

Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø

- *Bedre sammenhæng mellem forskning og praksis*

Hvidbog, oktober 2019

Rå-manus (word) / Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF)



Bispebjerg
Hospital

teamarbejdsliv



Det Nationale
Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Udarbejdet af:

Ulrik Gensby (red.), Hans Jørgen Limborg (TA)

Johnny Dyreborg, Elizabeth Bengtsen (NFA)

Per Åkesson Malmros (AMK)



MOBILISERING AF FORSKNINGSBASERET VIDEN OM ARBEJDSMILJØ

Udarbejdet af: Ulrik Gensby (red.), Hans Jørgen Limborg, Johnny Dyreborg, Elizabeth Bengtsen, Per Åkesson Malmros

Udgiver af WORD manus: TeamArbejdsliv for Arbejds miljøforskningsfonden (AMFF)

Manus er publiceret som bog på Samfundslitteratur / Roskilde Universitetsforlag
<https://samfundslitteratur.dk/bog/mobilisering-af-forskningsbaseret-viden-om-arbejdsmilj%C3%B8>

© TeamArbejdsliv

Oktober 2019

'Knowledge, as well as expertise, is inherently transgressive. Nobody has anywhere succeeded for very long in containing knowledge. Knowledge seeps through institutions and structures like water through the pores of a membrane. Knowledge seeps in both directions, from science to society as well as from society to science. It seeps through institutions and from academia to and from the outside world'

(Helga Nowotny)

INDHOLDSFORTEGNELSE

1	Forord	5
2	Indledning	6
2.1	Hvad er vidensmobilisering, og hvad handler det om?	7
2.2	Formålet med hvidbogen	9
3	Resume	10
3.1	Hvorfor skal vi beskæftige os med vidensmobilisering?	10
3.2	Bogens undersøgelsesfokus og design	10
3.3	Store udviklingspotentialer i det nuværende formidlingsfokus	10
3.4	Spænding mellem forskningsproduktion og mobilisering af arbejdsmiljøforskning	11
3.5	Arbejdsmiljøviden er en dynamisk vidensform	11
3.6	Mellem et lineært formidlingsfokus og interaktiv samskabelse af arbejdsmiljøviden	11
3.7	Strategiudvikling, hvor aktiviteter udgør flere strenge af mobilisering på samme tid	12
3.8	Etablering af et udvekslingsfelt kan hjælpe til at bygge bro mellem forskning og praksis	12
3.9	Sigtelinjer for tilpasning af vidensmobilisering som virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen	12
3.10	Ti principper kan styrke ny fælles praksis	13
4	Hvad forstår vi ved viden og vidensbaseret praksis?	14
4.1	Forståelser af vidensbaseret praksis	14
4.2	Hvad er arbejdsmiljøviden?	15
4.3	Bogens vidensbegreb	20
5	Problemstillingen i et aktørperspektiv	22
5.1	Mellem politiske beslutninger og forebyggelse på arbejdspladsen	22
5.2	Arbejdsmiljøsystemet som felter af viden og handling	23
5.3	Hvordan beskrives og opleves den eksisterende praksis i dag?	25
5.4	Hvilke rammer er der for samarbejde og koordinering?	27
5.5	Hvordan vurderes kvalitet og effekt?	28
6	Metode	30
6.1	Udredning af tilgængelig litteratur om vidensmobilisering	30
6.2	Identifikation af relevant litteratur	30
6.3	Udvælgelse af studier	31
6.4	Kategorisering af indhold og viden	32
6.5	Beskrivelse og opsummering af resultater	32
6.6	Konsultation med aktører i arbejdsmiljøsystemet	32
7	Resultater af literaturudredning	33
7.1	Litteratursøgning og relevansvurdering	33
7.2	Centrale perspektiver og systematikker	34
7.2.1	Det lineære perspektiv	34
7.2.2	Det cykliske perspektiv	35
7.2.3	Det interaktive perspektiv	36
7.2.4	Det systemiske perspektiv	38
7.3	Tilgange og forståelse af begreber	40
7.3.1	Videnspredning	40
7.3.2	Vidensoverførsel	41
7.3.3	Vidensudveksling	41
7.3.4	Vidensbrobygning	42
7.3.5	Vidensaktivisme	42

7.3.6	Videnoversættelse	43
7.4	Anvendte aktiviteter og metoder i litteraturen	45
7.4.1	Strategisk kommunikation	46
7.4.2	Engagement af brugerne	51
7.4.3	Kapacitetsudvikling og træning	53
7.4.4	Guidelines og forandringslogik	56
7.4.5	Brobyggere og facilitatorer	57
7.4.6	Mødearenaer og netværksmodeller	62
7.4.7	Helix-partnerskaber	65
7.4.8	Flerstreget vidensmobilisering	67
7.5	Identificerede virkningsmekanismer	68
7.5.1	Hvordan forstår vi virkningsmekanismer?	68
7.5.2	Om relationen mellem forskere og brugere	69
7.5.3	Virkningsmekanismer, der knytter sig til forskerfeltets opgaver og forudsætninger	71
7.5.4	Virkningsmekanismer, der knytter sig til brugerfeltets opgaver og forudsætninger	72
7.5.5	Virkningsmekanismer, der knytter sig til udvekslingsfeltet mellem forskere og praktikere	74
7.5.6	Generelle virkningsmekanismer, der kan hæmme mobilisering af forskningsviden i praksis	78
7.5.7	Afrunding	80
7.6	Evaluerings af forskningens gennemslagskraft i praksis	81
7.6.1	Veje til gennemslagskraft af forskningens resultater i praksis	82
7.6.2	Opmærksomhedspunkter for vurdering af gennemslagskraft	83
8	Hvordan kommer vi videre med vidensmobilisering?	86
8.1	Kompleksitet bør accepteres, så den kan behandles	86
8.2	Strategiudvikling er nødvendig for forskning og koordinering	86
8.3	Skab fokus på sammenhænge gennem refleksiv praksis	87
8.4	Prioriter translationsforskning: 'forskning om brug af forskning'	89
8.5	Integreret vidensmobilisering bør udbredes og videreudvikles	90
8.6	Kvalitetsnormer for organisering af vidensmobilisering savnes	90
9	Anbefalinger i et aktørperspektiv	92
9.1.1	Muligheder og forudsætninger	92
9.1.2	Rammerne for vidensmobilisering	93
9.1.3	Samarbejdsprocessen	94
9.1.4	Indholdet i forskningen	94
9.1.5	Kvaliteten af forskningen	95
9.2	Forslag til principper for ny fælles praksis	96
10	Metodiske overvejelser	97
11	Perspektiver	98
12	Forfatterens tak	101
13	Appendix 1: Søgestrategi	102
14	Appendix 2: Deltagere på dialogmøderne	103
15	Referencer	104

1 FORORD

Med denne hvidbog vil vi gerne introducere vidensmobilisering som en strategi for, at arbejdsmiljøforskningen kommer i anvendelse, der hvor der er brug for den. Målet er, at forskningen bliver til større gavn for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen.

Med hvidbogen vil vi stille skarpt på, at det især er en udfordring for forskningsfeltet at få virksomheder, parter og rådgivere til at anvende og mobilisere viden om arbejdsmiljø i praksis. For myndigheder og partsstyrede organer er problemet at få skabt rammer, der sikrer, at vidensmobiliseringen tjener de mål og interesser, der er formuleret for arbejdsmiljøindsatsen og forbedrer arbejdsmiljøet.

Vi har med bogen identificeret, bearbejdet og sammenfattet relevante tilgange, aktiviteter og virkningsmekanismer, der kan bidrage til en fælles forståelse af, hvordan forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan omsættes til handlingsanvisninger på arbejdspladsen i et aktivt samarbejde med brobyggere og brugerne.

Vi håber på, at bogen kan inspirere forskere, relevante brobyggere og forskningsbrugere til at udvikle fælles strategier og aktiviteter for at styrke fødekæden fra forskningsviden til praksis, så sammenhængen mellem forskernes problemfokus og resultater og forskningsbrugernes behov og problemløsning forbedres.

I denne sammenhæng, mener vi, det er vigtigt at have fokus på, hvor forskningsprocessen starter, og at dette har betydning for, hvordan opfattelsen og beskrivelsen af en konkret problemstilling bliver fremstillet og dermed også, hvordan den viden, der skabes, opleves i praksis. Selve formuleringen af forskningsprojektet, dialogen med samarbejdspartnere og valget af design og analysetilgang er stærkt afhængig af disse overvejelser.

Endelig er det vores ønske, at bogen kan bidrage til at fremme kritisk bearbejdning af den viden, der skabes, samtidig med at forskere, brobyggere og forskningsbrugerne opbygger fælles kapacitet til at kvalificere den måde, som forskningsviden om arbejdsmiljø kan bringes i anvendelse på. En sådan udvikling, mener vi, er nødvendig for at sikre sammenhængskraft i hele arbejdsmiljøsystemet og ikke mindst for at skabe holdbare produktions- og arbejdsforhold for virksomheder og ansatte på det danske arbejdsmarked.

God læselyst

Ulrik Gensby (red.), seniorforsker hos TeamArbejdsliv og adjungeret forsker hos Institute for Work & Health, Toronto, Canada

Hans Jørgen Limborg, forskningsleder hos TeamArbejdsliv og adjungeret professor på Roskilde Universitet

Johnny Dyreborg, seniorforsker hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Elizabeth Bengtsen, bibliotekar hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Per Åkesson Malmros, seniorforsker hos Arbejdsmedicinsk Klinik, Bispebjerg Hospital

2 INDLEDNING

En grundlæggende politisk og strategisk målsætning for arbejdsmiljøforskning i Danmark er anvendelighed. Resultaterne skal kunne indgå i og understøtte konkrete aktiviteter til forbedring af arbejdsmiljøforholdene både på det politisk/administrative niveau og på arbejdspladserne, hvor arbejdsmiljøudfordringerne udspiller sig og i sidste ende skal løses. Der er her tale om alle de aktiviteter, der skal udføres med henblik på at forbedre arbejdsmiljøforholdene og opfylde målene i de forskellige handlingsplaner og strategier på arbejdsmiljøområdet.

I de seneste mange år har der været fokus på at styrke det strategiske element i arbejdsmiljøforskningen. Arbejdsmiljøforskningsfonden bevilger forskningsprojekter inden for tre prioriterede områder (psykisk arbejdsmiljø, muskel-skeletbesvær og ulykker) samt virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen. Denne prioritering er baseret på et ønske om at fokusere på forskningsprojekterne og dermed forøge anvendelsen af resultaterne. Projekterne bevilges ud fra en konkret vurdering af behovet for viden til brug for arbejdet med at realisere strategien.

Sideløbende med udviklingen af den strategiske arbejdsmiljøforskning har Arbejdsmiljøforskningsfonden sat fokus på den praksisrettede udviklingsforskning ud fra et ønske om at udbrede kendskabet og interessen for udviklingsprojekter til en større kreds af aktører og forbedre kendskabet til forskningsresultaterne og brugen af viden i praksis (AMFF, 2018). Arbejdsmiljøforskningsfonden, Videncenter for Arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter og BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø gennemfører alle forskellige formidlingsindsatser af udvalgte forskningsresultater. Endelig publicerer forskerne i nationale og internationale videnskabelige tidsskrifter og populærvidenskabeligt.

Forskere og forskningsinstitutioner varetager en mere generel og vigtig formidlingsopgave, der handler om at udbrede kendskab til og viden om fx specifikke risikofaktorer og indsatsstyper til forbedring af arbejdsmiljøet. Udover denne opgave bør forskere også kunne give svar på, hvilken viden der kan formidles i praksis, og i samspil med andre relevante aktører bidrage til, at denne viden kan transformeres på en måde, der gør den anvendelig for arbejdsmiljøprofessionelle og beslutningsprocesser i praksis (Hasle, 2014). Samtidig er formidling fra brugerne ude på arbejdspladserne også vigtig og skal også faciliteres og indtænkes fra starten af forskningsprocessen (Malmros, 2018).

Den anvendelsesorienterede arbejdsmiljøforskning synes imidlertid at være udfordret af, at meget af den relevante viden, der produceres, ikke viser tydelig gennemslagskraft via traditionel formidling, men kræver, at resultaterne 'oversættes' med henblik på at forøge brugen af den forskningsbaserede viden om arbejdsmiljø i politik og praksis (Nielsen, 2012). En nyere dansk undersøgelse finder således, at udnyttelse af arbejdsmiljøforskningen er begrænset, og at det ikke er nok at arbejde med formidlingsindsatser i den traditionelle form for at støtte processen fra viden til anvendelse (Malmros, 2018).

Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen peger desuden på, at det kan være svært for virksomheder at finde og anvende relevant viden i deres indsats. En grundlæggende udfordring handler om at koordinere vidensformidlingen blandt forskellige aktører i arbejdsmiljøsystemet på en mere systematisk måde, så virksomheder i højere grad støttes i at omsætte og anvende viden om arbejdsmiljø. En grundlæggende anbefaling lyder derfor, at forskning, vidensproduktion og formidling bringes tættere på arbejdspladserne (Ekspertudvalget, 2018).

Sagt på en anden måde kan man stille spørgsmål ved, om der er blevet skabt for stor afstand mellem den egentlige arbejdsmiljøforskning, de mellemliggende instanser, der bearbejder og formidler forskningen, og den praktiske virkelighed og problemforståelse, hvori det forebyggende arbejdsmiljøarbejde gennemføres.

Når den forskningsbaserede viden ikke finder vej til beslutningstagere og arbejdsmiljøprofessionelle på arbejdspladserne, vil arbejdspladsernes evne til at tage informerede beslutninger, og arbejdsmiljøsystemets håndtering og samarbejde om løsning af arbejdsmiljøproblemer (herunder de strategiske mål) være mangelfuld (Hasle, 2014). Det er derfor centralt at afsøge nye veje til at mindske afstanden mellem problemforståelse på arbejdspladsen og konkrete forskningsprojekter og at pege på mulige aktiviteter og kompetencer hos aktørerne i arbejdsmiljøsystemet, der kan udvide den nuværende forskningsformidling og fremme forskningens betingelser og forudsætninger for at opnå gennemslagskraft i praksis.

Der kan være flere årsager til, at den forskningsbaserede viden om arbejdsmiljø ikke bringes i anvendelse. Forskningen udgør ofte en ud af mange kilder til viden i praksis, og den er typisk formidlet i en særlig form og tilgængelig mod betaling (paywall). Selvom forskningen er tilgængelig, kan praktikere mangle tid og kapacitet til at omsætte konkret viden (Van Eerd, 2019). Derudover kan der være forskel på samarbejde mellem aktører og de motiver, de har, for at mobilisere den store mængde af videnskabelig viden, der produceres årligt. En vigtig hæmsko både for etablering og formidling af ny viden kan være, at de aktører, der har interesser og indflydelse på området, finder ny viden 'ubelejlig' (Morton & Seditas, 2018). Endelig kan det være udfordrende at koordinere de forskellige formidlingsindsatser og mellemlid, der bearbejder forskningen, og sikre, at forskerne har kapacitet, tid og kompetencer nok til at gå i dialog med praktikere og beslutningstagere i forskningsprocessen på en måde, der gør forskningen anvendelig for praktikerne (Straus, 2011).

Senest har regeringen indgået aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats, hvor tiltag for at skabe bedre sammenhæng mellem forskningsviden og arbejdsmiljøindsats er et prioriteret område. Det indebærer bl.a., at der skal udvikles en ny arbejdsmiljøforskningsstrategi og en mere klar kompetence- og rollefordeling i formidlingsindsatsen, så arbejdspladserne kan anvende den nødvendige viden for at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer (Regeringen, 2019).

Begrænset erfaring fra forskning, manglende systematik og kompetenceudvikling blandt forskere og forskellige aktører i arbejdsmiljøsystemet udgør tilsammen nogle barrierer for forskningsresultaternes praktiske anvendelighed. Det er med til at skabe større afstand mellem konkrete problemer på arbejdspladsen og forskningsprojekter og fastlåse arbejdsmiljøforskningen i traditionelle forskningsmetoder og formidlingsidealer. Der er således ikke bare brug for mere forskningsviden, men snarere strategiske overvejelser omkring forskningens vej til praksis og systematiske aktiviteter og kompetencer til bearbejdning af viden mellem forskere, relevante mellemlid og forskningsbrugere i praksis.

2.1 Hvad er vidensmobilisering, og hvad handler det om?

Vidensmobilisering er opstået som et begreb inden for medicin- og sundhedstjenesteforskning for at mindske gabet mellem forskning og praksis. Et grundlæggende spørgsmål for denne type vidensmobilisering har været, hvordan forskningsviden kan gøres anvendelig for

klinisk praksis og understøtte forskningsbrugernes behov og øge anvendelsesmulighederne til gavn for positive helbredseffekter (Contandriopoulos, 2010; Davis, 2003).

Også i det danske arbejdsmiljøfelt er der flere åbne spørgsmål. Får vi fx stillet de rigtige spørgsmål? Hvordan indgår praksisforståelser i problemformulering og forskningsprocesser? Hvordan tilgår, bearbejder og oversætter forskningsbrugere og mellemed arbejdsmiljøforskning i daglig praksis? Udnytter de i tilstrækkelig grad den tilgængelige forskningsbaserede viden om arbejdsmiljø? Oplever de den tilgængelige viden som relevant og anvendelig?

Mange aktører i det danske arbejdsmiljøsystem arbejder med formidlingsplaner og strategier for, hvordan forskningen kan skabe værdi for og anvendes i politik og praksis. Her har både forskere og andre aktører de bedste intentioner om at bidrage til udvikling af forskning, der styrker konkrete beslutningsprocesser og gør en forskel for arbejdsmiljøet. Vidensmobilisering kan her ses som en central strategi, der kan bruges til at skabe bevidsthed om, redegøre for og støtte forskere og andre aktører i at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsmiljøforskningen og dets anvendelsesmuligheder i praksis.

Vidensmobilisering har mange synonymer og kan ses som et paraplybegreb, der dækker over en række perspektiver, aktiviteter og effektive virkningsmekanismer for at bringe bearbejdet og kvalitetssikret forskningsviden i anvendelse (Bannister & Hardill, 2015; Davies, 2016).

Vidensmobilisering kan kort defineres som den proces, hvorved viden får praktisk anvendelse (Ward, 2017). Vi anvender som udgangspunkt begrebet vidensmobilisering som en bevidst strategi.

Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø forstår vi i denne bog som:

<i>'En proces, hvor 'forskere', 'brobyggere' og 'forskningsbrugere' gennem relevante aktiviteter understøtter, at forskningen bedst muligt kommer til anvendelse på arbejdspladsen'.</i>
--

Ovenstående definition er inspireret af det canadiske Institut for Sundhedsforskning (The Canadian Institutes of Health Research, CIHR) (CIHR, 2012) samt den canadiske forsker Vicki Ward (Ward, 2009, 2017) og konkrete input fra aktører i det danske arbejdsmiljøsystem. En grundantagelse bag denne begrebsforståelse er, at forskningsmiljøer alene sjældent kan tage ansvar for og bære processen fra viden og helt til anvendelse. Ved vidensmobilisering er der typisk tale om en dynamisk proces, hvor samspejlet mellem forskere og øvrige aktører omkring udvikling af et forskningsfokus til anvendelse af et forskningsresultat på arbejdspladsen opfattes som en iterativ bevægelse. Desuden bliver anvendelse af viden integreret i selve forskningsprocessen og ikke et endemål.

Forskellige aktører kan således være involveret i mobilisering af forskningsviden i forskellige sammenhænge og med forskellig intensitet, og hvor denne viden typisk vil blive flettet sammen med andre former for viden inden den får praktiske anvendelsesmuligheder. Formidling af viden kan derfor ikke stå alene. Det er ligeså centralt at udveksle viden med relevante aktører, så viden kan bearbejdes, blive kvalitetssikret og nyttiggøres som en forudsætning for anvendelse.

2.2 Formålet med hvidbogen

I takt med et stigende politisk pres for at vise samfundsmæssig gennemslagskraft af forskningen – herunder diskussioner af forskningens sociale ansvar – er forskere og andre aktører blevet mere bevidste om det nødvendige i at styrke relationen mellem forskning og praksis. Der er således kommet større fokus på inddragelse af interessenter, bearbejdning og oversættelse af viden og fokus på den tid, det tager, før forskningsprocessen kan åbnes for praksisudvikling (CIHR, 2012). Det indebærer, at den etablerede praksis omkring forskningsformidling bør genovervejes, så arbejdsmiljøprofessionelle og andre aktører på arbejdspladserne i større omfang oplever, at de gennemførte undersøgelser bidrager til at forbedre praksis.

Den internationale litteratur peger på, at der er stort behov for at forske i vidensmobilisering og forøge anvendelsen af forskningsresultater, ikke mindst på arbejdsmiljøområdet (Schulte, 2017). Nye metoder til at skabe mobilisering af forskningsviden på arbejdspladser udvikles aktuelt i udlandet og giver inspiration til dansk arbejdsmiljøforskning (Van Eerd & Saunders, 2017). Nyttiggørelsen af forskningsbaseret viden har således i stigende grad været diskuteret internationalt, og det synes at være opfattelsen, at processen fra 'videnskabelig evidens' til konkret handling er mere kompliceret, end man umiddelbart skulle tro, og derfor kræver mange andre kompetencer og vurderinger end den forskningsmæssige kvalitet og det traditionelle formidlingsfokus (Malmros, 2018; Nutley, 2003; Van Eerd, 2019).

I litteraturen findes forskellige begrebsforståelser og perspektiver på arbejdet med vidensmobilisering især inden for medicin og sundhedsforskning (Greenhalgh & Wieringa, 2011; Mitton, 2007). I Danmark synes vi i vidt omfang at have overset, at den litteratur kan være en ressource for den måde, hvorpå forskningsviden udarbejdes, bearbejdes og omsættes til praksis (Malmros, 2018). Derfor savner vi en grundlæggende opsamling af disse – og andre – relevante teoretiske perspektiver, aktiviteter og praktiske erfaringer, så de kan vurderes i forhold til det danske arbejdsmarked og mulighederne for at mobilisere forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i samarbejde med arbejdspladser. Endeligt savner vi også en tværgående dialog mellem relevante parter i det danske arbejdsmiljøsystem om veje videre og alternative strategier for mobilisering af arbejdsmiljøforskning og problemformulering.

Denne hvidbog søger i samarbejde med centrale interessentgrupper i arbejdsmiljøsystemet at hjælpe en sådan udvikling på vej ved at skabe nye vidensbaserede handlemuligheder, så forskere og forskningsbrugere i arbejdsmiljøfeltet kan udfolde alternative måder at mobilisere viden fra forskning til praksis og tilbage igen. Formålet med denne hvidbog om mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø er:

- at identificere og beskrive forskellige perspektiver og begrebsforståelser til fremme af arbejdsmiljøforskningens anvendelse i praksis.
- at udvælge og sammenfatte aktiviteter med potentiale til at fremme af strategiudvikling og konkrete indsatser for vidensmobilisering blandt forskere, bevillingsgivende og tilsynsførende myndigheder, arbejdsmarkedets parter og arbejdsmiljøprofessionelle i arbejdspladsnær praksis.
- at dokumentere centrale virkningsmekanismer, der er vigtige for, at vidensmobiliseringsprocesser kan understøtte forskere og andre aktører i at bringe forskningsviden om arbejdsmiljø i anvendelse på arbejdspladsen.
- at opstille nogle anbefalinger til, hvordan forskningsviden om arbejdsmiljø kan mobiliseres for at skabe bedre sammenhæng mellem forskning og praksis.

3 RESUME

3.1 Hvorfor skal vi beskæftige os med vidensmobilisering?

En helt grundlæggende politisk og strategisk målsætning for meget arbejdsmiljøforskning er anvendelighed og samarbejde med arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøudfordringerne udspiller sig og kan løses. Den internationale litteratur fremhæver, at der er stort behov for at forske i vidensmobilisering og forøge anvendelsen af forskningsresultater, specielt på arbejdsmiljøområdet. Tidligere danske undersøgelser finder ligeledes, at udnyttelse af arbejdsmiljøforskningen er begrænset, og at der savnes mere viden om, hvordan processen fra viden til anvendelse kan understøttes. Samtidig er der kommet større fokus på udvikling af kompetencer hos aktørerne i arbejdsmiljøsystemet samt forskere indenfor den anvendelsesorienterede arbejdsmiljøforskning. Nyttiggørelsen af forskningsbaseret viden har således i stigende grad været diskuteret, og det synes at være opfattelsen, at processen fra 'videnskabelig evidens' til konkrete handlinger i praksis er mere kompliceret, end man umiddelbart skulle tro, og kræver mange andre kompetencer, støtteprocesser og vurderinger end den forskningsmæssige kvalitet og traditionelle forskningsformidling.

