

Rapport
Evaluering af Arbejdsmiljøforskningsfonden

Advice Analyse og Strategi A/S, 1. marts 2005

Indholdsfortegnelse

Resumé	3
Baggrund.....	4
Anvendte metoder	4
Konklusioner	8
Anbefalinger	12
Evalueringen	16
Implementering	16
Strategi.....	21
Proces	26
Output og outcome	30
Bilag 1: Interviewguide til kvalitative interview	39
Bilag 2: Spørgeguide til rundbordssamtale med DSU	43
Bilag 3: Mini-spørgeskema til kvantitativ måling	46

Resumé

I perioden december 2004 til marts 2005 har Advice Analyse og Strategi A/S (herefter AAS) gennemført en evaluering af Arbejds miljø forskningsfonden (herefter AMFF). Fonden blev etableret i 2003 på baggrund af en rapport om arbejdsmiljøforskningen fra februar 2001 udarbejdet af et udvalg under det daværende Arbejdsministerium. Resultaterne af denne evaluering er emnet for nærværende rapport.

Rapporten viser først og fremmest, at:

- Verner Sand Kirk-rapportens anbefalinger, som AMFF skulle være en udmøntning af, på nær nogle få afvigelser er efterlevet i ånd og bogstav.
- AMFF ses som et fremskridt af stort set enhver, som kender til arbejdsmiljøforskningen i Danmark. Oprettelsen af fonden ses som et signal om en prioritering af forskningen, og dens struktur skaber gennemsigthed i bevillingspraksis.
- AMFF's opdeling i et strategisk og et videnskabeligt udvalg har vundet bred tilslutning, og næsten alle mener, at strukturen har ført til øget kvalitet og relevans i arbejdsmiljøforskningen.
- Der er en oplevelse af, at der er kommet flere midler til arbejdsmiljøforskningen. Det skyldes, at AMFF har samlet midler, der før var spredt på mange bevillingsgivere, og at sammenligningsgrundlaget for mange har været de få midler, som Arbejds miljø rådet tidligere uddelte til arbejdsmiljøforskning.
- AMFF's samling af støtteuddelingen til arbejdsmiljøforskning på ét sted og dens præference for samarbejdsprojekter har medført en bedre udnyttelse af midlerne (synergi).
- AMFF's ambition om at få forskningen spredt ud på flere institutioner er lykkedes. Forskningsinstitutioner, som tidligere tegnede sig for en beskeden andel af arbejdsmiljøforskningen, har modtaget midler, der muliggør et større forskningsomfang.
- AMFF har tilført arbejdsmiljøforskningen et fremtidsperspektiv, idet der kan synliggøres en strategi og midler to år frem i tiden og bevilges støtte til treårige projekter. Fordelene ved dette vil kunne øges ved at give ordningen en endnu længere tidshorisont.
- Trods de positive toner er der dog også rum for forbedringer. Der savnes fra forskerside i høj grad dialog mellem forskerne i det videnskabelige udvalg og medlemmerne af det strategiske udvalg. Forskerne oplever, at dette problem er større end i tilsvarende ordninger i andre nordiske lande og i EU. U hensigtsmæssigheder i udvalgenes arbejde og i fondens kommunikation med omverdenen bliver

derfor ikke diskuteret og justeret løbende, og visse forskere oplever fonden som mindre formålstjenlig, end denne kunne være.

I det følgende går vi tættere på evalueringens resultater. Men først giver vi en kort beskrivelse af baggrunden for denne evaluering og dens metode. Derpå bringer vi rapportens konklusioner og anbefalinger, og herefter følger så selve evalueringen punkt for punkt.

Baggrund

LO og Arbejdsmiljøinstituttet (herefter AMI) fik i 1999 gennemført hver sin undersøgelse af arbejdsmiljøforskningen i Danmark. Begge undersøgelser pegede på en forskning, der som helhed havde trivselsproblemer på grund af uklare og uoverskuelige økonomiske vilkår. Blandt andet var situationen kendetegnet af mange spredte finansieringskilder og bevillingsprincipper, som afhang mere eller mindre af, hvem der kunne præsentere den rigtige idé for den rigtige bevillingsgiver på det rigtige tidspunkt, som det eufemistisk er blevet beskrevet. Mange mener i forlængelse heraf, at projekter kunne få støtte helt uafhængigt af den videnskabelige kvalitet.

På denne baggrund nedsatte det daværende Arbejdsministerium et udvalg om arbejdsmiljøforskning, der skulle "udarbejde en handlingsplan for styrkelse og udvikling af den samlede danske arbejdsmiljøforskning."

Denne handlingsplan foreligger i form af den såkaldte Verner Sand Kirk-rapports anbefalinger fra februar 2001. Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljørådet, herunder arbejdsmarkedets parter og Arbejdsministeriet/Beskæftigelsesministeriet og Forskningsstyrelsen var i løbet af første halvdel af 2003 enige om en model for realisering af fonden.

I Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1236 af 9. december 2003 om denne model er det blandt andet fastsat, at modellen skal evalueres i 2005. Dette er sket med den evaluering, der afrapporteres på disse sider.

Anvendte metoder

Sådan som AMFF har formuleret opgaven, er evalueringens helt overordnede spørgsmål, om Verner Sand Kirk-rapportens (herefter VSK) anbefalinger er ført ud i livet, sådan som det er foreskrevet, og om den implementerede model opleves som et fremskridt i forhold til tidligere. Evalueringen hviler således i høj grad på en sammenligning af den implementerede AMFF med den i VSK anbefalede model og en sammenligning af AMFF med den forudgående styring og finansiering af arbejdsmiljøforskningen.

Kilderne til vurderingen af den realiserede AMFF udgøres af en række dokumenter fra fondens etablering og drift, interview med repræsentanter for AMFF, interview med fondens interessenter i form af forskere, arbejdsmiljørådgivere og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter samt andre interesseorganisationer og lignende forskningsfonde.

Det har sine fordele og ulemper, at evalueringen i så høj grad hænger på en sammenligning mellem en anbefalet model og realiseringen af denne. Til fordelssiden hører, at fonden kan evalueres temmelig håndfast: Er modellen realiseret punkt for punkt eller ej? Til ulempesiden hører, at hverken overensstemmelse med eller afvigelse fra modellen giver et fingerpeg om, hvad der er mest hensigtsmæssigt. En model, som stipuleres i en rapportes anbefalinger, kan aldrig være andet end en hypotese om, hvad der vil være hensigtsmæssigt. Oftest vil en sådan model mangle konkretiseringer på en række punkter, som man bliver klar over i den efterfølgende praksis. Denne praksis kan derfor ses som en løbende verifikation og falsifikation af hypotesens enkelte punkter. Ideelt kan der på baggrund heraf foretages justeringer, som fører frem til en implementering, som afviger fra modellen, simpelt hen fordi der har vist sig bedre løsninger, end dem modellen forudskikker. Med andre ord er det ikke nødvendigvis i sig selv et succeskriterium, at implementeringen følger modellen.

Dette lidt bredere perspektiv på evalueringen af AMFF dækkes ind gennem interviewene med interessenter i og omkring AMFF. Der er gennemført kvalitative interview med i alt 59 interessenter i perioden medio december 2004 til medio januar 2005.

Informanterne i de kvalitative interview omfatter:

- 9 medlemmer af AMFF's videnskabelige udvalg (ud af udvalgets 15 medlemmer), herunder formandskabet. De øvrige er udtaget således, at alle videnskabelige discipliner er dækket ind.
- 6 medlemmer af AMFF's strategiske udvalg. Efter ønske fra udvalget udførtes interviewet som et gruppeinterview. De øvrige 3 medlemmer var forhindrede i at deltage.
- Forskere inden for arbejdsmiljø, heraf forskere tilknyttet de arbejdsmedicinske klinikker, universiteter (KU, RUC, AU, SDU, DTU), sektorforskningsinstitutioner (AMI, Socialforskningsinstituttet, Dansk Fødevareforskning) og andre steder, hvor der udføres arbejdsmiljøforskning (CASA, Teknologisk Institut og Kræftens Bekæmpelse).
- Repræsentanter for arbejdsmarkedets parter (LO, FTF, DA, AC, Offentlige arbejdsgivere).
- Repræsentanter for myndigheder og andre forskningsfonde (Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet, Forskningsstyrelsen, Søfarts-

styrelsen, Energistyrelsen, Miljøstyrelsen, Indenrigs- og Sundhedsministeriets miljømedicinske forskningscenter).

- Repræsentanter for interesseorganisationer (Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin og Selskab for Arbejdsmiljø).
- Arbejdsmiljørådgivere (BST foreningen og Jobliv Danmark).

Interviewene er gennemført som åbne, semistrukturerede interview, hvor informanternes svar på interviewguidens spørgsmål kan danne udgangspunkt for nye spørgsmål. Herved sikres, at interviewene behandler de aftalte emner, samtidig med at ting, der ligger informanterne på sinde, også kan komme til udtryk. Interviewguides er vedlagt som bilag 1 og 2. På denne måde har vi modtaget data om forskellige interessenters vurdering af, hvor hensigtsmæssig den implementerede AMFF er på en række punkter.

Kilderne til forholdene før AMFF udgøres af de tidligere omtalte undersøgelser fra LO og AMI samt VSK. Endvidere har vi spurgt informanterne, hvordan de husker vilkårene for arbejdsmiljøforskning inden etableringen af AMFF.

Endelig har vi sendt enkelte, vigtige punkter ud til en kvantitativ måling. Det skete ved en internetbaseret mini-spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført i perioden 18.-28. januar 2005. Formålet med denne del af undersøgelsen var at kvantificere interessenternes bedømmelse af enkelte vigtige evalueringspunkter. Mini-spørgeskemaet bestod af seks spørgsmål, og skal betragtes som et supplement til de kvalitative interview. Spørgeskemaet er vedlagt i bilag 3.

Mini-spørgeskemaet blev udsendt til 118 personer, identificeret ved hjælp af snowball-sampling¹. 59 af disse er gengangere fra den kvalitative fase. Den totale population af AMFF's interessenter er vanskelig at estimere. VSK anslår, at antallet af forskerårsværk inden for arbejdsmiljø er ca. 250. Derudover omfatter interessenterne repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, myndigheder m.fl. Alt i alt er man sandsynligvis oppe på en population på omkring 300 personer. Det betyder, at vi med spørgeskemaet er nået ud til ca. 40% af interessenterne. Snowball-samplingen har dog sikret, at vi har fat i langt de væsentligste respondenter, dvs. de personer, som har størst berøringsflade med fonden.

¹ Snowball-sampling: Vi lod informanterne i de kvalitative interview udpege hvilke andre informanter, der var relevante for evalueringen. Ved at lade genstandsområdet selv identificere den relevante skare af personer, modvirker man metodisk blindhed, eller at "lommer" af interessenter overses.

Mini-spørgeskemaet er blevet udsendt til respondenternes e-mailadresser. Netminers ApS har stået for opsætningen af netløsningen og elektronisk registrering af data. Der er indkommet 81 besvarelser, svarende til 69%, se Tabel 1 og Tabel 2 som viser indsamlingsprocenter nedbrudt på segmenter. Det er en ret høj indsamlingsprocent, og må siges at være tilfredsstillende. Fra gruppen "Andet" (BST'er, andre myndigheder mv.) er det dog kun 40%, der har svaret. Det skyldes sandsynligvis, at disse respondenter enten ikke føler, at de har tilstrækkelig kendskab til fonden, og/eller ikke synes, at undersøgelsen har relevans for dem.

Tabel 1: Indsamlingsprocenter fordelt på segmenter

Segment	Udsendt	Indsamlet	Indsamlingsprocent
Forsker inden for arbejdsmiljø	76	54	71%
Repræsentant for arbejdsgiverorganisation	8	6	75%
Repræsentant for lønmodtagerorganisation	14	13	93%
Andet (BST'ere, myndigheder m.fl.)	20	8	40%
I alt	118	81	69%

Tabel 2: Indsamlingsprocenter for DSU og DVU

Segment	Udsendt	Indsamlet	Indsamlingsprocent
DSU	13	10	77%
DVU	15	14	93%

Som følge af snowball-sampling metoden er der hverken tale om en stikprøve- eller en totalundersøgelse, og det er derfor ikke muligt at beregne stikprøveusikkerhed eller på anden måde undersøge, om respondenterne systematisk adskiller sig fra den totale population. Derfor vil vi i rapporten afholde os fra at gisne om, hvordan populationen som helhed forholder sig til fonden, og kun forholde os til de 81 respondenter, som har besvaret mini-spørgeskemaet. Det skal dog understreges, at vi pga. samplingmetoden har stærk tiltro til, at vi har fat i de væsentlige interessenter, og derfor har belæg for at anse undersøgelsen for valid.

