

Evaluering af tre særligt støttede indsatser

Lærlingeindsatsen

Hotline til projekterende og rådgivende

Oplysningsindsats til små virksomheder

Devaluering C Knæk Kurven

COWI

team**arbejdsliv**

**Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Anja Uglebjerg, Kaia Nielsen,
Rikke Voss Andersen, Elisabeth Retz Wessberg og Siri Dencker**

December 2016



EVALUERING AF TRE SÆRLIGT STØTTEDE INDSATSER

Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Anja Uglebjerg, Kaia Nielsen,
Rikke Voss Andersen, Elisabeth Retz Wessberg og Siri Dencker
Udgiver: TeamArbejdsliv og COWI

© TeamArbejdsliv

December 2016

INDHOLD

Indhold 3

Forord 4

1 Resumé og diskussion 5

1.1 Lærlingeindsatsen 5

1.2 Hotline for rådgivende og projekterende 8

1.3 Informationsmøder for små virksomheder 11

2 Evaluering af Indsats i forhold til lærlinge 14

2.1 Datagrundlag for evalueringen 20

2.2 Indsatserne og modtagelse af indsatserne 21

2.3 Projektets samlede indsatser 22

2.4 Eksempler på indsatser på fem forskellige uddannelsesforløb 27

2.5 Output og outcome 36

3 Evaluering af 'Hotline' 38

3.1 Metode og analyse 38

3.2 Hotline-vejledning 39

3.3 Målgruppens modtagelse af indsatsen 43

3.4 Brugernes udbytte 45

3.5 Diskussion 49

3.6 Konklusion 52

3.7 Et fremadrettet perspektiv 54

4 Evaluering af møder for små virksomheder 56

4.1 Mødernes indhold og deltagere 57

4.2 Interview med virksomheder/deltagere - tværgående analyse 59

4.3 Præsentation af cases 64

4.4 Motivation til at deltage 75

4.5 Overordnet udbytte af mødet 76

4.6 Konklusion 81

4.7 Datagrundlag for evalueringen 82

5 Referencer 84

FORORD

TeamArbejdsliv og COWI ansøgte i 2014 Arbejds miljøforskningsfonden om midler til evaluering af ”Sikkerhed hver dag - knæk kurven for alvorlige arbejdsulykker, Handleplan mod arbejdsulykker i Bygge- og anlægsbranchen”. I daglig tale kaldes indsatsen ”Knæk Kurven”

Der gennemføres fire devalueringer i projektet:

A - Evaluering af samtlige 50 indsatser i handleplanen med særlig fokus på:

- At forstå og opstille programteorier for alle indsatser
- At evaluere om og hvordan indsatserne iværksættes

B – Evaluering af små virksomheders kendskab til og udbytte af indsatserne, herunder om der er sket en styrket integration af sikkerhed i planlægning og udførelse af arbejdet i bygge-anlægsbranchen.

C – Evaluering af de tre indsatser, der særskilt er afsat økonomiske midler til at gennemføre, med henblik på hvordan de virker, og hvad deres virkning er:

- Indsats i forhold til lærlinge
- Indsats i form af en hotline til rådgivere i byggeprocessen
- Vejledning og information rettet mod små virksomheder

D – Evaluering af arbejdet med handleplanen og eventuelle afledte initiativer.

Denne rapport er delrapport C, som handler om de tre særligt støttede indsatser i handleplanen. De to indsatser er helt nytænkte, mens der tidligere er gennemført lignende vejledningsindsatser rettet mod små virksomheder.

Udgangspunkt for at alle tre indsatser er på hvert sit niveau at bidrage til at mindske antallet af ulykker i byggebranchen.

Evalueringen er finansieret af Arbejds miljøforskningsfonden.

TeamArbejdsliv og COWI, december 2016

1 RESUMÉ OG DISKUSSION

Rapporten fokuserer på de tre indsætter, som er finansieret af midler, som Beskæftigelsesministeriet har tildelt indsættelsen mod at knække ulykkeskurven. De tre indsætter er ikke tematisk sammenhængende. To af indsætterne må betegnes som nye indsætter, som ikke er forsøgt tidligere.

Hotline-indsættelsen er baseret på en ansat konsulent, som passer en hotline, hvor rådgivende og projekterende kan ringe ind for at få råd angående deres opgave med at sikre arbejdsmiljøhensyn i projekterings- samt i udførelsesfasen; og hotline-konsulenten går også ud til vejledningsmøder hos projekterende og rådgivende. Disse roller er nye og er derfor genstand for evalueringen. Hotline-konsulentens andre opgaver fx med at afholde tværgående møder for projekterende og rådgivende inddrages ikke i evalueringen, da de tidligere er evalueret i andre sammenhænge.

Lærlingeindsættelsen er baseret på to ansatte konsulenter, som kontakter tekniske skoler med det formål at øge og styrke arbejdsmiljø i undervisningen og dagligdagen på erhvervsskoler. Undervisere ved tekniske skoler har tidligere været en målgruppe for BAR Bygge og Anlæg, men det betegnes som en væsentlig nyorientering og opprioritering, at der er to ansatte konsulenter på området i en periode.

Vejledning og information rettet mod små virksomheder baserer sig primært på en række møder for små virksomheder afholdt geografisk spredt over landet. Denne form for møder er tidligere anvendt med rimelig succes og kan ikke betegnes som en ny type indsættelse.

1.1 Lærlingeindsættelsen

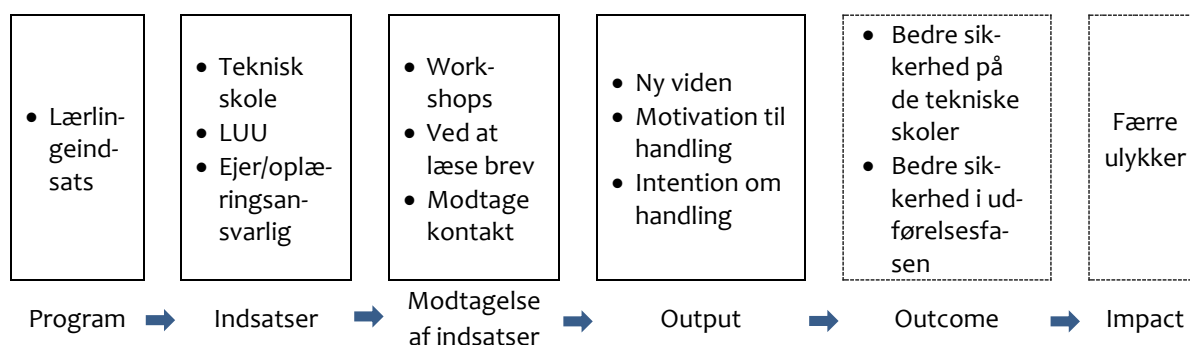
Lærlingeindsættelsen var planlagt til at bestå af tre forskellige indsætter, som havde det samme mål, nemlig i første omgang at reducere antallet af ulykker for lærlinge og på længere sigt at reducere antallet af ulykker i hele branchen i og med, at flere og flere nye medarbejdere kommer ud på arbejdsmarkedet med en forbedret sikkerhedsadfærd.

De tre delindsætter var planlagt til at være:

- Parterne kontakter Lokale uddannelsesudvalg (herefter LUU) med det formål, at LUU påvirker skolernes og virksomhedernes indsættelse i forhold til at forbedre sikkerheden for lærlinge på skole og i praktik.
- At kontakte tekniske skoler med byggeuddannelser for sammen med skolerne at udvikle indsætter som styrker sikkerhedsarbejdet, mens eleverne er på skole, samt den sikkerhedsadfærd de tager med sig ud i praktikken.
- At kontakte ledere og praktikansvarlige på virksomheder med det formål at sætte fokus på blandt andet modtagepraksis, når lærlingen begynder i praktik.

Programteorien for Lærlingeindsættelsen er vist i figur 1.1.

FIGUR 1.1: LÆRLINGEINDSATSEN – PLANLAGT PROGRAMTEORI



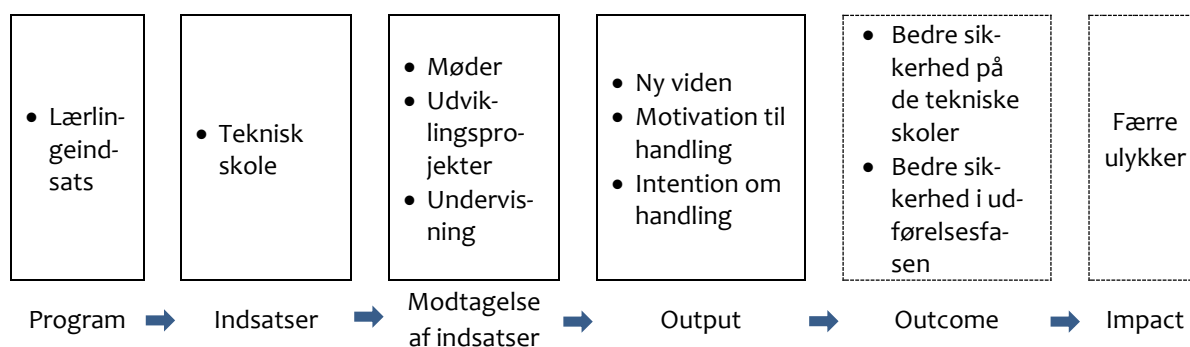
Resumé

Lærlingeindsatsen har primært fungeret ved én af de tre planlagte indsatser, nemlig indsatsen rettet mod de tekniske skoler.

Indsatsen rettet mod LUU er (delvist) gennemført, men den har ikke haft den forventede virkning om, at LUU skulle gå videre til skolerne og presse på for at styrke arbejdsmiljøindsatsen i undervisningen. Det må overvejende beskrives som en teorifejl i planlægningen af indsatsen.

Indsatsen rettet mod ledere og oplæringsansvarlige i praktikvirksomheder er kun sporadisk gennemført, da det har vist sig for vanskeligt at komme i kontakt med og engagere virksomhederne. De tekniske skoler har ofte selv en udfordring med at komme i kontakt med praktikvirksomhederne, og det må derfor beskrives som optimistisk, at lærlingeprojektet skulle kunne løse denne opgave. Her er ligeledes tale om en teorifejl i den forstand, at det viste sig ikke muligt at gennemføre indsatsen.

FIGUR 1.2: LÆRLINGEINDSATSEN – RESULTERENDE PROGRAMTEORI



Indsatsen i forhold til skolerne er lykkedes i et vist omfang, men ikke som den var planlagt. Den planlagte vej ind på skolerne var, at skolerne skulle engagere sig ved sammen med kon-

sulenten for Lærlingeindsatsen at afholde en workshop, hvor skolen arbejdede med, hvordan den kunne sætte yderligere fokus på arbejdsmiljø i undervisningen. Det er kun sket på en enkelt skole.

I stedet har der på en række skoler været kontakt mellem konsulenten og enten en afdelingsleder eller en underviser, hvilket har ført til, at der er udarbejdet en række værktøjer, som kan anvendes, når undervisere vil sætte fokus på arbejdsmiljø. På andre skoler har en konsulent mere direkte været inde enten at forestå arbejdsmiljøundervisning eller at oplære undervisere i at forestå arbejdsmiljøundervisning – typisk med udgangspunkt i byggeriets sikkerhedsplayer.

Hvis der fokuseres på, om der er gennemført indsatser, kan lærlingeprojektet ses som en succes.

I forhold til *output* tegner evalueringen et billede af, at en del lærere har fået ny viden om eksempelvis redskaber til brug i undervisningen, mens andre ikke har fået ny viden. Men vigtigst er, at en del af de lærere, der har været i berøring med projektet, har fået *motivation til at handle* anderledes. Det betyder, at projektet ikke nødvendigvis har motiveret til at handle, da det sådan set allerede er et krav, at elever undervises i sikkerhed og arbejdsmiljø, men derimod har projektets værktøjer i nogle tilfælde været med til at gøre arbejdet (handlingen) lettere for faglærerne og givet dem input til, hvordan de kan indarbejde sikkerhed i deres undervisning med let tilgængelige redskaber.

Evalueringen har ikke haft ressourcer til at undersøge *output* i form af, om eleverne har en bedre sikkerhed på skolen end tidligere og i et længere perspektiv, om de tager erfaringer fra skolen med ud i praktikken og er med til at skabe en bedre sikkerhed i arbejdets udførelse i deres praktikvirksomhed. Vi kan dog vurdere, at de værktøjer, som er udviklet i projektet, kan medvirke til at lette undervisningen i sikkerhed for faglærerne, men ikke om det har en effekt for eleverne.

Endvidere findes der i anden forskning og undersøgelser indikationer på, at det ikke nødvendigvis er en særlig 'sikker' strategi at fokusere på de unge elever og lærlinge som spredere af god sikkerhedskultur:

Ligeledes er unge ikke en relevant målgruppe med hensyn til at skabe forandringer på en arbejdsplads, idet de er relativt svage aktører. De er ofte de yngste og sidst ankomne og kan ikke forvente at lave større forandringer. Unge skal naturligvis gives passende viden og kunnen i håndtering af sikkerheden på deres arbejdsplads, bl.a. for at have en bevidsthed om det og bidrage til virksomhedens sikkerhedsarbejde. Hermed kan unge indgå med deres viden og kunnen som et vigtigt element i en integreret strategi for at forebygge arbejdsulykker blandt unge. Den relevante målgruppe vil således være arbejdspladsen, både arbejdsgiver, ledelse og medarbejdere samt arbejdsmiljøorganisationen, hvor en sådan er etableret. (Dyreborg, 2016: 32)

I en undersøgelse for Dansk El-forbund (Pedersen og Warring 2006) fremgår det, at elever, som er godt oplyste om sikkerhedsadfærd og fx brug af maskiner, der er arbejdsmiljøvenlige, er nødt til at følge de arbejdsmetoder, som deres oplæringsansvarlige anvender, også når de er mindre arbejdsmiljøvenlige.

Set i det her perspektiv og med tanke på udsagn fra de interviewede faglærere omkring elevernes 'dårlige vaner', når de kommer tilbage fra praktik, er det nok urealistisk at tro, at uddannelse af de unge elever alene skulle kunne rykke på de unges sikkerhed og virksomhedernes opfattelse af sikkerhed. Derimod tyder forskningen på, at det er på virksomhederne, den store indsats skal lægges (Dyreborg, 2016), og netop virksomhederne har lærlingeindsatsen haft meget lidt – nærmest ingen – berøring med. Det lå netop i den oprindelige tanke, at det var alle aktører omkring eleverne, der skulle inddrages i indsatsen, så i den forstand er ideen bag projektet helt rigtig. Men metoderne til at få inddraget praktikvirksomhederne viste sig ikke at være de rette. Forestillingen om, at de lokale uddannelsesudvalg kunne fungere som katalysator for projektet på skolerne er et eksempel på dette. Der er endvidere ikke taget højde for, at erhvervsskolerne er 'plaget' af en stor mængde udviklingsprojekter, og at projektet skulle løbe samtidig med implementeringen af en væsentlig reform, der i høj grad fokuserer på erhvervsuddannelserne som ungdomsuddannelser. Projektet kaster lys over præcis det felt, erhvervsuddannelserne er placeret i mellem arbejdsmarked og uddannelsessystem, og det kalder på, at der i fremtidige indsatser på erhvervsskolerne samarbejdes mellem de forskellige systemer i designet af en indsats.

Et andet perspektiv på Lærlingeindsatsen er, at den i en længere periode har fungeret som et pilotprojekt, som søgte efter for alvor at kunne komme i kontakt med og få en betydning på skolerne. Det skyldes dels, at man ikke lykkedes med de planlagte workshops, dels at man ikke fra starten havde modeller og aktiviteter med ud til skolerne, men forventede, at skolerne selv skulle engagere sig i at udvikle dem.

Mod slutningen af projektet ligger der en række materialer og forløb, som skoler og faglærere kan benytte direkte i undervisningen. Samtidig ligger der nogle erfaringer med, hvad skolerne har behov for, og hvad der virker. Set i det lys afsluttes projektet i højere grad som et 'flyvefærdigt' projekt, end det startede, og det er vurderingen, at indsatserne, som de ligger nu, vil have mulighed for en større gennemslagskraft på erhvervsskolerne og have en større mulighed for at sikre en spredning på flere uddannelser og hold.

Op til projektets afslutning er en stor del af de værktøjer, som er udarbejdet, blevet gjort tilgængelige på BAR Bygge og Anlægs hjemmeside og noget af den effekt, som man kan håbe på, vil først komme, når flere skoler finder frem til materialerne og begynder at anvende dem i undervisningen.

1.2 Hotline for rådgivende og projekterende

Et af initiativerne i handleplanen Knæk Kurven var etablering af et vejledningstilbud 'hotline', hvor rådgivere og projekterende kunne få vejledning om arbejdsmiljøansvar i byggeprocessen. Målet med vejledningen var at styrke rådgiveres og projekterendes kompetencer i forhold til at arbejde systematisk med arbejdsmiljø og at integrere arbejdsmiljø i planlægning af byggeprojekter.

I nærværende evaluering er brugernes kendskab, modtagelse af og udbytte af hotlinen evalueret. Evalueringen bygger på kvalitative interview med brugere af hotlinen samt med den konsulent, som blandt sine arbejdsopgaver varetager hotline-vejledningen. I brugerundersøgelsen er der indgået 35 brugere, hvoraf nogle har modtaget telefonvejledning, og andre har haft møde med hotline-konsulenten på virksomheden.

Resumé

Evalueringen viser, at kendskab og anvendelse af hotlinen er nået ud til og bruges af projekterende og rådgivende, idet der løbende kommer henvendelser, samt at hotlinen har en mindre gruppe brugere, som jævnligt benytter sig af vejledningen fra hotlinen. Der var ikke opsat kvantitative successmål på antal af brugere, og evalueringen kan derfor kun konstatere, at det må betragtes som en succes, at den bruges, da vi ikke har grundlag for at vurdere, om det er mere eller mindre end forventet. Vi kan dog sige, at behovet ikke har oversteget den ansatte konsulents kapacitet.

Der var på forhånd en forventning om, at det især var projekterende og rådgivende fra mindre virksomheder, der ville anvende hotlinen, da de store virksomheder ofte har ressourcer og kompetencer inden for arbejdsmiljø. Evalueringen viser dog, at en del henvendelser kommer fra større virksomheder, og især blandt gen-henvendelser kommer en del fra større virksomheder. Hotlinen er endvidere blevet anvendt af en mindre andel bygherrer og entreprenører – overvejende personer, som har haft projekterings- eller rådgivningsopgaver i deres ansættelse hos bygherre eller entreprenør.

Evalueringen viser desuden, at hotlinen overvejende anvendes af dem, som ved, at de har et ansvar for arbejdsmiljøet og i forvejen har fokus på arbejdsmiljøet. Det tyder på, at kendskabet til hotlinen og erkendelsen af behov for arbejdsmiljøvejledning har vanskeligere ved at nå ud til den del af målgruppen, som ikke ved, at de har et ansvar, og at hotlinen derfor i mindre grad er med til at løfte denne gruppes arbejdsmiljøkompetencer.

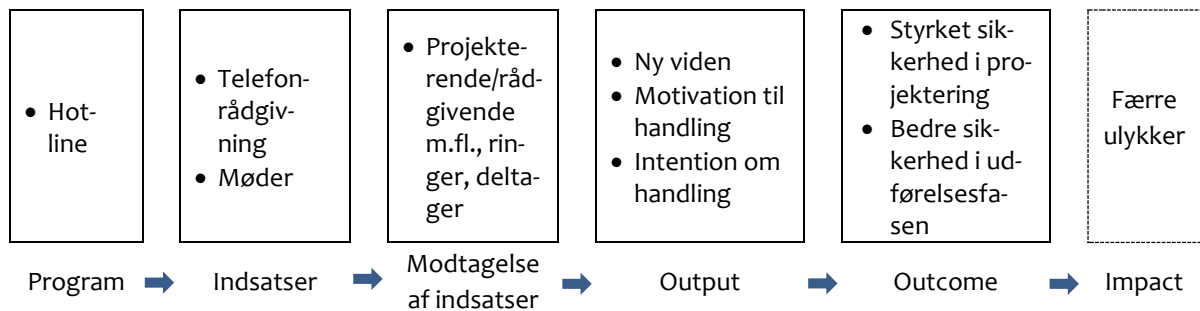
Blandt dem, der bruger hotlinen, er der generelt stor tilfredshed med den vejledning, de har modtaget enten via telefonvejledning eller på møder med hotline-konsulenten. Hotline-konsulenten opleves som kompetent og engageret. Evalueringen peger på, at konsulenten lykkes både med at give brugerne svar på det, de umiddelbart efterspørger, at bidrage til en bredere forståelse af ansvar og rolle, og er med til at styrke det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Endvidere opfattes hotlinen generelt som en autoritet i spørgsmål om ansvar for arbejdsmiljø i byggeprocessen.

Brugere af telefonvejledningen har overvejende henvendt sig på baggrund af en konkret problemstilling om håndtering af et arbejdsmiljøproblem og deres rolle i den forbindelse. Brugere af telefonvejledningen oplever, at de får hjælp til at løse det problem, de henvender sig om, og nogle brugere oplever, at de får viden og inspiration, som indarbejdes i deres arbejdsmiljøarbejde fremadrettet.

Mødedeltagernes forventning til møder med hotline-konsulenten er en generel opdatering på lovgivningen og en drøftelse heraf. Disse forventninger indfries, og der er eksempler på, at mødet medfører indførelse af nye metoder og procedurer i virksomheden, som bidrager til større systematisering af arbejdsmiljøarbejdet, fx i nye byggeprojekter.

Opsamling på programteori

FIGUR 1.3: HOTLINE-INDSATSEN - PROGRAMTEORI



Undersøgelsen er gennemført som en virkningsevaluering med fokus på, hvordan hotlinen virker, og hvilken virkning der er af den. Intentionen med 'programmet'/hotlinen er at styrke projekterendes og rådgivendes kompetencer til at integrere arbejdsmiljø i projektering om planlægning af både udbudsmateriale og byggeproces. Evalueringen har ikke haft fokus på, om indsatsen fører til færre ulykker.

Evalueringen viser, at kendskab til indsatsen når ud til målgruppen gennem forskellige veje, herunder annoncering, netværk og opsøgende arbejde (modtagelse af indsatsen). Brugere af hotlinen er dem, som ved, de har et ansvar og en opgave i forhold til arbejdsmiljø i byggeprocessen. Når de henvender sig til hotlinen oplever de, at de får ny viden og bliver motive-rede til handling (output). Brugere af telefonrådgivningen får løst aktuelt problem, brugere af korte vejledningsforløb bliver generelt opdateret på roller og ansvar, og nogle brugere får nye metoder og procedurer, som de anvender fremadrettet i nye byggeprojekter (outcome). Evalueringen viser i nogle tilfælde, at målgruppen rent faktisk forbedrer den arbejdsmiljøfag-lige indsats i forbindelse med udbudsmaterialer og arbejdsmiljøkoordinering i byggefasen.

Som en generel vurdering må det konstateres, at programteorien efterleves og fungerer. Dog med de tilføjelser, at der er mange større projekterings- og rådgivningsvirksomheder, der har kontakt, hvor det må formodes, at kendskabet til pligter om arbejdsmiljøkoordinering i projekterings- og byggefase er mindre i små- og mellemstore virksomheder.

Virksomme mekanismer:

- Flerstrengt markedsføring; annoncering, netværk og opsøgende arbejde
- Kompetent og konkret anvendelig vejledning
- Konsulents evne til at vurdere behov og interesse for udvidet vejledning

Kontekstforhold

- Brugere, der ved, at de har et ansvar for arbejdsmiljøet
- Brugere, der har en konkret rolle/opgave i forhold til arbejdsmiljøet i byggeproces-sen, fx som arbejdsmiljøkoordinator i projekteringen eller i udførelsesfasen

Et fremadrettet perspektiv

Det kan overvejes, om brugergruppen af hotline-vejledning ønskes udvidet til at omfatte flere rådgivere og projekterende i små virksomheder og i virksomheder, som ikke i forvejen har fokus på arbejdsmiljø i rådgivnings- og projekteringsarbejdet. Hvis det ønskes, bør der sættes et udviklingsarbejde i gang for at få det gjort attraktivt for denne gruppe at bruge hotlinen. Der kan fx tænkes i: hvem kan hjælpe med at få budskabet ud, hvordan kan målgruppen undgå ikke at falde over viden om hotline-kendskabet, og hvordan kan det økonomiske argument for godt arbejdsmiljø bringes i spil.

Brugerne efterspørger mere markedsføring af hotlinen. Hotline-konsulenten ser en udfordring i, at nyhedsbreve fra organisationerne ikke når ud til dem, som arbejder med projektering og rådgivning, fx arbejdsmiljøkoordinatorerne. Her kan en informationsindsats over for modtageren af nyhedsbreve være med til at gøre opmærksom på vigtigheden af videreformidlingen. Endvidere kan nyhedsbrevene opbygges, så det er let for modtagerne at viderebringe den del, som handler om hotline/arbejdsmiljø til de relevante personer i deres virksomhed. Ønskes målgruppen for dem, som anvender hotlinen, udvidet, bør dette tænkes ind i markedsføringen.

Enkelte brugere efterspørger metoder og paradigmer. Formidling af viden om metoder sker allerede i dag, fx gennem henvisning til BAR-materiale, men yderligere fokus kan være et behov. At metoder mv. efterspørges kan skyldes, at det kan være vanskeligt at se, hvordan en metode eller en tjekliste skal bruges i den konkrete situation, brugeren står i. Det kan overvejes, om brugen af metoderne kan lattes ved at udarbejde procesbeskrivelser til de hyppigst refererede metoder. Dvs. beskrive processen i anvendelse trin for trin.

Den generelle tilfredshed med vejledning fra hotlinen peger på en anbefaling til, at hotlinen skal fortsætte 'det gode arbejde'. Specielt ses et potentiale i en vejledning, som både giver brugerne de svar/den vejledning, som de umiddelbart efterspørger, og samtidig tilfører brugerne ny viden og anledning til refleksioner til at løfte målgruppens arbejdsmiljøarbejde ud over det konkrete byggeprojekt, de sidder med.

Der sker løbende ændringer i hotline-tilbuddet i takt med de erfaringer, som hotline-konsulenten har fået. Udvikling af hotlinen indikerer, at hotlinen ikke opfattes som et statisk tilbud, men et tilbud der løbende udvikles i takt med de erfaringer, der indhøstes. Fremadrettet vil der forventeligt fortsat være behov for tilpasning og udvikling af hotline-tilbuddet.

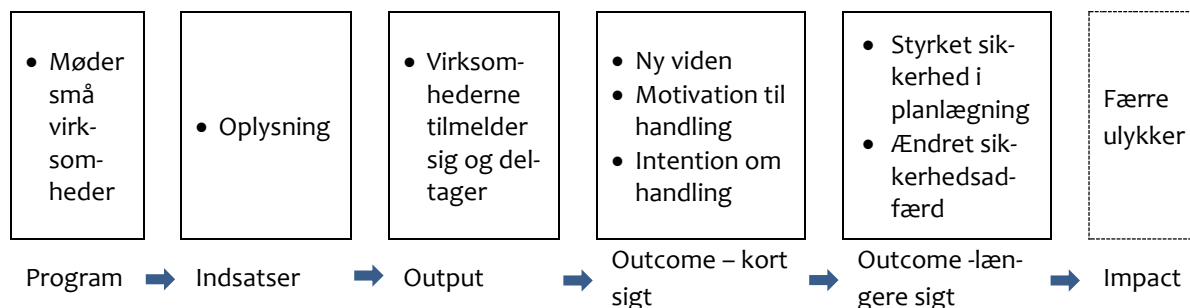
1.3 Informationsmøder for små virksomheder

Formålet med informationsmøderne er, at ledere og ansatte i virksomheder med 1-19 ansatte har kunnet lære om sikkerhed med ligesindede og blive motiverede til selv at gøre noget i deres virksomheder.

Forandringsteorien for møder med små virksomheder er forholdsvis ligetil: Møderne udbydes, virksomhederne tilmelder sig og deltager, virksomhederne får på møderne eller inspireret af møderne ny viden, bliver motiverede og har intention om at handle, virksomhederne handler ved på egen virksomhed at iværksætte initiativer, som styrker planlægningen af sikkerhed i arbejdet, og som fører til en styrket sikkerhedsadfærd. Denne årsagskæde har som formål, at den fremover skal føre til færre ulykker blandt små virksomheder.

Evalueringen har målt på den fulde årsagskæde frem til *outcome på længere sigt*, det vil sige undtagen, om indsatsen fører til færre ulykker (markeret med stiplede kant i figuren).

FIGUR 1.4: FORANDRINGSTEORI: MØDER FOR SMÅ VIRKSOMHEDER



Resumé

Evalueringen bygger på data indsamlet i form af 54 kvalitative telefoninterview med personer, som har deltaget i møderne, primært virksomhedsejere og sekundært medarbejder/arbejdsmiljørepræsentanter. Evalueringen inddrager desuden resultater fra en spørgeskemaundersøgelse udsendt til samtlige tilmeldte gennemført for parterne og BAR Bygge og Anlæg.

Møderne er udbudt og gennemført som planlagt. Der er ikke opsat målsætninger for antal deltagende virksomheder i handleplanen. Evaluatoren vil dog på baggrund af en samlet vurdering af medgåede ressourcer til at arrangere og facilitere møderne konkludere, at deltagerantallet på godt 300 virksomheder har været lavt i forhold til de anvendte ressourcer og i forhold til det potentielle antal deltagere. *Output* er derfor kun delvist opnået.

De deltagende virksomheder synes at have fået et ret forskelligt udbytte, og generelt kunne tilfredsheden med møderne og deres indhold være højere.

Der er samtidig stor forskel på, hvorvidt virksomhederne har anvendt noget af det, de fik vist på møderne, efterfølgende.

Dette fører til den konklusion, at *outcome på kort og på mellemlangt sigt* er delvist opnået i og med, at det opnås for nogle virksomheder og ikke for andre. Evalueringen viser, at de virksomheder, som i forvejen havde en systematisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet, også er de virksomheder, som når længst i forhold til *outcome*. Det viser, at strategien med møder for små virksomheder ikke er særlig egnet til at nå de virksomheder, som ikke i forvejen tænker arbejdsmiljø.

Hovedkonklusioner fra interview med virksomheder

Evalueringen viser, at virksomhedernes udgangspunkt skal indtænkes, når man skal planlægge og gennemføre indsatser, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet for små virksomheder.

Samtidig sætter evalueringen spørgsmålstegn ved, hvor meget man gennem et tre timers langt møde kan rykke virksomheder – især de virksomheder, der ikke allerede har en systematisk indsats eller allerede arbejder aktivt med at forbedre arbejdsmiljøet.

Interviewene viser, at der er forskel i virksomhedernes tilgange til planlægningen af arbejdsopgaver, samt at en systematisk tilgang til arbejdsopgaverne har indflydelse på sikkerhed. I virksomheder med en forholdsvis systematisk indstilling til arbejdet, hvor arbejdsopgaver eksempelvis planlægges på forhånd med henblik på, hvilke hjælpemidler der skal bruges osv., ser det ud til at være lettere at omsætte ny viden fra informationsmødet til praksis. I andre virksomheder, hvor der ikke er en systematisk planlægning af arbejdet, og selvom fx AMR ønsker at ændre sikkerheden i virksomheden, er virksomhedens (lederens) struktur og kultur en hæmsko for at nå derhen.