3.2 Bogens undersøgelsesfokus og design

Indtil nu har der ikke været gennemført en opsamling af relevante perspektiver, aktiviteter og virkningsmekanismer med betydning for vidensmobilisering i det danske arbejdsmiljøsystem. Denne bog bygger på en udredning af international forskningslitteratur om vidensmobilisering med fokus på at gøre arbejdsmiljøforskning anvendelig for arbejdspladser. Sideløbende med litteraturudredningen er der gennemført tre dialogmøder, hvor forskere i dialog med centrale interessenter i det danske arbejdsmiljøsystem drøftede, hvordan vidensmobilisering bør forstås i en dansk sammenhæng, og hvilke muligheder og udfordringer der er for at udvikle og understøtte processer for mobilisering af dansk arbejdsmiljøforskning til gavn for arbejdspladser.

3.3 Store udviklingspotentialer i det nuværende formidlingsfokus

Det er et generelt synspunkt blandt alle aktører, at vidensmobilisering er en krævende proces, der forudsætter prioritering og et særligt fokus. 'Vidensmobilisering' fortolkes ud fra disse iagttagelser som et begreb, der dækker en proces, som gennem flere led bringer viden frem til at være et grundlag for, at aktører i virksomheder og relevante eksterne parter kan omsætte denne viden til praksis. Generelt anser aktørerne i arbejdsmiljøsystemet vidensmobilisering som et ideal, der endnu ikke er skabt strukturelle rammer for at fremme, hverken gennem udvikling af en konkret strategi eller gennem fælles aktiviteter. De første skridt er endnu ikke taget til udvikling af en fælles forståelse af, hvad det indebærer og forudsætter at fremme mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i Danmark.

De eksisterende institutioner og perspektiver er ikke tilstrækkelige til at fremme forskningens anvendelse i praksis. Det forudsætter derimod prioritering af ressourcer og kompetencer samt forståelse for at andre (nye) perspektiver kan være nødvendige som grundlag for at formulere nye fælles mål og etablere nye former for organisering af arbejdsmiljøindsatsen. Konkret peges på behovet for en 'brobyggerfunktion', forstået som aktører eller enheder – blandt forskere og praktikere, eller måske som en helt ny rolle – der taler såvel forsker som arbejdspladssprog. Målet med en sådan brobyggerfunktion er at støtte en fælles erkendelse af problemer og løsningsmuligheder samt at facilitere den udvekslingsproces, der skal til for at bringe forskningsviden om arbejdsmiljø i anvendelse. Samtidig vurderes det, at arbejdet med

netværk øger mulighederne for at skabe fastere rammer om samarbejdet og fastholde erfaringer og samarbejdsrelationer. Hvor der er bred enighed om, at høje faglige krav skal fastholdes som grundlag for den viden, der søges omsat til praksis, så er der i langt mindre grad enighed om, hvad disse faglige krav så indeholder. Der peges dog på et behov for teoretisk arbejde om sammenhængen mellem forskningsmæssig validitet i metode og design, og hvordan 'brugerorganisationens' behov afdækkes og omformes til en del af evalueringsmålet.

3.4 Spænding mellem forskningsproduktion og mobilisering af arbejdsmiljøforskning

Grundforskning i arbejdsmiljø (Modus 1) er vigtig for at opretholde metodisk stringens og videnskabelig kvalitetssikring i produktion af viden. Inden for grundforskningen anses brugen af forskningen typisk som en lineær proces, og den praksis, der studeres og ønskes viden om, bliver i større eller mindre omfang adskilt fra den egentlige forskning, der efterfølgende søges formidlet til brugere i praksis. I forlængelse af denne står den anvendelsesorienterede forskning (Modus 2), der normalt gennemføres med en langt højere grad af forskerinvolvering i den arbejdsmiljøsammenhæng, der søges forandret. Her anses brugen af forskningen typisk som en interaktiv proces, hvor forskere, beslutningstagere og praktikere samarbejder om skabelse af viden, som tilpasses lokale behov og løsninger. Forholdet mellem Modus 1- og Modus 2-arbejdsmiljøforskning kan betegnes som en spænding mellem produktion og formidling af arbejdsmiljøforskning på den ene side, og mobilisering og udvikling af vidensbaseret arbejdsmiljøarbejde på den anden side.

3.5 Arbejdsmiljøviden er en dynamisk vidensform

Meget arbejdsmiljøviden lader sig ikke reducere til faste afgrænsede 'pakker', der blot kan flyttes hen, hvor der er brug for dem, og så bringe disse pakker i anvendelse. Arbejdsmiljøviden blander sig med viden og praksis samt rammebetingelser, der allerede er i spil på den enkelte arbejdsplads eller i arbejdsmiljøsystemet. Arbejdsmiljøviden bør således i højere grad anskues som noget, der er med til at 'gøde' den viden og praksis, der allerede er på arbejdspladsen og i arbejdsmiljøsystemet, og som kræver løbende opmærksomhed og vedligeholdelse. Det kræver, at forskere, brobyggere og brugere dels involverer sig i de netværk der tjener som mødearenaer for arbejdsmiljøprofessionelle, organisationer og beslutningstagere, og dels støtter hinanden i at forstå de centrale elementer i arbejdspladsens kerneopgaver samt de praksisfællesskaber der er knyttet hertil. Ud fra bogens fremstilling af, hvad arbejdsmiljøviden er, hvilke vidensformer den består af, og hvordan disse spiller sammen, kan forskere og arbejdsmiljøprofessionelle tage højde for, hvordan forskellige vidensformer kommer til udtryk og giver mening for løsningen af de identificerede arbejdsmiljøproblemer.

3.6 Mellem et lineært formidlingsfokus og interaktiv samskabelse af arbejdsmiljøviden

Der er på baggrund af litteraturen og dialogmøderne med relevante aktører identificeret fire arketyper for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø: (1) *Det lineære perspektiv*; (2) *Det cykliske perspektiv*; (3) *Det interaktive perspektiv*; og (4) *Det systemiske perspektiv*. Arketyperne kan danne udgangspunkt for at fremme en fælles strategiudvikling for vidensmobilisering i det danske arbejdsmiljøsystem. I praksis fungerer de ofte sammen og indebærer forskellige muligheder og begrænsninger for måden hvorpå forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø søges organiseret, bearbejdet og nyttiggjort i en arbejdspladsnær sammenhæng. Tilgangen 'Knowledge Transfer and Exchange (KTE)' er et eksempel på dette og en sammentrækning af to tilgange, nemlig 'Vidensoverførsel' (Knowledge Transfer) og

'Vidensudveksling' (Knowledge Exchange), der bygger på både lineære og interaktive elementer. KTE-tilgangen betoner nødvendigheden af at se på processen fra forskningsbaseret viden til anvendelse som noget, der går videre end lineær formidling mellem producent og bruger. I denne tilgang skal der arbejdes med forskellige trin i en iterativ proces, hvor forskere, brobyggere og brugere er fælles om at skærpe fokus, bearbejde, oversætte, tilpasse og nyttiggøre forskningsviden, så den kan bedre kan flette sig med beslutninger og praksis på de arbejdspladser, der er målgruppe for en specifik arbejdsmiljøviden.

3.7 Strategiudvikling, hvor aktiviteter udgør flere strenge af mobilisering på samme tid

I tillæg til arketyperne er der ligeledes identificeret syv mulige aktiviteter, der kan anvendes til at konkretisere og udfolde mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i praksis: (1) *Strategisk kommunikation*, (2) *Engagement af brugere*, (3) *Kapacitetsudvikling og træning*, (4) *Guidelines og forandringslogik*, (5) *Brobyggere og facilitatorer*, (6) *Mødearenaer og netværksmodeller*, (7) *Helix-partnerskaber*. Aktiviteterne kan tilpasses og bruges som flere strenge af mobilisering på samme tid eller i varierende grad hen gennem forskningsprocessen. Der er ikke identificeret litteratur, der beskriver eller vurderer den flerstrengede model, selv om det må antages, at der vil være mange eksempler på dette fra praksis. Det kan således tænkes, at de forskellige aktiviteter og metoder indgår i en samlet strategi for at få mobiliseret en bestemt viden til praksis. Helt enkelt kunne det være, at kommunikationsstrategier og guidelines kombineret med relevant kapacitetsudvikling, såsom uddannelse af målgruppen i anvendelse af disse guidelines og værktøjer, så den mobiliserede forskningsviden kan bidrage til et forbedret arbejdsmiljø.

3.8 Etablering af et udvekslingsfelt kan hjælpe til at bygge bro mellem forskning og praksis

Flere betydningsfulde virkningsmekanismer og sammenhænge er afgørende for, at forskningsviden om arbejdsmiljø kommer til anvendelse. I analysen af litteraturens forståelse af virkningsmekanismerne er disse opdelt i dem, der knytter sig til *forskningsfeltet*, dem, der knytter sig til *brugerfeltet*, og dem, der vedrører *udvekslingsfeltet* (mellem forskere og brugere). Analysen peger på, hvor det kan være meningsfuldt at udvikle strukturer og tilgange inden for de enkelte felter for at øge mobiliseringen af forskningsviden til praktisk anvendelse. Det er måske denne bogs vigtigste perspektiv at pege på, at et sådant udvekslingsfelt ikke skabes af sig selv. Hverken nok så dygtige og velmenende forskere eller nok så videnshungrende brugere kan skabe det alene. Hvis man fra samfundets side ønsker at prioritere vidensmobilisering som et virkemiddel til at håndtere nogle af de uløste arbejdsmiljøproblemer og dermed forbedre forebyggelsesindsatsen for at nedbringe fravær og fremme et sundt og sikkert arbejdsmiljø, er det afgørende at styrke udvekslingsfeltet. Centrale virkningsmekanismer i udvekslingsfeltet udgøres af følgende forhold: (1) *En gensidig erkendelse af roller*, (2) *Praksisfælleskab med nødvendige ressourcer*, (3) *Fælles forståelse af problem og relevans af løsning*, (4) *Opbygning af relationer og kapacitetsudvikling*, (5) *Brug af brobyggere*.

3.9 Sigtelinjer for tilpasning af vidensmobilisering som virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen

Der er behov for konkrete sigtelinjer for det videre arbejde med at tilpasse vidensmobilisering som virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen. For det første peges der på, at den kompleksitet, der er forbundet med forskningens anvendelse i praksis, bør accepteres, så den kan behandles. For det andet peges der på, at strategiudvikling er nødvendig for at understøtte forskning og koordinering af aktiviteter og tiltag. For det tredje vurderes det relevant at skabe fokus på sammenhænge gennem en refleksiv praksis, herunder; Hvilken slags viden, der skal anvendes?

Hvordan problemfokus er identificeret og besluttet? Hvilke antagelser og mål er der for anvendelse af viden? Hvad skal der til for at omsætte viden til praksis? Hvilke forhold, der hæmmer og/eller fremmer indsats i praksis? For det fjerde er det nødvendigt at undersøge oversættelse af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø gennem mere forskning om brugen af forskning (også benævnt translationsforskning eller på engelsk 'translational research'). For det femte er det relevant at sætte gang i en bevægelse, der går videre end det gængse formidlingsfokus, hvor frembragte resultater mobiliseres som en separat og afsluttende del af et forskningsprojekt og hen imod nye forskningsdesigns, der ser vidensmobilisering som en integreret del af forskningen. Til sidst peges der på behovet for at udvikle kvalitetsnormer for organisering af vidensmobilisering. Der er således behov for at støtte bevilgende myndigheder i at skabe klarhed over, hvad vidensmobilisering er, og hvilke perspektiver og systematikker der kan anvendes til evaluering af den bevilgede forsknings gennemslagskraft i praksis. Samtidig er der behov for at formulere konkrete guidelines til forskere om, hvordan de skal beskrive og redegøre for deres vidensmobiliseringsproces, herunder problemprecisering, samspil med slutbrugerne og antagelser om, hvordan deres forskningsproces bidrager til at bringe resultaterne i anvendelse.

3.10 Ti principper kan styrke ny fælles praksis

På baggrund af resultaterne af litteratursøgningen og de gennemførte dialogmøder udviklede projektdeltagerne i fællesskab ti principper for at fremme en ny fælles og tværgående praksis for vidensmobilisering. Principperne kan tjene til inspiration for det videre arbejde med at drøfte og definere nationale retningslinjer for vidensmobilisering af arbejdsmiljøforskning i fx Arbejdsmiljøforskningsfonden. Derudover kan de give inspiration til strategiudvikling i forskningsmiljøer og hos andre aktører i forhold til planlægning og gennemførelse af konkrete forskningsprojekter og aktiviteter til at fremme forskningens anvendelsesmuligheder i praksis. De ti principper for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø er:

- 1) Udbred en fælles forståelse af vidensmobilisering til støtte for design og prioritering af ressourcer og forskningsaktiviteter samt til udvikling af mål for gennemslagskraft i praksis.
- 2) Identificér alle vigtige interessenter fra starten af projektet.
- 3) Skab fælles klarhed over hvilke problemer, man ønsker at løse, før projektet udføres.
- 4) Det bør overvejes hvilke vidensbrobyggere, der er centrale for at styrke relationer, støtte kapacitetsudvikling og facilitere processer mellem forskning og praksis.
- 5) Fasthold forskningsmæssig kvalitetsvurdering af metode og resultater.
- 6) Viden skal bruges, når behovet er der – det er ofte i processen – ikke efter.
- 7) Det er vigtigt at arbejde med modtagerkulturen på arbejdspladsen gennem at udvikle et fælles sprog og fælles mål.
- 8) Viden skal bearbejdes i forhold til det problem man vil løse, og ledsages af konkrete handlingsanvisninger til praksis.
- 9) Ledelses – og samarbejdssystemet skal i spil i tilpasning og oversættelse af forskningsbaserede viden på arbejdspladsen.
- 10) Forskningsbevillinger bør omfatte krav til overvejelser om anvendelsen af resultater og støtte udviklingen af denne anvendelse i forskningsprocessen.