En sidste metodebemærkning angår evalueringstidspunktet. AMFF har fungeret i knap to år. Der foreligger derfor ingen forskningsresultater, som kan danne grundlag for en endelig vurdering af fondens betydning for udviklingen af arbejdsmiljøet. Evalueringen har kun kunnet bygge på de aktiviteter, som er igangsat, og vurdere disse udfra, om de synes at muliggøre sådanne forskningsresultater.

Konklusioner

På de følgende sider sammenfattes evalueringens konklusioner i kort form. Udvælgelsen af konklusioner følger i det store hele hovedspørgsmålene i Arbejdstilsynets formulering af evalueringsopgaven.

Verner Sand Kirk-rapportens anbefalinger stort set implementeret

Evalueringen viser, at VSK-anbefalingerne i det store og hele er implementeret i ånd og bogstav. Der er etableret en struktur, der adskiller relevans- og kvalitetsvurdering af forskningsansøgninger i henholdsvis et strategisk forskningsudvalg og et forskningsfagligt udvalg. Der udarbejdes en rullende strategi for arbejdsmiljøforskning, som dækker de temaer, som VSK foreskriver, nemlig *arbejdsmiljøfaktorer, arbejdsmiljøindsatser og samfundsudviklingens betydning*. Der er skabt en mere stabil økonomisk ramme om forskningen. Og der er udviklet en plan for rekruttering og uddannelse af forskere.

AMFF adskiller sig fra VSK-modellen ved, at der ikke som anbefalet sidder forskere og brugere med informerende funktion i det strategiske forskningsudvalg. Arbejdsmarkedets parter betragtes ofte som repræsentanter for brugere, men VSK nævner brugere som særskilt kategori, og mener her arbejdsmiljørådgivere (BST'er). Der er ikke nødvendigvis noget problem i denne afvigelse fra VSK, og arbejdsmarkedets parter er da også meget tilfredse med strukturen. Men vi har også mødt informanter – især forskere – som synes, at der burde være forskere og arbejdsmiljørådgivere med i det strategiske forskningsudvalg. Enkelte har henvist til VSK.

VSK's beskrivelse af udvalgenes arbejdsdeling og den samlede arbejdsproces er ikke klar og entydig, og det er åbent for diskussion, om den praksis, der finder sted, fuldt ud realiserer VSK-anbefalingerne. Det er derfor ikke underligt, at forskere, både i og uden for det videnskabelige udvalg, ikke finder det tilfredsstillende, at den videnskabelige prioritering alene skal forholde sig til om projekterne er støtteværdige eller ej, og at al prioritering herudover ligger i det strategiske udvalg. Nogle mener, at dette er i strid med VSK-anbefalingerne, mens andre mener, at det er i overensstemmelse med disse. Den vigtige kerne i denne uenighed er spørgsmålet om, hvilken arbejdsdeling og samlet arbejdsproces, der er mest hensigtsmæssig.

Selvom der er vedtaget en ny struktur for fonden, må det forudses, at der også fremover kan blive diskussion om, hvem der skal have indflydelse på strategien, og hvordan prioriteringen mellem ansøgningerne skal foregå.

Et klart fremskridt

Det er den altdominerende opfattelse, at oprettelsen af AMFF har betydet en markant forbedring af vilkårene for arbejdsmiljøforskningen. I forskningsmiljøerne opleves fonden som et klart signal om, at samfundet politisk prioriterer arbejdsmiljøet og dermed efterspørger forskernes arbejde.

Dertil kommer, at fonden med sin todelte struktur, med de faste retningslinjer for ansøgninger og vurdering/prioritering af disse, skaber ensartethed og gennemsigtighed i, hvordan bevillinger til forskningen uddeles.

Dette fremhæves som et stort fremskridt i forhold til de mere uigenomsigtige forhold, der herskede før fondens oprettelse, og som en del informanter oplevede som mere eller mindre tilfældige.

De få, som ikke oplever et fremskridt med fondens oprettelse, er fortrinsvis forskere med faglige specialer, der er blevet nedprioriteret som følge af fondens strategier.

En oplevelse af flere midler

De økonomiske midler, som AMFF har at gøre godt med, blev tilvejebragt ved konvertering af satspuljemidler, som allerede var bevilget til arbejdsmiljøforskning samt de midler, som Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet havde til forskning og udvikling. Oprettelsen af AMFF betød, at midlerne blev samlet ét sted, og forventningen var, at der kunne opnås et bevillingsniveau på ca. 85,5 mio. kr. fra 2005. Fondens rådighedsbeløb i 2005 er blevet ca. halvdelen af dette beløb. I 2003 og 2004 rådede fonden over henholdsvis 51,7 mio. kr. og 36,5 mio. kr.

Forskerne og andre, som har interesser i forskningen, oplever ikke desto mindre denne samling af midlerne som om, der er kommet væsentligt flere midler til arbejdsmiljøforskning. Det skyldes, at AMFF har samlet midler, der før var spredt på mange bevillingsgivere, og at mange sammenligner fonden med Arbejdsmiljørådet, hvis midler var markant mindre.

Kan man forske inden for de temaer, som strategien udstikker, oplever man derfor, at det er blevet lettere at få del i forskningsmidlerne, end det var før. De forskere, der ikke passer ind i de strategiske prioriteringer, oplever til gengæld, at den fortidige, heterogene bevillingssituation var mere rig på muligheder.

Kvalitetsløft

Der er udbredt enighed om, at den videnskabelige kvalitetsvurdering, som nu finder sted i AMFF, og som oplevedes at mangle i tiden inden fondens oprettelse, har været med til at løfte kvaliteten. Hvor man førhen oplevede, at der blev bevilget støtte til projekter, der faldt i strategers smag, men som ikke var videnskabeligt kvalificerede, oplever man nu, at der er kommet en højere grad af videnskabelig ræson i tildelingen af midler. Imidlertid synes nogle forskere, at de skriftlige afslag fra det videnskabelige udvalg ikke altid virker lige velargumenterede. Enkelte forskere har også påpeget, at en ansøgningslængde på max 5 sider skaber uhensigtsmæssigheder for både ansøgere og bedømmere.

Et andet forklarende forhold for kvalitetsløftet er, at midlerne er blevet samlet på ét sted. Det øger konkurrencen, og samtidig øger de formelle procedurer kravene til ansøgningerne og dermed projekterne.

Endelig vurderes det som kvalitetsfremmende, at der er mulighed for større projekter af længere varighed end før. Det giver mulighed for i højere grad at gennemføre helhedsbetonede forskningsprojekter, som kan føre fra hypotese til konkrete løsninger af arbejdsmiljøproblemer.

Mere relevant forskning

Langt de fleste af arbejdsmiljøforskningens interessenter oplever, at AMFF har ført til en øget relevans i forskningen. Det, at arbejdsmarkedets parter i samarbejde med Arbejdstilsynet indstiller forskningstemaer, anses for at være en fornuftig måde at imødekomme samfundets behov for arbejdsmiljøforskning.

En undtagelse fra dette billede er, at forskere med faglig specialisering inden for de traditionelle arbejdsmiljøforskningsområder ergonomi, biokemi mv. er kritiske over for fondens prioritering af forskning af psykosociale og sociologiske emner.

Relevansspørgsmålet er imidlertid også det, som vækker mest diskussion. Hvor arbejdsmarkedets parter er meget tilfredse, er der fra forskerside (både forskere, der beskæftiger sig med de prioriterede emner, og forskere, der ikke beskæftiger sig med de prioriterede emner) en vis kritik: Strategien og temaerne opleves som for styrende, fordi der hermed udelukkes andre relevante temaer, der ikke ligger i strategien, og fordi strategien er politisk og ikke nødvendigvis forskningsmæssigt fundet. Nogle forskere mener, at strategien i højere grad burde reflektere de forskningsmæssige muligheder og behov. Endelig mener nogle forskere, at opslagene er for bredt formulerede i forhold til de ansøgninger, som fonden vælger at støtte. Argumentet er, at det er meget ressourcekrævende at skrive ansøgninger. Hvis man allerede ved, hvad man vil have, bør det skrives tydeligere i opslaget, således at det undgås, at

forskere bruger ressourcer på at skrive ansøgninger, som man på forhånd ved, ikke vil kunne imødekommes.

Der er et mindre praktisk problem omkring temaerne: Forskerne kan ved strategiens offentliggørelse kun se, hvilke temaer der vil blive opslået, men ikke hvornår de vil blive opslået.

Anerkendelse af strukturen

Med det, der ovenfor er nævnt om den oplevede kvalitets- og relevansforbedring, er det også mere end antydnet, at adskillelsen af AMFF i et strategisk og et videnskabeligt udvalg alt i alt får en positiv bedømmelse. Det sikrer den formalisering af bevillingsbeslutningerne, som savnedes i tiden inden AMFF, og giver, som før nævnt, en vis gennemsigtighed.

Men det skal ikke forbigås, at der er både forskere og arbejdsmiljørådgivere, som oplever, at adskillelsen i praksis har været opretholdt for rigtigt. Der er forskellige forklaringer på dette, men uanset disse har der været et fravær af dialog mellem de to udvalg i AMFF.

Synergi

Det er en udbredt opfattelse blandt AMFF's interessenter, at fonden har skabt mere synergi i arbejdsmiljøforskningen, forstået som koordinering og samarbejde. Det opleves, at der nu er et samlet overblik over den forskning, som sættes i gang, og at denne i høj grad foregår i samarbejde mellem forskellige forskningsmiljøer og forskellige fagligheder. Også det, at der kan bevilges midler til store, flerårige og helhedsorienterede projekter og ikke blot små, korte og afgrænsede projekter som før, kan ses som en slags synergi. Synergi i den mere avancerede forstand, dvs. synergisme, er der dog endnu ingen helt sikre tegn på.

Uden at sætte proportioner på kan det konkluderes, at alt tyder på, at fonden faktisk har bidraget til en bedre udnyttelse af forskningsmidlerne.

Permanens

Et fremhævet evalueringspunkt var at afklare potentialet for en permanent fond. Der er imidlertid uklarhed om, hvad permanens i denne sammenhæng egentlig betyder. Nogle kobler permanens sammen med bevillingsstrukturen, og anser en fast post på finansloven for at være mere permanent end en midlertidig satspuljebevilling. Andre mener, at permanens mere er knyttet til politiske tilkendegivelser, og at midlertidige bevillinger ikke er væsentligt ringere end faste. Argumentet for dette er, at alle bevillinger i princippet er midlertidige, og kan ændres i takt med nye politiske prioriteringer.

Fonden har allerede givet forskningen et løft ved at signalere, at arbejdsmiljøforskningen prioriteres højt to til tre år ud i fremtiden. Det giver bedre muligheder for at planlægge en karriere inden for forskningsområdet og for at disponere ressourcer i miljøerne. Også det, at forskningsprojekter nu kan have en tidshorisont på tre år, er et klart fremskridt.

En mere permanent ordning vil kunne åbne mulighed for, at forskningsmiljøer og forskerspirer i endnu højere grad end i dag kan disponere fremadrettet. Det er formentlig blandt andet en vigtig forudsætning for, at man kan tænke sig en dannelse af helt nye arbejdsmiljøforskningsmiljøer i helt nye sammenhænge, som fx handelshøjskolerne. En mere permanent ordning ville også skabe mulighed for at støtte projekter af en varighed på mere end tre år, hvilket der somme tider kan være brug for.

Alt i alt

Selv om der som oven for beskrevet - ikke overraskende – kan peges på detailforhold, som kan forbedres, må det dog konkluderes, at oprettelsen af AMFF har betydet et ganske betragteligt løft for arbejdsmiljøforskningen. Der er således grund til at forvente tilvejebringelse af viden, der i endnu højere grad end tidligere vil kunne styrke den forebyggende indsats mod arbejdsbetingede lidelser. Og det særligt i forhold til psykosociale samt sociologiske problemer og løsningsmodeller, som har været prioriteret højt af AMFF.

Disse forventelige positive resultater af AMFF vil efter næsten alles vurdering og på baggrund af det vidensgrundlag, evalueringen har haft til rådighed, blive endnu mere givende ved etablering af en mere permanent ordning.

Anbefalinger

I det følgende beskrives en række anbefalinger, som følger af evalueringen og dens konklusioner.

En mere varig ordning

AMFF's forventelige output i form af viden vil efter næsten alles vurdering blive endnu større og mere effektivt ved etablering af en mere permanent ordning. Det vil fremme såvel forskerrekruteringen som forskningsmiljøernes udvikling og planlægning og give mulighed for projekter med endnu større tidshorisonter end i dag. Meget taler derfor for, at man gør sig overvejelser over forskellige modeller for etablering af en ordning, der i højere grad kan opleves som varig. Fonden vil opleves

som mere varig, hvis man ikke, som det er tilfældet nu, har besluttet og kommunikeret dens afslutning.

