilknyttede internationale begreb realistisk evaluering (Pawson 2006). Her fokuseres der på at identificere de mekanismer, der i samspil med konteksten kan medføre et givent resultat.

Den realistiske evaluering som den er udviklet af Pawson (2006), har i de senere år fået en betydelig udbredelse. Indenfor uddannelsesområdet har vi fx set en række forsøg på at omfavne og måske samtidig også opløde den traditionelle evidensbaserede tilgang til udviklingen af politikker og praksis (se fx Davies et al. 2012; Hargreaves 1997). Rieper og Foss Hansen (2007) problematiserer således den evidensstærkning som placerer Randomiserede Control Trials (RCT) produceret evidens i toppen af hierarkiet. Deres bud er at det er mere relevant at tale om evidensstypologier frem for om et evidenshierarki, for så vidt som forskellige typer af metoder producerer viden som har forskellig relevans afhængigt af den kontekst den producerede viden skal bruges i.

Evidens som begreb må forstås som den bedst tilgængelige viden om hvordan rådgivning skal designes og implementeres for at opnå den størst mulige sandsynlighed for at opnå den ønskede effekt. Evidens er blevet et modebegreb, og dermed også et begreb som bruges og misbruges til mange forskellige formål. Det er i stigende grad et krav at alle beslutninger om nye aktiviteter i den offentlige sektor skal baseres på evidens. Formålet er i så høj grad som muligt at sikre at aktiviteterne fører til de ønskede resultater hvilket i høj grad er relevant, men samtidig kan kravet anvendes til at afvise nye forslag med henvisning til at der ikke foreligger tilstrækkelig evidens. Denne problemstilling er særdeles relevant for evaluering af arbejdsmiljørådgivning. Det er et felt hvor effekten opstår i et komplekst samspil mellem mange faktorer hvoraf de fleste vil være uden for rådgivers kontrol, og det kan derfor være vanskeligt at isolere effekten af rådgivningen fra de mange kontekst faktorer.

Ifølge Nudansk Ordbog³ betyder evidens: *"En oplysning som støtter en antagelse"* eller med Oxford Advanced Learner's Dictionary⁴ formulering (oversat til dansk af os): *"Information som giver en stærk begrundelse for at tro noget eller bevise noget"*. Ifølge denne betydning omfatter evidens altså enhver oplysning som understøtter en antagelse. Evidens behøver således ikke at være resultatet af forskning eller videnskab. Men evidens – oplysninger – giver også anledning til at stille to centrale spørgsmål: Kan man overhovedet stole på oplysningen? Og er oplysningen nu relevant for den pågældende antagelse? Når man anvender

³ Politikens Nudansk Ordbog med etymologi. København, 2000.

⁴ Oxford Advanced Learner's Dictionary. Oxford 1995. Opslagsordet er *evidence*.

begrebet evidens, indebærer det derfor altid en diskussion af gyldighed og relevans som også gælder for evaluering af arbejdsmiljørådgivning.

3.4 Fokus og afgrænsning

Den forståelse af arbejdsmiljørådgivning som vi introducerer i denne bog, lægger vægt på arbejdsmiljørådgivningen som en situeret proces hvor rådgiveren i interaktion med virksomheden påvirker arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøet i virksomheden. Denne forståelse bygger lige som realistisk evaluering på en anerkendelse af vigtigheden af konteksten, og de mekanismer som skaber effekten. Derfor peger vi på realistisk evaluering som evalueringsparadigme for arbejdsmiljørådgivning. Undersøgelse af arbejdsmiljørådgivning kræver således empirisk analyse af alle elementer i arbejdsmiljørådgivningen – fra opbyggelsen af en indledende relation virksomhed og rådgiver imellem, over rådgivningsprocessen til arbejdsmiljøarbejdet og selve arbejdsmiljøet (jf. figur 3.3). Udgangspunktet for vores analyse af disse sammenhænge er fastlæggelse af formålet med arbejdsmiljørådgivning som det er beskrevet i lovgivningen. Den peger på den brede forebyggelsesorienterede rådgivning.

4 Udviklingen af arbejdsmiljørådgivning i Danmark

I dette afsnit beskriver vi erfaringerne med rådgivning i Danmark. Vi starter med at beskrive BST. Det er det første og mest omfattende rådgivningssystem i Danmark som blev udfaset i perioden 2005-2008. Da BST blev nedlagt, overgik arbejdsmiljørådgivning til almindelige markedsvilkår hvilket vi betegner et markedsbaseret rådgivningssystem. Dog blev der fra BSTs nedlæggelse til i dag etableret en række forskellige mindre rådgivningssystemer som vi også ser nærmere på i dette kapitel. Formålet med kapitlet er at opsamle eksisterende erfaringer med arbejdsmiljørådgivning i Danmark baseret på de relativt mange gennemførte evalueringer.

4.1 BST ordningen

Arbejdsmiljøloven, som trådte i kraft i 1977, indeholdt krav om etablering af en bedriftssundhedstjeneste. Den blev etableret efter en bekendtgørelse i 1979 og fungerede indtil afviklingen i 2005-2008. BST skulle rådgive virksomhedernes sikkerhedsorganisation. Der var tale om et rådgivningssystem hvor finansieringen af driften var sikret via et obligatorisk krav om tilslutning til en godkendt BST enhed. Virksomhedernes betaling til driften af BST var obligatorisk, men det var op til virksomhederne at beslutte om de faktisk ville anvende BSTs ydelser. Tilknytning til en BST-enhed afhang af branche, og den blev successivt udvidet indtil 2001 hvor lidt over halvdelen af arbejdsmarkedet var tilknyttet.

Socialforskningsinstituttet og Danmark Tekniske Højskole gennemførte en række undersøgelser af BST i perioden 1982-86 (Dankert et al. 1986). Undersøgelserne havde overvejende positive konklusioner: De virksomheder, der samarbejdede med BST, fik ganske væsentlige forbedringer af deres arbejdsmiljø og til dels deres arbejdsmiljøarbejde. Det hed videre at det var afgørende for rådgivningens effekt at der var udviklet et tillidsforhold mellem virksomhed og rådgiver. Men rapporterne pegede dengang på to væsentlige problemer: For det første benyttede de små virksomheder ikke BST, og for det andet havde BST-centrenes på det tidspunkt en ringe størrelse der betød at de ikke besad alle nødvendige kompetencer til at yde rådgivning.

En evaluering af BST gennemført af Teknologisk institut (Aldrich et al. 1999) viste at 80% af de virksomheder der benyttede BST, var tilfredse med rådgivningen og mente at rådgivningen havde en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet. BST rådgivningen bestod hovedsagelig i løsning af konkrete opgaver og afhjælpende foranstaltninger. BST blev kun i begrænset omfang inddraget i anvendelse af ny teknologi eller i udviklingen af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Evalueringen fortalte, som den tidligere omtalte undersøgelse fra SFI og DTU at det var de små virksomheder der ikke benyttede rådgivningen fra BST.

Det danske BST-system lagde vægt på rådgivning om løsning af problemer i arbejdsmiljøet og forbedring af arbejdsmiljøet i modsætning til en individorienteret og arbejdsmedicinsk funderet rådgivning som man finder i mange europæiske lande. BST personalet bestod hovedsageligt af rådgivere med tekniske og ergonomiske kompetencer. I den sidste del af BSTs udviklingshistorie kom der fokus på rådgivning om psykisk arbejdsmiljø bl.a. foranlediget af udvidelse af BST pligten til offentlige virksomheder. På den baggrund blev der ansat en del medarbejdere med arbejdspsykologisk kompetence i BST enhederne.

Evalueringerne og BST'ernes egne erfaringer viste at de virksomheder, der ikke prioriterede et godt arbejdsmiljø – og det gjaldt især i små virksomheder – ikke meldte sig som kunder i "rådgivningsbutikken" selvom de havde betalt for det. Diskussionen af de særlige vanskeligheder med de små virksomheder stod på over mange år. Der var rigtig mange små virksomheder knyttet til BST ordningen. Det var derfor langt mere ressourcekrævende for BST at nå det samme antal medarbejdere i små virksomheder end i store. Erfaringerne viste samtidig at de små virksomheder ikke læste skriftlig informationsmateriale eller deltog i kur-

ser. Mange af de små virksomheder var også kritiske over for arbejdsmiljøkrav som de opfattende som bureaukratiske og unødvendige (Peter Hasle 2000).

Evalueringerne viste at de virksomheder, der benyttede BST rådgivning, var tilfredse og oplevede rådgiverne som kompetente og professionelle. Alligevel var spørgsmålet om professionalisering og vidensdeling mellem BST-enhederne gennemgående i BST udviklingshistorie (Kabel, Hasle & Limborg 2007; Anders Kabel 2005; Limborg 2001). BST systemets aktører var selv klare over at systemet havde behov for en sikring af rådgivningens professionelle kvalitet.

I den sidste del af BST udviklingshistorie forsøgte aktørerne at råde bod på disse to udfordringer. Der blev etableret forsøgsprojekter med offentlig støtte. Et af forsøgsprojekterne (Wissing et al. 2001) viste, at det kunne lade sig gøre at få kontakt til de små virksomheder og skaffe tilstrækkelig med ressourcer til rådgivningen ved at samle de små virksomheder i en særlig rådgivningspulje.

BST-ordningen var tænkt som en støtte til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde hvor prisen for rådgivningen ikke skulle spille en rolle for virksomhedernes brug af rådgivning. Ideen var at når virksomheden allerede havde betalt sit bidrag til BST, kunne virksomheden lige så godt benytte rådgivningen. Det skulle således øge omfanget af rådgivning i forhold til et markedsbaseret system. Rådgivningen skulle derudover sikre kvaliteten af de løsninger virksomhederne gennemførte.

Tvungen til at bidrage til finansieringen af BST blev af mange virksomheder betragtet som en betaling (en form for skat) for en ydelse man ikke ønskede. Mange virksomheder frygtede måske at rådgivningen ville give dem yderlige udgifter eller syntes at de selv havde den tilstrækkelige viden. BST rådgivningssystemet indebar således støtte og kvalificeret rådgivning til de virksomheder der prioriterede arbejdsmiljøet. BST rådgivningssystemet sikrede imidlertid ikke nødvendigvis udbredelsen af arbejdsmiljørådgivning til mindre motiverede virksomheder.

I 1998 stillede arbejdsministeren krav om kvalitetsstyring af BST-enhederne samt obligatorisk uddannelse af rådgiverne. Dette skabte nogen, men formodentlig ikke tilstrækkelig, formaliseret legitimitet til rådgivernes og BSTs professionalisme (Kabel et al. 2008).

Det rådgivningssystem, som BST-enhederne var indlejret i, var således karakteriseret ved en særlig kombination af tvang og frivillighed. Derudover havde systemet som nævnt to væsentlige udfordringer: Manglende professionel legitimitet og manglende kontakt til de små virksomheder. Man kan mene at BST systemet omkring årtusindskiftet havde forudsætningerne for håndtere de to nævnte udfordringer. *"BST systemet var på sporet"* (Kabel et al. 2008). Den daværende beskæftigelsesminister besluttede i 2001 at stoppe udbygning af BST og et par år senere besluttede regeringen at nedlægge BST-ordningen.

Da BST blev udfaset fra 2005 til 2008, måtte rådgiverne indstille sig på at fungere på markedsvilkår. Det er fortsat situationen i dag hvor rådgivningen foregår på basis af almindelige markedsvilkår, og man kan derfor tale om et markedsbaseret rådgivningssystem hvor det er virksomhedernes efterspørgsel af arbejdsmiljørådgivning der er styrende for omfanget af arbejdsmiljørådgivning. Vi skal senere komme ind på at der er en række undtagelser i form af mindre og afgrænsede rådgivningssystemer.

4.2 Påbudt arbejdsmiljørådgivning

Påbudsbaseret autoriseret rådgivning blev lanceret som BSTs afløser, og Arbejdstilsynet fik dermed i forbindelse med nedlæggelsen af BST mulighed for at påbyde virksomheder at anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. I perioden 2006 til 2009 blev der på Arbejdstilsynets foranledning gennemført en evaluering af erfaringerne med arbejdsmiljørådgivning udløst via påbud (Arbejdstilsynet 2009). Den samlede

konklusion på evalueringen af effekten på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde var at virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde blev forbedret, når de modtog rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Ganske vist beretter evalueringen at kun lidt over halvdelen af de undersøgte virksomheder vurderer at rådgivningen har givet forbedringer af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. De øvrige virksomheder kunne ikke se meningen med påbuddet og mente ikke at påbud og rådgivning havde ændret arbejdsmiljøet. Det sidste resultat er ikke overraskende når man betænker at virksomhederne var blevet udsat for en sanktion af Arbejdstilsynet.

Evalueringen fortæller at de involverede rådgivere ofte betegnede deres rådgivningsindsats som ”brand-slukning”. Det tyder på at dette rådgivningssystem kun i begrænset omfang fører til en langsigtet forebyggende indsats for at bedre arbejdsmiljøet.

Evalueringen viste dog at rådgivningen skabte løsninger på de problemer Arbejdstilsynet havde påpeget. Desuden pegede evalueringen på at hver tredje virksomhed blev motiveret til en ekstra arbejdsmiljøindsats ud over den nødvendige for at løse det påpegede problem. Ligeledes fortalte en ud af tre virksomheder, der ikke før havde brugt arbejdsmiljørådgivning, at de en anden gang frivilligt ville søge rådgivning. Rådgivningssystemet havde med andre ord effekt i form af løsning af alvorlige arbejdsmiljøproblemer og skabte i et vist omfang motivation for yderligere anvendelse af arbejdsmiljørådgivning.

Arbejdstilsynet skønnede i bemærkningerne til lovforslaget om arbejdsmiljø fra 2004 at der årligt ville blive givet 2500 periodepåbud og op til 3000 påbud om rådgivning med udgangspunkt i konkrete arbejdsmiljøproblemer. Dette anslås til at svare til 400.000 rådgivningstimer per år eller cirka 250 rådgivningsårsværk.

Fra skønnet i 2004 på 6500 påbud har den reelle udvikling udvist et lavere niveau med en top på cirka 5000 påbud i 2008, men generelt har niveauet ligget på 1000-2000 påbud i perioden ifølge oplysninger fra Arbejdstilsynet. Der er en faldende tendens i omfanget af rådgivningspåbud.

Det påbudsbaserede rådgivningssystem har en akilleshæl idet det er afhængigt af Arbejdstilsynets påbud om rådgivning. Disse påbud har ikke fået et omfang der indebærer rådgivning svarende til den tidligere BST rådgivning, eller til de nævnte forventninger i forbindelse med arbejdsmiljøreformen i 2004. Rådgivningssystemet har således ikke sikret en bred rådgivningsstøtte til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Systemet kunne muligvis bringes til at fungere ”i bredden” hvis Arbejdstilsynet udstedte langt flere påbud om rådgivning. Vi kan ikke vurdere, om der er grundlag for et øget omfang af rådgivningspåbud. Systemet må vurderes som effektivt, men helt afhængigt af omfanget af Arbejdstilsynets påbud. Dertil kommer, at rådgivning initieret ved en sanktionering i sig selv er et problematisk udgangspunkt for en god relation rådgiver og virksomhed i mellem.

4.3 Refusion af arbejdsmiljørådgivning

I 2007 besluttede regeringen og en række partier i Folketinget at skabe en ordning der skulle støtte offentlige virksomhedernes anvendelse af arbejdsmiljørådgivning. Der var tale om en 50% refusionsordning for arbejdsmiljørådgivning til offentlige arbejdspladser. Ordningen fungerede i første omgang i perioden 2008-2015.

Det overordnede mål med refusionsordningen er indeholdt i en trepartsaftale mellem KL, Danske Regioner, LO, FTF og AC af 17. juni 2007. Af denne aftale fremgår det bl.a., at der skal arbejdes for et bedre arbejdsmiljø:

(Parterne) ... er enige om at styrke arbejdsmiljøet gennem øget arbejdsmiljørådgivning på den enkelte arbejdsplads. Der afsættes 10 mio.kr. årligt i 2008-2011 til at medfinansiere en særlig rådgivningsindsats i offentlige institutioner.

Refusionsordningen blev evalueret i 2011 (Flensborg, Pedersen & Limborg 2011). Evalueringen konkluderer at ordningen havde levet op til sit formål. Næsten alle de virksomheder, der selv havde evalueret deres udbytte af ordningen, havde enten haft en positiv oplevelse af rådgivningen eller oplevet en reel arbejdsmiljøforbedring. Omkring halvdelen af de projekter om arbejdsmiljø, der har evalueret deres forløb, har opnået en arbejdsmiljøforbedring. Der er stort set ingen projekter der har været utilfredse med rådgivningen eller har oplevet en forringelse af arbejdsmiljøforholdene.

16 af de 25 interviewede projekter har delt den opnåede viden, deres resultater og udbytte med resten af virksomheden. Det kan være et udtryk for at den læring, der opnås i projekterne, potentielt kan styrke hele virksomhedens arbejdsmiljø. Der har været stor interesse for ordningen fra virksomhedernes og rådgivernes side. I 2015 var midlerne uddelt allerede i årets første måneder.

Det er svært ud fra evalueringen at konkludere om ordningen gav de optimale resultater i forhold til resourceforbrug og forudsætninger, og dermed om samfundet har fået det optimale ud af midlerne. Man kan synes det er tilfredsstillende at halvdelen af virksomheder meldte at de havde fået en konkret arbejdsmiljøforbedring, og måske at den anden halvdel af virksomhederne senere gennemførte forbedringer på baggrund af projektet og rådgivningen.

Man kan dog også være mere kritisk og forvente en betydeligt højere angivelse af positive arbejdsmiljø effekter af rådgivningen. Der er ifølge evalueringen tale om virksomheder der generelt prioriterer arbejdsmiljøet højt. Virksomhederne anvender generelt professionelle arbejdsmiljørådgivere. Disse forhold til sammen skulle kunne skabe høj grad af effekt og kvalitet. En del af virksomhederne erklærer at de ville have gennemført det ansøgte projekt for egne midler hvis der ikke var opnået støtte.

Det er tvivlsomt om denne ordning har effekt på 'arbejdsmiljøuillige' virksomheder. Hvis ordningen blev udbredt til hele arbejdsmarkedet, må man forvente at ordningen ikke vil finde udbredelse blandt de virksomheder, der har mest brug for rådgivning, men formodentlig bidrage til finansieringen af de partnerskaber der allerede er mellem virksomheder og rådgivere.

4.4 Aftalebaseret rådgivning

4.4.1 Byggeriets arbejdsmiljøbus (BAMBUS)

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en primært opsøgende arbejdsmiljørådgivning fordelt på fire regioner i Danmark. Indsatsen har eksisteret siden 2008 og er finansieret via en overenskomstfond og foregår i et samarbejde mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og andre foreninger inden for byggeriet. Det vil sige at virksomhederne får arbejdsmiljørådgivning uden direkte at skulle betale for den.

Rådgivningsindsatsen er rettet mod byggepladser, hjemmevirksomheder inden for byggebranchen og arrangementer som fx deltagelse i møder eller deltagelse i uddannelsesaktiviteter. Indsatsen sker primært ved at de otte konsulenter besøger hjemmevirksomheder eller byggepladser hvor de rådgiver om arbejdsmiljø. Konsulenterne kan dog også rådgive via telefon og e-mail. Initiativet til rådgivningen ligger oftest hos konsulenterne som er opsøgende i forhold til at besøge hjemmevirksomheder og byggepladser eller deltage i andre aktiviteter. Det kan også være virksomheden, byggepladsen eller bygherre eller en af parterne, som opfordrer Byggeriets Arbejdsmiljøbus til at gennemføre et besøg.

Der er gennemført tre evalueringer af Byggeriets Arbejdsmiljøbus: En evaluering som dækkede perioden november 2008 til og med december 2009; en evaluering for perioden september 2009 til og med oktober 2010 og senest en evaluering for perioden januar 2011 til og med februar 2014. Evalueringerne er foretaget af Team Arbejdsliv (Pedersen, Mehlsen & Thörnfeldt 2014). Evalueringerne bygger bl.a. på interview med konsulenterne og repræsentanter for byggepladser og byggefirmaer.

Det generelle billede er at der er tilfredshed med rådgivningen og rådgivningssystemet. I perioden fra 2009 til 2014 er der opbygget kendskab til og tillid mellem rådgivere og virksomheder. På byggepladserne er næsten to tredjedele af besøgene initieret af konsulenterne, men andelen af inviterede besøg har været stigende i evalueringsperioden. I byggefirmaerne (hjemmevirksomhederne) er kun lidt under halvdelen af besøgene initierede af konsulenterne. Evalueringen ser det som en succes at stadig flere besøg initieres af virksomhederne selv. Der tyder på at der er skabt kendskab, behov og tillid til ordningen i branchen.

Rådgivningen har mest fokus på konkrete arbejdsmiljøproblemer hvilket evalueringen vurderer positivt. Samtidig er der sket en udvikling af rådgivningen mod mere fokus på det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Trivsel og psykisk arbejdsmiljø fylder ikke meget i rådgivningen.

Arbejdsmiljørådgivningens indhold varierer afhængig af virksomhedens størrelse. I de store virksomheder er arbejdsmiljøarbejdet typisk professionaliseret, og virksomhederne anvender anden arbejdsmiljørådgivning. De større virksomheder bruger derfor sjældent Byggeriets Arbejdsmiljøbus. I de mellemstore virksomheder er der typisk en enkelt arbejdsmiljøansvarlig, og vedkommende kan komme til at føle sig alene med opgaven. Her er Byggeriets Arbejdsmiljøbus en kærkommen sparringspartner som kan kontaktes når der opstår tvivlstilfælde. Kontakten med Byggeriets Arbejdsmiljøbus betyder potentielt at den arbejdsmiljøansvarlige med tiden bliver mere selvkørende og selv kan løse flere og flere problemer. I de mindre virksomheder er arbejdsmiljøarbejdet derimod i højere grad varetaget af mester eller en kontoransat og er således håndteret som et "bijob" i forhold til hovedopgaverne. Den lille virksomhed kontakter sjældent selv Byggeriets Arbejdsmiljøbus, men bliver mødt af Arbejdsmiljøbussen ude på byggepladserne eller ved besøg på hjemmevirksomheden. Her er Byggeriets Arbejdsmiljøbus oftest med til at løse problemer som ellers ikke var blevet løst.

I interviewene med repræsentanter fra virksomheder og byggepladser udtrykkes der stor tilfredshed med konsulentordningen. Der er fokus på at konsulenterne kommer udefra, og at de modsat projektlederen fra hovedkontoret har fokus på arbejdsmiljøet og ikke på økonomien. Konsulenterne opleves samtidigt som pragmatiske i den forstand at de ikke kun kan se det der står i lovgivning eller branchevejledning, men de formår at gå dybere ind i den konkrete problemstilling. Konsulenterne beskrives som kreative, de kommer med løsninger som passer til situationen, og de medierer mellem regler og faktiske vilkår.

Konkluderende beskriver evaluatoren rådgivningsordningen som en 'moden' ordning med god kontakt mellem rådgivere og virksomheder, og at målene med rådgivningen er opfyldt. Brugere har en positiv opfattelse af ordningen med fokus på at konsulenterne har en høj arbejdsmiljøfaglighed og tilbyder en uvildig rådgivning

4.4.2 TekSam

TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri⁵. Desuden indgår Fødevarerforbundet NNF i samarbejdet. TekSam hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg på baggrund af samarbejdsaftalen. TekSams målsætning er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

⁵ <http://teksam.dk/Forsiden.aspx>

TekSams konsulenttjeneste rådgiver og bistår virksomhedernes samarbejdsudvalg og miljøudvalg i forhold til de konkrete ønsker og behov der er i de enkelte samarbejdsudvalg. Udgangspunktet er samarbejdsaftalen samt aftalen om trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø. En vigtig opgave er at hjælpe virksomhederne med at udvikle samarbejde og psykisk arbejdsmiljø. Kapaciteten er relativt begrænset og retter sig ofte mod virksomheder som har problemer med samarbejdet og det psykiske arbejdsmiljø. I forhold til sidstnævnte har konsulenterne bl.a. rådgivet om kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø og udarbejdelse af handlingsplaner.

Fordelen ved dette samarbejdsbaserede rådgivningssystem er at parterne optræder i fællesskab i forbindelse med deres rådgivning over for virksomhedens ledere og medarbejdere.

4.5 Evalueringen af Branchearbejdsmiljørådene (BAR)

Grundlaget for branchearbejdsmiljørådenes (BAR) aktiviteter er dels arbejdsmiljøloven og Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1705. Bekendtgørelsen fastsætter bl.a. branchearbejdsmiljørådenes sammensætning og opgaver. De enkelte BAR'er skal inden for deres område bistå branchens arbejdspladser med information og vejledning om arbejdsmiljø samt bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Selvom BAR'erne ikke skal yde arbejdsmiljørådgivning, men vejledning og information, har vi medtaget den sidste evaluering af BAR'ernes aktiviteter, da samspillet mellem BAR aktiviteter og arbejdsmiljørådgivning potentielt er vigtige faktorer i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

I 2014 blev der gennemført en evaluering af effekten af BAR'ernes aktiviteter i form af en undersøgelse af brugernes vurderingen af en række aktiviteter som BAR'erne selv opfattende som succesfulde (Ourø Nielsen et al. 2014).

Foruden en generel positiv vurdering hos målgruppen af aktiviteternes relevans, viste evalueringen at der på arbejdspladserne er en positiv oplevelse af formidlingen af aktiviteterne som generelt vurderes til at være godt formidlet. Aktiviteterne blev generelt vurderet som relevante af målgrupperne. Resultaterne viste at mere end halvdelen af respondenterne i 17 af de 18 aktiviteter i høj eller nogen grad vurderer, at aktiviteten er relevant for deres arbejdsplads. Det er mellem 30 % og 74 % af virksomhederne som vurderer at aktiviteten i høj eller nogen grad har ført til et bedre arbejdsmiljø. Det vurderer evaluatoren som et godt resultat. Den samlede vurdering var således, at BAR aktiviteterne sætter fokus på arbejdsmiljøet og skaber ny viden om arbejdsmiljø.

Evalueringen beskæftiger sig ikke med samspillet mellem BAR systemet og arbejdsmiljørådgiverne. Man må imidlertid antage at BAR'ernes aktiviteter kan være med til at gøre virksomhederne opmærksomme på behovet for målrettet rådgivning. Evalueringen har i den sammenhæng en interessant iagttagelse om at BAR'erne skaber synergieffekt ved at formulere og koordinere aktiviteterne med andre aktører. Her nævnes arbejdsmiljørådgivere ikke men der ligger en god mulighed for at fremme anvendelsen af rådgivere ved øget koordinering.

4.6 Evaluering af projekter støttet af forebyggelsesfonden

Forebyggelsesfonden (nu Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse) blev oprettet 1. marts 2007. Forebyggelsesfonden skulle yde støtte til projekter med henblik på at forebygge nedslidende rutiner og arbejdsgange, at styrke genoptræning og rehabilitering af syge og personer med handicap og at støtte utraditionelle initiativer der styrker bevidstheden om risiko ved rygning, alkohol, fedme og fysisk inaktivitet. Fra 2010 var der desuden fokus på at forebygge stress og psykisk nedslidning. Såvel offentlige som private arbejdspladser kunne søge økonomisk støtte til projekter. Efter regeringsskiftet i 2011 er reglerne om Forebyggelsesfonden ændret, og fonden har skiftet navn til Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

I 2013 blev der udarbejdet en evaluering af projekter der havde modtaget støtte fra Forebyggelsesfonden i perioden 2007 til 2012 (Oxford Research 2013). En væsentlig del af projekterne vedrørte arbejdsmiljø.

Evalueringen viste at støtten fra Fonden var en succes idet den overvejende del af projekterne havde opnået de mål de havde opstillet før projektstart. Mere end fire ud af fem projekter formåede at opfylde de mål om forebyggelse, de havde opstillet. Evalueringen pegede på at projekterne havde haft en betydelig spredning til målgruppen.

Projekterne havde i høj grad anvendt ekstern konsulentbistand (ofte i form af arbejdsmiljørådgivere) til mange forskelligartede funktioner i de konkrete projekter. Evalueringen viste, at kvaliteten af projektevalueringerne blev øget ved inddragelse af eksterne konsulenter i evalueringen. Evalueringen pegede dog ikke præcist på konsulenternes betydning for projekternes effekt og succes. Processtøtte var den mest anvendte konsulentydelse. I de projekter, der handlede om arbejdsmiljø, havde et ud af tre projekter anvendt arbejdsmiljørådgivning.

4.6.1 Evaluering af forebyggelsespakkerne

Et af forebyggelsesfondens initiativer har været lanceringen af forebyggelsespakker. Det er foruddefinerede indsatser til at forebygge fysisk og psykisk nedslidning, forbedre arbejdsmiljøet og fremme sundheden med konkret beskrevne forløb, som virksomheder i de særligt nedslidningstruede brancher kan gennemføre. Virksomhederne modtager bl.a. lønkomensation for de timer der bruges på at gennemføre forløbet. I nogle pakker gives der mulighed for finansiering af anvendelse af konsulenter (typisk arbejdsmiljørådgivere).

Effektevalueringen af forebyggelsespakkerne blev som planlagt afsluttet med offentliggørelsen af den endelige rapport den 1. november 2014. (Oxford Research 2014). Rapporten baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige 173 virksomheder der indtil august 2014 havde gennemført én af de 18 forebyggelsespakker, fordelt på 11 brancher, der var lanceret fra den 1. oktober 2012 til den 1. august 2014. Derudover er der foretaget række virksomhedsbesøg til udvalgte virksomheder. Undersøgelsen viser at forebyggelsespakkerne skaber de virkninger som der var forventet.

Virksomhederne opnår således med pakkerne:

- Øget fokus på arbejdsmiljø,
- Igangsættelse af arbejdsmiljøinitiativer, der ligger ud over pakkerne og
- Øget systematik i arbejdsmiljøarbejdet.

Det fører alt i alt til at virksomhederne oplever at arbejdsmiljøet forbedres med forebyggelsespakkerne. Derudover viser rapporten, at langt hovedparten af virksomhederne i høj grad vil anbefale forebyggelsespakker til andre.

Evalueringen fortæller at der er tilknyttet eksterne konsulenter til mange af pakke-projekterne. I disse forebyggelsespakker fortæller evalueringen at konsulenten spiller en stor rolle for gennemførelsen af projektet. Konsulenten arbejder tæt sammen med lederen i forhold til planlægning, tovholderfunktion, udarbejdelse af handleplaner og gennemførelsen af de aktiviteter pakkerne specificerer. Processen og udbyttet afhænger i høj grad af konsulenten. Konsulenten understøtter arbejdet med forebyggelsespakkerne ved at tilføje viden og metoder fra sin egen værktøjskasse. Der er en positiv holdning i virksomhederne til konsulenternes bidrag, og der er en opfattelse af at man ikke havde opnået de samme positive resultater uden ekstern hjælp. I nogle forebyggelsespakker, hvor der ikke har været mulighed for tilskud til konsulenterne, har virksomheden alligevel indkøbt konsulenter til at støtte arbejdet med forebyggelsespakken. Konsulenterne

understreger, at konsulentens erfaring inden for psykisk og fysisk arbejdsmiljø er en forudsætning for, at forebyggelsespakkerne kan gennemføres med positivt resultat.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har også gennemført en række evalueringer af forebyggelsespakkerne (Dziekanska et al. 2013; Hasle & Kvorning 2012; Kvorning et al. 2013). Evalueringen viser også her at virksomhederne er tilfredse med pakkerne, deres gennemførelse og resultater. Der er her ikke foretaget vurdering af konsulenters rolle i pakkeprojekterne.

4.7 Omfanget af arbejdsmiljørådgivning

Den markedsbaserede arbejdsmiljørådgivning kan betragtes som en ydelse en virksomhed køber når den oplever et forretningsmæssigt behov for arbejdsmiljørådgivning. Denne relation mellem virksomhed og rådgiver sikrer i princippet at virksomheder faktisk oplever et behov for ydelsen og dermed er interesseret i at gennemføre en forbedring af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørådgivning kan også ses som et virkemiddel i den statslige regulering af arbejdsmiljø som har til formål at sikre et vist niveau af arbejdsmiljø og begrænse negative sundhedsmæssige konsekvenser. I det samfundsmæssige perspektiv bliver det derfor vigtigt at sikre god og effektiv arbejdsmiljørådgivning samt at rådgivningen kommer ind i virksomheden uafhængigt af virksomhedens egen erkendelse af behovet for arbejdsmiljørådgivning. Der er således med paragraf 12 i arbejdsmiljøloven indføjet et krav om at når arbejdsgiveren ikke selv råder over den fornødne arbejdsmiljøviden, skal arbejdsgiveren indhente den nødvendige sagkyndige bistand. Paragraf 21 fastslår, at Arbejdstilsynet kan forlange, at arbejdsgiveren skal lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Vi har set at de forskellige rådgivningssystemer, der er erfaring med i Danmark, har været i stand til at levere kvalificeret rådgivning med effekt for arbejdsmiljøet. Spørgsmålet er om det markedsbaserede rådgivningssystem, der blev etableret i forbindelse med nedlægningen af BST-systemet sammen med de ovenfor nævnte mindre rådgivningssystemer, har sikret det nødvendige omfang af arbejdsmiljørådgivning til alle de virksomheder der har behov herfor.

Som tidligere beskrevet, blev påbudsbestemt rådgivning set som en sikring af rådgivning til de virksomheder, der har brug for rådgivning, og ikke af egen drift ville opsøge rådgivning. Udviklingen har imidlertid vist at omfanget af påbudt rådgivning har været betydeligt mindre end forventet i bemærkningerne til arbejdsmiljøreformen i 2004. Tilsvarende kan man se at omfanget af reguleret arbejdsmiljørådgivning i form af påbudsbaseret rådgivning sammenlignet med BST-ordningen er skrumpet ind til mindre end en tiendedel over knapt 10 år.

Vi kender ikke grundlaget for forventningerne om påbudsbaseret rådgivning i bemærkningerne til loven. Man kan heller ikke direkte sammenligne BST ordningen med påbudsbaseret rådgivning. Men meget tyder på at den påbudsbaserede rådgivning langt fra sikrer rådgivning til alle de virksomheder, der har brug for rådgivning.

Hvis man medtager omfanget af ikke reguleret arbejdsmiljørådgivning, viser en opgørelse (LO 2013) at der i 2004 blev ydet 540 årsværk heraf 170 årsværk direkte finansieret af virksomhederne. I 2012 blev der ydet i alt 380 årsværk heraf 351 direkte finansierede af virksomhederne i det nu markedsbaserede rådgivningssystem. I 2012 udgjorde arbejdsmiljørådgivningens omfang 70 % af den samlede rådgivning i 2004. Hvis man ser på antallet af rådgivere i BST systemet i 2004, skønnes det at der var 700-800 rådgivere. I 2012 var der i

de virksomheder, der var medlemmer af Foreningen af Autoriserede Rådgivere, ansat 380 arbejdsmiljørådgivere⁶. Ud fra disse skøn er der tale om en halvering af omfanget af arbejdsmiljørådgivning i perioden.

Samtidig med det generelle fald i det samlede omfang af rådgivning fra 2004 til 2012 er der ganske interessant en betydelig vækst i den frivillige markedsbaserede arbejdsmiljørådgivning efter BST ordningens nedlæggelse fra 170 årsværk til 351 årsværk (LO 2013). Det er imidlertid alt sammen skøn, og de præcise tal findes ikke.

Ifølge brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne findes den frivillige efterspørgsel efter rådgivning, der ikke er bestemt af reguleringen, først og fremmest blandt Danmarks største private og offentlige virksomheder som bl.a. er kendetegnet ved at de prioriterer arbejdsmiljøet og har ressourcer til at samarbejde med arbejdsmiljørådgivere. Det tyder på at disse virksomheder har et selvberørende behov for arbejdsmiljørådgivning og frivilligt vil betale for den. Det er ikke de små virksomheder der søger arbejdsmiljørådgivning hos arbejdsmiljørådgiverne. Det skyldes formodentlig at selvom de ikke kan løse deres arbejdsmiljøproblemer erkender de ikke behovet for at søge rådgivning.

Meget tyder således på at hverken den regulerede arbejdsmiljørådgivning (påbudt rådgivning) eller den markedsbaserede rådgivning kommer ud til de virksomheder, som ikke har erkendt deres behov for arbejdsmiljøforbedringer. Det gælder i særlig grad for mikro-virksomheder med 1-9 ansatte og små virksomheder med 10-49 ansatte (Hasle & Limborg 2006; Hasle et al. 2012).

Samlet set har udviklingen fra et reguleret arbejdsmiljørådgivningssystem til markedsbaseret betydet en reduktion af rådgivningens omfang til i 2012 at udgøre mellem 50-70 % af omfanget i 2004. Selvom der er usikkerhed omkring de præcise tal, betyder dette fald at der er mange virksomheder som ikke anvender rådgivning og dermed i praksis ikke har adgang til arbejdsmiljørådgivning. Det er et alvorligt problem. Faldet i den regulerede rådgivning modvirkes delvist af en øget frivillig markedsbaseret efterspørgsel efter rådgivning fra specielt større virksomheder. Derfor er det alvorligste problem, at de arbejdsmiljøuvidende virksomheder ikke efterspørger arbejdsmiljørådgivning og dermed at man ikke har løst problemstillingen om at sikre nødvendig rådgivning til mange virksomheder, herunder specielt de små virksomheder.

Hvis man i stedet for en vurdering af den historiske udvikling i arbejdsmiljørådgivning i Danmark foretager en sammenligning med de nordiske lande, kan man konstatere at Danmark er det land i Norden, der bruger færrest ressourcer på at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde via rådgivning (LO 2013) (se også kap. 5).

4.8 Virksomhedernes arbejdsmiljønetværk og rådgiverne

Projektgruppen bag Hvidbogen deltager i et igangværende forskningsprojekt finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden (CAVI projektet⁷). Dette projekt belyser bl.a. effekterne af reformen af arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og udviklingen i arbejdsmiljøarbejdet. Projektet har i 2013 og 2014 undersøgt reformens betydning for arbejdsmiljøarbejdet i 60 repræsentativt udvalgte virksomheder med over 35 ansatte. Virksomhederne fordelte sig ligeligt over fem brancher: Industri, byggeri, vidensarbejde, omsorgsarbejde og servicearbejde.

Som et led i undersøgelsen er repræsentanter for virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation blevet bedt om at beskrive virksomhedens arbejdsmiljøarbejde, og det eksterne og interne netværk af aktører de vur-

⁶ Oplysninger fra Arne Helgesen, Foreningen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere og Anders Kabel, tidligere direktør i BST foreningen.

⁷ <http://cavinet.dk/>

derer har betydning for arbejdsmiljøarbejdet. Der blev ikke spurgt direkte til rådgivernes rolle for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Men der blev spurgt åbent indtil arbejdsmiljøarbejdet og hvilke eksterne aktører der har betydning for arbejdsmiljøarbejdet. De eksterne aktører, der nævnes i netværksbeskrivelsen, er fx Arbejdstilsynet, andre virksomheder, rådgivere og arbejdsmarkedsorganisationerne.

Denne del af undersøgelsen kan således benyttes til at belyse, hvor ofte rådgivere nævnes som betydende aktører i virksomhedens eksterne arbejdsmiljønetværk. Vi antager således, at rådgivningen har betydning, når interviewpersonerne nævner en eller flere rådgivere. Når rådgivere ikke nævnes, antager vi de har mindre eller ingen betydning for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

I de 60 virksomheder nævner interviewpersoner i 38 virksomheder arbejdsmiljørådgivere som relevante aktører i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Undersøgelsen peger således på at rådgiverne i cirka to tredjedele af virksomheder med over 35 ansatte spiller en rolle i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Den rolle som undersøgelsen kan identificere, varierer fra at rådgiveren nævnes som leverandører af specifik konkret viden og rådgivning til at rådgiveren indgår som en integreret del af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Virksomhederne omtaler forskellige former for rådgivning. Der er eksempler på alle former for arbejdsmiljørådgivning: Enkeltstående rådgivning (hyldevarer), kurser, proaktiv forebyggende rådgivning, påbudsbaseret rådgivning, samt enkelte eksempler på, at rådgiverne fungerer som huskonsulenter. Undersøgelsen kan ikke belyse omfanget af rådgivningen eller arbejdsmiljøeffekten af arbejdsmiljørådgivningen.

4.9 Delkonklusion

Omfanget af arbejdsmiljørådgivning i Danmark er faldet markant siden nedlæggelsen af BST ordningen og overgangen til et overvejende markedsbaseret rådgivningssystem. Den lovgivningsbestemte rådgivning rettet mod særligt udsatte virksomheder (påbudsbaseret rådgivning) har ikke fået det forventede omfang, og omfanget af arbejdsmiljørådgivning i Danmark ligger langt under niveauet for rådgivning i lande vi normalt sammenligner os med.

Man kan derfor frygte at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde ikke får den professionelle støtte i form af rådgivning, der sikrer, at arbejdsmiljøproblemer identificeres og løses på et professionelt og evidensbaseret grundlag. Dette vil ikke være et problem hvis arbejdsmiljøproblemerne i Danmark var løste. Men det er som bekendt ikke tilfældet. Kravet fra EU og dansk lovgivning om alle virksomheders adgang til arbejdsmiljøfaglig viden kan derfor næppe antages for at være opfyldt.

Ved siden af det dominerende markedsbaserede arbejdsmiljørådgivningssystem, der blev dannet efter nedlæggelsen af BST, blev der som beskrevet i dette kapitel etableret en lang række partielle arbejdsmiljørådgivningssystemer. Der er gennemført en del evalueringer af disse systemer som er refereret i dette kapitel. Alle evalueringerne af disse systemer påviser positive effekter af arbejdsmiljørådgivning. Der er således god grund til på dette grundlag at antage, at arbejdsmiljørådgivning styrker kvaliteten af virksomhedens problemerkendelse og arbejdsmiljøindsats.

De forskellige arbejdsmiljørådgivningssystemer har forskellige virkningsmekanismer og effekter. Nogle baseres på tvang, andre på tilskud og andre igen på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. De forskellige virkningsmekanismer betyder at de partielle rådgivningssystemer løser forskellige udfordringer i forhold til virksomhedernes eller branchens udfordringer med hensyn til arbejdsmiljø: Det markedsbaserede rådgivningssystem servicerer de arbejdsmiljøprioriterende virksomheder. De aftalebaserede rådgivningssystemer skaber tillid mellem rådgiver og virksomheder og kan dyrke opsøgende virksomhed. Det lovgivningsbaserede system tvinger virksomheder til nødvendig rådgivning og virker på trods af tvangens uheldige bivirkninger.