4 HVAD FORSTÅR VI VED VIDEN OG VIDENSBASERING?

4.1 Forståelser af evidensbaseret praksis

Begrebet evidensbaseret praksis indebærer et ideal om relevans og brugbarhed og tydeliggør praksisfeltets inddragelse i skabelse af viden. Evidensbaseret praksis kan ses som et alternativ til det fremherskende fokus på evidensbaseret politikudvikling, der kendetegner mange offentlige institutioner og serviceområder (Boaz, 2019). Til forskel fra den evidensbaserede vidensforståelse, der har været kendetegnet af debatter om forskningsmetoder, evidenshierarkier og kvalitetskriterier, betoner forståelsen af evidensbaseret praksis, at andre aktører end forskere i højere grad bør integreres ved udarbejdelse og syntetisering af forskning, og når forskningsresultater skal spille tilbage i en praktisk virkelighed (Møller, 2015, 2018a).

Selvom debatterne om evidensbaseret praksis på mange måder har været produktive for bedre at kunne vurdere videnskabelig viden og styrker og svagheder i forhold til at besvare forskellige typer af spørgsmål, er det imidlertid ikke sikkert, at den videnskabelige evidens i sig selv giver svaret på de givne problemer. Generaliserbarheden af den videnskabelige evidens, der søges indført i praksis (kaldet ekstern validitet), spiller nemlig også en afgørende rolle, idet brugerne af videnskabelig viden kan bekræfte, om aktuel evidens er anvendelig i forhold til deres praksis.

Fokus på videnskabens anvendelse kan spores tilbage til Bradford-Hills 'presidential address' fra 1965, der anfører det synspunkt, at når den videnskabelige proces er gennemført, og evidensen er vurderet efter gængse retningslinjer, og der skal rådgives og vejledes, så bevæger man sig ud over den strikte konventionelle videnskab. Det er i sådanne situationer, at der opstår et behov for en ny type videnskabelse (Malmros, 2018).

Behovet for en ny type videnskabelse, der rækker ud over den videnskabelige evidensvurdering, er også udtrykt som en spænding mellem grundforskning (Modus 1-viden) og anvendelsesorienteret forskning (Modus 2-viden) (Nowotny, 2001). Tabel 1 illustrerer forholdet mellem de to modi som en balance mellem produktion af forskning med et overvejende akademisk fokus, der adskiller forskere og praktikere i en lineær proces samt mobilisering af forskningen med et overvejende handlingsanvisende fokus, der integrerer forskerrollen med praksis i en dynamisk proces (Gibbons & Nowotny, 2001).

Tabel 1: Mellem produktion og mobilisering af forskning

Modus 1: Grundforskning	Modus 2: Anvendelsesorienteret forskning
Opdelt i flere discipliner	Tværvidenskabelig
Universitetsdrevet	Alternative forskningsmiljøer
Videnskabelighed afgøres ift. teoretisk erkendelse og grundforskning	Videnskabelighed afgøres ift. problemforståelse og praksisudvikling
Akademisk fokus	Kontekstfokus
Systematisk	Videnskabelig systematik ses sammen med betingelser i praksis
Knyttet til videnskabelige kriterier	Udvider videnskabelige kriterier
Metoder og procedurer foreskrevet af traditionelle metodologier	Mix af metoder og procedurer på tværs af forskellige disciplinære ståsteder

Undersøgelsesspørgsmål baseret på teori og etik i forskningsfelt	Undersøgelsesspørgsmål udspringer fra behov og etik i praksissammenhænge
Forskerrolle adskilt fra praksis	Forskerrolle integreret med praksis
Videnskabelig merit	Samfundsmæssig nytte og forandring

Med Modus 2-forskningen følger en tværvidenskabelig ambition, hvor forskellige discipliner sættes i spil sammen, og hvor forståelse for brugerens kontekst og aktørers handlemuligheder er i centrum for at fremme forskningens relevans og opfange kompleksiteten af sociale og politiske problemstillinger i praksis (Gibbons & Nowotny, 2001). Det betyder også, at konkrete metoder vælges i relation til problemet og ud fra deres nytte i forhold til at skabe relevant viden. Dermed bliver forskningen ikke formålet i sig selv, forstået som videnskabelig merit alene, men bredere målsætninger og anvendelsesmuligheder på virksomhedsniveau bliver retningsgivende.

Det er grundlæggende vigtigt at være opmærksom på forskellen mellem den anvendelsesorienterede Modus 2-forskning, hvor implikationer for praksis er udgangspunktet for forskningsprocessen og anvendelsen af Modus 1-grundforskning, hvor anvendelse er det sidste led i en lang forskningsproces.

Det er således ikke et spørgsmål om, den ene strategi er bedre end den anden, da der er behov for begge, og Modus 2-forskning kan således ikke erstatte Modus 1-forskning. I en arbejdsmiljøsammenhæng betyder det, at det bliver centralt at udvikle en strategi for arbejdsmiljøforskning, der er knyttet op på begge strategier, men hvor bestemte problemer/strategiske fokusområder prioriteres i forhold til problemer i praksis og ikke kun bygger på fokusområder inden for forskellige forskningsdiscipliner.

Selvom der kan spores en omstilling i forskningspolitikken inden for sundhedsforskningen med fokus på Modus 2/anvendelsesorienteret forskning, er det ikke ensbetydende med, at der er kommet mere praksisudvikling og innovation ud af det. Det kan dels handle om, at der savnes operationelle modeller og samarbejdsformer, der er nyttige for gennemførelse og oversættelse af den mere udviklingsbaserede forskning inden for området, dels at det er udfordrende for forskere at skaffe midler, gennemføre og publicere anvendelsesorienteret forskning (Walshe & Davies, 2013).

Samme tendenser ses omkring udviklingsforskningen inden for arbejdsmiljø, der søger at indtænke og gøre brug af praksisbaserede metoder og alternative kompetencer ud over de traditionelle videnskabelige standarder (AMFF, 2018). Effektiv vidensmobilisering kan her ses som en nødvendig forudsætning for at understøtte evidensinformerede beslutninger og vidensbaserede handlinger i praksis.

4.2 Hvad er arbejdsmiljøviden?

Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø drejer sig i vid udstrækning om, at den rette viden er til stede der, hvor der er brug for den, og på det tidspunkt, hvor der er brug for den. Heri ligger flere spørgsmål. Hvad er det for en arbejdsmiljøviden, vi ønsker at mobilisere? Er forskere og andre aktører, der bearbejder og oversætter viden i stand til at forstå og inddrage det praksisfelt, som forskningen vedrører? Har de involverede parter en fælles

forståelse af, hvilken viden der skal omsættes i praksis? Og forstår brugerne af forskningen resultaterne, så de ser sig i stand til at anvende dem?

Ovenstående spørgsmål synes at være centrale at fremme og inkludere som kvalitetskriterier for den frembragte forskningsviden om arbejdsmiljø. Begrebet 'viden' er imidlertid et mangfoldigt begreb. I litteraturen om vidensmobilisering fremstilles vidensbegrebet typisk med inspiration fra Aristoteles (Greenhalgh, 2010). Ud fra litteraturen om vidensmobilisering er det muligt at skelne mellem tre former for viden, gengivet i tabel 2:

Tabel 2: Vidensformer og forståelser

Vidensformer	Forståelse	Spørgsmål
Episteme	Betyder vejledning og refererer til analytisk og videnskabelig viden. Leder tankerne hen på, hvad der er regnes som anerkendt viden og faktaviden	Typisk formuleret gennem <i>hvad</i> -spørgsmål
Techne	Betyder kunnen og handler om færdighed og problemløsning, opbygget gennem erfaring. Leder tankerne hen på, hvad der skal til for at omsætte viden for at gøre ting anderledes	Typisk formuleret gennem <i>hvordan</i> -spørgsmål
Phronesis	Betyder dømmekraft og handler mere om visdom end kundskab, og altså hvad vi skal bruge viden til. Leder tankerne hen på relevansen af viden og om at gøre det 'rigtige' ud fra den viden, der til rådighed	Typisk formuleret gennem <i>hvorfor</i> -spørgsmål

Den første vidensform, 'episteme', leder til besvarelse af, om arbejdsmiljøforskningen kan levere troværdig og videnskabelig viden til arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. Den næste vidensform, 'techne', handler om, hvordan brugeren af arbejdsmiljøforskningen kan omsætte forskningen til praktisk arbejdsmiljøarbejde og forebyggelse (know-how). Endelig handler 'phronesis' om kunsten at træffe beslutninger, der balancerer viden og kunnen med værdier og interesser, og dermed bedømmelse af, hvad de konkrete forskningsresultater kan bruges til i en konkret sammenhæng. Phronesis handler således om at besvare spørgsmålet: Er dette den rigtige løsning for os i den situation, vi står i? Når ny forskning fremlægges, trækker forskere og andre aktører på en viden, der gør dem i stand til at analysere konkrete sammenhænge i deres praksis, hvilket kan være med til at bestemme, hvorledes konkret forskningsviden skal gribes an (Flyvbjerg, 2001).

Viden går altså videre end facts, men det er ofte den videnskabelige og faktuelle viden, der gives forrang gennem kvantificerbare data og målinger af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Faktuel viden er velegnet i situationer, hvor der bør vælges ud fra viden om faktorer med større eller mindre virkning. Faktuel viden giver imidlertid et mindre nuanceret billede af organisatoriske og sociale miljøer og forudsætninger eller incitamenter og værdier. Supplerende vidensformer og undersøgelsesmetoder, der ikke blot beskriver, 'hvad der bør vælges', og 'hvordan det er bedre', men snarere belyser, 'hvorfor noget bør vælges frem for noget andet', kan være nødvendigt alt efter, hvad der måles. På baggrund af en sådan viden gives beslutningstagere og forskningsbrugere på arbejdspladser mulighed for at tage stilling til forskningsresultaterne. Koblingen mellem de forskellige vidensformer kan således være nødvendig for

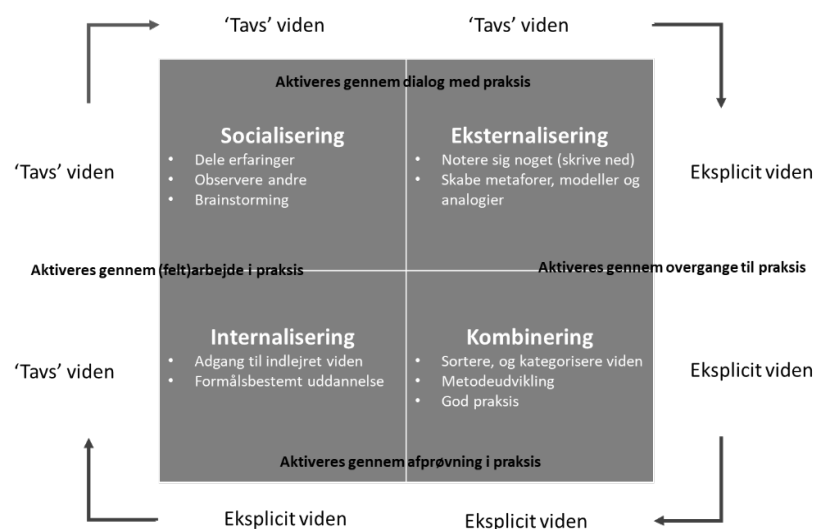
at lave en samlet vurdering af arbejdsmiljøet og forskning og derefter eventuelt igangsætte konkrete initiativer til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet.

En arbejdsplads kan have faste indarbejdede rutiner og procedurer for, hvordan opgaver udføres, uden at det nævnes med ord, eller der tænkes nærmere over dette. Vi betegner det 'tavs viden'. Sådanne rutiner kan være vanskelige at ændre med ny viden, selv om der er tydelige fordele herved, fordi 'tavs viden' ikke uden videre lader sig udfordre af ny viden. Det kan således være vigtigt at kunne italesætte en sådan tavs viden, hvis der skal etableres forbedringer i arbejdsmiljøpraksis.