Mere forudsigelighed

Forskere og forskningsinstitutioner værdsætter de øgede tidshorisonter, som AMFF har tilført arbejdsmiljøforskningen. Men mulighederne for karriereplanlægning blandt potentielle forskere samt planlægnings- og udviklingsmulighederne for forskningsmiljøerne kan øges, hvis tidshorisonterne bliver udvidet endnu mere. Det kunne for eksempel være gennem længere strategiperioder, så man fx for perioder på fire til fem år frem i tiden kan vide, hvilke temaer der vil blive prioriteret.

Det vil endvidere være et væsentligt fremskridt, hvis det allerede i forbindelse med offentliggørelse af strategier annonceres, hvornår de enkelte temaer under strategierne vil blive opslået.

Tydeligere strategi

AMFF's hidtidige strategiske arbejde virker velgennemtænkt og godt begrundet, og langt de fleste informanter har udtrykt stor anerkendelse af det. Men der er også mulighed for forbedring af det strategiske arbejde. Sådan som strategien hidtil har fremstået, kan den opleves som en indledende tekst med hensigtserklæringer og så en række temaer, som AMFF ønsker forskningsbaseret viden om. Og temaerne opleves af nogle forskere som tilfældige eller modeprægede, pludselige og forbigående muligheder, som ikke tillader forskningsmæssig opfølgning eller fornyede ansøgninger på tidligere forkastede projekter.

Heroverfor foreslår nogle informanter, at der gennemføres og kommunikeret et strategiarbejde efter nogenlunde følgende opskrift:

- Analyse- eller udredningsarbejde om arbejdsmiljøsituationen og den forebyggende praksis og i relation hertil den forskningsmæssige viden og mangler heri.
- Udarbejdelse af oversigt over forskning, som kan tilvejebringe den manglende viden og styrke eller supplere den foreliggende.
- Valg og planlægning af forskningstemaer samt politik for opslag.

Hvis et sådant strategiarbejde gennemføres og kommunikeret til forskningsmiljøet og arbejdsmiljøpraktikerne, vil det i langt højere grad end i dag være muligt at skabe konsensus eller i det mindste en vis forståelse for de temaer, der opslås. Og hvis det endvidere kommunikeret, at der er en hensigt, som den der fremgår af strategien for 2003-4 om at genopslå temaer for at give mulighed for genansøgninger og skabe kontinuitet, kan den kritik, der trods alt også er, undgås.

Mere synergi

Flere informanter har i forbindelse med emnet synergi nævnt en praksis fra arbejdsmiljøforskningen i andre lande, især Norge og Sverige. Den går ud på, at bevillingsgiveren med passende mellemrum kalder deltagerne i de igangværende forskningsprojekter sammen til konferencer, hvor delresultater fra forskningsprojekterne udveksles, og nye samarbejdsmuligheder opdages. Bevillingsmodtagere har så vidt vides pligt til at deltage i disse konferencer.

Længere bevillingsperioder

Der findes ifølge nogle forskere og arbejdsmiljørådgivere projektmuligheder, der fra den første desk research over tilrettelæggelse af interventionsforsøg i et større antal virksomheder til evaluering og anbefaling af forebyggende løsningsmodeller kræver mere tid end de tre år, som i dag er den maksimale bevillingsperiode for projekter under AMFF. Fonden kan derfor overveje, om der bør kunne bevilges støtte til projekter, som varer længere end tre år.

Andre former for øremærkning

Det er en præmis, som der er en udbredt accept af, at AMFF som sektorforskningsfond ikke uddeler frie midler, men på baggrund af en strategi uddeler midler til projekter, som imødekommer konkrete anvendelsesorienterede forskningsbehov. Nogle forskere og arbejdsmiljørådgivere har imidlertid den opfattelse, at der ved en øremærkning af midlerne, som udelukkende er tematisk, tabes nogle muligheder på gulvet. Fx kan der være forskertalenter, som arbejdsmiljøforskningen kunne have glæde af, men som ikke lige vil eller kan et phd-projekt inden for et af de aktuelle temaer. Man kan også tænke sig støttede og afsluttede forskningsprojekter, hvis resultater er så perspektivrige, at man dårligt kan være bekendt ikke straks at få dem testet i praksis eller på anden måde videreudviklet til praktisk brug.

Input fra forskere og arbejdsmiljørådgivere

I AMFF's strategiske udvalg, i forskningsverdenen og blandt arbejdsmiljørådgivere er der interesse for, at der etableres en udveksling af viden og synspunkter, blandt andet i forbindelse med udarbejdelse af strategier. Det er imidlertid ikke så ligetil at finde den form, hvorunder det kan foregå på en hensigtsmæssig måde. Opstartskonferencen i 2003 var god som opstartskonference, men er ikke den rette form for en iterativ proces. En organiseret repræsentation af arbejdsmiljøforskningen over for AMFF er der ikke forudsætning for. Måske ligger løsningen helt eller delvis i analyse- og udredningsfasen i det strategiarbejde, der er beskrevet ovenfor. Grebet rigtigt an og med involvering af forsknings- og brugermiljøer i processen kunne det være en måde, hvorpå den ønskede udveksling af viden og synspunkter kunne foregå.

Selvevaluering og -udvikling

Der har været forskellige forventninger til samarbejde og dialog hos henholdsvis det videnskabelige og det strategiske udvalg. Det videnskabelige udvalg har ønsket mere dialog end det strategiske udvalg, og det har ført til frustrationer hos det videnskabelige udvalg. Med fraværet af en formel feedback-mekanisme har der kun været få muligheder for at udveksle synspunkter. Både evaluator og mange interessenter har oplevet det manglende samarbejde og dialog som enestående sammenlignet med andre organisationer, herunder forskningsfonde.

En konsekvens af dette har været, at forskelligartede forventninger til og fortolkninger af udvalgenes arbejdsdeling ikke er blevet samstemt. Og da AMFF som ovenfor nævnt bør ses som en praksistest af hypoteser fra VSK, og fremover bliver en praksistest af nogle lidt andre hypoteser, som følge af Forskningsstyrelsens nye fortolkning af forskningsrådgivningsloven, forekommer det nødvendigt, at der kan foregå en løbende, konstruktiv og tvangfri evaluering og udvikling. AMFF bør derfor i dialog med Forskningsstyrelsen søge at finde en form, hvorunder der løbende gennemføres en samtalebaseret evaluering af arbejdet i og mellem det strategiske forskningsråd, det strategiske udvalg og det videnskabelige udvalg og på baggrund heraf gennemføre løbende forbedringer af arbejdet og samarbejdet.

Evalueringen

I det følgende gennemgås evalueringen i overensstemmelse med Arbejdstilsynets evalueringsoplæg. Trin for trin gennemgås desk research, informantinput og –vurderinger samt evalueringens delkonklusioner.

Implementering

VSK havde to helt centrale anbefalinger: En struktur for bedømmelsen af projektansøgninger, som både skulle sikre ønsket om en politisk-strategisk prioritering og en forskningsfaglig bedømmelse i overensstemmelse med Forskningsministeriet/Videnskabsministeriets krav om adskillelse af disse, samt en ny finansieringsform, der skulle bestå i at samle de mange spredte midler til en stabil økonomisk ramme for arbejdsmiljøforskning.

Struktur

Et klart fremskridt! Et signal om en samfundsmæssig prioritering.

Kun fremskridt for dem, der passer til temaerne.

VSK konkluderede på baggrund af foreliggende undersøgelser af arbejdsmiljøforskningen omkring år 2000, at forvaltningen af denne i høj grad var præget af tilfældigheder og evnen til at overtale de rigtige beslutningstagere på det rigtige tidspunkt. Heroverfor opstillede rapporten en struktur, som sikrede høj relevans og forskningsfaglig kvalitet. Denne struktur bestod af to udvalg: Et "strategisk forskningsudvalg" og et "forskningsfagligt udvalg" (VSK, s. 4). Det fremgår endvidere af rapporten, at udvalgene "betjenes af et sekretariat, der også kan udføre selvstændige opgaver (...) efter bestilling fra de to udvalgs formænd." (VSK s. 34).

Gennem deskstudier og interview har AAS kunnet konstatere, at der er etableret en struktur som den i VSK beskrevne. Det strategiske forskningsudvalg, hedder nu formelt *det strategiske arbejdsmiljøforskningsudvalg*, i daglig tale og herefter DSU, mens det forskningsfaglige udvalg hedder *det videnskabelige arbejdsmiljøforskningsudvalg*, i daglig tale og herefter DVU. Endvidere betjenes udvalgene af et *sekretariat*, der efter bestilling fra formandskabet selvstændigt udfører opgaver, fx input til strategier og temaer.

AAS har også læst dokumenter, som vidner om, at der i praksis udarbejdes et arbejdsmiljøforskningsprogram eller en strategi i DSU, at denne føres ud i livet gennem forskningsopslag, at der i DVU foretages en

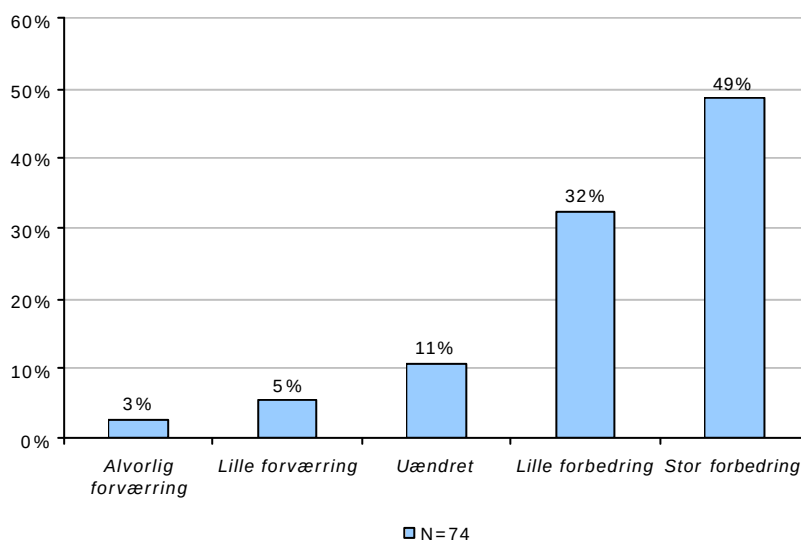
kvalitetsvurdering af de indkomne projektansøgninger, herunder om de ligger inden for opslagene.

Det er med andre ord klart, at den i VSK anbefalede struktur er etableret, og at der dermed strukturelt er taget de anbefalede skridt i retning af at øge relevansen og højne kvaliteten i arbejdsmiljøforskningen.

Næsten alle adspurgte informanter er bekendt med denne struktur, og de fleste finder den overvejende fornuftig og logisk. Især fremhæver alle, som har kendskab til såvel arbejdsmiljøforskningens vilkår før fonden som dens vilkår efter fondens oprettelse, at tildelingen af bevillinger til forskningsprojekter er blevet mere gennemsigtig. Det, at forskerne byder ind på opslag, som udspringer af politisk-strategiske hensyn ét sted og bliver kvalitetsvurderet et andet sted, giver forskerne en oplevelse af, at fordelingen af midlerne foregår fornuftigt og rimeligt til forskel fra før, hvor mange mener eller mener at have hørt, at der kunne herske en vis favorisering ved fordeling af nogle af midlerne. Så hvad man end kan have af ændringsforslag til den aktuelle struktur og praktiseringen af den, er der meget bred enighed, om at oprettelsen af AMFF var et fremskridt for arbejdsmiljøforskningen.

Dette bekræftes af den kvantitative måling. Respondenterne er blevet spurgt, om de alt i alt oplever, at AMFF er en forbedring eller forværring i forhold til situationen før fondens ikrafttræden. 74 informanter har besvaret dette spørgsmål (se Figur 1).

Figur 1: Oplever du, at AMFF alt i alt er en forbedring eller forværring i forhold til situationen før fondens ikrafttræden?



Som det fremgår af figuren, er der en overvældende stor del, som mener, at AMFF er en forbedring. 32% mener, at der er tale om en lille for-

bedring, 49% mener, at der er tale om en stor forbedring, dvs. 81% i alt. Kun 8%, svarende til 6 respondenter, mener, at AMFF enten er en lille eller en alvorlig forværring. De kvalitative data peger på, at den primære årsag til, at fonden opleves som en forværring, er, at det forskningsområde, som man beskæftiger sig med/synes er samfundsmæssigt relevant, ikke bliver prioriteret i AMFF's strategi.

Sammenlignes segmenterne kan det konstateres, at arbejdsmarkedets parter generelt er mere positive i deres vurdering end forskerne (ikke vist grafisk).