Selvom virksomhederne ikke alle er enige deri, synes anden forskning også at pege på, at brancherettede møder kan være bedre i forhold til at skabe et fælles grundlag for at møde og diskutere den information, der gives på møderne og i forhold til at kunne danne netværk.

Hovedkonklusioner fra evaluering af møderne for BAR Bygge og Anlæg

Hovedformålet med møderne er at motivere deltagerne til selv at gøre noget, når de kommer tilbage i virksomheden. Målet synes i nogen grad opfyldt, idet 11-26 % 2-3 uger efter mødets afholdelse har iværksat konkrete handlinger på baggrund af de emner, som mødedeltagelsen gav viden om.

Målet med at få virksomhederne til at 'tage' en Forebyggelsespakke med hjem er ved evalueringstidspunktet kun svagt opfyldt i og med, at 3 % havde søgt en pakke. Målet kan dog blive opfyldt væsentligt bedre, da 46 % svarer, at de har planer om at søge en pakke.

Antallet af virksomheder, som har deltaget i møderne (godt 300) vurderes som lavt set i forhold til, at der alene er over 13.000 registrerede bygge- og anlægsvirksomheder med 1-9 ansatte.

Møderne har haft svært ved at fokusere skarpt på små virksomheder (1-19 ansatte), da der både er enkeltmandsvirksomheder og en væsentlig andel af større virksomheder blandt deltagerne.

Det vurderes, at for mange (53 %) svarer, at de havde et middel udbytte af møderne.

Der er generelt stor opbakning hos deltagerne bag mødeformen. Både deltagere og ikke deltagere viser generel stor opbakning bag mødetidspunkt og geografisk afstand til mødested.

Virksomheder, som er ringet op og inviteret til et informationsmøde, kan enten ikke huske opkaldet, eller de begrundet deres manglende deltagelse med:

- At de ikke havde tid på grund af travlhed mv.
- At de ikke har interesse i at deltage i informationsmøder
- At de lige havde haft besøg af Arbejdstilsynet

2 EVALUERING AF INDSATS I FORHOLD TIL LÆRLINGE

Indledning

Den særlige indsats rettet mod lærlinge har taget udgangspunkt i, at der er konstateret en overhyppighed af ulykker blandt lærlinge og unge nyansatte. I handleplanen er det formuleret, at målet med denne indsats er:

At sikkerhed integreres i uddannelse og praktik, samt at praktikvirksomheder bliver en aktiv medspiller i lærlingenes uddannelsesforløb, såvel i forbindelse med skoleophold som i det daglige arbejde på praktikstedet. (Handleplan mod arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen, 2013, s. 19)

I en efterfølgende programteoriworkshop afholdt af evaluator for parterne er formålet med indsatsen blevet uddybet og specificeret. Indsatsen skal blandt andet være med til at skabe forståelse og handling i lærlingenes omgivelser, dvs. blandt andet skole og virksomhed. Det formuleres endvidere også, at lærlingene skal klædes bedre på til vurdere risici og komme ud på virksomhederne og stille krav til sikkerhed og arbejdsmiljø.

Indsatsen har været gennemført i perioden 2013-2015, og målgrupperne har været de erhvervsskoler, der udbyder bygge- og anlægsuddannelser, Lokale Uddannelses Udvalg (herefter LUU) samt praktikvirksomheder. Lærlingeprojektet har været organisatorisk placeret hos Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg (herefter BAR Bygge og Anlæg). Her blev der ansat to konsulenter, der har stået for arbejdet. Indsatsen har været geografisk opdelt i Øst-danmark og Vestdanmark med en ansvarlig konsulent for hvert område.

I handleplanen udstikkes følgende initiativer:

1. Konsulenterne gennemfører en række lokale workshops med LUU, faglærere, mestre og lærlinge, hvor der blandt andet:
 - kortlægges hvilke behov de enkelte aktørgrupper har for at skabe et bedre grundlag for forebyggelse af alvorlige ulykker
 - diskuteres og udvikles relevante procedurer, værktøjer og materialer
 - skabes et grundlag for bedre netværk mellem aktørerne
2. Udviklingsforløb målrettes faglærere, skolebestyrelser, lærlinge, praktikvirksomheder og LUU, der for eksempel kan omhandle:
 - en bedre måde at integrere sikkerhed i den praktiske udførelse af værkstedsarbejdet
 - revision af eksisterende undervisningsmaterialer og -planer eller udarbejdelse af nye
 - undersøgelse af, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at sikkerhedshensyn også bliver bedømt ved svendeprøven
3. Udviklingsforløb målrettet de godkendte praktiksteder som blandt andet kan omhandle det at modtage lærlinge, eksempelvis med fokus på:
 - samarbejdsformer, lærlinges skolelærdom og sikkerhed ved planlægning og udførelse af arbejdsopgaver samt forhold mellem lærlinge svende/mestre
 - information til mestre og svende omkring viden om ulykker
 - lokale netværk af praktiksteder til erfaringsudveksling – ikke kun med fokus på ulykkesforebyggelse

- praktikvirksomheders nødvendige kobling til uddannelsesstedet

Det understreges i handleplanen, at forløbene i punkt 1 og 2 bygger på den viden, der er opnået i de indledende workshops på skolerne.

Den oprindelige plan for evalueringen tog udgangspunkt i disse indsatser og indeholdt:

- To gange interview med konsulenterne
- Besøg på fire skoler: analyse af undervisningsplaner og observationer af undervisningsforløb for at undersøge, hvordan indsatsen er gennemført
- Observationer og interview på fire godkendte praktiksteder

Den 'tilpassede' indsats og evalueringen

Den oprindelige tanke var, at indsatsen skulle sættes i gang oppefra, og der blev indledningsvis taget kontakt til direktørerne på erhvervsskolerne for at komme i gang med workshops og udviklingsforløb den vej. Det stod klart ret tidligt i evalueringen, at dels var der ikke blevet afholdt mere end en enkelt workshop, dels var der en stor del af skolerne, der ikke havde ønsket at indgå i den form for udviklingsforløb.

Endvidere var der meget få, hvis nogen, praktikvirksomheder, der havde været inddraget i projektet. Det er der forskellige årsager til, men den primære årsag synes at være, at erhvervsskolerne i forvejen har meget svært ved at skabe kontakt til praktikvirksomhederne, hvilket kommer tydeligt frem i interview i forbindelse med evalueringen. Eksempelvis nævnes det, at faglærerne praktisk talt ingen kontakt har med virksomhederne, medmindre der er problemer. Ellers varetages kontakten særskilt af en praktikkoordinator eller lignende. Det er altså ikke et problem, der er specifikt for Lærlingeindsatsen, men et generelt problem, der burde have været indtænkt i designet af indsatsen. Det har derfor ikke givet mening at bruge tid på at evaluere projektets indsats i forhold til praktikvirksomhederne, da samarbejdet med virksomhederne ikke i et eneste tilfælde har involveret lærlinge på virksomhederne. Derimod har enkelte virksomheder fungeret som sparringspartnere for projektets konsulenter i forskellige sammenhænge på ad hoc basis og gennem deres egne netværk.

LUU var tiltænkt en væsentlig rolle i projektet gennem et samarbejde mellem skoler og praktikvirksomheder i forbindelse med de lokale indsatser. Parterne havde til opgave at informere deres respektive LUU-medlemmer om projektet og opfordre dem til at støtte op om projektet. Der har dog været stor forskel på, hvornår i forløbet parterne har informeret LUU'erne om projektet. Generelt har LUU ikke haft nogen rolle i Lærlingeindsatsen og har dermed heller ikke været den katalysator for indsatsen, det var tiltænkt (Uglebjerg, Peder sen og Christensen, 2016)¹.

I lyset heraf beskæftiger denne evaluering sig udelukkende med konsulenternes arbejde med erhvervsskolerne, da det altså er her, næsten hele indsatsen har været rettet. Evalueringen undersøger, hvilke aktiviteter der er gennemført i indsatsen og effekterne af disse. End-

¹ TeamArbejdsliv og COWI har sideløbende med denne evaluering også evalueret Lærlingeindsatsen for BAR Bygge og Anlæg. Data og analyser herfra inddrages løbende i denne evaluering, hvor det findes relevant

videre ser evalueringen på, hvorfor indsatsen ikke kom til at forløbe som planlagt, og dermed undersøger evalueringen nogle af barriererne for udbredelsen af indsatsen til de øvrige grupper som en del af barriererne for projektet generelt.

Erhvervsuddannelserne

I dette afsnit ses der nærmere på erhvervsskolerne. Lærlingeindsatsen er udtænkt i en arbejdsmarkedskontekst, men arbejdsmarkedet er kun et af mange vigtige områder, der er væsentlige for at forstå Lærlingeindsatsens liv på erhvervsskolerne. Det er væsentligt at op-tegne konteksten for de uddannelser og skoler, Lærlingeindsatsen har været rettet imod for at forstå, at erhvervsuddannelserne befinder sig i en kompleks omverden med mange forskellige – endda modsatrettede – krav. Undervisning i sikkerhed er ikke nødvendigvis det, der står først i en verden med mange krav og forandringer.

De byggefaglige uddannelser er en del af erhvervsuddannelsessystemet og placeret på landets erhvervsskoler. Uddannelserne er kendetegnet ved at være vekseluddannelser, dvs. at eleverne/lærlingene dels uddannes gennem skoleforløb, dels gennem praktik i virksomheder.

Men udover at være erhvervsuddannelser knyttet til arbejdsmarkedet, er uddannelserne også ungdomsuddannelser. De er således karakteriseret ved, at de både skal:

... levere kvalificeret arbejdskraft til et højt specialiseret arbejdsmarked (og hermed sortere de mindre gode fra), og at de tilsvarende skal kunne rumme og inkludere unge, der kæmper med faglige, sociale og personlige problemstillinger. (Friche, 2010: 61)

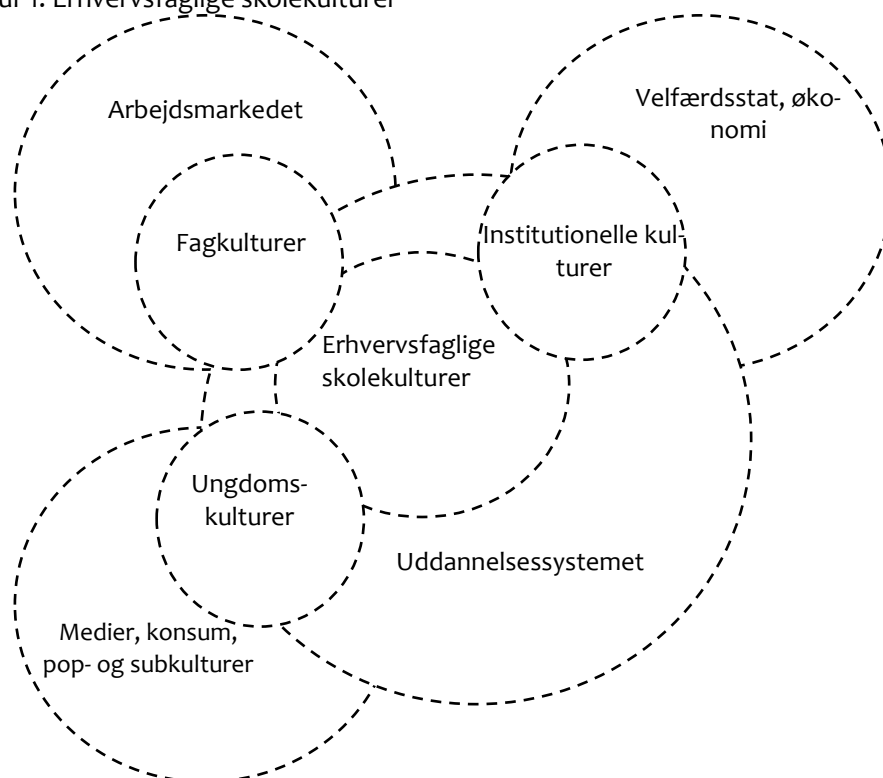
og

... resultatet er i dag en erhvervsuddannelse, der på den ene side skal løfte restgruppen op på et niveau, så de kan gennemføre en ungdomsuddannelse og på den anden side skal levere kvalificeret arbejdskraft til erhvervslivet. Det er ikke en nem opgave. (Madsen, 2012: 32)

Særligt væsentligt har og skal erhvervsuddannelserne spille en rolle i forbindelse med målsætningen om, at flest mulige unge skal have en ungdomsuddannelse. Denne dobbeltrolle betyder, at erhvervsuddannelserne (primært skoledelen) dels er reguleret af lovgivningen, og uddannelserne finansieret af statslige midler, dels er afhængige af, at de virksomheder, som de skal levere arbejdskraft til, tilbyder praktikpladser til skolernes elever (Friche, 2010).

I en undersøgelse af elevers deltagelsesmuligheder og skolekulturen i erhvervsfaglige grundforløb, viser Peder Hjort Madsen (2012), at erhvervsuddannelserne ikke kan forstås som et homogent system, men at de befinder sig i et felt mellem forskellige kulturelle arenaer og forskellige logikker: institutionelle kulturer, fagkulturer, og ungdomskulturer. Dette illustreres i nedenstående figur:

Figur 1: Erhvervsfaglige skolekulturer



(Madsen 2012: 59)

Kortfattet skal det forstås sådan, at de institutionelle kulturer knytter sig til uddannelsesinstitutionernes samfundsmæssige funktion, fx uddannelsespolitikker, hvor uddannelse ses som redskab til integration, kvalificering og differentiering og krav om at minimere udgifterne gennem øget effektivitet og reducere af omkostninger forbundet med dobbeltuddannelse, frafald mv. Det er især relevant i en evaluering af Lærlingeindsatsen, idet indsatsen har ramt erhvervsuddannelser i en politisk brydningstid med en ny reform, nye arbejdstidsaftaler for lærerne og nedskæringer, mere herom senere. De faglige kulturer knytter sig til den faglighed, der praktiseres i undervisningen, og da de erhvervsrettede uddannelser er karakteriseret ved orienteringen mod konkrete erhverv og professioner, er undervisningspraksis udspændt mellem skolefag og erhvervsfag (Madsen, 2012).

Den seneste reform af erhvervsuddannelsesområdet, der trådte i kraft 1. august 2015, har indeholdt en række mål og indsatsområder.

Mål og indsatsområder i erhvervsuddannelserne i reform 2015

Nedskæringer, reformer og forandringer er nærmest blevet en konstant faktor for erhvervsskolerne, der gennem årene har gennemgået en lang række reformer med varierende fokus (Madsen, 2012). Reformene har hver især forsøgt at adressere forskellige udfordringer og har haft betydning for opbygningen af uddannelserne.

Uddannelserne er med reformen bygget op af følgende dele:

1. **Grundforløb 1:** For elever, der starter direkte efter 9. eller 10. klasse
Formålet med grundforløb 1 er blandt andet at give eleverne almene og brede erhvervsfaglige kompetence samt at give dem et indblik i de enkelte brancher og dermed bidrage til at gøre det lettere for eleverne at vælge den rigtige uddannelse. GF1 er inddelt i fire hovedområder:
 - Omsorg, sundhed og pædagogik
 - Kontor, handel og forretningsservice
 - Fødevarer, jordbrug og oplevelser
 - Teknologi, byggeri og transportGF1 varer 20 uger og herefter vælger eleverne fagretning og starter på GF2.
2. **Grundforløb 2:** Er for elever, der har afsluttet GF1 og elever, der ikke kommer direkte fra 9. og 10. klasse eller allerede har en praktikaftale. Undervisningen består af et uddannelsesspecifikt fag, der forbereder eleven til det valgte hovedforløb, grundfag, der forbedrer elevernes chancer for at læse videre efter endt erhvervsuddannelse og valgfag. GF2 varer 20 uger og afsluttes med en grundforløbsprøve.
3. **Hovedforløb:** På hovedforløbet veksler elever/lærlinge mellem skoleophold og praktik i en virksomhed. Skoledelen kan indeholde uddannelsesspecifikke fag, grundfag og valgfag. Længden af forløbene varierer fra uddannelse til uddannelse.

(Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling, 2016)

Indholdet i de enkelte erhvervsuddannelser fastsættes i det faglige udvalg for den enkelte uddannelse. Udvalget er sammensat af arbejdsgivere og arbejdstagere fra det jobområde, som uddannelsen uddanner til. Det faglige udvalg beslutter kompetencemålene for uddannelsen og fastsætter i samarbejde med ministeriet rammerne for uddannelsen. Rammerne udfyldes lokalt af skolerne i samarbejde med det lokale uddannelsesudvalg for den pågældende uddannelse (Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling, 2016).

Der er fire overordnede mål for reformen:

1. Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte fra 9. eller 10. klasse
2. Flere skal fuldføre en påbegyndt erhvervsuddannelse
3. Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan
4. Tilliden til og trivslen på erhvervsskolerne skal styrkes

(KORA, 2016)

Endvidere er der en række indsatsområder i reformen:

- Et attraktivt ungdomsuddannelsesmiljø
- Enklere struktur og mere overskuelighed
- Bedre videreuddannelsesmuligheder
- Fokusering af vejledningsindsatsen
- Klarere adgangskrav
- Mere og bedre undervisning
- Ny erhvervsuddannelse for voksne
- Ny erhvervsrettet 10. klasse

- Ny kombineret ungdomsuddannelse
- Fortsat indsats for praktikpladser

Både mål og indsatsområder retter sig primært mod skoledelen af erhvervsuddannelserne. Der er iværksat store forsknings- og evalueringsprojekter som en del af reformen, og det er sandsynligt, at det er indsatsområderne og de overordnede mål, som erhvervsskolerne vil målrette deres arbejde mod de kommende år. Dette viser, at arbejdsmiljø ikke er et prioriteret område, og at arbejdsmiljø umiddelbart må opfattes som et mindre og mere subtilt indsatsområde, som det kan være svært at skabe fokus på midt under en reform.

Reformen har betydet, at optaget af elever fordeler sig anderledes over året ift. tidligere, og der er i første omgang optaget færre elever, og samtidig er skolerne ramt af økonomiske krav om at spare penge. Det har betydet, at mange erhvervsskoler har været nødt til at fyre medarbejdere, herunder faglærere. På flere af de skoler/uddannelser, der har deltaget i evalueringen, har det betydet, at den medarbejder, indsatsen var forankret hos, har forladt sin stilling i projektets periode. Det har betydet, at viden om indsatsen er gået tabt, og der har været en periode, hvor projektet ikke har været forankret hos nogen. På nogle uddannelser har der været meget lidt personale, og der har ikke været tid og overskud til at deltage i projekter. Disse skoler beskriver, at der kun lige er tid til det, 'man skal'.

Ovenstående udfoldes undervejs i analyserne i sammenhæng med det empiriske materiale.

Fokuseringen på erhvervsskolerne i evalueringen har helt konkret den betydning, at lærlingene i denne evaluering kaldes elever frem for lærlinge, det er netop det, de er og kaldes i en skolekontekst, og altså af de interviewede i evalueringen.

Eksisterende undervisning i sikkerhed og arbejdsmiljø på erhvervsuddannelserne

Der blev allerede undervist i sikkerhed og arbejdsmiljø på erhvervsuddannelserne før reformen, typisk i form af et kursusfag på en uges længde og på udvalgte uddannelser i form af den formelle arbejdsmiljøuddannelse. Reformen har betydet en omlægning af undervisningen i arbejdsmiljø på grundforløbene. Der skal undervises i arbejdsmiljø på de nye grundforløb (GF), hvor arbejdsmiljø skal være en integreret del af undervisningen i de øvrige faglige elementer.

På grundforløb 2 skal eleverne have 24 timers undervisning i arbejdsmiljø, der typisk er integreret i den øvrige undervisning, og sikkerhed/arbejdsmiljø indgår som en af målpindene i bedømmelsen af elevernes samlede præstation på GF2. Det varierer, hvor meget undervisning, der er på HF, men på langt de fleste af byggeriets uddannelser modtager eleverne den formelle arbejdsmiljøuddannelse som en del af deres skoleforløb.

Faglærerne beskriver, at de to nye adskilte grundforløb 1+2 giver nogle udfordringer i forhold til undervisning i arbejdsmiljø. En af udfordringerne er, at GF1-eleverne selvfølgelig skal have en viden om sikkerhed osv., men samtidig må GF1-eleverne ikke have en faglig fordel frem for de øvrige, når de starter på GF2. Ved afslutningen af GF2 laver alle elever et projekt, hvor arbejdsmiljø indgår i den samlede bedømmelse af projektet.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at selvom sikkerhed og sikkert arbejdsmiljø er væsentlige faktorer for byggeriet, er erhvervsuddannelserne placeret i et spændingsfelt mellem mange

forskellige logikker og krav (som illustreret i figur 1). Arbejdsmiljø og sikkerhed er blot ét blandt mange krav, og da det ikke er en del af mål og indsatsområder for erhvervsuddannelserne i forbindelse med reformen, er spørgsmålet, om det er realistisk, at det bliver et indsatsområde.

Evalueringen viser, at skolerne generelt set allerede havde fokus på arbejdsmiljø, før projektet blev sat i gang. Men evalueringen peger på, at der er store forskelle på, hvordan skoler og uddannelser arbejder med arbejdsmiljø, hvilke forudsætninger faglærerne har for at undervise i arbejdsmiljø, og hvor mange ressourcer der er til rådighed.

2.1 Datagrundlag for evalueringen

I og med at Lærlingeindsatsen ikke er lykkedes med at have fokus på virksomhederne i form af virksomhedsejer og oplæringsansvarlig, har evalueringen derfor fjernet sit fokus på virksomhederne og dermed ændret sig i forhold til den oprindelige projektbeskrivelse, hvor besøg på praktikvirksomheder indgik. I stedet er der gennemført flere besøg på erhvervsuddannelser.

Datagrundlaget for evalueringen er:

- Interview/workshop med parterne vedr. programteori for indsatsen.
- To gange interview med de ansatte konsulenter, herunder en workshop hvor indsatsene i projektet blev systematiseret.
- Undersøgelse af forløb på fem uddannelser. Det har ikke i alle tilfælde været muligt at gennemføre observationer af forløb, da forløbene ikke nødvendigvis er foregået på de tidspunkter, hvor evaluatoren har besøgt skolerne, eksempelvis fordi eleverne har været på praktikforløb på besøgstidspunktet. Der er i stedet gennemført kvalitative interview med eksempelvis en eller flere faglærere og uddannelsesledere samt analyseret undervisningsmateriale. Samlet set er 9 faglærere interviewet (enkeltvis eller i gruppe) og desuden 4 uddannelsesledere (se interviewguide bilag 1).
- Data indsamlet i forbindelse med en sideløbende evaluering af Lærlingeindsatsen for Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg (se nedenstående).

Det er udelukkende de to konsulenter, som var ansat til at udføre indsatsen, der har givet oplysninger til evaluatoren om, hvilke forløb og personer der ville være fornuftige informanter til evalueringen. Det betyder, at vi næsten udelukkende har talt med personer, der har indgået aktivt i projektet, enten fordi de har været med til at udvikle redskaberne i projektet, eller fordi de aktivt har benyttet sig af redskaberne i deres undervisning. Valget om at bruge konsulenterne som kontaktkilde har vi truffet for at sikre os informationer om indsatsen. Vi vurderede, at hvis vi selv havde spurgt bredt rundt på skolerne, ville der være en reel risiko for, at vi ikke ville finde frem til de personer, der rent faktisk har været i berøring med indsatsen.

Det er valgt ikke at benytte interview med 'modtagerne' af arbejdsmiljøundervisningen/-indsatsen som dataindsamling mest af ressourcemæssige grunde, men også fordi eleverne næppe ville kunne rapportere en før og efter forskel. I forbindelse med observationer af undervisningsforløb har evaluatoren i enkelte tilfælde talt med eleverne om deres opfattelse af undervisningen og sikkerhed generelt.

Der er i evalueringen eksempler på, at skoler, som har deltaget i projektet, ikke har haft ressourcer til at indgå i evalueringen grundet reform og nedskæringer. Som en faglærer forklarede: *'Jeg har ikke en ekstra halv time noget sted, og hvis jeg havde, ville jeg bruge den på at forberede min undervisning eller eleverne'*. (Faglærer). Det er altså ikke kun indsatsen, der er blevet ramt af forandringerne.

Evaluering af Lærlingeindsatsen for BAR Bygge og Anlæg

Sideløbende med denne evaluering har TeamArbejdsliv og COWI evalueret Lærlingeindsatsen for BAR Bygge og Anlæg. Evalueringen undersøgte blandt andet, hvorfor skolerne har valgt enten at deltage eller ikke deltage aktivt i projektet. For det andet beskæftigede evalueringen sig med, hvilke indsatser konsulenterne og erhvervsskolerne har gennemført, samt hvor udbredt de forskellige indsatser har været. Dataindsamlingen bestod primært af kvalitative interview med de væsentligste aktører kombineret med en workshop med de to konsulenter samt en kvantitativ opgørelse fra konsulenterne af, hvor mange skoler/klasser/personer m.m. der har været involveret i Lærlingeindsatsen. Evalueringen af Lærlingeindsatsen for BAR Bygge og Anlæg er sammensat af følgende evalueringsindsatser:

- Telefoninterview med udvalgte direktører/uddannelsesledere om, hvorfor de tog imod/ ikke tog imod tilbuddet om lærlingeprojektet (8 interview).
- Telefoninterview med udvalgte LUU om, hvorfor de enten har støttet indsatsen eller ikke støttet indsatsen (8 interview).
- Telefoninterview med udvalgte faglærere om deres udbytte (10 interview).
- En systematisering af de indsatser, som er udviklet af og med skolerne samt de indsatser, som er afholdt for skolerne (med konsulenterne som kilde).
- En kvantitativ opgørelse af, hvor mange Lærlingeindsatsen har involveret, og på hvilke niveauer disse personer er ansat (i samarbejde med konsulenterne).

Evalueringen for BAR Bygge og Anlæg er således nået ud på en stor del af landets erhvervsskoler og har givet et bredt indblik i, hvilke indsatser der har været på hvilke skoler og uddannelser. Vi benytter os også af denne viden her i denne evaluering. Først og fremmest har vi benyttet os af vores viden til at udvælge de forløb, vi har fulgt nærmere. For det andet inddrages data og konklusioner fra denne evaluering til at understøtte og uddybe pointer i denne rapport, hvor det er relevant for analysen.

2.2 Indsatserne og modtagelse af indsatserne

Dette afsnit bygger dels på de forløb, der er indgået i evalueringen, dels på den del af evalueringen for BAR Bygge og Anlæg hvor indsatserne i projektet er kortlagt.

Formålet med indsatserne

Handleplanen opstillede en række indsatser for Lærlingeindsatsen, og disse er siden hen blevet udfoldet af partnerne i en workshop samt tilpasset af konsulenterne i deres arbejde. Den første pointe i forhold til indsatserne er, at der kun blev afholdt en enkel workshop. Næste skridt i arbejdet, der omhandler at tilbyde erhvervsskolerne et udviklingsarbejde, var heller ikke synderligt succesfuldt, idet det kun var få skoler, der tog imod tilbuddet. Det er der mange forskellige årsager til. For det første er der opbygget en projekt- og udviklingskultur

på erhvervsskolerne, hvilket har medført et hav af udviklings-, forsknings- og forsøgsprojekter på skolerne, som ikke nødvendigvis forankres godt nok på skolerne (Madsen, 2012), og der er noget, der tyder på, at udviklingsprojekter opleves som belastende, irrelevante eller umulige af en del medarbejdere på erhvervsskolerne (Uglebjerg, Kondrup og Pedersen, 2014). Det fremgår også i interview i forbindelse med evalueringen, hvor flere forklarer, at de meget ofte bliver kontaktet af eksterne parter, der har ideer til udviklings- og samarbejdsprojekter. De, der sagde ja til at deltage i Lærlingeindsatsen, forklarer, at projektet passede ind i deres prioriteringer på netop det tidspunkt, de blev kontaktet.

Fra de interviewede, der ikke tog imod tilbuddet om et udviklingsarbejde, lyder det blandt andet, at de ikke kunne afsætte ressourcer til det i en tid med implementering af reform, nedskæringer m.m. Det afspejler sig også i, at indsatsen er gået i stå undervejs på nogle skoler, da de medarbejdere, der har været drivende kraft, er blevet afskediget. Her er det væsentligt at holde sig for øje, at erhvervsskolerne ikke kun skal samarbejde med erhvervslivet og leve op til krav/forpligtelser fra arbejdsmarkedet. Uddannelserne er ungdomsuddannelser og skal som sådan leve op til kravene fra Undervisningsministeriet og som det ses i mål og indsatsområderne i den nye reform, er der ikke noget, der omhandler sikkerhed og arbejdsmiljø, og som sådan kan det ikke forventes, at skolerne leverer noget udover det, de skal på det her område. Det kræver i hvert fald, at de kan se en fordel ved det.

I de næste afsnit gives der først et samlet overblik over aktiviteterne i projektet, hvilket har baggrund i det arbejde, der er gjort i evalueringen for BAR Bygge og Anlæg. Herefter ses der nærmere på fem specifikke forløb på fem forskellige uddannelser.

2.3 Projektets samlede indsatser²

I dette afsnit ser vi nærmere på samtlige indsatser i projektet, som evaluator har kategoriseret i samarbejde med konsulenterne.

Lærlingeindsatsen har været i kontakt med samtlige 28 erhvervsskoler i Danmark. Alle direktører på skolerne har modtaget et brev, og de to konsulenter har efterfølgende været i kontakt med alle skoler. Konsulenterne har afholdt møder med ledelserne, eksempelvis om deltagelse i projektet, på 27 skoler. Der er afholdt møder med faglærere på 26 skoler – i mange tilfælde mere end et møde pr. skole. Konsulenterne har endvidere gennemført en række undervisningsforløb for enten elever eller faglærere på 22 af skolerne samt givet ledelsessparring til ledere og sparring til undervisere på 27 skoler.

Der er udarbejdet en række materialer i projektet. Syv skoler og en lang række personer fra skolerne har været direkte involveret i udviklingen af materialet. Eksempelvis har de afprøvet materialerne i deres undervisning og efterfølgende givet feedback til konsulenterne. Endvidere har konsulenterne arbejdet konkret med et mindre antal skolepraktiksteder.

Konsulenterne har tilrettelagt og gennemført en række indsatser og aktiviteter, der direkte og indirekte har haft til formål at integrere arbejdsmiljø i undervisningen af eleverne. Eksempelvis har konsulenterne:

² Følgende afsnit om indsatser er fra evalueringen af Lærlingeindsatsen for BAR Bygge og Anlæg

- udviklet værktøjer, eksempelvis risikovurderingsskema og skole-APV-model, der bruges i undervisningen af en række faglærere
- forstået undervisning af elever, eksempelvis oplæg om arbejdsmiljø og brug af sikkerhedsplayer

Værktøjer til brug i undervisningen

Konsulenterne har undervejs i projektet udviklet en række værktøjer, der kan bruges af skolerne, og der er ved evalueringens afslutning stadig flere værktøjer under udvikling herunder værktøjer, der kan bruges af virksomheder, der har lærlinge ansat. Værktøjerne har det tilfælles, at de bliver udviklet i samarbejde med de faggrupper, der er i målgruppen. Det er primært konsulenten i øst, der har deltaget i udviklingen af værktøjerne, men værktøjerne er benyttet af skoler i både øst og vest.