Den danske forsker Anne Mette Møller forklarer, at mens eksplicit viden kan bruges som en hjælp i erhvervelsen af tavs viden, kan tavs viden udelukkende blive erhvervet gennem indsigt og forståelse for praksis. Tavs viden fremstår her som en forudsætning for, at eksplicit viden kan videreformidles. Fx er de fleste arbejdspladser forbundet med herskende rutiner og normer, som tilsammen udgør en mængde af tavs viden, der kan ligge til grund for holdninger og aktiviteter med hensyn til fx sygefravær. Ved at tilgå de bagvedliggende normer og værdier omkring sygefravær på arbejdspladsen kan det blive muligt at 'flytte' holdninger og normer et andet sted hen (fx at sygefravær er betinget af flere ting end sygdom) gennem konkrete arbejdsmiljøtiltag.

Det kan således være vigtigt at skelne mellem eksplicit og tavs viden (Nonaka & Takeuchi, 1995). Den eksplicitte viden kendetegnes ved, at den kan formidles verbalt i form af for eksempel grammatik, manualer og statistikker. Det er med andre ord viden, der fremstår lettere at 'overføre' til andre. Omvendt fremstår den tavse viden mere individuel og kropslig og kan være udfordrende at udtrykke med ord eller formler og dermed overføre til andre. Tavs viden er derfor ofte meget personbåren eller knyttet til en social gruppe og involverer personlig overbevisning, erfaringer og værdisæt (Nutley, 2003). Nonaka og Takeuchi (1995) forstår denne dynamiske overgang fra tavs til eksplicit viden som en proces i fire faser: 1) socialisering, 2) eksternalisering, 3) kombinerende, og 4) internalisering (se figur 1):

Figur 1: Sammenhængen mellem tavs og eksplicit viden



Frit efter (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Socialisering går fra tavs til tavs viden og udvikles, når der bliver skabt et felt for erfaringsdeling og interaktion mellem individer omkring et arbejdsmiljøproblem. Man kan således godt overføre praksis som tavs viden, uden at det italesættes, fx når unge introduceres til risikofyldte rutiner på en arbejdsplads.

Eksternalisering går fra tavs til eksplicit viden i form af modeller, analogier eller guidelines, hvor den tavse viden bearbejdes, kvalitetsvurderes og nedfældes i fx arbejdsmiljøpolitikker eller handleplaner. Dette er således en vigtig proces i forhold til at tydeliggøre den tavse viden, der kan være på en arbejdsplads, og som er nødvendig at kende for at indpasse ny viden og praksis på en arbejdsplads.

Kombinering går fra eksplicit til eksplicit viden og aktiveres gennem brobygning i praksis, hvor den eksplicitte viden bedømmes, sorteres og kategoriseres ud fra, om den er hensigtsmæssig og værdifuld for det konkrete arbejdsmiljøarbejde. I tilfælde af at den konkrete viden vurderes som værdifuld for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, kan den anvendes til at skabe gensidig forståelse for indhold og udførelse af arbejdsmiljøindsatser.

Internalisering går fra eksplicit viden tilbage til tavs viden, idet aktører i arbejdsmiljøarbejdet afprøver indsatser og handlinger i praksis. Disse handlinger vil over tid indlejres blandt aktørerne som tavs viden om erfaringer med håndtering af arbejdsmiljøarbejdet. Ny viden bliver igen en del af daglig praksis, og det kan tage tid at indleje ny viden i arbejdspladsens rutiner. Gennem processen fra tavs til eksplicit viden bliver det derfor centralt for arbejdspladser at samle den 'tavse' erfaringsbaserede viden op på ny gennem nye socialiserende aktiviteter (fx formålsbestemte træningsprogrammer), hvor erfaringer kan deles, så anvendelse af viden gøres meningsfuld i en læringssammenhæng med andre.

Både eksplicit og tavs viden er ifølge Møller (2015) vigtige at have med i betragtning, men hun advokerer samtidig for, at en yderligere distinktion mellem forskellige typer af viden er relevant for bedre at kunne forstå og understøtte en hensigtsmæssig mobilisering af forskningsviden til praksis. Her bygger hun videre på Aristoteles vidensforståelser (jf. episteme, techne og phronesis) og trækker på vidensfilosofiens opdeling af videntyper i oplysende viden, færdighedsviden og personlig viden:

Oplysende viden er typisk forklarende eller informationsbåret og forbundet med eksplicit viden. I en arbejdsmiljøsammenhæng svarer det fx til kvalitetsvurderet viden om risikoen ved affaldssortering. Medarbejdere, der har sorteret forurenede husholdningsaffald, vil ofte klage over åndenød ved at gå op ad en trappe, og vi ved, at affaldshåndteringen kan medføre en negativ påvirkning af lungerne. I denne sammenhæng er det derfor centralt at kunne identificere og informere om de ansvarlige mikrobiologiske påvirkninger. Det fordrer dog, at arbejdets udførelse er tydeliggjort, så de nødvendige forbyggende tiltag kan indpasses i gældende arbejdsrutiner.

Færdighedsviden kan forstås som en form for 'knowing-how' og er en type viden, der opbygges gennem erfaring og derfor ofte udgør en viden, der ligger på rygraden som tavs viden. Færdighedsviden bygger desuden på den enkeltes evne til at anvende professionel viden og abstrakt fagviden, hvor denne overføres til specifikke tilfælde, mens konteksten tages i betragtning. I en arbejdsmiljøsammenhæng svarer det til, at arbejdsmiljøprofessionelle er i stand til at henvise til andre velkendte erfaringer eller oplevelser med problemer omkring natarbejde ved fx at bruge ressourcer og indarbejde disse som forholdsregler i forebyggende aktiviteter.

Sidst inddrager Møller (2018a) *personlig viden*, hvilket omhandler den viden, som den enkelte (kan være del af en gruppe) besidder fx om historie eller en konkret hændelse. Den type viden beror på personens indsigt i den konkrete historie eller deltagelse i hændelsesforløbet. Den personlige viden er ofte hverken forbundet med træning eller læring, men er ikke desto mindre relevant i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, da den indebærer arbejdsmiljøprofessionelles viden om konkrete hændelser og de personer, der er involveret.

Alle tre vidensformer har således et aspekt af tavs og eksplicit viden i sig og kan relateres til arbejdsmiljøviden (f.eks. forskningsbaseret viden om kemiske stoffer eller støj, praktisk viden om udformning af en lovtekst eller etablering af adgangsveje på en byggeplads).

Arbejdsmiljøviden indbefatter viden om de påvirkninger og vilkår, som mennesker arbejder under, og som har betydning for deres sikkerhed, helbred og velvære, herunder viden om hvordan disse påvirkninger og vilkår kan ændres med henblik på det enkelte menneskes sikkerhed samt fysiske og psykosociale sundhed på kortere eller længere sigt. Historisk og traditionelt har arbejdsmiljøviden været knyttet til en forståelse af arbejdsmiljø som 'røg, møj og støj'. Men med arbejdsmiljøloven af 1975 fik vi det udvidede arbejdsmiljøbegreb, hvor arbejdsmiljø blev udvidet til at omfatte de sociale og psykiske påvirkninger samt påvirkninger, der på længere sigt kan give skader på helbredet. I de senere år er også sundhedsforhold inddraget i begrebet, sådan at sundhedsfremme på arbejdspladsen er blevet en del af arbejdsmiljøbegrebet. I de senere årtier er det overordnede politiske mål med arbejdsmiljøindsatsen at reducere fravær og tidlig udstødning fra arbejdsmarkedet.

I bredere forstand omfatter arbejdsmiljøviden viden om det samlede arbejdsmiljøsystem, herunder lovgivning, regler, institutioner og aktørerne på arbejdsmiljøområdet og deres samlede virke og betydning for de påvirkninger og vilkår, der arbejdes under. Der er nogle prioriterede vidensområder i 2020-handlingsplanen for arbejdsmiljøet, hvor der er særligt fokus. Det er den såkaldte strategiske arbejdsmiljøindsats, der omfatter nedbringelse af arbejdsulykker, muskelskelet besvær samt problemer relateret til det psykosociale arbejdsmiljø. Det kemiske område er ikke prioriteret i den nuværende handlingsplan, men er dog et vigtigt fokusområde i arbejdsmiljøarbejdet.

Vi må antage, at den arbejdsmiljøviden, der er forskellige steder i arbejdsmiljøsystemet, er meget forskellig, og at arbejdsmiljøviden ikke nødvendigvis finder indpas i den praksis, hvor der er brug for den. Alle tre vidensformer bør derfor inddrages som sammenhængende størrelser, så forskere og praktikere kan vurdere hvilken viden, der mobiliseres i arbejdsmiljøarbejdet, og forstå, hvordan mobiliseringen udfolder sig i forskellige brancher og virksomheder for bedre at kunne bearbejde viden til brug for specifikke tiltag i praksis.

Et konkret eksempel på samspillet mellem vidensformerne henter vi i reguleringen af epoxy og isocyanater. Omfattende medicinsk forskning har med stor sikkerhed påvist sammenhængen mellem at arbejde med epoxy og isocyanater og forskellige allergiske reaktioner på huden og i luftvejene. Vi kender sammenhængene, og vi ved hvilke risici, der knytter sig til dette arbejde. Denne viden er blevet omsat til meget specifikke regler for, hvordan der skal arbejdes med disse materialer. Blandt disse regler er krav til, at dem, der skal udføre arbejdet, tilegner sig viden om risici og forebyggelsesstrategier, og at dem, der skal lede arbejdet, kender regler og anvisninger for en sikker og forsvarlig udførelse af arbejdet. 'Oplysende viden' er tilgængelig og bredt formidlet. Alligevel kan det forekomme, at eksterne medier afdækker sager, hvor det ikke virker.

På en større virksomhed, hvor man kender til reglerne og har faste procedurer for arbejdet, kan man opleve, at den mangler at omsætte den eksisterende viden til netop den personlige

viden, der er en forudsætningen for, at de medarbejdere, der udfører arbejdet, og de ledere, der overvåger det, omsætter viden og regler til en sikker daglig arbejdspraksis. Der mangler i en sådan sag tydeligvis nogle led i den kæde af virkningsmekanismer, der skal omsætte vores grundlæggende viden og de regler og anvisninger, der er udviklet til en meningsfuld daglig praksis. En brobyggerfunktion – intern eller ekstern – der kan vejlede og anvise på arbejdspladsen, en tilsynspraksis, der formidler klare mål for hvilken forebyggelsesindsats, der forventes, og en sundhedsmæssig vejledning, der gør den enkelte medarbejder i stand til at tolke på symptomer og signaler på en risikabel eksponering.

4.3 Bogens vidensbegreb

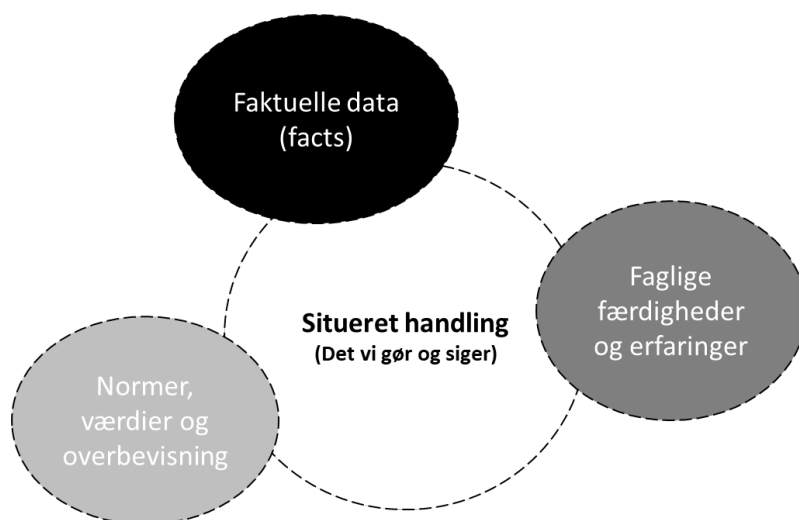
Det gennemgående vidensbegreb, i denne bog, tager afsæt i ovenstående vidensformer (jf. episteme, techne og phronesis). Bogens vidensbegreb søger især at overføre Møllers (2015) bearbejdede videnstyper (jf. oplysende viden, færdighedsviden, og personlig viden) til arbejdsmiljøområdet og den antagelse, at tavs viden indgår i alle tre videnstyper.