Nogle forskere og arbejdsmiljørådgivere samt medlemmer af DVU mener, at opdelingen mellem de to udvalg er for rigtigt gennemført, idet der stort set ikke har været nogen udveksling af erfaringer og synspunkter udvalgene i mellem. De mener, at der burde finde en dialog sted mellem udvalgene eller på anden måde sikres forsknings- og arbejdsmiljørådgiverrepræsentation i den strategiske prioritering. Som et par informanter har sagt: "Der er også noget, der hedder forskningsmæssig relevans", fx at der kan være blinde pletter i den foreliggende viden, som det vil være af stor forsknings- og anvendelsesmæssig betydning at få belyst. Modargumentet er, at DVU allerede foretager en vurdering af den forskningsmæssige relevans, om end dette foregår indenfor de enkelte øpslag.

DSU er forholdsvis skeptisk over for at indgå i en løbende dialog med DVU. Der henvises i denne forbindelse til forskningslovens krav om adskillelse mellem det strategiske og det videnskabelige forum. Dette har imidlertid primært betydning ved tildeling af bevillinger og ikke i forbindelse med strategiske drøftelser.

DSU er ambivalent over for ideen om dialog med forskere mere bredt. På den ene side kan parterne i udvalget godt tænke sig at modtage indmeldinger fra forskere under en eller anden form. På den anden side er de meget godt tilfredse med at kunne træffe beslutninger uden forskeres medvirken. Endelig ser de en praktisk vanskelighed i at få alle arbejdsmiljøforskningens fagområder repræsenteret på rimelig vis, da forskere ikke synes at repræsentere andre end dem selv personligt. Det er fx blevet fremhævet at: "Man kan ikke have en dialog med forskere. De hypper kun deres egne kartofler"

Men under en eller anden form, fx formidlet via sekretariatet, så DSU gerne, at forskerverdenen mere systematisk og løbende kunne komme med input til DSU's arbejde. Hidtil er det stort set kun sket ved den indledende konference.

Med den etablerede struktur er der alt i alt opnået væsentlige fremskridt i forhold til tidligere. Der er skabt tillid til, at der med strukturen er sikret en fordeling af midler, som foregår nogenlunde fornuftigt og rimeligt. Dog mener mange, at der stadig er rum for forbedring. Det skulle i givet fald ske ved at sikre, at det strategiske arbejde i DSU i højere grad bygger på en udveksling af viden, erfaringer og synspunkter med forskere og arbejdsmiljørådgivere.

Finansiering

En anden central anbefaling i VSK var, at der skulle skabes en *stabil økonomisk ramme*. Baggrunden var, at 60% af forskningen før AMFF var finansieret af øremærkede midler, som skulle skaffes fra flere forskellige bevillingsgivere. Konsekvenserne heraf var ifølge VSK en "uigennemsigtig finansieringsstruktur præget af en usikker planlægningshorisont med manglende rekruttering til følge og en manglende koordinering mellem projekter og indsatser på tværs af institutionerne." En konsekvens heraf var, at der stort set kun blev bevilget midler til mindre og kortvarige projekter. Midlerne kom fra den årlige udmøntning af satsreguleringspuljen i form af bevillinger, der typisk gjaldt 3-4 år (VSK, s. 10).

Herover for anbefalede VSK, at der fremover kunne tildeles kortvarige og langvarige bevillinger. Sidstnævnte for at undgå de nævnte "uhen-sigtsmæssigheder" og sikre, at forsknings- og udviklingsaktiviteter kan føres frem til praktisk implementering i virksomhederne (VSK, s 10).

Den stabile økonomiske ramme skulle etableres over en 5-årig periode ved at akkumulere midler fra tre forskellige kilder til en samlet, permanent fond. Midlerne skulle fremkomme ved:

- 1) at de igangværende, midlertidige satspuljebevillinger (2001 niveau: 72,5 mio.) efter deres udløb skulle fortsættes som en permanent bevilling til forskning og udvikling i arbejdsmiljø.
- 2) at inddrage de to faste bevillinger fra Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet til forskning og udvikling på hhv. 10 mio. kr. og 3 mio. kr. om året.

Dette ville give et potentiale i 2005 på 85,5 mio. kr. Række 2-4 i Tabel 3 viser de potentielle beløb, der ville kunne afsættes år for år for hver kilde. Række 6-8 viser de beløb, der reelt er blevet afsat, og som AMFF disponerer over det følgende år.

Tabel 3: Finansieringsmodel: forslag og realisering

(Beløb er anført i mio. kr.)

	1. år	2. år	3. år	4. år
--	-------	-------	-------	-------

VSK forslag: satspuljemidler	33,3	36,5	56,4	72,5
VSK forslag: Arbejdsmiljørådet	10	10	10	10
VSK forslag: Arbejdstilsynet	3	3	3	3
I alt	46,3	49,5	69,5	85,5
AMFF: satspuljemidler	41,7	26,5	41,1	33,7
AMFF: Arbejdsmiljørådet	10	10	10	10
AMFF Arbejdstilsynet ²	0	0	0	0
I alt	51,7	36,5	51,1	43,7

Tabellen viser, at fondens finansieringsgrundlag i det første år, var 5,4 mio. kr. større end VSK-modellens, mens det i det andet år var 13 mio. kr. mindre end denne. Alt i alt er finansieringsgrundlaget for de fire år, som der i første omgang blev afsat midler til, 67,8 mio. kr. mindre end efter VSK-modellen.

Fonden har i 2003 disponeret 38,6 mio. kr. (ud af 51,7 mio. kr.) og i 2004 34,9 mio. kr. (ud af 36,5 mio.) – overvejende til forskningsbevillinger, men i et par tilfælde til udredningsopgaver. Resten overføres til de efterfølgende år, idet fonden er blevet forlænget frem til 2008. Der er således opnået en delvis permanent bevilling til AMFF. I første omgang for en knap to års periode, og nu for en fire års periode.

Som det fremgår, er pengene fundet blandt midler, der allerede var i omløb til arbejdsmiljøforskning, blot spredt ud på mange mindre puljer. Der er således ikke sket nogen tilvækst af midler, faktisk tværtimod, men det kan meget vel opleves sådan, fordi alle midlerne nu er samlet i én fond, som i princippet er synlig for alle i arbejdsmiljøforskningen, og fordi der ofte sammenlignes med de 10 mio. kr. som Arbejdsmiljørådet tidligere havde til rådighed til arbejdsmiljøforskning.

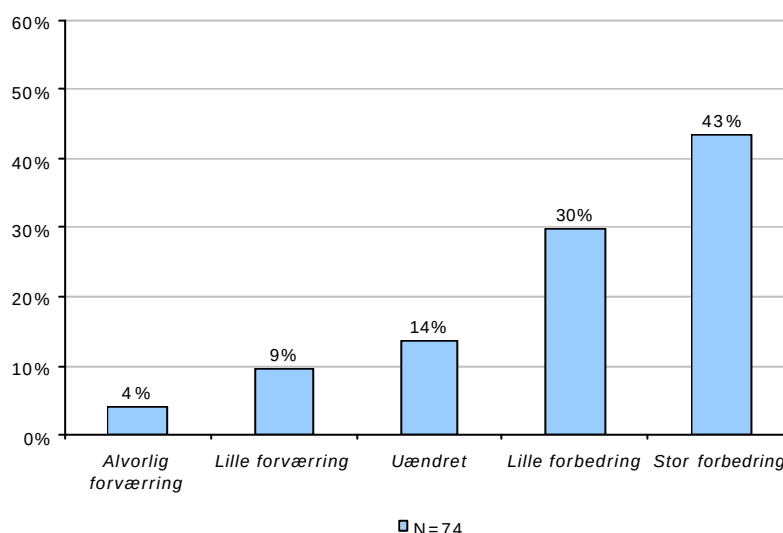
En del informanter har ikke nogen fornemmelse af, om fonden har betydet flere eller færre midler til arbejdsmiljøforskning, hvilket ikke er mærkeligt, da det ikke er så ligetil at vide, hvor mange der var før etableringen af AMFF. Men blandt dem, der har en fornemmelse, finder de fleste, at der er kommet væsentlig flere midler til arbejdsmiljøforskning

² Arbejdstilsynets bevilling til forskning og udvikling er ophørt som følge af en reduktion på 15% af den samlede rammebevilling

efter oprettelsen af AMFF, og at arbejdsmiljøforskningen derfor er blevet afgørende styrket med fondens oprettelse.

Dette bekræftes af den kvantitative måling. Respondenterne er blevet spurgt, om arbejdsmiljøforskningen samlet set har oplevet en forbedring eller en forværring med hensyn til bevillinger efter oprettelsen af AMFF. 74 personer har besvaret dette spørgsmål (se Figur 2). Som det fremgår af figuren, oplever 30% og 43%, at der er sket henholdsvis en lille og en stor forbedring. Det må siges, at være en stor tilslutning. Kun 13% mener, at der er tale om en forværring. Årsagen, til at bevillingssituationen kan opleves som forværret, uddybes i afsnittet "Bedre støttemuligheder?", s. 38.

Figur 2: Har arbejdsmiljøforskningen samlet set oplevet en forbedring eller forværring med hensyn til bevillinger efter oprettelsen af AMFF?



Alt i alt må det konkluderes, at AMFF har realiseret den VSK-anbefaling, at der skulle skabes en mere stabil økonomisk ramme, som dels giver arbejdsmiljøforskningen fremtidsperspektiver, dels sikrer mulighed for koordinering og giver muligheder for længerevarende projekter.

Strategi

VSK anbefalede, at DSU skulle udarbejde oplæg til en rullende strategi på baggrund af oplæg fra et forskningssekretariat i ministeriets regi, en plan for rekruttering og uddannelse af forskere og en prioritering af forskningstemaer til udbud en eller to gange årligt (VSK s. 11 og 34). Forskning, centre uden mure og forskeruddannelse skulle udbydes i "fri

konkurrence, hvor udbuddet er formuleret som brede temaer." (VSK s. 12).

Rullende strategi og prioritering af temaer

De har helt klart satset på nogle vigtige, fremadrettede emner.

De fokuserer ikke på de ting, folk primært bliver syge af.

AAS har kunnet konstatere, at AMFF, som anbefalet af VSK, har udarbejdet to strategier: Én for perioden 2003-2004 og én for perioden 2005-2006.

Begge strategier kan betragtes som delstrategier inden for et samlet formål, som er at støtte "forskning og udvikling i arbejdsmiljø for at forbedre arbejdsmiljøet og dermed forebygge, begrænse og afhjælpe udstødning af personer fra arbejdsmarkedet på grund af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser, nedslidning mv." Bekendtgørelsen, § 1, stk. 3.

Det ligger endvidere fast, at den forskning og udvikling, der skal støttes, skal fordele sig på følgende forskningsområder:

- Arbejdsmiljøfaktorernes betydning for sikkerhed, sundhed, trivsel og velfærd
- Arbejdsmiljøindsatser på virksomheds-, branche- og samfundsniveau
- Den samfundsmæssige udviklings betydning for arbejdsmiljøet

Inden for denne ramme har AMFF udpeget nogle temaer, som man ønsker forskningsmæssigt belyst. I 2003-4 prioriterede AMFF:

- Nye teknologier, nye organisations- og ansættelsesformer og arbejdsliv
- Arbejde med mennesker
- Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet på virksomheds-, branche- og samfundsniveau
- Strategier til bekæmpelse af alvorlige arbejdsulykker

Endvidere ønskedes en udredning om arbejdsmiljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder.

Strategien for 2003-2004 kan siges at være realiseret, hvis det kan påvises, at der med udgangspunkt i disse temaer har været opslag om Evaluering af Arbejdsmiljøforskningsfonden

ønskede forskningsprojekter, og at de støttebevilgede ansøgninger ligger inden for disse. Det skal dog bemærkes, at AMFF's allerførste opslag var en indkaldelse af ansøgninger inden for emnerne: *Forebyggelse af udstødning og sygefravær* samt *Forbedret psykisk arbejdsmiljø med henblik på nedbringelse af sygefravær*, som var et bundet tema fra politisk hold i forbindelse med satspuljeforliget i 2003.

Strategien for 2005-2006 er udarbejdet inden for samme ramme som strategien for 2003-2004. Temaerne i 2005 og 2006 vil være:

- Psykisk arbejdsmiljø – forløbs- og interventionsprojekter samt forskning i grænseløse arbejdspladser
- Virkemidler i arbejdsmiljøet på virksomheds-, branche- og samfunds niveau
- Arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder
- Nedslidningsskader, årsager og forebyggelse
- Nye teknologier, nye organisations- og ansættelsesformer og arbejdsliv

Endvidere vil der blive opslået et udredningsprojekt om *støj fra menneskelig aktivitet*.

Inden for rammen af overordnede formål for fonden repræsenterer de prioriterede temaer, som afløser hinanden og vender tilbage, så at sige den rullende strategi, der skal sikre relevansen i arbejdsmiljøforskningen. Og det ses, at temaerne over tid dækker områderne *arbejdsmiljøfaktorer, arbejdsmiljøindsatser og samfundsudviklingens betydning*. Det kan således konkluderes, at AMFF har løst denne del af opgaven, således som den var foreskrevet i VSK.