De fem værktøjer er:

- Arbejdspladsvurdering
- Lærlinges arbejdsmiljørepræsentanter
- Risikovurderingsskema
- Ugentlig arbejdsmiljødrøftelse
- Sikkerhedsrundring

Et eller flere af værktøjerne er blevet benyttet af langt de fleste lærere, der har deltaget i evalueringen, og de vurderes som værende anvendelige og gode.

Evalueringen viser, at en del af lærerne i praksis har anvendt flere værktøjer samtidig, eksempelvis valg af AM-repræsentanter, APV og sikkerhedsrundring som en del af det samme forløb. Evalueringen viser, at faglærerne især har anvendt risikovurderingsskemaet og valg af AM-repræsentanter i undervisningen. I det næste behandles disse to værktøjer mere indgående.

Valg af AM-repræsentant (AMR)

Ideen er, at man på et hold hver uge vælger to elever fra klassen, der får rollen som AMR, og at alle skal prøve at være AMR i forløbet. De to elever får et skema udleveret. Dette skema udfyldes løbende hver dag, mens undervisningen foregår. Der er følgende faste temaer i skemaet:

- Personlige værnemidler
- Rod og uorden
- Støv
- Støj
- Psykisk arbejdsmiljø
- Brug af maskiner og værktøj
- Andet

Det er så tanken, at hele holdet dagligt skal drøfte AMR's vurderinger.

Konkret beskriver de faglærere, der har benyttet sig af modellen i undervisningen, at de typisk har valgt to repræsentanter for en uge ad gangen, og at det har fungeret godt. Det er

dog ikke i alle tilfælde, at man er nået i mål med det. Typisk har det været de mest motiverede, der har meldt sig de første uger, og mod slutningen er der ofte de tilbage, der ikke er motiverede, eller som eksempelvis føler, at det er en udfordring at udfylde skemaer osv. De beskriver dog, at fordelene ved, at der er to AMR på en gang, er, at de elever, som er mindre motiverede, eller som på anden måde finder det udfordrende, kan støtte sig til en anden elev. Det kræver altså, at lærerne har et vist kendskab til eleverne for at få fordelt eleverne optimalt, og det er selvsagt ikke tilfældet i begyndelsen af eksempelvis et grundforløb.

AMR har i perioden til opgave at udfylde skemaet og holde øje med sikkerhed og arbejdsmiljø. På nogle skoler er de to AMR blevet udstyret med badges, som lærerne kalder 'sherifstjerner'. Formålet er, at de er let genkendelige for de øvrige elever samt at vise de elever, der er AMR, at det er en særlig rolle at have.

At være AMR for holdet indebærer i praksis for eksempel at påpege, hvis klassekammerater ikke opfører sig sikkerhedsmæssigt forsvarligt, har glemt sikkerhedssko m.m. Faglærerne fortæller, at der sættes fokus på oprydning, og flere faglærere fortæller endvidere, at indsatsen har medført, at man får talt om tonen på holdet (det psykiske arbejdsmiljø) og eksempelvis, hvad mobning på en arbejdsplads egentlig er.

De faglærere, der har deltaget i evalueringen, har typisk ikke samlet op med holdet dagligt. De beskriver, at de har gjort det i løbet af ugen, hvis der er opstået en situation, der kræver det, eksempelvis hvis der er blevet rodet på værkstedet, og ellers har de samlet op den sidste dag i ugen kollektivt.

Formålet har været at indarbejde arbejdsmiljø i undervisningen, så eleverne lærer, at de har et medansvar for et godt arbejdsmiljø samtidig med, at de introduceres til AMR-ordningen, og der sættes fokus på, at det også er vigtigt med et godt arbejdsmiljø i den praktiske undervisning på erhvervsskolerne.

Faglærerne beskriver i evalueringen, at denne måde at arbejde på får eleverne til selv at reflektere over, hvad et godt arbejdsmiljø er. Det vurderes positivt, at det er et redskab, der kan anvendes direkte i værkstedsundervisningen. Samtidig er det en måde at holde fokus på arbejdsmiljø i hverdagen – og vedblive med at gøre det.

Risikovurderingsskema

Risikovurderingsskemaet er udviklet i samarbejde med Syddansk Erhvervsskole. Herefter er skemaet blevet udbredt til andre erhvervsskoler og faglærere i både Øst- og Vestdanmark, der har anvendt det i deres undervisning. Formålet med skemaet er, at eleverne skal indtænke sikkerhed i planlægning af deres konkrete arbejdsopgaver i værkstedet. De skal spørge sig selv, hvilke risici der er ved en given opgave, samt hvordan de kan undgå at komme til skade. Skemaet indeholder informationer om de alvorligste arbejdsulykker inden for bygge og anlæg samt et afkrydsningsskema, hvor eleverne skal tage stilling til, hvilke arbejdsmiljøforhold de skal tage højde for, eksempelvis tunge løft og værktøjer. I korte træk skal eleverne planlægge en konkret arbejdsopgave, før de går i gang, og altså tænke igennem, hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer de skal tage højde for undervejs. Skemaet benyttes undervejs i opgaven, og efterfølgende skal eleverne evaluere arbejdet. Ifølge lærerne gør det, at eleverne får teoretisk viden om sikkerhed, som de skal omsætte til praksis og anvende i deres konkrete arbejde i værkstedet.

Risikovurderingsskemaet har været brugt på en lang række skoler og i undervisningen af klasser både på grundforløb 1 og 2 samt på hovedforløb. Faglærerne har generelt bedt eleverne selv udfylde skemaerne, eksempelvis efter et oplæg om selve opgaven og/eller arbejdsmiljø. Efterfølgende har lærerne som oftest gennemgået skemaet med eleverne.

Vurderingen fra de interviewede faglærere er, at risikovurderingsskemaet er et rigtigt godt værktøj at bruge i undervisningen og en god metode til at integrere arbejdet med arbejdsmiljø i de praktiske opgaver, eleverne skal udføre i værkstedet. Der rejses dog enkelte steder den kritik, at elever, der har udfordringer i forhold til skriftlighed, har sværere ved at benytte redskaberne. Dels er der meget tekst i skemaet, dels skal eleverne selv skriftligt formulere, hvad de vil gøre for at undgå ulykker m.m. i skemaet. Det kan være en udfordring for nogen.

Oplæg og undervisning af lærere og elever i sikkerhedsplayer m.m.

Særligt konsulenten i Vestdanmark har forestået undervisning af elever og faglærere på erhvervsskolerne. Her er der blandt andet blevet undervist i brug af Byggeriets sikkerhedsplayer, BAR Bygge og Anlægs app samt andre redskaber/materialer fra BAR Bygge og Anlægs hjemmeside.

I nogle tilfælde har konsulenten undervist hele klasser, hvor eleverne har fået til opgave at inddrage arbejdsmiljøet i planlægning af et konkret stykke byggearbejde. Formålet har været at få dem til at tænke over, hvordan de kan tænke over arbejdsmiljø, når de skal udføre arbejdet i praksis og give dem en (teoretisk) idé om, hvordan det ser ud i virkeligheden. Konsulenten har endvidere undervist faglærere i at anvende de samme redskaber.

De interviewede faglærere vurderer, at de via undervisningen fra konsulenten har opnået viden om godt materiale, der er nemt at gå til. Det vurderes også, at det er positivt, at sikkerhedsplayeren består af film, det hjælper de læsesvage elever. Det er konkret, og det er praksisnært for eleverne. Samtidig kan de se filmene så mange gange, de har behov for det. Endvidere vurderes det, at det er positivt, at flere faglærere har fået den samme viden i de tilfælde, hvor flere har deltaget i undervisningen. Det påpeges også, at sikkerhedsplayeren er et godt værktøj, fordi lærlingene kan bruge det, når de er i praktik samt bruge det til projektskrivning.

Sikkerhedsplayeren er blevet anvendt af elever i oplæg, og det vurderes, at det er et rigtigt godt værktøj til dette. Der er dog den kritik, at den skal være lettere at bruge sammen med Power Point.

Udbytte for faglærerne

På baggrund af evalueringen er det tydeligt, at de skoler, der har deltaget i projektet, i langt overvejende grad er positive over for Lærlingeindsatsen. Det handler blandt andet om, at erhvervsskolerne oplever et øget pres, der gør, at de har mindre forberedelsestid, der er kolleger, der er blevet afskediget, og man er derfor færre om at løfte en del af opgaverne. Her har Lærlingeindsatsen været en hjælpende hånd. Det er samtidig vigtigt at understrege, at faglærerne har meget forskellige forudsætninger for at undervise i arbejdsmiljø. Nogle lærere er uddannede og kan undervise på AM-uddannelse på hovedforløbene og står i nogle tilfælde også for undervisningen på GF. Disse beskriver i evalueringen, at de ikke specielt har fået ny

viden ved at deltage i projektet, men har eksempelvis fået nogle nye redskaber, de kan benytte i undervisningen.

Nogle faglærere på grundforløbet har ikke nogle formelle kompetencer til at undervise i arbejdsmiljø. To lærere formulerer specifikt i evalueringen, at de ikke har andre kompetencer, end at de er uddannede håndværkere, og at de trækker på deres praksiserfaring. For disse har det at deltage i projektet, dels gennem et oplæg fra konsulenten, dels gennem redskaber, de kan benytte i undervisningen, gjort, at de føler, de leverer en langt mere kvalificeret AM-undervisning i dag end tidligere. De understreger blandt andet, at det, at materialet er let tilgængeligt (skemaer til risikovurdering og AMR-arbejde), gør, at de let kan bruge det i undervisningen. De understreger, at de gerne vil have mere af den slags, der let kan bruges i en travl hverdag.

I en fremtidig indsats af lignende karakter kan der tænkes i at fokusere på de faglærere, der ikke har en reel kompetence til at undervise i arbejdsmiljø. Det må formodes, at der her kan hentes en gevinst i forhold til at give lærlingene en bedre undervisning, og forhåbentlig vil dette smitte af på sigt.

Inspiration til en mere sikker hverdag for lærlinge på erhvervsskolerne

Konsulenterne har i deres arbejde på erhvervsskolerne været involveret i at gøre hverdagen mere sikker for lærlinge på måder, der ligger ud over decideret undervisning. Dette har foregået på mange forskellige måder, og der er givet input til en lang række områder, herunder:

- Fokus på værnemidler
- Fokus på orden og oprydning
- Sikkerhedsrundring
- Fokus på løft
- Fokus på stilladser

Der er også både uddannelsesledere og faglærere, der i evalueringen beskriver, at de under besøg fra konsulenterne, og på baggrund af deres snakke om sikkerhed, har fået større fokus på sikkerhed. Eksempelvis nævnes det fra flere skoler, at konsulenterne har sat fokus på stilladsarbejde, og at man efterfølgende udfører mindre arbejde på stiger. Det samme gør sig gældende vedrørende orden, hvor det nævnes, at der er kommet større fokus på at holde orden og rydde op direkte afledt af, at konsulenterne har været på besøg.

En gruppe, som ikke var nævnt i projektbeskrivelsen, men som konsulenterne har arbejdet med, er lærlinge i skolepraktik. Her har konsulenterne i nogle tilfælde talt med uddannelseslederne om deres arbejdsmiljøforpligtelser i forhold til lærlinge i skolepraktik. De har endvidere talt med skolerne om niveauet for tilsynet med eleverne og de problemer, der kan opstå, når lærlingene arbejder alene. I enkelte tilfælde har konsulenterne endvidere brugt risikovurderingsskemaet på SKP.

Det er ikke muligt at sige noget om, hvor meget projektet har spredt sig på skolerne og uddannelserne. I evalueringen er vi blandt andet stødt på eksempler, hvor en faglærer har fortalt kolleger om redskaberne til skole-APV, og hvor kollegerne så har benyttet sig af redskaberne i undervisningen. Det er ikke nødvendigvis noget, der er meldt tilbage til konsulenterne.

2.4 Eksempler på indsatser på fem forskellige uddannelsesforløb

Da det viste sig, at det ikke var praktisk muligt at gennemføre indsatsen ved hjælp af workshops, som det var planlagt, har konsulenterne i stedet haft mere direkte kontakt til skolerne igennem en afdelingsleder eller en underviser.

Der er stor forskel på, hvordan de to konsulenter har arbejdet, og det kan diskuteres, om det kan karakteriseres som en samlet indsats, og hvad målet med arbejdet overordnet set har været, samt hvad resultaterne vil være på længere sigt. Men faktum er, at konsulenterne har gennemført en række aktiviteter i undervisningen, som de i samarbejde med evaluator har kategoriseret. Nedenstående fem cases beskriver fem forskellige måder, som konsulenterne har arbejdet sammen med skolerne på. Udover en beskrivelse af de indsatser der er gennemført på skolerne, gives også en beskrivelse af den kontekst indsatserne er gennemført i samt evaluators vurderinger af output/outcome.

CASE 1: GRUNDFORLØB 2.

INTERVIEWEDE: UDDANNELSESLÉDER, 3 FAGLÆRERE

Kontekst:

Der har tidligere været specialister, der underviste eleverne i sikkerhed og arbejdsmiljø, men nu er det bredt ud, så alle lærere skal undervise i det/integrere det i undervisningen:

Vi er gået mere i en retning af projektorienteret undervisning, og så har vi prøvet at sige, at der i alle projekter skal være indarbejdet nogle elementer af arbejdsmiljø og sikkerhed. Hvis man bygger en bænk, så skal man også kunne redegøre for, hvilket arbejdsmiljø og sikkerhedsmæssige overvejelser der ligger bag: Hvordan håndterer man værktøjet, hvilke materialer osv. Det er alle lærernes opgave at sikre, at der bliver lagt et element ind af det i alle projekter. (Uddannelsesleder)

Det er blandt andet på den baggrund, at uddannelseslederen fandt det relevant at deltage aktivt i Lærlingeindsatsen.

Indsats:

Lærlingeindsatsen er kommet ind på uddannelsen via det Lokale Uddannelsesudvalg:

Formanden for vores LUU tog kontakt til mig og nævnte projektet. Vi var ved at lave nye undervisningsplaner for vores grundforløb, hvor vi gerne ville have ekstra fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi tænkte, at det var smart, at få det her projekt præsenteret i den sammenhæng. (Uddannelsesleder)

Uddannelseslederen og konsulenten fra Lærlingeindsatsen arrangerede et møde for alle undervisere på grundforløbet, hvor konsulenten præsenterede projektet og de undervisningsmaterialer, der er blevet udviklet i projektet. De interviewede faglærere beskriver, at det gav dem nogle konkrete redskaber, som de har benyttet i efterfølgende undervisning. Her har man på grundforløb 2, hvor der har været afsat 24 timer

til undervisning i arbejdsmiljø, benyttet sig af forskellige undervisningsmaterialer, eksempelvis AMR og risikovurderingsskemaet. Faglærerne beskriver, at undervisningsmaterialet har været let at bruge i undervisningen uden at skulle bruge megen forberedelsestid, hvilket er vigtigt for dem.

Barrierer

Faglærerne beskriver, at der mangler ressourcer til at arbejde med at integrere arbejdsmiljø og sikkerhed i undervisningen. Der har ikke været – og er ikke – tid til at udvikle ordentlige undervisningsforløb. Det er alfa og omega for kvaliteten af undervisningen, at man har ildsjæle, der har stor viden inden for området, som de kan videregive. Når det skal integreres i den øvrige undervisning på grundforløbene kræver det, at lærerne har viden og tid til forberedelse. Faglærerne beskriver, at de ikke har nogen formelle kompetencer inden for feltet:

Det er supervigtigt, at de (eleverne) får at vide, hvorfor vi gør, som vi gør. Men jeg har ikke en AM-uddannelse, så jeg er ikke altid super god til at trække paralleller til en AM-situation. Jeg synes, vi skal have noget mere uddannelse. Skolen mener, at fordi vi er tømrere med erfaring, så kan vi undervise i arbejdsmiljø. I gamle dage, da vi blev uddannet, var der ikke noget fokus på arbejdsmiljø. Nogle gange når jeg underviser, tænker jeg, at det jo ikke er, fordi jeg er så meget klogere end eleverne. Jeg har altid undret mig over, at det er os almindelige lærere, der underviser i arbejdsmiljø, når ledelsen synes, det er så vigtigt. (Faglærer)

Faglærerne fortæller, at elevernes forudsætninger og erfaringer spiller en stor rolle i forbindelse med undervisningen i arbejdsmiljø og sikkerhed. Der har været to hold på grundforløbet, og på det ene har der primært været ældre og erfarne elever, og det gør en forskel for, hvordan AM-undervisningen skal gribes an:

De fleste var voksne og havde erhvervserfaring. Mange af dem vidste noget om arbejdsmiljø og psykisk arbejdsmiljø. Man skulle ikke diskutere, om de skulle have sikkerhedssko på. Man skulle ikke hente dem på et niveau, hvor de ikke ved, hvorfor man skal gøre det. (Faglærer)

Faglærerne beskriver, at de på det afholdte møde fik viden om, hvor de kunne finde materialer til undervisningen, men at de savner, at materialet var lettere tilgængeligt for dem, eksempelvis i form af klassesæt.

Outcome/output

Det er det eneste eksempel, hvor projektet er kommet ind via LUU. Evaluator vurderer, at det har været med til at sikre udbredelsen af projektet på skolen: LUU har taget kontakt til uddannelseslederen, der igen har arrangeret et møde for alle faglærere, og dermed har mange fået fælles viden samt kendskab til redskaberne. Det fremgår af interviewene, at nogle af faglærerne ikke har følt sig klædt på til at integrere arbejdsmiljø og sikkerhed i deres undervisning, og at de ikke føler, at skolens ledelse prioriterer det i form af opkvalificering og tid til forberedelse. Undervisnings-

materialeerne giver faglærerne mulighed for at levere en mere kvalificeret undervisning i arbejdsmiljø og sikkerhed. Om det på længere sigt betyder, at eleverne får en større forståelse for bedre sikkerhed, er det ikke muligt at sige.

CASE 2: HF PÅ GULVLÆGGERUDDANNELSEN

INTERVIEWEDE: 2 FAGLÆRERE, SAMTALE MED ELEVER I VÆRKSTEDSHALLEN

Kontekst:

På gulvlæggeruddannelsen får alle elever den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3. hovedforløb.

På denne tekniske skole er faglærerne på gulvlæggeruddannelsen selv begyndt at sætte fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed et par år før Lærlingeindsatsen kom, ud fra ideen om at større fokus på arbejdsmiljø giver bedre kvalitet i det faglige arbejde. Det har været en del af motivationen for at deltage aktivt i Lærlingeindsatsen. En anden motiverende faktor var et uheld, hvor en elev gik rundt med en kniv i lommen og derefter fik skåret sig alvorligt i låret. På den baggrund talte de med en af konsulenterne i Lærlingeindsatsen om at udvikle en folder om sikkerhed (risikovurderingsskemaet). Faglærerne forklarer, at ulykken skærpede deres opmærksomhed på ulykker. Endvidere fortæller den ene faglærer, at han selv har været ude for en arbejdsulykke, der har gjort, at han ikke længere kunne arbejde som gulvlægger, hvilket er årsagen til, at han nu er underviser. Det er en motiverende faktor i hans arbejde med at uddanne eleverne i sikkerhed.

Uddannelsen gør i forvejen en del for at indarbejde arbejdsmiljø i undervisningen. Før eleverne kommer ned i værkstedshallen for at udføre en praktisk opgave, får de en gennemgang af opgaven i klasselokalet. Her er arbejdsmiljø altid en del af opgaven. En gennemgang af undervisningsmaterialet ved bygning af eksempelvis en klodstrappe, giver dels en gennemgang af selve opgaven, dels en gennemgang af hvad eleverne skal være opmærksomme på. En faglærer forklarer:

Vi forsøger at integrere det, når vi fx skal lave en trappe, så har vi en Power Point, der viser de arbejdsmiljøregler, der er. Præsentationen viser arbejdet med at lave en trappe trin for trin, og hvad man skal være opmærksom på, hvor der er ulykkesrisici, hvilke redskaber man skal bruge. Vi gennemgår det, inden vi sender dem ind i værkstedet for at lave trappen.

Alle elever har sikkerhedssko på, og hvis man har glemt dem, bliver man sendt hjem igen. I interview fortæller faglærerne, at den praksis havde de allerede før, de var med i Lærlingeindsatsen.

Indsats:

Lærlingeindsatsen har givet faglærerne nye måder at inddrage sikkerhed i undervisningen af eleverne på. Lærerne benytter risikovurderingsskemaet i undervisningen og får på den måde eleverne til selv at indtænke sikkerhed i de arbejdsopgaver, de

skal udføre i værkstedshallen. Da evaluator besøgte skolen i forbindelse med evalueringen, har eleverne risikovurderingsskemaerne liggende ved siden af sig i værkstedshallen.

I værkstedshallen, hvor eleverne går og bygger, hænger store plakater fra BAR Bygge og Anlæg.

Barrierer

Faglærerne beskriver, at selvom de indtænker sikkerhed og arbejdsmiljø både i undervisning og arbejdet i værkstedshallen, er der nogle forskellige barrierer:

1. Elevernes holdning:

Faglærerne mener, at eleverne starter på skolen uden blik for at forebygge skader:

Jeg tror ikke, de tænker over sikkerhed. De tror, de er verdensmænd, selvom vi prøver at få dem til at tænke sig om. Det er som om, skaden skal ske, før de tænker sig om. Selvom eleverne får opbygget sikkerhedsrutiner i løbet af skoleopholdet, så kommer de typisk tilbage fra praktikvirksomhederne med 'dårlige vaner'.

2. Manglende forberedelsestid

Reformer, lovgivning osv. har direkte indflydelse på undervisningen, blandt andet ved, at lærerne har mindre forberedelsestid:

Regeringen sparer på de tekniske uddannelser, og de sparer på lærernes forberedelsestid, og at undervise i arbejdsmiljø kræver forberedelse. Vi vil gerne gøre mere. De nye adgangskrav for elever betyder, at skolen her har mistet 2.000 elever, så vi skal spare, og det går udover forberedelsestiden og dermed undervisningen i arbejdsmiljø.

3. Status:

Lærerne mener, at der skal være mere status i at tænke på sikkerhed og ser helst, at det er noget, der lægges vægt på også til eksamen:

Til eksamen 'leger vi', at der kommer et tilsyn fra Arbejdstilsynet. Det betyder, at der er rent, og at det står helt skarpt til svendepøven. Vores regel er, at hvis det faglige ligger mellem 7 og 10, så får de 7 ved et dårligt arbejdsmiljø og 10 ved et godt. Det kunne vi godt tænke os kom igennem som officiel procedure. Det har vi haft inde og vende i Byggeriets Uddannelsesudvalg, men det kan man ikke af en eller anden grund. Man ser mere på det rent faglige. Men der er ingen gulvvlæggere, der arbejder helt til pensionsalderen, så der er penge at spare, hvis arbejdskraften holder længere.

Output og outcome

Det er i casen svært at skille effekten af Lærlingeindsatsen fra effekten af det, der allerede var i gang. Udviklingen og brugen af risikovurderingsskemaet er en direkte udløber af deltagelsen i projektet. Men det er ikke muligt at vurdere, om der er kommet

ny viden og motivation, og om der er en ændret sikkerhedsadfærd, da faglærerne allerede indarbejdede sikkerhed og ulykkesrisici i deres undervisning. Risikovurderingsskemaet har bidraget til, at dette arbejde måske bliver mere systematisk.

CASE 3: GRUNDFORLØB 1

INTERVIEWEDE: UDDANNELSESLÉDER, 2 FAGLÆRERE, SAMTALE MED ELEVER I VÆRKSTEDSHAL

Kontekst:

På denne skole har der været stor fokus på Lærlingeindsatsen fra skoleledelsens side, og det er således skolens direktør, der har taget initiativet til at være med:

Direktøren har en holdning om, at vi skal have et ordentligt arbejdsmiljø, og han er irriteret over, at bygge og anlæg er et sted, som har fået et hak i tuden, fordi vi ikke kan holde orden. Der er for eksempel medlemmer af bestyrelsen, der ikke kan forstå, der ikke er styr på arbejdsmiljøet. (Uddannelsesleder)

Indsats:

Skolens uddannelseschef tog kontakt til en af projektets konsulenter. De holdt et møde, hvorefter der blev afholdt en større workshop med lærere, elever, skoleledelse og repræsentanter for virksomheder. Her blev det fastlagt, hvilke mål og aktiviteter der skulle være for indsatsen på skolen.

Der er blevet afholdt et personalemøde, så alle lærere ved, hvad der forventes af dem i forbindelse med undervisning i arbejdsmiljø og sikkerhed.

Der er på grundforløbene blevet afholdt morgen-APV-møder med jævne mellemrum, når det passer ind i undervisningen 'eller når eleverne bliver for sløsedede og skal have en påmindelse', fortæller en af faglærerne. Grundforløbet har haft besøg af BAM-BUS, der har holdt oplæg for eleverne om ulykker og sikkerhed. De interviewede faglærere fortæller, at de har sat fokus på sikkerhed generelt og har indført eksempelvis nul-tolerance over for manglende sikkerhedssko, sikkerhed ved arbejde i højden samt sikkerhed ved arbejde med maskiner. De mener dog ikke, at det skyldes deltagelsen i projektet. Lærerne fortæller endvidere, at de har sat fokus på forebyggelse ved at undervise eleverne i vigtigheden af at have en stærk og sund krop. Eksempelvis har man bygget fitnessudstyr i træ.

Barrierer

På grundforløbet skal eleverne undervises i mange forskellige ting samtidig. Ved besøget er der elever, der skal tapetsere/male, mens andre skal bygge trapper/repos i højden samt en række andre aktiviteter. Der er to lærere, der skal sætte alle elever i gang med de forskellige aktiviteter. Det betyder, at der ikke hele tiden er læreropsyn, og der er en del af arbejdet i højden, der foregår på nogle lidt vakkelvorne stiger i cirka tre meters højde, hvilket en af eleverne kommenterer med:

Det var mit indtryk, at vi skulle stå på et stillads og ikke en stige, når vi laver den slags arbejde. (Elever, teknisk skole).

Outcome/output

Skolen er den eneste, hvor der er afholdt workshop i begyndelsen af engagementet med Lærlingeindsatsen. Det har ikke været muligt at gennemføre andre steder, selvom det var intentionen i projektet. Ledelsesopbakningen til projektet har altså været god. Der har været afholdt møder mellem konsulenter og ledelse undervejs i projektet.

Det er dog på baggrund af interview med faglærere og observationer af undervisning ikke muligt at sige noget om, hvorvidt deltagelsen har ændret noget i lærernes undervisning og for eleverne. Ved besøget i værkstedshallen på denne skole fortæller eleverne, at noget af det, der har gjort størst indtryk på dem, har været besøget fra BAM-BUS:

De fortalte om en, der faldt ned fra et stillads og døde', fortalte en elev, mens en anden sagde: 'Det sker jo sjældent, man klatrer også i træer, selvom man ved det er farligt, mange kører også for stærkt i bil. (Elever teknisk skole).

CASE 4: GRUNDFORLØB 2

INTERVIEWEDE: 1 UDDANNELSESLEDER, 1 FAGLÆRER

Kontekst:

Skolen havde allerede gang i forskellige tiltag vedrørende arbejdsmiljø før Lærlingeindsatsen, fx om støj og støv i værkstedshallen. Det er blandt andet foranlediget af et besøg fra Arbejdstilsynet.

Uddannelseslederne har fået kendskab til projektet ved, at konsulent kontaktede ham. Samtidig har en af faglærerne hørt om projektet på en arbejdsmiljøkonference for de undervisere, der underviser eleverne på den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Indsats:

Uddannelseslederen arrangerede, at konsulent præsenterede projektet for alle faglærerne inden for maler- og tømrerfaget på et afdelingsmøde i bygge-/anlægsafdelingen. Konsulenten havde nogle forskellige materialer med. Efter mødet satte lærere og leder selv gang i en række aktiviteter, der tog udgangspunkt i dels det arbejde, de allerede havde iværksat, dels oplægget fra konsulenten:

- Ordensregler, herunder fokus på oprydning i værkstederne
- Mindre arbejde på stilladser: *'Der er fokus på, at så meget som muligt af det, der skal laves, laves på gulvet, og så løfter vi det op... i stedet for at stå med*

det på et stillads. Vi har tilpasset opgaverne lidt, så sikkerheden kommer ind på en naturlig måde'. (Uddannelsesleder)

- Brug af risikovurderingsskemaer i undervisningen

Endvidere har konsulenten holdt oplæg i brug af sikkerhedsplayeren for lærere og elever. De øvrige indsatser har skolen selv stået for.

Barrierer

Lærere og uddannelsesleder har været i løbende dialog med konsulenten under projektforløbet. De udtrykker en bekymring for, at de 'falder tilbage', når konsulenten ikke længere er i projektet.

Outcome/output

Faglærer og uddannelsesleder fortæller i interview, at de indsatser, der er sat i gang med udgangspunkt i projektet, kører kontinuerligt for grundforløb og tømmeruddannelsen med undtagelse af introduktion til sikkerhedsplayer. Evaluator vurderer, at selvom afdelingen allerede var i gang med tiltag til forbedring af sikkerhed og arbejdsmiljø, har det givet et skub i den rigtige retning at have en udefrakommende konsulent med ideer, og det har været en hjælp at kunne få sparring undervejs:

Vi havde ikke været samme sted, hvis det ikke havde været for Lærlingeprojektet. Arbejdsmiljø er blevet prioriteret også økonomisk, eksempelvis er der kommet kabeltromler i loftet for ordenens/oprydningens skyld. (Uddannelsesleder)

Det er ikke muligt at sige, hvordan undervisningen påvirker elevernes syn på og viden om sikkerhed, og om denne er bedre, end den ville have været uden indsatsen.

CASE 5: GRUNDFORLØB 2

INTERVIEWEDE: 1 FAGLÆRER

Kontekst:

Skolen og afdelingen gør i forvejen en del for at undervise i sikkerhed og arbejdsmiljø, eksempelvis er der en aftale lærerne imellem, at hvis man møder en elev uden sikkerhedssko, uanset om det er ens egen eller andres elever, så bliver de sendt hjem for at hente skoene. De første 14 dage er der 'frit lejde' mht. sko, men herefter bliver de sendt hjem eller ud af værkstedet. Skolen har allerede før projektet benyttet sig af materialer fra BAR og andre steder:

Der er så mange fine materialer fra BAR: Jeg bruger også tit Arbejdstilsynets hjemmeside og fortæller dem om ulykkes- og dødsstatistik, det kan de for-

holde sig til. Jeg siger, at hvis der er 30 døde om året, så svarer det til hele jeres klasse og halvdelen af den næste, der ikke kommer hjem fra arbejde, så kan de som regel se fornuften i de ting her. (Faglærer)

På denne skole er projektet kommet i gang ved kontakt mellem konsulenten og en faglærer. Faglærerne, der primært har stået for kontakten til projektet, fortæller, at en primær motivation for at uddanne de unge elever i sikkerhed er hans egne arbejdsskader:

Da jeg var ung, tog jeg da ikke høreværn på, når jeg arbejdede. I dag er jeg 50, og jeg vågner om natten med rungen i ørerne. Det ville jeg da gerne være foruden. Jeg skar desuden noget af fingeren, mens jeg selv stod i lære, fordi jeg ikke havde fået instruktioner. Der er ikke ret mange tømrere, der ikke har en eller anden skade.