Der er også erfaring for at tilskud til virksomhedernes rekvirering af arbejdsmiljørådgivning virker positivt. Men meget tyder på at denne form for motivation først og fremmest virker i forhold til de arbejdsmiljøprioriterende virksomheder og ikke nødvendigvis i forhold til de virksomheder, der ikke kan erkende, at de har et arbejdsmiljøproblem, som bør løses.

5 Internationale rådgivningssystemer

Alle økonomisk udviklede lande har systemer til arbejdsmiljørådgivning. Det er systemer der har udviklet sig over mange år, og som har taget farve af de velfærds- og arbejdsmarkedssystemer der findes i de forskellige lande.

Hensigten med dette kapitel er at indhente udenlandsk inspiration til de overvejelser der i en dansk sammenhæng kan gøres i forbindelse med eventuel udvikling af det danske arbejdsmiljørådgivningssystem. Det ligger dog uden for denne hvidbogs rammer at lave en egentlig komparativ analyse af de forskellige nationale arbejdsmiljøsystemer. Vi nøjes med at pege på nogle markante forskelle i arbejdsmiljørådgivningens omfang og karakter inden for Europa. På denne baggrund når vi frem til at der findes forskellige typer af arbejdsmiljørådgivningssystemer som kombineres på forskellige måder i hvert land. Vi kan ikke sige noget entydigt om hvilke typer af arbejdsmiljørådgivningssystemer der er mest effektive. Vi tillader os dog at fremdrage nogle styrker og svagheder ved de forskellige typer af arbejdsmiljørådgivningssystemer samt at opstille idealtyper ud fra systemerne.

Kapitlet baserer sig på de forholdsvist få komparative analyser og beskrivelser der er lavet (Hasle, Bager, & Granerud 2010; Härmäläinen & Lehtinen 2001; LO & FTF 2014; LO 2013; Vogel 2007; Bohlin, Hjalmarsen & Westerholm (2007) Policy and Practice in Health and Safety. 05.1 Supplement 2007 © IOSH Services Limited), og derudover trækker vi på analyser lavet af enkelte landes rådgivningssystemer. En del af disse analyser ligger nogle år tilbage så der kan være sket betydelige ændringer i systemerne sidenhen. Vi har ikke haft mulighed for, inden for rammerne af dette arbejde med Hvidbogen, at tjekke op på hvad der er sket i de forskellige nationale rådgivningssystemer efter udgivelsen af de kilder dette kapitel er baseret på.

5.1 Arbejdsmiljørådgivning i europæisk perspektiv

I Europa findes der en mangfoldig variation af rådgivningssystemer. Der er dog i kraft af EU's rammedirektiv (direktiv 89/391) etableret et fælles referencepunkt for arbejdsmiljørådgivning i Europa. I dette direktiv om 'Iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet' hedder det i artikel 7 stk. 3, at:

"Hvis personalet i virksomheden og/eller institutionen ikke er tilstrækkelig kompetent med henblik på tilrettelæggelsen af disse aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse, skal arbejdsgiveren henvende sig til kompetent sagkundskab (personer eller serviceorganer) uden for virksomheden og/eller institutionen."

Virksomhederne skal således trække på ekstern kompetence i deres arbejdsmiljøarbejde hvis de ikke har medarbejdere med den tilstrækkelige kompetence i virksomheden. Det er en opgave for de nationale regeringer at sikre at en sådan ekstern kompetence står til rådighed for virksomhederne. Landene imødekommer EU-direktivet på meget forskellig måde med arbejdsmiljørådgivningssystemer der er udviklet over en længere historisk periode. Her skal kort nævnes nogle eksempler.

I Finland er arbejdsmiljørådgivningen knyttet til den primære sundhedstjeneste og stærkt medicinsk baseret. Fra 1990 fik rådgivningen imidlertid et arbejdsmarkedspolitik formål. Begrebet 'arbejdsevne' som er noget andet end sikkerhed og sundhed, blev lanceret. Sigtet var at bevare lønmodtagernes arbejdsevne

helbredsmæssigt, kompetencemæssigt og motivationsmæssigt gennem forebyggelse i virksomheden. 'Arbejdsevne' relaterer sig også til en indsats omkring rehabilitering. Rådgivningen finansieres via en almen lovpligtig arbejdsgiverforsikring (Lamberg, Leino & Husman 2007).

I Spanien leveres rådgivningen af private sundhedscentre som ejes og ledes af de forsikringselskaber der sælger arbejdsskadesforsikringer og sygeforsikringen. Rådgivningen vedrører primært helbredsundersøgelser og vejledning af fraværsramte (Hämäläinen & Lehtinen 2001).

Det tyske rådgivningssystem (Berufsgenossenschaft) er direkte knyttet til en lovpligtig arbejdsskadesforsikring (Froneberg 2007; Hämäläinen & Lehtinen 2001). Rådgivningen leveres af selvejende virksomheder (foreningerne/fællesskaber) der er reguleret via lovgivningen, men med stærk involvering af arbejdsmarkedets parter. Rådgivningsvirksomhederne finansieres gennem bidrag fra de virksomheder der har pligt til at være tilsluttet ordningen. Arbejdsskadeserstatning betales af institutioner der også står for rådgivningen. Rådgivningsvirksomhederne er underlagt et statsligt tilsyn, og der er en tilslutningspligt.

I Sverige var der et omfattende arbejdsmiljørådgivningssystem som var baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og delvist finansieret af de lovpligtige socialforsikringer. Dette system blev ophævet i 1992, og siden da har rådgivningssystemet i Sverige været markedsstyret (Bohlin, Hjalmarson & Westerholm 2007; Gunnarsson, Andersson & Josephson 2011). Dog fastslår arbejdsmiljøloven at virksomhederne er forpligtede til at sikre sig adgang til uafhængig arbejdsmiljørådgivning i det omfang de ikke selv har den nødvendige ekspertise. Dette har resulteret i at over 70% af de svenske lønmodtagere arbejder i virksomheder der har en aftale med en privat virksomhed om at levere den nødvendige arbejdsmiljørådgivning. Loven stiller dog ikke krav om at virksomhederne skal benytte sig af den rådgivning de har adgang til, endsi­ge at de skal følge rådgivningen. Virksomhederne betaler en form for abonnement, hvis størrelse typisk afhænger af hvor mange medarbejdere der er i virksomheden. I nogle tilfælde giver forsikringerne tilskud til denne rådgivning. Der er ansat omkring 4000 personer i svenske arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder (10 gange så mange som i Danmark). Personalet er sammensat af fysiologer, sygeplejersker, fysioterapeuter, arbejdsmiljøingeniører, psykologer og andet personale. Derudover har Sverige et særligt rådgivningssystem rettet til de små virksomheder (Frick, Nichols & Walters 2009). Det består i regionale arbejdsmiljørepræsentanter som etableres som led i aftaler mellem partnerne og får tilskud fra staten. På mange måder kan dette system minde om Bambus i Danmark.

I Norge er der et lovgivningsbaseret arbejdsmiljørådgivningssystem hvor arbejdsmarkedets parter har stor indflydelse på rådgivningens indhold og kvalitet. Via lovgivning stilles der krav om hvilke brancher der skal være dækket af rådgivningssystemet (Lie & Bjørnstad 2007). Rådgivningssystemet har stor lighed med det danske BST-system der blev afskaffet i 2005, men er noget mere omfattende end det danske system var. Systemet omfatter ca. halvdelen af de norske lønmodtagere. Der er store forskelle fra sektor til sektor på hvor meget rådgivning, der tilbydes. Dermed varierer virksomhedernes omkostninger til rådgivningen også fra sektor til sektor.

5.2 Sammenligninger af rådgivningssystemerne i Europa

Som det fremgår, er arbejdsmiljørådgivningssystemerne i Europa så forskellige at en egentlig sammenligning imellem dem er vanskelig. Dog er der lavet sammenlignende studier, hvor man har fokuseret på et afgrænset antal parametre (Rantanen 2001.; Vogel 2007). Vi kan fremhæve (primært med reference til Vogel 2007) tre betydningsfulde parametre som kan bruges i en sammenligning af systemerne:

- Dækningsgrad: Har virksomheder adgang til arbejdsmiljøkompetence
- Kompetencer: Hvilke kompetencer har arbejdsmiljørådgiverne

- Uafhængighed: I hvilken udstrækning er der adgang til rådgivning der er uafhængig af de forskellige interesser der kan gøre sig gældende på en virksomhed

Med parameteren 'dækningsgrad' belyses i hvor høj grad virksomhederne har adgang til arbejdsmiljørådgivning, og med parametrene 'kompetencer' og 'uafhængighed' belyses kvaliteten af den rådgivning der er til rådighed. Disse tre parametre belyser ikke virksomhedernes vilje til at opsøge arbejdsmiljørådgivning eller deres evne og vilje til at benytte den rådgivning de får og heller ikke omfanget af rådgivning i den enkelte virksomhed. Virksomhedernes incitamenter til at anvende arbejdsmiljørådgivning belyses i dette kapitels sidste afsnit i et internationalt perspektiv i. Her præsenterer vi forskellige typer af arbejdsmiljørådgivningssystemer der giver virksomhederne forskellige incitamenter til at efterspørge rådgivning.

I det følgende fremdrages en række eksempler fra forskellige nationale arbejdsmiljørådgivningssystemer. Der er ikke foretaget nogen systematisk udvælgelse mellem de lande, vi har inkluderet. Vi baserer os på få foreliggende sammenlignende analyser af arbejdsmiljørådgivningssystemer i Europa, og medtager de lande, som indgår disse analyser. Det drejer sig primært om lande i Nordvesteuropa som også ofte er de lande Danmark mest naturligt sammenlignes med.

5.2.1 Dækningsgrad

Baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt europæiske lønmodtagere finder Hämäläinen (2001), at ca. 50% af de europæiske lønmodtagere er dækket af et arbejdsmiljørådgivningssystem. Dækningsgrad forstås i denne sammenhæng som en adgang til arbejdsmiljørådgivning som er sikret gennem tilslutning gennem en abonnementsordning, et medlemskab, en forsikringsordning, en aftale eller lignende. Holland, Luxemburg og Belgien er så godt som 100% af lønmodtagerne dækket af en uafhængig arbejdsmiljørådgivningsservice. Også i Frankrig er der 100% dækning, men kun for medicinsk service. For EU som helhed estimeres det at dækningsgraden er omkring 50%.

De nordiske lande udbyggede alle i 1970'erne og 1980'erne omfattende obligatoriske rådgivningssystemer. I Sverige og Danmark er systemerne blevet ændret fra lovgivningsbaserede til markedsbaserede systemer. I Sverige har man opretholdt en relativ høj dækningsgrad samtidig med at rådgiverne er blevet underlagt markedsstyring. I Danmark har markedsorienteringen af arbejdsmiljørådgivningen reduceret dækningsgraden meget. Her har det markedsbaserede system gjort det op til virksomhederne selv at afgøre om de vil benytte sig af arbejdsmiljørådgivning. Dog kan Arbejdstilsynet give påbud om at virksomheder skal benytte sig af autoriseret arbejdsmiljørådgivning (se kapitel 4).

I Finland er der i princippet fuld dækning af uafhængig arbejdsmiljørådgivning. Dog er selverhvervende og små virksomheder med mindre end 10 ansatte undtaget. Det estimeres, at dækningsgraden af uafhængig arbejdsmiljørådgivning i Finland er omkring 80%. I Norge har man opretholdt en bedriftssundhedstjeneste, som ligner det tidligere BST-system i Danmark. I Norge er omkring 50% af lønmodtagerne dækket af et arbejdsmiljørådgivningssystem.

5.2.2 Kompetencer

Arbejdsmiljørådgivningen har traditionelt været domineret af lægelig/sundhedsvidenskabelig kompetence. Arbejdsmiljørådgivning har således i mange lande været knyttet sammen med en bedriftslægeordning som også foretog sundhedstjek og en vis medicinsk behandling af medarbejderne.

I de fleste lande har der igennem de seneste årtier været en bevægelse i en multidisciplinær retning i arbejdsmiljørådgivningen, fordi det antages at en forebyggende indsats også kræver tekniske, ergonomiske, psykologiske og organisationsteoretiske kompetencer. Noget der også afspejler sig i litteraturstudiet, præsenteret i kapitel 6 og 7. De fleste lande har forskellige ordninger med certificering af de professionelle

arbejdsmiljørådgivere (Bohlin, Hjalmarson & Westerholm (2007).

I Danmark har vi i mange år haft en stærkt multidisciplinær tilgang til arbejdsmiljørådgivning. Teknikere, ergonomer, psykologer og tværfagligt uddannet personale har varetaget størstedelen af arbejdsmiljørådgivningen. Der er ikke blevet etableret et egentlig certificeret kompetencesystem til arbejdsmiljørådgivningen, men en generel autorisationsordning.

5.2.3 Uafhængighed

I de fleste lande søger man gennem lovgivning og/eller anden regulering at skabe rammerne for en kompetent og uafhængig rådgivning. Idealet er, at rådgivningen baserer sig på en professionel kompetence relateret til sikkerhed og sundhed, uafhængig af lønmodtageres og arbejdsgiveres interesser (Vogel 2007). Der er derfor et ideal om at arbejdsmiljørådgivere, ansat af virksomhederne, skal have en form for beskyttelse i deres ansættelse, og arbejdsmiljørådgivere i organisationer, der rådgiver, skal sikres uafhængighed i forhold til såvel den virksomhed hvori de er beskæftigede som i forhold til de virksomheder, hvori de giver rådgivning. Dette ideal er funderet i en opfattelse af, at der findes en samfundsmæssig interesse i at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, som kan være mere vidtgående end virksomhedens og medarbejdernes umiddelbare interesser i arbejdsmiljøets kvalitet. Både medarbejdere og virksomhed har interesse i virksomhedens overlevelse, bevarelse af arbejdspladserne, stort overskud og høj løn. Men i forfølgelsen af disse interesser kan der i nogle tilfælde produceres arbejdsmiljøproblemer, som pådrager samfundet store udgifter i social og sundhedsvæsenet, som ud fra en helhedsbetragtning svækker arbejdsstyrkens produktive kapacitet og som ikke mindst er etisk uforsvarlige. Der er store forskelle mellem de europæiske lande på om og hvordan denne uafhængighed reguleres. I Belgien og i Finland er der en ganske vidtgående lovgivningsmæssig sikring af arbejdsmiljørådgivernes uafhængighed. I Danmark er der ingen lovgivningsmæssig sikring af virksomhedernes adgang til uafhængig rådgivning, undtagen de meget begrænsede rådgivningsaktiviteter, der er udløst af Arbejdstilsynets rådgivningspåbud om løsning af et specifikt problem. I disse tilfælde skal virksomhederne benytte sig af akkrediterede arbejdsmiljørådgivere.

5.3 Fire idealtyper

Ud fra litteraturen om arbejdsmiljørådgivningssystemer i Europa kan man uddrage fire idealtyper. Hermed mener vi fire typer af systemer som fungerer efter vidt forskellige virkningsmekanismer, og som giver virksomhederne forskellige incitamenter til at opsøge og bruge arbejdsmiljørådgivning. Det er dog tale om systemer, som ikke noget sted findes i sin rene form. I de fleste lande indgår elementer fra alle fire idealtyper i det nationale arbejdsmiljørådgivningssystem.

Her vil vi beskrive fordele og ulemper ved disse fire idealtyper. En diskussion om hvorvidt man skal vælge at anvende den ene idealtipe eller den anden er næppe relevant. Det vil være mere interessant at diskutere hvordan man kan opnå flere fordele og undgå flere ulemper ved at kombinere idealtyperne.

5.3.1 Det statsligt styrede system

I visse lande har man rådgivningssystemer på arbejdsmiljøområdet som er styret af national lovgivning. Loven fastsætter systemets styring, finansiering, tilslutning, opgaver, og i en vis udstrækning også fagligt indhold. Det er systemer som vi bl.a. kender fra Frankrig og Finland.

Styrken ved et sådant system er at der er en stor grad af uafhængighed i rådgivningen. Rådgivningssystemet understøtter samfundets interesser i et godt arbejdsmiljø. Rådgivningssystemet er ikke afhængigt af konjunkturer og konflikter på arbejdsmarkedet. Også virksomheder, der ikke af egen drift søger rådgivning, vil få en sådan rådgivning.

Svaghederne kan være at rådgiverne kan have svært ved at sikre tilstrækkelig tæt kontakt til virksomhederne, og at rådgivningen derfor forekommer irrelevant for virksomhederne. En anden fare kan måske også være at rådgivningssystemet bliver selvtilstrækkeligt og upåvirkelig af de ønsker og prioriteringer ledere og medarbejdere i virksomhederne har, og rådgivningen derfor vil blive opfattet som irrelevant af virksomhederne.

5.3.2 Det forsikringsbaserede system

I nogle lande betales store dele af de sociale udgifter over arbejdsgiverbaserede socialforsikringer. I tilknytning til denne socialforsikring har man i nogle lande, bl.a. Tyskland, etableret arbejdsmiljørådgivningssystemer.

Styrken kan her være at rådgivningssystemet skaber incitament, der forener arbejdsgiverinteresser, arbejdstagerinteresser og forsikringsselskabernes interesser i at reducere antallet af mennesker der må forlade arbejdsmarkedet for kortere eller længere tid på grund af arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsmiljøforbedringer reducerer forsikringsselskabernes udgifter, arbejdsgivernes forsikringspræmier, og medarbejdernes risici. Samtidigt sikres gennem et lovkrav om forsikring at alle relevante virksomheder i princippet er tilsluttet en form for arbejdsmiljørådgivning.

Svagheder kan være at kun de medarbejdere, der har en socialforsikring, vil møde en sådan rådgivning. En anden svaghed kan ligge i at forsikringsselskaberne vil være styret af hvor deres største besparelsesmuligheder ligger. Hvis fx forsikringsselskaberne har store udgifter knyttet til arbejdsulykker, men ganske små udgifter knyttet til psykosociale arbejdsmiljøproblemstillinger, så vil forsikringsselskaberne være tilbøjelige til at prioritere rådgivning på ulykkesområdet højst uanset de sundhedsmæssige konsekvenser.

5.3.3 Det partsbaserede system

Det forsikringsbaserede system har typisk et element af partssamarbejde, fordi parterne er involveret i ledelsen af socialforsikringerne som fx i Tyskland. I nogle lande, og typisk inden for specifikke brancher, er der indgået partsaftaler om arbejdsmiljørådgivning som ikke er knyttet til forsikringsordninger. I Danmark har vi fx Bambus inden for byggeriets område, som rådgiver bredt om arbejdsmiljøproblemstillinger og TEK-SAM inden for industriens område, som bl.a. rådgiver i relation til psykisk arbejdsmiljø. Ligeledes har man netop indgået en aftale på det offentlige arbejdsmarked om etablering af en rådgivningstjeneste om psykisk arbejdsmiljø. Tilsvarende findes for de regionale arbejdsmiljørepræsentanter i Sverige.

Styrken kan være nærhed og troværdighed. Både arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger står inde for den rådgivning der leveres. Der kan etableres en lærende dialog mellem rådgivere og virksomheder. Rådgiverne bliver hele tiden konfronteret med ønsker og udfordringer fra parternes side som de bliver nødt til at tage alvorligt.

Svagheder kan være at rådgivningen begrænser sig til de problemer parterne kan blive enige om gør sig gældende. Rådgivningen vil derfor ikke i alle tilfælde kunne løfte den samfundsmæssige interesse i et godt arbejdsmiljø. Dertil kommer at et partsbaseret system kun vil dække de organiserede virksomheder. I brancher med svag organisering vil store dele af virksomhederne derfor stå uden for rådgivningssystemet. I de danske eksempler har disse partsbaserede rådgivningssystemer desuden et ret begrænset omfang, mens den svenske model for regionale arbejdsmiljørepræsentanter som understøttes af statslige tilskud, har et noget større omfang.

5.3.4 Det markedsbaserede system

I det markedsbaserede system står virksomheden og dens forståelse af hvilke arbejdsmiljøproblemer, der gør sig gældende i virksomheden, i centrum. Hvis en virksomhed identificerer et arbejdsmiljøproblem, som

virksomheden ønsker at få udbedret, og som den vurderer at den ikke selv har kompetencer til at løse, så kan virksomheden opsøge kommerciel rådgivning til at afhjælpe problemet. For at lette virksomhedens valg af rådgivere kan man etablere autorisationssystemer og anbefale virksomhederne at vælge autoriseret rådgivning. Et sådant markedsbaseret system er dominerende i Danmark og i Storbritannien.

Styrkerne kan være at rådgivningen som udgangspunkt vil forekomme relevant, fordi den tager udgangspunkt i problemer som virksomheden selv har formuleret. Ligeledes kan konkurrencen mellem rådgivere føre til at rådgiverne konstant udvikler kvaliteten og prisen af rådgivningen.

Svagheder kan være at mange virksomheder ofte ikke kender deres eget behov for rådgivning. Mange virksomheder lever med uerkendte arbejdsmiljøproblemer, eller de arbejdsmiljøproblemer der findes, opfattes som vilkår der ikke kan gøres noget ved. Den markedsbaserede rådgivning vil ikke have mulighed for at finde løsninger på sådanne problemer. En anden svaghed kan være at kun de virksomheder, der har en god økonomi, og som prioriterer arbejdsmiljø, vil opsøge rådgivning. De virksomheder, som måske har mest brug for rådgivning, vil ikke nødvendigvis opsøge rådgivning. Endelig kan der sættes spørgsmålstejn ved, om en markedsbaseret rådgivning kan leve op til at sikre samfundsinteresserne i et sundt arbejdsmiljø.

5.4 Delkonklusion

Alle europæiske lande har arbejdsmiljørådgivningssystemer. Systemerne er meget forskellige og deres dækningsgrad varierer meget fra land til land. Det må konstateres at dækningsgraden af arbejdsmiljørådgivning i Danmark er forholdsvis lille, forstået på den måde at et relativt lille antal virksomheder har en fast tilknytning til ekstern arbejdsmiljørådgivning. Vi har også i Danmark forholdsvis få professionelle arbejdsmiljørådgivere. Der kan derfor sættes spørgsmålstejn ved om Danmark i realiteten lever op til EU's rammedirektiv på dette område (89/391). Det ligger dog udenfor Hvidbogens rammer at foretage en juridisk vurdering af dette.

Det danske arbejdsmiljørådgivningssystem har en meget tværfaglig karakter, og den arbejdsmedicinske kompetence spiller en mindre rolle i Danmark end den gør i mange lande. Der er dog en generel udviklingstendens i Europa mod en større tværfaglighed i arbejdsmiljørådgivningen.

Der kan peges på fire idealtyper af arbejdsmiljørådgivning: den statsligt baserede, den forsikringsbaserede, den partsbaserede og den markedsbaserede. Landene i EU har typisk udviklet arbejdsmiljørådgivningssystemer der på forskellige måde kombinerer disse idealtyper. Rådgivningen motiveres derfor ikke kun af et system, men af flere. I Danmark har vi i de sidste 10 år haft et stærkt markedsbaseret system. Markedet har dog i et meget begrænset omfang været reguleret af Arbejdstilsynet. Ved siden af det markedsbaserede system finder vi i Danmark eksempler på partsbaserede systemer.

Alle fire idealtyper har hver deres styrker og svagheder. Det kan derfor være hensigtsmæssigt at kombinere idealtyperne for at få flere fordele og færre svagheder, hvilket også sker i de fleste lande. Ligeledes kan det tænkes at selektive systemer tilpasset en særlige kontekst kan være mere fordelagtige end universelle systemer. Der er store forskelle på arbejdsmiljøproblemernes karakter og virksomhedernes muligheder for at håndtere arbejdsmiljøproblemerne fra branche til branche. Derfor kan det være, at arbejdsmiljørådgivningssystemerne bedst udvikles som branchespecifikke systemer. Arbejdsmiljørådgivningssystemer som tilpasses den specifikke kontekst, vil måske være en fordel.

6 Litteratursøgningen

Litteraturstudiet inkluderer både kvantitative og kvalitative studier som er publiceret i tidsskrifter med peer-review eller i form af rapporter med høj forskningskvalitet, klare metodebeskrivelser og empiriske resultater. Den inkluderede litteratur er publiceret mellem 1995 og 2015. For at kunne besvare spørgsmålet 'Hvad der virker i arbejdsmiljørådgivning' fandt vi det nødvendigt at søge efter studier som dokumenterer målbare effekter af rådgivning, men også inkludere studier som på anden vis beskæftiger sig med rådgivningsprocessen, herunder rådgiverens evne til at facilitere forandringer mv. Litteratursøgningen forstår derfor 'arbejdsmiljøeffekter' bredt og inkluderer også studier med indirekte effekter på virksomhedens arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, samt studier som beskæftiger sig med udviklingen i arbejdsmiljørådgiverens rolle. Alt i alt vurderer vi således arbejdsmiljørådgivningen ud fra hvad der skaber værdi for virksomhedens arbejdsmiljø.

6.1 Fremgangsmåde

Litteraturreferencer blev løbende håndteret i programmet Mendeley som alle medlemmer af projektgruppen havde adgang til. De udvalgte studier er først og fremmest fremskaffet ved systematisk søgning i søgemaskinerne Web of Science, Scopus, Summon og Scholar. Scholar-søgemaskinen blev anvendt med henblik på at skaffe adgang til 'grå litteratur' på dansk som udgør en vigtig del af effektstudierne af arbejdsmiljørådgivning i Danmark (fx Flensborg, Pedersen & Limborg, 2011). Der blev tilføjet 10 studier ved 'snowball-metoden' herunder ved gennemgang af de øvrige studiers litteraturlister. Disse studier er kendetegnet ved at de typisk benytter sig af andre begreber (fx 'interventionist' i Hasle & Sørensen 2011), end de som fremgår af listen af søgeord (bilag 1). Litteratursøgningen blev inddelt i fire faser som beskrevet nedenfor.

6.1.1 Fase 1: Bred søgning på udvalgte søgeord

Ved den indledende fase i litteratursøgningen blev der formuleret 133 søgeord på dansk og engelsk (se bilag 1). De er søgt enkeltvis og i forskellige kombinationer. Web of Science blev søgt på engelsk, mens Scholar blev søgt på dansk. På baggrund af disse to søgninger blev der udvalgt søgekombinationer som var særligt succesfulde, hvor antallet af overførsler til Mendeley på baggrund af relevans var højt i forhold til antallet af totale hits. Disse søgninger blev gentaget i Scopus og Summon på både dansk og engelsk. Der blev ligeledes søgt i diverse rapportdatabaser som kunne tænkes ikke at være inkluderet i søgningen (såsom hse.org).

I forbindelse med den indledende søgning blev der foretaget en grov sortering, hvor vi vurderede om der potentielt kunne indgå et element af rådgivning i studiet på baggrund af overskrift samt læsning af abstracts. Søgningen gav over 50.000 hits, som efter den indledende sortering endte i **1076 potentielle studier**.

6.1.2 Fase 2: Fokus på rådgivning

I den efterfølgende fase fjernede vi dubletter, læste abstracts på de 1076 studier, og foretog en sortering i forhold til om studierne omhandlede rådgivning. I denne fase var der tale om et bred forståelse af rådgivning (*Løses der er konkret arbejdsmiljøproblem?*). Udsnittet af studier inkluderede forskellige vurderinger af arbejdsmiljøinterventioner samt studier af virksomheders interne arbejdsmiljøarbejde da det skulle afgøres ved grundigere læsning om disse reelt beskrev arbejdsmiljørådgivning. Frasorterede studier som omhandlede relaterede emner (såsom regulering) blev oprettet som tags i referencehåndteringsprogrammet Mendeley. Fasen endte ud med **449 inkluderede studier**.

6.1.3 Fase 3: Fokus på rådgivningsprocessen

Litteratursøgningen byggede på en bred forståelse af rådgivning og søgte at beskrive *hvad der sker i rådgivningsprocessen* som har en indvirkning på arbejdsmiljøet. De inkluderede studier skulle derfor have et 'street-level' perspektiv på rådgivning – altså en synlig rådgiverfigur som 'gør noget' med en virksomhed.

Hvad selve processen består i er bredt defineret. Nogle studier omhandlede partcipatoriske processer (fx Broberg & Hermund 2004), mens andre omhandlede basisrådgivning om lovmæssige forhold (fx Hasle, Bager & Granerud 2010). I denne fase blev alle studier, som beskrev en form for rådgivningsproces inkluderet.

Dernæst blev abstracts og indledende afsnit nærlæst med henblik på at afdække om de udvalgte studier indeholdt et processuelt perspektiv. Udvalget af studier beskriver forskellige rådgivningsprocesser, herunder eksempler hvor forskere optræder som rådgivere for virksomheder. Fasen resulterede i **194 inkluderede studier**.

6.1.4 Fase 4: Forskningskvalitet og relevans

I den afsluttende fase blev der fraserteret studier på baggrund af forskningskvalitet, herunder studier med mangelfulde metodebeskrivelser eller publikationer som ikke beskriver empiriske studier, men har en debatterende karakter (fx LO 2013). Nogle af disse publikationer refereres der dog til i andre kapitler.

Afslutningsvis gennemførte vi en yderligere sortering efter relevans. I denne fase blev studier, der beskrev forskere som ansvarlige for en intervention og hvor egentlig arbejdsmiljørådgivning ikke har indgået, fraserteret. Derudover blev effektstudier af interventioner hvor rådgiverrollen ikke var beskrevet tydeligt, fraserteret (fx Abrahamsson 2000). Formålet med denne sortering var at vi med litteraturen skulle kunne svare på hvad der virker i arbejdsmiljørådgivning. Dette 'snit' adskiller sig fra andre litteraturstudier (som fx Borys 2014) der inkluderer interventionsstudier uden en tydelig rådgiverrolle eller rådgivningsproces. Et vigtigt inklusionskriterium for Hvidbogen var at den inkluderede litteratur kunne forklare sammenhænge i værdikæden (som beskrevet i kapitel 3). Nedenfor er to eksempler; på et inkluderet studie og et ekskluderet.

Inkluderet studie (Carrivick et al. 2005)					
Problem/vision	Aftale/relation	Rådgivningsproces	Effekter: AM arbejde	Effekter: AM	Impacts
Belastninger ved manuel håndtering hos rengøringspersonale på et hospital i Australien.	Intern arbejdsmiljørådgiver som faciliterer en partcipatorisk arbejdsmiljøindsats blandt hospitalets rengøringspersonale.	Processen består af undervisning ved arbejdsmiljørådgiveren i identifikation, vurdering og kontrol af risici. Et simpelt tjekliste-værktøj blev udviklet. Der blev løbende samarbejdet med andre faggrupper såsom ingeniører.	Studiet viser at partcipative processer ikke behøver være komplekse, og at et team bestående af en rådgiver og en mindre gruppe af ansatte kan uddanne og vejlede i forhold til risici ved manuel håndtering.	Effekten på arbejdsmiljøet består i at opgaver og arbejdspladser tilpasses for at forhindre belastninger.	Antallet af arbejdsskader som følge af manuel håndtering faldt i løbet af processen fra 59 til 15.

Figur 7.1. Inkluderet studie

Ekskluderet studie (Cameron & Duff 2007)					
Problem/vision	Aftale/relation	Rådgivningsproces	Effekter: AM arbejde	Effekter: AM	Impacts
Studiet omhandler sikkerhedsperformance for byggeledere.	Studiet beskriver ikke en aftale eller relation mellem virksomhed, men fokuserer på hvordan performancemål motivere byggeledere til at fokusere på arbejdsmiljø.	Der foretages en 9 måneders intervention hvor der undersøges hvorledes et team af byggeledere kan forbedre sikkerhed på byggepladsen. Det er uvist om der deltog rådgivere i denne proces.	Ved anvendelse af månedlig feedback - og fælles målsætning kan medarbejdere inddrages i arbejdsmiljøarbejdet og bidrage til forbedring af sikkerhedskultur.	Studiet viser effekter på medarbejderens sikkerheds performance som steg fra 49 % til 82 % i løbet af interventionen.	Studiet viser ikke nogle afledte effekter af rådgivning.

Figur 7.2. Ekskluderet studie

Der blev oprettet en database for frasorteret litteratur som der bliver refereret til andre steder i Hvidbogen, men som ikke er en del af selve litteratursøgningens resultater. De danske studier, som dokumenterer effekter af rådgivning som fx evaluering af rådgivningspåbud (Arbejdstilsynet 2009) indgår flere steder i Hvidbogen, da de er vigtige kilder til at beskrive det danske rådgivningssystem, men samtidig dokumenterer effekter af rådgivning.

Der blev **udvalgt 37 studier** (se referater bilag 2). Det endelige udsnit indeholder forskellige typer af studier; både kvalitative og kvantitative studier af mange forskellige typer rådgivningsprocesser. Udsnittet beskriver både eksterne og interne rådgiveres aktiviteter, og i nogle studier beskrives disse to rådgivertyper sammen (fx Theberge & Neumann 2010). De interne arbejdsmiljørådgivere er taget med når de fortæller noget om rådgivningsprocessen i litteraturanalysen, men de øvrige kapitler som fokuserer på rådgivningssystemer ikke går yderligere ind i en diskussion af intern arbejdsmiljørådgivning.

De 37 studier viser effekter i forhold til forskellige led i værdikæden. Nogle viser effekter i flere led, mens andre studier viser effekter i et til to led, og endnu andre viser effekter i flere led, men redegør ikke for effekter i mellemliggende led. Samlet set dækker de 37 studier hele værdikæden og afspejler dermed virkelighedens arbejdsmiljørådgivning: At rådgivning kan foregå på mange forskellige måder og arbejde hen imod forskellige effekter og mål.

Der er ikke fundet mange studier som beskriver resultater af rådgivning i form af positive effekter for arbejdsmiljøet og medarbejdernes sundhed. Det er dog ikke den eneste type studier som kan beskrive god arbejdsmiljørådgivning. Den del af litteraturen, som beskriver velfungerende rådgivningsprocesser eller lægger vægt på rådgiverens evne til at omsætte sin viden til praksis i virksomheden, uden at måle effekter af rådgivningen, bidrager ligeledes til vores forståelse for god rådgivning. Disse studier indgår derfor også i den udvalgte litteratur. De forskellige studiers bidrag til forståelse af den samlede værdikæde for arbejdsmiljørådgivning er gengivet i fig. 6.3.

Som det fremgår af modellen, fokuserer syv studier på effekter i forhold til selve relationen mellem virksomhed og rådgiver. Disse studier beskriver fx hvad rådgiveren skal gøre for at skabe en god og effektiv indgang til virksomheden uden at beskrive selve rådgivningsprocessen eller resultaterne af denne. Flere studier beskæftiger sig med rådgiverens udfordringer med at opbygge relationer til små og mellemstore virksomheder, som ikke har nogen tradition for at benytte sig af rådgivning og hvilke former for relationsopbygning, der har effekt.

Reference	Problem/vision	Aftale/relation	Rådgivnings-proces	Effekter: AM arbejde	Effekter: AM	Effekter: sundhed m.v.
1. Hasle, 2000						
2. Lamm, 1997						
3. Olsen & Hasle, 2014						
4. Hasle, Bager & Granerud, 2010						
5. Gunnarsson, Andersson & Josephson, 2011						
6. Kankaanpää, Suhonen & Valtonen, 2009						
7. Kinnunen, Manninen & Taattola, 2009						
8. Olsen, 2012						
9. Swuste & Arnoldy, 2003						
10. HaSPA, 2012						
11. Theberge & Neumann, 2010						
12. Seim & Broberg, 2010						
13. Baril-Gingras, Bellemare & Brun, 2006						
14. Seim, Broberg & Andersen, 2014						
15. Broberg & Hermund, 2004						
16. Broberg & Hermund, 2007						
17. Whysall, Haslam & Haslam, 2004						
18. Seim, 2010						
19. Limborg, 2001						
20. Hasle & Sørensen, 2011						
21. Wissing et al., 2001						
22. Schmidt, Sjöström & Antonsson, 2012						
23. Limborg, 1995						
24. Launis & Gerlander, 2005						
25. LO, 2003						
26. Flensburg, Pedersen & Limborg, 2011						
27. Cox et al., 2008						
28. Arbejdstilsynet, 2009						
29. Palmgren, Jalonen & Kaleva, 2008						
30. Savinainen & Oksa, 2011						
31. Borys, 2014						
32. Kerin & Aguirre, 2005						
33. Carrivick et al., 2005						
34. Butler, 2003						
35. Aldrich et al., 1999						
36. Kankaanpää, Suhonen & Valtonen, 2008						
37. Savinainen & Nyberg 2012						

Figur 6.3. Model med de forskellige studiers dækning af rådgivningsprocessen

17 studier fokuserer på selve rådgivningsprocessen og beskriver hvilke forhold og metoder i rådgivningen der er effektive til at omsætte og formidle rådgiverens viden til operationel viden om konkrete arbejdsmiljøindsatser i virksomheden. Disse studier peger derudover ofte på effekter i forhold til virksomhedens arbejdsmiljøarbejde i form af øget evne til at arbejde participatorisk mv. Denne gruppe af studier er den mest omfattende.

13 studier dokumenterer effekter af arbejdsmiljørådgivning på virksomhedernes arbejdsmiljø. En del af studierne i denne gruppe dokumenterer ydermere afledte effekter i forhold til økonomi, helbred, turn-over mv.

6.1.5 Kilder og metodevanskeligheder

Den type litteratur, som vi har forsøgt at finde, er vanskelig tilgængelig. Der findes eksempelvis mange studier af arbejdsmiljøinterventioners effekter uden at de nødvendigvis beskriver hvilken rådgivningsform der ligger til grund – om der eksempelvis har været anvendt eksterne rådgivere eller det er forskerne som har understøttet interventionen. Vi har forsøgt at imødekomme udfordringen ved at søge systematisk på et bredt udvalg af søgeord. På grund af emnets vanskelighed har snowball-metoden med ti ekstra studier også været væsentligt.

Der er en overvægt af studier som beskriver rådgivning i forbindelse med 'participatory ergonomics' (fx Seim, Broberg & Andersen 2014; Carrivick et al. 2005). Grunden til dette er formentlig at der på dette felt er en tradition for at undersøge selve rådgivningsprocessen, eftersom en central pointe er at fremvise effekten af participation. Det synes at være den primære grund til at der er en masse af denne type studier i det endelige udvalg. Derudover virker det sandsynligt at eksperimenter med rådgivningsmetoder 'avler' forskning i rådgivningsprocesser hvilket forskningen i 'participatory ergonomics' er eksempel på. Den klassiske form for rådgivning kan forekomme 'naturgiven' og foranlediger ikke nødvendigvis forskning.

Der er i forbindelse med litteratursøgningen fundet litteraturstudier som beskriver effekten af arbejdsmiljøindsatser (Tompa et al. 2009), men som ikke beskæftiger sig med betydningen af rådgivning i forbindelse med interventionen. Disse studier er fravalgt da de ikke giver nogen indsigt i rådgivningsprocessen. Særligt de studier, som er publiceret i arbejdsmedicinske tidsskrifter, undlader at beskrive rådgivningsprocesser, men fokuserer hovedsageligt på effekter af interventioner (fx Godderis et al. 2004)

Der er kun fundet ét studie som beskæftiger sig specifikt med rådgivning i forhold til psykisk arbejdsmiljø (Launis & Gerlander 2005). Der kan være flere årsager hertil. Det kan være at det er svært at identificere effekter af denne type rådgivning, eller der kan være tale om individuel rådgivning som ikke nødvendigvis indeholder et processuelt eller organisatorisk perspektiv. Fx i form af rådgivning af stressramte. Det må dog formodes at psykosociale problemstillinger indgår som en del i de studier som beskæftiger sig med 'arbejdsmiljø generelt'. Der kan muligvis også gemme sig litteratur inden for Human Resource Management forskning og arbejdspsykologisk forskning som ikke er indfanget af vores søgeord. Vi har dog ikke haft mulighed for at gå ind i den meget omfangsrige litteratur på disse to områder.

Litteratursøgningen inkluderer ikke 'grå litteratur' fra andre lande end Danmark. De udenlandske studier som beskriver rådgivningssystemer i andre lande (Hämäläinen & Lehtinen 2001) refereres i andre afsnit i Hvidbogen.

7 Litteraturen på tværs: Hvad viser forskningen om god arbejdsmiljørådgivning?

Arbejdsmiljørådgivning findes i betydeligt omfang i alle udviklede lande. Det er på den baggrund bemærkelsesværdigt at der er findes forholdsvis få studier som dokumenterer effekter af arbejdsmiljørådgivning. Vi har fundet et nyere litteraturstudie som omhandler værdien af arbejdsmiljørådgivning (Borys 2014). Studiet viser en effekt af intern arbejdsmiljørådgivning, men finder ikke mange relevante studier. Der peges på at træning og facilitering af forandringsprocesser er centralt. Ligeledes peges der på at rådgivernes status hos ledelsen, samt rådgiverens evne til at dokumentere positive økonomiske resultater af indsatsen, er betydningsfuldt. Ligeledes er en systematisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet af betydning. Studiet baserer sig på et andet udsnit af studier end Hvidbogens litteratursøgning, da det også inkluderer interventionsstudier uden en tydelig rådgiverrolle (fx Cameron & Duff 2007). De inkluderede studier går derfor ikke nødvendigvis igen i den inkluderede litteratur i nærværende projekt.

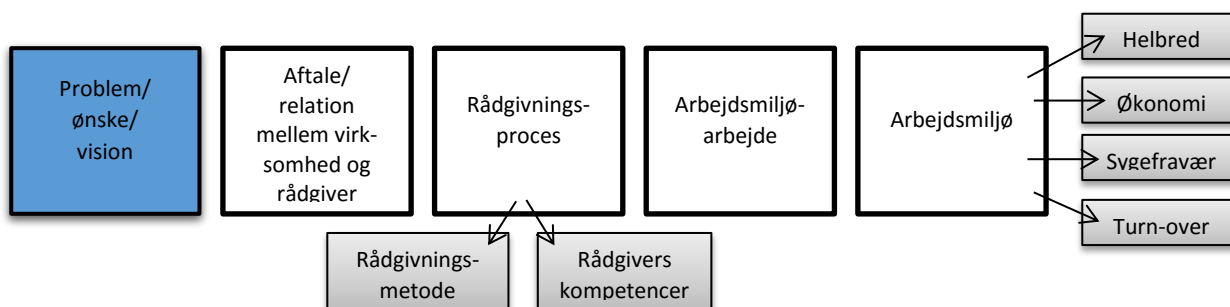
Arbejdsmiljøforskningens primære interesse har været at finde sammenhænge mellem arbejdsmiljøfaktorer og sundhed/trivsel/sygefravær/turnover/økonomi. Der har tilsyneladende kun været en ganske lille interesse for at forske i hvorledes rådgivningen kan bidrage til et sundt arbejdsmiljø. Der har derimod været en betydelig interesse i den internationale arbejdsmiljøforskning i at studere hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan organiseres bedst muligt, men igen er rådgivernes indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet ikke blevet studeret i særligt stort omfang.