VSK anbefaler også (s. 11, 31 og 34), at DSU udarbejder en plan eller strategi for rekruttering og uddannelse af arbejdsmiljøforskere. Det hedder videre, at denne plan eller strategi skal indgå i den samlede strategi for arbejdsmiljøforskningen. Ifølge VSK er det en samfundsmæssig ambition – som fonden skal bidrage til - at der skal igangsættes 15 phd-uddannelser og 10 postdoc-forløb om året.

DSU har imødekommet denne anbefaling "under hensyntagen til de økonomiske rammer". I et "appendiks til forskningsstrategien 2003-2006" præciseres det, at rekruttering og uddannelse af forskere er den 6. vision i strategien. Det estimeres, at der afsættes midler til 8 phd'er pr. år. Det præciseres, at der kun tildeles midler til nye forskeruddannelsesforløb inden for de opslåede temaer. Endvidere skal phd-studier enten indgå i støttede projekter eller være forankret i et relevant forsk-

ningsmiljø. Der gives treårige stipendier og ydes maksimalt 1,5 mio. kr. pr. phd. Al forvaltning af phd-studierne skal varetages af de enkelte institutioner.

Strategien eller planen forudskikker, at phd-uddannelsen på længere sigt følges op af et tilbud om postdoc-forløb, som kan rekruttere lektorer/seniorforskere.

Der er delte meninger blandt de informanter, som AAS har interviewet med hensyn til, om der er udarbejdet en arbejdsmiljøforskningsstrategi. Nogle mener af de samme grunde, som vi ovenfor bygger på i vurderingen af strategi og prioritering af temaer, at der er en sådan strategi. Enkelte andre mener, at der ganske vist er nogle overordnede mål og nogle udvalgte temaer, men at dette ikke er nok til at tale om en strategi. En arbejdsmiljøforskningsstrategi skulle efter deres mening tage udgangspunkt i en "startudredning", som beskriver arbejdsmiljøarbejdet, den foreliggende forskningsviden, mangler i den foreliggende forskningsviden, muligheder for at udfylde disse mangler og en plan for dette³. Før der er etableret en sådan baggrund, er det i deres øjne vanskeligt at identificere forskningsbehovene, afsøge mulighederne og udarbejde en forskningsplan - for slet ikke at tale om at kommunikere strategien til miljøet på en overbevisende måde.

De informanter, AAS har interviewet, har meget forskellige vurderinger af AMFF's temavalg. Hele DSU og i det hele taget stort set alle repræsentanter for arbejdsmarkedets parter samt privatansatte konsulenter og enkelte forskere vurderer den strategiske prioritering af forskningen positivt. De mener, at det er fornuftigt, at der stilles krav til forskerne om at imødekomme en efterspørgsel, og at de opslåede temaer afspejler det behov for viden, som samfundet aktuelt har i forhold til arbejdsmiljøet, og at der er et godt fremsyn i de temaer, der er blevet prioriteret. Desuden mener de, at det at sætte fokus på bestemte områder vil kunne igangsætte innovation ved dels at tiltrække nye forskningsmiljøer dels at få etablerede arbejdsmiljøforskere til at tænke nyt.

Herover for står flertallet af forskere, som i varierende grad er kritiske over for, at alle AMFF's midler er bundet af strategien, og at forskere, der ønsker del i midlerne, har at byde ind på temaerne på et tidspunkt, der måske passer AMFF bedre end forskerne. Forskning og forskerrekruttering foregår ikke under sådanne vilkår, mener de:

- Forskning er karakteriseret dels ved et vist kaos og anarki, fordi den reagerer på nye iagttagelser og ideer, dels af lange forløb, hvor re-

³ Denne måde at tænke strategi og strategiudvikling på "rimer" på lærebøger om dette, fx Johnson og Scholes, Prentice Hall, 1989, og er ikke ulig anbefalingen i VSK s. 33.

sultater ofte er begyndelser til nye forskningsprojekter. Mange spændende forskningsprojekter skulle derfor blive udelukket af strategien.

- Potentielle forskere giver sig somme tider til kende i uddannelses- og forskningsmiljøerne, hvor de brænder for et emne eller en problemkreds. Men hvis det ikke tilfældigvis er inden for et tema, der aktuelt er opslået, er det vanskeligt at finde finansiering til phd-stillinger til disse talenter. Strategien kan således ifølge kritikere virke blokerende i forhold til rekruttering af nye talentfulde forskere.

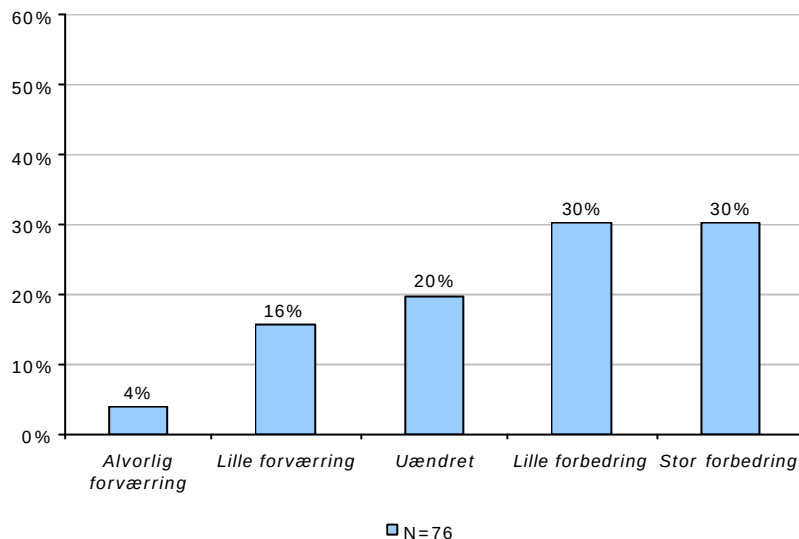
Langt de fleste af disse forskere anerkender dog, at der også er behov for en styring af forskningen, så samfundet sikrer sig, at der forskes i relevante emner. Men de så gerne en frigørelse af en mindre andel af midlerne til forskning i emner, som ikke er strategisk forudset, og til phd-er uden at de skal bindes tæt op til de aktuelle, prioriterede temaer.

Selve prioriteringen af temaer er der naturligvis også delte meninger om. Den store skillelinje går mellem de fysiologisk og kemisk orienterede forskere og de sociologisk (og humanistisk) orienterede forskere. Den førstnævnte gruppe oplever i høj grad, at AMFF har taget midlerne fra dem, og givet dem til forskere på det psykosociale område. De står tilbage med følelsen af, at de har en masse at byde på, som ingen længe vil betale for. Deres argument er, at det ifølge arbejdsskadestatistikkerne stadig er støj, kemi og fysiske belastninger, der er årsag til flertallet af arbejdsbetingede lidelser.

Spørger man derimod de sociologisk og humanistisk orienterede forskere tegner de et billede af, at nok taler statistikkerne om fysiske arbejdsmiljøproblemer, men vi ved allerede, hvad vi skal og kan vide om dem for at gøre noget ved dem. Og det, vi ikke ved, kan ligeså godt afklares i andre lande som i Danmark, da menneskets tolerance over for fysiske og kemiske påvirkninger er ens verden over. Det interessante spørgsmål er: Hvorfor er der ikke gjort noget ved dem? Svaret herpå er netop at finde på et sociologisk felt. Herudover betyder, ifølge disse forskere, samfundsudviklingen med øget tempo, konstant omstilling og nye teknologier, ansættelsesformer mv. at vi står over for en række helt nye arbejdsmiljøudfordringer, som til forskel fra de fysiske er kulturelt varierende fra det ene land til det andet. På denne baggrund roser de DSU for med sit temavalg at fokusere på det væsentlige og tænke fremadrettet og langsigtet.

Den delte holdning til, hvorvidt det er de rigtige temaer, der satses på, afspejler sig i svarene på mini-spørgeskemaets spørgsmål om, hvorvidt AMFF opleves at have medført en forbedring eller en forværring af relevansen i arbejdsmiljøforskningen (se Figur 3).

Figur 3: Oplever du, at AMFF har medført en forbedring eller forværring af relevansen i arbejdsmiljøforskningen?



Der er her en større spredning på svarene end i de øvrige figurer i denne rapport. 60% mener, at der er tale om en lille eller en stor forbedring, mens 4% og 16% mener, at der er tale om henholdsvis en alvorlig og en lille forværring. Det er altså i alt 1/5 som mener, at der er tale om en forværring. Sammenlignet med de øvrige spørgsmål er det dette spørgsmål, som har fået den mest negative bedømmelse. Det skal dog understreges, at forskerne som helhed gennemsnitligt ligger på den positive side (3,33 på en skala fra 1 til 5, hvor 3 svarer til "uændret").

Alt i alt kan det konkluderes, at AMFF's strategiske styring af forskningen gennem tematiske opslag er lykkedes godt og nyder en del anerkendelse. Dog kan strategierne og kommunikationen af dem forbedres. Herved vil den uenighed om temavalget, som især mødes hos de traditionelle arbejdsmiljøforskere (fysiologi og kemi) måske delvis overvindes eller en vis forståelse opnås. Endelig bør det overvejes, ikke at lukke op for frie midler, men at øremærke en mindre andel af midlerne på en anden måde, end det hidtil har været tilfældet, fx til opslag som retter sig mod nye lovende forskere, der ikke matcher aktuelle temaer, og til opslag om perspektivrige forskningsideer, der udspringer af anden, fx tidligere, AMFF-støttet forskning.

Proces

Udarbejdelsen af strategier sker i DSU på baggrund af oplæg fra AMFF's sekretariat. Herefter besluttet strategien i DSU, beslutningerne tages til referat, og strategien formuleres, godkendes af ministeren og offentliggøres. Dette er i overensstemmelse med VSK-anbefalingerne.

Mens DSU således skulle udarbejde strategier, skulle DVU ifølge VSK afgive en forskningsfaglig "vurdering og prioritering af indkomne ansøgninger" (VSK s. 11 og 34-35), men hvad der nærmere ligger i det, er ikke præciseret, ligesom hele processen ikke er beskrevet tydeligt og entydigt i alle detaljer.

Derfor er det vanskeligt at vurdere, om hele arbejdet med at vurdere og udvælge projekter, som skal have midler, foregår i overensstemmelse med VSK. Arbejdsmarkedets parter er generelt godt tilfredse med, hvordan prioriteringen af ansøgninger foregår, mens nogle, især forskere, mener, at DVU burde have mere indflydelse, om ikke al indflydelse på, hvilke ansøgninger der indstilles til ministeren til at modtage støtte.

Der er ét sted, hvor fondens implementering klart adskiller sig fra VSK, og det er DSU's medlemssammensætning. VSK anbefalede, at der i DSU skulle være "repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, (...) forskere og brugere"⁴ (...) De forskningssagkyndige har en informerende funktion over for udvalget" (VSK s. 11 og 33-35).

Dette realiseres ikke fuldt ud i DSU. I stedet bemandes udvalget udelukkende med arbejdsmarkedets parter plus en formand udpeget af ministeren (Bekendtgørelsen, § 5, stk. 3).

Det kan således konstateres, som også enkelte informanter, der deltog i VSK-udvalget, har påpeget, at den struktur, der har eksisteret i 2003 og 2004, på dette punkt afviger fra VSK-anbefalingerne: Forskere og brugere, som ikke repræsenterer arbejdsmarkedets parter, er ikke repræsenteret, og varetager derfor ikke den informerende funktion.

Adspurgt, hvorfor udvalgets sammensætning blev, som den blev, svarer DSU, at man (altså parterne i Arbejdsmiljørådet) ikke var interesseret i deltagelse af forskere, og at man ikke havde tiltro til, at arbejdsmiljøforskningen kunne repræsenteres tilfredsstillende af et mindre antal forskere. Forskerinput blev dog indsamlet ved den indledende konference med deltagelse af et stort antal arbejdsmiljøforskere. Resultatet heraf blev hundredvis af idéer til forskningsemner, som stadig giver næring til strategien, også i 2005-2006.

En nærliggende mulighed for at imødekomme noget af ånden i VSK-anbefalingen om forskere og brugere i DSU ville have været at sikre, at strategiudviklingen skete i drøftelser mellem DSU og en forskningsfaglig forsamling, fx DVU. Men, blandt andet på grund af de forhold, som nedenfor beskrives om DVU, har dette ikke fundet sted. DSU's formand og

⁴ Arbejdsmarkedets parter betragtes ofte som repræsentanter for brugere, men VSK nævner brugere som særskilt kategori, og mener her arbejdsmiljørådgivere (BST'er).