Indsats:

Konsulenten tog kontakt til skolen og efterfølgende afholdt de et møde. Skolen har været med til at udvikle undervisningsmaterialer i projektet, blandt andet ved at afprøve det i klasserne og samarbejde med faglærerne. Endvidere har konsulenten holdt oplæg for eleverne om ulykker og sikkerhed.

De har benyttet risikovurderingsskemaet i projektperioden og har gjort det til en integreret del af undervisningen på grundforløb 2:

Når de starter på grundforløb 2, får de stukket det i hånden, for så skal de ud og bygge hus. På Grundforløb 1 må de ikke lave meget fagligt, de må ikke risikere at blive bedre end dem, der kommer ind på GF2. De får at vide, de skal have sikkerhedssko på, og hvorfor de skal, og at der er noget, der hedder arbejdsmiljø osv. Men på GF2, når de skal til at bygge huse, så går vi lidt mere i dybden med det her. Så skal de lave en lille APV på deres egen lille byggeplads også.

Der bliver i forvejen gjort en del i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø på uddannelserne, og interview viser, at materialet i Lærlingeindsatsen spiller sammen med det, der gøres i forvejen:

Alt hvad de skal vide, står i skemaerne, så de behøver ikke læse tykke bøger for at udfylde skemaerne. Jeg sætter dem så sammen i grupper, og så gennemgår vi, hvad de har svaret. Senere gør vi meget ud af at lære dem om BAR Byg håndbogen, både den fysiske bog og netudgaven, så de kan lære, hvor de kan hente viden.

Eleverne skal selv planlægge og synliggøre, hvilke mål de har, eksempelvis for oprydningen, ved at skrive dem på en tavle. Det essentielle er, at de får tænkt over, hvad der kan gå galt.

Barrierer

Der har været afskedigelser på skolen og i afdelingen. Der er det samme antal elever som tidligere, så der er færre lærer-ressourcer, men det vurderes ikke nødvendigvis af de interviewede som havende betydning for at bruge materialerne fra Lærlingeindsatsen fremover eller for undervisning i sikkerhed og arbejdsmiljø generelt.

Outcome/output

Afdelingen har allerede integreret undervisningsmaterialerne som en fast del af grundforløbet. Projektet har givet faglærerne bedre materialer, end de havde i forvejen, men der var allerede undervisning, hvor materialer fra BAR Bygge og Anlæg blev benyttet. Materialet har formentlig været med til at gøre undervisningen nemmere for faglærerne og mere forståelig for eleverne. Derimod er det ikke vurderingen, at det som sådan har givet ny viden og motivation, da der allerede var en høj grad af viden og motivation, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at afdelingen har været med til at udvikle materialerne i projektet.

Tværgående pointer

De fem eksempler giver et indblik i det arbejde, som konsulenterne har udført, efter den 'op-rindelige' plan for projektet viste sig uladsiggørlig. I den forstand viser eksemplerne, hvordan konsulenterne har arbejdet med at tilpasse deres indsatser og fundet veje ind på skolerne. Det her er alle positive eksempler på, at det er lykkedes, jf. udvælgelsen af forløbende beskrevet i afsnittet om datagrundlaget.

Evalueringen viser, og det står særdeles klart i case 1, at Lærlingeindsatsen har fungeret godt på skoler, der har haft behov for en indsats, der nemt kunne bruges i undervisningen af lærerne, der ikke i forvejen følte sig godt nok klædt på til at forstå undervisningen. Der, hvor redskaberne har kunnet bruges direkte i den daglige drift, har det givet undervisningen i sikkerhed og arbejdsmiljø et løft.

På de skoler, hvor konsulenten er gået ind i klasserne og har stået direkte for undervisningen af elever (som ses i case 4)³ og/eller af underviseren, er der også tilfredshed med indsatsen. Det er for de interviewede faglærere positivt, da det har givet både dem og eleverne større viden. Problemet med denne type indsatser er, at det både er svært for to konsulenter at nå rundt på alle bygge- og anlægsuddannelser i landet, og at det samtidig rejser sig spørgsmålet, hvad man gør, hvis der ikke længere er en konsulentordning.

Derimod kan de værktøjer, der er udviklet i projektet bruges igen på kommende hold, og som det kan ses i casebeskrivelserne, er de allerede blevet implementeret som en del af undervisningen. Det ville have været en fordel, hvis den tilpassede lærlingeindsats havde indtænkt metoder til, hvordan alle de forskellige indsatser kunne have sat sig varige spor på uddannelserne – altså gennemtænkt forankringen af projektet efter afsluttet projektperiode.

³ Dette har været en udbredt metode benyttet af konsulenten i Vestdanmark og er blevet beskrevet i flere i interview i forbindelse med evalueringen for BAR Bygge og Anlæg

Interview med faglærere giver en indikation af, at indsatserne især giver mening på grundforløbene og på de uddannelser, hvor AM-uddannelsen ikke er en del af hovedforløbet. En del af de interviewede faglærere påpeger, at det er vigtigt at indarbejde arbejdsmiljø så tidligt som muligt på grundforløbet således, at eleverne har en arbejdsmiljøviden før, de kommer ud i praktik. Arbejdsmiljø er en del af de målepinde, der indgår i bedømmelserne af eleverne på grundforløbet. Reformen betyder, at formatet på grundforløbet har ændret sig. Umiddelbart tyder det på, at de aktiviteter og redskaber, konsulenterne i projektet har udviklet/tilbudt, passer fint til det nye grundforløb.

De faglærere, der underviser i arbejdsmiljøuddannelsen på hovedforløbet har selv en formel arbejdsmiljøuddannelse. Det samme er ikke nødvendigvis sikkert for dem, der underviser på grundforløbene – her har de forskellige skemaer og redskaber udviklet i projektet gjort det lettere at inddrage arbejdsmiljø i undervisningen. For de faglærere, der allerede har en arbejdsmiljøuddannelse og har undervist i arbejdsmiljø i en del år, har projektet ikke som sådan givet ny viden, men de udviklede redskaber har bidraget til undervisningen gennem eksempelvis en systematisering.

Beskrivelserne viser også, at der er uddannelser, der allerede gør rigtig meget for at uddanne elever i sikkerhed og arbejdsmiljø. Uden at kunne afgøre om det er en tendens eller ej, er der noget, der tyder på, at de lærere, der selv har været udsat for en arbejdsulykke i deres tidligere karriere, gør mere ud af at integrere det i undervisningen.

Undersøgelsen giver ikke noget indblik i, hvordan de forskellige indsatser er blevet modtaget af eleverne i undervisningen. Det er derfor ikke muligt at give nogen indikation på, om indsatsen rykker noget for eleverne.

2.5 Output og outcome

Der er forskellige måder at vurdere Lærlingeindsatsen på. Hvis der udelukkende fokuseres på indsatsen i sig selv, og det arbejde konsulenterne har gennemført på skolerne, kan indsatsen sagtens ses som en succes. En af hovedkonklusionerne i evalueringen for BAR Bygge og Anlæg var:

Det er evaluators vurdering, at Lærlingeindsatsen i en længere periode har fungeret som et pilotprojekt, som søgte efter for alvor at komme i kontakt med og få en betydning på skolerne. Det skyldes dels, at man ikke lykkedes med de planlagte workshops, dels at det ikke har været klart fra starten, hvilke aktiviteter der skulle være i projektet. Dette er først blevet afklaret og udviklet undervejs. Mod slutningen af projektet ligger der en række materialer og forløb, som skoler og faglærere kan benytte direkte i undervisningen. Samtidig ligger der nogle erfaringer med, hvad skolerne har behov for, og hvad der virker. Set i det lys, afsluttes projektet i højere grad som et 'flyvefærdigt' projekt, end det startede, og det er vurderingen, at indsatserne, som det ligger nu, vil have mulighed for en større gennemslagskraft på erhvervsskolerne og have en større mulighed for at sikre en spredning på flere uddannelser og hold. (Uglebjerg, Pedersen og Christensen, 2016)

Evalueringen for Arbejdsmiljøforskningsfonden tegner et billede af, at en del lærere har fået ny viden om eksempelvis redskaber til brug i undervisningen, mens andre ikke har fået ny viden. Men vigtigst af alt er vurderingen, at en del af de lærere, der har været i berøring med

projektet, har fået *motivation til at handle* anderledes. Det betyder, at projektet ikke nødvendigvis har motiveret til at handle, da det sådan set allerede er et krav, at elever undervises i sikkerhed og arbejdsmiljø, men derimod har projektets værktøjer i nogle tilfælde været med til at gøre arbejdet (handlingen) lettere for faglærerne og givet dem input til, hvordan de kan indarbejde sikkerhed i deres undervisning med let tilgængelige redskaber.

Hvis vi derimod ser nærmere på den del af forandringsteorien, der omfatter *styrket sikkerhed i planlægning og ændret sikkerhedsadfærd* og leder hen imod formålet med handleplanen, kan evalueringen her ikke give noget bud på, om det er tilfældet. Vi kan gå så langt som til at sige, at værktøjerne udviklet i projektet kan medvirke til at lette undervisningen i sikkerhed for faglærerne. Om det giver eleverne bedre uddannelse i sikkerhed og bedre sikkerhedsadfærd, kan vi ikke sige noget om. Det er således ret usikkert, om projektet over for de unge har nogen som helst effekt. Det er klart, at der er nogle lærere, der har fået gode redskaber, og det er tydeligt, at de værktøjer, der er udviklet i projektet, med fordel kan promoveres til alle skoler og uddannelser i byggeriet. Det vil helt sikkert være en hjælp for faglærerne. Men om dette vil have en indflydelse på eleverne og lærlingenes videre færd på virksomhederne, kan evalueringen her ikke svare på. Endvidere ligger der i forskningen nogle indikationer på, at det ikke nødvendigvis er en særlig 'sikker' strategi at fokusere på de unge elever og lærlinge som sprede af god sikkerhedskultur:

Ligeledes er unge ikke en relevant målgruppe med hensyn til at skabe forandringer på en arbejdsplads, idet de er relativt svage aktører. De er ofte de yngste og sidst ankomne og kan ikke forvente at lave større forandringer. Unge skal naturligvis gives passende viden og kunnen i håndtering af sikkerheden på deres arbejdsplads, bl.a. for at have en bevidsthed om det og bidrage til virksomhedens sikkerhedsarbejde. Hermed kan unge indgå med deres viden og kunnen som et vigtigt element i en integreret strategi for at forebygge arbejdsulykker blandt unge. Den relevante målgruppe vil således være arbejdspladsen, både arbejdsgivere, ledelse og medarbejdere samt arbejdsmiljøorganisationen, hvor en sådan er etableret. (Dyreborg, 2016: 32)

Set i det her perspektiv samt med tanke på udsagn fra de interviewede faglærere omkring elevernes 'dårlige vaner', når de kommer tilbage fra praktik, er det nok urealistisk at tro, at uddannelse af de unge elever alene skulle kunne rykke på de unges sikkerhed og virksomhedernes opfattelse af sikkerhed. Derimod tyder forskningen på, at det er på virksomhederne den store indsats skal lægges (Dyreborg, 2016), og netop virksomhederne har Lærlingeindsatsen haft meget lidt – nærmest ingen – berøring med. Det lå netop i den oprindelige tanke, at det var alle aktører omkring eleverne, der skulle inddrages i indsatsen, så i den forstand er ideen bag projektet helt rigtig. Men metoderne til at få inddraget praktikvirksomhederne viste sig ikke at være de rette. Forestillingen om, at de lokale uddannelsesudvalg kunne fungere som katalysator for projektet på skolerne, er et eksempel på dette. Der er endvidere ikke taget højde for, at erhvervsskolerne er 'plaget' af en stor mængde udviklingsprojekter, og at projektet skulle løbe samtidig med implementeringen af en væsentlig reform, der i høj grad fokuserer på erhvervsuddannelserne som ungdomsuddannelser. Projektet kaster lys over præcis det felt, erhvervsuddannelserne er placeret i, mellem arbejdsmarked og uddannelsessystem, og det kalder på, at der i fremtidige indsatser på erhvervsskolerne samarbejdes mellem de forskellige systemer i designet af en indsats.

3 EVALUERING AF 'HOTLINE'

Som en del af handleplanen Knæk Kurven blev der afsat midler til at etablere en 'Hotline' i tilknytning til BAR BYG, hvis funktion var at give arbejdsmiljøvejledning. Hotlinens primære målgruppe var projekterende og bygherrerådgivere ansat i ingeniør- og arkitektvirksomheder, som arbejder med projekterings- og udbudsprocessen. Initiativet er initieret af FRI og Danske ARK og tænkt som et tilbud til de små virksomheder ud fra tanken om, at store virksomheder har interne ressourcer og kompetencer til at efterleve arbejdsmiljøkravene. En konsulent blev ansat til at varetage vejledningen.

Det er hotlinens formål at styrke rådgiveres og projekterendes arbejdsmiljøkompetencer med henblik på at opruste dem til at integrere arbejdsmiljø i planlægningen både i projekterings- og i udførelsesfasen. Hotlinen tilbyder gratis vejledning om rådgiveres, projekterendes og bygherrers pligter og opgaver inden for rammerne af arbejdsmiljølovgivningen. Tilbuddet omfatter telefonrådgivning og korte vejledningsforløb.

Hotlinen blev etableret som et forsøg over en toårig periode, men et halvt år inden forsøgsperiodens udløb blev det besluttet at forlænge tilbuddet under et nyt navn 'Videntjenesten'. Samtidig blev målgruppen udvidet til også at omfatte bygherrer.

Evalueringens sigte

Nærværende evaluering undersøger, hvordan hotlinen bidrager til at styrke integration af arbejdsmiljø i planlægning og udførelse af byggeprojekter. Evalueringen skal give en procesuel viden om indsatsens forløb for at kunne forstå den samlede virkningskæde. Dette sker gennem afdækning af målgruppens modtagelse og brug af hotlinen, brugernes vurdering af effekten af vejledningen samt afdækning af, om der er opstået nye ideer og initiativer til indsatser og handlinger i relation til hotlinen.

3.1 Metode og analyse

Dataindsamlingsmetode

Dataindsamlinger baserer sig på to interviewundersøgelser af i alt 35 brugere af hotlinen, samt to interview med hotline-konsulenten.

Brugerundersøgelserne

1. Telefoninterview med 25 brugere af telefonvejledning gennemført fra februar til april 2015. Henvendelse til informanterne skete på baggrund af en liste fra hotline-konsulenten, som løbende har registreret alle henvendelser. Først kontaktes projekterende og rådgivende, der har haft kontakt med hotlinen fra oktober 2014 til marts 2015, men da vi ikke opnåede det tilstrækkelige antal respondenter, blev personer med projekteringsopgaver ansat hos en bygherre inddraget i undersøgelsen. I fem interview var den interviewede ansat under en bygherre.
2. Telefoninterview med 10 brugere af kortere vejledningsforløb, hvoraf ni brugere havde haft møder med hotline-konsulenten på virksomheden, og en bruger havde fået sparring til Plan for Sikkerhed og Sundhed. Syv af brugerne er ansat i offentlige

organisationer (seks kommuner og en statslig institution), tre i private virksomheder. Interviewene er gennemført i oktober 2016. Vi kontaktede alle på listen fra hotlinekonsulenten over virksomheder, som havde modtaget korte vejledningsforløb. Nogle kom vi ikke i kontakt med, fordi de havde fået nyt job, andre kom vi ikke igennem til, og andre ønskede ikke at medvirke. De, som har deltaget i undersøgelsen, omfatter både projekterende, rådgivere og bygherrer.

Interviewene er gennemført på baggrund af en semistruktureret interviewguide tilpasset efter, hvilken vejledningsform brugerne har modtaget. Grundtemaerne var:

- Henvendelse og kendskab
- Udfordringer i forbindelse med varetagelse af arbejdsmiljø i byggeprocessen
- Udbytte af vejledningen
- Oplevelse af processen
- Forslag og ideer til forbedring af vejledningen

Alle telefoninterview er efter tilladelse blevet optaget med henblik på at kunne skrive et fyldestgørende referat.

Konsulentinterview

Der er endvidere gennemført to interview med hotline-konsulenten. Konsulentinterviewene blev gennemført både for at styrke evaluators viden om hotline-tilbuddet med henblik på kvalificering af brugerundersøgelserne og for at indsamle data til evalueringen. Det ene konsulentinterview blev gennemført et halvt år efter hotlinens iværksættelse og før første brugerundersøgelse. Det andet konsulentinterview blev gennemført halvanden år efter hotlinens start. Konsulentinterview havde fokus på annoncering, målgruppe for henvendelse, kontaktmåde og vejledningens indhold og forløb.

Dataanalyse

Data er analyseret kvalitativt på tværs af datamaterialet. Brugerundersøgelserne er hovedkilde og bidrager til resultater beskrevet i alle afsnit, mens data fra interview med hotline-konsulenten hovedsagelig bidrager med faktisk viden om vejledningen og konsulentens overvejelser om vejledningsforløbet og målgruppens modtagelse af vejledningen.

Data er systematiseret i forhold til programteorien: Indsatsen/vejledningsprocessen; kendskab og modtagelse af indsatsen; udbytte af vejledningen underkategoriseret i ny viden, øget opmærksomhed, motivation, intention om handling (output) og handling (outcome). Derefter er data analyseret med henblik på at afdække virkningskæden samt eventuelle kontekstuelle faktorer af betydning for indsatsens virkning.

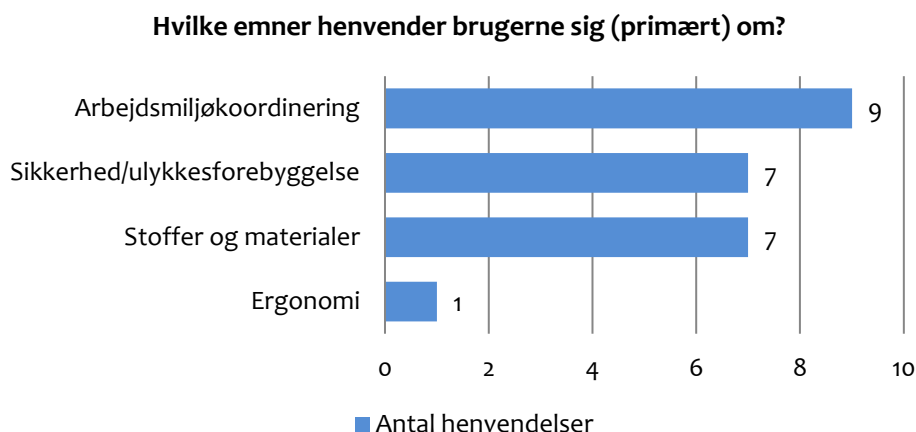
3.2 Hotline-vejledning

Oplysninger om hotline-vejledningen baserer sig på både brugerundersøgelserne og på interview med hotline-konsulenten. Resultaterne viser, at der var stor variation i, hvor detaljeret brugerne kunne huske vejledningen, men alle havde en erindring om vejledningen. Nedenstående beskrives særsomt resultaterne for telefonvejledning og korte vejledningsforløb. Telefonvejledninger udgør langt den største andel af hotlinens samlede antal vejledninger,

mens konsulenten bruger væsentlig mere tid på kort vejledningsforløb end på telefonvejledning.

Telefonvejledning

Der er lavet en overordnet kategorisering ud fra henvendelsernes indhold. Det skal nævnes, at kategoriseringen bygger på interview med 25 brugere af hotlinen og ikke med den fulde population. Kategorierne er:



Hotline-konsulenten oplever, at de fleste telefonvejledninger sker på baggrund af et konkret problem, som brugeren står i, og brugerne fortæller tilsvarende, at det var et konkret problem, der var anledningen til deres henvendelse til hotlinen. I udgangspunktet ønsker brugerne et konkret svar på det spørgsmål, som de henvender sig om, mens hotline-konsulenten oplever, at de fleste spørgsmål rummer en større kompleksitet, og det derfor er de færreste spørgsmål, hun kan give klare svar på. Under vejledningen afsøger konsulenten, om der er behov og interesse for en bredere vejledning end den, der vedrører det konkrete spørgsmål. Hvis det er tilfældet udvides vejledningen med mere generel vejledning med henblik på at styrke brugernes systematiske arbejdsmiljøarbejde, og der kan henvises til BAR BYG's hjemmeside og materialer samt formidles metoder og paradigmer. Konsulenten lægger generelt stor vægt på, at vejledningen er en kombination af videnformidling og dialog, og brugerne oplever generelt, at de har en god dialog med konsulenten. I nogle henvendelser ønsker brugerne en konkret afklaring og er tilfredse med et hurtigt svar.

Konsulenten oplever, at der er en stor mangfoldighed i, hvad brugerne henvender sig om. Mange henvendelser kommer fra arbejdsmiljøkoordinatorer, og der er derfor en del spørgsmål til koordinatorrollen. Spørgsmålene afspejler, om henvendelsen vedrører arbejdsmiljøkoordinering i projekteringen eller i udførelsesfasen. I udførelsesfasen tager spørgsmålet typisk udgangspunkt i et problem, der er opstået, og brugerne ønsker at få optrævlet, hvem der er ansvarlig for problemet. Spørgsmål til arbejdsmiljøkoordinering i projekteringsfasen er typisk mere fremadrettet, og vejledningen bliver i forhold til, hvad koordinatoren kan gøre for at undgå arbejdsmiljøproblemer i udførelsesfasen.

EKSEMPEL

Den interviewede er arbejdsmiljøkoordinator i et ingeniørfirma med ca. 40 ansatte. Han ønsker at skabe en kultur således, at arbejdsmiljø indtænkes som en naturlig del af alle projekter, men oplever, at hans kolleger mangler viden og erfaring. Den interviewede har en lang snak med hotline-konsulenten, som efterfølgende fremsender journaler til brug i projekteringen. Hotline-konsulenten kommer efterfølgende ud og holder oplæg i firmaet.

Fornemmer konsulenten, at rammerne for koordinatorens rolle er uklare, opfordres brugeren til at tage en dialog med bygherren, og hvis der er behov, opruster konsulenten brugeren til denne dialog. Der er også mere generelle spørgsmål til koordinatorens kompetencekrav, hvordan sanktions- og incitamentsmuligheder fortolkes og gribes an og til koordinatorens rolle og relationer til de andre byggeaktører.

Plan for Sikkerhed og Sundhed er et andet tema, der går igen. Spørgsmålene går på, hvad planen skal indeholde, og i hvilken detaljeringsgrad planen skal beskrives. Nogle af telefonvejledningerne udvikler sig til korte vejledningsforløb, se næste afsnit.

Udover spørgsmål i relation til arbejdsmiljøkoordinator og Plan for Sikkerhed og Sundhed peger brugerne på, at de har søgt svar på konkrete arbejdsmiljøproblemer. Spørgsmålene handler fx om bly, asbest, PCB, brug af lift, flugtveje og hygiejne, og konsulenten søger at give brugerne råd eller svar, som kan betyde, at konkrete forhold bliver indskrevet i udbudsmateriale, PSS og lignende. Nedenstående er to eksempler på henvendelse om konkrete arbejdsmiljøspørgsmål.

Sundhedsskadelige stoffer

EKSEMPEL

Den interviewede henvender sig, fordi der er fundet noget hvidt pulver ved opgravningen af nogle gamle rør. Han vil gerne finde ud af, om det er farligt. Han bruger hotline-konsulentens svar som et af mange inputs til at undersøge, hvad pulveret er, og hvilke forholdsregler de skal træffe.

Tunge løft og risiko for muskel- og skeletbesvær

EKSEMPEL

Den interviewede henvender sig med et spørgsmål om vinduesfelter. Han er i tvivl om retningslinjerne for, hvilke hjælpemidler der skal tages i brug i forhold til feltstørrelser. Han finder ud af, at det er en problematik, hvor der allerede findes et entydigt svar, og henvendelsen til hotlinen giver ham samtidig input til, hvad han skal være opmærksom på i projektet.

Det er konsulentens vurdering, at de fleste spørgsmål i en eller anden grad bunder i uklarhed om rolle og ansvar i forhold til overholdelse af arbejdsmiljøansvaret. Nogle brugere spørger

til deres ansvar i en konkret situation, hvornår de har gjort nok i forhold til lovgivningen, og hvad de andre byggeaktørers ansvar er. Udover at vejlede om det formelle ansvar fortæller konsulenten om betydningen af det gode samarbejde mellem byggeaktørerne - både i forhold til arbejdsmiljøet og for byggeriets effektivitet - og går i dialog med brugeren om, hvad han kan gøre for at etablere og fastholde et godt samarbejds-klima.

Det er konsulentens vurdering, at der ikke er mange henvendelser, der i udgangspunktet vedrører håndtering af arbejdsmiljø i udbudsfasen. Når det er relevant, og der er interesse herfor, udvider konsulenten vejledningen med en drøftelse af, hvordan arbejdsmiljøkrav i udbudsmaterialet kan være med til at forebygge arbejdsmiljøudfordringer i byggeprocessen. Eksempelvis når en bruger ringer om et opstået arbejdsmiljøproblem i udførelsesfasen, indledes en dialog om, hvad brugeren skal gøre i næste projekt for at undgå problemet. Det kan være drøftelse af, hvad der kan skrives ind i udbuddet, eller hvordan man kan planlægge sig ud af problemet. Står en bruger med en udfordring i projekteringen, kan konsulenten udvide vejledningen med en drøftelse af, hvilke arbejdsmiljøkrav der kan indgå i udbuddet.

Konsulenten oplyser, at 80 % af henvendelserne omhandler problemstillinger i forbindelse med projekteringen, og at en telefonvejledning varer fra fem minutter til en halv time afhængig af problemstillingens kompleksitet og brugerens ønsker og interesse i vejledningen. En telefonvejledning afsluttes ofte med, at hotline-konsulenten sender en mail fx med links til yderligere information.

Korte vejledningsforløb

Kortere vejledningsforløb omfatter:

- Stormøde (flere deltagere) med hotline-konsulenten på virksomheden
- Møde mellem en bruger og konsulenten
- Sparring til Plan for Sikkerhed og Sundhed

Brugerundersøgelsen af korte vejledningsforløb bygger på informationer fra ni brugere af stormøder, og en bruger af sparring til Plan for Sikkerhed og Sundhed.

Hotline-konsulenten fortæller, at møderne enten kommer i stand ved, at hotline-konsulenten kontakter virksomheden eller ved, at brugerne selv henvender sig, fordi de er blevet gjort opmærksomme på muligheden. Endelig udvikler nogle telefonvejledninger sig til en aftale om et møde med hotline-konsulenten. I brugerundersøgelsen er de evaluerede møder overvejende initieret af hotline-konsulenten, eller for de kommunale brugere af vejledningsforløb er de blevet inviteret til et tværkommunalt møde af en anden kommune, som har haft kontakten med hotline-konsulenten.

Mødet på virksomheden indeholder typisk et oplæg om pligter og ansvar i arbejdsmiljøet og en proces, hvor virksomhedens egne udfordringer bliver drøftet. Evalueringen viser, at brugere af de korte vejledningsforløb først og fremmest havde en forventning om, at mødet med hotline-konsulenten ville give dem en generel opdatering på arbejdsmiljølovgivningen, og på hvad reglerne mere konkret betød for dem. Flere giver udtryk for, at de kendte reglerne på forhånd, men ønskede at få opfrisket deres viden, at andre i virksomheden skulle oprustes, eller de var usikre på, om der var kommet nye arbejdsmiljøregler. Enkelte brugere havde mere specifikke forventninger relateret til konkrete udfordringer. For eksempel skulle

en virksomhed i gang med et meget stort byggeprojekt, hvilket var nyt for dem, og de ønskede at 'gribe det rigtigt an fra begyndelsen'. I en anden virksomhed havde den arbejdsmiljøansvarlige udfordringer med at få overbevist kollegerne om, at de har et bygherreansvar for arbejdsmiljøet, som de ikke kan frasige sig.

Hotline-konsulenten fortæller, at møderne på virksomhederne i starten var tænkt som formidlingsmøde med oplæg om projekterendes-, rådgiveres- og bygherrers pligter i forhold til arbejdsmiljø. Konsulenten oplevede, at deltagerne gerne vil drøfte deres egne problemstillinger og erfaringer, og møderne udviklede sig til at være en kombination af formidlings- og dialogmøder. I dialogdelen arbejdes i mindre grupper med de konkrete udfordringer, som mødedeltagerne bringer op, og der samles op i plenum. Hotline-konsulenten oplever, at deltagerne er mere engagerede, fordi det er deres egne problemstillinger, der diskuteres, og fordi flere deltagere kommer til orde under møderne.

Brugerundersøgelsen omfatter en bruger, som fik sparring til Plan for Sikkerhed og Sundhed. Efter en indledende telefonsamtale med hotline-konsulenten indsendte han en Plan for Sikkerhed og Sundhed, som han oplever, at han fik en tilfredsstillende sparring på. Konsulenten fortæller, at hun både giver sparring til virksomhedernes standard/paradigmer for Plan for Sikkerhed og Sundhed, og som i dette tilfælde på konkrete udarbejdede planer.

3.3 Målgruppens modtagelse af indsatsen

En forudsætning for at opnå effekt af hotline-tilbuddet er, at målgruppen kender og benytter hotlinen. I dette afsnit beskrives, hvem der bruger hotlinen, hvordan der er blevet annonceret, og hvordan de har fået kendskab til hotlinen.

Markedsføring af hotline

Hotline-konsulenten er blevet spurgt om, hvor kendskab til hotlinen er blevet formidlet. Strategien har været både en relativ massiv annoncering ved opstart af hotline og derefter løbende fokus på at få kendskabet udbredt.

Indledningsvis blev hotlinen annonceret på brede platforme som relevante hjemmesider og sociale medier samt i nyhedsbreve til arbejdsgiverne via FRI og Danske ARK's nyhedsbreve. Der har også været artikler i fag- og medlemsblade, og der blev udarbejdet reklamepostkort. I den løbende formidling har der især været fokus på at få kendskabet udbredt via relevante mødefora. Medier og fora, hvor kendskabet til hotlinen er blevet formidlet, fremgår af nedenstående boks.