De studier, der er foretaget af arbejdsmiljørådgivning, er for en stor dels vedkommende gennemført inden for den tradition der kaldes 'participative ergonomics'. Her er der en særlig interesse for hvorledes samspillet mellem ledere, medarbejdere, kunder, rådgivere og eksperter finder sted. Det har derfor været oplagt inden for denne tradition at studere effekter af rådgivningsprocessen.

Der er forholdsvis få studier (7) der undersøger hele værdikæden (se kapitel tre). Alle de studier vi har med, bidrager dog til viden om en eller flere led i værdikæden, og studier, der kun vurderer en lille del af værdikæden, kan meget vel give værdifuld viden om arbejdsmiljørådgivningens virkninger. Vi anvender således resultaterne af de forskellige partielle studier til at sammenstykke en samlet helhedsorienteret model for effektiv arbejdsmiljørådgivning.

Vi gennemgår i det følgende undersøgelserne på tværs med udgangspunkt i den opstillede værdikæde for arbejdsmiljørådgivning. Vi redegør for hvad den samlede litteratur siger om: 1) hvilke problemer og visioner den studerede arbejdsmiljørådgivning tager udgangspunkt i? 2) hvilken relation skabes mellem rådgiver og virksomhed? 3) hvordan tilrettelægges rådgivningsprocessen? 4) hvordan påvirker rådgivningen arbejdsmiljøarbejdet? 5) sker der ændringer i arbejdsmiljøet? og endeligt 6) hvilke effekter har rådgivningen på helbred, trivsel, sygefravær, personalegennemstrømning og økonomi?

7.1 Problem/vision



Figur 7.1. fokuserer på litteratur knyttet problemer og visioner for arbejdsmiljørådgivningen

Udgangspunktet for denne del af værdikæden er at den gode arbejdsmiljørådgivning nødvendigvis må indledes med et ønske eller en defineret problemstilling hos virksomheden. I nogle tilfælde vil rådgiveren deltage i problemidentifikationen, mens rådgivning andre gange vil blive igangsat på baggrund af et allerede defineret problem som rådgiveren anmodes om at løse. Vi formoder at problemidentifikationen har betydning for de effekter som kan opnås i arbejdsmiljørådgivning. Eksempelvis kunne forventningsafstemning bidrage til en vellykket rådgivningsproces hvilket er et almindeligt anerkendt faktum i studier af processer i det hele taget.

På dette punkt er litteraturen bemærkelsesværdig tavs. Enkelte studier beskriver sammenhænge mellem fx et veldefineret og afklaret problem og de efterfølgende elementer i modellen. Meget få studier beskriver problemidentifikation eksplicit, og rådgiverens rolle i denne proces er derfor heller ikke beskrevet.

Et centralt fund i evalueringen af arbejdsmiljøreformen fra 2004 (Arbejdstilsynet 2009) er at rådgivningsprocessen kan besværliggøres, når den igangsættes af et rådgivningspåbud som virksomheden enten ikke er enig i eller ikke forstår. Evalueringen viser at virksomheder, som oplever påbuddet som 'uretfærdigt', er mere tilbøjelige til at vælge en kortsigtet rådgivningsløsning som knytter sig snævert til at gøre Arbejdstilsynet tilfredse og derfor næppe får nogen effekt i forhold til styrkelse af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde eller arbejdsmiljøet generelt.

Den del af litteraturen, som beskæftiger sig med Workspace Design (Seim, Broberg & Andersen 2014; Seim & Broberg 2010; Seim 2010), beskriver hvordan både rådgivere og virksomheder opnår en ny tilgang til problemidentifikation. Ved tilegnelse af Workspace design-tilgangen ser rådgivere og virksomheder sig i stand til at tænke arbejdsmiljøproblemer ind i arbejdspladslayout og produktionsplanlægning på en ny måde (Seim 2010). Her lægges op til problemidentifikation som en integreret del af virksomhedens drift. Studier fremhæver Workspace Design-tilgangens brug af specifikke værktøjer og aktiviteter som den primære årsag. Det vender vi tilbage til i 7.1.3.

Broberg & Hermunds studier (2004; 2007) viser hvordan rådgiveren kan forene forskellige problemforståelser som er tilstede i virksomheden. Eksempelvis kunne rådgiveren bygge bro mellem forskellige problemforståelser hos henholdsvis ingeniører og personale ved et check-in område i en lufthavn (Broberg & Hermund 2004). Her beskrives evnen til at fungere som translatør mellem forskellige grupper i problemidentifikation som et væsentligt element i den gode rådgivningsproces.

Mens de større evalueringer (Aldrich et al. 1999; Arbejdstilsynet 2009) indikerer at arbejdsmiljørådgivning ofte har en reaktiv funktion i forhold til virksomhederne, så vidner forskellige forsøg (som fx Workspace design-studierne) om at rådgiveren kan spille en mere proaktiv rolle som brobygger i identifikationen af problemer.

Som opsamling på denne del af værdikæden kan vi fremføre, at hvis virksomhederne har en snæver forståelse af, hvad arbejdsmiljøproblemer omhandler (eller mangler forståelse for årsagen til et rådgivningspåbud), så bliver rådgivningens effekt formentlig også stærkt begrænset i forhold til virksomhedens og arbejdsforholdenes udvikling. Broberg & Hermund (2004; 2007) viser at der er metoder, der effektivt forbedrer det videre arbejde i rådgivningsprocessen. Dette vil vi komme tilbage til nedenfor.

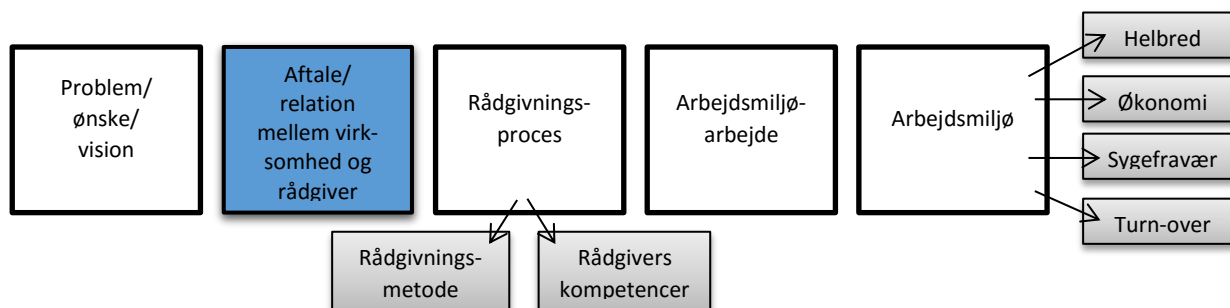
I de 37 artikler, der indgår i litteraturanalysen, er udgangspunktet for rådgivningen følgende problemstillinger/visioner:

Det problem eller den vision, der var udgangspunktet for rådgivningen	Antal artikler
Generel arbejdsmiljørådgivning	20
Integration af arbejdsmiljøhensyn i en given teknologiudvikling eller organisationsudvikling	6
Overholdelse af lovgivningen (herunder en artikel om påbuds-rådgivning)	2
Implementering af et arbejdsmiljøsystem	1
MSB	3
Arbejdsulykker	1
Skifteholdsarbejde	1
Psykisk arbejdsmiljø	1
Specifikt sammensat forebyggelsesprogram	2

Tabel 7.1: Fordeling af udgangspunkt og fokus for de 37 artikler

Denne oversigt giver naturligvis ikke noget fuldstændigt billede af hvad det er for problemstillinger og visioner arbejdsmiljørådgivere generelt arbejder med. Men den indikerer hvad arbejdsprofessionelle er optaget af, og dermed også hvad forskning knyttet til arbejdsmiljørådgivning fokuserer på. Dog er 'generel rådgivning' den største gruppe, hvilket også viser at identifikationen af et specifikt problem har været et mindre fokus i forskning vedrørende arbejdsmiljørådgivning.

7.2 Relation mellem virksomhed og rådgiver



Figur 7.2. Fokus på relationen der skabes mellem rådgiver og virksomheder

Litteraturen viser at karakteren af relationen mellem rådgiver og virksomhed har stor betydning for om der etableres et produktivt samarbejde, og for hvordan den efterfølgende rådgivningsproces forløber. Litteraturen beskriver mange forskellige typer af relationer.

Seks artikler beskæftiger sig specifikt med arbejdsmiljørådgivning i forhold til små virksomheder (Gunnarsson, Andersson & Josephson 2011; Kinnunen, Manninen & Taattola 2009; Hasle, 2000; Hasle, Bager & Granerud 2010; Lamm 1997; Olsen & Hasle 2014). De små virksomheder har ofte ikke tradition for at benytte sig af rådgivning. Derudover er de i mange lande (hvor det er obligatorisk for større virksomheder) heller ikke forpligtede til at være tilknyttet en bedriftssundhedstjeneste. I et studie fra Finland (Kinnunen, Manninen & Taattola 2009) beskrives det at selvstændige landmænd (eller landmænd med få

ansatte) oftere indgår aftaler med en bedriftssundhedstjeneste hvis landmanden har en erhvervsuddannelse. Forfatterne foreslår derfor at arbejdsmiljørådgivning tænkes ind i undervisning på erhvervsskolerne for at øge dækningsgraden ift. rådgivning. Et studie fra Sverige (Gunnarsson, Andersson & Josephson 2011) viser at små virksomheder som deltog i professionelle netværk også var mere tilbøjelige til at indgå aftaler med arbejdsmiljørådgivere. I disse netværk var omdrejningspunktet sjældent arbejdsmiljø, men det var alligevel et emne som fyldte væsentligt i de øvrige diskussioner.

Tre artikler, som fokuserer på små virksomheders udfordringer, introducerer begrebet 'intermediaries' – mellemed (Hasle et al. 2010; Hasle 2000; Olsen & Hasle 2014). Begrebet beskriver en rolle som mellemed mellem lovgivning og arbejdsmiljøpraksis i de små virksomheder. Denne rolle kan udføres af en ekstern arbejdsmiljørådgiver der formidler lovgivningskrav til virksomheden (Hasle 2000), men det kan også være ikke-arbejdsmiljøfaglige personer der påtager sig denne rolle. Fx revisorer som virksomhedsejeren i forvejen har et tillidsfuldt samarbejde med, og som ud over rådgivning af økonomisk og juridisk karakter også formidler lovkrav omhandlende arbejdsmiljø til virksomheden (Lamm 1997). I et forsøg, som er beskrevet af Hasle, Bager & Granerud (2010), kunne revisorer efter et kort kursusforløb give basisrådgivning. Dog viste studiet også at revisorerne altid vil prioritere andre forhold (som fx vedrører virksomhedens økonomiske overlevelse) højere. Tillidsforholdet rådgiver og virksomhedsejer imellem har i det hele taget stor betydning for udbyttet af rådgivning i små virksomheder (Hasle 2000).

Interne arbejdsmiljøprofessionelle behandles i seks ud af de 37 artikler. Interne arbejdsmiljørådgivere har den åbenlyse fordel at de har organisatorisk kendskab og – må man antage – umiddelbar organisatorisk accept og legitimitet. Alligevel viser Olsen (2012) at de har svært ved at overbevise ledelsen om fordelene ved arbejdsmiljøinvesteringer der rækker ud over basale lovkrav. Tre artikler beskriver interne arbejdsmiljørådgiveres rolle som facilitatorer af medarbejderinddragende processer (Borys 2014; Butler 2003; Carrivick, Lee, Yau & Stevenson 2005), yderligere to studier fokuserer på opbygning af de interne arbejdsmiljørådgivers kompetencer - netop som forandringsagenter og facilitatorer (Seim, Broberg & Andersen 2014; Swuste & Arnoldy 2003). Theberge & Neumann (2010) beskriver hvordan interne såvel som eksterne arbejdsmiljørådgivere skal besidde organisatorisk indsigt, genkende forskellige politiske agendaer i organisationen og indgå i forskellige relationer for at opnå succes med deres rådgivning.

Eksterne rådgiveres relation til virksomhederne er af mere varierende karakter, men beskrives sjældent indgående i studierne. Enkelte studier påpeger vigtigheden af organisatorisk kendskab og tillidsrelation mellem rådgiver og virksomhed (Flensburg & Pedersen 2011; Hasle 2000; Theberge & Neumann 2010). Syv studier beskriver relationen mellem rådgiver og virksomhed under det danske BST-systemet (Broberg & Hermund 2004; 2007; Limborg 2001; Limborg 1995, Wissing et al. 2001, Aldrich et al. 1999). Yderligere ni studier beskæftiger sig med relationen mellem virksomhed og bedriftssundhedstjenesten i henholdsvis Sverige (Gunnarsson, Andersson & Josephson 2011; Schmidt, Sjöström & Antonsson 2012) og Finland (Kankaanpää, Suhonen & Valtonen 2008; 2009; Kinnunen, Manninen & Taattola 2009; Launis & Gerlander 2005; Palmgren, Jalonen & Kaleva 2008; Savinainen & Nyberg 2012; Savinainen & Oksa 2011). Cox et al beskriver sammensmeltning af regulering og rådgivning i et studie, hvor arbejdsmiljørådgivning er initieret og implementeret af HSE i Storbritannien (Cox et al. 2008). Det danske system med rådgivningspåbud er ligeledes et eksempel på rådgivning initieret af regulering. Relationen mellem virksomhed og rådgiver skabes ved udefrakommende krav (Arbejdstilsynet 2009). Evalueringen viser dog også at kombinationen af rådgivningspåbud og den markedsbaserede model i Danmark synes at øge hyppigheden af 'brandlukningsopgaver' i forhold til længerevarende rådgivningsforløb (Arbejdstilsynet 2009).

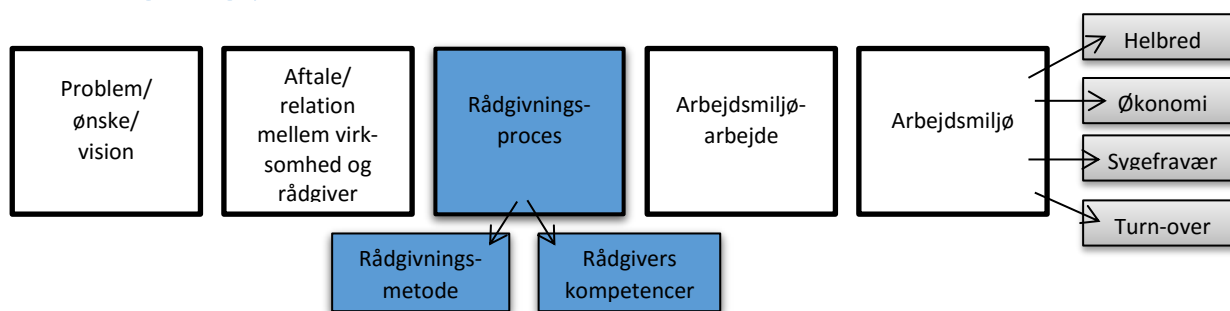
Studierne påpeger en række forhold der er essentielle ved opbygning af relationen mellem en ekstern rådgiver og virksomheden. Tillidsforhold parterne imellem er centralt, gerne opbygget over en årrække, såle-

des sikres også det organisatoriske kendskab hos rådgiveren som er centralt for succesken af rådgivningen. Et studie fra Finland viste eksempelvis at virksomheder, der havde en længerevarende relation til rådgiveren (over 5 år), var bedre til at implementere løsninger efter udførelsen af en APV (Savinainen & Oksa 2011).

Flere studier peger ligeledes på vigtigheden af bredde i relationen til virksomheden; den eksterne arbejdsmiljørådgiver skal agere tværfagligt med relationer til såvel stabsfunktioner, ledelse og medarbejder. Når relationen mellem rådgiver og virksomhed initieres af eksterne krav som fx ved rådgivningspåbud, så er samarbejdsrelationen potentiel sat under pres og rådgiverens rolle begrænses ofte til den enkeltstående ydelse som påbuddet omhandler. Desuden afhænger samarbejdsrelationen og dermed succesken af rådgivningen af, hvorvidt virksomheden vurderer rådgivningspåbuddet som værende retfærdigt (Arbejdstilsynet 2009).

Der er meget fokus på udfordringen i at nå de små virksomheder hvor netværk, uddannelsesnivea og samarbejde med mellemlid fremhæves som mulige indgange til samarbejde. Interne arbejdsmiljørådgivere har god indsigt i virksomhedens politiske spil, men kan alligevel have svært ved at overtale ledelsen til at afsætte tilstrækkelige midler til en forebyggende indsats. I flere studier beskrives den gode relation mellem rådgiver og virksomhed som en tillidsfuld og længerevarende relation.

7.3 Rådgivningsprocessen



Figur 7.3. Fokus på tilrettelæggelse af rådgivningsprocessen

I forhold til forebyggende arbejdsmiljørådgivning så peger Launis og Gerlander (2005) på at arbejdsmedicinsk tilgang og individuel medicinsk vejledning er mangelfuld i forhold til at forebygge arbejdsmiljøproblemer som følge af forandringsprocesser. Individtilgangen problematiseres også af Palmgren et al (2008) som konkluderer at arbejdsmiljørådgivere skal blive bedre til at rådgive på arbejdspladsniveau i stedet for på et individuelt niveau da mange arbejdsmiljøproblemer er af strukturel karakter.

Olsen (2012) peger på at rådgivere først og fremmest får gennemslag når deres arbejdsmiljøtiltag relateres til etiske hensyn. Ligeledes kan økonomiske argumenter fremme arbejdsmiljørådgivning, men mange arbejdsmiljørådgivere anvender ikke økonomiske strategier (Olsen 2012), men der er behov for at rådgiveren sætter sig ind i ledelsens behov og foreslår løsninger inden for denne ramme. Borys (2014) viser at processer, hvor rådgiveren deltager i træning af medarbejderne eller faciliterer forandringsprocesser, giver de bedste resultater. Også Kerin & Aguirre (2005), Carrivick et al. (2005) og Butler (2003) finder at rådgiverens mulighed og evne til at arbejde sammen med både medarbejdere og ledere bidrager væsentligt til succesfulde resultater af rådgivningen. Derudover fremhæves rådgiverens evne til at arbejde tværfagligt som en vigtig vej til succesfulde indsatser (Wissing et al. 2001). Launis & Gerlander (2005) beskriver hvordan individuel rådgivning har svært ved at imødekomme arbejdsmiljøproblemer i forandringsprocesser hvilket peger på vigtigheden af at kunne rådgive på arbejdsplads- eller gruppeniveau.

I forhold til udviklingen i arbejdsmiljørådgiverens metodiske tilgang og kompetencer finder vi en meget stor parallelitet mellem de 37 studier. Fem studier beskriver en bevægelse fra teknisk og medicinsk ekspertise til tværfaglige og processuelle kompetencer – om end de bruger forskellige begreber til at beskrive denne bevægelse (HaSPA 2012; Limborg 1995, 2001; Swuste & Arnoldy 2003; Theberge & Neumann 2010). Studier på tværs af lande og kontinenter siger således at der er foregået en relativ enslydende udvikling af arbejdsmiljørådgivningens metodetilgang og kompetencer. Vi har dog ikke inddraget den arbejdsmedicinske litteratur hvor der formodentlig vil være mere fokus på en individuel tilgang. Swuste og Arnoldy (2003) konstaterer at de arbejdsmiljøprofessionelle har bevæget sig fra at være 'tekniske eksperter' til at være 'forandringsagenter'. HaSPA (2012) peger på at vi befinder os i den 'adaptive æra' hvor arbejdsmiljøprofessionelle ikke alene skal have et kendskab til arbejdsmiljøproblemstillinger, men også have kompetencer til at kunne indgå i forandringsprocesser på virksomhederne. Limborg (1995; 2001) identificerer tre faser i rolleudviklingen for arbejdsmiljørådgiverne 1) den tekniske forebyggelse, 2) forandringsagenter og 3) ledelsestilgangen. Rådgivere bruger mange forskellige strategier, det kræver en erfaring og uddannelse som bygger på tværfaglighed og problemorientering (Limborg 1995).

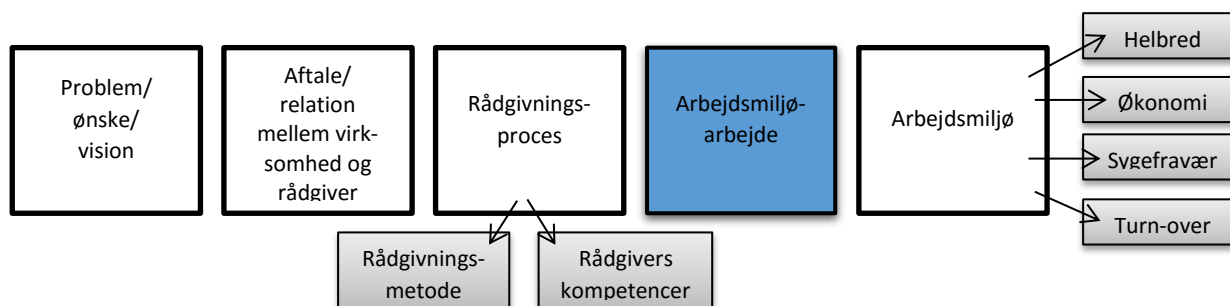
I HaSPAS's (2012) studie konkluderes det at arbejdsmiljørådgivernes kompetencer forskyder sig fra 'fag-ekspert' til 'arbejdsmiljøgeneralist' med tværfaglig viden som kan omsættes til konkrete indsatser på virksomhederne. Palmgren et al. (2008) fremhæver vigtigheden af at rådgiveren opnår kompetencer til at rådgive på gruppe- eller arbejdspladsniveau da løsninger på mange arbejdsmiljøproblemer ligger udenfor den enkeltes medarbejders indflydelse (men som ofte er modtageren af rådgivning i Finland).

Theberge et al. (2010) finder at arbejdsmiljørådgiverne skal have kompetencer til at indgå i 'organisatorisk arbejde', herunder forstå agendaer hos forskellige agenter og involvere sig i forandringsprocesser. Broberg & Hermund (2004) går skridtet videre og beskriver den succesfulde rådgiver som en der kan fungere som 'politisk, refleksiv navigatør' og er i stand til at forbinde arbejdsmiljøhensyn med forskellige positioner, interesser og viden i organisationen: Rådgiveren skal være faglig kompetent og samtidig formå at spille det politiske spil (Broberg & Hermund 2004). Seim & Broberg (2010) peger på at rådgiverne skal være i stand til at arbejde sammen med meget forskellige aktører i virksomhederne. Whysall et al. (2004) opstiller en række kompetencekrav til rådgiverne: kommunikative evner, forventningsafstemning forud for rådgivningsprocessen, evne til at kunne opstille en realistisk plan og udarbejde en god arbejdspladsvurdering. Broberg & Hermund (2007) peger på at arbejdsmiljørådgiverne med fordel kan fungere som facilitatorer i fastlæggelse og implementering af arbejdsmiljøforandringer som skabere af organisatorisk læring i rådgivningsprocessen. Flensborg et al. (2011) finder at virksomhedens oplevelse af rådgiverens kompetence er afgørende for rådgivningens succes. Tilfredsheden med rådgivning hænger sammen med oplevelsen af rådgiverens kompetencer og attitude (Flensborg, Pedersen & Limborg 2011).

Litteraturstudiet peger således på betydningen af at rådgivningen foregår i et godt samarbejde mellem rådgiver og virksomheden. Der lægges vægt på de kompetencer og metodetilgange hos rådgiveren der fremmer samarbejde. Forskningens fokus på rådgivernes rolle i samarbejdet forekommer naturlig. Det er rådgiverne der skal facilitere og igangsætte samarbejdsprocessen. Litteraturstudiet viser entydigt at god arbejdsmiljørådgivning kræver en organisatorisk tilgang til arbejdsmiljøet med forståelse både for den specifikke organisation og generel forståelse for virksomhedsdrift for at opnå succes med forebyggende arbejdsmiljøtiltag. Ligeledes peger litteraturen på vigtigheden af 'blødere', ikke-tekniske kompetencer såsom facilitative og kommunikative evner. Udviklingen af rådgivernes kompetencer er ikke en udvikling væk fra tekniske kompetencer, men er udtryk for erfaringer om nødvendigheden af organisatoriske og kommunikative kompetencer for at sikre en succesfuld og effektiv arbejdsmiljørådgivning. Desuden peger en lang række

ke studier på medarbejderinddragelse som et essentielt element i den metodiske tilgang til arbejdsmiljørådgivning.

7.4 Arbejdsmiljøarbejdet



Figur 7.4. Fokus rådgivningens påvirkning af arbejdsmiljøarbejdet

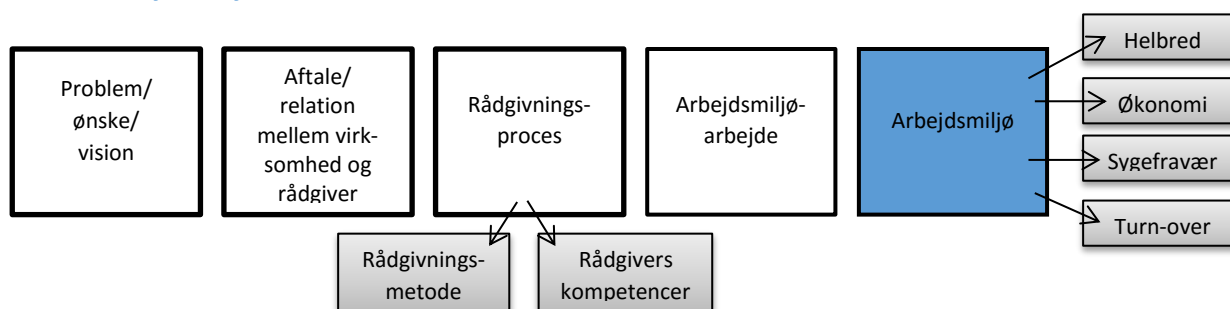
Der er 26 af de 37 studier, der eksplicit adresserer arbejdsmiljørådgivnings effekt på arbejdsmiljøarbejdet. En stor del af disse studier konkluderer at arbejdsmiljørådgivning kan påvirke processerne i arbejdsmiljøarbejdet - i særdeleshed i retning af medarbejderinddragende processer (fx Baril-Gingras, Bellemare & Brun 2006; Broberg & Hermund 2007; Seim & Broberg 2010). Tværfaglighed nævnes også som en vigtig tilgang til arbejdsmiljøarbejdet (Limborg 2001). Men også opfyldelse af lovkrav som APV kan kvalificeres gennem rådgivning viser Savinainen og Oksas (2011) studie hvor APV-proces støttet af arbejdsmiljørådgivere gav 90 % flere ændringsforslag hvoraf 50 % blev implementeret.

Flere studier peger på arbejdsmiljørådgivning som bidragende til en mere forebyggende (Butler 2003; Hasle & Sørensen 2011) og systematisk (LO 2003; Wissing et al. 2001) tilgang i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. For eksempel kan arbejdsmiljørådgivning lære virksomheden at tænke arbejdsmiljø ind som en naturlig del af planlægning (Hasle 2011) og design (Seim 2010). Imidlertid har det en negativ effekt på arbejdsmiljørådgivernes gennemslagskraft at hovedparten undlader at evaluere deres arbejde (Whysall, Haslam & Haslam 2004)

I evalueringen af arbejdsmiljøreformen i 2004 (Arbejdstilsynet 2009) vurderer 49 % af de adspurgte virksomheder at arbejdsmiljøarbejdet er forbedret som effekt af påbudt arbejdsmiljørådgivning. Evalueringen af den tidligere BST-ordning (Aldrich et al. 1999) konkluderer ligeledes at samarbejde med arbejdsmiljørådgiver (BST) medvirker til at fremme virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde således at de bliver bedre til selv at løse problemerne.

Generelt viser litteraturen således at arbejdsmiljørådgivning har en positiv effekt på virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde efter rådgiverne har forladt virksomheden. Det gælder specielt i form af øget systematik og fokus på medarbejderinddragelse. Desuden viser litteraturstudiet at arbejdsmiljørådgivning kan påvirke virksomhederne til i højere grad inddrage arbejdsmiljøhensyn tidligere fx i designprocesser.

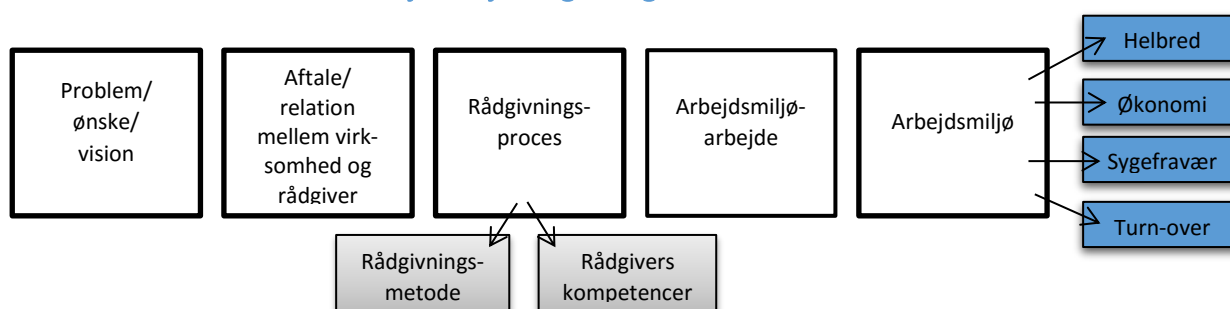
7.5 Arbejdsmiljøet



Figur 7.5. Fokuserer på ændringer i arbejdsmiljøet

13 studier fokuserer på arbejdsmiljørådgivningens effekt på arbejdsmiljøet hvoraf flere ser på forskellige rådgivningssystemers effekt på arbejdsmiljøet, fx bedriftssundhedstjeneste og refusionsordning. Flere af disse studier belyser effekter på BST-tilknyttede virksomheders arbejdsmiljø: Aldrich et al. (1999) viser at den danske bedriftssundhedstjeneste havde en gavnlige, men dog begrænset, effekt på de fysiske forhold på arbejdspladserne for de tilknyttede virksomheder. Savinainen & Nyberg (2012) påviser færre arbejdsbetingede lidelser blandt ansatte i BST-tilknyttede virksomheder i den finske byggebranche. I Palmgren & Kalevas studie (2008) vurderer 70 % af rådgiverne i det finske BST-system at de havde en positiv effekt i forhold til livstilændringer, viden og adfærd, men kun 40 % af rådgiverne mente selv at de bidrog til forbedringer i det fysiske arbejdsmiljø i de tilknyttede virksomheder. I litteraturstudiet er der eksempler på rådgivnings positive effekter på fysisk og psykisk arbejdsmiljø: Reduktion af muskelskeletbesvær (Cox et al. 2008), støjrreduktion (Flensborg, Pedersen & Limborg 2011), forbedret sikkerhedskultur (Butler 2003; Carrivick et al. 2005) og større arbejdsglæde (Flensborg, Pedersen & Limborg 2011; Savinainen & Oksa 2011).

7.6 Afledte effekter af arbejdsmiljørådgivning



Figur 7.6. Fokus på afledte effekter i form af helbred, trivsel, sygefravær, personalegennemstrømning og økonomi

Syv studier rapporterer afledte effekter af arbejdsmiljørådgivning. Borys (2014) dokumenterer at ansættelse af interne arbejdsmiljørådgivere nedsætter ulykkesfrekvensen med 60 % i forhold til anvendelse af eksterne arbejdsmiljørådgivere. Aldrich et al. (1999) argumenterer for, at den danske BST-ordning har medvirket til forebyggelse af arbejdsskader. Kerin & Aguirre (2005) rapporterer om positive effekter af eksterne arbejdsmiljørådgivere i to cases både på sygefravær og personaleomsætning. To studier af interne arbejdsmiljørådgivere rapporterer om henholdsvis en reduktion af arbejdsskader (Carrivick et al. 2005) og en

økonomisk besparelse i form af færre ulykker, forsikringsudgifter m.m. (Butler 2003). Begge i forbindelse med medarbejderinddragende processer. Kankaanpää & Valtonen (2008) undersøgelse viste imidlertid at ressourcer, der blev investeret i forebyggende arbejdsmiljørådgivning, ikke var positivt relateret til virksomhedens økonomiske resultat.

Det er således ganske få studier der dokumenterer afledte effekter af arbejdsmiljørådgivning i forhold til helbred, økonomi, sygefravær og turn-over. Som tidligere nævnt kan der dog ofte, med henvisning til arbejdsmiljøforskningens studier af arbejdsmiljørådgivning, argumenteres for at ændringer i arbejdsmiljøet, som rådgivere har bidraget til, må forventes at have effekter på helbred og sygefravær. Effekter på økonomiske forhold vil være noget mere usikre. Dette er særligt problematisk set i lyset af den aktuelle diskussion om evidensbaseret arbejdsmiljørådgivning.

7.7 Delkonklusion

Ved vores litteraturstudium har vi konstateret at der er findes forholdsvis få studier som dokumenterer effekter af arbejdsmiljørådgivning igennem hele arbejdsmiljørådgivningens virkningskæde. Der er også forholdsvis få studier, der undersøger hele værdikæden, som vi opstillede i kapitel tre. Langt de fleste studier belyser partielle sammenhænge i værdikæden.

Men alle de studier, som indgår i analysen, bidrager dog til viden om et eller flere led i værdikæden. Selvom de hver især kun vurderer en lille del af værdikæden, giver de til sammen værdifuld viden om arbejdsmiljørådgivningens dynamikker og effekter.

Effektiv rådgivning skal gennemføre alle elementer i værdikæden. Ikke nødvendigvis i et forløb eller i en bestemt rækkefølge, men i en længerevarende proces og med udviklingen af et stadig stærkere samarbejde og tillidsforhold mellem virksomhed og rådgiver. Litteraturstudiet peger på en lang række forhold i værdikædens enkelte elementer, hvor der er evidens for succes eller fiasko (med dette litteraturstudies brede forståelse af evidens):

Her skal det opsummerende peges på en række forhold, der påvirker effekterne af arbejdsmiljørådgivningen negativt:

- Snæver problemforståelse af arbejdsmiljøproblemet hos virksomheden
- Eksklusion af arbejdsmiljørådgiveren fra udfoldelse af problemforståelsen
- Problematisk at overtale virksomhedsledelsen til at afsætte tilstrækkelige midler til arbejdsmiljøforbedringer
- Særligt udfordrende for små virksomheder at sikre tilgang til arbejdsmiljøfaglig viden
- Det er ofte umuligt på virksomhedsniveau at dokumentere effekter på sundhed, sygefravær, turnover, produktivitet og økonomi i det hele taget.

Tilsvarende kan vi pege på en række forhold, der påvirker effekterne af arbejdsmiljørådgivningen positivt:

- Tillidsfuld, længerevarende relation mellem virksomhed og rådgiver
- Organisatorisk og forretningsmæssig forståelse hos rådgiveren
- Medarbejderinddragende processer
- Tværfaglig tilgang
- Facilitative og kommunikative rådgiverkompetencer
- Organisatorisk frem for individorienteret tilgang

8 Konklusion og anbefalinger

Som udgangspunkt for overvejelser om hvordan arbejdsmiljørådgivningen i Danmark kan styrkes, starter vi i dette kapitel med at pege på de væsentligste tværgående konklusioner som kan drages på baggrund af de foregående kapitler.

8.1 Virker arbejdsmiljørådgivning

De samlede resultater af analysen i de foregående kapitler peger på at arbejdsmiljørådgivning som tager hensyn til kontekst og anvender evidensbaseret viden om forebyggelse, vil have en positiv effekt på arbejdsmiljøet. Det viser de danske evalueringer, og det samme gælder de relativt få studier som har undersøgt effekt af rådgivning. Effekt skal i denne sammenhæng forstås som ændringer i arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøet idet det er overordentligt vanskeligt at måle den helbredsmæssige effekt af arbejdsmiljørådgivning fordi der altid vil være mange andre forhold der påvirker medarbejdernes helbred. Her må man imidlertid antage at rådgivning som baserer sig på evidensbaseret viden om sammenhængen mellem eksponering og helbred og om hvilke foranstaltninger som vil forebygge sundhedsskadelige virkninger, må have en positiv effekt. Det gælder i den udstrækning at rådgivningen fører til at virksomhederne ændrer adfærd i overensstemmelse med rådgivningen.

Rådgivningens effekt er helt afhængigt af om den tilpasses den kontekst som der rådgives i. Det gælder både for den nationale, branchemæssige og virksomhedsmæssige kontekst. Den er ligeledes afhængig af at rådgiveren har de tilstrækkeligt kompetencer til at udvikle den nødvendige relation til virksomheden og til at give den rigtige faglige rådgivning. Litteraturstudiet viser desuden at arbejdsmiljørådgivningen ofte får en reaktiv karakter i de tilfælde virksomhederne har en snæver forståelse af karakteren af arbejdsmiljøproblemerne, og det er derfor afgørende at der opbygges en relation på et tillidsgrundlag mellem de eksterne rådgivere og virksomheden således at de parter kan udvikle en fælles forståelse af arbejdsmiljøproblemerne.

Det er ikke muligt ud fra hverken litteraturen, de danske erfaringer eller de forskellige europæiske systemer at vurdere om bestemte modeller for organisering af arbejdsmiljørådgivning er mere effektive end andre. Analysen af de forskellige systemer i kapitel 5 viser således at de europæiske lande har udviklet meget forskellige modeller, og at der ikke i forskningslitteraturen findes analyser af de forskellige modellers effekt. Som udgangspunkt må vi derfor antage at det vil være muligt med forskellige modeller og kombination af forskellige modeller, at opfylde et mål om arbejdsmiljørådgivning med stor arbejdsmiljøeffekt på en omkostningseffektiv måde. De forskellige modeller skal dog stadig kunne opfylde kravene om konteksttilpasning samt kompetencer til relationsopbygning og evidensbaseret rådgivning, ellers vil en positiv effekt ikke være mulig. Det må desuden antages at intensiteten af rådgivningen har betydning for den samfundsmæssige effekt på arbejdsmiljøet. Selvom rådgivningen er meget kvalificeret og i de enkelte virksomheder har effekt på arbejdsmiljø og helbred, vil det ikke give nogen effekt på samfundsplan hvis kun få virksomheder faktisk eksponeres for rådgivning.

I øjeblikket er dækningen af arbejdsmiljørådgivning i Danmark så vidt det kan opgøres, relativt begrænset ikke mindst sammenlignet med de øvrige nordiske lande og Tyskland. En del af årsagen hertil kan være at virksomheder som har begrænset viden om arbejdsmiljø, heller ikke har kendskab til hvilken viden de faktisk mangler og dermed ikke efterspørger viden. De sikrer derfor hverken denne viden internt eller gennem efterspørgsel på arbejdsmiljørådgivning (Edman & Ahrnel 2002). Det kan også være forårsaget af manglende prioritering fra virksomhedernes side, og ikke mindst at der i arbejdsmiljøreguleringen kun håndhæves krav om anvendelse af arbejdsmiljørådgivning i begrænset omfang (i forbindelse med afgivning af rådgivningspåbud). Der er imidlertid krav både i den danske arbejdsmiljølov og i EU's rammedirektiv om at virk-

somhederne har en forpligtigelse til at indhente ekstern arbejdsmiljøfaglig viden hvis denne viden ikke findes i virksomheden.

Danmark har samtidig væsentlige arbejdsmiljøproblemer som skal løses, således som det fx fremgår af 2020-strategien⁸. Arbejdsmiljørådgivning har således et betydeligt potentiale for at bidrage til at løse arbejdsmiljøproblemerne i Danmark. Et potentiale som på nuværende tidspunkt kun udnyttes i begrænset omfang.

For at kunne udnytte dette potentiale er det nødvendigt særligt at sætte ind på to områder. Det ene område handler om at sikre en motivation til at efterspørge arbejdsmiljørådgivning i et sådan omfang at virksomhederne altid har tilgang til den nødvendige viden, og at der dermed sikres en tilstrækkelig høj dækningsgrad af arbejdsmiljørådgivning. Det andet hovedområde omfatter indholdet af rådgivningen som først og fremmest handler om arbejdsmiljørådgiveres kompetencer og uafhængighed således at rådgivningen faktisk får den ønskede effekt.

8.2 Motivation til at anvende arbejdsmiljørådgivere

På det samfundsmæssige plan findes der generelt set tre virkemidler for arbejdsmiljøregulering som potentielt kan sikre anvendelsen af rådgivere (Hasle, Limborg & Nielsen 2014; Vedung 1998): regulering (pisk), incitamenter (gulerod) og oplysning (prædiken). Disse virkemidler virker i forhold til virksomhederne gennem tre mekanismer: tvang, normer og kopiering. Oftest virker alle tre mekanismer sammen, og effekten af regulering virker i lige så høj grad eller højere grad gennem normer og kopiering som gennem en frygt for straf. Der er eksempelvis virksomheder som af egen tilskyndelse anvender arbejdsmiljørådgivere, typisk fordi de opfatter det som det etisk rigtigt at gøre (normativt) og fordi de ser andre tilsvarende virksomheder gøre det samme (kopiering). De hidtidige erfaringer peger imidlertid på at det kun er en mindre gruppe af større private og offentlige virksomheder som aktivt anvender rådgivere med dette udgangspunkt, og at det store flertal af virksomheder ikke benytter rådgivning. Det er derfor regulering og økonomiske incitamenter er de særligt relevante virkemidler for at fremme anvendelsen af rådgivning overfor disse virksomheder.