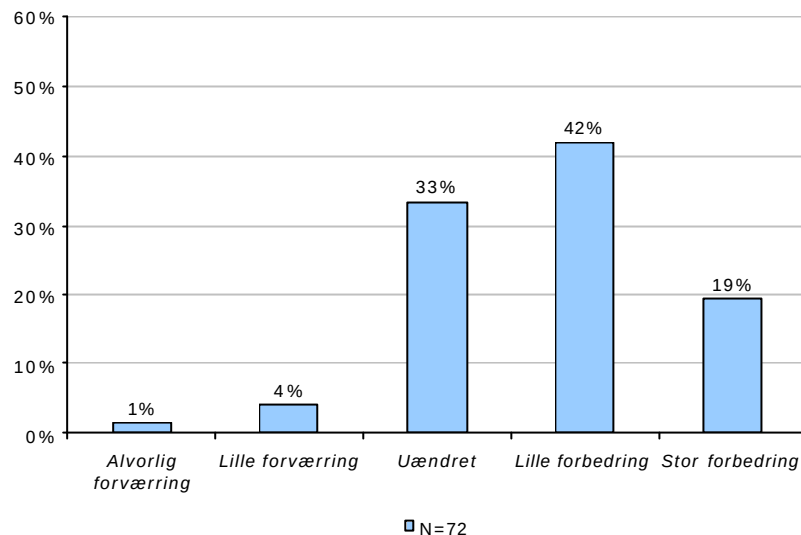
medlemmer har haft vanskeligt ved at se DVU som en konstruktiv samtalepartner.

DVU bestod til og med 2004 af 15 akademiske medlemmer, der repræsenterer arbejdsmedicin og fysiologi, teknisk videnskab, samfundsfag og psykologi. Udvalget, som blev udpeget af Forskningsforum under Videnskabsministeriet, er således bredt sammensat, som VSK også anbefalede. VSK er ikke særlig præcis med hensyn til dette udvalg, men det må antages at være forudsat, at udvalgets medlemmer har erfaring med arbejdsmiljøforskning.

Evalueringen har afdækket tre uhensigtsmæssigheder relateret til DVU. Den første handler om, hvorvidt medlemmerne af DVU har den fornødne arbejdsmiljøforskningskompetence. En række informanter har over for AAS tilkendegivet, at omkring halvdelen af udvalget ikke har erfaring med arbejdsmiljøforskning, men blot kommer fra fagområder, der *kan* rekruttere forskere til AMF. AAS kan naturligvis ikke vurdere, om der er hold i disse påstande, men blot konstatere, at det er uheldigt, at der rejses tvivl om nogle af medlemmernes kompetencer. Den anden uhensigtsmæssighed er, at en række informanter tæt på fonden mener, at bedømmelsen af ansøgninger ikke i tilstrækkelig grad er blevet delegeret ud til dem, der havde de faglige forudsætninger. Endelig handler den tredje uhensigtsmæssighed om formandskabet, idet aktører både i og uden for DVU mener, at formanden ikke har kunnet præstere den faste ledelse af udvalget, der har været brug for, og at dette har resulteret i, at DVU ved næsten enhver bedømmelse har haft store paradigmediskussioner, tenderende mod skænderier mellem forskere. Der er intet i DVU's forretningsorden, der har kunnet forhindre disse uhensigtsmæssigheder.

Uanset alle disse problematiseringer er der dog etableret et DVU, som foretager en kvalitetsvurdering af projektansøgninger. Dette oplever de fleste som et fremskridt, som det ses af Figur 4.

Figur 4: Oplever du, at AMFF har medført en forbedring eller forværring af kvaliteten i arbejdsmiljøforskningen?



42% af de 72 respondenter, der har besvaret spørgsmålet, mener, at AMFF har medført en lille forbedring af kvaliteten i arbejdsmiljøforskningen, 19% mener, at der er tale om en stor forbedring, dvs. 61% i alt. Kun 5% mener, at der er tale om en forværring, hvilket svarer til 4 informanter.

Sekretariatets opgave er beskrevet i VSK s. 12 og 37. Det skulle forbedre DSU's arbejde, "fremskaffe dækkende oversigter over forsknings- og udviklingsaktiviteter og dens finansiering, karakterisering af forsknings- og udviklingsinstitutioner" og i øvrigt betjene udvalgene. AAS har gennem interview og referater kunnet konstatere, at sekretariatet har varetaget disse opgaver.

Et af sekretariatets opgaver var endvidere at udarbejde oplæg til DSU's strategiarbejde. Sekretariatet varetager også denne opgave, men både i DSU og i forskermiljøerne er der en vis usikkerhed over for, om sekretariatet egentlig har kapacitet til at løse denne opgave tilfredsstillende.

Alt i alt kan det konkluderes, at VSK-anbefalingerne er ført ud i livet med en enkelt ændring og med en række valg, som det har været nødvendigt at træffe som følge af, at VSK ikke har været helt detaljeret og præcis. Disse valg kunne selvsagt have været truffet anderledes.

Det gælder arbejdsdelingen mellem udvalgene og den samlede proces, og det gælder det forhold, at der ikke sidder forskere og arbejdsmiljørådgivere med en informerende funktion i DSU.

De uhensigtsmæssigheder, der har vist sig i forbindelse med DVU og de gnidninger, der har været mellem DVU og DSU, kan ikke tilskrives VSK, ligesom denne dog heller ikke kan fritages for ansvar. Specifikationerne af DVU har efter alt at dømme ikke været detaljerede nok. Den fremtidige løsning i Videnskabsministeriets regi kan muligvis medføre en løsning af de omtalte problemer.

Output og outcome

AMFF har på evalueringstidspunktet kun fungeret i lidt over halvandet år. Det betyder selvfølgelig, at det er begrænset, hvad der aktuelt kan siges om egentlige, direkte og afledte resultater af fondens arbejde. Men der er dog uddelt penge og sat projekter og forskeruddannelser i gang, som gør det muligt at se nogle resultater, som synes at være på vej.

Nydannelse og/eller styrkelse af forskningsmiljøer

VSK skønnede, at ca. 50% af den samlede mængde årsværk i arbejdsmiljøforskning (ca. 250) blev varetaget af AMI. AMFF skulle blandt andet medvirke til en bredere fordeling af forskningen (VSK s. 20-21).

Af de 21 projektbevillinger fra AMFF er seks gået til projekter, som AMI deltager i sammen med andre. Disse seks projekter har modtaget i alt ca. 27 mio. kr., og AMI kan kun have modtaget en del af disse. Da der samlet er bevilget 74,5 mio. kr., er AMI's andel heraf klart under en tredjedel. Det kunne således tyde på, at arbejdsmiljøforskningsmidlerne er blevet bredere fordelt i AMIs disfavør siden fondens oprettelse, hvilket mange interview også har peget på.

En anden stor gruppe af forskere har traditionelt været de arbejdsmedicinske klinikker med universitetsrelationer, der i VSK skønnedes at stå for en fjerdedel af samtlige årsværk inden for forskningsområdet. De medvirker i fem bevilgede projekter til i alt ca. 20 mio. kr., og har dermed modtaget mindre end denne sum på disse fem projekter. Dog er de arbejdsmedicinske klinikker alene på tre projekter til i alt 7 mio. kr., og de er endvidere repræsenteret i Center for Forskning vedrørende Sygefravær og Udstødning sammen med Institut for Folkesundhedsvidenskab, der har modtaget 8,5 mio. kr. Alt i alt ser det ud til, at de arbejdsmedicinske klinikker har en andel på omkring 25% eller mere af fondens midler.

Den sidste fjerdedel af årsværk inden for arbejdsmiljøforskningen blev ifølge VSK udført af universiteterne, Kræftens Bekæmpelse, CASA m.fl. DTU, RUC, Handelshøjskolen i Århus, de psykologiske institutter i København og Århus samt COWI og CASA er med i 16 projekter, der til sammen har modtaget over 60 mio. kr. Heraf ser det ud til, at mindst 30 mio. kr. eller ca. 40% af den samlede uddeling i 2003-4 er tilgået disse institutioner/virksomheder. Da dette skal lægges oven i universite-

ternes basisbevillinger, må det ses som en væsentlig styrkelse af universiteterne og som helhed af gruppen universiteter, Kræftens Bekæmpelse, CASA m.fl.

RUC har alene modtaget mindst ca. 12,5 mio. kr., og DTU har alene modtaget mindst 7,8 mio. kr. For RUC har midlerne betydet, at man har turdet satse på arbejdsmiljøforskning, og har derfor opslået et professorat til at lede en ny permanent enhed for forskning og uddannelse i arbejdsmiljø.

Det må således konkluderes, at det er lykkedes at opnå en bredere fordeling af midler til AMF, der spreder forskningen fra AMI til andre miljøer, og at det er lykkedes at styrke både de arbejdsmedicinske klinikker og universiteterne. Forudsat at der ikke er sket en tilsvarende eller større reduktion i basisbevillingerne eller andre bevillinger, har AMFF bidraget til at styrke forskningen i disse to typer af miljøer. Det nye professorat og den nye forskningsenhed på RUC er det hidtil eneste eksempel på etablering af et nyt miljø eller måske rettere sagt: institutionalisering og styrkelse af et forskningsområde, der allerede blev varetaget.

Iværksatte forskningsprojekter⁵

VSK anbefalede, at AMFF skulle støtte forskningsprojekter inden for følgende overordnede områder:

- Arbejdsmiljøfaktorernes betydning for sikkerhed, sundhed, trivsel og velfærd
- Arbejdsmiljøindsatser på virksomheds-, branche- og samfundsniveau
- Den samfundsmæssige udviklings betydning for arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøfaktorernes betydning bliver belyst i følgende forskningsprojekter: *Primær forebyggelse af sygefravær*, *Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker* og *Flygtige, grænseløse relationer i arbejdet med mennesker* samt *Redskab til belastningsvurdering af patienthåndtering* til i alt ca. 13 mio. kr.

Arbejdsmiljøindsatser belyses i følgende projekter: *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø (virksh)*, *Forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker gennem intervention og sikkerhedskultur (branche)*, *Netværksregulering af arbejdsmiljøet (samf)* og *Arbejdsmiljø på bundlinjen* til i alt ca. 23 mio. kr.

⁵ Vurderingen af de iværksatte forskningsprojekter bygger på sekretariatets kortfattede beskrivelse af forskningsprojekterne, ikke de originale ansøgninger.

Den samfundsmæssige udviklings betydning belyses i følgende projekter: *Flygtige og grænseløse relationer, Kontrolformer, køn og arbejdsmiljø i IKT-baseret administrativt arbejde, Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejde og Intervention i teknologiske og organisatoriske forandringer* til i alt ca. 13 mio. kr.

AMFF har således igangsat aktiviteter i betragteligt omfang inden for de overordnede områder, som VSK foreskrev.

En række af de igangsatte forskningsprojekter er imidlertid ikke nævnt. Det skyldes, enten at den foreliggende beskrivelse af dem ikke tydeligt relaterer dem til (ét af) de tre overordnede områder, eller at de har et lidt andet fokus i forhold til arbejdsmiljøproblemer, fx iværksættelse af sociale (netværks-)tiltag i forhold til personer, der er sygemeldte som følge af arbejdsbetingede lidelser, og fx studier af, hvordan social arv, uddannelse, personlighed, livsstil og aktuell placering i stillingshierarkiet sammen med arbejdsmiljøforhold fører til sygefravær og udstødning.

Alt i alt kan det dog konkluderes, at der er iværksat forskningsaktiviteter inden for de overordnede områder, som VSK anbefalede, at der skulle forskes i.

Synergi, samarbejde og koordinering

Hvis man dermed mener centre uden mure, så joh...

Den dér idé, at mange skulle være ensbetydende med bedre, gør mig rasende. Bedre at satse på få, men lovende forskningsmiljøer.

VSK begrundede blandt andet den ny "model for styrkelse af dansk forskning og udvikling på arbejdsmiljøområdet" med behovet for at "sikre optimal anvendelse af forskningsmidlerne blandt andet via øget samarbejde og koordinering" (VSK s. 33).