FORMIDLING AF HOTLINEN

Hotlinen er blevet annonceret og/eller har været præsenteret følgende steder:

- På BAR Bygge og Anlægs hjemmeside
- På Byggeproces.dk
- Twitter. Statusopdateringer henviser til hotlinen
- LinkedIn. Gruppe for arbejdsmiljøkoordinering
- Nyhedsbreve fra Danske ARK og FRI, Konstruktørforeningen. Henvender sig til lederen/ejeren af virksomheden

- FRI har hotlinen på listen over serviceydelser til medlemmerne
- ARK har udbygget deres hjemmeside med emnet arbejdsmiljø, hvor der er en henvisning til hotlinen
- Omtale i IDA-byg
- Omtale hos Arkitektforeningen i deres medlemsblad
- Artikler i Teknik og Miljø, til ansatte i Teknik og Miljø i kommuner. KTC er afsender.
- Reklamepostkort. Deles ud ved oplæg, hvor deltagere kan dele ud til flere
- FRI og Danske Ark udsendte spørgeskema i sommeren 2014 til små virksomheder om arbejdsmiljø, hvor virksomhederne kunne sige ja til at blive kontaktet omkring arbejdsmiljø. Fungerer som generel annoncering af hotlinen. Derudover ringede hotline-konsulenten til de virksomheder, der havde sagt ja til at blive kontaktet. Det drejer sig om 60 virksomheder

Mødedeltagelse

- Initiativet 'Renovering på dagsordenen', hvor hotlinen har haft stand og udleveret materiale på to møder
- Oplæg og facilitering af diskussioner på otte møder i Konstruktørforeningen
- Deltagelse i to møder i IDA's fagtekniske udvalg

Brugernes forhåndskendskab til hotlinen

Nogle brugere kendte hotlinen, inden de stod med et problem eller havde et ønske om mere viden, mens andre brugere opsøgte viden, da de havde et behov for hjælp eller viden. Blandt brugere af *de korte vejledningsforløb* var det få, der kendte hotlinen på forhånd.

Forhåndskendskab til hotlinen var opnået af forskellige veje. Nogle gennem deres faglige netværk som arbejdsmiljøkoordinatorer eller fra nyhedsbreve fra deres faglige organisationer. Andre havde søgt viden via byggeproces.dk og BAR Bygge og Anlægs hjemmeside og var stødt på hotlinens telefonnummer. Nogle kontaktede Arbejdstilsynet eller BAR Bygge og Anlæg og blev derigennem henvist til hotlinen. Andre igen havde i forbindelse med en spørgeskemaundersøgelse fra FRI og Danske ARK tilkendegivet, at de gerne ville kontaktes af hotline-konsulenten og fik dermed kendskab til hotlinen gennem personlig henvendelse fra konsulenten.

Hvem bruger hotlinen

Målgruppen for hotlinen var på forhånd defineret som projekterende og rådgivere. Forventningen var, at det overvejende ville være projekterende og rådgivere fra små og mindre virksomheder, der henvendte sig, da de store virksomheder ofte har ressourcer og kompetencer internt i virksomheden. Henvendelser til hotlinen er løbende blevet registreret og hotline-konsulenten har halvandet år efter iværksættelsen opgjort antal henvendelser til hotlinen til 351. Halvdelen af henvendelserne er fra private arkitekt- og ingeniørvirksomheder. Fra arkitektvirksomheder er det de konstruktører, som sidder med projekteringen, som benytter hotlinen. En fjerdedel af henvendelserne er fra bygherrer, og en mindre del er fra entreprenører. En del af henvendelserne er fra byggeafdelinger i kommunerne. Hotlinen får ca. fire henvendelser om ugen. Antallet af henvendelser var stigende i forsøgsperioden, men efter

halvandet år oplever konsulenten, at antallet af henvendelser har stabiliseret sig. Konsulenten har ikke registreret henvendelser i forhold til virksomhedsstørrelse, men har en opfattelse af, at mange henvendelser kommer fra ansatte i store virksomheder.

Brugerundersøgelserne indikerer, at der er en mindre gruppe brugere, som vender tilbage og jævnligt henvender sig til hotlinen. De benytter løbende hotline-konsulenten som sparingspartner til de problemstillinger, de støder på. Det understøttes af hotline-konsulenten, som fortæller, at hun har en mindre gruppe brugere, som løbende kontakter hende og får vejledning. Konsulenten fortæller, at det typisk er medarbejdere, der varetager arbejdsmiljøkoordinering, og at en del af dem kommer fra større virksomheder og organisationer.

Gruppen, der henvender sig til hotlinen, har i hele hotlinens levetid været bredere end den oprindelige definerede målgruppe. At bygherrer og entreprenører henvender sig til hotlinen, ser konsulenten ikke som et problem – dels er der bygherrer og entreprenører, som også varetager projekteringsopgaver, dels handler de fleste spørgsmål fra disse grupper om varetagelsen af arbejdsmiljøansvaret. Når konsulenten får henvendelser fra store virksomheder og organisationer, vejledes de i forhold til de spørgsmål, de henvender sig om, men samtidig gør konsulenten opmærksom på, at de kan gå til deres egne arbejdsmiljøafdelinger/arbejdsmiljøansvarlige. Konsulenten har endnu ikke afvist en henvendelse. Det er hendes opfattelse, at så længe spørgsmålene er relevante, og hun har tid til at tage sig af henvendelsen, er kontakten en anledning til samtidig at give vejledning.

Hotline-konsulenten har en refleksion over, at de der bruger hotlinen, er de personer, som ved, at de har et ansvar for arbejdsmiljøet i byggeprocessen, mens de som ikke har erkendt deres ansvar, ikke henvender sig. Hotline-konsulenten peger på, at det er en udfordring at formidle direkte og vedvarende til de ansatte, som varetager rådgivnings- og projekteringsopgaver. Den brede annoncering via nyhedsbrev fra FRI, Danske ARK og Bygherreforeningen går til virksomhedsejerne eller chefer, og medmindre at de mundtligt formidler eller videre-sender nyhedsbrevene, kommer viden ikke videre ud i organisationen. Deltagelse i mødefora og opsøgen af viden på arbejdsmiljøportaler som byggeproces.dk og BAR Bygs hjemmeside sker af personer, som er særligt dedikerede til arbejdsmiljøarbejdet og derfor ofte allerede kender deres pligter. Hotline-konsulenten bemærker i interviewet at:

... de som ringer, er dem, som VED, at de har pligter, og derfor ringer de for at få at vide, hvad de skal gøre i den konkrete situation. De som IKKE VED, at de har pligter, ringer i væsentlig mindre omfang.

3.4 Brugernes udbytte

I brugerundersøgelsen er brugerne blevet spurgt om, hvad de har fået ud af vejledningen. Brugernes udbytte er i det efterfølgende opgjort i oplevet tilfredshed, om vejledningen har ført til ny viden og øget opmærksomhed, og om vejledningen har medført nye handlinger på virksomheder eller intention om handlinger.

Stor tilfredshed med vejledningen

Alle interviewede brugere er tilfredse med den vejledning, de har fået fra hotlinen. Det gælder både brugere af telefonvejledningen og af korte vejledningsforløb. Brugere af telefonvejledningen uddyber med, at de efterfølgende fik løst den problemstilling, som de havde. Det gælder både de brugere, som har søgt svar i forbindelse med en konkret opgaveløsning og dem, som har henvendt sig for at få en bredere sparring omkring en problemstilling. Brugere fortæller, at de fik svar eller tilfredsstillende henvisning til materialer i direkte kontakt med hotlinen. I enkelte tilfælde henviste hotline-konsulenten til en anden instans for, at brugeren kunne opnå et fyldestgørende svar. Brugere af korte vejledningsforløb/møder fortæller generelt, at konsulenten var god til at formidle viden om roller og pligter, og at der var en god dialog og plads til spørgsmål på møderne.

EKSEMPEL

Den interviewede henvender sig om faldsikring ved arbejde på tag. Hun er arbejdsmiljøkoordinator og kender de formelle krav til faldsikring, men er meget tilfreds med at kunne få sparring om, hvordan hun kan indrette arbejdet på tag mest hensigtsmæssigt ift. at minimere risikoen for faldulykker.

En indikation for brugernes tilfredshed er desuden, at næsten alle brugere svarer bekræftende på, at de vil henvende sig til hotlinen igen, hvis de i fremtiden står med en ny arbejdsmiljøproblemstilling. Ligeledes giver de fleste brugere udtryk for, at de i relevante tilfælde ville anbefale hotlinen til deres faglige netværk. Begge dele gælder brugere af både telefonrådgivning og de korte vejledningsforløb.

Brugerne vurderer generelt hotline-konsulenten som en kompetent vejleder med stor faglig viden. Det gælder for både brugere af telefonvejledning og af korte vejledningsforløb. Det uddybes med, at hun har meget detaljeret viden, er inde i stort set alle brancheregler og lovgivninger, og at hun er engageret. Derudover bemærker flere brugere, at der hurtigt følges op på henvendelsen fra hotlinens side (eksempelvis opfølgning på telefonbeskeder og mailsvar), og at hotline-konsulenten har et godt fagligt netværk at trække på. I det faglige netværk nævnes både aktører inden for bygge- og anlægsbranchen og en direkte kontakt til Arbejdstilsynet.

Ny viden og øget opmærksomhed

Brugerne af telefonvejledning fortæller generelt, at de fik viden som gjorde, at de kunne løse eller komme videre med den problemstilling, som de stod med. Og nogle brugere fortæller, at vejledningen har gjort dem klogere på, hvad der skal til for at opfylde lovgivningen, således at de hverken gør for lidt eller for meget. Endvidere fremhæver nogle brugere, at mødet havde givet dem viden om BAM-BUS og hotlinen, og at de nu vidste, at de eksisterede, og hvad de kunne bruge dem til.

De interviewede brugere af de korte vejledningsforløb/møder er typisk personer med et særligt ansvar for arbejdsmiljø i byggeprocessen, fx arbejdsmiljøkoordinatorer, og de har typisk forud for mødet med hotline-konsulenten afstemt forventninger til mødet. De interviewede brugere fortæller, at mødet opfriskede deres viden om pligter i forhold til arbejdsmiljø, men

ikke gav dem ny viden, fordi de i forvejen var godt opdateret på feltet. Flere oplever derimod, at kolleger og ledere, som deltog i mødet, havde fået ny viden om arbejdsmiljøreglerne. En bruger fortæller, at mødet var en øjenåbner for kollegerne i forhold til, hvor meget de skulle tænke arbejdsmiljø ind i hele byggeprojektet. Selvom flere gav udtryk for, at de ikke decideret lærte noget nyt, var de glade for at få opdateret deres viden, og at mødet fik genopfrisket virksomhedens fokus på arbejdsmiljøet og dens rolle og ansvar deri.

Af mere konkret ny viden fra møderne fortæller en bruger, at de blev bekendt med stramninger i arbejdsmiljøreglerne, og at de hidtil i forbindelse med udbud til entreprenører havde henvist til forkert lovgrundlag.

Hotlinen som autoritet

Af interviewet med hotline-konsulenten fremgår det, at mange henvendelser har elementer af juridiske tvivlsspørgsmål. Det er en observation, der går igen i interviewene med brugerne af hotlinen. Eksempelvis kontakter nogle brugere hotlinen med en forventning om, at få hjælp til at tolke og formidle lovkrav, og i enkelte tilfælde anses hotlinen som en direkte autoritet i forhold til uenighed om ansvarsområder mellem de forskellige partnere i byggeprocessen. Hotlinen opfattes således som autoritativ og retvisende i forhold til lovkrav og kan være en afgørende stemme i forhold til endelig udarbejdelse af udbudsmateriale, PSS og lignende.

Nedenstående case belyser, hvordan hotlinen kan fungere som autoritativ vejleder og mediator mellem de forskellige parter i byggeprocessen. I casen blev en arbejdsmiljøvenlig løsning i forhold til ulykkesforebyggelse gennemført med hotlinens anbefaling som delvist argument:

EKSEMPEL

Overbeviser kunde om flugtvejsstillads efter kontakt til hotlinen.

Den interviewede kontakter hotlinen efter henvisning fra Arbejdstilsynet. Problemstillingen omhandler en sikkerhedsmæssig risiko i forhold til stilladser, som virksomheden ikke før har beskrevet internt. Der er tale om et tvivlsspørgsmål vedrørende krav om direkte flugtveje, samt herunder hvor disse eventuelle flugtveje skal placeres på et stort tagareal.

Den interviewede søger en tolkning af lovkrav inden for området, da (...) der var en masse tvister i den egentlige lovgivning.

Før henvendelse til hotlinen har den interviewede henvendt sig til både stilladsløvere, DBI, fagfolk med kurser i varmt arbejde på tag samt slutteligt Arbejdstilsynet. Efter kontakt til disse aktører indser den interviewede, at der er behov for professionel sparring, således at Arbejdstilsynet ikke møder op på byggepladsen – hverken før eller efter en ulykke.

I kontakten med hotlinen sender den interviewede tegninger af taget til hotlinen. Med udgangspunkt i dem lister hotline-konsulenten retningslinjerne op og udleverer en folder om Dansk Byggeris anbefalinger samt tegninger og forklaringer i forhold til sikkerhedsreglerne.

Den interviewede forklarer, at han bruger hotlinens udleverede skriftlige vejledninger som et forhandlingsredskab ift. byggeprocessens andre aktører. Vejledningen fra hotlinen medfører, at den interviewede lykkedes med at overbevise sin kunde om at vælge et flugtvejsstillads til trods for, at dette ikke var medregnet i det oprindelige udkast og dermed betragtes som en meromkostning: 'Det gav denne her magtpåbyggende virkning, at man siger: Nå, men jeg har snakket med brancheorganisationen, og de siger, eller de anbefaler, at det skal være sådan her'.

Den interviewede er overbevist om, at kontakten til hotlinen var en overbevisende faktor i forhandlingen af sikkerhedsforanstaltninger.

Handlinger og intention om handling

Udgangspunktet for, om vejledningen fører til handlinger kan være forskelligt for brugere af telefonvejledningen og de kortere vejledningsforløb. Telefonvejledningen sker på baggrund af en konkret problemstilling, som brugeren ønsker svar på. For møderne med konsulenten er udgangspunktet oftest et ønske om en generel opdatering. Erfaringerne fra denne undersøgelse viser, at telefonrådgivning generelt medfører løsning af en konkret problemstilling, men også kan medføre varige ændringer i arbejdsmiljøarbejdet. I forhold til de korte vejledningsforløb/møderne antyder resultaterne, at møderne i flere tilfælde medfører nye metoder med større integration af arbejdsmiljø i planlægningen.

Et eksempel på, at mødet med hotline-konsulenten medførte større integration og systematik i arbejdsmiljøarbejdet, er en virksomhed, hvor de fik indført nye paradigmer. Virksomheden havde på forhånd besluttet, at niveauet for deres arbejdsmiljøarbejde skulle hæves, men mødet med konsulenten blev et vigtigt afsæt for dette arbejde. Et andet eksempel er en virksomhed, som fik opdateret deres procedure, så arbejdsmiljø nu kommer med som et særskilt afsnit i alle udbud til entreprenører. Ændringen skete umiddelbart efter mødet. Et tredje eksempel er en bruger, som fik sparring til Plan for Sikkerhed og Sundhed, og denne sparring dannede grundlag for udvikling af en 'basis' Plan for Sikkerhed og Sundhed, som nu anvendes.

For nogle brugere af korte vejledningsforløb har mødet med konsulenten affødt motivation og en intention om handling. En bruger fortæller, at mødet med konsulenten afdækkede nogle områder, som virksomheden selv skulle arbejde videre med, og som stadig står på to-do listen. En anden bruger fortæller, at de har aftalt at holde et møde som opfølgning på mødet med konsulenten, men har endnu ikke fået aftalt mødet.

Der er også virksomheder, hvor brugerne oplever, at mødet gav dem den opdatering, som de ønskede, og de har ingen forventning om, at opdateringen skulle sætte konkrete ændringer i gang. Interviewene blev gennemført mere end et halvt år efter mødet med konsulenten, og det kan være vanskeligt at vurdere, om intentionerne vil blive ført ud i livet.

Telefonvejledning har generelt ført til, at brugeren har løst den konkrete problemstilling, som var anledningen til kontakten. Løsningen har fx været konkrete handlinger, videresøgen på løsning (efter inspiration fra hotlinen) og udgangspunkt for dialog hos samarbejdspartnere i byggeprojektet. Der er også eksempler på, at telefonvejledningen har ført til integration af arbejdsmiljø i planlægningen fremadrettet i virksomhedens byggeprojekter.

EKSEMPEL

Søger viden om krav til projekterende i brandsag.

Den interviewede henvender sig til hotlinen i forbindelse med en brandsag. De specifikke krav til rådgiver i projekteringsfasen står uklart for den interviewede, og der er behov for en formidling af arbejdsmiljølovgivningen ift. den givne problemstilling. Den interviewede har forinden henvendt sig til sine konstruktørkolleger, som dog har modstridende ideer og erfaringer ift. det efterspurgte emne.

Efter henvendelse til hotlinen får den interviewede tilsendt et skema med punkter, der har til funktion at strukturere og systematisere de forhold, som skal tages i betragtning i byggeprocessens forskellige faser. Den interviewede modtager endvidere links til eksempler på journalskemaer etc., hvilket den interviewede fortæller, at han efterfølgende støtter sig til igennem projekteringsfaserne.

Til trods for at den interviewede kontakter hotlinen med et ønske om en afklaring på en konkret problemstilling, formår hotline-konsulenten at udlevere skriftlige vejledninger og materiale, som kan anvendes til at systematisere projekteringsarbejdet fremadrettet. Den interviewede fortæller, hvordan han nu bruger vejledningsmaterialet som et støttepunkt for hver sag – både i store og små sager – og hvordan de tilsendte links bruges til at søge viden gennem BAR BA, Arbejdstilsynet og andre.

3.5 Diskussion

Når hotlinen ud til målgruppen?

Resultaterne viser, at hotlinen på den ene side anvendes af en bredere gruppe end oprindeligt tænkt, men samtidig er der dele af den ønskede målgruppe, som hotlinen ikke når ud til. FRI og Danske ARK står bag oprettelse af hotlinen ud fra et ønske om at opkvalificere projekterende og rådgivere i mindre virksomheder i arbejdsmiljøansvaret i byggeprocessen og at give dem et tilbud om vejledning heri. Evalueringen viser, at også bygherrer og entreprenører anvender hotlinen, men at disse generelt har forstået hensigten med hotlinen, idet de fleste spørgsmål omhandler ansvar og pligter i arbejdsmiljøet. Det er umiddelbart oplagt at udvide hotlinens målgruppe til også at omfatte bygherrer, som det er sket ved forlængelse af hotlinen/Videntjenesten. Bygherrerne har det overordnede ansvar for rammerne for udførelse af byggeriet, og fælles forståelse for ansvar og rolle mellem bygherre, projekterende og rådgivere er et godt grundlag for samarbejdet om at skabe og følge op på disse rammer. Flere entreprenører varetager projekterings- og rådgivningsopgaver, hvilket kan forklare deres anvendelse af hotlinen.

Forestillingen var på forhånd, at det især var de mindre virksomheder, som havde behov for en vejledningstjeneste, fordi de, som skal sikre efterlevelse af arbejdsmiljøforpligtigelserne, ofte sidder alene med den opgave og kan have mange andre ansvarsområder. De mellem-

store og store virksomheder har typisk en større grad af professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor de ansatte har arbejdsmiljø som et væsentligt ansvarsområde. Selvom der ikke er foretaget en systematisk registrering af henvendelse i forhold til virksomhedsstørrelse, tyder nærværende undersøgelse på, at antagelsen om, at de store har mindre behov, ikke holder stik. En del af henvendelserne til hotlinen kommer fra større virksomheder, og det ser tilmed ud til, at der blandt de brugere, som løbende søger vejledning hos hotlinen, er en del repræsentanter fra større virksomheder. Der kan være flere forklaringer på, at henvendelser også kommer fra de større virksomheder. En oplagt forklaring er, at netop 'professionaliseringen' har bevidstgjort brugeren om behovet for vejledning, og at han kan formulere, hvad han har brug for. Selvforstærkende bliver det så, når vejledningen har et højt niveau og rammer brugerens behov. Har man først fået en god vejledning, vil det være oplagt at benytte den igen – igen forstærket af, at der bliver opbygget en personlig relation mellem bruger og hotline-konsulent. Fremadrettet kan der være et behov for at registrere henvendelser i forhold til virksomhedsstørrelse og tage stilling til større virksomheders gentagne brug af hotlinen.

Konsulenten har en oplevelse af, at hotlinen ikke når ud til dem, som har størst behov for vejledning, dvs. til de projekterende og rådgivere, som ikke ved, at de har et ansvar for arbejdsmiljøet. Det kan ikke af- eller bekræftes i nærværende undersøgelse, fordi den kun omfatter brugere af hotlinen. I en anden undersøgelse⁴, vi har gennemført for BAR Bygge og Anlæg, har vi interviewet projekterende og rådgivere, som ikke havde anvendt hotlinen, om deres behov for arbejdsmiljøvejledning. Denne undersøgelse viser, at interviewpersonerne generelt ikke kender hotlinen, men en del af dem giver under interviewet udtryk for, at hotlinen er en god idé, som de kunne forestille sig at benytte, hvis et problem i relation til arbejdsmiljø opstår. Men der er også nogle, der ikke ser relevansen af hotlinen for dem. Fælles for disse rådgivere og projekterende er, at de alene eller overvejende opfatter, at det er entreprenørens ansvar at sikre arbejdsmiljø i udførelsesfasen, og at arbejdsmiljøet i udførelsesfasen overvejende handler om håndværkernes adfærd. Den omtalte undersøgelse bygger på kvalitative interview med 18 rådgivere og projekterende. Evalueringen tyder således på, at både manglende kendskab til muligheden for at få vejledning og manglende erkendelse af at have et ansvar, er årsager til, at rådgivere og projekterende ikke benytter hotlinen. Det peger på, at der både er et udviklingspotentiale i fortsat at have fokus på formidling af viden om hotlinen og nytænkning i forhold til at skabt erkendelse om arbejdsmiljøansvaret hos en del af målgruppen.

Bidrager hotlinen til at styrke målgruppens kompetence

Brugerne får bredere vejledning, end de efterspørger, og er tilfredse

Evalueringen viser et tydeligt billede af, at brugerne - hvad enten det drejer sig om telefonvejledning eller møder med konsulenten på virksomheden, er tilfredse med den vejledning de får, når de henvender sig til hotlinen.

⁴ Undersøgelse af behov for arbejdsmiljøvejledning hos rådgivere og projekterende i tilknytning til Videntjenesten. TeamArbejdsliv, maj 2016

De fleste telefonvejledninger sker på baggrund af et konkret problem, som brugeren står i. I udgangspunktet er brugernes forventning at få konkret svar på det spørgsmål, de henvender sig om, mens konsulenten opfatter de fleste spørgsmål som komplekse og uden klare svar. Det er vigtigt for konsulenten at hjælpe brugeren videre, og det sker ved at drøfte problemstillingen i et bredere perspektiv gennem viden og inddragelse af brugerens erfaringer og eksempler. Samtidig ser konsulenten henvendelsen som anledningen til at udvide vejledningen og give brugeren en bredere viden om rolle og ansvar samt opkvalificere dem i forhold til at kunne arbejde mere systematisk med arbejdsmiljø. Brugernes generelle tilfredshed med vejledningen tyder på, at konsulenten i hver enkelt henvendelse er i stand til at lytte sig frem til brugerens behov og åbenhed over for yderligere vejledning. Fokus holdes indledningsvis på den konkrete problemstilling, ellers ville bruger ikke opleve sig hørt og taget alvorlig. Samtidig udvides vejledning (hvis åbenhed), og dette sker uden, at brugeren oplever sig påtvunget en vejledning, som han ikke har bedt om. I det omfang, det er muligt, forsøger hotline-konsulenten således at få dialog om det generelle metodiske arbejde lagt oven på svarene på de svar, som gives omkring konkrete indholdsmæssige spørgsmål, og giver dermed brugerne mere, end de som udgangspunkt havde forventet af vejledningen. En del af det 'ekstra', som brugeren får, er også henvisninger og links til vejledninger fra BAR Bygge og Anlæg, byggeproces.dk og Arbejdstilsynet. En del af hotlinens funktion består således i at formidle viden, som findes i disse vejledninger, og hjælpe brugerne til at indarbejde vejledningerne som et arbejdsredskab i projekteringen.

Systematik i arbejdsmiljøarbejde og integration af arbejdsmiljø i planlægningen

Målet af vejledningen fra hotlinen er, at rådgivere og projekterende i højere grad integrerer arbejdsmiljø i planlægning af byggeprocessen. Det kan synes som et ambitiøst mål i forhold til den relativt lille indsats, hotline-vejledningen er. Skridt på vejen er, at brugerne får mere viden, bliver motiverede og kan omsætte denne viden til handlinger, og at disse fastholdes. Brugere af telefonvejledningen bliver især hjulpet videre med de problemstillinger, som er anledningen til deres henvendelse, men der er også flere eksempler på, at de får viden og metoder, som kommer til at indgå i deres arbejde med at efterleve arbejdsmiljøkravene fremadrettet. Brugere af møder med hotline-konsulenten oplever, at de bliver opdateret på de lovgivningsmæssige krav, og på hvilke forpligtelser de har. Der er eksempler på, at møderne medfører, at virksomhederne indfører metoder, procedurer og paradigmer, som kan være med til at integrere arbejdsmiljø i planlægningen af byggeprocessen. Der skal dog tages et forbehold for, at datagrundlaget for at evaluere møderne er begrænset (otte møder), og at der kan være en vis positiv selektion i forhold til dem, der siger ja til at deltage i evalueringen.

Hotlinen synes at have en funktion i oplysningsarbejdet om arbejdsmiljø og hjælper brugeren med at afklare og løse konkrete problemstillinger. Hotlinen bidrager til, at de projekterende, rådgiverne og øvrige brugere kan finde rundt i arbejdsmiljølovgivningen vedrørende pligter og fortolkning heraf. Mange henvendelser handler om at leve op til regler, og hotlinen bliver opfattet som en autoritet, der giver retvisende vejledninger.

På nuværende tidspunkt kan der med en vis forsigtighed konkluderes, at hotlinen også bidrager til at styrke det systematiske arbejde med at integrere arbejdsmiljø i planlægningen for

dem, som i forvejen ved, at de har et ansvar for arbejdsmiljøet og dem, som i vejledningssituationen efterspørger eller er åbne for at modtage en bredere vejledning. Der er også mulighed for, at vejledningen i forhold til konkrete spørgsmål fører til fremadrettede initiativer, men evalueringen giver begrænset viden herom.

3.6 Konklusion

Evalueringen viser, at kendskab og anvendelse af hotlinen er nået ud til og bruges af projekterende og rådgivende, idet der løbende kommer henvendelser, og at hotlinen har en mindre gruppe brugere, som jævnligt benytter sig af vejledningen fra hotlinen. Der var ikke opsat kvantitative successmål på antal af brugere, og evalueringen kan derfor kun konstatere, at det må betragtes som en succes, at den bruges. Vi har ikke grundlag for at vurdere, om det er mere eller mindre end forventet, men vi kan sige, at behovet ikke har oversteget den ansatte konsulents kapacitet.

Der var på forhånd en forventning om, at det især var projekterende og rådgivere fra mindre virksomheder, der ville anvende hotlinen, da de store virksomheder ofte har ressourcer og kompetencer inden for arbejdsmiljø. Evalueringen viser dog, at en del henvendelserne kommer fra større virksomheder, og især blandt gen-henvendelser kommer en del fra større virksomheder. Hotlinen er endvidere blevet anvendt af en mindre andel bygherrer og entreprenører – overvejende personer, som har haft projekterings- eller rådgivningsopgaver i deres ansættelse hos bygherre eller entreprenør.

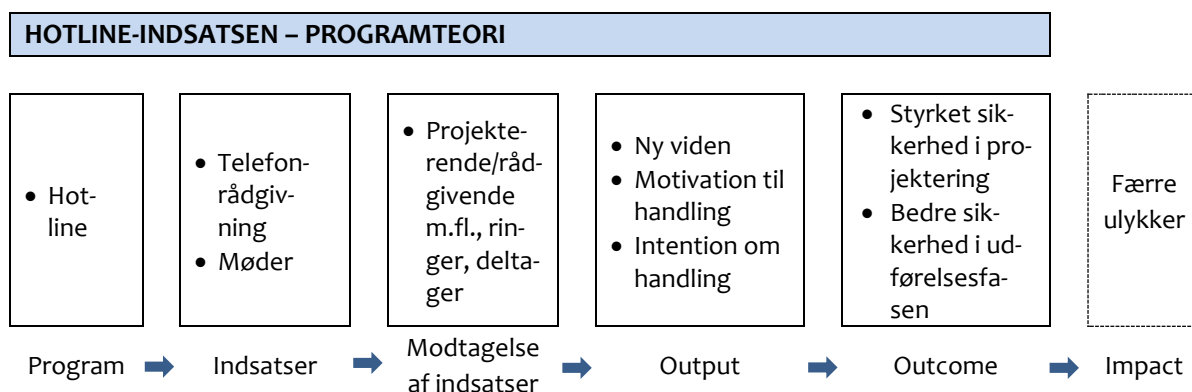
Evalueringen viser desuden, at hotlinen overvejende anvendes af dem, som ved, de har et ansvar for arbejdsmiljøet og i forvejen har fokus på arbejdsmiljø. Det tyder på, at kendskabet til hotlinen og erkendelsen af behov for arbejdsmiljøvejledning har vanskeligere ved at nå ud til den del af målgruppen, som ikke ved, at de har et ansvar, og at hotlinen derfor i mindre grad er med til at løfte denne gruppes arbejdsmiljøkompetencer.

Blandt dem, der bruger hotlinen, er der generelt stor tilfredshed med den vejledning, de har modtaget enten via telefonvejledning eller på møder med hotline-konsulenten. Hotline-konsulenten opleves som kompetent og engageret. Evalueringen peger på, at konsulenten lykkes med både at give brugerne svar på det, de umiddelbart efterspørger, at bidrage til en bredere forståelse af ansvar og rolle og er med at styrke det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Endvidere opfattes hotlinen generelt som en autoritet i spørgsmål om ansvar for arbejdsmiljø i byggeprocessen.

Brugere af telefonvejledningen har overvejende henvendt sig på baggrund af en konkret problemstilling om håndtering af et arbejdsmiljøproblem og deres rolle i den forbindelse. Brugere af telefonvejledning oplever, at de får hjælp til at løse det problem, de henvender sig om, og nogle brugere oplever, at de får viden og inspiration, som indarbejdes i deres arbejdsmiljøarbejde fremadrettet.

Mødedeltagernes forventning til møder med hotline-konsulenten er en generel opdatering på lovgivningen og en drøftelse heraf. Disse forventninger indfries, og der er eksempler på, at mødet medfører indførelse af nye metoder og procedurer i virksomheden, som bidrager til større systematisering af arbejdsmiljøarbejdet, fx i nye byggeprojekter.

Opsamling på programteori



Undersøgelsen er gennemført som en virkningsevaluering med fokus på, hvordan hotlinen virker, og hvilken virkning der er af den. Intentionen med 'programmet'/hotlinen er at styrke projekterende og rådgiveres kompetencer til at integrere arbejdsmiljø i projektering om planlægning af både udbudsmateriale og byggeproces. Evalueringen har ikke haft fokus på, om indsatsen fører til færre ulykker.