8.2.1 Regulering

Regulering kan anvendes gennem et lovgivningskrav om tilknytning eller anvendelse af arbejdsmiljørådgivning som derpå følges op af myndighedernes håndhævelse. Den gamle BST-ordning er et eksempel på en sådan regulering hvor kravet om BST tilknytning var indføjet i lovgivningen, og Arbejdstilsynet ved tilsyn afgav påbud til virksomheder som ikke havde en BST-tilknytning. Man kan imidlertid også forestille sig en række andre muligheder for regulering som ikke kræver medlemskab af en arbejdsmiljørådgivningsenhed, men stadig sikrer at arbejdsmiljørådgivning faktisk finder sted. Man kan fx stille krav om at kun arbejdsmiljøprofessionelle med særlige kompetence må gennemføre APV. Det gælder fx i Tyskland, eller at virksomheder skal have tilknyttet en læge med speciale i arbejdsmedicin hvilket er tilfældet i Frankrig.

En tredje måske mere nærliggende mulighed kan være en direkte håndhævelse af EU-direktivets krav om at virksomhederne skal have adgang til den nødvendige arbejdsmiljøfaglige viden. Det vil sige at virksomheden skal have relevant viden for at sikre forsvarlige løsninger og effektivt arbejdsmiljøarbejde. Dette krav indgår i dag ikke som et direkte tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet og kravet om arbejdsmiljøfaglig viden i arbejdsmiljøloven er ikke strafsanktioneret udover muligheden for rådgivningspåbud. Men man kunne fo-

⁸ <http://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/formaal-og-opgaver/arbejdsmiljoindsatsen-frem-til-2020.aspx>

restille sig krav om og håndhævelse af at virksomhederne har adgang til (internt eller eksternt) bredere og mere omfattende viden end de ret afgrænsede krav der kan stilles i et rådgivningspåbud. Der er ikke på nuværende tidspunkt fastlagt regler om omfanget og niveauet af en sådan arbejdsmiljøfaglige viden. En afklaring vil derfor være nødvendig for at denne mulighed kan tages i anvendelse. I dag er der krav om at virksomheder tilbyder medlemmerne af AMO efteruddannelse. Denne viden kan dog ikke sammenlignes med det kompetenceniveau som leveres af professionelle arbejdsmiljørådgivere.

En fjerde mulighed vil være en væsentlig udvidelse af de nuværende rådgivningspåbud. Fordelen vil være at der nu findes en praksis for hvordan rådgivningspåbud kan anvendes i praksis, og evalueringen af rådgivningspåbuddene (Arbejdstilsynet 2009) viste at de faktisk har en positiv effekt. Rent politisk har interessen for denne mulighed dog været faldende, og det har på nogle områder vist sig praktiske vanskeligheder med at afgive meningsfulde påbud. De seneste år er Arbejdstilsynets hjemmel til at afgive rådgivningspåbud derfor blevet begrænset og anvendelsen har været stærkt faldende.

I tabel 8.1 nedenfor gives en oversigt over de reguleringsmæssige muligheder med en vurdering af deres fordele og ulemper.

	Indhold	Fordele	Ulemper
Forpligtigelse til medlemskab/tilknytning af arbejdsmiljørådgivningsordning	Ligner den oprindelige BST-ordning, men kan tilrettelægges på flere forskellige måder	Sikrer alle har adgang til AM-rådgivning	Tvangsmedlemskab kan virke demotiverende
Krav om rådgivning fra personer med bestemte kompetencer	Fx til at foretage APV eller som arbejdsmedicinere	Kan sikre et minimumsniveau af rådgivning	Kompetencer til bestemte former for rådgivning matcher ikke nødvendigvis behovet, og specielt den arbejdsmedicinske tilgang har indtil nu haft begrænset interesse i DK
Håndhævelse af EU-kravet om adgang til arbejdsmiljøfaglig viden	Kræver fastlæggelse af minimumsniveauet for arbejdsmiljøfaglig viden og efterfølgende Arbejdstilsynets håndhævelse	Alle udsættes for et enslydende krav som sikret et vist niveau af arbejdsmiljøfaglig viden, og virksomhederne vælger selv metoden til at sikre denne viden	Vanskeligt at finde frem til det rigtige niveau af arbejdsmiljøfaglig viden som passer til den brede vifte af virksomheder
Udvidelse af adgangen til at afgive rådgivningspåbud	Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud til en stor del af de virksomheder hvor der konstateres arbejdsmiljøproblemer	Evaluering peger på positive erfaringer	Vanskeligheder med at afgrænse hvornår rådgivningspåbud vil være en fordel, og nogle virksomheder oplever påbuddene som uretfærdige

Tabel 8.1. Muligheder for at sikre arbejdsmiljørådgivning gennem regulering

En reguleringsstrategi rejser også et spørgsmål om finansiering. På den ene side vil lovgivningsmæssige krav umiddelbart ikke kræve offentlig eller anden ekstern finansiering. På ganske samme måde som andre krav i arbejdsmiljølovgivningen som virksomhederne stilles overfor, heller ikke finansieres. På den anden side kan udvidede krav om anvendelse af arbejdsmiljørådgivning – afhængigt af omfanget – blive opfattet som en øget økonomisk byrde for virksomhederne som de i større eller mindre omfang bør kompenseres for. Det gælder måske i særdeleshed for de mindre virksomheder som står i den vanskeligste økonomiske situation,

og hvor rådgivningsbehovet samtidig må antages at være relativt størst. Der er desuden en politisk praksis for at Staten kompenserer kommuner og regioner for nye udgifter forbundet med ændringer i arbejdsmiljølovgivningen. Der er derfor flere grunde til at det er relevant at tænke reguleringstiltag sammen med incitamenter som virkemiddel.

Der kan være flere måder at finansiere den direkte rådgivningsydelse. Den simpleste model består i at virksomhederne som i dag blot betaler direkte for arbejdsmiljørådgivningen i en ren markedsmode. Reguleringsmæssigt kræves blot en eller anden form for sikring af adgang til rådgivning. Det vil imidlertid også være muligt at etablere modeller hvor større eller mindre dele af udgiften til rådgivning betales over eksempelvis forsikringspræmier som det er tilfældet i Tyskland. En sådan finansiering kan kombineres med forskellige former for markedsmødel, hvor finansieringen på den ene side er sikret, men virksomhederne på den anden side frit kan vælge mellem forskellige markedsbaserede løsninger. Det væsentlige er at reguleringstilgangen kan sikre et tilstrækkeligt stort marked for arbejdsmiljørådgivning. Et marked som i dag er ganske svagt, idet tilskyndelsen til at købe rådgivning er begrænset. Det gælder specielt for de mindre virksomheder som typisk ikke erkender behovet for rådgivning.

8.2.2 Incitamenter

Tankegangen om incitamenter bygger på at virksomheder på den ene eller anden måde belønnes for at anvende arbejdsmiljørådgivere. Hovedfokus er på økonomiske incitamenter, men der kan også tænkes andre former for incitamenter i stil med fx kronesmiley'en hvilket LO og FTF foreslår i et fælles oplæg (LO & FTF 2015). Vi har dog ikke fundet litteratur som peger på at sådanne ikke-økonomiske incitamenter skulle være tilstrækkelige til at sikre arbejdsmiljørådgivning af et betydeligt omfang. Det er derfor de økonomiske incitamenter som er de mest interessante.

Her er der mulighed for flere forskellige former for økonomiske incitamenter. Staten kan direkte finansiere tilskud til virksomheder som anvender arbejdsmiljørådgivning. Det sker fx allerede i tilfældet med refusionsordningen i Danmark til offentlige virksomheder (kap. 4), og i den finske model hvor virksomhederne får 40-60% i tilskud til udgifterne til arbejdsmiljørådgivning (Kankaanpää, Suhonen & Valtonen 2009). Spørgsmålet er om der kan skabes politisk opbakning til en så omfattende tilskudsvirksomhed.

Der kan også skabes incitamenter gennem nedsættelse af forsikringspræmier (LO & FTF 2015) afhængigt af virksomhedens indsats for at bedre arbejdsmiljø. Det vil imidlertid være vanskeligt at måle effekten for forsikringsselskaberne i form af faldende udgifter, den målbare effekt vil formodentlig være relativt beskedent, og det vil kræve målinger over mange år at påvise denne effekt. Nedsættelsen af præmierne vil dermed næppe blive særlig stor, og vi må derfor forvente at den umiddelbare effekt som incitament bliver relativt begrænset. Metoden kan dog få en større effekt, hvis der sker en omfordeling således at virksomheder som ikke anvender arbejdsmiljørådgivning, betaler mere, mens virksomheder som anvender rådgivning, betaler mindre uanset om effekten er vanskelig at dokumentere eller først kan dokumenteres over en betydelige årrække.

Der kan tilsvarende skabes lignende medlemsbaserede ordninger hvor alle betaler solidarisk, men dem som faktisk anvender ordningerne, får det reelle udbytte gennem en trækingsret på rådgivningsordningen. Den oprindelige BST-model fungerede i en vis udstrækning på denne måde. Bambus har ligeledes et sådan element. De aktive får størst udbytte.

8.2.3 Frivillige modeller

I løbet af de seneste ti år er der i Danmark etableret flere eksempler på frivillige rådgivningsordninger. Det gælder Bambus, Teksam og de seneste offentlige overenskomster hvor der skal etableres et rejsehold til at

rådgive om psykisk arbejdsmiljø. Der kendes også aftalebaserede rådgivningsordninger i andre lande i Europa. Finansieringen sker gennem overenskomsterne og er dermed solidarisk i den forstand at alle virksomheder som er dækket af overenskomsten, bidrager. Ordninger baseret på sådanne aftaler har betydelige fordele idet både arbejdsgivere og arbejdstagere aktivt støtter ordningen, og det må derfor formodes at de fleste virksomheder stiller sig positivt overfor ordningen. Der er imidlertid tre væsentlige problemstillinger. For det første er det kun organiserede virksomheder som er omfattet af ordningerne. Det efterlader indenfor nogle brancher mange virksomheder som ikke er omfattet. For det andet er det svært at forestille sig at alle brancher faktisk kan blive enige om sådanne aftaler. Formodentlig vil en meget stor del af arbejdsmarkedet derfor i en overskueligt fremtid næppe blive dækket af aftalebaseret arbejdsmiljørådgivning. Den tredje problemstilling handler om ressourcer. For alle eksisterende eksempler gælder at ressourcerne er ret begrænsede. Der er kun ressourcer til ganske få personår og en meget stor del af de virksomheder som i princippet er dækket af ordningerne, får dermed i praksis aldrig direkte adgang til rådgivning. Det er vanskeligt at forestille sig at parterne kan blive enige om øgede ressourcer af et sådant omfang at ordningerne kan nå ud til flertallet af virksomhederne.

8.2.4 Et særligt behov hos små virksomheder

Der er et ganske særligt behov for arbejdsmiljørådgivning i små virksomheder. Litteraturanalysen pegede på en relativt omfattende litteratur som havde undersøgt muligheder og problemer i forbindelse med arbejdsmiljørådgivning i små virksomheder. Det er således klart at små virksomheder har større risici end store virksomheder (Se fx Sørensen, Hasle & Bach 2007) og at de både har begrænset viden om arbejdsmiljø og mangler erkendelse af denne begrænsning (Hasle et al. 2012; Olsen et al. 2010). Samtidig har de meget begrænsede ressourcer og køber derfor ikke konsulentytelser på et frit marked (Hasle & Limborg 2006).

Der findes ikke opgørelser over omfanget af arbejdsmiljørådgivning som købes af mindre virksomheder, men det må jf. ovenstående antages at det er af ganske begrænset omfang, og at små virksomheder i dag ikke anvender og i praksis ikke har adgang til arbejdsmiljørådgivning i Danmark. Der er derfor på dette område et særligt stort behov for at finde frem til en ordning som kan bidrage til at sikre et godt arbejdsmiljø i disse virksomheder. Mikrovirksomheder med <10 ansatte og intet krav om en arbejdsmiljøorganisation har et særligt stort behov, men også små virksomheder med 10-49 virksomheder har større behov for rådgivning.

Litteraturen vedrørende arbejdsmiljørådgivning af små virksomheder (kapitel 7) peger desuden på at denne rådgivning skal tilpasses de meget forskellige forhold der er for små virksomheder i forskellige brancher og til den særlige måde som en lille virksomhed fungerer på – typisk organiseret omkring en ejer-leder. Det er samtidig afgørende at de små virksomheder har tillid til både den enkelte rådgiver, og til det system som leverer rådgivningen. Forebyggelsespakker (se side 22) med et økonomisk tilskud er en model der med held har vist sig at adressere flere af de specifikke udfordringer blandt de små virksomheder. I Sverige er der gode erfaringer med regionale arbejdsmiljørepræsentanter.

Alt i alt har små virksomheder et stort udækket behov for arbejdsmiljørådgivning. En løsning på det problem vil formodentlig kræve en kombination af regulering, økonomiske incitamenter således at udgifterne tilpasses virksomhedernes situation og brancherettede modeller som passer til de særlige forhold for små virksomheder i forskellige brancher. Det sidste vil i mange tilfælde bedst kunne løses i form af brancherettede aftaler.

8.3 Sikring af kompetencer

Det er afgørende at arbejdsmiljørådgiverne har de nødvendige kompetencer til at give rådgivning af en kvalitet som sikrer den ønskede effekt på arbejdsmiljøet og samtidig er omkostningseffektiv. Presset på omkostningerne til arbejdsmiljørådgivning kan medføre at der anvendes rådgivere som ikke har de rigtige og tilstrækkelige kompetencer. De fleste lande har derfor fastlagt krav til arbejdsmiljørådgiveres kompetencer for at sikre en nødvendig minimumsniveau.

I Danmark eksisterer der i dag en autorisationsordning for arbejdsmiljørådgivere, og ved rådgivningspåbud er kravet at rådgiver er autoriseret. Det må derfor forudsættes at de systemer som der etableres for at øge anvendelsen af arbejdsmiljørådgivning, alle bygger på at der skal anvendes autoriserede arbejdsmiljørådgivere. På nuværende tidspunkt bliver arbejdsmiljørådgiverne dog alene vurderet på formel uddannelse og ikke på reelle resultater af rådgivning.

Litteraturanalysen i kapitel 7 peger på at det er særligt vigtigt at arbejdsmiljørådgivere både har den relevante arbejdsmiljøfaglige viden på disciplin niveau og har viden om processen i arbejdsmiljørådgivning som kræver indsigt i organisation, ledelse og proces facilitering (Se fx Broberg & Hermund 2004; Hasle & Sørensen 2011; Theberge & Neumann 2010). Der kan derfor være behov for udbygning af kravene til kompetencer på dette område.

Et særligt problem i denne sammenhæng er manglende arbejdsmiljøuddannelser i Danmark. I modsætning til de øvrige nordiske lande har Danmark ingen fokuserede arbejdsmiljøuddannelser, hverken på bachelor, kandidat eller post graduat masterniveau. I Sverige er der eksempelvis uddannelser som leder frem til en kandidatgrad som ergonom, sikkerhedsingeniør og lidt bredere i arbejdsvidenskab. I Danmark er det for alle uddannelser nødvendigt at der efter den formelle uddannelse sker en specialisering i arbejdsmiljø – en specialisering som kan være vanskelig at dokumentere i autorisationsystem, når der ikke findes en formaliseret uddannelse. Det vil derfor give mulighed for en væsentlig styrkelse af kompetencerne til arbejdsmiljørådgivning hvis der etableres en post graduat masteruddannelse som på tværs af de forskellige fagområder kunne sikrer et tilstrækkeligt højt niveau at tværgående arbejdsmiljøviden.

Et andet væsentligt spørgsmål er vedligeholdelsen af kompetencer. Et markedsbaseret system vil eksempelvis lægge pres på arbejdsmiljørådgivernes indtjening, og deltagelse i vedligeholdelse og udvikling af kompetencer kan dermed fremstå som en ren omkostning hvor der ikke sker indtjening. Det er derfor ligeledes et krav som der bør lægges betydelig vægt på i en autorisationsordning. Det er væsentligt i den sammenhæng ikke kun at tænke på traditionel efteruddannelsesvirksomhed, men også samarbejde og erfaringsudveksling mellem arbejdsmiljørådgivere bl.a. med henblik på opbygning af en professionel identitet som arbejdsmiljørådgiver hvor der kan udvikles fælles mål, viden og sprog om arbejdsmiljørådgivning (Lave & Wenger 1991).

Et særligt element er kontakt til forskningen. Den forskningsbaserede viden om arbejdsmiljø udvikler sig med stor hast, og arbejdsmiljørådgivning er derfor et område hvor der er behov for udvikling af systematisk kontakt mellem arbejdsmiljørådgivere og forskere. Det kan ske på forskellige måder fx gennem fælles netværk omkring både efteruddannelse og forskningsaktiviteter.

8.4 Opsummering af anbefalinger

Vores litteraturstudie har vist at arbejdsmiljørådgivning har en positiv effekt på arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljørådgivning har således et betydeligt potentiale for at bidrage til at løse arbejdsmiljøproblemerne i Danmark. Et potentiale som på nuværende tidspunkt kun udnyttes i begrænset omfang. Hvis dette potentiale

skal udnyttes, er der behov for ændringer i det nuværende system for at sikre at flertallet af virksomheder og lønmodtagere i praksis anvender arbejdsmiljørådgivning. Der er derfor behov for at udvikle løsninger som sikrer en bredere anvendelse af arbejdsmiljørådgivning således at dette virkemiddel faktisk kommer til at bidrage til at løse de arbejdsmiljøproblemer som stadig findes i Danmark.

Vi har ovenfor diskuteret en række muligheder for at udvikle systemer som motiverer virksomhederne til at anvende rådgivning og som samtidig sikrer kompetencer til at give en højt kvalificeret arbejdsmiljørådgivning. Disse muligheder sammenfatter vi nedenfor i en række anbefalinger. Vi forudser at effektive løsninger vil bestå i kombinationer af disse anbefalinger. Fx at der er minimumskrav til sikring af arbejdsmiljøfaglig viden i virksomhederne som kan kombineres med muligheder for at lave partsaftaler og elementer af økonomiske incitamenter.

En mere effektiv udnyttelse af potentialet i arbejdsmiljørådgivning skaber således behov for:

- Regulering som sikrer bred adgang til arbejdsmiljørådgivning af et omfang som kan gøre en forskel i den enkelte virksomhed og på samfundsplan.
- Incitamenter som giver virksomheder der aktivt anvender arbejdsmiljørådgivning en økonomisk gevinst og dermed stimulerer anvendelsen af rådgivning.
- Muligheder for aftaler som giver bred adgang til aftalepartnere om etablering af branchespecifikke rådgivningsordninger som netop passer til deres aftaleområde og som kan sikre den nødvendige opbakning til arbejdsmiljørådgivningen både lokalt i virksomheder og hos partsorganisationerne.
- Særlige ordninger som rettes til små virksomheder således at disse sikres en reel adgang til arbejdsmiljørådgivning. Heri må indgå et tilskudselement som sikrer at rådgivningen bliver økonomisk overkommelig for netop disse virksomheder. Forebyggelsespakker er et eksempel på et økonomiske incitamenter der har vist sig at virke overfor små virksomheder.
- Systemer til at sikre tilstrækkeligt høje kompetencer i rådgivningssystemet. Det kan ske med udgangspunkt i den eksisterende autorisationsordning, men med fokus på efteruddannelse og erfaringsudveksling.

Der vil formodentlig være behov for en gradvis udvikling og opbygning af effektive løsninger, hvor forskellige brancherettede modeller designes, prøves af og videreudvikles.

Litteratur

- Abrahamsson, L. (2000). Production Economics Analysis of Investment Initiated to Improve Working Environment. *Applied Ergonomics*, 31, 1–7.
- Aldrich, P.T., Forman, M., Holm, G. & Mathiesen, L.B. (1999). *Evaluering af Erfaringer med Nuværende BST-Ordninger*. Taastrup: Teknologisk Institut/Arbejdsliv.
- Arbejdstilsynet. 2009. *Evaluering Af Arbejds miljøreformen - Delrapport 4*. København Ø.
- Baril-Gingras, G., Bellemare, M. & Brun, J.P. (2006). The Contribution of Qualitative Analyses of Occupational Health and Safety Interventions: An Example through a Study of External Advisory Interventions. *Safety Science* 44(10), 851–74.
- Bohlin, L., Hjalmarson, L., & Westerholm, P. (2007). Occupational health services in Sweden. *Policy and Practice in Health and Safety*, 5(1), 111-123.
- Borys, D. (2014). *The Value Proposition for the Occupational Safety and Health Professional : A Review of the Literature*. INSHPO.
- Broberg, O. & Hermund, I. (2004). The OHS Consultant as a 'political Reflective Navigator' in Technological Change Processes. *International Journal of Industrial Ergonomics* 33,(4), 315–26.
- Broberg, O. & Hermund, I. (2007). The OHS Consultant as a Facilitator of Learning in Workplace Design Processes: Four Explorative Case Studies of Current Practice. *International Journal of Industrial Ergonomics* 37(9-10), 810–16.
- Butler, M.P. (2003). Corporate Ergonomics Programme at Scottish & Newcastle. *Applied Ergonomics* 34(1), 35–38.
- Cameron, I., & Duff, R. (2007). Use of performance measurement and goal setting to improve construction managers' focus on health and safety. *Construction Management and Economics*, 25, 869–881.
- Carrivick, P. J. W., Lee, A. H., Yau, K. K. W., & Stevenson, M. R. (2005). Evaluating the effectiveness of a participatory ergonomics approach in reducing the risk and severity of injuries from manual handling. *Ergonomics*, 48(8), 907–14.
- Cox, A., O'Regan, S., Denvir, A., Broughton, A., Pearmain, D., Tyers, C., & Hillage, J. (2008). *What works in delivering improved health and safety outcomes - A review of the existing evidence* (RR654 ed.). Health and Safety Executive.
- Dahler-Larsen, P. 2006. *Nye Veje I Evaluering Håndbog I Tre Evalueringsmodeller*. Århus: Systime Academic.
- Dankert, H., Mærkedahl, I. Nørregaard, C. & Bunnage, D. (1986). *Bedriftssundhedstjenesten og Virksomhederne - Rapport Nr. 4 Fra BST-Undersøgelsen*. København.
- Dziekanska, A., Madsen, C., Kvorning, L. V., Smith, L. H., Nielsen, L., Christensen, M. D., & Flyvholm, M.-A. (2013). *Evaluering af implementeringen af forebyggelsespakker i autovirksomheder i branchen transportmidler*. København Ø: Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

- Edman, B-M, & Ahrnel, R. (2002). *Att Sälja och Ta Betalt för Kunskap*. Malmö: Liber.
- Flensburg, M., Pedersen, F. & Limborg, H. J. (2011). *Evaluering Af Refusionsordning for Arbejdsmiljørådgivning*. TeamArbejdsliv.
- Frick, K., Nichols, T. & Walters, D. (2009). Health and Safety Representation in Small Firms: A Swedish Success That Is Threatened by Political and Labour Market Changes. Walters, D., & Nichols, T. (Eds.). (2009). *Workplace health and safety: international perspectives on worker representation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Froneberg, B. (2007). Occupational health services in Germany. *Policy and Practice in Health and Safety*, 5(1), 73-86.
- Godderis, L., Vanhaecht, K., Masschelein, R., Sermeus, W., & Veulemans, H. (2004). Prevention pathways: application of the critical path methodology in occupational health services. *Journal of occupational and environmental medicine*, 46(1), 39-47.
- Greiner, L. & Ennsfellner, I. (2010). Management Consultants as Professionals , or Are They ? *Organizational Dynamics* 39(1), 72–83.
- Gunnarsson, K., Andersson, I-M., & Josephson, M. (2011). Swedish entrepreneurs' use of occupational health services. *AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, 59(10), 437–45.
- Hasle, P., Kvorning, L. V., Rasmussen, C. D., Smith, L. H., & Flyvholm, M. A. (2012). A Model for Design of Tailored Working Environment Intervention Programmes for Small Enterprises. *Safety and Health at Work*, 3(3), 181-191.
- Hasle, P. (2000). *Health and Safety in Small Enterprises in Denmark and the Role of Intermediaries*. København K: Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).
- Hasle, P., Tranetoft Nielsen, K., Limborg, H. J., Bramming, P., & Seim, R. (2012). *Evaluering af arbejdsmiljøindsatser: Muligheder og begrænsninger*. Center for forskning i virkemidler og arbejdsmiljøindsatser, CAVI.
- Hasle, P., Limborg, H. J., Kallehave, T., Klitgaard, C., & Andersen, T. R. (2012). The Working Environment in Small Firms: Responses from Owner-managers. *International Small Business Journal*, 30(6), 622-639.
- Hasle, P., Bager, B., & Granerud, L. (2010). Small enterprises–Accountants as occupational health and safety intermediaries. *Safety science*, 48(3), 404-409.
- Hasle, P., Limborg, H. J. & Nielsen, K. T. (2014). Working Environment Interventions: Bridging the Gap between Policy Instruments and Practice. *Safety Science* 68(0), 73–80.
- Hasle, P. & Limborg, H. J. (2006). A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial health* 44(1), 6–12.
- Hasle, P. & Sørensen, O. H. (2011). When Health and Safety Interventions Meet Real-Life Challenges. *Policy and Practice in Health and Safety* 1(14), 3–16.

- HaSPA, (Health and Safety Professionals Alliance). (2012). *The Core Body of Knowledge for Generalist OHS Professionals*. Tullamarine, VIC: Safety Institute of Australia.
- Hämäläinen, R. M. & Lehtinen, S. (2001). *Survey of the Quality and Effectiveness of Occupational Health Services in the European Union and Norway and Switzerland*. Finnish Institute of Occupational Health.
- Kabel, A., Limborg, H. J., Møller, N., Sørensen, N. P., & Kragh, D. (2008). *Fra engagement til styring: arbejdsmiljøarbejdets historie fortalt af dem, der var med*. Selskab for Arbejdsmiljø.
- Kabel, A., Hasle, P. & Limborg, H. J. (2007). Occupational Health Services in Denmark—the Rise and Fall of a Multidisciplinary and Preventive Approach. *Policy and Practice in Health and Safety* 5(Suppl.), 25–38.
- Kabel, A. (2005). New Occupational Health Service System in Denmark. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Suppl.*, 28–30.
- Kankaanpää, E., Suhonen, A. & Valtonen, H. (2008). Promoting Prevention with Economic Arguments - the Case of Finnish Occupational Health Services. *BMC public health* 8: 130.
- Kankaanpää, E., Suhonen, A., & Valtonen, H. (2009). Does the Company's Economic Performance Affect Access to Occupational Health Services?. *BMC Health Services Research*, 9(1), 156.
- Kerin, A. & Aguirre, K. (2005). Improving Health, Safety, and Profits in Extended Hours Operations (Shiftwork). *Industrial Health* 43(1), 201–8.
- Kinnunen, B., Manninen, P. & Taattola, K. (2009). Factors Associated with Farmers Joining Occupational Health Services. *Occupational medicine (Oxford, England)* 59(4), 273–76.
- Kipping, M., & Clark, T. (2012). *The Oxford handbook of management consulting*. Oxford University Press.
- Krogstrup, H. K. (2011). *Kampen Om Evidens: Resultatmåling, Effektevaluering Og Evidens*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvorning, L. V., Dziekanska, A., Smith, L. H., Madsen, C., Nielsen, L., Buchardt, H. L. & Flyvholm, M-A. (2013). *Evaluering af implementeringen af forebyggelsespakker i bygge- og anlægsvirksomheder*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Lamberg, M., Leino, T. & Husman, K. (2007). The Finnish Occupational Health System – Challenges and Approaches. *Policy and Practice in Health and Safety* (1. Supplement), 39–51.
- Lamm, F. (1997). Small Businesses and OH&S Advisors. *Safety Science* 25(1), 153–61.
- Launis, K. & Gerlander, E. M. (2005). Worklife Changes Challenge the Object Formation of Occupational Health Services. *SJWEH Supplements* (1), 19–22.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning. Legimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lie, A. & Bjørnstad, O. (2007). Occupational Health Services in Norway – Legislative Framework, Trends, Developments and Future Perspectives. *Policy and Practice in Health and Safety* (1. Suppl.), 103–9.
- Limborg, H. J. (1995). Qualifying the Consultative Skills of the Occupational Health Service Staff. *Safety Science* 20(2-3), 247–252.

- Limborg, H. J. (2001). The Professional Working Environment Consultant? A New Actor in the Health and Safety Arena. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing* 11(2), 159–72. h
- Limborg, H. J. & Voxtrup, J. (2008). *Arbejds miljørådgivningens fremtid - set i historisk lys*. Resultater fra PAVLA projektet - baggrundsmateriale til undervisning af kommende arbejds miljørådgivere og vejledning af brugerne. TeamArbejdsliv.
- LO. (2003). *Virksomhedernes Vurdering Af BST-Rådgivningen*. København S.
- LO. (2013). *Styrkelse af Virksomheders Egenindsats på Arbejds miljøområdet via Arbejds miljørådgivning*. København S.
- LO & FTF. (2014). *Arbejds miljørådgivning i et vækstperspektiv*. København.
- LO & FTF. (2015). *Arbejdspladser skal rådgives om arbejds miljø*. København.
- Mohe, M. & Seidl, D. (2009). Theorising the Client–consultant Relationship from the Perspective of Social-Systems Theory. *Organization*.
- Mohe, M. & Seidl, D. (2011). Theorizing the Client-Consultant Relationship from the Perspective of Social-Systems Theory. *Organization* 18, 3–22.
- Olsen, K., Harris, L. A., Laird, I., Legg, S., Perry, M., & Hasle, P. (2010). Differential intervention strategies to improve the management of hazardous chemicals in small enterprises. *Policy and Practice in Health and Safety*, 8(2), 57-76.
- Olsen, K. (2012). Occupational Health and Safety Professionals Strategies to Improve Working Environment and Their Self-Assessed Impact. *Work* 41, 2625–32.
- Olsen, K. B. & Hasle, P. (2014). The Role of Intermediaries in Delivering an Occupational Health and Safety Programme Designed for Small Businesses - A Case Study of an Insurance Incentive Programme in the Agriculture Sector. *Safety Science* 71(PC), 242–52.
- Ourø Nielsen, H. , Brinck, S. , Nielsen, M. B. D. , Bom, J. F. , Grundtvig, G., Chen, S. , Clematide, B. , Bruhn, P. , Nielsen, K. T. , Gensby, U. & Daugaard, G. (2014) , *Evaluering af branchearbejds miljørådenes formidlingsaktiviteter 2007-2012*: Slutrapport . Roskilde: Roskilde Universitet.
- Oxford Research. (2013). *Evaluering af projekter der har modtaget støtte fra Forebyggelsesfonden*. København.
- Oxford Research. (2014). *Evaluering af effekten af Forebyggelsespakker*. København.
- Palmgren, H., Jalonen, P. & Kaleva, S. (2008). Health Education and Communication in Occupational Health Services in Finland. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju* 59(3), 171–81.
- Pawson, Ray. 2006. *Evidence-Based Policy: A Realist Perspective*. London: Sage Publications.
- Pedersen, F., Mehlsen, S. H. & Thörnfeldt, C. (2014). *Evaluering af Byggeriets Arbejds miljøbus - Januar 2011-Februar 2014*. TeamArbejdsliv.
- Poulfelt, F., Brask, J. & Poulsen, J. T. (1999). *Brug af konsulenter - når samarbejdet skal lykkes*. København: Handelshøjskolens forlag.

- Rantanen, J. (2001). *Survey of the Quality and Effectiveness of Occupational Health Services in the European Union and Norway and Switzerland*. Finnish Institute of Occupational Health.
- Rieper, O. & Hansen, H. F. (2007). *Metodedebatten Om Evidens*. København: AKF Forlaget.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner - Ideer som former det 21. århundredes organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Savinainen, M., & Nyberg, M. (2012). Relationship between Construction Workers' Musculoskeletal Disorders and Occupational Health Service Activities. *Work* 41, Suppl, 3753–56.
- Savinainen, M. & Oksa, P. (2011). Efficiency of Workplace Surveys Conducted by Finnish Occupational Health Services. *AAOHN journal : Official journal of the American Association of Occupational Health Nurses* 59(7), 303–10.
- Schmidt, L., Sjöström, J. & Antonsson, A-B. (2012). How Can Occupational Health Services in Sweden Contribute to Work Ability? *Work* 41, Suppl, 2998–3001.
- Seim, R. (2010). *Workspace Design: Brugerorienteret Design af Arbejdspladser*. Kgs. Lyngby: DTU Management.
- Seim, R., & Broberg, O. (2010). Participatory Workspace Design: A New Approach for Ergonomists? *International Journal of Industrial Ergonomics* 40(1), 25–33.
- Seim, R., Broberg, O. & Andersen, V. (2014). Ergonomics in Design Processes: The Journey from Ergonomist toward Workspace Designer. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 24(6), 656–70.
- Swuste, P. & Arnoldy, F. (2003). The Safety Adviser/manager as Agent of Organisational Change: A New Challenge to Expert Training. *Safety Science* 41(1), 15–27.
- Sørensen, O. H., Hasle, P. & Bach, E. (2007). Working in Small Enterprises - Is There a Special Risk? *Safety Science* 48(10), 1044–1059.
- Theberge, N. & Neumann, W. P. (2010). Doing 'Organizational Work': Expanding the Conception of Professional Practice in Ergonomics. *Applied ergonomics* 42(1), 76–84.
- Tompa, E., Dolinschi, R., de Oliveira, C. & Irvin, E. (2009). A Systematic Review of Occupational Health and Safety Interventions with Economic Analyses. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine* 51(9), 1004–23.
- Vedung, E. (1998). *Policy Instruments: Typologies and Theories*. Bemelmans-Videc, M-L., Rist, R. C. & Vedung, E. *Carrots, Sticks & Sermons - Policy Instruments and Their Evaluation*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Vogel, L. (2007). Preventive services in Europe: Expanding amid a crisis of confidence. *Policy and Practice in Health and Safety*, 5(1), 151.
- Bohlin L.,Hjalmarson L. & Westerholm P.(2007) Policy and Practice in Health and Safety. 05.1 Supplement 2007 © IOSH Services Limited

- Whysall, Z. J., Haslam, R. A. & Haslam, C. (2004). Processes, Barriers, and Outcomes Described by Ergonomics Consultants in Preventing Work-Related Musculoskeletal Disorders. *Applied Ergonomics* 35, 343–51.
- Wissing, P., Hasle, P., Grinderslev, E., Frandsen, O., Andersen, M., Bager, B., & Porse, G. (2001). *God BST-service til små virksomheder - rapport fra et forsøgsprojekt i BST Frederiksborg*. København K: Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).

Bilag 1: Søgeord

Søgeord Dansk	Søgeord Engelsk
Rådgivning	Consulting Guidance OHS
Rådgiver	Ergonomist
Konsulentarbejde	OSH management Consultancy
Konsulent	Consultant Advisor (construction) Counsellor/counsellor
Vejledning	Guides Guidelines
Ekspert	Expert Specialist
Anbefalinger	Recommendations Advice
Instruktion	Instruction(s)
Information	Information Material
Forebyggelse	Prevention
Effektvurdering	Effect evaluation Evaluation Assessment Efficacy evaluation
Søgeord Dansk	Søgeord Engelsk
Arbejds miljø	Working environment Work environment Ergonomics/ macro ergonomics/participatory ergonomics Occupational health Health and safety at work Ergonomics and occupational health
Sikkerhed	Safety Risk; occupational risk Hazard; occupational hazard
Arbejdsulykker	Accidents at work Occupational injury Work-related injury Accidents in the workplace Work accident Occupational accident
Arbejdsskade	Industrial injury Occupational injury Work-related injury
Psykisk arbejdsmiljø	Psychological work environment

	Psychological working environment Psychosocial work environment Psychosocial working environment Mental work environment Mental working environment Psycho-social work environment Psycho-social working environment Social work environment Social working environment
Ergonomi	Ergonomics
Arbejdsbetingende sygdomme	Work-related illness Work-related disease Work-induced disease
Erhvervssygdomme	Occupational disease
APV	Workplace risk assessment Workplace evaluation Workplace assessment H & S risk assessment Risk assesment
Arbejds miljøarbejde	OHS work OHS strategy OHS management OHS activity
Arbejds miljøledelse	OHS management OSH management
Sygefravær mv.	Sickness absence Sickness absenteeism Turnover Absenteeism Absence due to illness Sick leave Absence through sickness
Positive faktorer	Social capital Well-being/job satisfaction Empoverment Happiness
Søgeord Dansk	Søgeord engelsk
Små og mellemstore virksomheder	Small and medium-sized enterprises (SMEs) Small and medium enterprises (SMEs) Small and medium-sized businesses (SMBs)
Projektering	Project design Project planning Project Management Management Project engineering
Planlægning	Planning Designing Scheduling

Sundhedsfremme	Health promotion Promotion of health
Forandring/udvikling	Product Development Production System/ Operations Management Organisational Development Work system Design Work Place Design New Technology Socio-Technical Design Human Centred Design/technology Globalisation Outsourcing Economic Benefits/costs/ Occupational health service Occupational health services

Bilag 2: Litteraturreferater

Dette bilag indeholder referaterne af de 37 inkluderede studier. De er opstillet i alfabetisk rækkefølge i skemaer som beskriver:

- Titel, formål og forskningsspørgsmål
- Metode, empiri og kontekst
- Type af rådgivning og arbejdsmiljøforhold der er undersøgt
- Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?
- Hvorfor er der en sammenhæng (rådgiverkompetencer, metoder mv?)
- Diskussion (sættes studiet i forbindelse med anden forskning?)
- Vurdering (belysning af Hvidbogens problemstilling).

Konceptet for referaterne følger ikke modellen for værdikæden, men er opbygget efter en mere klassisk afkodning af videnskabelig litteratur. Til hver dimension er der en udfyldende tekst som forklarer hvordan vi har forstået eksempelvis 'arbejdsmiljøeffekter': "Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer) eller effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader)". Hvert referat afsluttes med en diskussion og vurdering af hvert studies egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.