En central antagelse i denne bog er således, at langt de fleste virksomheder har arbejdet med at udvikle deres forebyggende praksis over længere tid, og at den tilgængelige arbejdsmiljøviden er baseret på flere forskellige vidensformer. For beslutningstagere og arbejdsmiljøprofessionelle udgør den forskningsbaserede viden om arbejdsmiljø derfor en specifik form for viden (jf. episteme) ved siden af andre vidensformer og forståelser, såsom den professionelle fagviden (jf. techne) og den viden, som den enkelte erfarer på arbejdspladsen gennem det daglige arbejdsmiljø (jf. phronesis).

Forskere kan i deres gode intentioner derfor risikere at tillægge forskningsviden for stor betydning i praksis, da forskningsviden 'kun' udgør en mindre del af den samlede viden om arbejdsmiljø på en arbejdsplads. Omvendt kan beslutningstagere risikere at misse relevant forskningsviden, idet anvendelse af viden ofte beror på den enkeltes kendskab til arbejdsmiljøviden og tiltag samt den viden, der allerede er dominerende for arbejdsmiljøarbejdet (jf. både tavs og eksPLICIT viden)(Morton & Seditas, 2018).

Figur 2 illustrerer denne tilstand som en udfordring, hvor forskere og andre aktører i større grad må se mobilisering af arbejdsmiljøforskning som en proces, der udspiller sig mellem viden og praksis i en kontekst (Møller, 2018a). Ifølge Møller (2018a) bør viden ses som mønstre af handlinger, der er organiseret i konkrete praksissammenhænge (jf. færdighedsviden og personlig viden) og spiller sammen med viden om forebyggelse og arbejdsmiljø af en vis kvalitet (jf. oplysende viden), hvilket retfærdiggør dens anvendelse. Kvalitetsvurderede data og forskningsviden må derfor sættes i kontekst, hvilket kræver, at forskere og relevante mellemlid bevæger sig ud af deres praksisfelt og sætter sig ind i, hvad aktører på arbejdspladsen gør.

Figur 2: Mobilisering af arbejdsmiljøviden i en praksissammenhæng



Kilde: Frit efter (Møller, 2018b)

Skal forskningsresultater anvendes, indgå i beslutningsprocesser og blive en del af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, må forskere og/eller relevante mellemlid, der bearbejder forskning, derfor overveje hvilke faktuelle data, der er relevante for en given faglig sammenhæng, samt hvilke normer og værdier, der eksisterer og ligger til grund for beslutninger og handlinger (Salter & Kothari, 2016). Det handler især om at forstå, hvordan arbejdet udføres og faktisk foregår, samt at have kendskab til organisering og rutiner, som har betydning for, hvor, hvornår og hvordan forskningsviden kan bidrage til forandring. Det kræver opmærksomhed på både den eksplicite form for viden og den tavse viden, som ligger til grund for forebyggelse og handlinger i det konkrete arbejdsmiljøarbejde.

Forskere, beslutningstagere og arbejdsmiljøprofessionelle bør derfor støtte hinanden i (og støttes af en infrastruktur til) at forstå, hvordan de forskellige videnstyper bliver mobiliseret i praksis, hvordan de prioriteres og fremstår i relation til hinanden, og hvordan de ofte fungerer som sammenvævede former for viden, der ikke kan isoleres fra hinanden i konkrete handlinger (Møller, 2018a).

Denne bog søger at forstå arbejdsmiljøviden som noget, der skal bearbejdes gennem flere processer, og hvor organisationer skal 'gødes' med ny viden og 'kultiveres' løbende for at kunne anvende og fastholde viden i praksis. Dette vidensbegreb står i modsætning til et vidensbegreb, hvor arbejdsmiljøviden alene anses som et produkt, der kan styres, opbevares og flyttes rundt mellem aktører og organisationer (Møller, 2018b).

Bogens ærinde er derfor at forsøge at favne den kompleksitet og mangfoldighed, som det er vigtigt at fastholde for ikke at simplificere forståelsen af, hvordan forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø finder vej til praksis. Et sådant vidensbegreb udfordrer dermed også den præmis, hvor viden og praksis fastholdes som to adskilte størrelser.

5 PROBLEMSTILLINGEN I ET AKTØRPERSPEKTIV

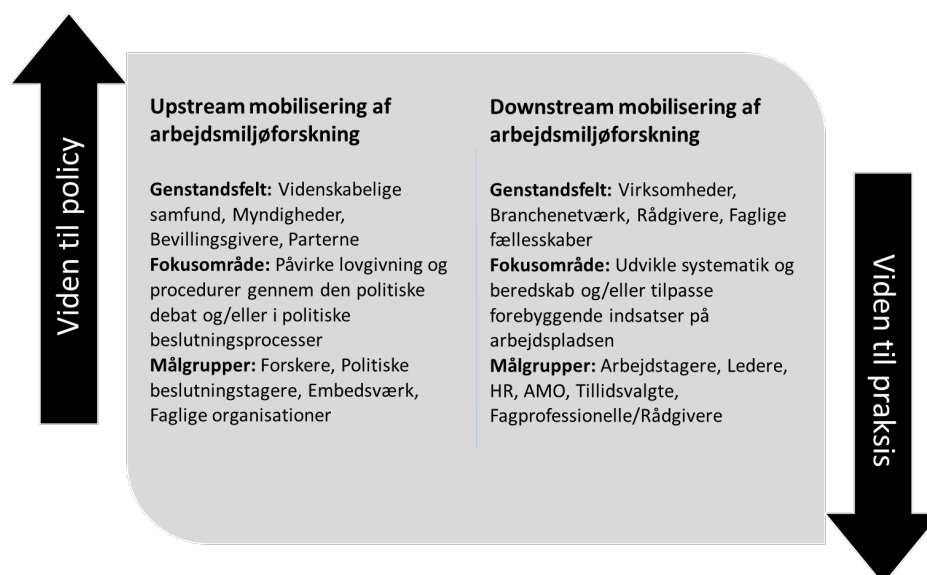
5.1 Mellem politiske beslutninger og forebyggelse på arbejdspladsen

Grundlæggende kan der skelnes mellem to overordnede afsæt til mobilisering af forskningsviden om arbejdsmiljø (se figur 3). Det første afsæt findes inden for litteratur om viden til policy (knowledge-to-policy), herunder policy making (Oliver, 2014) og policy-science advice (Saner, 2016), der kan benævnes 'upstream'-vidensmobilisering. Denne form for vidensmobilisering har til hensigt at mindske hullet mellem forskningssamfundet og policy-området og den måde, forskningen influerer den lovgivning og policy-udvikling, der anvendes til at regulere arbejdsmiljøområdet (Hasle, 2014; Malmros, 2018)

Her kan forskere mobilisere arbejdsmiljøviden indirekte via policy-niveauet gennem påvirkning af lovgivning, regler eller procedurer og direkte gennem den politiske debat eller i politiske beslutningsprocesser. Omvendt kan politiske beslutningstagere påvirke arbejdsmiljøforskning og interventioner gennem politikudvikling og reformer, der behøver viden fra forskningen og opbakning fra specifikke ekspertområder (Hasle, 2014). Endelig kan forskere og myndigheder samskabe viden ud fra gensidig læring (Boswell, 2017).

Det andet afsæt findes inden for litteraturen om viden til praksis (knowledge-to-practice) og dækker over en form for vidensmobilisering, der har til hensigt at mindske hullet mellem forskningssamfundet og arbejdspladserne, hvor det forebyggende arbejdsmiljøarbejde udføres. Denne form for vidensmobilisering foregår 'downstream', hvor forskningsviden om arbejdsmiljø flyder fra forskningssamfundet enten direkte til brugere på de enkelte arbejdspladser eller indirekte via mellemlid, som kan tilpasse arbejdsmiljøviden til de brugere, som de enten samarbejder med, har tilsynsvirksomhed over for eller måske rådgiver.

Figur 3: Sammenhænge mellem viden og anvendelse



Der er publiceret flere studier, der undersøger brugen af forskning til policy-beslutninger og hvilke faktorer, der betinger anvendelsen af arbejdsmiljøforskningen (Lavis, 2006; Liverani, 2013). Landry og kolleger (2001) identificerer flere iterative trin i forløbet fra produkt til anvendelse. De enkelte trin i processen kræver forskellige kompetencer, og det kræver 'omkostninger' i form af nødvendig bearbejdning af produktet at bevæge sig fra det ene trin til det næste, hvilket kræver fokus på andet end blot brugernes behov. Kvaliteten og karakteren af den udførte forskning er tilsyneladende heller ikke bestemmende for, om resultaterne finder anvendelse, mens tilegnelsen af viden i policy-systemet, de konkrete netværk og de organisatoriske sammenhænge er centrale (Landry, 2001).

Det samme afsæt ses i nyere dansk forskning om forskningsformidling og især i gennemslagskraften af den strategiske arbejdsmiljøforskning i forvaltningsmæssige beslutninger/myndighedsvurderinger i arbejdsmiljøsystemet (Malmros, 2018). Der er tilsyneladende ikke mange danske undersøgelser og/eller analyser med fokus på arbejdspladsernes anvendelse af arbejdsmiljøforskning. Dette til trods for, at der er behov for at forbedre anvendelsen af arbejdsmiljøforskningen i en arbejdspladsnær sammenhæng, såvel kvantitativt som kvalitativt, og styrke interaktionen mellem forskningsmiljøer, relevante mellemlid og aktører på arbejdspladserne. Der er derfor rigtig god grund til at undersøge processen fra udvikling af et forskningsprojekt til et resultat og anvendelse, specielt hvad angår forskningens indvirkning på arbejdspladsnære beslutninger og forebyggende tiltag inden for arbejdsmiljøområdet.

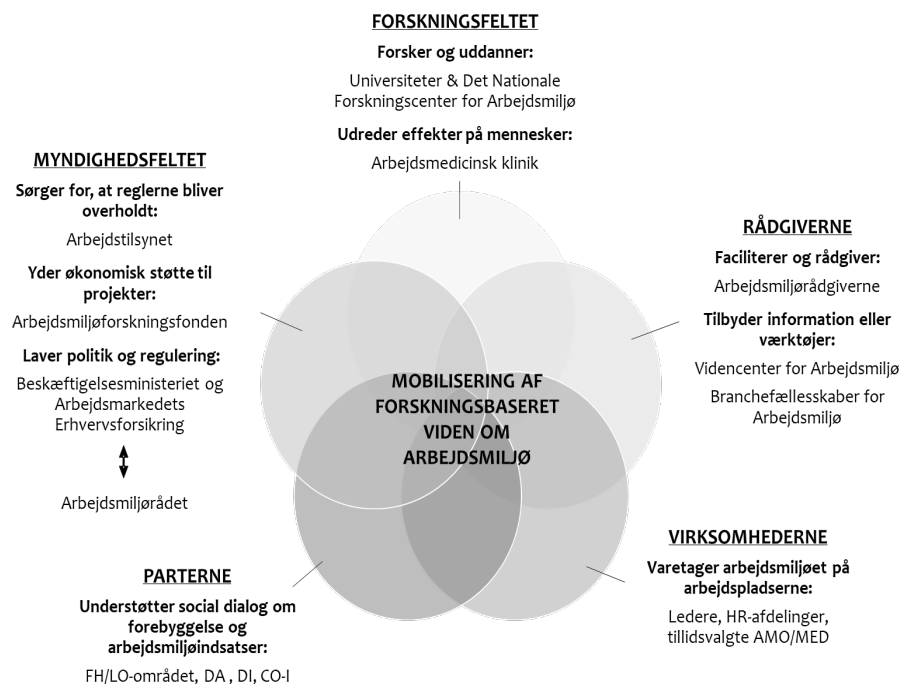
Nærværende hvidbog udreder, hvordan vidensmobilisering og facilitering af processer, hvor viden fra forskningsmiljøer finder vej til praksisudvikling, kan bringes i anvendelse til større gavn for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen. Hvidbogen stiller skarpt på, at det især er en udfordring for forskningsfeltet at få virksomheder, parter og rådgivere til at anvende og mobilisere viden om arbejdsmiljø i praksis. For myndigheder og partsstyrede organer er problemet at få skabt rammer, der sikrer, at vidensmobiliseringen tjener de mål og interesser, der er formuleret for arbejdsmiljøindsatsen og forbedrer arbejdsmiljøet.

5.2 Arbejdsmiljøsystemet som felter af viden og handling

Arbejdsmiljøforskning udføres typisk med en forventning om, at forskningens resultater kan forbedre arbejdspladsernes vidensgrundlag og sidenhen oversættes til at fremme det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og trivsel i arbejdslivet. Men forskningsresultater er ofte fanget i en kløft mellem forskningsviden og handlinger i praksis, der udfordres af krav til rettidig viden, manglende kendskab til og/eller forudsætninger for at anvende den i praksis.