Evalueringen viser, at kendskab til indsatsen når ud til målgruppen gennem forskellige veje, herunder annoncering, netværk og opsøgende arbejde (modtagelse af indsatsen). Brugere af hotlinen er dem, som ved, de har et ansvar og en opgave i forhold til arbejdsmiljø i byggeprocessen. Når de henvender sig til hotlinen, oplever de, at de får ny viden og bliver motive-rede til handling (output). Brugere af telefonrådgivning får løst aktuelt problem, brugere af korte vejledningsforløb bliver generelt opdateret på roller og ansvar, og nogle brugere får nye metoder og procedurer, som de anvender fremadrettet i nye byggeprojekter (outcome). Evaluering kan i nogle tilfælde vise, at målgruppen rent faktisk forbedrer den arbejdsmiljø-faglige indsats i forbindelse med udbudsmaterialer og arbejdsmiljøkoordineringen i byggefase.

Som en generel vurdering må det konstateres, at programteorien efterleves og fungerer. Dog med de tilføjelser, at der er mange større projekterings- og rådgivningsvirksomheder, der har kontakt, hvor det må formodes, at kendskabet til pligter omkring arbejdsmiljøkoordinering i projekterings- og byggefase er mindre i små- og mellemstore virksomheder.

Virksomme mekanismer:

- Flerstrengt markedsføring; annoncering, netværk og opsøgende arbejde
- Kompetent og konkret anvendelig vejledning
- Konsulents evne til at vurdere behov og interesse for udvidet vejledning

Kontekstforhold:

- Brugere, der ved, at de har et ansvar for arbejdsmiljøet

- Brugere, der har en konkret rolle/opgaver i forhold til arbejdsmiljøet i byggeprocessen, fx som arbejdsmiljøkoordinator i projekteringen eller i udførelsesfasen.

3.7 Et fremadrettet perspektiv

Brugernes ønsker til forbedring af hotlinen og de udviklingsbehov, som kan udledes af undersøgelsen sammenfattes i dette afsnit i tiltag, som hotlinen/Videntjenesten med fordel kan holde fast i, og forslag til udvikling af hotlinen/Videntjenesten, som kan overvejes.

Hotline-konsulenten har oplyst, at der i hotlinens levetid er sket ændringer og tilpasninger af hotline-tilbuddet. I starten blev henvendelser under hotline-konsulentens fravær viderestillet til en anden i BAR Bygge og Anlægs sekretariat. Konsulenten fik indikationer på, at det ikke var hensigtsmæssigt, hvorefter proceduren blev ændret. Alle henvendelser ender nu hos hotline-konsulenten. Er hun ikke til stede, ringer hun tilbage i løbet af en til to dage – uanset om der er lagt telefonbesked eller ej. Brugerundersøgelsen tyder på tilfredshed med denne procedure, idet flere peger på hurtig opfølgning på telefonhenvendelser.

Møder med konsulent på virksomheder (korte vejledningsforløb) har udviklet sig fra overvejende at være informationsmøder til, at møderne nu er en kombination af informations- og dialogmøder med inddragelse af deltagernes egne problemstillinger og erfaringer. Brugerundersøgelsen peger på tilfredshed med såvel videnformidling og dialog på møderne.

De to eksempler på udvikling af hotlinen indikerer, at hotlinen ikke opfattes som et statisk tilbud, men et tilbud der løbende udvikles i takt med de erfaringer, der indhøstes. Fremadrettet vil der forventeligt fortsat være behov for tilpasning og udvikling af hotline-tilbuddet. Derudover peger den generelle tilfredshed med vejledning fra hotlinen på en anbefaling til, at hotlinen/Videntjenesten skal fortsætte 'det gode arbejde'. Specielt ses et potentiale i en vejledning, som både giver brugerne de svar/den vejledning, som de umiddelbart efterspørger, og samtidig tilfører brugerne ny viden og anledning til refleksioner til at løfte målgruppens arbejdsmiljøarbejde ud over det konkrete byggeprojekt, de sidder med.

I forhold til udvikling af hotlinen kan der med fordel sættes fokus på målgruppens anvendelse af hotlinen. Brugerundersøgelserne viser, at hotline-tilbuddet i overvejende grad rammer dem, som i forvejen ved, at de har et arbejdsmiljøansvar, og at en gruppe af særligt arbejdsmiljødedikerede anvender hotlinen til løbende sparring. Det betyder, at de, som har størst behov for arbejdsmiljøvejledning, ikke henvender sig til hotlinen, og at tilbuddet dermed ikke er med til at løfte denne gruppes viden og kompetencer. Det er en kendt problemstilling, at de, som har størst behov, ikke søger rådgivning, og der er ingen lette løsninger på, hvordan man vækker denne gruppes interesse og får dem til at efterspørge vejledning. En problemstilling, som sandsynligvis er sammenhængende hermed, er at motivere flere små virksomheder til at anvende hotlinen. Hvis der er et ønske om, at hotlinen skal nå bredere ud i forhold til den oprindeligt definerede målgruppe, er der behov for et udviklingsarbejde for at få gjort hotlinen attraktiv at bruge for projekterende, rådgivere og bygherrer i små virksomheder og generelt for virksomheder, som har begrænset fokus på arbejdsmiljøansvaret. En måde at starte dette arbejde på kan være at definere undergrupper (af målgruppen), hvad der karakteriserer dem i forhold til viden og behov samt at opstille mål for deres anvendelse af hotlinen. Erfaringer fra evaluering af brancherettede indsatser i el- og tømrer-snekervirksomhederne er, at flere ejere og ledere i små virksomheder har fået øjnene op for sammenhæng mellem effektivitet i byggeprojekter og godt arbejdsmiljø (altså at der er

penge at spare), og det kan måske også være en vej til at nå målgruppen i små virksomheder. Endvidere kan det overvejes, om man via det offentlige rum kan nå de små virksomheder, fx via busreklamer og OBS-udsendelser.

Brugerne er blevet spurgt om forslag til forbedring af hotlinen. Generelt er brugerne tilfredse med den vejledning, de har modtaget, og der kom relativt få forbedringsforslag frem i undersøgelserne. Brugerne foreslår omhandler overvejende bedre markedsføring af hotlinen, og enkelte foreslår udvikling af metoder og eksempler som Plan for Sikkerhed og Sundhed, journaler mv. Brugerundersøgelserne viser, at en del brugere opdager hotlinen ved en tilfældighed. Der er løbende fokus på markedsføring af hotlinen, og dette bør fortsættes. En yderligere markedsføring kan med fordel målrettes de ønskede målgrupper/undermålgrupper for hotlinen.

Hotline-konsulentene peger på, at der mangler indgange til at kommunikere direkte med de personer, som udfører projekterings- og rådgivningsopgaver. Der peges på, at nyhedsbreve fra organisationerne går til virksomhedsejere eller chefer. Her kan en informationsindsats over for modtagere af nyhedsbreve være med til at skabe opmærksomhed på vigtigheden af videreformidlingen samt at opbygge nyhedsbrevet, så det er let for modtagerne at videregive den del, som handler om hotline/arbejdsmiljø til de relevante personer i deres virksomhed.

Enkelte brugere efterspørger metoder og paradigmer. Der formidles allerede i dag metoder, tjeklister mv. blandt andet ved henvisning til BAR-materiale samt gives sparring til de metoder, som brugerne anvender. At metoder mv. efterspørges kan skyldes, at det kan være vanskeligt at se, hvordan en metode eller en tjekliste skal bruges i den konkrete situation, brugeren står i. Det kan overvejes, om brugen af metoderne kan lettes ved at udarbejde procesbeskrivelser til de hyppigst refererede metoder. Dvs. beskrive processen i anvendelse trin for trin.

4 EVALUERING AF MØDER FOR SMÅ VIRKSOMHEDER

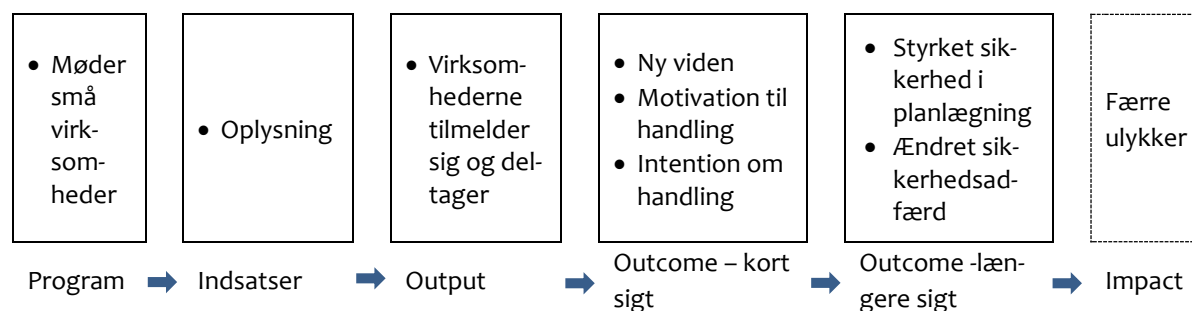
Byggeriets parter og BAR Bygge og Anlæg har som en del af Knæk Kurven gennemført 13 informationsmøder særligt rettet mod små virksomheder.

Baggrund og forandringsteori

Små virksomheder udgør en betydelig andel af bygge- og anlægsbranchen. Virksomheder med 1-9 ansatte udgjorde i 2010 mere end over 40 % af branchens virksomheder, og ca. 35 % af branchens ansatte arbejdede i en virksomhed med 1-9 ansatte (Handleplanen, 2013).

De små virksomheder fylder mere i ulykkesstatistikkerne, end man kan begrunde med deres antal. Omkring halvdelen af de alvorlige ulykker, der anmeldes i bygge- og anlægsbranchen, sker i virksomheder med 1-19 ansatte, og risikoen for at komme til skade er væsentlig højere i virksomheder med 1-4 ansatte end i øvrige bygge- og anlægsvirksomheder (Handleplanen, 2013). Det er veldokumenteret, at mindre virksomheder har et mere risikabelt arbejdsmiljø end de større (se eksempelvis Kvorning, Grøn og Limborg, 2016; Vickers m.fl., 2005). En af årsagerne er, at mange ejere/ledere af små virksomheder dels overvurderer deres viden om arbejdsmiljø, dels undervurderer arbejdsmiljørisici i virksomheden (Kvorning, Grøn og Limborg, 2016). En anden årsag kan være, at mindre virksomheder foretrækker uformelle systemer (Vickers m.fl., 2005) og derfor ikke får systematiseret arbejdsmiljøarbejdet.

FIGUR 4.1: FORANDRINGSTEORI: MØDER FOR SMÅ VIRKSOMHEDER



Forandringsteorien for møder med små virksomheder er forholdsvis ligetil: Møderne udbydes, virksomhederne tilmelder sig og deltager, virksomhederne får på møderne eller inspireret af møderne ny viden, bliver motiverede og har intention om at handle, virksomhederne handler ved på egen virksomhed at iværksætte initiativer, som styrker planlægningen af sikkerhed i arbejdet, og som fører til en styrket sikkerhedsadfærd. Denne årsagskæde har som formål, at den fremover skal føre til færre ulykker blandt små virksomheder.

Evalueringen måler på den fulde årsagskæde frem til *outcome på længere sigt*, det vil sige undtagen om indsatsen fører til færre ulykker (markeret med stiplede kant i figuren).

Formål med møderne

Ifølge Handleplanen mod arbejdsulykker i bygge- anlægsbranchen er hverdagen og arbejdet i små virksomheder:

... i særlig grad fokuseret på den daglige drift, og hensyn til sikkerhed integreres ikke så meget i planlægningen af arbejdet. Arbejdet med sikkerhed i de små virksomheder sker ved løbende dialog mellem arbejdsgiver og ansatte. (Handleplanen, 2013)

og på den baggrund identificeres et behov for at:

... styrke dialogen med små virksomheder og sætte fokus på deres behov for at indhente bistand om sikkerhed. De små virksomheder skal have øget deres kendskab til, hvor de kan hente information om sikkerhed på arbejdspladsen, og de skal opfordres til at bruge de muligheder for bistand, der findes. (Handleplanen, 2013)

Ifølge Handleplanen er Arbejdstilsynet, forebyggelsespakker og leverandører af tekniske hjælpemidler de vigtige interessenter/ressourcer til at løfte sikkerhedsarbejdet i små virksomheder.

På den baggrund var formålet med informationsmøderne, at ledere og ansatte i virksomheder med 1-19 ansatte kunne lære om sikkerhed med ligesindede og blive motiverede til selv at gøre noget i deres virksomheder.

Formål med evalueringen

Evalueringen undersøger især virksomhedernes udbytte af møderne; om de har fået ny viden, er blevet motiverede og/eller har handlet i virksomheden:

- At få en mere dybtgående forståelse af deltagernes udbytte og evt. igangsat aktiviteter på baggrund af møderne
- At vurdere om informationsmøderne er en god måde at motivere målgruppen til at igangsætte handlinger, der i sidste ende vil føre til færre arbejdsulykker i branchen

4.1 Mødernes indhold og deltagere

Der blev afholdt 13 møder spredt over hele landet i perioden september-november 2014. Indholdet på møderne var:

- Viden om ulykker: Hvor sker de? Hvilke fag og regioner m.m.
- Oplæg fra Arbejdstilsynet
- Oplæg om forebyggelsespakker
- Præsentation af tekniske hjælpemidler

Målgruppen for møderne var små virksomheder med 1-19 ansatte, der som beskrevet ovenfor, er overrepræsenteret i ulykkesstatistikkerne.

Der har ikke været nogen optælling af, hvor mange der faktisk har deltaget i møderne, men BAR Bygge og Anlæg har registreret, hvem der tilmeldte sig på forhånd. Der var i alt 332 tilmeldte til de 13 møder fordelt på ca. 242 virksomheder. Som det ses af tabel 4.1 nedenfor, var antallet af tilmeldte personer og virksomheder noget svingende fra møde til møde:

Tabel 4.1: ANTAL TILMELDTE PERSONER OG VIRKSOMHEDER TIL INFORMATIONSMØDERNE			
Landsdel	Sted	Personer	Virksomheder
Nordjylland	Hjørring	22	20
	Aalborg	23	17
Storkøbenhavn	Hillerød	22	15
	Roskilde	16	11
	Rødovre	30	20
Midtjylland	Århus	44	34
	Herning	26	20
Fyn/Sjælland	Odense	20	16
	Nykøbing F.	20	13
	Slagelse	17	16
Vest- og Sønderjylland	Esbjerg	20	12
	Åbenrå	33	26
	Kolding	31	22
	I alt	324	242
	Gennemsnit pr. møde	25	19

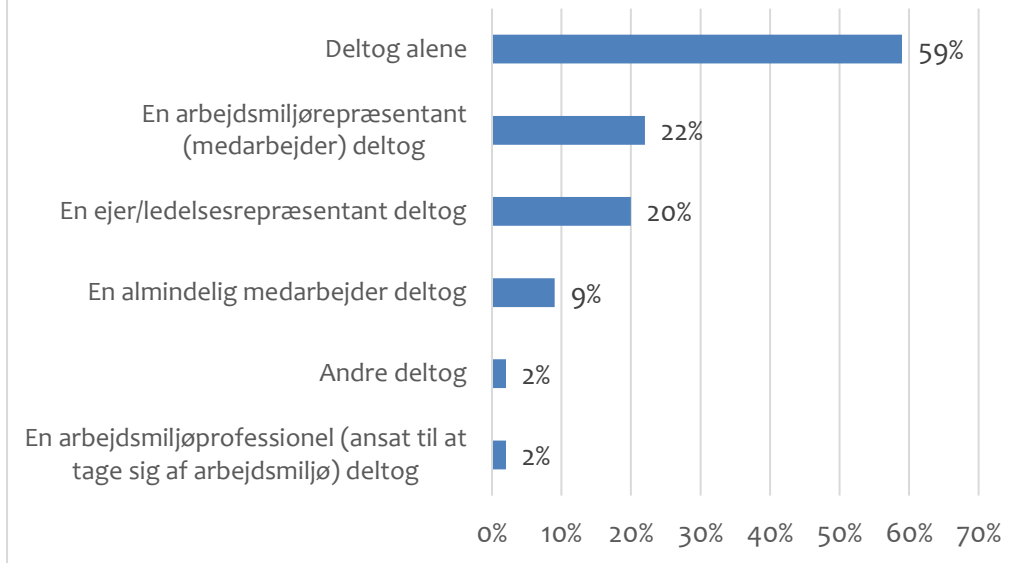
Tabel 4.2 viser forskellige definitioner på små virksomheder og deres andel af deltagerne på mødet. Fx udgør virksomheder med 1-20 ansatte 70 % af de tilmeldte, hvilket betyder, at der er 30 %, som enten er større end 20, eller ingen ansatte har.

Tabellen viser, at det har været svært at styre tilmeldingen efter, at deltagerne udelukkende er fra små virksomheder.

TABEL 4.2: FORDELING AF TILMELDTE PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE				
	Antal deltagere i alt	... heraf andel fra virksomheder med:		
		1-5 ansatte	1-10 ansatte	1-20 ansatte
Personer	324	31 %	54 %	70 %
Virksomheder	242	38 %	61 %	76 %

Knap to tredjedele deltog alene i mødet, mens en tredjedel havde andre fra virksomheden med. Den mest almindelige kombination er, at en ejer/leder har deltaget sammen med en medarbejder.

Figur 4.2: Deltog du alene, eller har I været flere deltagere fra din virksomhed? Kilde, TeamArbejdsliv 2015

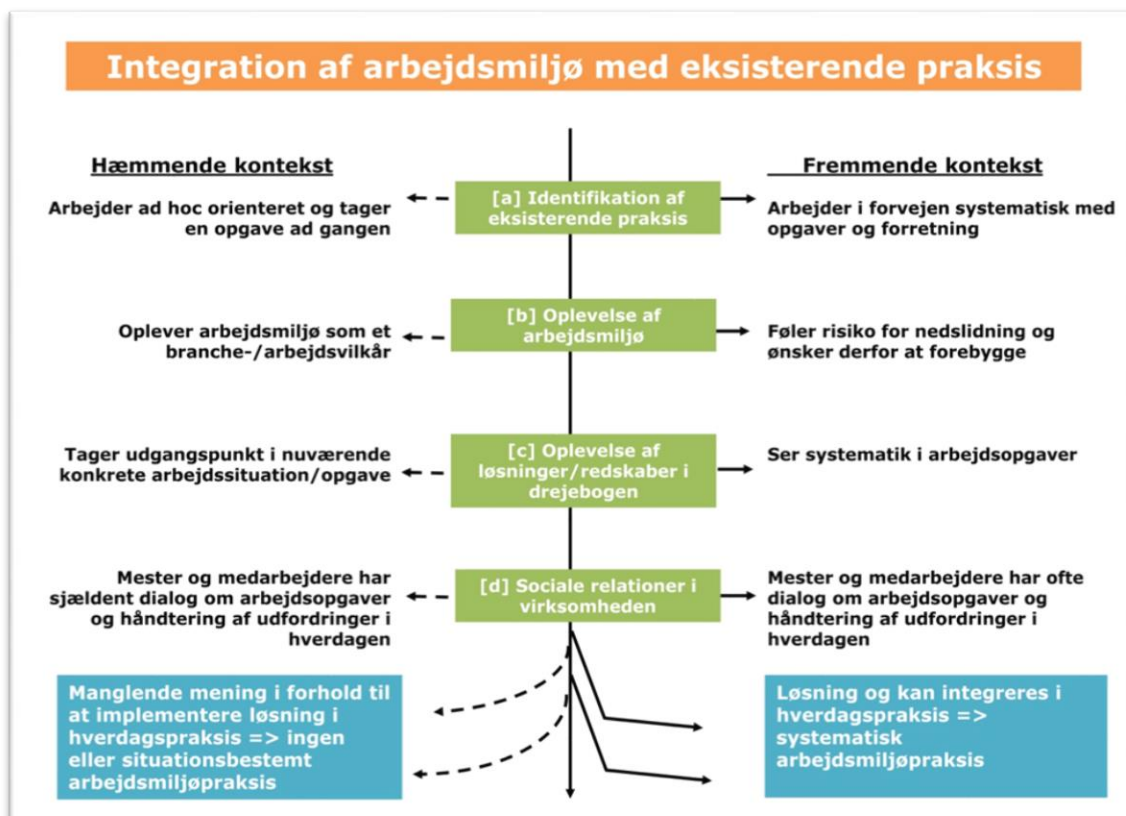


4.2 Interview med virksomheder/deltagere - tværgående analyse

Der gennemføres i dette afsnit en opsamlende analyse af de 54 interview og de otte cases, som præsenteres i afsnit 4.4 for at illustrere arbejdet med caseanalyse.

Interviewene viser, at de virksomheder, der har deltaget i møderne, har meget forskellige kontekster og meget forskellige måder at arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed. Derfor har deltagerne også meget forskellige forudsætninger for at deltage i møderne og meget forskellige forventninger til møderne. På tidspunktet for interview har nogle af virksomhederne sat noget i gang, men langt de fleste har ikke, og der er noget, der tyder på, at de, der har sat noget i gang, allerede havde andre ting i gang for at forbedre sikkerheden på arbejdspladsen.

Casestudierne viser store forskelle i virksomhedernes tilgange til arbejdsmiljø. Som Kvorning, Grøn og Limborg (2016) viser i deres studier af implementering af forebyggelsespakker i små virksomheder, kan tilgangen have hhv. fremmende eller hæmmende indvirkning på implementering af nye tiltag. Nedenstående model viser fremmende og hæmmende kontekst i forbindelse med integration af arbejdsmiljø i eksisterende praksis (se figur 4.3).



Figur 4.3: (Kvorning, Limborg og Grøn, 2016)

Set i dette perspektiv er det nødvendigt at se nærmere på virksomhedernes kontekst og sætte disse kontekster i forhold til virksomhedernes læring, udbytte samt forandringer. I de næste afsnit ser vi nærmere på virksomhedernes tilgange til arbejdet, dialogen mellem medarbejdere og leder samt sammensætningen af arbejdsopgaver i virksomheden. Afslutningsvis ser vi nærmere på andre hhv. hæmmende og fremmende faktorer, der hænger sammen med virksomhedernes arbejde med sikkerhed og arbejdsmiljø.

Ad hoc vs systematisk tilgang til arbejdet

Interviewene med mødedeltagerne viser, at der er meget stor forskel på virksomhedernes tilgang til deres arbejde med arbejdsmiljø. Det illustreres i en del af de viste cases tydeligt, at den måde, som virksomheden i forvejen griber arbejdsmiljøarbejdet an på, spiller en stor rolle i forbindelse med udbytte af mødet og efterfølgende handlinger. Casestudierne viser, at der er forskel i tilgange til planlægningen af arbejdsopgaver, samt at en systematisk tilgang til arbejdsopgaverne har indflydelse på sikkerhed.

I virksomheder med en forholdsvis systematisk indstilling til arbejdet, hvor arbejdsopgaver eksempelvis planlægges på forhånd med henblik på, hvilke hjælpemidler der skal bruges osv., ser det ud til at være lettere at omsætte ny viden fra informationsmødet til praksis. Der

købes udstyr, sættes fokus på brug af de hjælpemidler, man allerede har, der planlægges uddannelse mv. På mødet får de ideer til endnu flere forbedringer, som de let og hurtigt handler på og sætter i gang. Her er struktur og kultur i virksomheden en 'medspiller' i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet.

I andre virksomheder er der ikke en systematisk planlægning af arbejdet, her eksemplificeret ved en virksomhed, hvor mesteren har 'ordrebogen i hovedet'. Her er det tydeligt, at selvom AMR ønsker at ændre sikkerheden i virksomheden og ved, at arbejdet skal systematiseres før, at det rykker noget, så er virksomhedens struktur og kultur en hæmsko for at nå derhen. AMR har fået nogle ideer på mødet, der er købt en vinduesløfter osv., men alligevel er der ikke ændret noget i arbejdsprocesserne, da det blandt andet handler om planlægning og kommunikation og mest essentielt: mesters indstilling. Forskningen peger på, at ledelsen skal gå forrest, hvis arbejdsmiljøarbejdet for alvor skal rykkes:

... positive holdninger og viden om sikkerhed kan ikke forventes at komme i spil, hvis medarbejderen er i omgivelser, hvor der generelt er en lav prioritering af sikkerhed.
(Dyreborg, 2016: 29)

Kun på den måde kan sikkerhedskulturen ændres, og de nye ændringer fastholdes:

En antagelse er dog, at når virksomheder arbejder bevidst med sikkerhedsklimaet over en længere periode og dermed holder dette ved lige, påvirker det sikkerhedskulturen og normer for sikker adfærd. Hvis disse normer kan fastholdes over tid, vil det styrke de gensidige forventninger mellem ledelse og ansatte om, at sikkerhed har en høj prioritet. (Dyreborg, 2016: 29)

Eksemplerne illustrerer, at virksomhedernes udgangspunkt skal indtænkes, når man skal planlægge og gennemføre indsatser, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet for små virksomheder. Samtidig sætter de også spørgsmålstegn ved, hvor meget man kan rykke for de virksomheder, der ikke har en systematisk indsats og allerede arbejder aktivt med at forbedre arbejdsmiljøet på et tre-timers møde. Der skal altså forskelligrettede indsatser til.

Sammensætning af arbejdsopgaver og investering i sikre løsninger

Modellen (figur 4.3), der viser integration af arbejdsmiljø med eksisterende praksis, peger på indstilling til arbejdsopgaver som en væsentlig faktor: Ser man systematik i opgaverne eller tager man udgangspunkt i nuværende og konkrete arbejdssituation/opgave. Dette kommer fint til udtryk i ovenstående case 1, hvor AMR'er forklarer, at mester har arbejdsopgaverne i hovedet, og at denne ikke systematiserer og planlægger arbejdsopgaverne på forhånd.

Sammensætningen af arbejdsopgaver er også et væsentligt element for mange af de øvrige interviewede, primært de, der beskriver ikke at have de store ting i gang vedrørende sikkerhed og arbejdsmiljø, hverken før eller efter mødet. En del af de interviewede beskriver fx, at de gerne vil tænke mere over sikkerhed i deres arbejde, men at de ikke finder det muligt pga. sammensætningen af deres arbejdsopgaver. Dette gælder eksempelvis, når det kommer til investeringer i nogle af de tekniske hjælpemidler, der blev præsenteret på møderne. En del af de små virksomheder fortæller, at de måske kunne have brug for nogle af de hjælpemidler, de så på mødet, men at de i praksis måske har brug for dem et par gange om året. Da det samtidig er en større investering for dem, vælger de at lade være og benytter sig af mindre

sikre løsninger, eksempelvis i forbindelse med tunge løft. Dette illustreres i nedenstående case:

Det fremgår af interviewene, at prisen på at udføre sikkert arbejde spiller en rolle for en del mindre virksomheder, der har deltaget i møderne. Det handler dels om prisen for at købe eller leje bestemt udstyr som lift og vinduesløfter, dels om at skulle hente de penge hjem igen og den pris skal kunden betale. Interviewene tyder på, at der for nogen er tale om et konkurrenceparameter. De interviewede, der fortæller, at de går op i sikkerhed, beskriver, at de har været ude for at tabe opgaver på den pris, sikkerhedsudstyr koster. Der er ikke nogen af de interviewede, der beskriver, at de selv er dem, der fravælger sikkerhedsudstyr for at gøre arbejdet billigere, de, der taler om det, beskriver det modsatte: At de mister opgaverne fordi, de benytter dyrt sikkerhedsudstyr. Der er dog en del, der beskriver, at de fravælger køb eller leje af sikkerhedsudstyr, da de finder det for dyrt i forhold til sammensætningen af deres opgaver, eksempelvis fordi de kun skal bruge det til meget få arbejdsopgaver eller i meget kort tid. Dette illustreres eksempelvis i følgende citat:

Hvis jeg har nogle små opgaver, der tager 10 minutter at løse, eksempelvis male et hjørne, så tager jeg en stige i stedet for at leje en lift. Det koster 5.000 at leje en lift, og opgaven ville blive alt for dyr, hvis jeg skal lægge liftlejen oveni prisen.
(Malermester)

Der er dog et par enkelte virksomheder, der helt modsat nævner, at sikkert arbejde gør deres arbejde hurtigere og smartere og på den måde billigere.

Limborg og Grøn (2014) peger på baggrund af deres arbejde med netværk i forbindelse med Health and Safety i mindre virksomheder på, at netop konkurrenter er vigtige i arbejdet med bedre sikkerhed/arbejds miljø for mindre virksomheder:

The main result from our study of three networks is that when it comes to OHS, SMEs are more affected by the actions and attitudes of their competitors and collaborators within their industry than they are affected by general campaigns, regulations and even by inspections from the Labor Inspectorate. (Limborg og Grøn, 2014)

Der er altså noget, der tyder på, at det kan være en fordel at indtænke netværk og branche i indsatsen over for små virksomheder. På møderne har der været deltagere fra bygge- og anlægsbranchen generelt, og der har altså ikke været en underopdeling i brancherne.

Informationsmøderne har været planlagt således, at geografien har afgjort, hvilket møde virksomhederne har deltaget i. Det vil sige, at møderne har været afholdt på tværs af brancher (branchefordelingen ligner den relative fordeling mellem antallet af bygge- og anlægsvirksomheder).

De interviewede har forskellige holdninger til, om det har været givtigt at være på møderne sammen med deltagere fra andre brancher eller ej. Der er deltagere, der beskriver, at det var interessant at høre om andre brancher, og at 'problemerne' er de samme. Men der er også en del, der påpeger, at de ikke føler, de har kunnet bruge den viden, de har fået på møderne efterfølgende, netop fordi det ikke har været branchespecifikt. Her er det især de tekniske hjælpemidler, der bliver henvist til, men også de gruppediskussioner, der var en del af møderne, hvor nogle brancher har været mere dominerende end andre.

Vi kan ikke ud fra vores egen evaluering entydigt pege på, at det ville have været en fordel at arrangere møder, som var brancheopdelte, men vi kan med udgangspunkt i den forskning, som er citeret ovenfor, pege på, at det kunne have været en fordel med brancheopdelte møder. Brancheopdelte møder giver mulighed for at have fokus på de unikke forhold, der trods alt er inden for de forskellige brancher og på den måde at kunne arbejde på at adressere forhold som 'priskonkurrence', sikkerhed inden for branchen og at skabe netværk mellem virksomheder, der tilsyneladende virker (Limborg og Grøn, 2014). En brancheopdeling kunne også være med til at målrette møderne, eksempelvis når det kommer til præsentation af tekniske hjælpemidler, som blandt andet er en af pointerne fra mødedeltageren i en af de nedenstående cases.