Titel: Aldrich, P., Forman, M., Holm, G., & Mathiesen, L. (1999). <i>Evaluering af erfaringer med nuværende BST-ordninger</i>. Taastrup: Teknologisk Institut/Arbejdsliv.	
Formål: Formålet med studiet er at undersøge om BST lever op til arbejdsmiljøloven og BST-bekendtgørelsens formål – at forebygge arbejdsmiljøskader og fremme de ansattes sikkerhed og sundhed. Studiet er derfor en evaluering af BSTs effekt på virksomhedernes arbejdsmiljø.	
Forskningsspørgsmål: Der fremstilles ikke et decideret forskningsspørgsmål, men det synes at være: <i>Lever BST op til kravene i arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen?</i>	
Metode og empiri samt kontekst Land, branche og rådgivningssystem	Studiet omhandler forskellige typer af arbejdsmiljøproblemer hos danske virksomheder som anvender BST. I 1999 var mindst 27.000 virksomheder med 660.000 ansatte tilsluttet BST. Rapporten indledes med en beskrivelse af BSTs historie. Derudover består undersøgelsen af en kvantitativ (telefoninterview og spørgeskemaer) og en kvalitativ undersøgelse (20 casestudier). Studiet beskriver BST-systemet indgående, herunder opbygning, personalesammensætning mv. Ligeledes beskrives virksomhedernes interne

	arbejds miljøarbejde og regulering eksplicit.
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejds miljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studiet viser at de virksomheder, som benytter sig af BST, oftest rekvirerer rådgivning i forhold til kortlægning eller til løsning af konkrete arbejds miljøproblemer. Omkring en 1/3 af de tilknyttede virksomheder har aldrig brugt BST.</p> <p>Cirka 45 % af virksomhederne har inden for de seneste to år benyttet andre rådgivere end BST. Her er AT den mest anvendte 'rådgiver'.</p> <p>Undersøgelsen viser at den geografiske placering i forhold til virksomheden har stor betydning i forhold til valget af BST.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejds miljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Studiet fremviser en udbredt tilfredshed blandt virksomhederne med BST-rådgivningen. 80 % vurderer at samarbejdet med BST har haft en positiv effekt.</p> <p>Evalueringen viser at samarbejdet med BST medvirker til at fremme virksomhedens arbejds miljøarbejde. 60 % af virksomhederne vurderer at de bliver bedre til selv at løse arbejds miljøproblemer gennem samarbejdet med BST.</p> <p>60 % vurderer at samarbejdet med BST medvirker til forbedring af arbejds miljøet og fysiske forhold i virksomhederne. Resultatet for problemer i det psykiske arbejds miljø er mere spinkelt. Her vurderer 25% at der er sket forbedringer som følge af samarbejdet med BST. Det er særligt større organisationer på social- og sundhedsområdet.</p> <p>Et mere overraskende resultat er at BSTs effekt på det teknologiske (og forebyggende) område er relativt begrænset. Her vurderer 35 %, at der er sket en forbedring.</p> <p>Samarbejdet med BST medvirker til at forebygge arbejds miljøskader og derigennem fremme sikkerhed og sundhed. 15 – 30 % af virksomhederne vurderer at BST medvirker til reduktion af arbejdsulykker og sygefravær.</p> <p>BST vurderes derfor at have en høj effekt i form af problemløsning, men bidrager ikke i særlig høj grad til forebyggelse af arbejds miljøproblemer.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner</p>	<p>Samarbejdet retter sig mere mod afhjælpende foranstaltninger end mod ændringer af maskiner mv. Rådgiverens mestring af forskellige arbejds metoder samt virksomhedens eget arbejds miljøarbejde har størst betydning for en vellykket proces.</p> <p>BST-konsulenterne fremhæver 'gode rådgiverkompetencer' som at kunne skifte rolle afhængigt af opgavetype, men også inden for samme opgave skal konsulenten kunne skifte fra fx ekspert til proceskonsulent.</p>

<p>samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Forudsætningerne hos virksomhederne har betydning for hvilke typer af opgaver BST inddrages i på virksomhederne:</p> <p><u>De store virksomheder:</u></p> <p>De store virksomheder, hvor arbejdsmiljøet har lav prioritet, får hjælp til fysiske og kemiske arbejdsmiljøforhold. De anser BST-konsulenten som en 'ekspert' der kan angive en konkret løsning. De virksomheder, som prioriterer arbejdsmiljøet 'i nogen grad', modtager rådgivning i forhold til ulykker, arbejdspladsindretning, kemiske og fysiske forhold. De ser BST-konsulenten som en ekspert, men også som en sparringspartner i forhold til produktion og indkøb. Virksomhederne, som prioriterer arbejdsmiljøet højt, får rådgivning i forhold til de samme forhold som de øvrige, men er også åbne over for rådgivning i forhold til planlægning af produktion og nye maskiner. Her betragtes konsulenten både som en ekspert og sparringpartner, men også som proceskonsulent. I social- og sundhedssektoren er arbejdspladserne mere tilbøjelige til at samarbejde med BST om en langsigtet plan.</p> <p><u>De mellemstore virksomheder:</u></p> <p>De mellemstore virksomheder, som prioriterer arbejdsmiljøet lavt, involverer typisk ikke SIO i indkøb af maskiner mv. BST anvendes meget lidt. Virksomhederne har generelt meget lidt viden om hvilke ydelser BST kan tilbyde. De virksomheder, som prioriterer arbejdsmiljøet 'i nogen grad', inddrager medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet i begrænset omfang. BST anvendes til afgrænsede opgaver bestilt af sikkerhedslederen. Hos virksomhederne, der prioriterer arbejdsmiljøet højt, tænkes hensyn ofte ind i planlægningen af arbejdet. SIO kender til BSTs ydelser. De anvender typisk BST til at afdække problemer på virksomheden. Arbejdspladserne på social- og sundhedsområdet har en mere forbyggende tilgang til arbejdsmiljøet.</p> <p><u>De små virksomheder:</u></p> <p>De små virksomheder, hvor arbejdsmiljøet har lav prioritet, anvender mest BST til at udfærdige dokumentation. De virksomheder, som prioriterer arbejdsmiljøet 'i nogen grad', er optagede af arbejdsulykker. BST inddrages i afgrænsede opgaver. Ledelsen er opmærksom på at BST kan løse problemer, men har begrænset indsigt i BSTs kompetence. De små virksomheder, som prioriterer arbejdsmiljøet højt, opretter en SIO og anvender BST til at afdække problemer samt opstille løsningsforslag.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Evalueringen er overordnet positiv. Forfatterne diskuterer hvorfor BST vurderes at have høj effekt, men generelt ikke bidrager til forebyggelse. De tilskriver det at BST ofte involveres efter problemet er opstået.</p> <p>Evalueringen er omfattende og berører mange forhold ved BST-systemet.</p>

<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Det er en meget omfattende evaluering som berører mange emner og benytter sig af mange forskellige metoder. Resultaterne af evalueringen er mange og positive, men viser samtidig en udfordring i at sikre BSTs involvering i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.</p>
--	--

<p>Titel:</p> <p>Arbejdstilsynet. (2009). Evaluering af arbejdsmiljøreformen - Delrapport 4. København Ø.</p>	
<p>Formål:</p> <p>Delrapporten indgår i den officielle evaluering af arbejdsmiljøreformen fra 2004. Den har til formål at beskrive effekten af autoriseret arbejdsmiljørådgivning på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Rapporten beskriver resultater fra tre delundersøgelser: 4A, 4C og 4D.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvilken effekt har det på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde at de modtager rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver?</i></p> <p><i>Hvilke forhold henholdsvis fremmer og hæmmer virkemidlernes effekt på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde?</i></p> <p><i>Er effekterne afhængige af virksomhedsstørrelse, sektor, branche og BST-pligt?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p><u>Arbejdsrapport 4A:</u></p> <p>Delundersøgelse 4a beskriver casestudier på 30 virksomheder der har fået rådgivningspåbud ved mange overtrædelser samt rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser i perioden april-maj 2007.</p> <p>For hver case er gennemført: 1) analyser af skriftligt materiale i form af sagsakter; 2) besøg og strukturerede interviews med repræsentanter fra virksomheden; 3) observationer med efterfølgende vurderinger; 4) strukturerede interviews med den autoriserede rådgiver.</p> <p>De 30 virksomheder repræsenterer 17 forskellige brancher – både offentlige og private. 11 af de 30 virksomheder var tilknyttet BST.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4C:</u></p> <p>Rapporten bygger på telefoninterviews på baggrund af et spørgeskema. Der er udført interviews med repræsentanter fra et udsnit på 415 virksomheder fra forskellige brancher og med forskelligartede arbejdsmiljøproblemer.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4D:</u></p> <p>4D besvarer de samme spørgsmål som de øvrige delundersøgelser, men belyser derudover virksomhedernes aktiviteter i perioden mellem</p>

	<p>screening og tilpasset tilsyn (som der ikke er fokus på i dette referat).</p> <p>Denne delundersøgelse bygger på 25 casestudier udført på danske virksomheder. Casestudierne indebærer: 1) analyser af skriftligt materiale i form af sagsakter; 2) besøg og strukturerede interviews med repræsentanter fra virksomheden; 3) observationer med efterfølgende vurderinger; 4) strukturerede interviews med den autoriserede rådgiver. Virksomhederne udgør en stikprøve og tæller både private og offentlige arbejdspladser.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p><u>Arbejds papir 4A:</u></p> <p>Rådgivningsformerne i de 30 cases omfatter bl.a.: tekniske løsninger, undervisning, kommunikation med AT, vurdering af virksomhedens egne løsninger samt facilitering af en længerevarende proces på arbejdspladserne. Studierne omhandler forskellige problemtyper og arbejdsmiljøforhold. Der er en overvægt af påbud i forhold til ulykkesrisici. De 30 cases beskrives kort med stor vægt på virksomhedernes oplevelser i forbindelse med screening og tilsyn.</p> <p><u>Arbejds papir 4C:</u></p> <p>Udsnittet beskriver mange forskellige typer af rådgivning; fra rådgivning i forhold til ventilation til psykisk arbejdsmiljø. Der er ligeledes stor variation i typen af arbejdsmiljøforhold som er undersøgt. De udvalgte virksomheder har modtaget rådgivningspåbud af typen 'mange arbejdsmiljøproblemer' eller 'komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer' eller begge påbudstyper på samme tid.</p> <p><u>Arbejds papir 4D:</u></p> <p>Stikprøven indeholder mange forskellige typer af rådgivning; fra rådgivning om ventilation til psykisk arbejdsmiljø. Der er ligeledes stor variation i typen af arbejdsmiljøforhold som er undersøgt.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p><u>Arbejds papir 4A:</u></p> <p>For alle de involverede virksomheder består aktiviteterne i screening og/eller tilpasset tilsyn og at der gives rådgivningspåbud på baggrund af mange overtrædelser eller komplekse og alvorlige overtrædelser.</p> <p>Af effekter nævnes følgende <u>outputs</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Halvdelen af case virksomhederne har inddraget rådgiveren i et længerevarende forløb med; analyse af påbuddet, planlægning af samarbejdet, kortlægning og analyse af problemet samt udvikling og implementering af løsninger. Det gælder særligt de virksomheder som har erfaringer med rådgivning. - Den anden halvdel begrænser rådgiverens rolle til det allermest nødvendige (rådgiverens rolle bliver dog ofte udvidet senere i forløbet). Dette gælder de virksomheder som ikke har modtaget råd-

	<p>givning før.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En tredjedel af virksomhederne fortsætter med at samarbejde med en rådgiver, som de har erfaringer med. - Mange finder frem til en rådgiver via internettet. - Meget få indhenter flere tilbud. De, som gør, vælger den billigste løsning. <p>Af effekter nævnes følgende <u>outcomes</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Påbuddet giver anledning til at virksomheden får sat mere fokus på arbejdsmiljøet. - Rådgivningen giver ikke nødvendigvis anledning til udvikling af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. - En stor del af virksomhederne er tilfredse med den rådgivning de har modtaget. <p>De 12 virksomheder, som angiver, at de har ændret deres arbejdsmåder meddeler om følgende outcomes: 1) øget aktivitet i sikkerhedsorganisationen; 2) større inddragelse af medarbejderne; 3) udvikling af sikkerhedsorganisationen som samarbejdsorgan; 4) mere fokus på arbejdsmiljø og lovgivning; 5) større informationsniveau; 6) ansvaret for arbejdsmiljøet er flyttet ud til alle og; 7) mere kommunikation om arbejdsmiljøemner på hele virksomheden</p> <p>Af effekter nævnes følgende <u>impacts</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Virksomhederne bruger påbuddet som en anledning til at løfte arbejdsmiljøet generelt. - Der er bred enighed hos virksomheden, interviewer og rådgiver om at arbejdsmiljøproblemerne er løst (men interviewer rapporterer for en tredjedel af casene, at problemerne ikke er løst). <p>De 19 virksomheder som vurderer at deres arbejdsmiljø er blevet bedre som følge af arbejdet med påbuddet, peger på disse ændringer: 1) løfter ikke forkert og for meget mere; 2) alle bærer sele; 3) bedre indeklima; 4) trivsel; 5) mere ro og bedre lydforhold; 6) mindre fint støv; 7) beredskabsplanen er testet og virker og; 8) der tales mere om det psykiske arbejdsmiljø</p> <p><u>Arbejdsrapport 4C:</u></p> <p>Delundersøgelsen viser at mange virksomheder oplever forbedringer af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet på grund af rådgivningspåbuddet. Sammenhængen mellem arbejdsmiljørådgivning og forbedringer i arbejdsmiljøet er tydeligere end sammenhængen mellem rådgivning og forbedringer af arbejdsmiljøarbejdet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 49 % af virksomhederne vurderer at deres arbejdsmiljøarbejde er blevet bedre efter rådgivningspåbuddet (outcome). - 59 % af virksomhederne vurderer at arbejdsmiljøet er blevet bedre efter rådgivningspåbuddet (impact). - 90 % af virksomhederne har fremtidssikret løsningen på råd-
--	--

	<p>givningspåbuddet så det samme problem ikke opstår igen. Derudover viser undersøgelsen at 121 virksomheder (svarende til 29 %) som ikke tidligere har modtaget arbejdsmiljørådgivning, vurderer at de fremover kunne tænke sig at bruge arbejdsmiljørådgivning uafhængigt af om de modtager et rådgivningspåbud.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4D:</u></p> <p>Studiet viser en sammenhæng mellem rådgivningspåbud og forbedringer i arbejdsmiljøet samt arbejdsmiljøarbejdet (outcome og impact).</p> <p>De 21 af de deltagende virksomheder oplever at det problem som forårsagede påbuddet, er blevet løst. Dette er i overensstemmelse med rådgivernes oplevelser, mens evaluator vurderer at færre (16) problemer er blevet løst.</p> <p>2/3 af virksomhederne vurderer at de er blevet bedre til arbejdsmiljøarbejde gennem arbejdet med påbuddene. Rådgiverne vurderer ligeledes at der er sket en forbedring.</p> <p>Over halvdelen af virksomhederne vurderer at de ikke kunne have løst problemet uden et samarbejde med en rådgiver. Rådgiverne oplever at periodepåbuddene er velegnede til at fremme det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne.</p> <p>Ti rådgivere påpeger en tendens til at virksomhederne fokuserer ensidigt på problempåbuddene og der fokuseres ikke på forebyggende arbejdsmiljøtiltag.</p> <p>Delundersøgelsen viser derudover at samarbejdet mellem rådgivere og virksomheder, der ikke tidligere har modtaget rådgivning, bliver etableret alene med udgangspunkt i at imødekomme påbuddet og dermed bliver til 'brandslukning'.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel pro-</p>	<p><u>Arbejdsrapport 4A:</u></p> <p>Der er en sammenhæng mellem afgrænsningen af rådgiverens rolle og virksomheder som oplever at påbuddene er urimelige. Disse virksomheder fokuserer på at løse problemet på den billigst mulige måde som stiller AT tilfreds.</p> <p>Længerevarende involvering af arbejdsmiljørådgiveren forklares ved at virksomheder, der på forhånd havde kendskab til rådgiveren, i højere grad integrerede denne i den eksisterende samarbejds tradition som fx indebærer processtøtte, deltagelse i møder mm. Disse virksomheder var også mere tilbøjelige til at integrere rådgivningen i styrkelsen af arbejdsmiljøarbejdet, udarbejdelse af arbejdspladsvurdering mm. Der er dermed i disse virksomheder en sammenhæng mellem samarbejdet mellem rådgiver og virksomhed og evnen til skabe resultater der rækker længere end til løsningen af det konkrete problem.</p>

<p>blemløsningsmodel?</p>	<p>Evalueringen fremhæver at virksomhederne generelt involverer mange forskellige aktører i arbejdet med påbuddet. Dog er tendensen at ledelsen oftere er involveret end medarbejderne. Halvdelen af de deltagende virksomheder oplyser at medarbejderne eller medarbejderrepræsentanter ikke har været inddraget ikke har været involveret i rådgivningsprocessen.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4C:</u></p> <p>Studiet fremhæver at virksomhederne som følge af rådgivningspåbuddet har fået mere kvalitet i arbejdsmiljøarbejdet, fordi de; 1) generelt taler mere om arbejdsmiljø; 2) er blevet bedre til at løse konkrete problemer; 3) har ændret deres måde at udarbejde APV på; 4) har ændret arbejdsgange i arbejdsmiljøarbejdet; 5) har ændret organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet; samt 6) har opnået større deltagelse fra ledere og medarbejdere i arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p>Derudover har rådgivningspåbuddene en positiv effekt på virksomhedernes arbejdsmiljø og/eller arbejdsmiljøarbejde, fordi de motiverer virksomhederne til at gennemføre indsatser ud over påbuddet. Ca. en tredjedel af virksomhederne har gennemført andre indsatser i forholdet til arbejdsmiljøet.</p> <p>Studiet viser endvidere at samarbejdet med arbejdsmiljørådgiveren medfører diskussioner af andre arbejdsmiljørelevante forhold end de som rådgivningspåbuddet fokuserer på.</p> <p>101 virksomheder svarende til 24 % har diskuteret rådgivning vedrørende øvrige arbejdsmiljøforhold. 58 % af disse 101 virksomheder har indgået rådgivningsaftaler i forbindelse med disse arbejdsmiljøforhold.</p> <p>I studiet identificeres en række forhold, som fremmer rådgivningspåbuddenes effekt på arbejdsmiljøet samt arbejdsmiljøarbejdet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Branchetilhørsforhold - Typen af rådgivningspåbud - Virksomhedernes vurdering af rådgivningspåbuddets væsentlighed - Virksomhedernes vurdering af rådgivningspåbuddets nødvendighed - Arbejdstilsynets råd og vejledning - Rådgiverens deltagelse i hele forløbet - Rådgiverens deltagelse i et møde med sikkerhedsorganisationen eller personalet. - Virksomhedernes oplevelse af god dialog med Arbejdstilsynet. <p>Undersøgelsen viser at især i brancherne "Industri, handel og transport", "Service, social og sundhed" og "Undervisning og forskning", oplever en forbedring af arbejdsmiljøet, mens der i mindre grad opleves en forbedring i bygge- og anlægsbranchen.</p>
---------------------------	---

	<p>Det er særligt branchen "Service, social og sundhed" der gennemfører andre arbejdsmiljøindsatser, og det er især brancherne 'Bygge og anlæg' og 'Industri, handel og transport' som drøfter rådgivning om øvrige arbejdsmiljøforhold.</p> <p>Undersøgelsen fremhæver ikke specifikke forhold som hæmmer rådgivningens effekt. Og der fremvises heller ikke nogen betydning af virksomhedernes tilknytning til BST.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4D:</u></p> <p>Over halvdelen af virksomhederne beskriver, at de er tilfredse med rådgivningsprocessen; 1) fordi den styrker etableringen eller organiseringen af sikkerhedsorganisationen; 2) løser arbejdsmiljøproblemer og 3) skaber øget og fokus på arbejdsmiljøet. Virksomhederne, der har været utilfredse med rådgivningen, peger på tidsforbrug, økonomi og oplevelse af dårlig eller ingen løsning, som væsentlige problemer.</p> <p>Rådgiverne er positive over for periodepåbuddene. De beskriver, at periodepåbuddene fremmer en forebyggende indsats på grund af den længere tid, som kontakten med arbejdspladsen varer.</p> <p>Flere rådgivere mener, at rådgivningsopgaverne i højere grad får "brandslukningskarakter", hvor virksomheden først og fremmest er interesseret i at 'løse påbuddet og ikke problemet'. De fokuserer på kortsigtede løsninger fremfor at etablere et præventivt arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Rådgiverne oplever sig i stigende grad som 'politibetjente', fordi de skal godkende løsningerne, som virksomhederne selv har implementeret. I en enkelt case problematiseres det, at rådgiveren derfor også selv skal godkende den løsning, som vedkommende selv har foreslået.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p><u>Arbejdsrapport 4A:</u></p> <p>Delundersøgelsen er en del af den større evaluering af arbejdsmiljøreformen fra 2004. Undersøgelsen har samme evalueringsspørgsmål som 4D, men fokuserer på en gruppe af virksomheder der har modtaget påbud i et andet tidsrum. Derudover er fokus i 4D udvidet med et fokus på virksomhedernes aktiviteter i perioden mellem screening og tilpasset tilsyn.</p> <p>4A har dermed et mere tydeligt fokus på selve rådgivningsprocessen end de øvrige delundersøgelser.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4C:</u></p> <p>Undersøgelsen viser effekten af autoriseret rådgivning, samt forhold som henholdsvis fremmer og hæmmer rådgivningens effekt. Delundersøgelsen er en af de mest grundige beskrivelser af rådgivningens effekt lavet i Danmark.</p>

	<p><u>Arbejdsrapport 4D:</u></p> <p>Undersøgelsen viser effekten af autoriseret rådgivning på virksomhedernes arbejdsmiljø og evne til at facilitere arbejdsmiljøarbejde. Delundersøgelsen er en af de mest grundige beskrivelser af rådgivningens effekt lavet i Danmark.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p><u>Arbejdsrapport 4A:</u></p> <p>Delundersøgelse 4A er den delundersøgelse som går mest i dybden med rådgivningsprocessens betydning for forbedringer af arbejdsmiljøet og virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Fokus er dog meget på virksomhedernes oplevelser med de tilsynsførende i forbindelse med screening og tilpasset tilsyn.</p> <p>Der påvises en sammenhæng mellem længerevarende samarbejde rådgiver og virksomhed imellem og evnen til skabe resultater der rækker længere end til løsningen af det konkrete problem.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4C:</u></p> <p>Studiet er kvantitativt, og derfor er indsigten i selve rådgivningsprocessen relativt begrænset. Studiet fremviser klare effekter af arbejdsmiljørådgivning og indeholder også oplysninger om selve rådgivningsprocessens betydning for effekten på arbejdsmiljøet og virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.</p> <p><u>Arbejdsrapport 4D:</u></p> <p>Der er meget fokus på Arbejdstilsynets rolle i at udstede rådgivningspåbud. Her er dog mere fokus på selve rådgivningsprocessen end i de øvrige delundersøgelser. Effekterne dokumenteres ved at sammenstille virksomhedernes, rådgivernes og interviewerens vurderinger af effekter og er knyttet til løsningen af det konkrete problem og i mindre grad til arbejdsmiljøet generelt.</p>

<p>Titel:</p> <p>Baril-Gingras, G., Bellemare, M., & Brun, J.-P. (2006). The contribution of qualitative analyses of occupational health and safety interventions: An example through a study of external advisory interventions. <i>Safety Science</i>, 44(10), 851–874. doi:10.1016/j.ssci.2006.05.003</p>
<p>Formål:</p> <p>Studiet undersøger eksterne rådgiveres arbejde med arbejdsmiljøinterventioner og bidrager med viden om, hvordan længerevarende kvalitative undersøgelser kan virke forebyggende i forandringsprocesser.</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>I hvilke processer - og under hvilke forhold (kontekst) - leder ekstern rådgivning til forebyggelses-orienteret</i></p>

<i>forandring?</i>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Artiklen bygger på 7 interventionsstudier i et længerevarende kvalitativt studie der fandt sted i 6 forskellige virksomheder i Québec, Canada. Virksomhederne er både mellemstore og store samt med og uden fagforening, fælles sikkerhedsudvalg og præventive sundhedssystemer.</p> <p>Metodisk anvendes observationer, semistrukturerede og ustrukturerede interviews med både eksterne konsulenter samt interne opsynsmænd (tilsynsførende), medarbejdere og HR-ansatte.</p> <p>Rådgiverne kommer fra 4 sektorbaserede arbejdsmiljøforeninger. Foreningerne er 'non-profit' konsulentvirksomheder, der er skabt under Quebecs <i>Act Respecting Occupational Health and Safety</i> (1979).</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Typen af rådgivning er forebyggende og knyttes til sikkerhedsinterventioner udført af eksterne rådgivere. Her undersøges selve rådgivningsprocessen samt arbejdspladsens kontekst og dens betydning.</p> <p>Der undersøges forskellige aktiviteter til forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer og de eksterne rådgiveres betydning i disse processer. Emnerne spænder over: Assistance i forhold til teknologisk/organisatorisk forandring, opdatering af forebyggelsesprogrammer og assistance i JHSC funktioner, implementering af JHSC, re-design af arbejdsorganisering, udvikling af voldsforebyggende programmer og træning i sikker kørsel med gaffeltrucks.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Det er ikke alle studierne, der er afsluttet inden for undersøgelsens tidsramme, men der er effekter at spore - især på to af de undersøgte områder.</p> <p>De eksterne rådgivere havde den største effekt i forhold til medarbejdertræning. Eksterne rådgivere kunne her påvirke implementeringen i 6 ud af 10 interventioner. Derfor var de afgørende for interventionernes resultater.</p> <p>Herefter var det rumlig indretning der blev påvirket mest af arbejdsmiljørådgiverne. Her viste det sig at de eksterne konsulenter kunne medvirke til at give medarbejdere troen på at forandringer kan finde sted.</p> <p>Overordnet kan det udledes at arbejdsmiljørådgivere kan have en effekt - især inden for områder som ikke kræver større forandringer ift. indkøb af nyt udstyr, omstrukturering af arbejdsorganisationen og finansiering af tekniske problemer som ikke kan varetages internt i organisationen.</p> <p>Artiklen peger på at der inden for hvert interventionsstudie vises en sammenhæng mellem implementeringen og medarbejdernes indstilling til forandringer. Her kan eksterne konsulenter i længerevarende kvalitative interventioner ses som en måde at få indsigt i medarbejdernes åben/lukkethed over for implementering. Dette kan virke forebyggen-</p>

	de i interventionsforløb.
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Studiet viser en sammenhæng hvor opbakningen til et forandringsforslag er afgørende for at forslaget bliver implementeret. Her kan eksterne rådgivere være med til at give større opbakning omkring en forandring. De har en direkte effekt i forhold til træning og rumlig indretning.</p> <p>Organisationens kontekst er afgørende for hvilken effekt eksterne rådgivere får. Der er eksempler i studiet der viser at eksterne rådgivere kan hæmme den ønskede forebyggende forandring. Dette kom til udtryk ved manglende deltagelse fra lederne, hvilket skaber negativ effekt på forandringen, pga. manglende videndeling og samarbejde. Artiklen kommer med bud på hvorledes internt samarbejde skal forenes med ekstern rådgivning for at skabe effekter.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet holdes op imod allerede eksisterende viden inden for feltet, især i forhold til kvalitativ forskning i OHS. Studiet dokumenterer en intern validitet, men lægger op til at de konkrete resultater af de forskellige interventioner sidenhen må afprøves kvantitativt for at skabe en ekstern validitet.</p> <p>Artiklen har nogle interessante perspektiver på rådgivning, men vægter også et stærkt fokus på kvalitative metoder i forhold til OHS, hvilket kan skygge lidt for rådgiverrollen på et street-level plan.</p>

<p>Titel:</p> <p>Borys, D. (2014). <i>The Value Proposition for the Occupational Safety and Health Professional : A Review of the Literature</i>. INSHPO.</p>
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at undersøge, hvilken værdi arbejdsmiljørådgivere kan tilbyde organisationen. Dette for at underbygge vigtigheden af arbejdsmiljørådgivning der trues pga. nedskæringer og øgede performancekrav efter finanskrisen.</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Der formuleres tre forskningsspørgsmål til at undersøge arbejdsmiljørådgiveres værdi:</p> <p>1) <i>Hvilken evidens er der for at rådgivere forbedrer organisationers sikkerheds- og sundhedsperformance?</i></p> <p>2) <i>Hvilken viden, færdigheder og kompetencer sættes i forbindelse med den gode rådgiver?</i></p>

3) Varierer rådgiverens impact afhængigt af branche og organisationens størrelse?	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet bygger på et litteratur review, der er blevet bestilt af <i>the International Network of Safety & Health Practitioner Organisations</i> (INSH-PO).</p> <p>Reviewet bygger på 58 artikler, der kategoriseres i fire inddelinger alt efter deres evidens ift. at belyse de tre forskningsspørgsmål samt studierne kvalitets. Inddelingerne ser således ud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Studier med stærk evidens af direkte værdi. 2. Studier med moderat evidens af direkte værdi, men hvor der er evidens for andre variable. 3. Studier med moderat evidens af udledt værdi, men hvor evidens modereres af andre variabler. 4. Studier med svag evidens af direkte værdi og ekspertvurdering.
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studierne beskriver samlet set arbejdsmiljørådgiverroller og effekter på arbejdsmiljøet. Der er mange forskellige typer af begge dele.</p> <p>Der er et særligt fokus på arbejdsulykker og forebyggelse af disse.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejds-skader). 	<p>Litteraturstudiet finder kun to studier, der har undersøgt arbejdsmiljørådgivningens effekt. Effekterne er målt ud fra lavere skadesrater og lavere dødsulykkesrater (fatality rates).</p> <p>Cameron, Hare og Duffs studie (2007) er foretaget i UK, hvor de påviser, at interne rådgivere nedsætter ulykkes-frekvensraten med 60 % i forhold til ansættelser af udelukkende eksterne rådgivere. Yderligere viser studiet at de virksomheder der giver deres arbejdsmiljørådgiver ledelsesautoritet (jo højere ledelseslag der rapporteres til i organisationen, des bedre) har en ulykkes-frekvensrate, som er 60 % lavere end de rådgivere der kun kan rådgive uden ledelsesopbakning.</p> <p>Rebbitts studie (2012) sammenligner antallet af arbejdsmiljørådgivere i forhold til antallet af dødsulykkesrater (fatality rates) i US, UK og Canada's byggeindustri. I modsætning til ovenstående studie, viser Rebbitt, at målingerne af performance ift. dødsulykkesrater mangler reliabilitet i forhold til måden, hvorpå målingerne udføres.</p> <p>Rebbitt studerer også forholdet mellem 'arbejdsmiljøprofessionelle' (OHS professionals) og 'arbejdsmiljøpraktiserende' (repræsentanter) (OHS practitioners) og deres respektive impact på dødsulykkesraterne. Her fremgår det af studiet at et højere antal arbejdsmiljøprofessionelle var signifikant i sammenhæng med lavere dødsulykkesrater. Der var</p>

	ingen sammenhæng med antal arbejdsmiljøpraktiserende og nedsættelsen af dødsulykkesraten.
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Studiet beskriver ikke de undersøgte studiers dybere sammenhænge, så i stedet anvendes denne kolonne til at beskrive nogle af resultaterne fra undersøgelserne i de 'lavere' evidenskriterier:</p> <p><i>Studier med moderat evidens af direkte værdi, men hvor der er evidens for andre variable:</i></p> <p>Cleveland et al. 1978; Cohen, 1977; Smith et al., 1978 viser de bedste metodologiske tilgange ved at anvende matchede par af virksomheder med høje og lave ulykkesrater. Desværre er effekten af arbejdsmiljørådgivning kun et delfokus i studiet blandt andre variable. Studiet er 40 år gammelt, og det hævdes at der ikke er foretaget lignende studier siden.</p> <p><i>Sammenfatning af moderat evidens med direkte værdi:</i></p> <p>Studierne viser værdien af: Træning af arbejdere, samarbejde med en 'senior manager', rådgiveren som igangsætter af forandringer, ansættelse af en fuldtids repræsentant, sikkerhedsinspektioner, investering i udstyr, ret til at kunne bruge mere end 1000 dollars, overgang fra lov-overholdelse til en 'kulturel' tilgang.</p> <p><i>Studier med moderat evidens af udledt værdi, men hvor evidens modereres af andre:</i></p> <p>Status hos rådgiveren er afgørende for at kunne igangsætte sikkerhedsreguleringer, og ansættelse af en sikkerhedsleder er vigtigt.</p> <p><i>Studier med svag evidens af direkte værdi og ekspert vurdering:</i></p> <p>Hvem rapporteres der til, fx høj ledelsesstatus i virksomheden, hvad ved de, fx taler de management-sprog, kan argumentere for cost-benefit etc., hvad gør de, fx forandringsagent, implementere systematisk tilgang til at varetage sikkerhed etc.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen ses i relation til andre undersøgelser og giver et skarpt indblik i forskellige forskningsmæssige fokusområder inden for arbejdsmiljø. Her er der desværre, i litteraturen, ikke foretaget nok undersøgelser i forhold til det fokus denne artikel opererer med (kun to studier er fundet med direkte sammenhæng ift. værdi af arbejdsmiljørådgivning). Derfor er studiet interessant for videre forskning, og for hvordan arbejdsmiljørådgivere kan vinde et større fodfæste og bedre betingelser på et marked, der i stigende grad efterspørger effektmålinger for at legitimere køb af rådgivning.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens pro-</p>	<p>Artiklen viser en klar mangel på dokumentation af effekter i forbindelse med rådgivning. Dette fokus er egnet til Hvidbogen, da manglende dokumentation kan være en barriere for at rådgivning kan vinde mere</p>

blemstilling.	territorium på virksomhederne. Samtidig er artikler god til at få et klart beskrevet indblik i forskningshistorien om rådgivning.
---------------	---

Titel:	
Broberg, O., & Hermund, I. (2004). The OHS consultant as a “political reflective navigator” in technological change processes. <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i> , 33,(4), 315–326. doi:10.1016/j.ergon.2003.10.005	
Formål:	
Udgangspunktet for artiklen er at arbejdsmiljørådgiveres rolle ofte diskuteres som placeret på en lige linje mellem ’ekspert’ og ’proceskonsulent’. Forfatterne ønsker at nuancere billedet ved at introducere en tredje rolle for arbejdsmiljørådgiveren som ’politisk, refleksiv navigatør’. Det overordnede formål er at beskrive rådgiveres evne til at integrere arbejdsmiljøovervejelser i forbindelse med teknologiske forandringer på arbejdspladsen.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Er det muligt at identificere og beskrive en tredje rolle for arbejdsmiljørådgivere ved at studere deres arbejde ud fra en aktør-netværks-teoretisk og socialkonstruktivistisk forståelse af teknologisk forandring?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Artiklen beskriver et litteraturstudie og fire retrospektive casestudier fra to forskellige BSTer i Danmark. Casestudierne viser rådgiveres betydning for forskellige typer af teknologiske forandringsprocesser på virksomheder.
Land, branche og rådgivningssystem	Der blev gennemført semistrukturerede interviews med arbejdsmiljørådgivere og en gruppe af aktører som var involveret i processerne på virksomhederne (sikkerhedsledere, sikkerhedsrepræsentanter, mellemledere og ingeniører). Interviewene afdækkede rådgivningsprocessens forløb. To cases bliver beskrevet i artiklen: 1) design af en check-in-desk i en lufthavn og 2) indretning af en ny fabriksbygning.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?	Rådgivningsprocesserne, som beskrives i artiklen, tager udgangspunkt i design af arbejdspladser ud fra ergonomiske hensyn.
Type af rådgivning: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	Rådgiverens arbejde beskrives indgående som en proces der er præget af politis’ arbejde på tværs af arbejdspladsens grupperinger. Det er forfatterens hensigt at påvise en tredje rådgiverrolle udover den traditionelle ekspertrolle og proceskonsulentrollen.
Hvilke arbejdsmiljøforhold er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Forfatterne beskriver hvordan rådgiveren lykkes med at integrere ergonomiske hensyn i design af arbejdspladser. Det sker ved at fungere som translatør mellem forskellige grupper af deltagere i den teknologi-

<p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>ske forandringsproces.</p> <p>Rådgiveren formår at få sit budskab igennem ved at navigere i det spændingsfyldte organisatoriske felt, skifte mellem roller og mobilisere forskellige typer af viden (ergonomisk, reguleringsorienteret, viden om praksis tilvejebragt af praktikere) afhængigt af hvad situationen kræver. Disse evner gør rådgiveren til en politisk, reflektiv navigatør.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Rådgiveren lykkes med sit projekt ved at forholde sig reflekterende og derved kunne iværksætte en strategi som passer til den givne situation. Forfatterne beskriver hvordan rådgiveren er i stand til at fremdrage reguleringsmæssige argumenter når det er nødvendigt for at overbevise ledelsen, hvordan hun refererer til historier fra praksis når situationen kræver konkrete løsningsforslag, og hvordan hun er i stand til at formidle sin ergonomiske faglighed på en integreret (nærmest politisk) måde.</p> <p>Rådgiveren i begge casestudier er meget fagligt kompetent, men formår samtidig at spille det politiske spil på virksomhederne som begge er præget af mange spændinger. Derudover er de beskrevne processer fyldt af modsætningsfyldte forventninger til designet af arbejdspladserne: økonomiske, æstetiske, funktionelle mv. Det er disse forskellige perspektiver som rådgiveren i dette studie formår at forbinde og formidle til de forskellige aktører – med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Forfatterne sætter med deres diskussion af en tredje rolle for rådgivere fokus på at rådgiveres faglighed nødvendigvis må være bredere end ekspert- eller proceskonsulent'. De afslutter artiklen med at beskrive, hvordan reaktionerne fra arbejdsmiljørådgivere på artiklen har svinget mellem 'det er lige præcis sådan vi arbejder' til 'rådgivere der manipulerer på denne måde burde fyres'.</p>

<p>Titel:</p> <p>Broberg, O., & Hermund, I. (2007). The OHS consultant as a facilitator of learning in workplace design processes: Four explorative case studies of current practice. <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i>, 37(9-10), 810–816. doi:10.1016/j.ergon.2007.07.007</p>
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at vise, hvordan arbejdsmiljøkonsulenter faciliterer læringsprocesser vedrørende arbejdspladsdesign på de arbejdspladser som de rådgiver. Udgangspunktet i studiet er at rådgivere sjældent planlægger processen ud fra et lærings synspunkt, men at der alligevel finder læring sted.</p> <p>Læringsituationerne i rådgivningsprocessen analyseres i forhold til Argyris' & Schöns begreber; <i>single – og double-loop læring</i> samt Wengers <i>praksisfællesskaber</i>.</p>

<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvilke faktorer og anledninger kan fremme læring hos deltagere i arbejdsmiljørådgivningsprocesser vedrørende arbejdspladsdesign?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Artiklen bygger på eksplorative casestudier af fire rådgivningsprocesser på danske virksomheder: 1) implementering af et nyt logistiksystem på et bryggeri, 2) indretning af et nyt centralkøkken på et plejehjem, 3) design af et nyt farmaceutisk anlæg og 4) design af nye fabriksbygninger.</p> <p>Casestudierne er udvalgt på baggrund af data fra et spørgeskema, som er sendt ud til 26 BSt'er. De blev bedt om at udpege eksempler på færdiggjorte og igangværende rådgivningsopgaver.</p> <p>Empirien udgøres af semistrukturerede interviews med rådgivere, personer som var i kontakt med rådgiverne i løbet af processen og direktørerne for de fire involverede BSt'er.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Typen af rådgivning er forebyggende med vægt på ergonomiske hensyn ved design af arbejdspladser. Rådgiverne er tekniske eksperter, nogle med ingeniørbaggrund, som samarbejder med en større gruppe af medarbejderrepræsentanter, arkitekter mv.</p> <p>Det er undersøgt om rådgivningsprocessen har resulteret i organisatorisk læring om hvordan arbejdsmiljø integreres i arbejdspladsdesign. Mere specifikt beskriver artiklen om rådgivningsprocessen har resulteret i læring hos virksomheden, om rådgiveren succesfuldt har kunnet introducere ny viden til praksisfællesskabet og om de værktøjer, som rådgiveren benyttede sig af, har været velfungerende.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Artiklen peger på nogle mulige mekanismer der kan gøre arbejdsmiljørådgivningen til en læringsproces for virksomheden. Studiet viser at der er en sammenhæng mellem rådgiverens evne til at stille spørgsmål ved arbejdsorganiseringen og double-loop læring hos virksomheden. Der er sammenhæng mellem de værktøjer som rådgiveren vælger at bruge og muligheden for at skabe læring hos virksomheden. Derudover er der en sammenhæng mellem rådgiverens evne til at bygge bro mellem forskellige lag i organisationen og anledningerne til at skabe organisatorisk læring.</p> <p>Arbejdsmiljøeffekten som beskrives i dette studie er således følgende: at rådgivningsprocessen kan skabe muligheder for organisatorisk læring så arbejdsmiljøet kan forbedres på sigt ved at virksomheden bliver bedre til at integrere arbejdsmiljøovervejelser i designprocesser.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold:</u> Evidensbaseret</p>	<p>Der opstod anledninger til <i>double-loop læring</i> i bryggeri-casen på grund af sammensætningen af arbejdsgruppen som bestod af både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. De fik en ny forståelse for vigtigheden af samarbejde om designprocesser. Derudover stillede rådgiveren</p>

<p>eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved <u>kunden</u>: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved <u>processen</u>: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>spørgsmålstegn ved organiseringen af arbejdet på bryggeriet, hvilket gav anledning til design af en ny arbejdsorganisering samt indkøb af en type kran, som man ikke havde tænkt på fra starten.</p> <p>Der er sammenhæng mellem læring og brugen af værktøjer (<i>boundary objects</i>) i forbindelse med rådgivningsprocessen. Casestudierne viser at eksempelvis fælles besøg hos forhandlere eller lignende arbejdspladser udgør en god fælles referenceramme hvor repræsentanter fra forskellige praksisfællesskaber kan diskutere perspektiver på design af arbejdspladsen. Derimod udgjorde eksempelvis brugen af kravspecifikationer til at vurdere et nyt farmaceutisk anlæg - et værktøj som traditionelt kun benyttes af ingeniører - en barriere for læring da det kun knyttede sig til referencerammen i ét praksisfællesskab.</p> <p>I casestudiet på bryggeriet spillede rådgiveren en vigtig rolle som upartisk formidler mellem forskellige lag i organisationen og gav derved anledning til organisatorisk læring når de forskellige lag deltog i diskussioner af det nye design.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet er et af få som beskæftiger sig med læringspotentialer i arbejdsmiljørådgivning. Det indeholder nogle interessante perspektiver på værktøjer i forbindelse med rådgivning – som også er den væsentligste konklusion i artiklen. Artiklens centrale budskab er at rådgivere skal uddannes til at have mere fokus på læringspotentialer i rådgivningsprocessen.</p>

<p>Titel:</p> <p>Butler, M. (2003). Corporate ergonomics programme at Scottish & Newcastle. <i>Applied Ergonomics</i>, 34(1), 35–38. doi:10.1016/S0003-6870(02)00082-0</p>	
<p>Formål:</p> <p>Artiklen er en 'technical note' som har til formål at vise de økonomiske gevinster med ansættelse af en arbejdsmiljørådgiver i den interne arbejdsmiljøafdeling i Scottish & Newcastle. Der præsenteres cost-benefit-analyser af tre forskellige forebyggelsesprogrammer som er i værksat af arbejdsmiljøafdelingen og støttet af arbejdsmiljørådgiveren.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Der er som sådan ikke noget forskningsspørgsmål, men studiet forsøger at illustrere sammenhængen mellem interne forebyggelsesprogrammer og økonomisk gevinster, samt hvilken rolle arbejdsmiljørådgiveren spiller i realiseringen af disse gevinster.</p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet som beskrives tager udgangspunkt i en intern arbejdsmiljøafdelings arbejde hos Scottish & Newcastle – en stor koncern i Storbritannien.</p> <p>Der beskrives tre forebyggelsesprogrammer: 1) forebyggelse af ned-</p>

	<p>slidning og skader ved manuel håndtering, 2) forebyggelse af gener ved skærmarbejde og 3) forebyggelse af arbejdsrelateret stress.</p> <p>Artiklen beskriver processen ved de tre programmer og fremhæver de økonomiske gevinster. Det er uklart hvem interviewpersonerne har været.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Rådgivningsformen er forebyggende, og der er lagt vægt på selve processen hvor mange forskellige aktører er involveret – støttet af arbejdsmiljørådgiveren.</p> <p>Arbejds miljøforholdene er skader ved løft mv. som giver anledning til forsikringskrav.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Den økonomiske gevinst ved arbejdsmiljørådgivning kan påvises ved ét af de tre forebyggende programmer; forebyggelse af nedslidning og skader ved manuel håndtering.</p> <p>Her vurderes det at programmet, som har kostet Scottish & Newcastle £ 200.000, har skabt en besparelse på £ 570.000 i form af færre ulykker, forsikringskrav samt mere usynlige besparelser i form af tid, som ikke skal bruges på oplæring, ulykkesundersøgelser, overarbejde mv.</p> <p>Arbejds miljørådgiveren bidrager til at skabe disse besparelser ved at støtte processen og skabe et stærkt tværfagligt og tværorganisatorisk team som forebyggelsesprogrammet integreres i.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Processen ved reduktion af ulykker i forbindelse med manuel håndtering var vellykket fordi der foregik aktiviteter på mange forskellige måder i virksomheden. Repræsentanter fra både medarbejder- og ledersiden deltog i udvælgelsen af nogle paradigmatisk eksempler (arbejdssituationer) som blev udpeget om 'ergonomisk usikre' og 'ergonomiske sikre'. Der blev på baggrund af disse eksempler foretaget konkrete fysiske ændringer i designet af arbejdspladserne, og der blev udarbejdet informations- og undervisningsmateriale.</p> <p>Studiet beskriver arbejdsmiljørådgivning som en god arena for organisatorisk samarbejde hvor både medarbejdere og ledere kan få drage fordel af det.</p>
<p>Diskussion</p>	<p>Studiet er meget praksisnært, men ikke af høj forskningskvalitet. Det sætter spot på økonomiske gevinster forbundet med intern rådgivning</p>

Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?	og forebyggelsesprogrammer.
--	-----------------------------