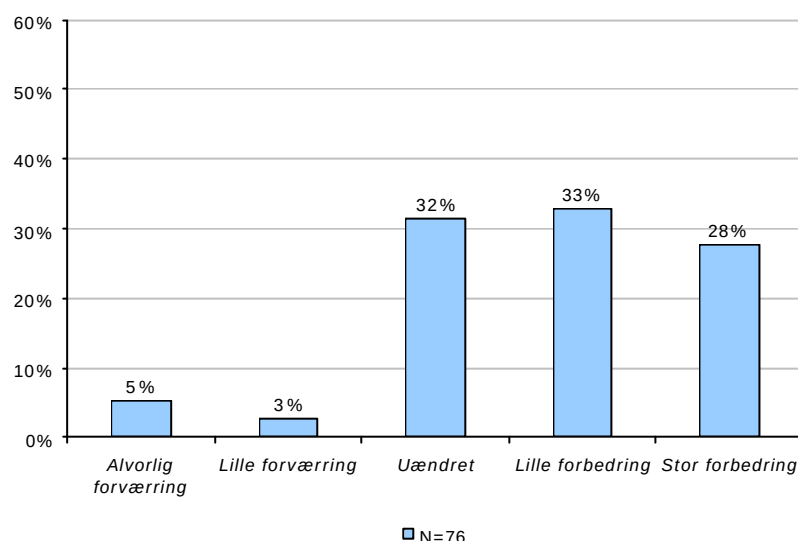
Dette behov imødekommes helt overordnet ved, at fonden samler beslutninger om at bevilge forskningsmidler på ét sted. Det kan forebygge, at der tildeles midler til stort set identiske projekter, der gennemføres hver for sig. Det giver endvidere mulighed for at identificere mulige kontaktpunkter mellem forskellige forskningsprojekter, som kan berige hinanden.

VSK anbefalede som ovenfor nævnt endvidere, at sekretariatet skulle tilvejebringe dækkende oversigter over forsknings- og udviklingsaktiviteten og dens finansiering, forsknings- og udviklingsinstitutioner. Dette

ville selvsagt skabe et godt grundlag for at styrke samarbejde og koordinering, men er som ovenfor nævnt ikke realiseret.

Endelig anbefalede VSK, at man skulle fremme samarbejde gennem dannelse af centre uden mure. Formelt set er dette realiseret ved at 10 af de 21 støttede projekter er samarbejdsprojekter, og mange af disse er desuden tværfaglige. I den kvantitative måling spurgte, vi om fondens virke har medført synergi. Svarene fremgår af Figur 5.

Figur 5: Har AMFF's virke medført en forbedring eller forværring med hensyn til synergi i arbejdsmiljøforskningen?



33% og 28% mener, at AMFF har medført henholdsvis en lille og en stor forbedring af synergien, dvs. 61% i alt. Knap 1/3 (32%) oplever, at synergien er uændret. 8% oplever en forværring.

Interviewene viste, at informanterne generelt har haft svært ved at vurdere, om AMFF har øget samarbejdet og koordineringen inden for arbejdsmiljøforskningen. De giver udtryk for to meget forskellige opfattelser af samarbejdsprojekterne og af ideen om centre uden mure.

Den ene opfattelse er, at mange samarbejder slet og ret er paraplyprojekter over en række isolerede projekter, som gennemføres i hver deres forskningsinstitution som sædvanligt. Den største effekt af disse samarbejder er en ekstra administrativ byrde for forskerne, mener skeptikerne. Ifølge dem ville det være mere værd at styrke eksisterende miljøer eller stimulere nogle få nye forskningsmiljøer, der kan udvikle deres egne forskningstraditioner og –metoder.

Den anden opfattelse er, at samarbejdsprojekterne faktisk fører til ny viden og nye metoder, som beriger arbejdsmiljøforskningen. Her er det opfattelsen, at netop overskridelsen af eller bruddet med den enkelte institutions traditioner og vante metoder samt konfrontationen af forskellige traditioner og metoder åbner op for en fælles læring.

Der er formentlig en vis sandhed i begge opfattelser. Så alt i alt må det konkluderes, at arbejdsmiljøforskningen er blevet tilført en bedre koordinering, mere samarbejde og synergi. Det er vanskeligt at se, hvordan AMFF skulle kunne fremme koordinering og samarbejde yderligere.

Bevillingsgrundlag, bevillinger og tidshorisonter

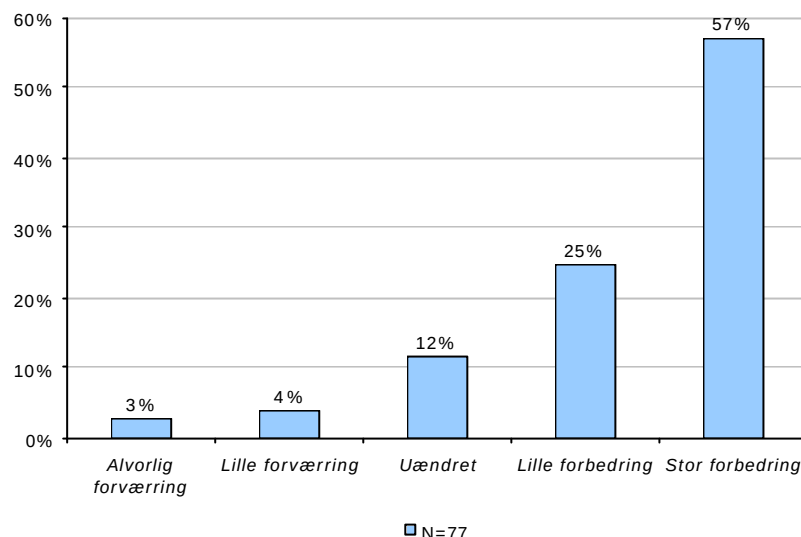
***Klart en fordel, hvis vi vidste, at
AMFF var kommet for at blive.***

*Ved ikke. Vi er vant til at bevæge os
derhen, hvor pengene er.*

I skrivende stund er AMFF sikret bevillinger frem til og med år 2008, indtil videre dog med forholdsvis beskedne beløb de sidste par år. En egentlig permanentgørelse har dermed ikke fundet sted. Men det er også uklart, hvad permanens i denne sammenhæng egentlig betyder. Nogle kobler permanens sammen med bevillingsstrukturen, og anser en fast post på finansloven for at være mere permanent end en midlertidig satspuljebevilling. Andre mener, at permanens mere er knyttet til politiske tilkendegivelser, og at midlertidige bevillinger ikke er væsentligt ringere end faste. Argumentet for dette er, at alle bevillinger i princippet er midlertidige, og kan ændres i takt med nye politiske prioriteringer.

De fleste informanter så imidlertid gerne, at AMFF kunne sikres i så langt et tidsperspektiv, at det kunne opleves som permanens, jf. minispørgeskemaets spørgsmål om hvorvidt en permanent fond vil være en forbedring eller en forværring (se Figur 6).

Figur 6: Der har været overvejelser om at gøre AMFF permanent. Ville du betragte dette som en forbedring eller en forværring?



Hele 57% mener, at det vil være en stor forbedring. Kun 7% mener, at det vil være en forværring. Interviewene peger på, at en permanent fond ville give forskere og forskningsmiljøer en vished for, at samfundet også fremover prioriterer arbejdsmiljø.

Forskeres mulighed for at indkalkulere fremtiden i deres aktuelle dispositioner hænger således i høj grad sammen med fondens tidshorisont. Men der er et aspekt mere, som forskerne lægger vægt på, når det gælder deres fremadrettede beslutninger. Og det er kendskabet til de arbejdsmiljøforskningstemaer, som prioriteres. I dag kender forskerne temaerne op til to år ad gangen, men de kan ikke se, hvornår de enkelte temaer vil blive opslået. Endvidere er de ikke bekendt med den politik, som AMFF har om at genopslå temaer for at muliggøre videre forskning, og for at give nye chancer til forskere, hvis ansøgninger ikke var gode nok første gang. Derfor opleves det, at fremtiden er uforudsigelig og bliver helt vilkårligt struktureret efter AMFF's luner. Det ville gavne forskningsmiljøernes planlægning og stimulere rekrutteringen af forskere, hvis strategiperioderne var længere, og hvis det blev kommunikeret, hvornår de enkelte temaer vil blive opslået, og at der er udsigt til genopslag af temaerne.

VSK anbefaler, at man i den nye model kan tildele både kort- og langvarige bevillinger. Det sidste for at sikre, at forsknings- og udviklingsaktiviteter, der er sat i værk, kan føre til ny og relevant viden, der bliver anvendt i virksomhederne (VSK s. 10). I dag er den maksimale bevillingsperiode tre år. Dette vurderes af nogle forskere og arbejdsmiljørådgivere som et lidt for kort tidsrum til at starte projekter op, iværksætte interventioner i samarbejde med blandt andet virksomheder og evaluere

re, afrapportere og formidle resultaterne. Ved denne slags projekter, som ved at inddrage mange aktører er forholdsvis komplekse, er der behov for perioder på 4-5 år, vurderes det.

Blandt de forskere, som ikke udtrykker behov for længere tidshorisonter på et eller flere af ovennævnte punkter, mener nogle, at forskning af natur er kaotisk og udvikler sig med en vis diskontinuitet. I deres øjne er det derfor vigtigere med et fleksibelt bevillingssystem end med lange tidshorisonter.

Forskeruddannelsen

Et af formålene med AMFF var ifølge VSK at styrke forskeruddannelsen. I tiden op til fondens etablering blev der rekrutteret 5-8 phd'er om året. Det skønnedes at være for få til at vedligeholde forskningsniveauet, ikke mindst fordi nogle af disse forlod arbejdsmiljøforskningen efter en tid.

Ifølge listen over bevilgede projekter og udredninger samt oplysninger fra sekretariatet indgår der 15 phd-projekter og et post doc-projekt i de 21 støttede projekter. Et 16. phd-projekt, som indgik i en projektansøgning, blev barberet væk som følge af, at der blev bevilget 1,5 mio. kr. mindre end det ansøgte. En phd sprang fra i startfeltet, og fire andre er endnu ikke fundet. Men der er blevet bevilget midler til rekruttering eller fastholdelse af 8 forskere i hvert af de to år, den første strategiperiode dækkede.

Dette rekrutteringsniveau på halvandet år er ikke helt på niveau med VSK-anbefalingerne. Men det forekommer sandsynligt, at der både på AMI og de arbejdsmedicinske klinikker og på de videnskabelige fakulteter fortsat rekrutteres phd'er til arbejdsmiljøforskningen, således at de i alt 8 forskeruddannelsesprojekter helt eller delvis er et supplement til det hidtidige niveau. Herved synes det årlige indtag at være løftet fra 5-8 nye forskere til 13-16 nye forskere.

Alt i alt ser det dermed ud til, at forskeruddannelsen er styrket ved, at der er bevilget penge til projekter, der indeholder phd-projekter og dermed betyder et lille ekstra indtag af forskere - dog næppe i det omfang som VSK anbefalede.

Styrkelse af forskning, forsøg og udvikling

Øget konkurrence giver øget kvalitet.

Forskerne tvinges ud i projekter, de ikke er klar til.

Det helt overordnede formål med at oprette AMFF var at styrke "dansk forskning og udvikling på arbejdsmiljøområdet" (VSK s. 33). Det synes at ske på to måder: Ved at underkaste forskningsansøgninger en videnskabelig kvalitetsvurdering og ved at sikre samfundsmæssig relevans i forskningen gennem opslag af forskningstemaer på baggrund af en strategi.

Langt de fleste af de informanter, vi har talt med, oplever det som et klart fremskridt, at der nu foregår en videnskabelig kvalitetsvurdering af ansøgningerne. Det har medført et indiskutabelt løft af kvaliteten i forskningen, mener de fleste. Enkelte peger dog på, at det modsatte i en vis grad også kan være tilfældet, idet forskerne nu er nødt til at byde ind på temaer uanset om deres forudsætninger er til stede i tilstrækkelig grad. Men det overordnede billede er, at oprettelsen af AMFF har medført et klart kvalitetsløft i forskningen.

Dog opleves tildelingskriterierne at være noget uklare, idet de ikke altid kan ses i de bredt formulerede opslag, og de skriftlige afslag virker ikke altid velargumenterede. Enkelte har også påpeget, at en ansøgningslængde på max 5 sider skaber uhensigtsmæssigheder for både ansøgere og bedømmere.

Ligesom kvaliteten opleves at være øget, er det også den generelle opfattelse, at bevillingen af støtte til forskningsprojekter inden for strategisk fastsatte temaer øger relevansen af forskningen. Dette skyldes, at der herved sikres, at forskningen giver svar og løsninger på spørgsmål og problemer, som presser sig på i virksomhederne og den offentlige debat. Der er dog også enkelte informanter, som oplever dette som at give efter for modeluner, og som mener, at man snarere burde styre efter arbejdsskadestatistikken og ulykkeregistret og på den baggrund se på EGA og tunge løft, støj og skadelige stoffer. Der er på dette punkt især tale om informanter, der forsker i de traditionelle arbejdsmiljøproblemer, og som ikke tilslutter sig den proaktive linje i arbejdsmiljøforskningen, som AMFF i overensstemmelse med VSK (s. 33) tilstræber.

Det er vigtigt at bemærke, at ovennævnte vurderinger angår mekanismer, som *principielt* synes at kunne styrke forskning, forsøg og udvikling ved at øge relevansen og kvaliteten af forskningen. Om dette også i

praksis vil vise sig, er der endnu ikke grundlag for at vurdere. Dette spørgsmål må afvente, at forskningsprojekterne er ført til ende.