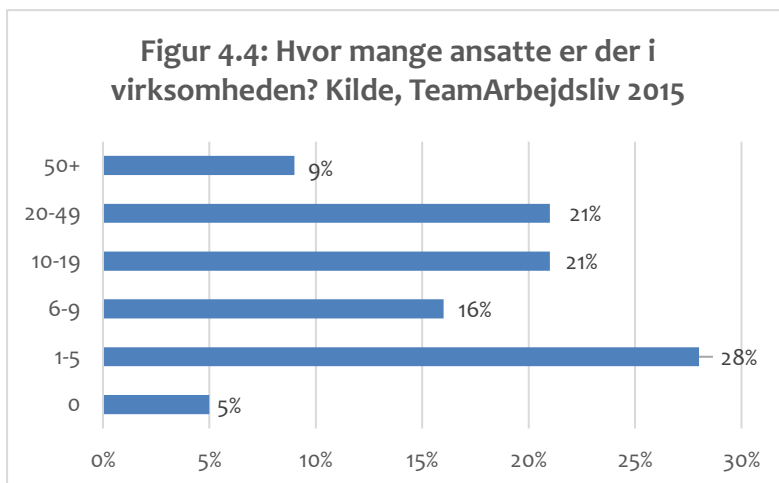
Dialog mellem leder og medarbejdere

En anden både hæmmende og fremmende faktor, der både ses i datamaterialet og modellen (figur 4.3) er kommunikationen mellem mester og medarbejdere. Hvis vi igen ser på case 1, er der ud fra AMR's beskrivelser en ad hoc præget tilgang til arbejdsopgaverne, der betyder, at medarbejderne ikke nødvendigvis får de informationer om opgaverne, der er nødvendige. Dermed mangler der også informationer om, hvilke ting der skal med på opgaver for at være med til at forbedre sikkerheden. I den anden ende af skalaen afholder man i virksomheden i case 2 et møde, hvor tekniske hjælpemidler introduceres, og samtidig (forsøger man) at have en kommunikation om arbejdsopgaver, hvor medarbejderne dels skal have besked i god tid, når de skal ud på bestemte arbejdsopgaver, dels forsøger man sig med forskellige former for kommunikation for at klargøre, hvordan man løser de forskellige arbejdsopgaver sikkert og forsvarligt.

I case 6 (afsnit 4.4) beskriver lederen af virksomheden, der har to ansatte udover ham selv, at de ikke har nogen formel sikkerhedsorganisation eller holder formelle møder. De arbejder derimod side om side og spiser frokost sammen hver dag, hvor han beskriver, at de løser de udfordringer, der måtte være eller opstår.

Størrelse på virksomheden

Der har ikke udelukkende deltaget mindre virksomheder i informationsmøderne. Evalueringen for BAR Bygge og Anlæg viser, at 30 % af deltagerne enten kom fra virksomheder med flere end 20 ansatte eller fra virksomheder uden ansatte, og det tyder altså på, at der kan være brug for at styrke sorteringen ved tilmeldingen. Der er 5 % af deltagerne, som ingen medarbejdere har og dermed kun har ansvar for eget arbejdsmiljø.



Interviewene viser tydeligt, at der er stor forskel på tilgangen til sikkerhed og arbejdsmiljø blandt de større og de mindre virksomheder. De store virksomheder (med over 20 medarbejdere), der har deltaget, beskriver, at de i høj grad har procedurer og en mere systematisk tilgang til arbejdsmiljø og dermed en kultur, der kan siges at være mere fremmede for integration af nye arbejdsmiljøtiltag. Blandt de mindre virksomheder er der stor variation (som cases i afsnit 4. også viser), men det er vigtigt at understrege, at store og små virksomheder har forskellige tilgange. En del af deltagerne fra de mindre virksomheder beskriver, at de havde den opfattelse, at møderne var mere målrettet større end mindre virksomheder, hvad angår både tilgangen til tekniske hjælpemidler og fokus på en mere systematisk tilgang til arbejdet med sikkerhed og arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt, at indsatser over for mindre virksomheder tager udgangspunkt i netop deres virkelighed, og at indsatser over for store og små virksomheder ikke er ens (Limborg og Grøn 2014).

Case 7 og 8 i afsnit 4.3 illustrerer forskellen på virksomhedernes størrelser og giver et indblik i, hvordan det har påvirket møderne, at der har været så forskellige deltagere samt det udbytte, de har fået af møderne.

4.3 Præsentation af cases

I det følgende fremstilles de cases, som analysen i afsnit 4.3 bygger på. Casene bygger på et koncentrat og analyse af de afholdte interview. Den enkelte case bygger på interview med en enkelt virksomhed.

- Case 1,2 og 3 illustrerer forskellige ønsker om udbytte af møderne
- Case 4,5 og 6 illustrerer forskellige tilgange til at planlægge arbejdet
- Case 7 og 8 illustrerer forskellige størrelser på virksomheder

Forskellige tilgange til at planlægge arbejdet

CASE 1: TØMRERVIRKSOMHED MED USYSTEMATISK TILGANG TIL ARBEJDE OG ARBEJDSMILJØ

Virksomheden er en tømrervirksomhed med otte ansatte. AMR og en lærling deltog i mødet. Motivationen for at deltage var et påbud fra Arbejdstilsynet omkring opstramning af arbejdet med APV, der ikke var blevet opdateret i tre år. AMR er interviewet.

AMR beskriver virksomheden som en 'ung virksomhed': Ejeren er 48 år og er den ældste i en virksomhed med mange unge ansatte, herunder en del lærlinge. Antallet af lærlinge varierer. Virksomheden er en generationsvirksomhed, og det er tredje generation, der ejer nu. De udfører mange opgaver i landområder.

AMR, beskriver, at de ikke har procedurer for deres arbejde:

Vi er så lille en virksomhed, så det med at have en rytme for, hvordan man gør tingene, det har vi måske ikke helt, vi snakker jo sammen alle sammen, og vi har det ikke sådan, at vi skal gøre tingene på den samme måde.

Tilgangen til arbejdet i virksomheden beskrives af AMR som laissez faire. Mester er den, der har viden om, hvad der skal laves ude på de enkelte opgaver, men får ofte ikke vidergivet information, og det er ofte først ude på opgaven, at svend og lærlinge får en idé om, hvad der skal gøres. Dette gør det sværere at planlægge, hvilke redskaber osv. der skal med.

AMR beskriver, at det har en betydning for virksomheden og sikkerheden, at de har mange unge ansatte og lærlinge:

Vi har mange andre ting, vi skal tænke på. De (lærlingene) skal sørge for ikke at få en røvfuld for et eller andet, de har glemt eller ikke gjort rigtigt. Vi har altid haft mange lærlinge, og det giver ikke en ro, eller hvad skal man sige.

Ændret adfærd – outcome på kort sigt

AMR beskriver, at:

Vi lærte noget om, hvor man kan søge information, og det var da også rart at sidde med nogen fra samme branche og høre om, hvordan de gjorde det. De er måske lige lidt længere fremme med den struktur der: Når man udfører opgaven skal man huske en masse foranstaltninger inden, man tager afsted.

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

AMR fortæller, at de efter mødet har lavet en aftale med et konsulentfirma, der skal hjælpe dem med opdatering af APV. Der er endvidere indkøbt en vinduesløfter. Nødvendigheden af at have sådan en, blev AMR opmærksom på - på mødet, og den er indkøbt gennem en leverandør, der var med på mødet. Den har dog ikke været brugt endnu, da medarbejderne ikke ved, hvordan de skal bruge den.

CASE 1: TØMRERVIRKSOMHED MED USYSTEMATISK TILGANG TIL ARBEJDE OG ARBEJDSMILJØ

AMR beskriver, at det er mester, der er den primære, hvis noget skal ændres i virksomheden. AMR peger især på, at mere struktur, arbejdslistes m.m. ville være en god idé, men det er der klart barrierer for, som der ikke er blevet rykket ved pga., mødet:

Vi skal gøre mere af det (foranstaltninger omkring sikkerhed og struktur), men det er svært i sådan en lille virksomhed, og ham der plejer, han er jo umulig at slippe af med. Vi vidste godt før mødet, at vi skulle gøre noget mere, AT havde været lidt efter os, om at der snart skulle ske noget. Så kom det møde kort tid efter, AT havde været der. Der var flere tømrermestre, der fortalte om, at de havde tjeklistes over opgaver, det lyder fornuftigt, men det kommer ikke til at fungere herude ved os. Vi har ikke arbejdsedler, vi snakker med mester om morgenen, det går efter hans hukommelse.

CASE 2: TØMRERVIRKSOMHED MED (FORHOLDSVIS) SYSTEMATISK TILGANG TIL PLANLÆGNING AF ARBEJDE

Virksomheden er en tømrervirksomhed med 10-20 ansatte. På mødet deltog AMR, ejeren og en arbejdsmiljøprofessionel. Den interviewede er arbejdsmiljøprofessionel, ansat til at varetage arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden. Den interviewede forklarer, at sikkerhed er vigtigt for virksomheden af forskellige grunde, og derfor valgte de at deltage i mødet:

Vi deltog, fordi man altid kan blive klogere, sikkerhed det er EN ting, vi skal selvfølgelig altid forebygge alle de ulykker, vi overhovedet kan, og så kan vi måske være heldige at finde nogle gode arbejdsrytmer, så vi kan gøre tingene hurtigere, og hvis tingene bliver hurtigere, så bliver de som regel også billigere. Det er for, at det skal være godt for firmaet.

Den arbejdsmiljøprofessionelle forklarer, at virksomheden har en del tekniske hjælpemidler, også før deltagelse i mødet, men det er ikke nødvendigvis alle ansatte, der kender til dem, ved hvordan man bruger dem, eller husker at bruge dem.

Ændret adfærd – outcome på kort sigt

Den arbejdsmiljøprofessionelle beskriver, at virksomheden har fået to meget konkrete ting ud af mødet:

- 1) Man har fået viden om mulighed for rådgivning fra BAR Bygge og Anlæg. Det beskrives, at man godt kendte BAR før, men ikke vidste, at det var muligt at få rådgivning:

Vi vidste ikke, man kunne ringe ind for at få rådgivning. Engang imellem har vi jo brug for rådgivning, når vi står i en akut situation på en opgave, hvor vi har brug for rådgivning. Vi fik engang et påbud, som vi syntes var helt urimeligt, og der

CASE 2: TØMRERVIRKSOMHED MED (FORHOLDSVIS) SYSTEMATISK TILGANG TIL PLANLÆGNING AF ARBEJDE

kunne vi have fået dem på banen og fået noget rådgivning. Det er sådan noget af det, vi forebyggende kan gøre fremover. Vi fik en folder med åbningstider osv.

- 2) Man fik på mødet præsenteret en del tekniske hjælpemidler, blandt andet en hejs, man kan bruge til vinduer, som man efterfølgende lånte/lejede og afprøvede i virksomheden.

Den interviewede beskriver også, at de på mødet er blevet bekræftet i, at de ting, de allerede gør, er de rette. Eksempelvis når det handler om at planlægge de arbejdsopgaver, der typisk kræver hjælpemidler eller andet:

En anden ting, vi snakkede om på mødet, var, at når man skal sætte vinduer i, så får man det ikke først at vide om morgenen, så skal man have det at vide en eller to dage før, så man kan gå og tænke over, hvad det egentlig er man skal, forberede hjernen på, hvad det er, der skal foregå med hejs og transport rundt i haven og sådan noget, så det ikke er i sidste øjeblik. Det kan sagtens være, man snakker om det i sin frokostpause, at vi nu skal ud til den boligblok og have vinduer op på anden sal, så snakker vi om det i stedet for, vi får det at vide klokken syv om morgenen, og så lægger vi traileren, og så glemmer vi tingene, vi skal have med. Vi har det sådan, at vi gerne vil snakke om det dagen før, så vi er forberedte på det. Sådan var det også før mødet, men jeg tror på, det er det rigtige, det vi gør. Alle er med i processen, så der er ikke en, der står med hele tankeprocessen, jo flere der ved det, jo lettere er det at gennemskue problemerne.

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Deltagelsen har helt konkret betydet, at virksomheden efterfølgende har afprøvet og anskaffet en hejs, der kan bruges til at løfte vinduer på deres opgaver. Endvidere betød mødet, at virksomheden har sat fokus på, at de skal bruge de hjælpemidler, som de allerede har:

Vi skal bruge de hjælpemidler, vi har, vi har rigtig mange hjælpemidler, som rigtig mange i virksomheden ikke aner, vi har. Allerede et par dage efter vi var til mødet, havde vi vores første møde på virksomheden, hvor vi fremviste nogle af de redskaber og hjælpemidler. Det er sådan en måde, vi skal forberede alle på at bruge dem, så det ikke bare er chefen eller mig, det er alle, der skal vide det, at når de skal ud og sætte vinduer i, så ved de, hvordan det virker, og hvordan de skal bruge det. Vi ved godt, at det ikke er altid, hjælpemidlerne bliver brugt, og når vi så spørger hvorfor, siger de, at de ikke vidste, de var der, eller hvordan de skal bruges, så gør de, som de plejer. Det er så vores opgave at udbrede det.

Den arbejdsmiljøprofessionelle beskriver, at man også på baggrund af en snak på mødet vil igangsætte et arbejde med at udarbejde plancher, der beskriver, hvilke ting man skal have med ud på en specifik arbejdsopgave. De skal hænge i værkstedsrummet, så det hænger lige der, hvor medarbejderne pakker, når de skal ud på opgaven.

CASE 2: TØMRERVIRKSOMHED MED (FORHOLDSVIS) SYSTEMATISK TILGANG TIL PLANLÆGNING AF ARBEJDE

CASE 3: FACADERENSEVIRKSOMHED MED EN FORHOLDSVIS SYSTEMATISK TILGANG TIL PLANLÆGNING AF ARBEJDET

Virksomheden udfører opgaver inden for facaderensning, epoxyarbejde, betonarbejde, fugtsikring og andet. Der er 20-30 ansatte i virksomheden, det varierer efter sæson og vejret. Leder deltog i mødet sammen med en kollega. De to, der deltog i mødet, er ansvarlige for at fordele og styre opgaver til de timelønnede medarbejdere. Det indebærer blandt andet at sikre, at sikkerhed og udstyr er i orden, når de skal ud på opgaver, minde dem om eksempelvis rullestillads og bestille lift. Det er lederen, der er interviewet til evalueringen.

Lederen har været i virksomheden under et år. Han deltog i mødet for at få ny viden, høre mere fra Arbejdstilsynet om deres besøg, om der var inspiration fra andre om, hvad de havde gjort ved besøg fra AT og få inspiration fra virksomheder, der benytter tekniske hjælpemidler.

Ændret adfærd – outcome på kort sigt

Lederen beskriver sit udbytte således:

Jeg fik nogle fif til tunge løft, noget rullegrej og rullestillads, og så fik jeg noget at vide omkring, hvad man kan gøre ved besøg fra AT, for ikke at have nogle faldgruber, ting man måske ikke havde spekuleret på. Det handler om at have det bedste til sine folk, det mest tidssvarende.

Lederen havde den opfattelse at mødet primært omhandlede stilladser og tekniske hjælpemidler og blev positivt overrasket over at få mere end det.

Lederen beskriver også, at han fik viden om, at det er muligt at søge penge til uddannelse af personale (forebyggelsespakke). Lederen husker det som rigtigt positivt, at der var oplæg fra Arbejdstilsynet på mødet, både om hvad der var gået godt, og hvad der var gået mindre godt. Det var endvidere positivt, at der var udveksling i grupper på tværs af deltagere.

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Det er efter mødet skrevet ind i virksomhedens strategiplan, at de, når der skal købes nyt udstyr, skal anskaffe nogle af de ting, de har set på mødet og sørge for, at det er helt tidssvarende. Det er en løbende proces, og alt skiftes ikke på en gang, men når det skal skiftes, skal det være tidssvarende.

Lederen beskriver også, at de efter mødet har sat gang i planlægningen af kurser for medarbejderne:

Vi har mange sæsonarbejdere, der ikke kan lave noget om vinteren, så der har vi mulighed for at dygtiggøre vores folk. Vi er ved at lave kursusplan for vinteren,

CASE 3: FACADERENSEVIRKSOMHED MED EN FORHOLDSVIS SYSTEMATISK TILGANG TIL PLANLÆGNING AF ARBEJDET

jeg har ikke været her så længe, men tidligere har der ikke været noget. Det er noget af det, vi er ved at få på skinner nu. Vi havde talt om det inden mødet, men ikke planlagt noget konkret. Planen er, at personalet skal have minimum et kursus om året for, at det kan betale sig i det lange løb, at personalet har opdateret viden både fagligt og sikkerhedsmæssigt. Det kan være en hjælp, hvor vi kan få tilskud, men det gør vi uanset, om vi får finansielt tilskud eller ej. Det er en glæde både for dem og vores kunder, at de er opdaterede. Det er klart, det er en omkostning, så hvis man får noget tilskud, tager man det jo.

Forskellige ønsker om udbytte af møderne

CASE 4: EL-VIRKSOMHED, DER GERNE VIL HAVE HAFT INPUT TIL AT-TILSYN

Ejeren af virksomheden meldte sig til informationsmødet, fordi han vidste, han skulle have besøg fra Arbejdstilsynet, men endte med at have besøget, før han deltog. Han håbede, at mødet kunne give ham input i forhold til at rette op på de ting, Arbejdstilsynet havde påpeget.

Virksomheden har 1-5 ansatte.

Ændret adfærd – outcome på kort sigt

Ejeren fortæller, at hans primære udbytte kom fra de øvrige deltageres erfaring. Eksempelvis nævner han, at de i hans firma tager skoene af, når de går ind i private hjem, det bør man ikke, da man skal have sikkerhedssko på under arbejdet. Det blev han opmærksom på ved en samtale med en anden mødedeltager, og det har ejer taget til efterretning. Han fik diskuteret de ting, som Arbejdstilsynet havde påpeget med de øvrige mødedeltagere og fandt ud af, at de heller ikke havde styr på de samme ting, eksempelvis ikke at have en liste over medarbejderes familie i tilfælde af død eller ulykke.

Ejeren finder, at mødet var overfladisk, da tingene blev gennemgået meget generelt:

Det ville have været mere brugbart, hvis man havde taget udgangspunkt i nogle af faldgruberne i byggeriet, taget udgangspunkt i de gængse fejl, dem der skal gøres noget ved i branchen. Sådan: Prøv lige at være OBS på det, tag højde for det. Det var mere generelt på mødet.

Ejeren fik ikke så meget ud af præsentationen af tekniske hjælpemidler, måske fordi det var hjælpemidler, han allerede har, og det kan være en stor investering for en ting, virksomheden måske kun bruger en gang:

Hvis man bruger det hver dag, så kan jeg godt se, at noget af det udstyr er relevant, men hvis man kun gør det engang imellem, er det mange penge at investere i noget, man ikke får igen. Sådan noget med liftarbejde, det var slet ikke

med, der var kun stilladser og stiger. Lifte og sikkerhed på dem. Det var måske det, jeg manglede og noget om specielbyggerier, som eksempelvis mejerier, men det var jo generelt. Det var ikke dårligt, men måske noget mere brancherelateret ville have været bedre. Men så skulle man have opdelt det mere i brancher.

Desuden fik ejeren meget ud af at høre, hvad andre gør:

Sad ved siden af en anden el-installatør, og det fik jeg meget ud af, vi snakkede indimellem de andre ting.

Ejeren synes, det ville være godt med en opfølgning, hvor man diskuterer det materiale, der blev udleveret, da det ville øge refleksionen over det, man har lært og gøre det nemmere at få det indarbejdet i hverdagen.

En gang om året er vi på sikkerhedskursus. Der kunne man tage de ting med ind som ekstra, udover sikkerhedskurset, her kunne man tale lidt mere om, hvad man gør i de enkelte brancher, få diskuteret hvad man gør ude i virksomhederne. Det kan være nye tiltag fra regeringen osv., eksempelvis Smiley-ordningen, der er forsvundet. Det må gerne tænkes ind, hvordan man bearbejder det, man lærer.

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Ejeren har ikke tænkt sig at ændre noget i virksomheden efter mødet:

Jeg havde jo haft besøg fra Arbejdstilsynet inden, så vi har været igennem det, vi skulle med Arbejdstilsynet. Det er en meget lille virksomhed, så jeg har ikke så mange ressourcer at bruge. Jeg kan godt se fordelene ved masser af de fonde osv., hvor man kan søge penge til hjælpemidler osv., men det er også at have tiden til det, det er der, det halter. Så skal man have en person, der kan bruge tiden til at søge om hjælpemidler, som man kan betale for at hjælpe. Min lille virksomhed, der har jeg ikke tiden til at sætte mig ind i de ting, så skal jeg finde en person, der kan gøre det, så var det måske lettere, hvis det var en, der kendte branchen, som kunne hjælpe. Det kunne jeg virkelig godt bruge, og det ville jeg godt investere nogle penge i. Vi har måske en vaskemaskine, der skal op og ned af en trappe, men når det måske kun er en gang om året, så er det dyrt at have en sækkevogn. Men kunne man søge de midler og få penge til den, så ville man jo bruge den.

Deltageren har en lærling, der har fået ondt i ryggen pga. løft af en kasse. Ejeren vurderer derfor, at det ville have været rart at få viden om blanketter og koder i forhold til, hvordan man melder en arbejdsskade, da han aldrig har prøvet det før. Desuden mener han, at man med fordel også kunne have talt om systemer, der kan bruges til at registrere ulykker/næsten-ulykker.

CASE 5: MALERVIRKSOMHED, DER ØNSKER INSPIRATION TIL ÅRLIG DRØFTELSE

Virksomheden er en malervirksomhed med (op til) 20 ansatte. Ejeren deltog i mødet alene. Formålet med at deltage var at få inspiration til den årlige drøftelse. Ejeren fortæller, at der p.t. ikke er de store udfordringer med arbejdsmiljø og sikkerhed, da det afhænger meget af de byggepladser, medarbejderne er på, og på interviewtidspunktet er det mest store og pæne byggepladser. Ejeren mener, at den største barriere for en forbedret sikkerhed er, at der ikke er mange, der interesserer sig for det. Endvidere mener hun, det ville hjælpe, hvis udstyr som sikkerhedssko og -veste var pænere at se på:

Man kunne godt lave noget smartere, som folk gad gå med til. Der er kun to sikkerhedsveste inden for fleece, der er godkendte, hvorfor laver man ikke noget smart? Så ville der være flere, der ville gå med det.

Udbytte af mødet – outcome på kort sigt

Ejeren fortæller, at hun ikke fik inspiration til den årlige drøftelse, da mødet kun i begrænset omfang beskæftigede sig med netop dette emne, og giver i det hele taget udtryk for ikke at have lært noget nyt på mødet:

De ramte ikke dem, der var der. Det var jo nogen, der havde styr på tingene i forvejen. Jeg har svært ved at finde ud af, hvad formålet med mødet egentlig var. Det var en lille smule tamt det med tekniske hjælpemidler. Der var ikke rigtigt noget. Jeg havde forventet nogle flere leverandører. Der var tre. Der var ikke ret meget til malere, der var ingen værktøjer for eksempel. Der var stiger, men det var ikke noget nyt.

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Ejeren planlægger ikke at ændre noget på baggrund af mødet, men fik en idé ved at tale med en anden mødedeltager før mødet:

Det var at hente sikkerhedsblade osv. fra leverandører via apps på mobilen, det var den idé, jeg fik med hjem, det var smart. Så står du ikke selv med ansvaret for at få det opdateret, så er de opdaterede fra leverandørens side. Det er leverandørerne, eksempelvis en vinduesproducent. Så har man de rigtige papirer hele tiden. Jeg vil lægge det ind på hjemmesiden, så medarbejderne kan finde det.

Ejeren havde forventet mere af leverandørudstillingen ud fra invitationen, da hun gerne ville have haft mere praktisk inspiration:

Der kunne måske være et sted, der hjalp en med at søge de penge der, det er fint nok med en folder, men hvordan kommer man i gang? Problemet er, at vi var udtaget til sådan noget en gang, der var vi bare over 20 medarbejdere, og så måtte vi selv betale, det koster bare kassen.

CASE 6: TØMRERVIRKSOMHED, DER GERNE VIL VIDE MERE OM TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Der er ud over ejeren to ansatte i virksomheden, en lærling og en svend. Ejeren deltog alene i mødet. Ejeren kendte til BAM-BUS, før han deltog i mødet og havde godt kendskab til sikkerhed før mødet. Ejeren valgte at deltage i mødet for at se på hjælpemidler til eksempelvis løft.

Udbytte af mødet – outcome på kort sigt

De relevante leverandører kom ikke på mødet, hvorfor ejeren ikke fik det udbytte af mødet, som han havde forventet. Han deltog i mødet, fordi han havde lyst til at se nogle nye hjælpemidler til løft:

De ting, man kan bruge til de tunge løft og de vedvarende løft, men det var der ikke noget af. Selvom man ikke har tænkt sig at investere i det, så er det godt at vide, man kan leje det. Det er svært at leje noget, man ikke ved eksisterer. Det var en måde for mig at finde ud af, hvad der var, selvom vi ikke har tænkt os at købe det. Når man ikke får det, man forventer, så tænker man: Nå ja jeg fik to sandwich, men havde også brugt tre timer på det.

Ejeren fortæller, at det også kom bag på arrangørerne, at udstillerne ikke kom. Der var en del oplæg, der var mere teoretiske end praktiske, og ejeren føler ikke, han lærte noget på mødet:

Vi snakkede om de her arbejdsmiljøting, som vi jo alle sammen godt ved. Det kan være udmærket at få det genopfrisket, men der var ikke så meget nyt under solen. Der var en enkelt ting, jeg ikke vidste, og det var det med, at man kunne lave et projekt og få en medfinansiering, jeg kan ikke huske, hvad det hed. Men det var ikke lige det, der var interessant for os tre mand. Det er ligesom til større virksomheder, hvor man laver sådan et projekt. Det er svært at sige, man ikke får noget med hjem, for vi sad jo og snakkede nogle timer, og det får man selvfølgelig altid noget ud af, men det var ikke lige det, jeg kom efter, vil jeg sige. Men det er altid godt at snakke med kolleger.

Gruppediskussionerne var gode, der tog vi lige en runde, det fungerede rigtig godt. Det giver noget at høre om andres erfaringer. Selvom de andre kom fra andre brancher, så er der mange af de ting, der er fælles, det var fint nok. Det havde nok været rart med flere fra tømrerbranchen, dem jeg sad sammen med, var mange entreprenører, og det er nogle lidt andre problemstillinger, men når det kommer til for eksempel tunge løft, så er det med at finde nogle løsninger på det. Der var både store og små virksomheder med på mødet, og der er forskel. De store virksomheder er nødt til at have en sikkerhedsorganisation, det har vi jo ikke. Men til gengæld arbejder jeg jo tit med på pladsen, så vi har jo de der samtaler hver dag, så i virkeligheden har vi jo nok flere medarbejdersamtaler end de andre, men det er klart, det er nogle andre problematikker, når man ikke er så mange. Reglerne er de samme, men der er andre måder at gøre det på, når man har en tæt og daglig kontakt, eksempelvis over frokosten. Vi snakker om alt, der kommer op, vi læser de fagskrifter, vi får, og så snakker vi om det.

CASE 6: TØMRERVIRKSOMHED, DER GERNE VIL VIDE MERE OM TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Ejeren har ikke tænkt sig at ændre noget efter mødet, men er blevet bekræftet i, at de gør de rigtige ting:

For os er det, det her med at være up to date på nye ting, og man må også godt få det at vide mere end en gang, vi håndværkere kan godt være lidt tykhovedede, så det er godt at få det ind på flere måder, hvor man læser det i et fagblad, og en anden gang ser man det lidt mere fysisk. Det er absolut relevant at lave sådan nogle ting.

Forskellige størrelser på virksomheder

CASE 7: MALERVIRKSOMHED, ENKELTMANDSVIRKSOMHED

Malervirksomhed, enkeltmandsvirksomhed. Han arbejder primært i private hjem. Ejer er blevet mere bevidst om sikkerhed med alderen og bruger eksempelvis altid stillads på opgaver i højden og lejer af og til lift, hvis det er nødvendigt. Det ville han ikke nødvendigvis have gjort tidligere. Han har prøvet ikke at få opgaver, fordi han var for dyr grundet den indregnede pris for stillads/lift, og han beskriver, at han af og til bryder reglerne, når han føler, det er unødigt besværligt for hans udførelse af opgaverne at følge reglerne. Det gælder eksempelvis, når han skal bruge produkter, der skal indhentes tilladelse til. Der køber han i detailhandlen og bruger uden tilladelse. Han gør det kun, når han er 100 % sikker på, der ikke findes alternative produkter, hvilket han tjekker med producenternes tekniske konsulenter. Endvidere beskriver han, at han kan finde på at stille en lille taburet op på stilladset 'og male det sidste', hvis han ikke kan nå. Han understreger det blot er noget, han gør i 5-10 minutter:

Jeg har et stillads, der er godt, og så synes jeg ikke, det er nødvendigt at leje en lift. Så tager jeg en lille taburet med op og står på, men det er jo ikke noget, man står på en hel dag, det er 5-10 minutter og lige lave det, der skal laves på toppen. Men jeg bruger ikke en stige, der synes jeg altså selv, jeg kommer for højt op, når jeg står i højden alligevel. Ellers er det en lift ud, det tager man højde for, når man er ude hos kunden, og så kan det jo være, der er en anden, der får opgaven, fordi de er billigere og måske bruger en større stige, end jeg gør, sådan er det, vi er jo forskellige.

Udbytte af mødet – outcome på kort sigt

Ejeren beskriver at han ofte deltager i den slags møder, da det er en måde at få viden og inspiration samt tale med andre. Han forklarer, han ikke umiddelbart fik så meget ud af mødet, da det var hans opfattelse, at det var rettet mod virksomheder, der har ansatte, og at der er stor forskel på at gå alene og have ansatte:

CASE 7: MALERVIRKSOMHED, ENKELTMANDSVIRKSOMHED

Vi var jo nogen stykker, der bare var os selv, og der er der nogle andre regler, man går op i, eller ikke går op i på samme måde som dem, der har ansatte. Det kan være sådan noget som stiger, der ikke er helt i orden, der skal det jo nærmest være helt opdateret og sådan, hvor vi andre går med nogle, der er lidt ældre, de er gode nok og godkendte, men det er sådan nogen, hvor ansatte de nok vil sige, det gider de ikke gå på.

Ejeren beskriver, at han fik ny viden om sikkerhed på stilladser, men det er ikke noget, der lige nu er relevant for ham. Endvidere fik han viden om regler, når man går på nogle byggepladser, også private boliger, hvor der er regler for, hvilket materiale der skal ligge (i mapper) i skurvognen. Men det er ikke som sådan viden, han har brug for i sin dagligdag, hvor han går alene.

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Ejeren fortæller, han ikke umiddelbart har ændret noget efter mødet, men at han har fået viden, der gør, at han muligvis vil gøre noget anderledes næste gang, han eksempelvis skal arbejde på en stor byggeplads sammen med andre:

Det er nogle pjecer, jeg har taget med hjem, som jeg kan tage med ud fx til byggherrer, hvis jeg skal ud på en byggeplads. Det er ikke noget, jeg skal bruge lige nu, men jeg kan være obs. på, at det skal bruges, jeg kan tage det med ud, hvis vi er flere håndværkere, der skal gå sammen. Det er nok det eneste, jeg kommer til at bruge til den størrelse opgaver, jeg har.