Titel:	
Carrivick, P. J. W., Lee, A. H., Yau, K. K. W., & Stevenson, M. R. (2005). Evaluating the effectiveness of a participatory ergonomics approach in reducing the risk and severity of injuries from manual handling. <i>Ergonomics</i> , 48(8), 907–14	
Formål:	
Studiet evaluerer effekten af en partcipatorisk indsats til at reducere forekomsten samt alvorligheden af arbejdsulykker som følge af manuel håndtering. Indsatsen blev ledet af et tværfagligt team som bl.a. involverede en intern arbejdsmiljørådgiver.	
Forskningsspørgsmål:	
Artiklen præsenterer ikke et forskningsspørgsmål, men det synes at være: <i>Hvilken effekt har den partcipatoriske indsats på arbejdsulykker som følge af manuel håndtering?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Studiet er fra Australien men beskriver problematikken vedrørende manuel håndtering (herefter MH) i en bredere kontekst. Det bygger på data fra et 7-årigt semi-eksperimentelt studie af en partcipatorisk indsats blandt rengøringsansatte på et stort hospital.
Land, branche og rådgivningssystem	
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?	Rådgivningsindsatsen bestod af flere dele. Den interne arbejdsmiljørådgiver stod for at undervise i identifikation, vurdering og kontrol af risici. Derudover blev alt udstyr, alle opgaver og arbejdspladser, som involverede de rengøringsansatte, vurderet af teamet i forhold til risici ud fra et simpelt MH tjek-liste-værktøj. Værktøjet var blevet udviklet på baggrund af undervisningen. Selve interventionen forløb over tre år. Der er tale om involverende og processuel rådgivning med fokus på at håndtere risici forbundet med MH. Der blev løbende kommunikeret med andre faggrupper som fx ingeniører. Der er fokus på MH i forbindelse med rengøringsarbejde – herunder løft af tunge spande mv.
Type af rådgivning: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	
Hvilke arbejdsmiljøforhold er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Effekterne vurderes ved en statistisk analyse af sammenhængen mellem interventionen og antallet af skader som resulterer i fravær. Og studiet påviser en sammenhæng. I løbet af interventionsperioden faldt antallet af skader, som resulterer i fravær, fra 59 til 15. Det er dermed det centrale outcome af interventionen. Studiet viser desuden at det tværfaglige team kan sættes i forbindelse med en reduktion i alvorligheden af skaderne med 35 %. Det er dog
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx: - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	

<p>- Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader).</p>	<p>ikke statistisk signifikant.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Det tværfaglige team bestod af fire rengøringsansatte, to sikkerhedsrepræsentanter, to mellemledere og en intern arbejdsmiljørådgiver. Deltagelsen fra forskellige faggrupper beskrives som en væsentlig faktor i indsatsens succes.</p> <p>Studiet indikerer, at participatoriske indsatser kan reducere de menneskelige og økonomiske omkostninger ved arbejdsskader. Forfatterne fremhæver også, at en participatorisk proces ikke behøver være kompleks samt at en lille gruppe af ansatte, med uddannelse og vejledning, kan adressere risici ved MH.</p> <p>Derudover beskriver forfatterne, at tilgangen kan hjælpe på rådgiverens evne til at nå flere arbejdspladser da han/hun ikke behøver at være direkte involveret på hver enkelt arbejdsplads.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet skriver sig op i mod andre analyser af arbejdsmiljøindsatser ved at beskrive at studier ofte bruger uni-variable analyser, mens dette studie præsenterer multivariable analyser. Fordelen er at multi-variable metoder undersøger forholdet mellem interventioner og øvrige faktorer som har betydning for fravær blandt rengøringsansatte.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet vurderes at vise en sammenhæng mellem en participatorisk arbejdsmiljøindsats og reduktion i fravær forårsaget af arbejdsskader i forbindelse med MH. Studiet beskriver arbejdsmiljørådgiverens rolle i forbindelse med den interne undervisning af sikkerhedsrepræsentanter, men går ikke i dybden med rådgiverens rolle i forhold til arbejdspladsen.</p>

<p>Titel:</p> <p>Cox, A., O'Regan, S., Denvir, A., Broughton, A., Pearmain, D., Tyers, C., & Hillage, J. (2008). <i>What works in delivering improved health and safety outcomes - A review of the existing evidence</i> (RR654 ed.). Health and Safety Executive.</p>
<p>Formål:</p> <p>Formålet med studiet er at skabe overblik over hvad der virker i arbejdsmiljøindsatser. Derudover etablerer rapporten en diskussion af, hvilken rolle evidensbaseret dokumentation spiller i forhold til at forme arbejdsmiljøindsatserne.</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvad virker og hvilken rolle spiller evidensbaseret dokumentation?</i></p>

<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Rapporten bygger på et iterativt litteraturstudie samt 31 interviews med arbejdsmiljøprofessionelle i Storbritannien. Studiet er udført for <i>Health and Safety Executive</i>.</p> <p>Litteraturstudiet baserer sig på HSE's egne publikationer samt publikationer fra lignede organisationer i andre lande. Interviews er afholdt med HSE ansatte.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studiet omhandler rådgivning som den ydes af HSE. Det vil sige regulering og inspektion, men også rådgivning og vejledning som stilles til rådighed for virksomhederne.</p> <p>Selve rådgivningen beskrives som 'guidance' og er meget medicinsk i denne rapport. Der beskrives dog også mange andre virkemidler.</p> <p>De interviewede HSE ansatte gjorde brug af dokumentation i form af forskningsrapporter eller eksterne publikationer. De fleste af interviewpersonerne havde en generel forståelse for vigtigheden af evidens - især i form af statistiske data.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Litteraturstudiet viste at følgende indsatser har en effekt på arbejdsmiljøet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direkte kontakt til virksomheder, uddannelse og information - Nye tiltag som involverer 'intermediaries' - især i relation til forebyggelse af MSB - Regulering af arbejdsgivere og arbejdstagere - Værktøjer og temadage er nyttige for engagerede arbejdsgivere - Medarbejderindflydelse - Sikkerhedsrepræsentanter kan være effektive til at formidle sundheds- og sikkerhedsmeddelelser og skabe adfærdændringer - Målrettede initiativer kan gøre det muligt at fastlægge sektorspecifikke målsætninger. <p>HSE personalet mente at inddragelse af forskellige interessenter (partnerskaber), inspektion, skræddersyede interventioner, interventioner til at forebygge MSB, samt medarbejderindflydelse gav vellykkede interventioner. De ansattes synspunkter blev dermed støttet af resultaterne fra litteraturstudiet.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner</p>	<p>Forfatterne beskriver, at interventioner for at forebygge og helbrede MSB var effektfulde fordi der blev brugt robuste metoder.</p> <p>Interventioner, som er tilpasset de enkelte virksomheder, skønnes at være effektfulde fordi de tager højde for konteksten. Det er særligt værdifuldt for små og mellemstore virksomheder som ofte søger information der er skræddersyet til dem.</p> <p>Der er dokumenteret effekt af regulering som påvirker virksomheder-</p>

<p>samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>nes håndtering af arbejdsmiljøet. Det er dog fortsat lettere for virksomhederne at overvåge overholdelsen af lovgivning i forhold til synlige risici (fx tunge løft), i forhold til usynlige kilder til risici (fx stress).</p> <p>De arbejdsgivere, som afholder temadage, rapporterer at dagene er nyttige i forhold til at øge bevidstheden om arbejdsmiljøhensyn. Derudover er der også rapporteret om adfærdsændringer. Men effekten af temadagene afhænger af en eksisterende forpligtelse til eller generel interesse i at forbedre viden eller adfærd. Disse interventioner vil sandsynligvis være mindre effektive til at forbedre sundheden og sikkerheden blandt uengagerede eller svært tilgængelige grupper af virksomheder.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Rapporten efterspørger viden på flere områder; hvilke aktører fungerer bedst i rollen som formidlere af HSE-information? hvordan fungerer de som rådgivere? Dette er især vigtigt i forhold til at engagere små og mellemstore virksomheder. Der synes også at mangle studier af hvad 'det effektive partnerskab' består i, og hvordan det kan variere fra intervention eller efter sektor.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Rapporten præsenterer en bred forståelse af hvad virker som både baserer sig på objektive kriterier i litteraturstudiet og mere subjektive vurderinger i interviews. Den omhandler arbejdsmiljøindsatser bredt set og handler derfor ikke særskilt om rådgivning.</p> <p>Det er en bias at rapporten udelukkende baserer sig på data fra HSE selv eller lignende organisationers undersøgelser.</p>

<p>Titel:</p> <p>Flensburg, M., Pedersen, F., & Limborg, H. J. (2011). <i>Evaluering af refusionsordning for arbejdsmiljørådgivning</i>. TeamArbejdsliv.</p>
<p>Formål:</p> <p>Rapporten beskriver evalueringen af refusionsordningen for arbejdsmiljørådgivning. Den har til formål at vise om ordningen har levet op til de politiske målsætninger. Evalueringen omfatter selve puljens effekt og der gås ikke i dybden med de enkelte projekter og deres effekt på arbejdsmiljøet.</p> <p>Evalueringen har meget fokus på procedurerne i forbindelse med selve refusionsordningen. I denne beskrivelse lægges der mest vægt på erfaringer med samt effekterne af arbejdsmiljørådgivning.</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Der fremsættes følgende evalueringsspørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Hvad er virksomhedernes kendskab til ordningen?</i> - <i>Hvor mange forhåndsgodkendelser og afslag har der været – herunder karakteristika ved de forhåndsgodkendte og afviste ansøgere?</i> - <i>Hvordan har ansøgnings-, tildelings- og udbetalingsprocedurerne været?</i>

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Hvad har indholdet af rådgivningsydelsen været?</i> - <i>Hvordan har processen og forløbet omkring rådgivningsydelsen været?</i> - <i>Hvad er resultatet og udbyttet af rådgivningen?</i> 	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Refusionsordningen til arbejdsmiljørådgivning er indeholdt i trepartsaftalen mellem KL, Danske Regioner, LO, FTF og AC fra 17. juni 2007.</p> <p>Ordningen går ud på at offentlige og selvejende institutioner, som udfører offentlige opgaver, kan ansøge om 50 pct. refusion af udgifter til arbejdsmiljørådgivning.</p> <p>Evalueringen bygger på Arbejdstilsynets registreringer af beløbstildelinger, ansøgernes projektansøgninger, selvevalueringer osv. Derudover er der gennemført en kvalitativ interviewundersøgelse vedrørende virksomhedernes erfaringer med refusionsordningen – herunder selve rådgivningsprocessen.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Evaluator har inddelt projekterne i 12 indsatsområder. Det er det pædagogiske indsatsområde har fået flest bevillinger (23%). Projekterne på dette område omhandler typisk ergonomi eller psykisk arbejdsmiljø.</p> <p><u>Arbejdsmiljøforhold:</u> Psykisk arbejdsmiljø er i det hele taget topscorer - 66 %, af de ansøgte projekter. 45 % af ansøgerne har arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø. 29 % har fokuseret på formelle krav (APV, SIO og vejledninger mm.) og 22 % på ulykkesrisici. De resterende 13 % har arbejdet med velfærds- og belysningsforanstaltninger. Endelig har 3 % fokuseret på særlige risici forbundet med unges arbejde</p> <p>Type rådgivning: 62 % har gennemført uddannelse; 44 % er blevet coachet og har fået supervision; 38 % har udviklet materialer og metoder; 38 % har fået kortlagt forholdene; 16 % har udført en anden type aktivitet (observationer, personaleweekend og rundringer).</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p><u>Outputs:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Der har været 242 ansøgninger om refusion. 213 projekter (88 %) har fået tilsagn, mens 12 % ikke har. - Laveste bevilgede beløb er 5.313 kr., og det højeste 1.403.250 kr. Kommunerne har samlet set fået 70 % af det totale beløb. - De 213 bevilgede projekter har benyttet i alt 22 forskellige autoriserede arbejdsmiljørådgivere. - Ud af de 25 interviewede virksomheder har 9 på forhånd haft kendskab til og samarbejde med rådgiver. 8 har en eksisterende rammeaftale med en rådgiver. 7 havde ikke et forudgående kendskab til rådgiveren. - 63 % af ansøgerne har søgt refusion til rådgivning i forhold til et aktuelt arbejdsmiljøproblem på virksomheden, mens 32 % har søgt refusion til at opbygge en forebyggende indsats. <p><u>Outcomes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Omkring halvdelen af projekterne angiver i evalueringen af forløbet at de har opnået en arbejdsmiljøforandring.

	<ul style="list-style-type: none"> - 17 % har opnået ny viden. 21 % har opnået en ny viden og en umiddelbar forandring. Fx en forandret samarbejdskultur. - 23 % har lavet en handleplan som forventes implementeret. 13 % har udarbejdet en handleplan som er i gang med at blive implementeret. - 22 % har igangsat og gennemført konkrete tiltag. Fx reduktion af støj eller nye mødestrukturer. <p><u>Impacts:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Omkring halvdelen af projekterne angiver i evalueringen af forløbet at de har opnået en arbejdsmiljøforbedring. - Virksomhederne, som har arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, peger på følgende <i>impacts</i>: <ul style="list-style-type: none"> o bedre samarbejde o bedre kommunikation o mere omsorgsfuldhed for sig selv o større deltagelse i aktiviteterne o større jobtilfredshed og arbejdsglæde, samt en oplevelse af, at man tages alvorligt. - De virksomheder, som har arbejdet med fysiske arbejdsmiljø-problemstillinger, peger på følgende <i>impacts</i>: <ul style="list-style-type: none"> o større sikkerhed o bedre forhold og et større overblik o aktivering af medarbejderne i sikkerhedsdiskussioner o øget benyttelse af vejledninger og teknologier o lavere eksponering i forhold til støj, kemi mm.
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>At kommunerne står for 70 % af det samlede beløb, forklares med den mulighed at netop kommunerne har historisk betinget erfaring med at anvende arbejdsmiljørådgivning på grund af tilknytningen til BST. Den samme forklaring gives på det lave antal af projekter fra statslige ansøgere.</p> <p>Evaluator forklarer det høje antal af ansøgninger vedrørende psykisk arbejdsmiljø med at mange af ansøgerne beskæftiger sig med relationelt arbejde og dermed har høje følelsesmæssige krav i arbejdet.</p> <p>Tilfredsheden med rådgivningen hænger i høj grad sammen med oplevelsen af rådgiverens kompetence og attitude. De virksomheder, som var utilfredse, peger på at rådgiveren manglede professionalisme og faglighed, at processen trak ud, at rådgiveren havde et dominerende 'sælger-gen', eller at rådgiveren ikke formåede at skabe motivation hos deltagerne i processen.</p> <p>I det hele taget er det tydeligt at de fleste virksomheder (13 af 25) lægger størst vægt på det processuelle element i rådgivningsprocessen.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til</p>	<p>Evalueringen hænger sammen med et tidligere notat om kendskabet til refusionsordningen fra januar 2011 som også indgår som en aktiv del i evalueringsrapporten. Denne undersøgelse er baseret på et spørge-</p>

<p>en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>skema som blev udsendt til alle regioner og kommuner, virksomheder samt selvejende institutioner. Der blev også gennemført telefoninterview med udvalgte organisationer og autoriserede rådgivere.</p> <p>Rapporten viser hvordan virksomhederne vægter arbejdsmiljørådgivningens relevans. De lægger uforbeholdent megen vægt på det procesuelle og rådgiverens evne til at understøtte samarbejde i selve rådgivningsprocessen.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet er ret spændende og siger noget om hvordan rådgivningsprocesser opleves af virksomheder, hvad de vægter højest, og hvilke effekter de mener at have opnået gennem forløbet. Desværre går undersøgelsen ikke ret dybt ned i de enkelte projekter, men fokuserer først og fremmest på refusionsordningens virkning, herunder dens udbredelse, procedurer i forbindelse med ansøgninger mv.</p>

<p>Titel:</p> <p>Gunnarsson, K., Andersson, I.-M., & Josephson, M. (2011). Swedish entrepreneurs' use of occupational health services. <i>AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses</i>, 59(10), 437–45. doi:10.3928/08910162-20110927-02</p>	
<p>Formål:</p> <p>Små virksomheder er i mindre udstrækning tilsluttet 'occupational health services' (OHS) og mangler generel viden om sundhed og arbejdsmiljørisici. Studiet undersøger i hvilken udstrækning samt hvordan svenske entreprenører benytter sig af OHS. Samtidig undersøges sammenhængen mellem de små virksomheders tilknytning til OHS og deres evne til at håndtere arbejdsmiljøet.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Har entreprenører, som er tilknyttet OHS, bedre eller ringere arbejdsforhold end de som ikke er tilknyttet OHS?</i> - <i>Var tilknytningen til OHS stabil gennem de sidste 5 år?</i> - <i>Er entreprenører, som er tilknyttet OHS, mere aktive i professionelle netværk og i forhold til deres arbejdsmiljøarbejde?</i> - <i>Hvilke kilder bruger entreprenører til at indhente information om arbejdsmiljø?</i> 	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Rådgivningssystemet i Sverige er markedsbaseret hvor virksomheder typisk forhandler aftaler om et årligt kontingent med OHS. 10 – 15 % af de små virksomheder og 75 % af de store er tilknyttet OHS.</p> <p>De ansatte i OHS indgår samtidig i professionelle netværk hvor de udveksler erfaringer, metoder mv. Betydningen af disse netværk er ikke behandlet i studiet.</p> <p>Studiet udgøres af spørgeskemabesparelser med 5 år imellem. 251 entreprenører deltog i begge spørgeskemarunder. Skemaet indeholdt spørgsmål til samarbejdet med OHS, det fysiske og psykosociale arbejdsmiljø, arbejdsmiljøarbejdet, kilder til arbejdsmiljøinformation</p>

	<p>samt deltagelse i professionelle netværk.</p> <p>Eftersom spørgeskemaet er baseret på virksomhedernes egne vurderinger er resultaterne formentlig mere positive end ved andre metoder.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejds miljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>De mest anvendte rådgivningsformer for de små virksomheder var helbredsundersøgelser og ergonomiske arbejdspladsvurderinger. De små virksomheder opfatter, at OHS kan give bred rådgivning inden for arbejds miljø.</p> <p>De små virksomheder benytter sig sjældent af rådgivning i forhold til udarbejdelse af APV.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejds miljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>3 % af de små virksomheder uden ansatte var tilknyttet OHS, mens 19 % med ansatte var tilknyttet OHS.</p> <p>Det var udbredt at være del af et professionelt netværk hvor 34 % af virksomheder uden ansatte var medlemmer, og 46 % med ansatte var medlemmer.</p> <p>De virksomheder, som benytter sig af OHS vurderede, at de er mere aktive i deres arbejds miljøarbejde og bedre til at indhente informationer om arbejds miljø. Formelle diskussioner af arbejds miljø var ligeledes mere almindelige i gruppen af virksomheder som var tilknyttet OHS.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejds miljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivnings processen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejds miljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsnings model?</p>	<p>De små virksomheder er mest interesserede i rådgivnings ydelser i forhold til helbredsundersøgelser, da de sårbare i forhold til sygemeldinger.</p> <p>Det, at små virksomheder oftere er tilknyttet et professionelt netværk end de er til OHS, peger på at der er noget i organiseringen af netværk, som appellerer til små virksomheders behov. Det er typisk diskussioner af produktionsforhold som drager de små virksomheder ind i disse netværk, men arbejds miljø og arbejds forhold udgør også vigtige fokus punkter.</p> <p>Forfatterne undrer sig over at de små virksomheder peger på forbedringer af arbejds miljøarbejdet som følge af deres tilknytning til OHS, da de sjældent benytter sig af rådgivning som giver dem nye redskaber til at håndtere arbejds miljøarbejdet.</p> <p>De foreslår at OHS tænkes ind i netværks aktiviteter.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhæ-</p>	<p>Studiet peger på mange af de samme pointer, som de øvrige studier der har små virksomheders udfordringer som udgangspunkt. Her er det netværks modellen som fremhæves.</p>

gen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?	
Vurdering Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.	Studiets metodebeskrivelse er grundig og resultaterne fremstår troværdige. Dog er det en bias, at resultaterne baserer sig på virksomhedernes egne vurderinger. Her er resultatet omkring forbedret arbejdsmiljøarbejde, uden at de benytter sig af rådgivning i denne retning, et eksempel. Samtidig sammenlignes der dog mellem entreprenører med og uden OHS hvilket styrker validiteten.

Titel: Hasle, P. (2000). Health and safety in small enterprises in Denmark and the role of intermediaries. København K: Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).	
Formål: Formålet med rapporten er at samle op på erfaringerne med arbejdsmiljøindsatser i små virksomheder. Et særligt formål er, at beskrive mellemløddenes betydning for arbejdsmiljøarbejdet på små virksomheder – herunder BSTs betydning.	
Forskningsspørgsmål: Rapporten fremsætter ikke et forskningsspørgsmål, men det synes at være: <i>Hvordan kan små virksomheder i Danmark påvirkes til at forebygge arbejdsmiljøproblemer?</i>	
Metode og empiri samt kontekst Land, branche og rådgivningssystem	Rapporten er baseret på to danske forskningsprojekter om arbejdsmiljøindsatser i små virksomheder. En væsentlig del af disse projekter omhandlede BSTs muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet i små virksomheder. Små virksomheder defineres som; virksomheder med under 20 ansatte. Mange af dem er inden for landbrug, bygge- anlæg og service.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt? <u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde. Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	Rapporten beskriver arbejdsmiljøproblemer som er særlige for små virksomheder. Arbejdet i små virksomheder indebærer typisk højere risiko for arbejdsulykker. Særligt landbruget er kendt for et højt antal arbejdsulykker. Små virksomheder har sværere ved at bære den økonomiske byrde forbundet med at vedligeholde monitoringsudstyr i forhold til negative arbejdsmiljøpåvirkninger. Der er stor diversitet blandt de små virksomheder hvor der både er arbejdspladser med meget dårligt arbejdsmiljø, og arbejdspladser hvor arbejdsmiljøet er præget af meget høj tilfredshed.
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter ? Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt men kan overordnet opdeles i to kategorier: Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx: <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	Rapporten beskriver forskellige forsøg på at lave indsatser rettet mod små virksomheder. Eksempelvis Arbejdstilsynets bestræbelser på at stimulere små virksomheders organisering af AMO. BSTerne forsøgte at nå de små virksomheder ved besøgsrunder mv. Andre gennemførte seminarer eller andre aktiviteter rettet mod små virksomheder. En undersøgelse fra 1999 (Aldrich) viser at kun ca. en fjerdedel af alle små virksomheder fik rådgivning fra BST. De virksomheder, som har benyttet sig af rådgivning fra BST, vurderer denne rådgivning positivt. Forfatterne beskriver en række grunde til at forebyggende arbejdsmiljøarbejde i de små virksomheder er besværligt; Virksomhedsejeren føler sig personligt kritiseret, arbejdsmiljøet er en substantiel udgift;

	<p>regulering opleves som 'til for at genere virksomhederne med bureaukrati og ekstra udgifter'; medarbejderne er ligeglade med arbejdsmiljøet og de er utilbøjelige til at bruge beskyttelsesudstyr; 'derudover er arbejdsmiljørådgiverne arrogante og forstår ikke vilkårene for den konkrete arbejdsplads'.</p> <p>Studiet konkluderer, at tillid og et personligt forhold mellem rådgiver og virksomhedsejer er vigtigt for at kunne igangsætte forebyggende aktiviteter.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up).</p> <p>Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Små virksomheder er kendetegnede ved, at virksomhedsejeren ofte føler sig personligt forpligtet på arbejdsmiljøet, men at vedkommende samtidig er en blæksprutte der skal holde mange jern i ilden og som først og fremmest ser arbejdsmiljøet som en administrativ og økonomisk byrde. De kan have svært ved at få øje på gevinster ved forbedring af arbejdsmiljøet.</p> <p>Arbejdsmiljøarbejdet er uformelt og er præget af brandslukning. Denne tilgang præger også virksomhedernes samarbejde med BST. De søger konkrete løsninger på et konkret problem og er ikke tilbøjelige til at indgå samarbejde om forebyggende aktiviteter.</p> <p>Forholdet mellem rådgiver og virksomhedsejeren er afgørende for om virksomhedsejeren vil lytte til gode råd. De er tilbøjelige til at føle sig personligt angrebet, når der bliver påpeget fejl og mangler af en ekstern aktør.</p> <p>Forfatteren fremhæver vigtige hensyn i rådgivning af små virksomheder; der skal være personlig kontakt; fokus på positive resultater; integration af arbejdsmiljø i andre administrative procedurer (fx budgettering); tage udgangspunkt i virksomhedens kontekst; tilbyde troværdig og relevant rådgivning.</p> <p>Det fremhæves endvidere at det er vigtigt for rådgiveren at kunne identificere sine egne fordomme om små virksomheder, samt at vedkommende skal kunne spørge ind til den konkrete virksomhed på en positiv interesseret måde – for derigennem at kunne diskutere oplevede arbejdsmiljøproblemer. Forfatteren peger mere uddybende på hvordan virksomhedsbesøg kan organiseres.</p> <p>Seminarer, netværksmøder mv. skal organiseres som udstillinger af sikkerhedsudstyr, virksomhedsbesøg eller lignende så de opleves om vedkommende for virksomhedsejeren. De beskriver forskellige forsøg på at gennemføre disse aktiviteter.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Rapporten har fokus på forholdet mellem rådgiver og små virksomheder. Den lægger sig op af de øvrige tekster, som behandler rådgiveren som en refleksiv og politisk aktør (dog uden at bruge disse begreber).</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet fremstiller de særlige udfordringer ved arbejdsmiljøarbejde i små virksomheder på en troværdig og klar måde. Der gives mange konkrete forslag til udformning af aktiviteter.</p> <p>De metodiske refleksioner er fraværende, da de beskrives i andre publikationer i forbindelse med de to forskningsprojekter.</p>

Titel:	
Hasle, P., & Sørensen, O. H. (2011). When health and safety interventions meet real-life challenges*. <i>Policy and Practice in Health and Safety</i> , 1(14), 3–16.	
Formål:	
Artiklen har til formål at belyse hvilke begrænsninger arbejdsmiljørådgivere møder i arbejdet med traditionelle strategier (regulering- og videnstilgangen). På denne baggrund fremvises muligheder i en ny tilgang hvor arbejdsmiljørådgiveren agerer 'politisk reflektiv navigatør'.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Hvilke begrænsninger møder arbejdsmiljørådgivere ved brug af traditionelle rådgivningsstrategier?</i>	
Derudover diskuteres behovet og muligheden for en ny supplerende strategi.	
Metode og empiri samt kontekst	Artiklen tager afsæt i litteraturen omkring arbejdsmiljøpraktiserende og -professionelle. Derudover trækkes der på forfatterens egne praktiske erfaringer som rådgivere, samt studier af og samarbejde med arbejdsmiljøprofessionelle i forskellige forskningsprojekter. Af samme grund er artiklens kontekst primært Skandinavien.
Land, branche og rådgivningssystem	
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?	Artiklen undersøger 'reguleringsstrategien' og 'vidensstrategien', da disse tilgange oftest er rammesættende for hvordan arbejdsmiljørådgivere arbejder med interventioner. Disse strategier har været effektive, men møder i høj grad udfordringer i komplekse organisationer. Endvidere bliver arbejdsmiljøproblematikker flerdimensionelle, og effektive løsninger bliver sværere at udforme. Derfor beskriver artiklen en tredje strategi: Arbejdsmiljørådgiveren som en politisk navigatør.
Type af rådgivning: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	
Hvilke arbejdsmiljøforhold er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Studiet trækker på forskernes erfaringer og deres skøn for hvorledes arbejdsmiljørådgivere kan få en større effekt i et komplekst arbejdsliv og komplekse organisationer. Her fremhæves bl.a. at arbejdsmiljørådgivere ofte baserer deres argumentation på lovgivningsmæssige og etiske standpunkter hvorfor disse argumentationer ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med virksomhedens mål og værdier. Da organisatoriske beslutninger træffes som kompromiser mellem politiske agendaer, er det afgørende for arbejdsmiljørådgivere at bygge broer mellem og alliere sig med virksomhedens forskellige aktører. Derfor skal arbejdsmiljørådgiverne i højere grad deltage i eksisterende organisatoriske processer (fx Lean) og vise, hvilken nytte de kan bidrage med i disse processer.
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:	
- Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	
- Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader)	
Hvorfor er der en sammenhæng?	Studiet fremhæver en oversigt over de faktorer, som er afgørende for at ledere kan forblive magtfulde. Disse former for magt kan og bør ligeledes anvendes af arbejdsmiljørådgivere, således at deres strategier
Hvilke forhold inddrages som forklaring	

<p>på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>kan legitimeres i den politiske beslutningsproces i organisationer. De vigtigste af disse er:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Problemidentifikation ('naming and framing') – Netværk som giver adgang til beslutningsprocesser og indflydelsesrige personer – Besiddelsen af knappe ressourcer, såsom viden – Muligheden for at uddele goder (andre end økonomiske), såsom støtte, hjælp, personlig anerkendelse og interessante arbejdsopgaver
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet bidrager til et generelt billede af de udfordringer som arbejdsmiljørådgivere kan møde i stadig mere komplekse organisationer. Her gives et bud på hvordan arbejdsmiljørådgivere kan vinde større indpas i den komplekse organisation, ved at spille med på organisationens beslutningsprocesser og skabe netværk af allierede parter, frem for at blive betragtet som en konkurrent af andre indflydelsesrige personer.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har nogle interessante perspektiver ift. hvordan man kan styrke rådgiverens rolle og position i et komplekst arbejdsliv.</p>

<p>Titel:</p> <p>Hasle, P., Bager, B., & Granerud, L. (2010). Small enterprises - Accountants as occupational health and safety intermediaries. <i>Safety Science</i>, 48(3), 404–409. doi:10.1016/j.ssci.2009.09.008</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at undersøge hvorvidt danske revisorer vil være interesserede i at rådgive små virksomheder i arbejdsmiljølovgivning. Samtidig undersøges det hvorvidt revisorerne er egnede som arbejdsmiljørådgivere.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Er det muligt med en relativ lille intervention at få revisorer til at give basisrådgivning i lovgivningsmæssige krav inden for sundhed og sikkerhed i små virksomheder?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet er et pilotprojekt udført i Danmark i samarbejde med Institut for Statsautoriserede Revisorer. Det er et interventionsstudie hvor revisorerne tilbydes tre forskellige træningskurser. Efter disse kurser udføres både en kvantitativ og kvalitativ undersøgelse. Der er foretaget to spørgeskemaundersøgelser – en lige efter kurset der undersøger revi-</p>

	sorenes oplevelse af kurserne. Derudover en e-mail 6-12 måneder efter deltagelse i kurserne der undersøger revisorerne oplevelser med at rådgive små virksomheder i arbejdsmiljø.
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Revisorerne får gennem de tre kurser undervisning i forskellige arbejdsmiljøværtøjer:</p> <p>1. kursus: 3 timers undervisning i sundhed- og sikkerhedsforhold og 1,5 times introduktion til pensionsordninger. 2. kursus: Et frivilligt 'add-on modul' med lovpligtig efteruddannelsestræning og opgradering af kvalifikationer ift. lovgivning. Samtidig havde dette kursus til formål at hverve flere deltagere. 3. kursus: En repetition af første kursus for lokale netværk af revisorer (inkl. revisorer der ikke er statsautoriserede).</p> <p>De får skriftligt materiale til kurserne som vedrører: Simpel arbejdspladsvurdering; checklister til at undersøge virksomhedens overholdelse af lovmæssige krav; PowerPoint-præsentationer fra kurserne; lister med relevant viden og internetlinks; En sides beskrivelse af lovgivningsmæssige krav samt konsekvenser hvis disse overskrides; indeks til at strukturere nedskrevet dokumentation af arbejdsmiljø.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Det er centralt ift. effekt af interventionen, at forskerne ikke selv har foretaget effektmålinger men vurderer interventionens effekt ud fra respons fra revisorerne. Dette synspunkt fremhæver studiet selv. Ikke desto mindre ses positive effekter i tilbagemelding fra revisorerne:</p> <p>97 % af deltagerne til kurserne mener at træningen har givet dem mulighed for at drøfte arbejdsmiljøproblematikker med deres klienter (de små virksomheder). Samtidig ønsker de at informere og distribuere materiale til deres klienter, mens 90 % ønsker at rådgive og foretage opfølgning hos klienterne. 71 % har svaret at de har drøftet arbejdsmiljø med en eller flere klienter, mens 22 % har drøftet arbejdsmiljø med alle deres klienter. Dem der ikke har drøftet arbejdsmiljø med deres klienter, hævder at andre problemstillinger er vigtigere. De fleste af revisorerne fulgte ikke op på deres råd til klienterne, dette kan hænge sammen med, at revisorerne oftest kun besøger de respektive klienter en gang om året. Der var 17 revisorer der fulgte op på deres intervention med nogle af deres klienter. Her var der implementeret forbedringer – primært ift. arbejdspladsvurdering, men nogle af de udførte forbedringer var også af miljømæssig karakter.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner</p>	<p>I det kvalitative materiale fremhæver størstedelen af revisorerne at de havde en positiv oplevelse med at tale om arbejdsmiljø med klienterne hvilket var en overraskelse for revisorerne. Det fremhæves at deres forhold til virksomheden er tæt hvilket er centralt ift. at kunne rådgive. Ofte møder de små virksomheder ikke andre udefrakommende hvorfor revisorerne bliver de eneste der giver feedback til virksomheden. Studiet viser at revisorerne ikke oplever arbejdsmiljørådgivning som deres primære virke hvilket præger prioriteringen samt måden at rådgive på</p>

<p>samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>varierer. Revisorerne oplever arbejdsmiljø som en minimal problematik ift. problematikker der er afgørende for virksomhedens overlevelse. Derfor viser studiet at det ikke er sandsynligt, at revisorer vil have en stærk effekt som arbejdsmiljørådgivere i små virksomheder. Da mange virksomhedsejere ikke ser en forbindelse mellem lovgivningsmæssige krav, den daglige gang og arbejdsmiljøet – kan revisorerne hjælpe med dette hvilket er oplagt da de små virksomheder ofte ikke møder andre rådgivere. Samtidig kan revisorerne bane vejen for mere specialiseret arbejdsmiljørådgivning ved at opfordre virksomhedsejeren til at skabe et bedre og mere sikkert arbejdsmiljø.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Projektet har også foretaget et litteraturstudie hvor der inddrages studier, der hidtil har beskæftiget sig med revisorer som arbejdsmiljørådgivere. Her afprøver dette studie forskningens argumentation gennem et pilotprojekt. Hermed bidrager studiet til et bekræftelse på at revisorer kan have en vis effekt som arbejdsmiljørådgivere.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Artiklen bidrager med nogle interessante perspektiver på hvad revisorer kan tilføre små virksomheder hvilket vurderes relevant for hvidbogens problemstilling.</p>

<p>Titel:</p> <p>HaSPA, (Health and Safety Professionals Alliance). (2012). <i>The Generalist OHS Professional in Australia</i>. Tullamarine, VIC: Safety Institute of Australia.</p>	
<p>Formål:</p> <p>Formålet med rapporten, som udgør et 'core body of knowledge' for arbejdsmiljørådgivere i Australien er at definere rådgiverens rolle som arbejdsmiljøgeneralist. Rapporten beskriver den historiske udvikling i arbejdsmiljørådgiveres rolle og giver anbefalinger til certificering, uddannelse mv.</p> <p>Først og fremmest er formålet at skabe anerkendelse omkring arbejdsmiljørådgiveres rolle som er et vigtigt punkt i den australske <i>WorkSafe</i> (arbejdstilsyn)strategi.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Der er ikke et konkret forskningsspørgsmål, men det synes at være:</p> <p><i>Hvordan har arbejdsmiljørådgiveres rolle udviklet sig historisk, og hvilke kompetencer samt virkemidler er påkrævet i forbindelse med fremtidens arbejdsmiljørådgivning?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Rapporten beskriver lov- og strategiændringer i forhold til arbejdsmiljø. Vigtigst er <i>WorkSafe Victorias 2008-2012</i>-strategien som bl.a. beskriver et behov for at 're-positionere de arbejdsmiljøprofessionelle'. I denne forbindelse blev HaSPA (<i>Health and Safety Professionals Alliance</i>) oprettet. Det er denne forening som nærværende rapport udspringer af.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og ar-</p>	<p>Rapporten beskriver forskellige roller i håndtering af arbejdsmiljø og</p>

<p>Arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>forklarer udviklingen i disse roller – hen imod en arbejdsmiljøgeneralist.</p> <p>Arbejdsmiljøgeneralisten beskrives som en professionel specialist der kan anvende viden fra mange forskellige faglige discipliner og omsætte dem til konkrete interventioner på virksomheder.</p> <p>Der er ikke undersøgt specifikke arbejdsmiljøforhold da rapporten først og fremmest er en historisk fremstilling af udvikling i de arbejdsmiljøprofessionelles rolle.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>I denne rapport er effekten udviklingen i de arbejdsmiljøprofessionelles rolle som peger på en arbejdsmiljøgeneralist i 'den adaptive æra'.</p> <p>At arbejdsmiljøarbejdet befinder sig i den adaptive æra, stiller krav til de arbejdsmiljøprofessionelle om at de skal kunne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tilpasse deres kompetencer til at opfylde aktuelle krav - Fortolke og anvende procedurer til at matche betingelser - Opdage og korrigere når tingene er ved at gå galt <p>Arbejdsmiljørådgiveren skal kunne tage højde for kompleksiteten og variationen i menneskelig adfærd samt have teknisk forståelse for risici i arbejdsprocesser. Hun skal kunne være fleksibel og kompetent og kunne stille spørgsmål til grænsefladen mellem mennesker, udstyr og miljø.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Forfatterne beskriver arbejdsmiljørådgiverens indtræden i den adaptive æra som en bevægelse fra fokus på fremstillingsvirksomheder til service hvilket stiller nye krav til deres viden som skal være af en mere generel karakter.</p> <p>I rapportens gennemgang af litteraturen på området fremhæves det at de arbejdsmiljøprofessionelle er kendetegnet ved en lav profil i organisationen med en beskeden social status, at de er placeret uden for ledelsesteamet og dermed udenfor indflydelse. Deres rolle er med andre ord ofte begrænset til tekniske spørgsmål. Derfor skal deres rolle re-positioneres som er det overordnede formål med rapporten.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Rapporten lægger sig i forlængelse af den øvrige litteratur som beskriver ændringer i arbejdsmiljørådgiveres rolle (Limborg 2001), og den beskriver rollen som i udvikling fra den tekniske ekspert med en outsider placering til en politisk generalist rådgiver som bedre forstår at sætte sin dagsorden igennem på virksomhederne.</p>

<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Rapporten er mere en samling af gode råd vedr. arbejdsmiljøprofessionelles rolle end den beskriver effekter af rådgivning. Den indeholder dog nogle interessante perspektiver og beskriver udviklingen på en grundig måde i relation til lovændringer samt strategier på arbejdsmiljøområdet i Australien.</p>
--	---

<p>Titel:</p> <p>Kankaanpää, E., Suhonen, A., & Valtonen, H. (2008). Promoting prevention with economic arguments - the case of Finnish occupational health services. <i>BMC Public Health</i>, 8, 130. doi:10.1186/1471-2458-8-130</p>

<p>Formål:</p> <p>Formålet med studiet er at undersøge hvorvidt forebyggende 'occupational health services' (OHS) i Finland har betydning for virksomhedernes økonomiske performance.</p> <p>OHS-aktiviteter i Finland promoveres ofte med henvisning til at de kan forbedre virksomheders økonomiske performance og derfor ønsker forfatterne at undersøge om dette argument i virkeligheden er korrekt.</p>
--

<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Har det betydning for virksomheders rentabilitet at de investerer i forebyggende interventioner udført af OHS?</i></p>

<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet tager udgangspunkt i det finske rådgivningssystem hvor virksomhederne ved lov er forpligtet til at sørge for medarbejderes adgang til OHS, og hvor virksomheden efterfølgende får refunderet en del af udgifterne til arbejdsmiljørådgivning.</p> <p>Studiet består af en statistisk analyse af sammenhænge mellem udgifter til OHS og virksomhedens økonomiske performance hvor data fra den finske statistikbank og data vedrørende refunderede beløb sammenlignes. 6.271 virksomheder i forskellige brancher og sektorer indgik i samplet. Virksomheder med under 10 ansatte, som ikke havde eksisteret i en længere periode mv., blev frasorteret.</p> <p>Studiet undersøger sammenhængen mellem OHS udgifter og økonomisk performance fra 1997 til 2001.</p>
--	--

<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studiet beskriver forebyggende rådgivning af medicinsk karakter, såsom helbredsundersøgelser og arbejdspladsvurderinger.</p> <p>Der bliver ikke gået nærmere ind i selve rådgivningsprocesserne.</p>
---	---

<p>Er der en sammenhæng mellem</p>	<p>De 6.271 virksomheder brugte i snit 39,50 € per medarbejder i 1997 og</p>
---	--

<p>arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejds-skader). 	<p>46 € i 1999.</p> <p>Konklusionen på studiet er at der ikke kunne påvises en sammenhæng mellem virksomhedernes udgifter til forebyggende OHS aktiviteter og den økonomiske performance.</p> <p>Forebyggende OHS aktiviteter formodes ellers at skabe økonomiske gevinster i form af reducerede udgifter i forbindelse med arbejdsulykker, sygefravær, produktivitetstigning, kundetilfredshed samt velfungerende arbejdsprocesser.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Forfatterne konkluderer at økonomiske argumenter i sig selv ikke er meningsfulde i promoveringen af OHS-initiativer. Men selvom der ikke kunne påvises en effekt, kan det heller ikke konkluderes at der ingen effekter er. Men pointen er at aktiviteterne i højere grad bør relateres til resultater såsom reduceret sygefravær, førtidspension og øget produktivitet.</p> <p>Den manglende sammenhæng forklares til dels med at informationer såsom ledelsesform, marketing og produktudvikling ikke indgik i studiet. Disse ville givetvis kunne forklare de manglende sammenhænge.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet har en interessant pointe, da det viser at OHS aktiviteter bør promoveres på baggrund af bredere parametre end virksomhedens økonomiske performance. Studiet viser, at der ikke kan laves målinger som støtter dette argument.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har et meget velbeskrevet og solidt metodisk grundlag. Dog kan det være lidt vanskeligt at vurdere fundet med henvisning til at mange informationer om virksomheders kontekst ikke indgår i studiet. Det må samtidig antages at der har været anvendt alt for grove tal til at vurdere det økonomiske resultat. Der er så mange andre faktorer som har betydning for en virksomheds økonomi, som vil overlejlre effekten af arbejdsmiljørådgivning.</p>

Titel:

Kankaanpää, E., Suhonen, A., & Valtonen, H. (2009). Does the company's economic performance affect access to occupational health services? *BMC Health Services Research*, 9, 156. doi:10.1186/1472-6963-9-