Bedre støttemuligheder?

Der er helt klart kommet flere midler til arbejdsmiljøforskning.

Førhen kunne man altid finde penge et eller andet sted.

Den almindeligste opfattelse er, at AMFF har betydet bedre støttemuligheder, simpelt hen fordi man oplever, at der er kommet flere midler til forskningen. Denne oplevelse skyldes først og fremmest samlingen af midler.

Men der er også en mindre gruppe informanter, både arbejdsmiljørådgivere og forskere, som mener, at støttemulighederne er blevet ringere, fordi der kun bevilges penge til forskning inden for de opslåede temaer. Det betyder i deres øjne, at nogle kan vente længe på at få en chance, og at andre måske slet ikke får nogen chance.

For det store flertal har synliggørelsen af midler gennem etableringen af AMFF betydet, at de er blevet bevidste om støttemuligheder, som før var skjulte eller vanskelige at finde. Det fører på samme tid til, at flere har fået øje på flere støttemuligheder, og at flere kan søge om midlerne. Der opleves således bedre muligheder samtidig med, at konkurrencen skærpes til fordel for kvalitetsudviklingen.

Bilag 1: Interviewguide til kvalitative interview

Indledning og beskrivelse af opgaven

- Beskrivelse af opgaven: At evaluere arbejdsmiljøforskningsfonden
- Eventuel permanentgørelse
- Anonymitet

Generel vurdering

- Er VSK-rapportens anbefalinger implementeret?
- Er AMFF et fremskridt i forhold til tidligere? Hvorfor?
- Er der afsat flere midler til arbejdsmiljøforskning? Uddyb
- Hvad er de stærke og de svage sider, set med dine øjne?
- Har ordningen levet op til dine forventninger?
- Er det blevet lettere at søge om støtte til arbejdsmiljøforskning?

Forhistorien

- Hvordan vil du generelt beskrive situationen før fondens ikrafttræden?
 - o Hvordan var koordineringen og prioriteringen af forskningsindsatsen før forskningsfondens ikrafttræden?
 - o Foregik der en uformel koordinering, inden fonden blev skabt?
 - o Var der tilfælde af, at man begunstigede vennerne?

Opdelingen i to udvalg

- Er der formelt og reelt sket en opdeling i to udvalg?
 - o Er opdelingen i relevansvurdering og kvalitetsvurdering logisk og fornuftig?
 - o Er der sket en styrkelse af kvalitet og relevans i vurderingen af forskningsansøgninger ift. tidligere?
 - o Hvordan fungerer opdelingen i det daglige arbejde? Kan den opretholdes?
- Hvordan fungerer samarbejdet mellem de to udvalg?
 - o Burde DVU og DSU i højere grad udveksle synspunkter, ideer og viden?

- o Er arbejdet præget af konsensus eller gensidig respekt mellem udvalgene?
- Har du indtryk af, hvordan arbejdet i hvert af udvalgene fungerer?
 - o Er det de rigtige folk, der sidder i de to udvalg, eller burde der også være andre?
 - o Er arbejdet præget af konsensus eller gensidig respekt i udvalgene?
 - o Udfordrer udvalgsmedlemmerne hinanden til bedre beslutninger?
 - o I hvor høj grad er diskussionerne i DSU afgjort på forhånd, fx fordi alle ved, hvad organisationerne, der er repræsenteret i udvalgene, mener?

Strategi og synergi

- Hvad er dit indtryk af fondens strategi?
 - o Er der udarbejdet en strategi for arbejdsmiljøforskning?
 - o Hvordan sikres det i dag, at strategi og temaer afspejler samfundets behov for forskning og udvikling? Kunne det sikres på en bedre måde?
 - o I hvor høj grad oplever de involverede, at arbejdet er præget af langsigtede strategiske målsætninger?
 - o Udvælges relevante forskningstemaer, og er de rette aktører medinddraget?
 - o Er der sket en bedre prioritering af midlerne? Hvis ja: Hvordan kommer det til udtryk?
 - o Er det tilstrækkelig tydeligt, hvilke temaer man kan vente opslået?
 - o Er der sket en styrket formidling? Hvis ja: Hvordan, hvad består det i?
 - o Er hensynet til strategien grundlæggende positivt eller grundlæggende negativt? Hvad taler i den anden retning?
 - o Er der behov for mindre øremærkede midler? Og til hvad (idet egl. grundforskning er udelukket)?
- Det er vigtigt, at ordningen skaber synergi. Synes du, den lægger op til det – og har den allerede gjort det?

- o Er der tegn på, at der sker nydannelse eller styrkelse af centrale forskningsmiljøer?
- o Er der opstået synergieffekter i forbindelse med forskningsmiljøerne?
- o Er forskeruddannelsen styrket? Både i forhold til de tildelte midler og i forhold til indholdet.
- o Har samlingen og koordineringen af satspuljemidlerne styrket forsknings-, forsøgs- og udviklingsaktiviteterne på arbejdsmiljøområdet?
- o Har ordningen fremmet samarbejde og koordinering af forskningen mellem forskellige forskningsmiljøer?

Tidshorisont

- Et formål med fonden var at skabe en længere planlægningshorisont for forskningsmiljøerne, så de bedre kan disponere ressourcerne fornuftigt, og så den enkelt kan tilrettelægge sin karriere. Er dette formål indfriet? Hvorfor (ikke)?
 - o Hvad taler for længere planlægningshorisonter end 2-4 år, og hvad taler imod?
 - o Hvor langt et tidsrum er der behov for?

Fremtiden

Fonden har nu kørt i to år og er netop blevet forlænget til 2007-08.

- Hvad er dine forventninger til fonden og dens resultater?
 - o Hvor meget har det betydet, at ordningen ikke har været permanent?
 - o Hvad vil potentialet være ved mere langsigtede bevillinger?
 - o På hvilken måde kan man etablere et tilpas langt tidsperspektiv, som kan gavne forskningsmiljøerne?
 - o Vil det fremme udnyttelsen af synergimuligheder og opbygningen af nye og forskningsmiljøer eller -samarbejder?
 - o Hvor meget vil det betyde for forskningsresultaterne?
 - o Fondens struktur og beslutningsproces er netop blevet ændret. (Forklar evt. ud fra skitse eller vis denne). Hvordan vurderer du den nye struktur og beslutningsproces?

Eventuelt

- Er der noget, vi mangler at få med?

Kan du pege på en person, som du synes, at vi også bør tale med om AMFF?

Efter denne kvalitative runde, vil vi gerne følge op med en lille rundspørge. Må vi i den forbindelse sende dig et elektronisk spørgeskema?

- Navn
- Telefon
- E-mail

Kan du nævne en anden eller måske to, vi også bør sende spørgeskemaet til?

- Navn
- Telefon
- E-mail

Bilag 2: Spørgeguide til rundbordssamtale med DSU

Indledning

- Introduktion og præsentation
- Praktisk og formalia
- Kort præsentationsrunde

Situationen før Fondens ikrafttræden

- Fragmentering: Hvor meget?; hvordan?; hvilke praktiske konsekvenser?
- Tilfældige tildelinger?
- Politisering?
- Sammenblanding af forskning og relevans? Hvilke konsekvenser havde det?
- Knaphed på midler?
- Kortere planlægningshorisont for forskerne? Hvad betød det i praksis?
- Er det efter jeres mening blevet nemmere at søge penge?

Den grundlæggende struktur

- Hvad er de positive og negative konsekvenser af at adskille kvalitet og relevans?
- Kan adskillelsen opretholdes i praksis?
- Kan og bør der være dialog mellem de to organer? Har der været det?
- Hvordan har sekretariatet fungeret? Er der noget, der kunne gøres anderledes?
- Er Fonden tilstrækkeligt uafhængig af ministeren og det politiske system? Er der en potentiel fare for, at ministeren vil blande sig for meget?

Arbejdet i DSU

- Er arbejdet præget af konsensus? Hvis ja: Hvorfra kommer denne konsensus?
- Er repræsentationen i DSU tilstrækkeligt bred? Hvorfor ikke forskere og brugere som i VSK-rapporten?
- Er der forskel på, hvordan de to parter ser på ansøgningerne?

- Er der nok kvalificerede ansøgninger at vælge imellem?
- Hvor meget ser I på, om en ansøgning er bedømt til at være "meget støtteberettiget"?
- Udfordrer I hinanden til bedre beslutninger?
- Kigger I i praksis på mulige synergieffekter, når I bedømmer ansøgninger?

Forholdet mellem de to udvalg

- Konflikt eller fredelig sameksistens?
- Er DVU for hård gatekeeper?
- Er kompetencefordelingen mellem de to udvalg den rigtige?
- Har der været en tendens til at en bestemt faglighed har stået stærkt i DVU?
- Burde der have været mere dialog?

Strategien og udpegningen af temaer

- Hvor lang skal horisonten for udpegningen af temaer være?
- Er temaerne tilpas brede?
- Hvordan udpeges temaerne? Foregår der indledende dialog? Med hvem?
- Er det relevant at drøfte temaerne med det fremtidige DVU inden den endelige fastlæggelse?
- Har strategien påvirket vilkårene for forskningsmiljøerne? Har I fået nogle tilbagemeldinger om det?
- Er kvalitet og relevans af ansøgningerne til forskningsprojekter steget? Uddyb.

Synergi

- Hvad er synergi (vs. samarbejde)?
- Er der sket en nydannelse eller styrkelse af centrale forskningsmiljøer? Hvis ja: Hvordan har Fonden påvirket denne udvikling?
- Hvordan kan Fonden i praksis understøtte synergi i forskningen, herunder mellem forskellige forskningsmiljøer og på tværs af faggrænser?
- Har der været nok tværfaglige projekter?
- Kan man forestille sig, at en vis procentdel – fx 25% - af beløbsrammen skulle gå til tværfaglige projekter?

Forskeruddannelsen

- Er forskeruddannelsen blevet styrket kvantitativt?
- Er forskeruddannelsen blevet styrket kvalitativt?
- Er der blevet ansat forskere med hjemsted på flere institutioner?
- Har der været fokus på forskeruddannelsen, når projekterne er blevet prioriteret?

Permanens og fremtiden?

- Hvad har det betydet, at ordningen ikke var permanent?
- Vurdering af tidshorisont frem til 07-08
- Vurdering af bevilling via satspuljemidler
- Hvor lang planlægningshorisont skal der være ift. forskerne?
- Hvordan bedømmer I den nye struktur, der snart træder i kraft – herunder at Det strategiske Forskningsråd bliver en del af processen?

Eventuelt

Tak for hjælpen!

Bilag 3: Mini-spørgeskema til kvantitativ måling

Indledning

De følgende 6 spørgsmål handler om, hvorvidt du oplever, at Arbejdsmiljøforskningsfonden har medført forbedringer eller forværringer for arbejdsmiljøforskningen.

1. Oplever du, at Arbejdsmiljøforskningsfonden alt i alt er en forbedring eller forværring i forhold til situationen før fondens ikrafttræden?	<i>Stor forbedring, lille forbedring, uændret, lille forværring, alvorlig forværring</i>
2. Oplever du, at Arbejdsmiljøforskningsfonden har medført en forbedring eller forværring af kvaliteten i arbejdsmiljøforskningen?	<i>Stor forbedring, lille forbedring, uændret, lille forværring, alvorlig forværring</i>
3. Oplever du, at Arbejdsmiljøforskningsfonden har medført en forbedring eller forværring af relevansen i arbejdsmiljøforskningen?	<i>Stor forbedring, lille forbedring, uændret, lille forværring, alvorlig forværring</i>
4. Har Arbejdsmiljøforskningsfondens virke medført en forbedring eller forværring med hensyn til at opnå synergi i arbejdsmiljøforskningen?	<i>Stor forbedring, lille forbedring, uændret, lille forværring, alvorlig forværring</i>
5. Har arbejdsmiljøforskningen samlet set oplevet en forbedring eller en forværring med hensyn til bevillinger efter oprettelsen af Arbejdsmiljøforskningsfonden?	<i>Stor forbedring, lille forbedring, uændret, lille forværring, alvorlig forværring</i>
6. Der har været overvejelser om at gøre Arbejdsmiljøforskningsfonden permanent. Ville du betragte det som en forbedring eller en forværring?	<i>Stor forbedring, lille forbedring, uændret, lille forværring, alvorlig forværring</i>

Til sidst et par baggrundsspørgsmål:

7. Er du
- a. Forsker inden for arbejdsmiljø?
 - b. Repræsentant for en arbejdsgiverorganisation?
 - c. Repræsentant for en lønmodtagerorganisation?
 - d. Andet? Notér: _____
8. Sæt kryds hvis du er - eller har været - medlem af:
- i. Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg
 - ii. Det Videnskabelige Arbejdsmiljøforskningsudvalg