CASE 8: VINDUESFIRMA, 8 ANSATTE

Virksomheden har 8 ansatte, ejer/leder deltog alene i mødet.

Virksomheden deltog for at få 'tricks og fiduser' inden for arbejdsmiljø, og især fordi mødet var slået op på, at der ville blive vist nogle nye ting, som ejer/leder fortæller, at de går meget op i, især stilladser og løftegrej til tunge ting. Virksomheden har i forvejen en del tekniske hjælpemidler, som de anvender i deres arbejde.

Virksomheden har kort før mødet haft besøg fra Arbejdstilsynet, hvor der blev givet et påbud pga. ikke opdateret APV.

Ændret adfærd – outcome på kort sigt

Ejer/leder fortæller, han ikke fik det store udbytte af mødet. Han fortæller, at de stod foran at skulle lave APV, så det fik de nogle ideer til. Vedrørende de tekniske hjælpemidler forklarer han:

Det med løftegrej, der kendte jeg det meste i forvejen, men lidt nyt var der.

CASE 8: VINDUESFIRMA, 8 ANSATTE

Ændret adfærd – outcome på mellemlangt sigt

Ejer/leder fortæller, at han ingen planer har om at ændre noget i virksomheden, muligvis nogle indkøb, men han er usikker på, om det kan bruges i deres virksomhed:

Jeg har undersøgt lidt mere vedrørende hjælpemidler efterfølgende og overvejer. Vi har meget af det i forvejen, så jeg fik ikke så meget ud af det.

Noget af det, ejer/leder beskriver, som ville have givet bedre udbytte, var, at mødet havde været mere målrettet mindre virksomheder, og at virksomheder med mange medarbejdere ikke var blevet inviteret til mødet:

Det, der ville være relevant for mig, var noget, der passede til min virksomhed. Desværre går alt for meget af det der på store virksomheder og store byggepladser og mange folk. Det er ikke relevant for os, og det kan godt irritere mig, for så går halvdelen af sådan et møde med noget, jeg intet får ud af. Det var ikke godt nok målrettet mindre virksomheder. Der var et par store virksomheder repræsenteret ved vores bord også, der var et par mindre også, men det var ikke godt nok målrettet mindre virksomheder, så hvis der kun var inviteret små virksomheder, så kunne der have været et møde for de andre virksomheder separat.

Blandt andet efterlyser han mere viden om kurser for medarbejdere, eller at der reelt var planlagt kurser for medarbejdere, især de lovpligtige kurser.

4.4 Motivation til at deltage

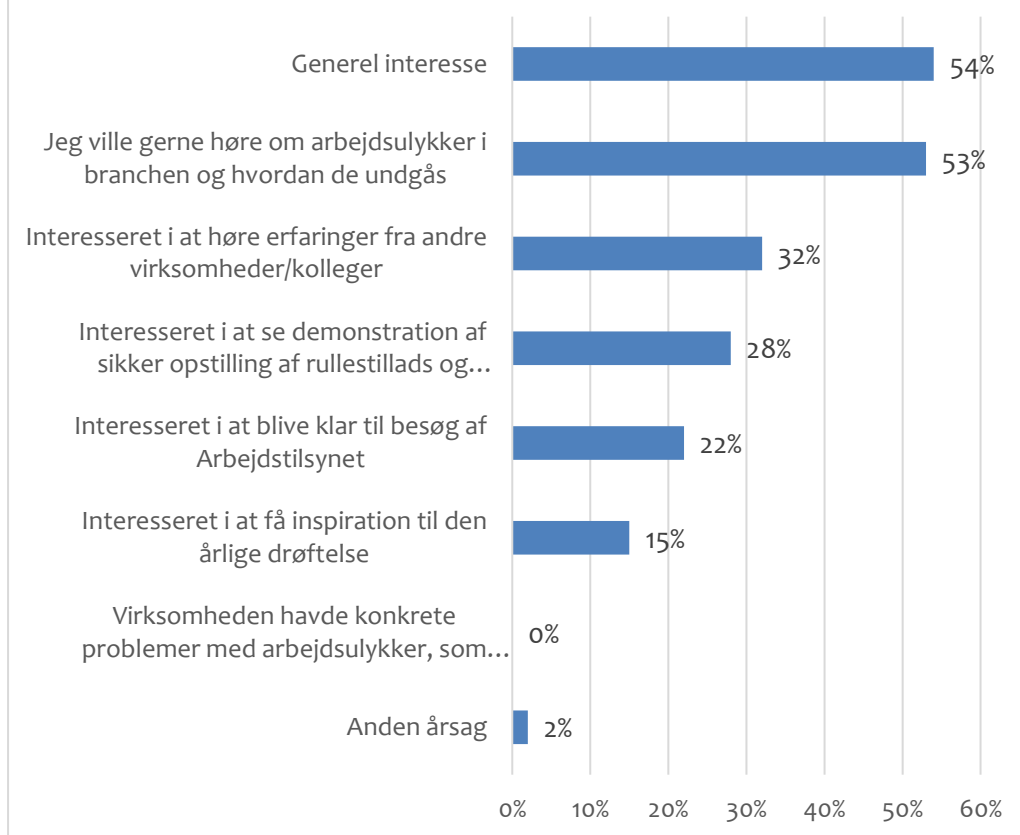
Evalueringen, som er gennemført for BAR Bygge og Anlæg, giver et indblik i, hvordan virksomhederne har fået viden om møderne, og hvad der motiverede dem til at deltage⁵.

Deltagerne er i spørgeskemaer blandt andet blevet spurgt om, hvorfor de tilmeldte sig mødet og har kunnet give flere svar (der er i gennemsnit givet to begrundelser pr. deltager). Blandt svarmulighederne har været de fem emner, som møderne handlede om.

Lidt over halvdelen svarer generel interesse. Herefter følger, at deltagerne ville høre om at undgå arbejdsulykker, erfaringer fra andre virksomheder, få demonstreret stilladser og tekniske hjælpemidler, blive klar til besøg fra Arbejdstilsynet og endelig at få inspiration til den årlige drøftelse. Kun ganske få har tilmeldt sig, fordi de havde konkrete AM-problemer.

⁵ Evaluering af: 'Møder for små virksomheder' for BAR Bygge og Anlæg, TeamArbejdsliv, 2015

Figur 4.5: Hvorfor valgte du at tilmelde dig mødet?
Kilde, TeamArbejdsliv 2015



4.5 Overordnet udbytte af mødet

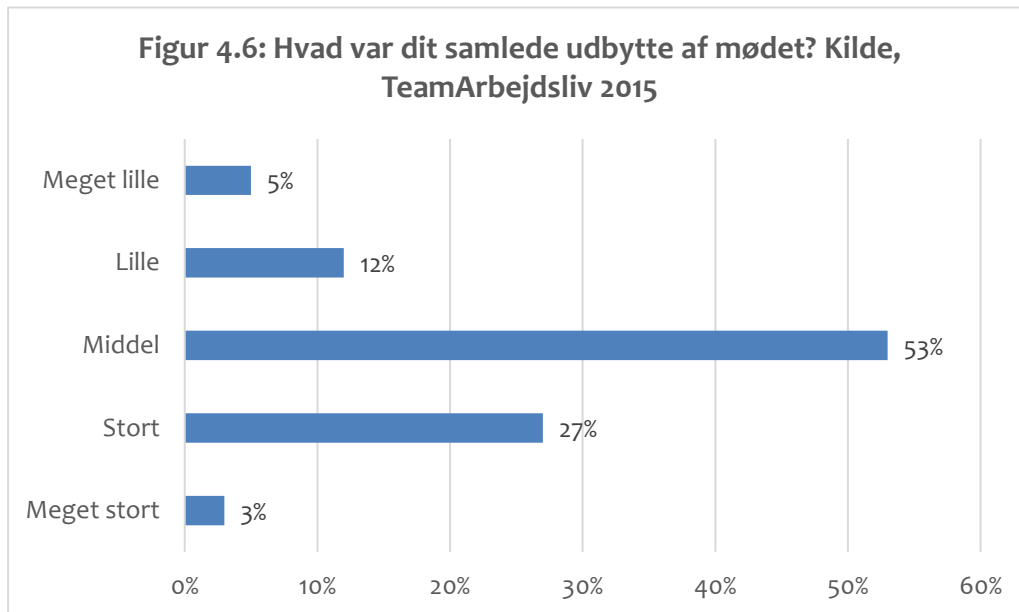
Evalueringen udført for BAR Bygge og Anlæg giver et helt overordnet billede af deltagernes vurdering af deres udbytte af møderne, og om de har omsat deres viden fra møderne til praksis i deres virksomheder set i forhold til de forskellige del-elementer på møderne:

- Demonstration af sikker opstilling af rullestillads og tekniske hjælpemidler
- Økonomisk tilskud og anden hjælp til arbejdsmiljøarbejdet
- Erfaringer fra andre virksomheder/kolleger
- Fakta om arbejdsulykker i branchen, og hvordan de undgås
- Inspiration til årlig drøftelse
- Forberedelse til besøg af Arbejdstilsynet

Det er gennemgående demonstrationerne af stillads og andre hjælpemidler, som i høj grad har lært deltagerne noget nyt, lært dem noget, som de kunne anvende, og som har sat gang i konkrete handlinger i virksomhederne.

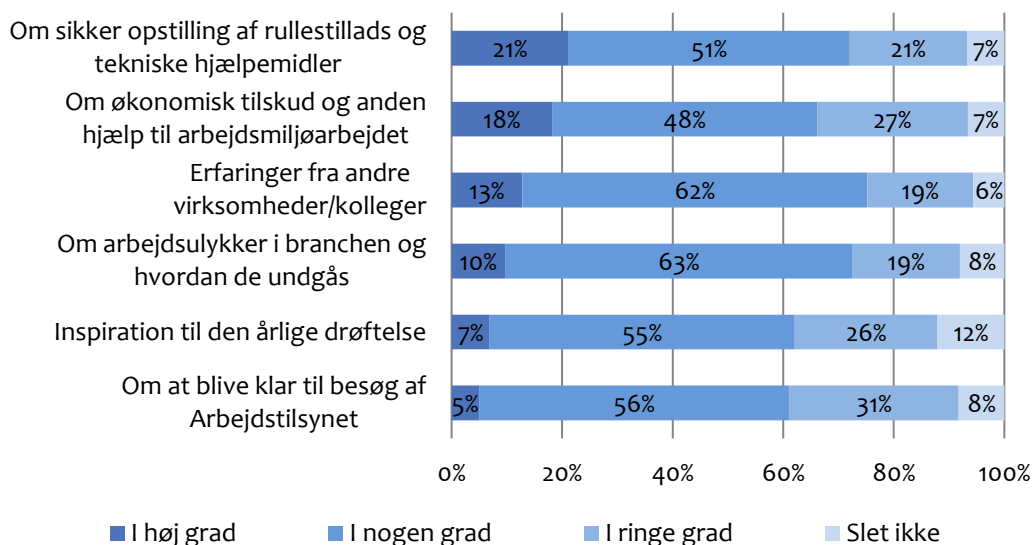
Samlet set havde 30 % et stort eller meget stort udbytte af mødet, mens 17 % havde et lille eller meget lille udbytte. 53 % svarede, at de havde et middel udbytte. Evalueringen for BAR

Bygge og Anlæg konkluderede, at set i forhold til, hvordan tilfredshed ofte vurderes i evalueringer, kunne tilfredsheden have været væsentlig større (figur 4.6).

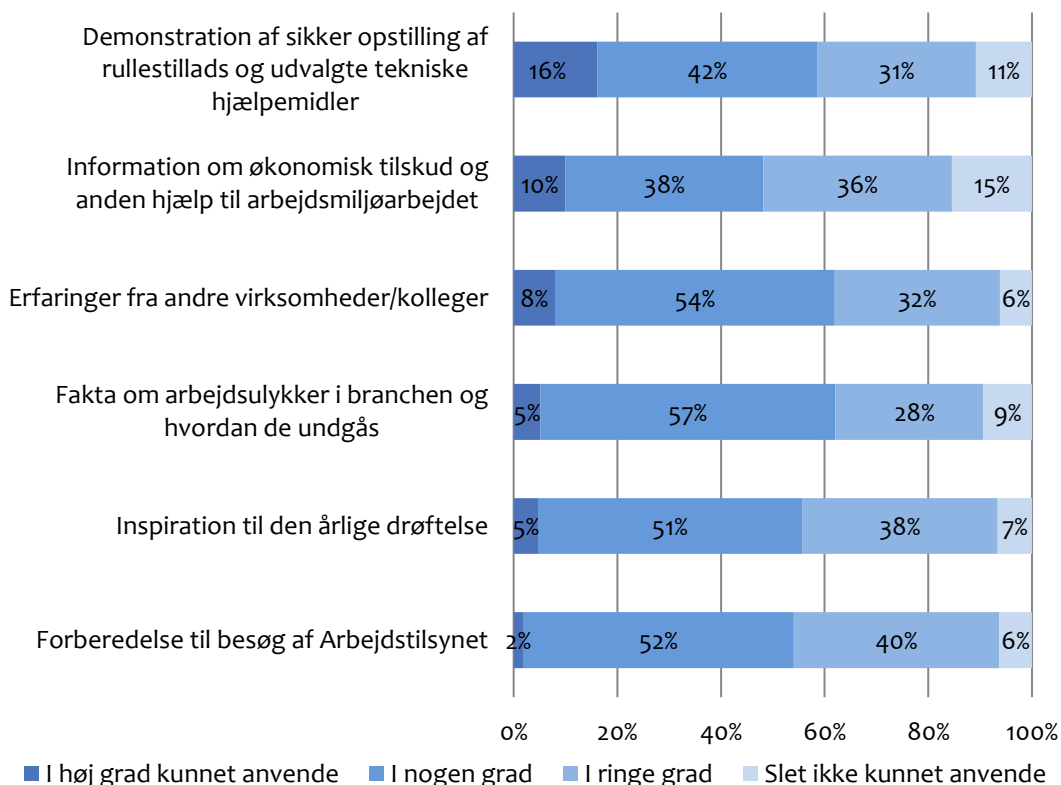


Mellem 59-72 % vurderer, at de i nogen eller i høj grad har lært noget om de forskellige temaer. Det er umiddelbart svært at vurdere, om det er et godt eller dårligt resultat set i lyset af, at der ikke var opstillet mål for møderne i denne retning. I næste afsnit ser vi med de kvalitative data nærmere på virksomhedernes udbytte af møderne og efterfølgende handlinger set i sammenhæng med virksomhedernes behov og ønsker for forandringer.

Figur 4.7: Lærte du noget nyt på mødet? Kilde, TeamArbejdsliv 2015



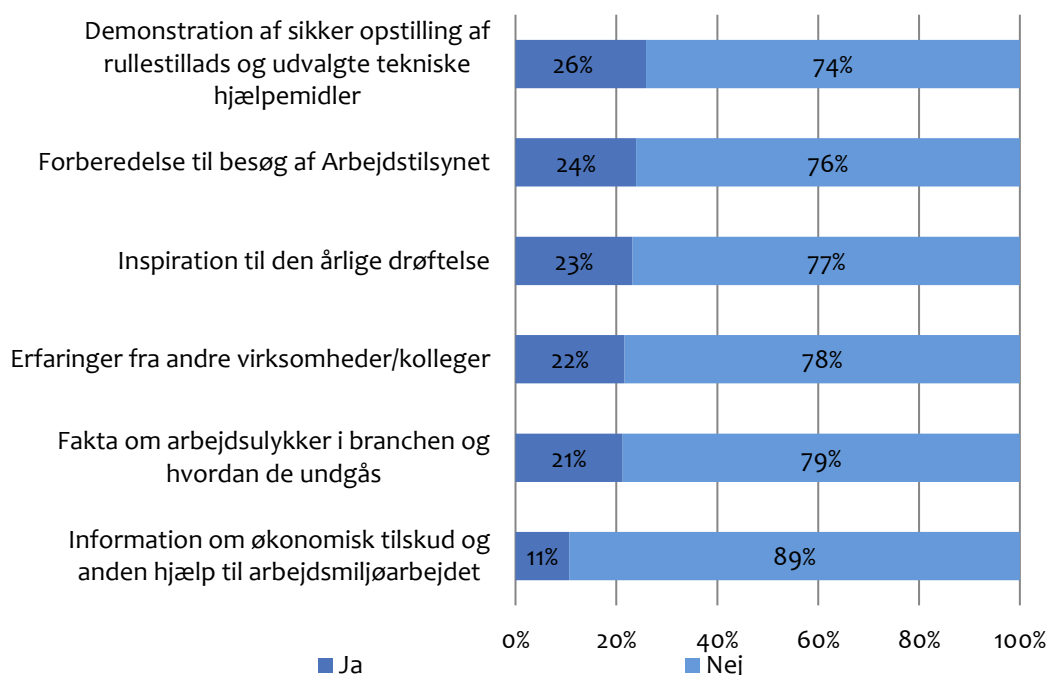
Figur 4.8: Har du efterfølgende kunnet anvende det, du fik at vide på mødet, hjemme i virksomheden? Kilde, TeamArbejdsliv 2015



54-58 % vurderer, at de i høj eller nogen grad har kunnet anvende det, de fik at vide på mødet, hjemme i virksomheden (figur 4.8).

11-26 % svarer, at de på tidspunktet for interviewet havde iværksat konkrete handlinger på baggrund af den viden, de fik på mødet. 26 % siger, at de har iværksat noget vedrørende sikker opstilling af rullestillads og andre tekniske hjælpemidler (figur 4.9). Det beskrives i de kvalitative interview eksempelvis som at have indkøbt et nyt hjælpemiddel efter mødet eller have sat fokus på at bruge hjælpemidler, der allerede findes i virksomhederne.

Figur 4.9: Har virksomheden på nuværende tidspunkt iværksat konkrete handlinger på baggrund af den viden, du fik på mødet? Kilde, TeamArbejdsliv 2015



Virksomheder, der har sat aktiviteter i gang efter mødet

En gennemgang af de kvalitative interview viser, at 20 af de 54 virksomheder, der er blevet interviewet, har igangsat aktiviteter til forbedring af sikkerhed og arbejdsmiljø på baggrund af mødet, mens 34 ikke har igangsat noget. I det følgende ser vi nærmere på, hvad de 20 virksomheder har sat i gang, og hvorfor de 34 virksomheder ikke har sat noget i gang.

20 af de virksomheder, der indgår i evalueringen, har igangsat aktiviteter, der har til formål at forbedre sikkerheden efter mødet. Nedenfor ses en oversigt over nogle af de handlinger, virksomhederne har sat i værk (samlet set mere end 20 indsatser, da nogle virksomheder har sat mere end en indsats i gang).

TABEL 4.3: IGANGSATTE AKTIVITETER
Indkøbt tekniske hjælpemidler eller taget kontakt til leverandør for at få afprøvet hjælpemidler (7 virksomheder)
Taget kontakt til BAM-BUS (3 virksomheder)
Søgt forebyggelsespakke (3 virksomheder)
Blevet klædt bedre på til tilsyn fra Arbejdstilsynet (2 virksomheder)
Afholdt møder for medarbejdere om brug af tekniske hjælpemidler (1 virksomhed)
Udarbejdet arbejdslistor til planlægning af arbejdsopgaver (1 virksomhed)
Opdateret kemiliste (1 virksomhed)
Ryddet op på værkstedet (1 virksomhed)
Valgt AMR samt udarbejdet procedurer for arbejdet (1 virksomhed)
Udarbejdet APV (1 virksomhed)
Afsat midler til forbedring af arbejdsmiljø på budgettet (1 virksomhed)
Udarbejdet større systematik omkring opsætning af stilladser, så det bliver gjort korrekt (1 virksomhed)

Virksomheder, der ikke har sat aktiviteter i gang efter mødet

Blandt de interviewede virksomheder, der ikke har sat aktiviteter i gang efter mødet, forklarer de fleste, at de har et positivt indtryk af møderne, de har fået ny information, og især fremhæver langt de fleste præsentation af hjælpemidler som udbytterig.

De få, der ikke har været tilfredse med møderne, fortæller, at det primært skyldes, at der ikke har været de forventede præsentationer af hjælpemidler, eller at der ikke har været præsentationer målrettet deres fag/arbejdsopgaver.

Virksomhederne angiver mange forskellige årsager til, at de ikke har sat aktiviteter i gang efter mødet. Følgende viser en kategorisering af årsagerne:

TABEL 4.4: ÅRSAGER TIL IKKE AT SÆTTE IGANG
Virksomheder, der vurderer, at de allerede gør meget i forvejen, og hvor mødet måske har givet en genopfriskning af noget viden, men ikke givet anledning til at foretage ændringer. (Har allerede et godt og sikkert arbejdsmiljø) (12 virksomheder)
Virksomheder, der overvejer, om de skal gøre noget, eksempelvis kontakte BAM-BUS eller købe nye tekniske hjælpemidler. (Overvejer at foretage handling på baggrund af mødet) (12 virksomheder)
Virksomheder, der ikke er blevet motiveret til at handle på mødet eller ikke mener, det er nødvendigt at ændre noget (7 virksomheder)
Virksomheder, der mangler arbejdsopgaver og ressourcer, der gør, at det kan betale sig at investere i sikkerhed og arbejdsmiljø (3 virksomheder)

4.6 Konklusion

Evalueringen bygger på data indsamlet i forbindelse med evalueringen i form af 54 kvalitative telefoninterview med personer, som har deltaget i møderne, primært virksomhedsejere og sekundært medarbejdere/arbejdsmiljørepræsentanter. Evalueringen inddrager desuden resultater fra en spørgeskemaundersøgelse udsendt til samtlige tilmeldte gennemført for parterne og BAR Bygge og Anlæg.

Det kan konstateres, at møderne er udbudt og gennemført som planlagt. Der er ikke opsat målsætninger for antal deltagende virksomheder i Handleplanen. Evaluatoren vil dog på baggrund af en samlet vurdering af medgåede ressourcer til at arrangere og facilitere møderne konkludere, at deltagerantallet på godt 300 virksomheder har været lavt i forhold til de anvendte ressourcer og i forhold til det potentielle antal deltagere. *Output* er derfor kun delvist opnået.

De deltagende virksomheder synes at have fået et ret forskelligt udbytte og generelt kunne tilfredsheden med møderne og deres indhold være højere.

Der er samtidig stor forskel på, hvorvidt virksomhederne har anvendt noget af det, de fik at vide på møderne efterfølgende.

Dette fører til den konklusion, at *outcome på kort og på mellemlangt sigt* er delvist opnået i og med, at det opnås for nogle virksomheder og ikke for andre. Evalueringen viser, at de virksomheder, som i forvejen havde en systematisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet også er dem, som når længst i forhold til *outcome*. Det viser, at strategien med møder for små virksomheder ikke er særligt egnet til at nå de virksomheder, som ikke i forvejen tænker arbejdsmiljø.

Hovedkonklusioner fra interview med virksomheder

Evalueringen viser, at virksomhedernes udgangspunkt skal indtænkes, når man skal planlægge og gennemføre indsatser, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet for små virksomheder.

Samtidig sætter evalueringen spørgsmålstegn ved, hvor meget man gennem et tre-timers langt møde kan rykke virksomheder – især de virksomheder, der ikke allerede har en systematisk indsats eller allerede arbejder aktivt med at forbedre arbejdsmiljøet.

Interviewene viser, at der er forskel i virksomhedernes tilgange til planlægningen af arbejdsopgaver, og at en systematisk tilgang til arbejdsopgaverne har indflydelse på sikkerhed. I virksomheder med en forholdsvis systematisk indstilling til arbejdet, hvor arbejdsopgaver eksempelvis planlægges på forhånd med henblik på, hvilke hjælpemidler der skal bruges osv., ser det ud til at være lettere at omsætte ny viden fra informationsmødet til praksis. I andre virksomheder, hvor der ikke er en systematisk planlægning af arbejdet, og selvom fx AMR ønsker at ændre sikkerheden i virksomheden, er virksomhedens (lederens) struktur og kultur en hæmsko for at nå derhen.

Selvom virksomhederne ikke alle er enige deri, synes anden forskning også at pege på, at brancherettede møder kan være bedre i forhold til at skabe et fælles grundlag for et møde og diskutere den information, der gives på møderne og i forhold til at kunne danne netværk.

Hovedkonklusioner fra evaluering af møderne for BAR Bygge og Anlæg

Hovedformålet med møderne er at motivere deltagerne til selv at gøre noget, når de kommer tilbage i virksomheden. Målet synes i nogen grad opfyldt, idet 11-26 % 2-3 uger efter mødets afholdelse har iværksat konkrete handlinger på baggrund af de emner, som mødedeltageren gav viden om.

Målet med at få små virksomheder til at 'tage' en forebyggelsespakke med hjem er ved evalueringstidspunktet kun svagt opfyldt i og med, at 3 % havde søgt en pakke. Målet kan dog blive opfyldt væsentligt bedre, da 46 % svarer, at de har planer om at søge en pakke.

Antallet af virksomheder, som har deltaget i møderne (godt 300) vurderes som lavt set i forhold til, at der alene er over 13.000 registrerede bygge- og anlægsvirksomheder med 1-9 ansatte.

Møderne har haft svært ved at fokusere skarpt på små virksomheder (1-19 ansatte), da der både er enkeltmandsvirksomheder og en væsentlig andel af større virksomheder blandt deltagerne.

Det vurderes, at for mange (53 %) svarer, at de havde et middel udbytte af møderne.

Der er generelt stor opbakning hos deltagere bag mødeformen. Både deltagere og ikke deltagere viser generel stor opbakning bag mødetidspunkt og geografisk afstand til mødested.

Virksomheder, som er ringet op og inviteret til et informationsmøde, kan enten ikke huske opkaldet, eller de begrundet deres manglende deltagelse med:

- At de ikke havde tid på grund af travlhed mv.
- At de ikke har interesse i at deltage i informationsmøder
- At de lige havde haft besøg af Arbejdstilsynet

4.7 Datagrundlag for evalueringen

Data indsamlet i forbindelse med evaluering af møder for små virksomheder Knæk Kurven

Indsatsen rettet mod små virksomheder er evalueret gennem semistrukturerede kvalitative telefoninterview med deltagere fra små virksomheder 2-10 uger efter, de har deltaget i et informationsmøde. Interviewene har omhandlet deltagernes udbytte af mødet (indsatsen), ny viden, motivation til at handle, intention om at handle og udførte handlinger, som styrker integration af sikkerhed i planlægning og/eller udførelse af arbejdet.

Der er for hver landsdel (2-3 møder) trukket tilfældigt, indtil 10 deltagere fra hver landsdel var interviewet; der er samlet set gennemført 54 interview. Interviewene anvendes dels i en samlet analyse, dels er et mindre antal interview udvalgt som casestudier. Disse interview er på baggrund af den tværgående analyse af det samlede materiale udvalgt som 'eksemplariske' cases for at tydeliggøre forskellige centrale elementer i interviewene. I casestudierne vil udbytte af mødet og adfærdsændringer blive præsenteret kædet sammen med en beskrivelse af virksomhedens karakteristika og erfaring med arbejdsmiljøarbejde.

Andre data, som indgår i evalueringen

TeamArbejdsliv har tidligere foretaget en separat evaluering af møder for små virksomheder for parterne og BAR Bygge og Anlæg (TeamArbejdsliv, 2015). Evaluering har blandt andet undersøgt deltagernes udbytte af at deltage i infomøderne. Den bestod af tre dataindsamlinger:

- En spørgeskemaundersøgelse med deltagere på samtlige møder udsendt til alle tilmeldte
- Interview med et udvalg af virksomheder, som har valgt ikke at deltage, selvom de var inviteret til et møde
- Deltagelse på et af møderne (observation og småinterview)

Evalueringen var en blanding af en basal form for virkningsevaluering og en målopfyldelses-evaluering (uden at der på forhånd forelå andre faste målsætninger end, hvor mange møder der skulle afholdes, og indholdet). Det eneste kendte faste mål var, at virksomhederne gerne skulle vælge at søge en forebyggelsespakke som resultat af mødet (TeamArbejdsliv, 2015). Resultaterne af evalueringen for BAR Bygge og Anlæg er inddraget i denne evaluering, hvor det er fundet relevant.

5 REFERENCER

BAR Bygge og Anlæg: Små virksomheder og ulykker: <http://www.bar-ba.dk/ulykker/smaa-virksomheder-og-ulykker>

Dyreborg, J. (2016): Videngrundlaget vedrørende forebyggelsesstrategier. I Rapport om arbejdsulykker og forebyggelse, Arbejds miljørådet, s. 21-36

Friche, N. (2010): Tekniske skolers evalueringspraksis: intentioner bag, anvendelse og virkning af evaluering i erhvervsuddannelserne. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Aalborg Universitet

KORA, Flarup, H.L., Greve, J., Søndergaard, N.M., Hjarsbech, P., Slottved, M., Friche, N., Larsen, K., Hjernov, P. og Madsen, A.S. (2016): Grundforløb på erhvervsuddannelserne inden reformen, KORA, København

Kvorning, L.V, Grøn, S & Limborg, H.J (2016): Fra arbejdsmiljøindsats til daglig praksis i små virksomheder. I Tidsskrift for Arbejdsliv, årgang 18 nr. 1, 2016, s. 52-72

Limborg, H.J & Grøn, S. (2015): Hjælp til små virksomheders arbejdsmiljøarbejde – Afslutningsrapport. TeamArbejdsliv, København

Limborg, H.J & Grøn, S. (2014): Networks as a Policy Instrument for Smaller Companies. I Nordic journal of working life studies, vol.4, nr. 3. August 2014, s. 53-55

Madsen, P.H. (2012): Deltagelsesmuligheder i erhvervsuddannelserne: Et kvalitativt studie af skolekulturer på tre erhvervsfaglige grundforløb. Forskerskolen for livslang læring, Roskilde Universitet

Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling: <https://www.uvm.dk/Uddannelser/Erhvervsuddannelser/Uddannelser/Overblik/Grundforloeb> Hentet 19.07.16

Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling: <https://www.uvm.dk/Uddannelser/Erhvervsuddannelser/Uddannelser/Eud/Hovedforloeb>. Hentet 19.07.16

Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling: <https://uvm.dk/da/Uddannelser/Erhvervsuddannelser/Ansvar-og-aktoerer/Raad-og-udvalg/Faglige-udvalg-og-lokale-uddannelsesudvalg>. Hentet 19.07.16

Pedersen, Flemming og Warring, Niels (2006): Elektrikerlærlinge – syn på praktikken, Dansk El-forbund

Uglebjerg, A., Pedersen F., og Christensen, H. (2016): Evaluering af Lærlingeprojektet – øget sikkerhed for elever i bygge- og anlægsbranchen, TeamArbejdsliv og COWI

Pedersen, F, Dencker, S & Hübner, G (2015): Evaluering af Møder for små virksomheder - BAR Bygge og Anlæg, TeamArbejdsliv, København

Uglebjerg, A., Kondrup, S. og Pedersen, F. (2014): Evaluering af det Erhvervsrettede Uddannelseslaboratorium, TeamArbejdsliv og RUC

Vickers, I. m.fl. (2005): Understanding small firm responses to regulation: the case of workplace health and safety. I Policy Studies, 26, s. 149-169