156	
Formål:	
Formålet med studiet er at undersøge, hvorvidt finske virksomheders økonomiske performance har betydning for udgifterne til 'occupational health service' (OHS). Selvom det i Finland er et lovkrav at virksomheder skal tilknyttes OHS så er studiet foretaget ud fra en formodning om at økonomisk trængte virksomheder er tilbøjelige til at fravælge investering i OHS på trods af lovkravet.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Har virksomheders økonomiske performance betydning for udgifter til OHS?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Studiet tager udgangspunkt i det finske rådgivningssystem hvor virksomhederne ved lov er forpligtet til at sørge for medarbejderes adgang til OHS, og hvor virksomheden efterfølgende får refunderet op til 60 % af udgifterne. Der er en dækningsgrad på ca. 90 %.
Land, branche og rådgivningssystem	Studiet er en statistisk analyse af sammenhænge mellem udgifter til OHS og virksomhedens økonomiske performance, hvor data fra den finske statistikbank og data vedrørende refunderede beløb sammenlignes. 6.155 virksomheder i forskellige brancher og sektorer indgik i samplet. Virksomheder med under 10 ansatte, som ikke havde eksisteret i en længere periode mv. blev frasorteret.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?	Studiet beskriver ikke typer af rådgivning, men det nævnes flere gange at udgifterne til OHS indebærer individuelle konsultationer.
<u>Type af rådgivning</u> : Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	
Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Studiet finder, at virksomheders økonomiske performance ikke har betydning for udgifterne til OHS.
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:	
- Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	
- Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader).	
Hvorfor er der en sammenhæng?	Forfatterne forklarer den manglende sammenhæng mellem virksomheders økonomiske performance og udgifterne til OHS med at både lovgivningen og refusionsordningen udgør stærke incitamenter for virksomhederne.
Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?	
Rådgivningens <u>indhold</u> : Evidensbaseret	

<p>eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Systemet beskrives som et stabilt system, der virker på trods af virksomhedernes økonomi.</p> <p>Det nævnes at en væsentlig bias kan være at de små og ustabile virksomheder ikke indgår i samplet. Her formodes adgangen til OHS at være besværliggjort.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet refererer til andre studier som tidligere har konkluderet at økonomisk performance har en betydning for udgifter til sikkerhedsarbejde på virksomheder. Dette resultat sætter de op imod deres eget studie og finder en forklaring i det finske systems stabilitet.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har et meget velbeskrevet og solidt metodisk grundlag. Det har en meget interessant pointe i forhold til incitamenter i rådgivning hvor det finske system med kombinationen af lovgivning og refusion af udgifter sætter økonomiske incitamenter ud af kraft.</p>

<p>Titel:</p> <p>Kerin, A., & Aguirre, A. (2005). Improving health, safety, and profits in extended hours operations (Shift-work). <i>Industrial Health</i>, 43(1), 201–208. doi:10.2486/indhealth.43.201</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at påvise den positive effekt af to interventioner på arbejdsmiljøproblemer relateret til skifteholdsarbejde: Livsstilstræning og skemaplanlægning med inddragelse af medarbejdere i planlægningsprocessen.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Kan interventioner, i form af livsstilstræning og skemaplanlægning, optimere arbejdets effektivitet og minimere medarbejders omkostninger forbundet med skifteholdsarbejde?</p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>De to interventioner er foretaget af en international konsulentvirksomhed, Circadian Technologies. Studiet er en 'field report', der beskæftiger sig med skifteholdsarbejde i USA.</p> <p>Undersøgelsen er udarbejdet ved at undersøge en kontrolgruppe der udfylder sleep/wake logbøger omkring deres døgnrytme. Samtidig undersøges og udarbejdes data omkring deres aktiviteter såsom: søvnvaner, familieliv, træthed, opmærksomhed, sundhed og sikkerhedsvaner. Dette for at etablere et præ-implementerings studie, inden den samme</p>

	<p>kontrolgruppe efterfølgende skal foretage et post-implementeringsstudie efter de har været en del af træningsprogrammet <i>Managing A Shiftwork Lifestyle</i>.</p> <p>I "<i>Managing A Shiftwork Lifestyle</i>" træningsworkshoppen informeres kontrolgruppen om udfordringer med skifteholdsarbejde. Seks uger efter workshoppen sammenlignes præ- og post-implementeringsdata for at vurdere effekten af træningen.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejds miljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Første intervention i studiet dokumenterer effekten af livstilstræning. Rådgivningen bygger på en workshop, hvor træning og læring omhandler praktisk information omkring sikkerhed og sundhed. Formålet med workshoppen er at de ansatte skal lære at håndtere træthed og være opmærksomme på hvordan de får bedre søvnkvalitet, tips til at anvende 'naps' effektivt, og til at balancere privatliv/arbejdsliv.</p> <p>Workshoppen faciliteres af en ekstern rådgiver og er partcipatorisk således, at medarbejderne under workshoppen får mulighed for at dele oplevelser og rådgive hinanden.</p> <p>Forløbet har størst effekt hvis partnere/ægtefæller inviteres da skift-holdsarbejde er et arbejde der påvirker hele familien.</p> <p>Studiets anden type rådgivning er skemaplanlægningsprocesser (scheduling). Her er rådgivningen baseret på en partcipatorisk tilgang, hvor medarbejderne skal inddrages og være med til at udforme skemaplanlægnings. Resultaterne er indsamlet gennem 'Shiftwork Practices Survey 2004' hvor man har undersøgt hvorvidt en partcipatorisk tilgang til skemaplanlægnings kan øge produktiviteten og sikkerheden blandt medarbejderne og minimere udgifter for virksomheden.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejds miljø (fx reduktion af arbejds skader). 	<p>Studiet påviser en klar sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter. Effekterne er af kvantitativ karakter og påviser i forhold til intervention 1: <i>livstilstræning</i> følgende:</p> <p>Ikke trænede medarbejdere har: 11,4 % turnover og 6,3% fravær Trænede medarbejdere har: 7,6 % turnover og 4,8 % fravær Trænede medarbejdere med familie har: 2,9 % turnover og 4,5 % fravær</p> <p>54% af de ikke trænede medarbejdere oplever moderate eller alvorlige problemer med træthed.</p> <p>45% af de trænede oplever moderate eller alvorlige problemer med træthed.</p> <p>62% af de ikke trænede medarbejdere oplever lav moral.</p> <p>47% af de trænede medarbejdere oplever lav moral.</p> <p>Resultater ift. <i>skemaplanlægnings</i> der foretages med og uden medarbejderinddragelse, kan det ses at:</p>

	<p>Fravær hos medarbejdere, der ikke inddrages i skemaplanlægning er: 6,3 % og deres turnover er på 13,1%</p> <p>Fravær hos medarbejdere, som inddrages i skemaplanlægning er: 5,5 % og deres turnover er 7,5%</p> <p>Alt i alt kan der ses tydelige effekter i begge tilgange til rådgivning.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Der udarbejdes ikke nogle dybere argumentationer for, hvorfor de opnåede effekter indfries. Da træningsprogrammet koster mellem 50 - 150 dollars pr. medarbejder, lader det til at de forbedrede resultater opstår på relativt simpel vis. Bl.a. får medarbejderne, der deltager, en times mere søvn og får samtidig forbedret søvnkvaliteten ved ikke at overdosere deres koffeinforbrug. Studiet sætter fokus på at mange amerikanske skifteholdsarbejdere ikke modtager træning. Dette kan muligvis være af betydning ift. at medarbejderne bliver hørt gennem den participatoriske tilgang til workshoppen og samtidig får nogle konkrete værktøjer til at håndtere arbejde samt familieliv.</p> <p>Ift. skemaplanlægningen fremhæves den participatoriske tilgang til planlægningen som en metode der gennem participatorisk design øger både finansielle og performancemæssige resultater - set i forhold til skemaplanlægning der udføres af ledelsen alene.</p> <p>For at sætte rammen om den participatoriske planlægningsproces tydeliggør studiet at det er centralt at inddrage en ekstern konsulent.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet sættes op imod anden forskning der viser at participatoriske forandringsprocesser kan betale sig for virksomhedens bundlinje. Man kan diskutere om studiet opstiller billedet en anelse ensopret. Dette kan hænge sammen at studiet er udarbejdet af en konsulentvirksomhed, hvorfor der vægtes et stort fokus på kvantificering og konkrete impacts. Samtidig kan dette være en kvalitet da det hidtil er nogle af de mest synlige effekter, der er påvist i konsulenteres arbejde.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har to meget konkrete tilgange ift. arbejdsmiljørådgivning, som er værd at kigge nærmere på, ikke mindst fordi begge tilgange har en klar sammenhæng med et målbart impact.</p>

<p>Titel:</p> <p>Kinnunen, B., Manninen, P., & Taattola, K. (2009). Factors associated with farmers joining occupational health services. <i>Occupational Medicine (Oxford, England)</i>, 59(4), 273–6. doi:10.1093/occmed/kqp036</p>
<p>Formål:</p> <p>Formålet med studiet er at undersøge hvilke faktorer der har betydning for om landmænd tilslutter sig 'farmers' occupational health services' (FOHS). Dette for at forbedre tilslutningen til FOHS.</p>

Forskningsspørgsmål: <i>Hvilke faktorer gør at landmænd tilslutter sig FOHS?</i>	
Metode og empiri samt kontekst Land, branche og rådgivningssystem	Studiet er en del af det finske 'Occupational Health and Agriculture studie' der er foretaget af det finske institut for Occupational Health i 2004. Studiet bygger på telefoninterviews hvor tilfældige selvstændige landmænd er blevet ringet op, indtil der er nået en kritisk masse på 1000 fuldtidsarbejdende, selvstændige landmænd.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt? <u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde. Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	Der undersøges hvorvidt landmænd har eller ikke har tilsluttet sig FOHS. 54% af deltagerne er tilsluttet FOHS.
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter? Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx: <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	Resultaterne viser at desto større landbrug, desto større tilslutning er der til FOHS. De landmænd, som mener at tilslutning til FOHS burde være obligatorisk, har i højere grad selv tilsluttet sig FOHS - set i forhold til de landmænd der mener at det burde være frivilligt. Landmænd af hankøn tilslutter sig FOHS på grund af tilbuddet om støtte til quality management systemer samt at de har en erhvervsuddannelse. Hos kvinderne er den vægtigste grund til tilslutning at de har høj fysisk aktivitet i arbejdet.
Hvorfor er der en sammenhæng? Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt? Rådgivningens <u>indhold</u> : Evidensbaseret eller erfaringsbaseret? Rådgiverens <u>kompetencer</u> : Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle? Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?	De landmænd, som mener at FOHS burde være obligatorisk, kan tolkes som et udtryk for at de har oplevet de fordele FOHS's forskellige services bidrager med. Studiet angiver ikke et svar på hvorfor især kvinder tilslutter sig som følge af høj fysisk aktivitet.

<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet holdes ikke op i mod andre resultater. Som det fremgår af referatet, er der ikke sammenhæng mellem rådgivning og arbejdsmiljø da der ikke foreligger en beskrivelse af den type rådgivning landmænd modtager samt hvilken effekt den har.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Der fremgår ikke effekter af rådgivning, men studiet viser bevæggrunde for tilslutning til FOHS. Disse resultater knyttes til den øvrige forskning i udfordringer for små virksomheder.</p>

<p>Titel:</p> <p>Lamm, F. (1997). Small businesses and OH&S advisors. <i>Safety Science</i>, 25(1), 153–161. doi:10.1016/S0925-7535(97)00013-1</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at vise, hvordan små virksomheder i New Zealand reagerer på en ændring i arbejdsmiljøloven - fra præsriptiv til selv-regulerende. Studiet peger på, at de små virksomheder er tilbøjelige til at henvende sig til statsautoriserede revisorer med henblik på fortolkning af loven. Studiet diskuterer endvidere hvilken betydning det har for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvilken type rådgiver vil små virksomheder gå til for at få vejledning i forhold til overholdelse af arbejdsmiljøloven?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet er fra New Zealand og beskriver små virksomheders udfordringer i forbindelse med ændringer i lovgivningen: Fra præsriptiv til selv-regulerende lovgivning.</p> <p>Forfatteren beskriver de små virksomheders udfordringer med den nye lovgivning og dermed deres forsøg på at overholde loven ved at modtage rådgivning fra revisorer.</p> <p>Studiet beskriver anden litteratur på området samt resultaterne af et spørgeskema udsendt til 140 statsautoriserede revisorer.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Fokus i studiet er på rådgivning i forhold til overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det er ikke yderligere specificeret hvordan den konkrete rådgivning er foregået. Revisorerne beskrives som et mellemlid mellem myndigheder og små virksomheder.</p> <p>Det fysiske arbejdsmiljø på små virksomheder beskrives som problematisk, mens tilfredsheden samlet set er højere end på de større virksomheder.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem</p>	<p>Studiet beskriver ikke effekter af rådgivning, men peger på udfordrin-</p>

<p>arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejds-skader). 	<p>gen i at små virksomheder er mest tilbøjelige til at modtage rådgivning i arbejdsmiljøforhold fra statsautoriserede revisorer.</p> <p>Derudover fastslår studiet at de små virksomheder er tilbøjelige til at indgå samarbejde med små revisionsfirmaer.</p> <p>84 % af de adspurgte revisorer svarede at de har rådgivet små virksomheder i forhold til arbejdsmiljølovgivning. Men kun 18 % af revisorerne har modtaget undervisning på området. Det er de ellers forpligtet til, som en del af deres 'professionelle codes of conduct'. De er forpligtet til enten selv at oparbejde viden om det givne område eller søge rådgivning om det.</p> <p>Forfatteren påpeger, at de statsautoriserede revisorer ikke er i stand til at yde rådgivning i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø på længere sigt, men kun overholdelse af diverse lovkrav.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds-kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>At de små virksomheder modtager rådgivning fra revisorer, forklares med at disse har tradition for at udvikle et nærmest symbiotisk forhold. Der er en høj grad af tillid mellem virksomhedsleder og revisor.</p> <p>Forfatteren peger derudover på at resultaterne viser en fremmedgørelse mellem myndighederne og de små virksomheder, og at det nye lovgrundlag er tilpasset store og mellemstore virksomheders behov – selvom små virksomheder er den gruppe af virksomheder som er mest i vækst.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet kan placeres i den del af litteraturen som taler om tillidsforhold mellem rådgiver og virksomhed. Det kommer frem til mange af de samme konklusioner som i Peter Hasles rapport (2000) om mellemleds betydning for arbejdsmiljøarbejdet på små virksomheder.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har en interessant pointe i forhold til arbejdsmiljøarbejde på små virksomheder, men forholder sig ikke til selve rådgivningsprocessen.</p>

Titel:	
Launis, K., & Gerlander, E. M. (2005). Worklife changes challenge the object formation of occupational health services. <i>SJWEH Supplements</i> , (1), 19–22.	
Formål:	
Formålet med studiet er at undersøge, hvorvidt 'occupational health services' (OHS) kan følge med de konstante forandringer i arbejdslivet som følge af globalisering.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Hvilke værktøjer kan sikre at OHS imødekommer medarbejderes trivsel og velbefindende i forandringsprocesser?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Studiet er baseret på kulturhistorisk aktivitetsteori. Data er udviklet og indsamlet i et udviklingsorienteret interventionsprojekt.
Land, branche og rådgivningssystem	Studiet er foretaget i Finland, for <i>Health Care Center of Helsinki City</i> og data består af skriftligt materiale fra <i>Occupational Care Center</i> , nedskrevne arbejdsprocedurer samt båndoptagede gruppediskussioner.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?	OHS betragtes som et vedvarende foranderligt, objekt-orienteret aktivitetssystem.
<u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	Ved brug af aktivitetssystems-modellen analyseres OHS som et social aktivitetssystem der har til formål at sikre trivsel og velbefindende (well-being) hos de medarbejdere der er en del af forandringsprocessen.
Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Der analyseres en forhandlingsproces der primært udføres af læger ansat i OHS. Interventionen har til formål at sikre sundhed og mindske belastninger i arbejdet.
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:	Ved brug af kulturhistorisk aktivitetsteori analyseres forandringsprocessen, og studiet viser at processen var præget af mange sammenbrud i informationsflow, misforståelser og konflikter mellem personalet.
- Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	I forhold til analysen af personalets trivsel i forandringsprocessen ses forstyrrelserne i arbejdsflowet som den mest centrale årsag til at forandringen skaber arbejdsmiljøudfordringer for organisationen.
- Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader).	
Hvorfor er der en sammenhæng?	Studiet viser et analytisk greb i forhold til hvorledes man kan undersøge og analysere en forandring og derved optimere OHS-service ift. forandringsprocesser. Her fremhæver studiet at man ikke blot kan basere OHS på sundhedsbaserede værktøjer da denne tilgang ikke sikrer trivsel og tilfredshed hos medarbejderne. Der er brug for at medtænke mere kvalitative tilgange til forandringsprocesser således at forandringsprocessen implementeres med støtte fra medarbejderne. Her fremhæver
Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?	
Rådgivningens <u>indhold</u> : Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?	
Rådgiverens <u>kompetencer</u> : Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner	

<p>samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>studiet kulturhistorisk aktivitetsteori som et bud.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet holdes ikke op imod anden teori. Der bidrages med et analytisk greb der kan sikre bedre forandringsprocesser, samt være med til at følge trit med de konstante forandringer, der påvirker arbejdet.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Artiklen ses som relevant for rådgivning da der kommer et nyt bud på hvordan man kan analysere en forandringsproces og derved optimere processen i forhold til arbejdsmiljøhensyn.</p>

<p>Titel:</p> <p>Limborg, H. J. (1995). Qualifying the consultative skills of the occupational health service staff. <i>Safety Science</i>, 20(2-3), 247–252. doi:10.1016/0925-7535(95)00032-C</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at beskrive forskellige strategier hos ansatte i den danske bedriftssundhedstjeneste (BST) med henblik på at diskutere, hvilke kompetencer arbejdsmiljørådgivere skal have og hvordan disse kompetencer kan understøttes af uddannelsesforløb.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvilken slags uddannelse vil være tilstrækkelig til at udvikle en BS, som er i stand til at imødekomme behovet for forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer hos virksomheder?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet bygger på andre studier af arbejdsmiljørådgivere i BST i Danmark (såsom Tybjerg, 1994). Disse studier har genereret viden om relationen mellem rådgiver og virksomhed samt om forskellige uddannelsesstrategiers succes.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejds-</p>	<p>Studiet går ikke dybt ind i selve rådgivningsprocessen, men beskriver udviklingen i BST-ansattes strategier; fra medicinsk kompetence hen over teknisk-forebyggende, forandringsagent til ledelses-strategisk.</p> <p>Der er ikke undersøgt specifikke arbejdsmiljøforhold.</p>

<p>miljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>I dette studie er den primære effekt redegørelsen for de fire tilgange til rådgivning som er en del af BSTs historie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Den medicinske tilgang hvor rådgiveren arbejder som en læge der skal helbrede patienten – virksomheden eller den enkelte medarbejder. Rådgiveren skal kunne stille en diagnose og angive den rigtige behandling. 2. Den teknisk-forebyggende tilgang hvor rådgiveren skifter fokus fra konsekvenserne af dårligt arbejdsmiljø til årsagerne. Rådgiveren skal her kunne foretage risikovurderinger. 3. Forandringsagent-tilgangen hvor rådgiveren skal kunne lære virksomheden at planlægge og organisere det interne arbejdsmiljøarbejde (fx SIO) så de selv bliver i stand til at udpege potentielle risici inden problemerne opstår. 4. Den ledelses-strategiske tilgang hvor fokus skifter fra SIO til virksomhedens ledelse som vurderes at have større indflydelse på drøftelser af arbejdsmiljøhensyn i forbindelse med større ændringer. Denne tilgang fokuserer på arbejdsmiljø- og kvalitetsstandarder. <p>De fire tilgange har været knyttet op på hver sin type uddannelse. Udfordringen er derfor hvordan BST-ansatte skal kunne lære at favne alle fire tilgange i deres professionelle praksis.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Rådgiverne skal have en strategi som både er specialiseret og tværfaglig og skal kunne favne alle fire tilgange til rådgivning. Uddannelsen af rådgivere, i form af et fem-ugers kursus, vurderes at kunne give rådgivere disse kompetencer fordi uddannelsen er bygget op omkring tværfaglig, problemorienteret og virkelighedsnær undervisning. Der tages eksempelvis udgangspunkt i deltagerens oplevede problemstillinger.</p> <p>Uddannelsen evalueres bl.a. ved efterfølgende interviews hvor det vurderes om undervisningen har resulteret i ændret praksis hos rådgiveren.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhæ-</p>	<p>Studiet lægger sig op af andre studier der beskriver udviklingen i rådgiveres kompetencer. Det peger på mange af de samme pointer som Swuste & Arnoldi 2002.</p>

gen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?	
Vurdering Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.	Studiet er ret kortfattet, men har en interessant pointe i forhold til udviklingen af kompetencer for rådgivere – at der historisk er sket nogle skift i rådgivningstilgange, men at rådgiveren stadig skal kunne anvende flere forskellige tilgange for at være en god rådgiver.

Titel: Limborg, H. J. (2001). The professional working environment consultant? A new actor in the health and safety arena. <i>Human Factors and Ergonomics in Manufacturing</i>, 11(2), 159–172. doi:10.1002/hfm.1006	
Formål: Formålet med artiklen er at vise hvordan der er sket ændringer i arbejdsmiljørådgiverens rolle gennem tiden. Forfatteren viser at den aktuelle udvikling peger på en ny rolle som en 'samarbejdende rollemodel' for den professionelle arbejdsmiljørådgiver.	
Forskningsspørgsmål: Der opstilles ikke et decideret forskningsspørgsmål, men det synes at være: <i>Hvad er der sket med den professionelle arbejdsmiljørådgivers rolle, og hvilke kompetencer er der brug for i fremtiden?</i>	
Metode og empiri samt kontekst Land, branche og rådgivningssystem	Artiklen er først og fremmest en historisk analyse af udviklingen i arbejdsmiljørådgiveres (eller arbejdsmiljøprofessionelles) rolle i Danmark. Det empiriske afsæt tages i oplæg ved de årlige BST-seminarer (sidenhen Arbejdsmiljøkonferencen) hvor forfatteren sporer forandringer i hvad der optager arbejdsmiljørådgiverne. Der argumenteres for at antallet og typen af oplæg kan ses som indikatorer på hvilke udfordringer rådgiverne oplever, samt hvilken type kompetencer der ryger i baggrunden fordi det overgår til at være en common sense forståelse - at rådgiveren eksempelvis skal have tekniske kompetencer.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt? <u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde. Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	Forfatteren beskriver bevægelsen fra medicinsk kompetence over mod forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer hvor teknik, design og ergonomi bliver betydningsfuld viden. Han peger derudover på at tværfaglighed i selve rådgivningsprocessen og i den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemer bliver stadig vigtigere og der derfor bliver mindre fokus på de traditionelle discipliner inden for arbejdsmiljørådgivning. Der er ikke studeret specifikke arbejdsmiljøforhold.
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	I dette studie er effekten at der er sket ændringer i arbejdsmiljørådgiveres praksis – at deres fokus har ændret sig historisk. Forfatteren definerer tre forskellige perioder med specifikke forståelser af rådgivning:

<p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejds skader). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Den teknisk forebyggende tilgang – reducere påvirkninger 2. Forandringsagent-tilgangen – fra ekspert til proceskonsulent 3. Ledelses-tilgangen – arbejdsmiljø integreret i 'Systems Development' <p>Han konkluderer at tre forhold særligt får betydning for arbejdsmiljø-rådgiverens rolle i fremtiden: 1) forebyggelsesbegrebet; 2) vigtigheden af tværfagligt samarbejde; og 3) udvikling af tillid i rådgiver-virksomhedsrelationen.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Forfatteren forklarer sammenhængen historisk. Eksempelvis har forebyggelse gennem tiden ændret sig fra at handle om at reducere virkninger af belastninger (fx at introducere høreværn) til helt at fjerne årsagerne til belastningerne (investere i nye maskiner).</p> <p>Evnen til at arbejde tværfagligt hænger sammen med den nyere opmærksomhed på arbejdsmiljøproblemers kompleksitet. Arbejds miljø-rådgiveren skal kunne trække på mange forskellige kompetencer for at komme hele vejen rundt om problemet.</p> <p>Forfatteren beskriver at tillid er vigtigt da danske virksomheder (på det tidspunkt artiklen blev skrevet) ikke skulle betale for en enkelt rådgiververydelse (markedsmodel), men betale årlige tilskud til BST. Dermed betyder tillid til rådgiveren (og dermed et længerevarende forhold via BST-tilhørsforholdet) mere end prisen.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Forfatterens pointer er stillet klart op i artiklen. De relaterer sig til de øvrige tekster ved at behandle emner som forholdet mellem rådgiver og virksomhed og nye forebyggelsesforståelser.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har nogle spændende pointer om end det empiriske grundlag er lidt spinkelt. Men ikke desto mindre indeholder studiet nogle interessante historiske betragtninger på udviklingen i rådgiverrollen.</p>

<p>Titel:</p> <p>LO. (2003). Virksomhedernes vurdering af BST-rådgivningen. København S.</p>
<p>Formål:</p> <p>Formålet med undersøgelsen er at belyse de BST-pligtige virksomheders anvendelse af og samarbejde med BST - herunder virksomhedernes vurdering af BST-rådgivningen i forhold til effekt, kvalitet og tilfredshed. Derudover undersøges omfanget af virksomhedernes anvendelse af andre typer rådgivning og slutteligt,</p>

hvilke årsager der ligger til grund for at BST-pligtige virksomheder ikke benytter sig af BST-rådgivning.	
Forskningsspørgsmål: <i>Hvordan vurderes samarbejdet mellem virksomheden og BST, og hvilken effekt og kvalitet oplever virksomhederne at have opnået som følge af BST-rådgivningen?</i>	
Metode og empiri samt kontekst Land, branche og rådgivningssystem	Undersøgelsen er foretaget af Teknologisk institut og er udført for LO. Vurderingen er baseret på telefoninterview med 847 ledere og medarbejdere i 781 forskellige BST-pligtige virksomheder. Undersøgelsen er foretaget i Danmark og har til formål at undersøge BST-rådgivningen.
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt? <u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde. Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	Der er undersøgt: 1) BST-pligtige virksomheders erfaringer med BST-rådgivning og 2) årsagerne til at en række virksomheder, der er BST-pligtige, ikke anvender BST.
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter? Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx: - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at faciliter processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader).	Studiet viser, at de virksomheder, der anvender BST, er tilfredse med kvaliteten og effekten af BST-rådgivningen. Det fremgår at de virksomheder, der anvender BST, har et mere omfattende arbejdsmiljøarbejde, og dette foregår mere systematisk og på et højere forebyggelsesniveau end i virksomheder der ikke anvender BST. 80% af lederne og 88% af medarbejderne, der er ansat i virksomheder som bruger BST, er tilfredse med BST-rådgivningen. Endvidere udtrykker de at BST medvirker til at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø. 80% af ledere og medarbejdere udtrykker at BST generelt har medvirket til forbedringer af arbejdsmiljøet samt skærpelse ift. risikofaktorer der påvirker arbejdsmiljøet. 83% af medarbejderne og 90% af lederne udtrykker at BST har en høj faglig kvalitet som har relevans for virksomheden og som konkret kan anvendes i arbejdet med et forbedret arbejdsmiljø. I forhold til ovennævnte positive resultater ift. BST udtrykker lidt over halvdelen af de BST-pligtige virksomheder at de kun anvender BST fordi rådgivningen allerede er betalt. Det er svært at tolke dette resultat da kun ca. 20 % af respondenterne tilkendegiver at de ønsker at ophøre med at rekvirere rådgivning fra BST hvis pligten ophører - og hele 60 % har tilkendegivet at de vil bevare tilslutning - på trods af ophøret. I gruppen af virksomheder, der er BST-pligtige, men som ikke anvender BST, er størsteparten virksomheder med under 19 ansatte. Begrundelserne bygger på at de ikke har brug for BST fordi de selv løser arbejdsmiljøproblemer internt eller vha. andre arbejdsmiljørådgivere. De vur-

	derer endvidere, at de ikke har væsentlige arbejdsmiljøproblemer og en analyse af disse viser at de små virksomheder beskæftiger sig med arbejdsmiljø på et lavere forebyggelsesniveau end større virksomheder.
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>De virksomheder, som anvender BST, har i højere grad indført redskaber og systemer til sikring af et systematisk, målrettet og forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Næsten 100 % af alle ledere og medarbejdere i virksomheder, der benytter BST, har gennemført en APV, mens de tilsvarende tal for virksomheder, der ikke anvender BST, er væsentligt lavere: 60 % for lederne og 75 % medarbejderne. Ligeledes viser undersøgelsen at virksomhederne i højere grad indfører miljøledelse med integreret arbejdsmiljøhensyn og gennemfører personalepolitiske tiltag sammenlignet med de virksomheder der ikke anvender BST.</p> <p>Det er knap halvdelen af alle virksomheder i undersøgelsen der anvender andre rådgivere end BST i forbindelse med arbejdsmiljøopgaver.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Vurderingen sættes i forhold til en BST-evaluering fra 1999 og trækker samtidig på evalueringens resultater. Mange resultater er ensartede i de to undersøgelser der derfor underbygger hinanden.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet fremviser en klar effekt ift. BTS-rådgivning.</p>

<p>Titel:</p> <p>Olsen, K. (2012). Occupational health and safety professional's strategies to improve working environment and their self-assessed impact. <i>Work</i>, 41, 2625–2632.</p>
<p>Formål:</p> <p>Studiet undersøger hvordan arbejdsmiljøkonsulenter arbejder, og hvilke strategier de anvender til påvirke arbejdsmiljø og arbejdsmiljøsystemer i virksomhederne. Studiet tager udgangspunkt i interne arbejdsmiljøkonsulenters arbejde.</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvilke strategier anvender interne arbejdsmiljøkonsulenter til at udfylde deres jobfunktion, og hvilken rolle og effekt har de i forhold til arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelsessystemer?</i></p>

<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet anvender en kvalitativ tilgang til at undersøge interne arbejdsmiljøkonsulenters strategier i arbejdet. Der er foretaget 10 interviews, hvor halvdelen af arbejdsmiljøkonsulenterne er ansat som 'OHS-managers' og den anden halvdel som 'OHS-advisors'. Derudover er der ligelig repræsentation af køn samt både offentlige og private ansættelser. For at vurdere informanternes strategiske virke, benyttes der både en semistruktureret og struktureret interviewtilgang. De strukturerede interviews anvendes til at afdække information om arbejdsmiljørelaterede arbejdsopgaver, for derefter at kunne placere resultaterne i forhold til konsulenternes arbejdspraksis. Her undersøges det strategiske og operationelle niveau samt tre dimensioner i arbejdet som arbejdsmiljøkonsulent: Den organisatoriske, tekniske og humane dimension.</p> <p>Studiet er foretaget i New Zealand.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>De empiriske data sorteres i QSR NVIVO 9 og analyseres tematisk. Slutteligt placeres resultaterne i syv forskellige trin i forhold til arbejdsmiljørådgivning og effekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trin 1. Forandring af viden hos aktørerne. - Trin 2. Forandring i adfærd hos aktørerne. - Trin 3. Forbedringer i virksomhedens tilgang til arbejdsmiljø. - Trin 4. Bedre produktionsproces, set fra et arbejdsmiljøperspektiv. - Trin 5. Reduktion af belastninger samt ulykkesrisici. - Trin 6. Reduktion i ulykker og sygdom. - Trin 7. Forbedret sundhed, inkl. reduktion af sygefravær.
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Effekterne af arbejdsmiljøkonsulenternes arbejde er målt i forhold til en effekt-rangliste, som bygger på en kombination af konsulenternes egenvurdering af deres effekt samt udfyldelse af ranglisten under selve interviewet. Her fremgår det at:</p> <p>Alle konsulenterne har effekt på trin 1 (Forandring af viden hos aktørerne), 2 (Forandring i adfærd hos aktørerne) og 3 (Forbedringer i virksomhedens tilgang til arbejdsmiljø).</p> <p>Færre (7 konsulenter) har indflydelse i forhold til at forandre produktionsforhold eller arbejdsprocesser (Trin 4). Flere af disse forandringer er på et mikroplan - såsom at anskaffe nye stole. Heraf er kun to eksempler relateret til forandringer af nyt udstyr eller nye bygninger. Der er 3 eksempler på konsulenter der påvirker produktionen (trin 5). 5 eksempler på konsulenter, der har påvirket reduktion i ulykker, sygdom og sygefravær (trin 6/7).</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret</p>	<p>Studiet viser at arbejdsmiljøkonsulenter hovedsagligt er involveret i organisatoriske og menneskelige dimensioner. Mens få er orienteret mod de tekniske dimensioner. Kun få er involveret i at introducere nyt udstyr og integration af arbejdsmiljøhensyn i organisatoriske foran-</p>

<p>eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>dringsprocesser.</p> <p>Konsulenterne anvender vidensstrategien baseret på etiske argumenter, men er ikke i stand til at overbevise ledelsen om at udvide omkostningerne mere end hvad myndighederne kræver. Konsulenterne forsøger at fremhæve negative konsekvenser af ledelsesbeslutninger for derved at styrke deres egen position i fremtidige forandringsprocesser.</p> <p>Konsulenternes effekt dækker primært over systemer der skal forbedre det eksisterende arbejdsmiljø. Her er deres strategi primært reaktiv, men ved at forsøge at arbejde med at opbygge arbejdsmiljøledelsessystemer kan virksomheden blive mere proaktiv.</p> <p>Deres strategier sigter efter topledelsen, mellem- og linjeledelsen. De søger at informere topledelsen omkring arbejdsmiljøproblemer (primært ulykker og arbejdsskadestatistikker) for at opnå støtte til arbejdsmiljøinitiativer. Som nævnt anvendes primært vidensstrategien. Den anden strategi er 'audit strategy' hvor rådgiverne sikrer deres management-systemer ved at auditere dem en gang om måneden for at afstemme, sikre og guide det videre arbejde. Den sidste men mindst benyttede strategi er reguleringsstrategien hvor konsulenterne kan bruge lovgivningen til at underbygge deres indflydelse.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen holdes op imod Broberg og Hermunds studier. Det konkluderes at arbejdsmiljøkonsulenter kan ses som politisk refleksive navigatører.</p> <p>Det fremhæves, at interne konsulents strategier i høj grad afhænger af de forhold som de møder på den enkelte virksomhed. Derfor er virksomhedernes syn på arbejdsmiljøkonsulenterne afgørende for hvilke effekter de kan opnå. Konsulenterne kunne få en mere central rolle og operere med mere proaktive strategier hvis de kunne blive delagtiggjort i introduktionen af nyt udstyr og forandringsprocesser.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Artiklen har nogle gode perspektiver i forhold til hvordan interne konsulenter arbejder, og på hvilke områder de opnår effekter. Dette er anvendeligt i Hvidbogen da der samtidig fremvises et relevant bud på hvor interne arbejdsmiljøkonsulenter kan få en øget effekt/betydning i organisatorisk sammenhæng: ved at blive inddraget i introduktionen af nyt udstyr og forandringsprocesser.</p>

<p>Titel:</p> <p>Olsen, K. B., & Hasle, P. (2014). The role of intermediaries in delivering an occupational health and safety programme designed for small businesses - A case study of an insurance incentive programme in the agriculture sector. <i>Safety Science</i>, 71(PC), 242–252. doi:10.1016/j.ssci.2014.02.015</p>
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at undersøge betydningen af mellemlid (intermediaries) i forhold til at transformere,</p>

<p>implementere og udbrede nationale arbejdsmiljøprogrammer. Derudover undersøges samarbejdet med en NGO som mellemlid der skal få små virksomheder til at deltage i en national <i>Workspace Safety Discount</i> (WSD) plan.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvordan kan man forstå rollen for mellemlid i transformation, implementering og udbredelsen af nationale arbejdsmiljøprogrammer?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet undersøger implementeringen af WSD-programmet gennem et kvalitativt casestudie i landbrugssektoren. Data er indsamlet via 15 semistrukturerede interviews med forskellige aktører.</p> <p>Interviews er foretaget med ansatte i organisationen ACC (der ejer programmet WSD programmet) og mellemlidet (FarmSafe) som har stået for at udføre træningsworkshops. Derudover blev der foretaget interviews med en finansiel rådgiver der ligeledes fungerer som mellemlid – ved at hverve deltagere og varetage WSD-processer. Endeligt er der indsamlet data i form af dokumenter og hjemmesider om WSD-programmet.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studiet undersøger implementeringen af WSD-programmet for at belyse hvilken rolle mellemlid har i udbredelsen af nationale arbejdsmiljøprogrammer. Programteorien i WSD bygger på en antagelse om at implementering af systematisk risikoledeelse, ulykkesforebyggelse og træning af medarbejdere vil lede til et bedre arbejdsmiljø i form af skadereducering og forbedret sundhed. På denne baggrund vurderer studiet mellemlidene (Farmsafe og den finansielle rådgivers) betydning for transformation, implementering og udbredelsen af WSD-programmet i små virksomheder.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Studiet viser at mellemlidene har haft effekt i forhold til at udvikle en promoveringsstrategi der fungerede bedre end den, som programejerne selv arbejdede ud fra. I starten af projektet blev der sendt breve til virksomhederne hvilket ikke hjalp med rekrutteringen. Dette afhjalp mellemlidene der hver især trak på forskellige netværk i deres promoveringsstrategier og derved indfangede forskellige målgrupper. Dog manglede mellemlidene at foretage en aktiv promovering af selve WSD-planen og deltagelse i workshops var nødvendigt for at sikre deltagelse i programmet. Det konkluderes på denne baggrund at programteorien manglede overvejelser omkring mellemlidene egne interesser i programmet.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold:</u> Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p>	<p>Studiet viser at mellemlid er betydningsfulde i forhold til at transformere, implementere og udbrede nationale arbejdsmiljøprogrammer. Casestudiet viser at mellemlid er drevet af egne incitamenter – både økonomiske og normative. De økonomiske incitamenter kommer til udtryk i undervisernes transformation af WSD. De omhandler i mindre grad at hverve SV til at arbejde med WSD, men i stedet om at få finan-</p>

<p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>siering til egne kurser. Flere af kursusdeltagere vidste ikke hvad WSD var efter kurserne var afholdt.</p> <p>De normative incitamenter kommer til udtryk ved måden hvorpå mellemliddene indfanger forskellige segmenter. Den økonomiske rådgiver brugte fx strategien at programmet og kurserne var en måde at opnå en 10 % besparelse. Andre brugte straf som argument da kurset kunne sikre en bedre arbejdsmiljøplan hvilket ville forebygge eventuelle skærpede krav fra tilsynet.</p> <p>Da WSD-projektet ændrede tilgang til økonomiske incitamenter ift. mellemlid, ændrede mellemliddene adfærd. Incitamentene blev reguleret så det økonomiske udbytte afhang af antallet af udfyldte WSD-programmer. Efter denne ændring blev workshops ændret af underviserne således at de mandede ud i at udfylde WSD-programmer. Dette viser vigtigheden af at skabe overensstemmelse mellem programmets mellemlid og de organisatoriske interesser.</p> <p>Som i andre arbejdsmiljøinterventioner, er effekten på arbejdsmiljøet efter WSD's implementering ikke vurderet.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet viser at der kan være fordele ved at samarbejde med mellemlid. Samtidig belyses processen i dette samarbejde da disse mellemlid også kan transformere intentionen bag interventionen. Dette er et centralt værktøj at tænke ind i programteorien og anvende fra start i nationale arbejdsmiljøprogrammer. Dette kan hjælpe til at programmet får den ønskede effekt</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Som nævnt i ovenstående felt giver studiets programteori et centralt perspektiv der kan benyttes strategisk til nationale interventioner: Programdesignere skal inddrage mellemlid og allokere ressourcer til at underbygge deres behov i forhold til organisationens interesser. I denne sammenhæng kan mellemlid (intermediaries) også forstås som arbejdsmiljørådgivere.</p>

<p>Titel:</p> <p>Palmgren, H., Jalonen, P., & Kaleva, S. (2008). Health education and communication in Occupational Health Services in Finland. <i>Arhiv Za Higijenu Rada I Toksikologiju</i>, 59(3), 171–81. doi:10.2478/10004-1254-59-2008-1888</p>
<p>Formål:</p> <p>Artiklen diskuterer rådgivning udført af finsk 'occupational health service' (OHS). Der fokuseres på uddannelsesaktiviteter udført af OHS-ansatte rettet mod individuelle medarbejdere, arbejdsfællesskaber, grupper og repræsentanter fra virksomhederne. Derudover undersøges OHS-ansattes syn på metodernes beskaffenhed i forhold til at skabe resultater i virksomhederne i form af bedre arbejdsmiljø.</p>