Med udgangspunkt i den franske sociolog Pierre Bourdieus feltbegreb (Andersen & Kaspersen, 2013) kan vi forstå arbejdsmiljøsystemet som en række felter, der interagerer med hinanden. Et felt kan defineres som et mere eller mindre lukket system, hvor en række normer, værdier og logikker gør sig gældende og danner udgangspunkt for aktørernes handlinger. Hvert felt opererer således efter sin egen logik, der ikke nødvendigvis er den samme logik, som andre felter opererer efter. Udover at feltet består af normer, værdier og logikker, udgøres feltet også af sin særegne sprogbrug, der viser sig i den måde, hvorigennem aktørerne forstår og taler om det pågældende emne – her oplevede problemer i arbejdsmiljøet og ønskede løsninger.

Figur 4: Forskellige felter inden for arbejdsmiljøsystemet



I denne bog skelnes der mellem fem forskellige felter inden for arbejdsmiljøsystemet, nemlig forskningsfeltet, myndighedsfeltet, parterne, rådgiverne og virksomhederne. Af figur 4 fremgår det, hvordan de forskellige felter overlapper hinanden samtidig med, at hvert af felterne spiller en særlig rolle for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø. Forskningsfeltet forsker i og udredrer arbejdsmiljø og arbejdsmiljøproblemer. Derudover kan forskningsfeltet træde til (i form af arbejdsmedicinske klinikker) med viden om fx helbredseffekter på mennesker og understøtte udredning, behandling og rehabilitering som følge af indsigt i koblingen mellem helbred og arbejdsmiljø. Rådgivningsfeltets opgave er at rådgive, facilitere processer og tilbyde information om værktøjer til at arbejde med arbejdsmiljø i virksomhedsfeltet. Virksomhedsfeltet har derimod ansvar for at varetage arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Sådan påvirker og beskæftiger samtlige af de fem felter sig med hinanden i det samlede arbejde med at mobilisere forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø og sikre et godt arbejdsmiljø på danske arbejdspladser.

Som tidligere nævnt er et felt defineret ved at operere efter sine egne normer, værdier og logikker. Hvert af de fem felter er således orienteret mod arbejdsmiljø på fem forskellige måder. Først og fremmest har hvert felt sin egen dagsorden og interesse i at handle på en bestemt måde i relation til arbejdsmiljø. Ligeledes kan der eksistere forskellige normer for, hvad der opleves og anerkendes som ' troværdig' viden samt forskellige incitamenter til at opnå denne viden.

Inden for forskningsfeltet danner akademiske standarder f.eks. rammen for god og gyldig viden, og incitamentet for at opnå denne viden er at gøre os klogere på arbejdsmiljø generelt. Virksomheder vil derimod typisk være orienteret mod den viden, de selv skaber på baggrund af erfaring, men har også brug for evidensinformerende indsatser, og incitamentet til at opnå denne viden beror typisk på et ønske om at styrke virksomheden i sig selv og/eller efterleve

myndighedskrav. På den måde har hvert felt også varierende incitamenter til at opnå arbejdsmiljøviden, ligesom de har forskellige værdisæt for, hvad god og gyldig viden er. Ydermere er forskeres måde at tale om og forstå arbejdsmiljø på ikke nødvendigvis overensstemmende med virksomhedernes. Det samme gælder for myndigheder, parter og rådgivere, der ikke nødvendigvis har samme praksis i forhold til arbejdsmiljø og arbejdsmiljøproblematikker, og som givetvis heller ikke taler om emnerne på samme måde. Dette kan udgøre en udfordring og fordrer, at man skaber rammer for at nå en fælles forståelse af en given arbejdsmiljøproblematik, inden man begynder at arbejde på at løse denne problematik og udbrede løsninger i praksis.

På trods af de pågældende væsensforskelle felterne imellem er de alle mere eller mindre orienterede mod viden om arbejdsmiljø og understøtter på hver deres måde arbejdet med videnformidling og forebyggende arbejdsmiljøindsatser i praksis. Den forskningsbaserede viden om arbejdsmiljø kan gå til spil, hvis den ikke er forståelig, og den kan forblive 'ubrugt', hvis den ikke er orienteret mod den praksis, hvori den skal skabe indsigt og handling. Ligesom dialogen om anvendelse kan forblive uafprøvet, hvis der ikke skabes og fastholdes rammer for vidensmobiliseringens forløb.

Det er derfor relevant at undersøge forskelle og ligheder mellem de fem forskellige felter og dykke ned i, hvordan man kan styrke samspillet mellem dem, så de hver især kan bidrage til en stærkere mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø. Med dette udgangspunkt udfolder det følgende afsnit problemstillingen set fra de respektive felters synspunkt. Beskrivelsen bygger på en konkret dialogproces, hvor centrale aktører fra felterne blev bragt sammen for at drøfte den eksisterende praksis for samarbejde og formidlingsindsats samt konkrete rammer og effekter af den aktuelle formidlingsindsats.

5.3 Hvordan beskrives og opleves den eksisterende praksis i dag?

Det er et generelt synspunkt blandt alle aktørfelter, at vidensmobilisering er en krævende proces, der forudsætter prioritering og et særligt fokus. Trods de oplagte fordele opstår den ikke af sig selv, hvilket bl.a. tillægges mangel på målsætninger blandt forskere om, at deres resultater skal bringes i spil gennem direkte samarbejde med målgrupperne og andre aktører og manglende indsigt i mulighederne for at udnytte partnerskaber med forskere blandt forskerbrugerne. Derudover savnes forudsætninger for at 'få øje på' mulighederne og kompetencer til at planlægge og gennemføre samarbejdsprocessen hos alle aktører. Forskere har fokus på deres videnskabelige publicering og virksomheder på driften og markedet, det skal man kunne hæve sig over for at se mulighederne i vidensmobilisering.

Den eksisterende praksis ser ud til at dække et kontinuum fra intet samarbejde til projekterfaringer, der integrerer brugerfeltet og forskerne i målfastlæggelse, problemformulering og analyse. Parter og forskere peger på, at de fleste erfaringer lægger sig mellem disse yderpoler. De fremhæver desuden, at der stort fokus på, at mange forskere i dag gør meget ud af deres formidling, også gennem populærformidling, sociale medier og samarbejde med fx BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA'er) og andre aktører, der kan bringe viden videre til arbejdspladserne.

Ligeledes optages de respektive felter af de mange 'værktøjer' (dvs. konkrete beskrivelser af metoder, processer, tjeklister, guidelines osv.), som er blevet og fortsat udvikles. Det handler især om det paradoks, at der findes utroligt mange værktøjer til at arbejde med arbejdsmiljø, som bygger på mange gode og relevante forskningsresultater, men til trods for denne viden

oplever aktørerne store udfordringer med at facilitere og aktivere værktøjer og viden, så de kan fastholdes i praksis.

Der findes i dag talrige hjemmesider med adgang til den slags værktøjer, men der savnes overblik, metoder for at vurdere kvalitet og anvendelighed og støtte til at finde frem til dem, der er relevante i en given kontekst. Beslutningstagere og arbejdsmiljøprofessionelle ser derfor ikke et behov for, at der produceres flere 'værktøjer', hvis ikke det fremgår, hvordan de kan bringes i spil og af hvem. Konkret er det et dilemma, at der findes en så stor mængde værktøjer, men at det er svært at finde frem til 'det rigtige' og at vurdere, om det er 'det rigtige'.

'Vidensmobilisering' fortolkes ud fra disse iagttagelser som et begreb, der dækker en proces, som gennem flere led (en fødekæde bruges som metafor) bringer viden og erfaring fra teoretisk og empirisk erkendelse gennem afprøvning og tilpasning frem til at være et grundlag for, at aktører i virksomheder og deres rådgivere kan omsætte denne viden og erfaring til praksis.

Problemet med fødekædemetaforen kan imidlertid være, at det enkelte led i fødekæden selv er ansvarligt for sit bidrag og for at være i dialog med dem, der kommer før og efter. Ingen aktører ses som dem, der løfter ansvaret for at facilitere processen og sikre dialogen mellem aktørerne og oversættelsen mellem de forskellige 'sprog' og forståelser. Samtidig efterlyses et grundlæggende opgør med den traditionelle ekspertrolle, hvor forskerne fortæller, hvad der skal ske i praksis til fordel for en bevægelse mod, at forskere inddrager praksisviden i udvikling af problemforståelse og kan understøtte praktikere i at indgå i forskningsprocesser og blive i stand til at anvende forskningen i praksis.

Forskerne fremhævede også et særligt dilemma, de selv oplever. Mange udviklingsprojekter, som udføres i samarbejde med 'brugerorganisationer', udføres som case-studier. Aktører i den enkelte case medvirker aktivt og lærer gennem samarbejdet. Forskernes opgave er at generalisere ud fra et antal cases og fremlægge erfaringer og valid viden med et bredere sigte. 'Best case' har været anvendt i mange tilfælde som fremstilling af positive erfaringer, men den potentielle målgruppe oplever det som vanskeligt at omsætte erfaringerne til egen praksis. Der savnes i denne sammenhæng et mellemlid til at facilitere konkret videndeling, der guider praktikere til anvendelse i praksis, så det for alvor rykker noget. Det opleves med andre ord utilstrækkeligt blot at kunne tilgå og læse om forskningsresultater og værktøjer.

Rådgivere og arbejdsmiljøprofessionelle i virksomhederne fremhæver, at det ofte er uigenkendskueligt, hvor man kan finde forskningsrapporter, -artikler osv. Ofte støder praktikere på noget i et indlæg eller en rapport og har derefter svært ved at finde frem til kilden igen. Derudover er det svært at holde sig opdateret om ny og igangværende forskning, da der ikke findes en platform, hvor dette er samlet. De savner derfor også, at der bliver udviklet en form for database (eller udvidet bibliotekarfunktion), hvor man samler viden og forskning om arbejdsmiljø, som kan tilgås offentligt, og som overskueligt præsenterer både afsluttet og igangværende forskning og forskningsresultater. Det antages, at dette vil gøre det nemmere for alle at bringe forskningen i spil, idet den bliver mere tilgængelig.

Forskerne peger her på, at den nuværende formidlingspraksis er præget af en mere lineær tænkning, som er udtryk for, at mange formidlingsindsatser, ikke fører til anvendelse og fastholdelse af viden i praksis. Overblikket og det kvalificerede valg i forhold til at designe og udvikle vidensmobilisering beskrives som meget en udfordrende øvelse. De påpeger, at indsigt og adgang til at åbne mulighedsrummet for aktørerne i praksisfeltet skabes i dialog mellem

forskere og praksisfelterne og forudsætter udvikling af gensidighed og en fælles forståelse af, hvilke problemer forskningen egentlig skal være et svar på.

Endelig peger aktører fra alle felter på, at vidensmobilisering er et ideal, som der endnu ikke er skabt strukturelle rammer for at fremme, hverken gennem udvikling af en konkret strategi eller fælles aktiviteter. De første skridt er endnu heller ikke taget til udvikling af et begrebsapparat og en fælles forståelse af, hvad det indebærer og forudsætter, og hvilke styrker og begrænsninger det vil have at fremme sammenhængen mellem forskning og praksis.

Både myndigheder, forskere og parter er enige om, at såvel de eksisterende institutioner som forskere, arbejdsmarkedets parter og myndigheder bør have større forståelse for, at ønsket om at udfylde gabet mellem forskning og praksis ikke kan opfyldes af formidling alene. Det forudsætter derimod prioritering af ressourcer og kompetencer, forståelse for perspektiver og begreber til at formulere fælles mål, viden om virksomme aktiviteter og nye former for organisering af samarbejdet knyttet til forskningsprogrammer. Der efterlyses således politisk vilje og ressourcer, men nok så meget en udvikling af samarbejdsformerne, som kommende forskere og praktikere kan lade sig inspirere af. Mest konkret peges på behovet for 'brobyggere', forstået som aktører – blandt forskere og praktikere eller som en ny rolle – der kan facilitere processen, som skal til for at bringe forskere og praktikere 'på bølgelængde'.

Især brugen af følgegrupper, der typisk nedsættes i tilknytning til forskningsprojekter, burde genovervejes og udvikles til at spille en anden rolle end blot som tilhørere, der giver input til forskningsprojekters fremdrift og milepæle. Andre typer af engagement kunne fordre anbefalinger og støtte til udveksling af den viden, der skabes i de forskningsprojekter, som følger med de praksisfelter, de selv ofte repræsenterer. Følgegrupper/styregrupper/ekspertgrupper/advisory boards anses for meget værdifulde, når deltagerne kan bruge den frembragte viden og diskussion i deres øvrige arbejde. De er således medvirkende til at få spredt viden om arbejdsmiljø og god praksis, men giver ikke den store værdi, hvis de reduceres til en formalitet uden at få mulighed eller forudsætninger for at bringe viden i anvendelse.