<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Der fremsættes ikke et decideret forskningsspørgsmål, men det synes at være:</p> <p><i>Hvilke uddannelsesaktiviteter sættes i gang af OHS-ansatte på finske virksomheder, bruger forskellige faggrupper forskellige metoder, og har metoderne indflydelsen på virksomhedernes arbejdsmiljø og medarbejdernes sundhed?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet bygger på spørgeskemabesvarelser fra 635 OHS-ansatte; læger, sygeplejersker, fysioterapeuter og psykologer. Undersøgelsen er udført mellem juni og august i 2005. Respondenterne besvarede spørgsmål til indhold og metoder i OHS-aktiviteter.</p> <p>Studiet benytter begrebet 'health literacy' der dækker over kognitive og sociale færdigheder som har betydning for evnen til at modtage, forstå og anvende viden med henblik på at skabe og vedligeholde godt arbejdsmiljø. Begrebet sættes i spil i diskussioner af forskellige aktiviteter evne til at forbedre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Individuelle medarbejdere modtager rådgivning i form af information og vejledning i forhold til deres personlige sundhed og arbejdsevne – typisk ved arbejdsevne- og rehabiliteringsvurderinger. Også helbredsundersøgelser og ergonomiske arbejdspladsvurderinger var typiske rådgivningsmetoder.</p> <p>De forskellige faggrupper udfører forskellige typer af uddannelsesaktiviteter. Sygeplejersker udfører typisk helbredsundersøgelser, læger og psykologer giver vejledning ved arbejdsevne- og rehabiliteringsvurderinger, og fysioterapeuter giver vejledning ved virksomhedsbesøg. Studiet beskriver ikke enkelte rådgivningsforløb da det bygger på OHS-ansattes besvarelser om deres typiske metoder og aktiviteter.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at faciliter processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Individuelle medarbejdere var de primære modtagere af uddannelsesaktiviteterne. Herefter var linjeledere den næststørste gruppe som modtog rådgivning i form af uddannelse. OHS-personalets anciennitet har betydning for hvorvidt de udfører aktiviteter rettet mod til tildelsen. Faggrupperne fokuserede på forskellige dele af arbejdsmiljøet; Sygeplejersker og læger fokuserede på traditionelle emner; fysioterapeuter på fysiske belastninger, MSB, sikkerhed og arbejdsstillinger; psykologer på samarbejde, relationer, forandringer og arbejdsorganisering.</p> <p>Når der bliver givet rådgivning til grupper, er det typisk i forbindelse med APV eller andre typer af vurderinger. Skriftlig kommunikation var den hyppigste kommunikationsform. Fysioterapeuter og psykologer brugte derudover også praktiske øvelser og eksempler.</p> <p>Læger og sygeplejersker vurderede at de havde en effekt i forhold til sundhedsadfærd og livsstilsændringer hos medarbejderne, fysioterapeuterne mente at de inspirerede til ændringer i arbejdsgange og er-</p>

	gonomiske forhold, og psykologer bidrog til bedre samarbejde, lederskab og konflikthåndtering.
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Aktiviteterne er typisk rettet mod de individuelle medarbejdere og ikke mod arbejdsfællesskaber og repræsentanter. Forfatterne peger på at det kan være problematisk når mange arbejdsmiljøforhold ligger uden for den enkeltes indflydelsessfære.</p> <p>Individuel rådgivning er en af de mest anvendte strategier i forhold til at påvirke den enkelte til livsstilsændringer. Derfor har rådgivning ofte handlet om at forbedre den enkelte medarbejders 'health literacy'. Men OHS-ansatte risikerer dermed at miste blikket for andre årsager – fx hvordan sundheds- og arbejdsmiljøhensyn tænkes ind i beslutninger på et organisatorisk niveau.</p> <p>Forfatterne peger på, at det finske system har en fordel i den tværfaglige organisering i OHS – men samarbejdet skal sættes i system. Kun fysioterapeuter og psykologer brugte participative og aktiverende metoder som vurderes at kunne skabe læring på virksomhederne.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet har flere pointer tilføjes med den øvrige finske litteratur (særligt Launis & Gerlander, 2005). Det problematiserer en individuel og medicinsk tilgang til sikkerhed og sundhed.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet har nogle interessante pointer i forhold til forskellige rådgivningsmetoders beskaffenhed. Det går derudover dybere ind i beskrivelsen af metoder som forskellige faggrupper indenfor OHS benytter.</p>

Titel:	
Savinainen, M., & Nyberg, M. (2012). Relationship between construction workers' musculoskeletal disorders and occupational health service activities. <i>Work, 41, Suppl, 3753–3756</i> . doi:10.3233/WOR-2012-0676-3753	
Formål:	
Studiet har til formål at undersøge, om der er en sammenhæng mellem bygningsarbejderes muskel- og skeletlidelser og occupational health service (OHS) aktiviteter i Finland.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Er der en sammenhæng mellem muskel-skeletlidelser og OHS-aktiviteter hos bygningsarbejdere?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Der er foretaget telefoninterviews med 261 bygningsarbejdere i Finland i 2009. I interviewene undersøges 1) deres muskel- og skeletlidelse

Land, branche og rådgivningssystem	ser, 2) deres adgang til OHS-aktiviteter, herunder information, rådgivning ift. arbejdsstillinger, arbejdsperformance og arbejdsværktøjer, 3) hvilket udbytte OHS-aktiviteterne har givet.
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Der er ikke undersøgt en specifik type OHS-aktivitet, men de mest fremtrædende aktiviteter er:</p> <p>1) Sundhedstjek i løbet af de sidste 3 år, 2) information omkring ernæring, motion, rygning og alkoholforbrug, 3) støtte ift. at opretholde arbejdsevne, 4) tilstrækkelig information omkring arbejdsstillinger, arbejdsperformance eller arbejdsværktøjer, 5) APV (Workplace survey) i løbet af de sidste tre år.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Der fremvises en sammenhæng i studiet hvor de bygningsarbejdere, der har modtaget rådgivning fra OHS, oplever færre muskelskeletbesvær. 36,7 % af dem der har modtaget tilstrækkelig rådgivning oplevede problemer med lænden inden for den sidste måned. Af den gruppe som ikke havde modtaget tilstrækkelig rådgivning har 63,3% oplevet problemer med lænden inden for den sidste måned.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Studiet fremviser kun en lille sammenhæng mellem muskel- og skeletlidelser og OHS-aktiviteter. Denne sammenhæng påvises for bygningsarbejdere med lidelser i skuldre og lænd. Studiet fremhæver at de fysiske aspekter af arbejdet ikke er det eneste, som påvirker muskel-skeletlidelser. Her er både individuelle faktorer (alder, personlige vaner og arvelighed) og sociale, økonomiske og kulturelle faktorer afgørende for muskel-skeletlidelser. Faktorer som ifølge studiet ikke kan blive påvirket af OHS.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet holdes op imod andre studier i forsøget på at illustrere hvilke OHS aktiviteter der kan afhjælpe lidelser.</p>

<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet er interessant da det undersøger hvorvidt muskel- skeletlidelser har sammenhæng med den rådgivning bygningsarbejdere modtager på arbejdspladsen, og en sådan sammenhæng findes. Dog er studiets resultater ikke signifikante.</p>
--	--

<p>Titel:</p> <p>Savinainen, M., & Oksa, P. (2011). Efficiency of workplace surveys conducted by Finnish occupational health services. <i>AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses</i>, 59(7), 303–310. doi:10.3928/08910162-20110624-06</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at undersøge arbejdspladsvurderingers (workplace surveys) effekt - foretaget af de finske 'occupational health services'.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvordan indsamler OHS professionelle data vha. arbejdspladsvurderinger, og hvilken effekt har vurderingerne for virksomheden?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Undersøgelsen er udarbejdet i Finland, hvor de OHS-professionelle i dette studie består af sygeplejersker (539 respondenter) og læger (398 respondenter). Der er udsendt spørgeskemaer vedrørende arbejdspladsvurderinger hvor det undersøges om vurderingerne har den ønskede effekt. Dette på baggrund af spørgsmål til i hvilken grad den intendede forandring er udført efter vurderingen.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studiet viser at 2/3 af de OHS-professionelle arbejder med klassiske arbejdspladsvurderinger. Mere end 90 % af disse arbejdspladsvurderinger følges op af handlingsplaner. Disse forslag vedrører primært performance (79,7%) og miljø (75,3%).</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Ud af de 90 % handlingsforslag bliver ca. 50 % implementeret. Den lavere procentsats hænger sammen med at de OHS-professionelles forslag er for generelle. Det resulterer i at virksomheden ikke ved hvordan de skal gennemføre forandringen. Ligeledes kan forslag, der tager lang tid at implementere, være medvirkende til den lave implementeringsgrad.</p> <p>Handlingsplaner, der udføres på baggrund af en specifik arbejdspladsvurdering, er mest effektive i forhold til implementering. Dette hænger sammen med at handlingsplanen bliver fokuseret og afgrænset.</p>

<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Des flere virksomhedsrepræsentanter, der indgår i samarbejde om arbejdspladsvurderingen, des mere effektiv bliver den. Undersøgelsen viser at både ledelse, mellemedere, HR-personer og andre virksomhedsrepræsentanter skal inddrages for at sikre den mest effektive tilgang til arbejdspladsvurderinger. For at implementere arbejdspladsvurderingens resultater må OHS professionelle i samarbejde med virksomheden udvikle handlingsplaner og metoder.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen er fokuseret på arbejdspladsvurderinger i en finsk kontekst og holdes ikke op i mod anden forskning. Ikke desto mindre kommer den med bud på, hvorledes effektive arbejdspladsvurderinger må udføres.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Artiklen er relevant ift. arbejdspladsvurderinger, og faktorer der er væsentlige for at implementere forandringer i organisationer med afsæt i arbejdspladsvurderinger. Her vægtes samarbejde mellem de OHS-professionelle og virksomheden, hvilket flere tidligere studier ligeledes har påvist. Artiklen er relevant i forhold til beskrivelser af de konkrete værktøjer som rådgiverne har til rådighed.</p>

<p>Titel:</p> <p>Schmidt, L., Sjöström, J., & Antonsson, A.-B. (2012). How can occupational health services in Sweden contribute to work ability? <i>Work</i>, 41, Suppl, 2998–3001. doi:10.3233/WOR-2012-0555-2998</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at undersøge hvordan 'occupational health services' (OHS) i Sverige bidrager til at opretholde medarbejderes arbejdsevne.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvordan bidrager OHS til reduceret fravær i forhold til arbejdsrelateret sygdom eller forbedringer af arbejdsevnen hos medarbejdere?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Der er foretaget telefoninterviews med 31 virksomheders HR-afdelinger. Heraf blev 16 virksomheder udvalgt for dybdegående casestudier. Der er foretaget semistrukturerede interviews med repræsentanter fra</p>

	HR, fagforeningsrepræsentanter og linjeledere i virksomhederne.
<p>Hvilken type rådgivning og arbejds miljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejds miljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Studiet undersøger forskellige virksomheders brug af OHS. Der arbejdes med udvalgte virksomheder der har haft succes med at forbedre arbejdsmiljøet, reducere fravær der knyttes til arbejdsrelateret sygdom og forbedre medarbejderes arbejdsevne.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejds miljørådgivning og arbejds miljøeffekter?</p> <p>Arbejds miljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Studiet fremhæver ikke hvilke effekter de enkelte aktiviteter har haft for de medvirkende virksomheder. I stedet tegnes et bredere billede af de nøglefaktorer som er afgørende for at opretholde en effektiv OHS.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Resultaterne viser at OHS må underbygge kundens behov og forventninger. Derfor kan rådgivningsprocessen ikke være en universel 'best practice' -løsning som virker for alle. For at skabe et OHS-system, der kan tilpasses kundens særegne behov, er det centralt med en vedvarende dialog baseret på tillid mellem virksomheden og OHS. Dette skal medvirke til at justere OHS-aktiviteterne, således at de stemmer overens med virksomhedens lokale behov. Denne dialog involverer ikke kun HR-afdelinger, men skal strække sig ud over hele organisationen og inddrage linjeledere, grupper af ansatte fra alle afdelinger samt sikkerhedsrepræsentanter.</p> <p>Disse faktorer fremhæves som afgørende for at få et effektivt samarbejde med OHS der kan reducere sygefravær og forbedre arbejdsevnen hos medarbejdere. Hvis disse nøglefaktorer tilgodeses i rådgivningen, skabes der en ramme om et godt OHS samarbejde. Her fremhæver studiet at den enkelte rådgivers tilgang og kompetencer ikke er lige så afgørende.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen holdes ikke op imod andre resultater og er relativt kortfattet.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i</p>	<p>Studiet bidrager med et interessant perspektiv ift. de nøglefaktorer som er afgørende for OHS-samarbejde. Her fremhæves vigtigheden af, at hele organisationen bidrager til arbejdsmiljøarbejdet, således at det</p>

forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.	ikke kun er rådgiverens opgave men en organisatorisk proces.
---	--

Titel:	
Seim, R. (2010). <i>Workspace Design: Brugerorienteret design af arbejdspladser</i> . DTU Management.	
Formål:	
Ph.d.-afhandlingen har til formål at undersøge hvordan Workspace Design kan anvendes til at facilitere en kreativ dialog omkring design eller re-design af arbejdspladser.	
Forskningsspørgsmål:	
Projektet arbejder ud fra tre forskningsspørgsmål:	
<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Hvordan kan en medarbejderinvolverende designproces iscenesættes og faciliteres?</i> 2) <i>Hvordan kan arbejdsmiljøprofessionelle tilegne sig en ny forskningsbaseret arbejdspraksis?</i> 3) <i>Hvordan kan man opstille en model der kan understøtte arbejdsmiljøprofessionelles deltagelse i de tidlige faser af arbejdsmiljøprocessen?</i> 	
Metode og empiri samt kontekst	Der arbejdes med aktionsforskning og foretages interventioner i tre forskellige virksomheder som tilhører industrisektoren, servicesektoren og sundhedssektoren. Empirien består af interviews og observationer. Derudover er der afprøvet en række forskellige aktiviteter; herunder workshops og metoder som arbejdsmiljøscreeninger, arbejdsbøger mm. Undersøgelsen finder sted i Danmark.
Land, branche og rådgivningssystem	
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?	Studiet undersøger anvendelsen af Workspace Design der i hovedtræk baseres på 1) transformation af arbejdsmiljørådgiveren til facilitator af arbejdspladsdesignprocesser og 2) transformation af medarbejderne til meddesignere af deres egen arbejdsplads.
<u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	Der arbejdes i Workspace Design med visuelle metoder som inviterer medarbejdere, ledelse og tekniske designere til at indgå i en kreativ dialog omkring design eller re-design af arbejdspladsen.
Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	Under paraplyen Workspace design arbejdes der med alternative metodiske tilgange og workshop forløb. Bl.a. arbejdsmiljøscreening, Arbejdsbøger og Designspil.
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Hvert forskningsspørgsmål tages op i forhold til studiets resultater. Her fremgår det at introduktion af arbejdsmiljørådgivere tidligt i forandringsprocesser vil sikre at arbejdsmiljøhensyn og medarbejderinvolvering kan blive en integreret del af arbejdspladsen. Det har vist sig at arbejdsmiljørådgiveren kan varetage rollen som facilitator.
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:	Derudover har Workspace Design haft betydning ift. radikale ændringer i layoutet til fremtidige produktionslinjer, skabt klarhed omkring forandrede produktionsprocedurer samt identifikation af potentielle arbejdsmiljøproblemer i den nye produktion.
- Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	
- Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader).	

	<p>Studiet undersøger hvordan arbejdsmiljøprofessionelle kan tilegne sig en ny forskningsbaseret arbejdspraksis udviklet i 'academia'. Gennem social læringsteori (Lave & Wenger) illustrerer forfatteren, at der har fundet læring sted i samspillet mellem feltet og rådgiverne. Tre faktorer fremhæves ved overførsel af viden fra forskning til praksis; 1) et interaktivt forskningsdesign, hvor praktikere tager aktiv del i udvikling/test af konceptet og inkluderes i analysearbejdet sammen med forskerne; 2) muligheden for at praktikerne kan afprøve nyudviklede koncepter i den virkelige verden og reflektere over erfaringer sammen med forskere og andre praktikere; 3) praktikernes egen organisation skal kunne omstilles således, at den nyudviklede arbejdspraksis anvendes af hele organisationen.</p> <p>Arbejdsspørgsmål tre sigtede mod at opstille en model, der kan understøtte arbejdsmiljøprofessionelles indgang til de tidlige faser af arbejdsmiljøprocessen: Modellen er anvendt i industricasen, der havde et vurderet impact i form af fremtidige besparelser pga. bedre planlægning og tidlig inddragelse af medarbejdere i designprocessen.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Vurderingen af interventionernes effekt er ikke foretaget ud fra målinger, men ud fra interviews og observationer.</p> <p>I Sundhedssektoren fremhæves fokus på arbejdsflow og adskillelse af rene og beskidte hjælpemidler i selve indretningen af et nyt depot som vigtige forbedringer.</p> <p>Ifølge medarbejdere og ledelse har interventionen i servicesektorcasen skabt en forskel i den fysiske udformning af arbejdspladsen samt introduceret nye måder at arbejde sammen på.</p> <p>Industricasen viser at der er sket en form for kulturændring. Udgangspunktet var at medarbejderne ikke følte sig hørt af ingeniørerne og derfor ikke delte deres holdninger og viden om det konkrete arbejde. Dette har ændret sig i løbet af de to workshops hvor Workspace Design har været med til at give medarbejderne en følelse af ejerskab over processen.</p> <p>De involverede ingeniører fandt endvidere Workspace Design processen meget lærerig - især det at indtænke medarbejderne allerede 'på tegnebrættet' var givtigt.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet bidrager primært til en forståelse af Workspace Design og holdes ikke op imod andre rådgivningspraksisser. Som nævnt rummer studiet mange konkrete metodiske afsæt, partcipatorisk design mm. De afprøvede tilgange er interessant for en forståelse af rådgiverens værktøjer.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens pro-</p>	<p>Studiet er nyttigt til at belyse Workspace Designs tilgang til rådgivning. Det kan varetages af konsulenter og skabe arbejdsmiljømæssige forandringer. Det kan diskuteres om konsulenter på egen hånd kan opnå de</p>

blemstilling.	samme resultater med Workspace Design som forskerne har opnået i samspil med konsulenterne.
---------------	---

Titel:	
Seim, R., & Broberg, O. (2010). Participatory workspace design: A new approach for ergonomists? <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i> , 40(1), 25–33. doi:10.1016/j.ergon.2009.08.013	
Formål:	
Studiet har til formål at undersøge hvordan workspace design (WSD) kan bidrage til organisatoriske forandringsprocesser. Der undersøges hvorvidt arbejdsmiljørådgivere kan varetage organisatoriske forandringsprocesser ved at arbejde med participatoriske design-metoder.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Hvordan bidrager workspace design til tekniske forandringsprocesser?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Artiklen bygger på et ud af tre udførte casestudier. Der arbejdes med en dansk fabriksvirksomhed som er ved at gennemføre en stor teknologisk forandring i overgang fra manuelt intensivt arbejde til automatiseret produktion. WSD-teamet består af forskere, rådgivere og medlemmer af SIO. Teamet opdeles i to grupper - for hver især at varetage: 1) selve den participatoriske designproces med virksomheden og 2) at observere og udføre opfølgende interviews med deltagerne for at undersøge interventionens effekt.
Land, branche og rådgivningssystem	
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?	Der tages udgangspunkt i participatorisk WSD. Mere specifikt arbejdes der ud fra Horgens 'SOFT model', der bygger på fire dimensioner: Rumlig, organisatorisk, økonomisk og teknologisk. Idéen med studiet er at afprøve rådgivere som aktører der kan arbejde på tværs af de fire felter og facilitere og forhandle med de relevante aktører i forandringsprocesser på arbejdspladser.
Type af rådgivning: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	Processen er præget af samarbejdet mellem medarbejdere, tillidsmænd, arkitekter og interne konsulenter. Processen faciliteres af eksterne rådgivere der sidenhen interviewes om processens effekt. Der arbejdes med participatoriske metoder: Screening sessions, workbook sessions, layout workshops og use scenarios.
Hvilke arbejdsmiljøforhold er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Interventionen skabte konkrete forandringer i design-layout-forslagene. Derudover skabte det klarhed over produktionsprocedurerne, samt et fremtidigt overblik over eventuelle ergonomiske problemer.
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:	
- Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	
- Effekter på arbejdsmiljø (fx redukti-	

on af arbejdsskader).	
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Der bliver produceret konkrete data under de afholdte workshops hvor resultater noteres i et skema. Skemaerne blev sendt til deltagerne i sammenfattet form. Denne vidensproduktion værdsættes i høj grad af produktionsafdelingen som mener at de kan overføre denne metode så den fremover bruges af projektledere.</p> <p>Produktionslederen og kvalitet- og sikkerhedskoordinatoren blev begge interviewet. Begge var meget positive omkring interventionen. De mener at undersøgelsens grundighed og samarbejdet mellem medarbejdere og især arbejdsmiljørådgiverne har sparet virksomheden betydelige ressourcer. Yderligere har det at give medarbejdere 'ekspertrollen' haft betydning for de psykosociale dynamikker i virksomheden.</p> <p>Konsulenterne mener ligeledes at metoden er nyttig. Dog fremhæves en ulempe ift. at det kan være svært at overbevise ledelsen om at afsætte de store antal af medarbejdere, som skal indgå i processen.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet relaterer sig til Broberg & Hermund studiet fra 2004, hvor rådgiveren undersøges som en 'politisk reflektiv navigatør'. Studiets resultater sammenlignes ikke med andre studier. Slutteligt lægges der op til, at der foretages flere studier af WSD for at validere konceptet som en ny tilgang for arbejdsmiljørådgivere.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet er nyttigt til at belyse Workspace Designs tilgang til rådgivning. Det peger desuden på de komplekse processer som arbejdsmiljørådgivere skal spille ind i når de deltager i design af større ændringer.</p>

<p>Titel:</p> <p>Seim, R., Broberg, O., & Andersen, V. (2014). Ergonomics in Design Processes: The Journey from Ergonomist toward Workspace Designer. <i>Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries</i>, 24(6), 656–670. doi:10.1002/hfm.20508</p>
<p>Formål:</p> <p>Formålet med studiet er at studere læringsprocesser som finder sted i et interaktivt forskningsprojekt der involverer både forskere og arbejdsmiljørådgivere. Fokus er hvordan praktikere kan lære at blive 'Workspace Designere' ved at deltage i projektet på forskellig vis. Læringspotentialet analyseres ud fra situerede læringsteorier (fx Lave & Wenger).</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvordan kan ergonomiske referencerammer og begreber, udviklet af forskere og som indebærer udvikling af nye kompetencer og arbejds måder for arbejdsmiljørådgivere, blive overført til disse rådgivere og resultere i ny arbejdspraksis?</i></p>

<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet tager udgangspunkt i et dansk Workspace Design-projekt, hvor forskellige typer af arbejdsmiljørådgivere deltog.</p> <p>Studiet beskriver to forskellige måder, hvorpå rådgiverne deltog i projektet og hvor der fandt læring sted; 1) læring i forbindelse med interventioner (<i>learning by interacting</i>) og 2) læring i forbindelse med et uddannelsesforløb (<i>learning by practicing</i>).</p> <p>I forbindelse med interventionerne deltog arbejdsmiljørådgivere fra to virksomheder; en industrivirksomhed hvor produktionssystemet skulle omlægges, og en afdeling på et rådhus hvor der skulle ske store forandringer af arbejdet (sammenlægning af afdelinger mm).</p> <p>I undervisningsforløbet deltog rådgivere fra fire forskellige virksomheder: fra to produktionsvirksomheder, fra et konsulentfirma (som beskæftiger sig med arbejdsmiljørådgivning) og fra et hospital.</p> <p>Studiet er baseret på forskellige kvalitative metoder; semistrukturerede interviews med rådgivere, observationer af forskellige mødesituationer samt gruppeinterviews i forbindelse med ét af casestudierne (et projekt om teknologiske forandringer i produktion).</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Typen af rådgivning er forebyggende med vægt på arbejdsmiljøhensyn ved design af arbejdspladser.</p> <p>Der er ikke undersøgt dedicerede arbejdsmiljøforhold, eftersom studiet fokuserer på de læringsprocesser der finder sted når arbejdsmiljørådgiveren deltager i interventioner ledet af forskere eller i uddannelsesforløb.</p> <p>Her er arbejdsmiljøeffekten altså, at arbejdsmiljørådgiveren lærer at blive 'Workspace Designer' og kan indtænke og facilitere arbejdsmiljøhensyn i planlægning af produktion mv.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>Forfatterne peger på, at der finder læring sted, når: 1) arbejdsmiljørådgiveren deltager direkte i et team med forskere og dermed tager del i udvikling og fortolkning af interventionens resultater; 2) Workspace Design-begrebet introduceres til arbejdsmiljørådgiverne hvorefter de forsøger at praktisere det i en normal rådgivningssituation hvor de bagefter har mulighed for at reflektere over deres oplevelser i et læringsrum med forskere og andre fagfæller; og 3) når der er opmærksomhed på de organisatoriske rammer som arbejdsmiljørådgiveren normalt indgår i så nye arbejdsmåder kan implementeres bredt i organisationen.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret</p>	<p>Når rådgiveren deltager i interventionerne, deltager han/hun som medlem i et praksisfællesskab hvor forskerne er centrale aktører. Casestudierne viser, at rådgiveren i løbet af interventionen bliver et fuldgyldigt medlem af praksisfællesskabet – og dermed bliver til en 'Workspace Designer'.</p>

<p>eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Ved undervisning får rådgiveren en brobyggende funktion (<i>boundary spanner</i>) mellem virksomheden og fællesskabet omkring Workspace Design.</p> <p>Studiet viser også at undervisningsmateriale kan fungere som et værktøj (<i>boundary object</i>) der gør det muligt at overføre læring fra en kontekst til en anden (fra undervisningssituationen og ud til virksomhederne).</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen refererer til Broberg & Hermund studierne (2004; 2007). Det tager fat, hvor 2007 studiet slap og viser, hvordan læring finder sted i forbindelse med uddannelse og involvering af arbejdsmiljørådgivere i et forskningsprojekt.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Artiklen bidrager med viden om hvordan arbejdsmiljørådgiveres kompetencer udvikles, og at ikke kun uddannelse, men også praksis med afprøvning og refleksion er nødvendig.</p>

<p>Titel:</p> <p>Swuste, P., & Arnoldy, F. (2003). The safety adviser/manager as agent of organisational change: a new challenge to expert training. <i>Safety Science</i>, 41(1), 15–27. doi:10.1016/S0925-7535(01)00050-9</p>	
<p>Formål:</p> <p>Artiklen diskuterer hvilke kompetencer interne arbejdsmiljørådgivere skal have for at fungere som forandringsagenter i virksomhederne. Forfatterne beskriver masteruddannelsen 'Management of Safety, Health and Environment' og diskuterer om undervisningsformen er vellykket i forhold til at udstyre rådgiverne med de nødvendige kompetencer.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Der er ikke formuleret et konkret forskningsspørgsmål, men det synes at være:</p> <p><i>Hvilken udvikling er der sket i den arbejdsmiljøprofessionelles rolle, og hvordan kan denne rolle understøttes af uddannelse?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Studiet følger den hollandske masteruddannelse 'Management of Safety, Health and Environment' og beskriver hvordan undervisningsformer kan understøtte kompetenceudvikling hos de arbejdsmiljøprofessionelle der deltager i uddannelsen.</p> <p>Artiklen indledes med en historisk oversigt over udviklingen i arbejds-</p>

	<p>miljøprofessionelles rolle – fra teknisk kompetence over evnen til at integrere arbejdsmiljø i kvalitetsstandarder til at fungere som forandringsagent.</p> <p>Kursets indhold beskrives indgående. Derudover er der blevet gennemført interviews med deltagerne i uddannelsen. Artiklen bygger ydermere på forskellige former for undervisnings- og evalueringsmateriale.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning</u>: Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Artiklen beskæftiger sig med uddannelse af arbejdsmiljøprofessionelle, som er ansat på virksomheder.</p> <p>Forfatterne beskriver arbejdsmiljøprofessionelles rolle som: 1) være vidende om ledelsens fokus og have evnen til at præsentere information og pege på problemløsning inden for dette fokus, 2) at kunne skabe en udviklingsproces hvor løsninger kan formuleres løbende. Dette fordrer fokus på organisationsteori, budgettering, planlægning osv. Den arbejdsmiljøprofessionelles arbejde er derudover en vigtig indgang til at introducere læring i organisationen.</p> <p>Der er ikke undersøgt deciderede arbejdsmiljøforhold, men hvordan uddannelse kan understøtte de arbejdsmiljøprofessionelle i at være gode forandringsagenter på virksomhederne.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejds-skader). 	<p>Forfatterne peger på en mulig sammenhæng mellem undervisningsform og den arbejdsmiljøprofessionelles evne til at fungere som forandringsagent i virksomheden.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds-kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel pro-</p>	<p>Uddannelsen er tilrettelagt så der gives forskellige vigtige kompetencer til de arbejdsmiljøprofessionelle. Eksempelvis lærer de at skifte perspektiv i arbejdsmiljødiskussioner – en kompetence som (formodentlig) vil gøre dem bedre i stand til at sætte sig i lederens sted når de vender tilbage til virksomheden. Fokus i uddannelsen er 'learning by doing' - en stil som mange studerende værdsætter, men som nogle også oplever som kaotisk og uplanlagt.</p>

blemløsningsmodel?	
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen er først og fremmest en beskrivelse af et uddannelsesforløb, men den indeholder samtidig et illustrativt historisk overblik over udviklingen i den arbejdsmiljøprofessionelles rolle.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Den understøtter yderligere at tendensen til at arbejdsmiljørådgivere skal arbejde mere tværfagligt og helhedsorienteret, kan gennemfindes i mange forskellige lande.</p>

<p>Titel:</p> <p>Theberge, N., & Neumann, W. (2010). Doing “organizational work”: Expanding the conception of professional practice in ergonomics. <i>Applied Ergonomics</i>, 42(1), 76–84. doi:10.1016/j.apergo.2010.05.002</p>	
<p>Formål:</p> <p>Studiet har til formål at undersøge hvad arbejdsmiljørådgiveres arbejde består i. Dette for at komme nærmere ind på hvilke praktiske metoder og aktiviteter der tages i brug, når rådgivere skal samarbejde med virksomheder og samtidig fremhæve betydningen af deres indsats.</p>	
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p><i>Hvordan strukturerer arbejdsmiljøkonsulenter deres praksis med henblik på at adressere organisatoriske ændringer?</i></p>	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>Der er foretaget 21 interviews med arbejdsmiljørådgivere. Data indgår i et større studie om arbejdsmiljørådgivere og ingeniører i Canada. De 21 deltagere repræsenterer både offentlige og private virksomheder, forskellige brancher og er både interne og eksterne rådgivere.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Der er forskellige respondenter, og derfor varierer typen af rådgivning i undersøgelsen. Der sættes fokus på hvorvidt arbejdsmiljørådgiveres arbejde primært er af fysisk karakter. Dette studie viser at arbejdsmiljørådgivning dækker over en bred vifte af funktioner (både psykisk og fysisk). Forfatterne benytter begrebet 'organisatorisk arbejde' til at indramme arbejdsmiljørådgivernes funktioner. Det dækker over opgaver og forskellige strategier, der inkluderer politisk manøvrering, indsamling af data og præsentationer til kunder samt at få folk om bord (goal-hooking) i forhold til implementering.</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p>	<p>Studiet forsøger ikke at påvise en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter.</p> <p>Der gøres op med eksisterende forskning inden for området (Whysall et al., 2004; 2006), hvor arbejdsmiljøkonsulenter vinder troværdighed gennem dokumentation og evaluering af effekter. Dette studie viser at</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader). 	<p>mange rådgivere ikke længere oplever at skulle bevise deres værd gennem effektmål, men at medaktører i højere grad har tillid til deres arbejdsområde.</p> <p>Endvidere stilles der fokus på de centrale psykosociale kompetencer der er afgørende for at de interviewede konsulenter kan udføre et godt stykke arbejde.</p>
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Da det ikke konkret vedrører en påvist effekt, vil der her i stedet blive opridset nogle af de centrale kompetencer som fremhæves af konsulenterne. Herunder hvad deres organisatoriske arbejde dækker over.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Genkende agendaer og interesser hos arbejdspladsens aktører. 2. Identificere hvilket udbytte deres arbejde giver. 3. Indgå i det 'bløde system' (relationer med arbejdspladsens aktører hjælper med at nedbryde barrierer i forhold til at acceptere implementering). 4. Forsøge at igangsætte initiativer der kan fremme arbejdsmiljøkonsulentens position i virksomheden. 5. Implementere scorekort og målingsværktøjer der samarbejder med det eksisterende ledelsessystem i virksomheden.
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Studiet gennemgår lignende undersøgelser i forhold til arbejdsmiljørådgivere. Det fremstiller nogle konkrete forslag til hvordan arbejdsmiljørådgivere fremadrettet kan arbejde for at vinde større indpas på virksomhederne. Her tydeliggør studiet at konteksten for arbejdsmiljøarbejde er ændret, hvilket leder til at man må gentænke processer så de følger med udviklingen. Der foreslås eksempelvis en nytænkning af træningsprogrammer der i højere grad skal inkorporere de blødere værdier (fx organisationspsykologi).</p> <p>Studiet peger på måder at overvinde virksomheders defensive rutiner som ligner klassisk organisationsteori. Samtidig sammenlignes arbejdsmiljøkonsulenters forsøg på at skabe forandringer med begreber som double-loop læring. Da det er svært at få adgang til de længerevarende interventioner, bliver konsulentarbejdet mere overfladisk og får nærmere karakter af single-loop læring.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Studiet er meget praksisnært og har derfor en kvalitet i forhold til at beskrive, hvordan en arbejdsmiljøkonsulent arbejder. Samtidig giver dette 'street level' afsæt nogle konkrete forslag til udvikling af arbejdsmiljørådgiverens rolle. Undersøgelsen er foretaget i Canada, men forfatterne gør sig nogle af de samme erfaringer som i Broberg og Hermunds studier.</p>

Titel:	
Whysall, Z. J., Haslam, R. a., & Haslam, C. (2004). Processes, barriers, and outcomes described by ergonomics consultants in preventing work-related musculoskeletal disorders. <i>Applied Ergonomics</i> , 35, 343–351. doi:10.1016/j.apergo.2004.03.001	
Formål:	
Studiet har til formål at undersøge arbejdsmiljørådgiveres arbejde med at forebygge muskel- og skeletbesvær (MSB). Dette med henblik på at få indblik i rådgivernes arbejde – herunder om det bidrager til effektivitet, samt hvordan rådgiverne tilrettelægger og evaluerer deres indsats.	
Forskningsspørgsmål:	
<i>Hvad bygger rådgiveres bedømmelser af effektive forandringsforslag på, hvilke barrierer oplever de i forhold til implementering, og i hvilken udstrækning evalueres deres resultater?</i>	
Metode og empiri samt kontekst	Studiet er bygget op omkring 14 semistrukturerede interviews med arbejdsmiljørådgivere fra 12 forskellige konsulentvirksomheder i England.
Land, branche og rådgivningssystem	
Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøeffekt er undersøgt?	Rådgiveres arbejde med MSB er genstand for studiet. Der foreligger ikke definition af om det er forebyggende eller problemløsende rådgivning da det er et erfaringsbaseret studie på baggrund af forskellige rådgiveres udtalelser.
<u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.	
Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?	
Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?	Det fremgår af studiet at arbejdsmiljørådgivere oftest ikke formår at evaluere deres arbejde. Det være sig både ift. feedback omkring deres egen rolle i forandringsprocessen samt evaluering af det konkrete resultat (cost/benefit). Samtidig arbejder de interviewede rådgivere primært med det fysiske arbejdsmiljø og fravælger de psykosociale dynamikker i forhold til forandringsarbejdet.
Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:	
- Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer).	
- Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejdsskader).	
Hvorfor er der en sammenhæng?	Studiet stiller sig kritisk over for arbejdsmiljørådgiveres rolle i forandringsprocesser pga. manglende effektdokumentation og derved manglende gennemslagskraft. Dette er især med henblik på MSB, men studiet behandler også rådgivning på et mere generelt niveau.
Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?	
Rådgivningens <u>indhold:</u> Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?	
Rådgiverens <u>kompetencer:</u> Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner	Det der forekommer problematisk, er rådgivernes udtalelser om hvorvidt processen efterfølgende evalueres eller følges op på. Her fremgår det at der sjældent er tid til at evaluere. Samtidig er der tvivl om hvor-

<p>samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejdsmiljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejdskultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>vidt det er fordelagtigt for rådgiverne at evaluere arbejdet da de ikke altid er sikre på at der kan spores en konkret effekt. Dette problematiseres ift. forandringsprocessen da en forandring i høj grad bæres af rådgiverens tro på resultatet. Endvidere fremhæves det som problematisk at arbejdsmiljørådgivere ikke arbejder holistisk med både fysiske og psykiske processer i en forandring da begge aspekter er afgørende i forhold til vellykket arbejde med forebyggelse af MSB.</p> <p>Der fremhæves flere kompetencer som er centrale for at være en god arbejdsmiljørådgiver bl.a.: gode kommunikative evner, evnen til at afstemme forventninger inden processen går i gang (fx bruge pilotprojekter til at skabe en realistisk indgangsvinkel til arbejdet, inden ideen sælges til HR-afdelingen), hvordan man laver en god arbejdspladsvurdering etc.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Artiklen sættes op i mod anden teori. Artiklen lægger op til at rådgivere fremadrettet må arbejde mere samarbejdende, frem for at udarbejde en enkelt rapport med analyse og anbefalinger. Det er centralt at man får ændret opfattelsen af at arbejdsmiljørådgivere har en stor betydning og indflydelse på implementering af forandringer.</p> <p>Studiet er foretaget i England og fremhæver at der er behov for afdækning i andre lande, for at se om det samme gør sig gældende. Dog er studiets resultater diskuteret med konsulenter fra USA, Canada og New Zealand hvor problematikkerne er genkendelige.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Et interessant studie i forhold til rådgivere generelt og betydningen af effektmålinger.</p>

<p>Titel:</p> <p>Wissing, P., Hasle, P., Grinderslev, E., Frandsen, O., Andersen, M., Bager, B., & Porse, G. (2001). <i>God BST-service til små virksomheder - rapport fra et forsøgsprojekt i BST Frederiksborg</i>. København K: Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).</p>
<p>Formål:</p> <p>Studiet er udført i et samarbejde mellem BST Frederiksborg og CASA i løbet af 1999-2000. Projektet havde til formål at udvikle et bedre samarbejde mellem BST og små virksomheder (1-9 ansatte).</p>
<p>Forskningsspørgsmål:</p> <p>Studiet besvarer to spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hvilke særlige krav stilles til samarbejdet med de små virksomheder, og hvordan kan de opfyldes i det praktiske samarbejde mellem BST og virksomheden?</i>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hvordan integreres arbejdet med de små virksomheder i BST inden for de ressourcemæssige rammer, der er til rådighed?</i> 	
<p>Metode og empiri samt kontekst</p> <p>Land, branche og rådgivningssystem</p>	<p>BST Frederiksborg havde 15 konsulenter med forskellig uddannelsesmæssig baggrund indenfor ergonomi, arbejdsorganisering, tekniske områder og sundhedsfaglige områder.</p> <p>Studiet bygger på interview med 9 små virksomheder og 10 lokale organisationer. Fire virksomheder havde erfaring med BST og fem havde ingen erfaring. De var fordelt med 4 i jern og metal, 3 i bygge og anlæg og 2 i hotel- og restaurationsbranchen.</p>
<p>Hvilken type rådgivning og arbejdsmiljøforhold er undersøgt?</p> <p><u>Type af rådgivning:</u> Proces versus konkret løsning. Problemløsende versus forebyggende. Ekspertbaseret versus samarbejdende. Teknisk, medicinsk, arbejdspsykologisk, proces og arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>Hvilke <u>arbejdsmiljøforhold</u> er undersøgt?</p>	<p>Omdrejningspunktet for projektet – og dermed også samarbejdet med de små virksomheder - har været den personlige kontakt mellem BST-konsulent og virksomhed.</p> <p>En række metoder blev afprøvet i projektet; herunder en særlig APV metode til kemihåndtering. Derudover blev 160 rådgivningsopgaver af forskellig art gennemført. BST afholdte temadage målrettet små virksomheder.</p> <p>BST Frederiksborg har i løbet af projektperioden kontaktet 315 virksomheder og aflagt introduktionsbesøg i 180..</p>
<p>Er der en sammenhæng mellem arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøeffekter?</p> <p>Arbejdsmiljøeffekter forstås bredt, som fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effekter på selve rådgivningens form (fx rådgiverens evne til at facilitere processer). - Effekter på arbejdsmiljø (fx reduktion af arbejds-skader). 	<p>Studiet viser at det kan lade sig gøre at udvikle et systematisk og forebyggende arbejdsmiljøarbejde på små virksomheder ved hjælp af BSTs rådgivning.</p> <p>Der blev udviklet en særlig enkel APV-metode og en metode til at styre kemikaliebrugsanvisninger som blev taget godt i mod af virksomhederne. Derudover blev der afholdt temadage, som var målrettet de små virksomheder, etableret en telefonvagtordning hos BST og udviklet kontakt med lokale organisationer og dannet netværk.</p> <p>Studiet viser at det er nødvendigt at udvikle BSTs organisation og kompetence så den er bedre tilpasset kravene fra de små virksomheder. Et væsentligt element heri er kompetenceudvikling hvor der arbejdes med konsulentens personlige og tværfaglige kompetence så hun bliver bedre til at etablere en indledende dialog og give rådgivning udover eget specialområde.</p> <p>Projektet viser, at det er en fordel at tænke i en bred indsats, når det kommer til små virksomheder. Projektet arbejdede med en bred vifte af parallelle indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - puljeordning for de små virksomheder - faste kontaktpersoner - introbesøg for at etablere dialog - en særlig APV-metode - metode til at styre brugsanvisninger for kemikalier - telefonvagtordning blandt BST-konsulenterne

	<ul style="list-style-type: none"> - temadage målrettet små virksomheder - informationsstrategi overfor små virksomheder - netværksopbygning blandt lokale organisationer og institutioner
<p>Hvorfor er der en sammenhæng?</p> <p>Hvilke forhold inddrages som <u>forklaring</u> på sammenhæng og effekt?</p> <p>Rådgivningens <u>indhold</u>: Evidensbaseret eller erfaringsbaseret?</p> <p>Rådgiverens <u>kompetencer</u>: Ekspertise, kommunikationsevner/samarbejdsevner samt organisationsforståelse</p> <p>Karakteristika ved kunden: Arbejds miljøkompetencer, arbejdsmiljøforståelse, samarbejds kultur (topdown/bottom up). Hvem deltager i rådgivningsprocessen: ledere, medarbejdere repræsentanter og/eller arbejdsmiljøprofessionelle?</p> <p>Karakteristika ved processen: Samarbejde og dialog eller lineær rationel problemløsningsmodel?</p>	<p>Projektet viser, at tilpassede metoder hos BST kan være med til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet på små virksomheder. Succesen tilskrives særligt at APV- og kemikaliehåndteringsmetoden var udarbejdet så de små virksomheder fandt dem meningsfulde og lette at gå til. Ved temadagene var der ydermere gjort plads til at virksomhederne kunne udfylde APV 'on spot'.</p> <p>Forfatterne beskriver at det har stor betydning at rådgiveren bliver bedre til at etablere den indledende dialog og til at give tværfaglig rådgivning.</p>
<p>Diskussion</p> <p>Sættes resultaterne i forhold til anden forskning og teori? Bidrager artiklen til en bredere forståelse af sammenhængen mellem rådgivning og arbejdsmiljø?</p>	<p>Rapporten beskriver et specifikt forsøg i BST Frederiksborg men knytter derudover op til samme pointer som meget af den anden litteratur, der beskæftiger sig med udfordringerne i rådgivning af små virksomheder.</p>
<p>Vurdering</p> <p>Hvordan vurderes artiklens egnethed i forhold til at belyse Hvidbogens problemstilling.</p>	<p>Rapporten er baseret på et smalt metodisk grundlag, men går dybt ind i praksis dette ene BST-forsøg.</p>