5.4 Hvilke rammer er der for samarbejde og koordinering?

Det kan synes naturligt, at drøftelser om at fremme et samarbejde, der opleves mangelfuldt, leder til anbefalinger om, at der skal etableres nye og bedre rammer for at fremme vidensmobilisering. En afgørende forudsætning vurderes her at være tilstedeværelse af 'enheder', der kan udfylde gabet mellem forskningsmiljøer og arbejdsmiljøpraksis på arbejdspladserne. Det anses for urealistisk, at de forskellige aktørgrupper selv kan skabe disse, når der ikke er forpligtelser til at redegøre for, hvordan den frembragte forskningsviden søges anvendt og/eller implementeret.

En ide, der blev fremsat af såvel forskere og praktikere som parter og myndigheder, er tanken om en 'brobyggerfunktion'. En aktør, der taler såvel forsker- som arbejdspladssprog kan facilitere samarbejdsprocessen og støtte en fælles erkendelse af problemer og behov for udvikling og implementering. Det erkendes, at der aktuelt ikke er aktører på den danske arbejdsmiljøscene, der naturligt kan påtage sig den opgave. Det er mest nærliggende at se i retning af rådgiverne, som imidlertid er en meget heterogen gruppe, der er vanskelig at inddrage i en dialog om opgaven, og som fordrer at se en forretningsmodel, før der anvendes ressourcer på udviklingsarbejde. De aktører, som traditionelt har varetaget formidlingsopgaver (BFA'er og Videncenteret), ses også som en mulig aktør, blot fordrer det et øget fokus på rollefordeling, competenceopbygning og udvidelse af deres mandat.

Parter og myndigheder efterlyser en tydelig beskrivelse af profilen af en sådan 'brobygger' og af, hvilke kvalifikationer det vil forudsætte. Da det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at erhverve sig kompetencen som brobygger, er der kun begrænset erfaring med opgaven og de nødvendige forudsætninger. Der henvises til udenlandske erfaringer med sådanne ordninger. Ikke mindst synes Canada at være kilde til inspiration i forhold til såvel rollen, kompetenceprofilen som opbygning af institutioner, der kan danne ramme om at udvikle brobyggerfunktionen og bringe den i spil.

Et centralt fokus i det nuværende samarbejde og koordinering af forskningsformidling er mødet mellem forskere og praktikere. Møder, hvor der skabes arenaer, hvor ideer til udviklingsforskning kan drøftes, og hvor forskere kan fremlægge og få respons på ideer til projekter med mere erkendelsesorienteret sigte. Parter, rådgivere og myndigheder peger på muligheden for at fremme og facilitere dette møde gennem involvering af eksisterende netværker, fx inden for brancher, sektorer og blandt arbejdspladser med sammenlignelige udfordringer. Ved at inddrage netværker frem for enkelt virksomheder vurderes det, at mulighederne for at skabe fastere rammer om samarbejdet og fastholde implementeringserfaringer og samarbejdsrelationer er større. Fra forskerside formuleres dog også en etisk fordring om at fastholde et 'armslængdeprincip', da man ikke ønsker forskning med bestilte resultater. Det anses dog bestemt for muligt at skabe rammer, der både fremmer samarbejdet og fungerer på et forskningsetisk og kvalitetssikret grundlag.

En anden central problematik for det nuværende samarbejde er tidsfaktoren, der er forbundet med, at forskningsprocessen og den efterfølgende forskningsformidling ofte bliver adskilte størrelser. Forskningsresultater er ofte længe undervejs. Virksomheder, som indgår i og bidrager til case-studier eller udviklingsforskning, forventer imidlertid resultater og vidensdeling væsentligt hurtigere, hvis det skal opleves relevant. Disse erfaringer viser, at designet for forskning i partnerskaber skal tage højde for, at der sker en vidensudveksling undervejs. Virksomheder kan godt lære af forskningsprocessen gennem resultater, erfaringer og anbefalinger, imens de skabes, og behøver ikke vente på et peer review som garanti for validitet.

5.5 Hvordan vurderes kvalitet og effekt?

Der opstår endnu et dilemma mellem den forskning, der vægter validitet, evidens og reproducerbarhed, og virksomheders interesse i praktiske løsninger, hurtig omsætning og tilpasset brugbarhed. Hvilket knytter sig til en parallel spænding mellem forskeres ønsker om meritring gennem publicering og virksomheders ønsker om brugbarhed og eksklusivitet. Der er således behov for dialog om, hvordan der kan skabes innovative rammer og vilkår for vidensmobilisering.

Forskningsfeltet har en nødvendig fordring om videnskabelig kvalitet og i nogle tilfælde specifik evidens for, at de kan opnå legitimitet omkring deres arbejde. Diskussionen om kvalitetskriterier har to spor. Forskningsmiljøer har behov for at fremme accept af anvendelsesorienteret udviklingsforskning ved at sikre høj kvalitet i design, problemformulering, metodevalg og udførelse af dataindsamling og analyse. Dette stiller fx krav om, at der findes forskningsmiljøer og tidsskrifter som gennem publicering og konferencer sætter fokus på værdien og kvaliteten af forskningen.

Det andet spor er vidensmobiliseringens fordring om relevans, anvendelighed, kontekstnærhed og en kvalificeret analyse af virkning. Det er endnu kun temporære miljøer og enkeltstående projekter, der bidrager til en sådan forskningstradition i den danske

arbejdsmiljøforskning. Der peges her på, at såvel Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF) som nyere forskningsfonde bør ansøres til at indtænke, hvordan de kan medvirke til at fremme en sådan udvikling. Det er også disse aktører, som er medvirkende til at formulere krav til kvalitet, validitet og evidens og i sidste ende krav og guidelines til vidensmobilisering.

Deltagerne fremhævede flere elementer, der kunne skubbe udviklingen 'den rette vej'. Udviklingsforskning resulterer sjældent i resultater, man kan vurdere effekten af, fx gennem randomiserede kontrolgrupper. Forskerne pegede derfor på at styrke udviklingen og kvaliteten af virkningsevalueringsmetoder, så de også anvendes i udviklingsarbejde. Myndigheder, parter og arbejdsmiljøprofessionelle var optaget af, hvordan 'brugbarhed', 'impact' og 'nytte' kan gøres til genstand for validering. Det fordrer mere og andet end afdækning af tilfredshed blandt de involverede.

Der er bred enighed om, at et krav om høj faglig kvalitet skal fastholdes, men langt fra enighed om, hvad det vil sige. Der peges dog på et behov for teoretisk arbejde om sammenhængen mellem forskningsmæssig validitet i metode og design, og hvordan 'brugerorganisationens' behov afdækkes og omformes til evalueringsmål.

6 METODE

6.1 Udredning af tilgængelig litteratur om vidensmobilisering

Udredningen af relevant videnskabelig litteratur om mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø er gennemført som et 'scoping review' (Arksey & O'Malley, 2005; Levac, 2010). Scoping reviews eller scoping-studier er en samlebetegnelse for en kortlægningsproces af eksisterende faglitteratur og/eller viden inden for et givet emnefelt, der giver en indikation af litteraturens omfang og art (Arksey & O'Malley, 2005). Scoping reviews er forskellige fra traditionelle systematiske reviews, idet metoden bag et scoping-studie ikke indbefatter en metodologisk vurdering af inkluderede studiers kvalitet og resultater.

Scoping reviews har især vist sig relevant i tilfælde, hvor der er behov for en vurdering af omfang og indhold af et forskningsområde, hvor der ønskes grundlag for at beskrive centrale begreber eller indsatser inden for et specifikt emnefelt eller som forarbejde til et mere omfattende systematisk review (Levac, 2010). Metoden har vist sig anvendelig til brug for nyere litteraturudredninger om overførsel af forskningsviden til praksis (Mallidou, 2018; Wilson, 2010). Denne litteraturudredning er gennemført som en systematisk og tilpasset proces bestående af seks trin:

- Formulering af forskningsspørgsmål
- Identifikation af relevant litteratur
- Udvælgelse af studier
- Kategorisering af data og indhold
- Konsultation med praksis
- Beskrivelse og opsummering af resultater.

Resultaterne af scoping reviewet og den anvendte metodik er efterfølgende rapporteret med inspiration fra de udvidede retningslinjer (PRISMA) og checklister for gennemførelse af scoping reviews (Tricco, 2018).

Litteraturudredningen er fokuseret og gennemført ud fra følgende forskningsspørgsmål:

- Hvad dækker begrebet vidensmobilisering i litteraturen, og hvordan kan det bruges til at definere en indsats for at omsætte forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø til arbejdspladsnær praksis?
- Hvilke perspektiver og aktiviteter fremhæves i litteraturen i forhold til at understøtte forskere og forskningsbrugere i at udveksle og omsætte forskningsviden om arbejdsmiljø og skabe rammer for denne udveksling?
- Hvilke underliggende virkningsmekanismer er identificeret i litteraturen for, at forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan omsættes og tages i anvendelse af forskningsbrugere til udvikling af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde?

6.2 Identifikation af relevant litteratur

Udgangspunktet for litteratursøgningen bestod i at indkredse søgetermer og relevante databaser for herudfra at fastlægge en endelig søgestrategi. Området er interdisciplinært, tilsvarende studier har fundet et stort antal hits ved brug af søgeord alene, og der er derfor anvendt en systematisk kombination af søgeordstilgange (Mitton, 2007). Selve søgeprofilen er udviklet med inspiration fra en Boolean logic-model, der viser de søgetermer, der er testet og anvendt som grundlag for litteratursøgningen og identifikation af relevant litteratur. Søgeprofilen kombinerer nøgletermer (frasesøgning) anvendt til at beskrive forskningslitteraturen om

vidensmobilisering (*knowledge transfer, knowledge exchange, translation m.m.*) (McKibbin, 2010) ved brug af OR (Boolean operator) med søgetermer relateret til brugere af arbejdsmiljøforskning på virksomhedsniveau '*workplace audiences*' samt termer for kontekst '*occupational health and safety*', '*workplaces*' og outcomes, herunder '*impact*' og '*uptake*' ved brug af AND (Boolean operator) (Supplerende materiale med søgeprofilen findes som Appendix 1).

Der er søgt efter engelsksproget og skandinavisk peer review-litteratur i elektroniske databaser under Web of Science (WoS) i perioden 2000-2018. Litteratursøgningen er dokumenteret i overensstemmelse med etablerede guidelines fra The Campbell Collaboration. Søgeprofilen er løbende tilpasset for at gøre den så specifik som muligt. Der blev udvalgt et antal væsentlige artikler, som vurderes at have betydende information om området og repræsenterer de forskellige 'traditioner' (Golden articles). Disse artikler blev efterfølgende søgt i Web of Science Core Collection med henblik på at teste søgeprofilen, som gerne skulle indfange de væsentligste artikler inden for området. Den efterfølgende test fandt 23 ud af de 27 væsentlige artikler, hvilket er acceptabelt for et scoping review.

Tidligere undersøgelser har vist, at området er komplekst, og at centrale artikler ikke primært identificeres via traditionel databasesøgning alene (Greenhalgh & Peacock, 2005). Søgeprofilen og termer er derfor blevet kombineret med citationssøgninger (Estabrooks, 2008) samt med en såkaldt snowball-tilgang blandt de udvalgte 'Golden articles' (Contandriopoulos, 2010). De systematiske, bibliografiske litteratursøgninger er endeligt suppleret med hånd søgning på basis af allerede kendte kilder, Google Scholar-søgning via internettet samt kontakt til fagfælle netværk.

6.3 Udvalgelse af studier

Identificerede studier er screenet et for et og vurderet individuelt af to forskere (reviewere) i to faser: (1) screening af titel og abstract og (2) fuldtekstlæsning. I tilfælde med uenighed om relevans er der søgt konsensus mellem reviewere, og ellers er en tredje forsker inddraget. Inklusionskriterier til brug for udvælgelse af studier og relevansvurdering er formuleret som spørgsmål, der besvares med *ja* eller *nej*. Et ja ved spg. 1 og enten spg. 2 eller 3 er påkrævet for positiv relevansvurdering:

1) Er artiklen en review-artikel?

- (fx scoping review, narrativ review, integrated review, metastudie).

2) Belyser artiklen vidensmobilisering, forstået som en eller flere af nedenstående emner?

- Teoretiske perspektiver med relevans for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø? (fx lineær, cyklisk, interaktiv og/eller systemisk).
- Begreber med relevans for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø? (fx knowledge transfer, knowledge exchange, knowledge brokering, knowledge utilization and diffusion og/eller knowledge translation).
- Aktiviteter og metoder til facilitering af mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø? (fx partnerskaber, netværk, dialogformer).
- Faktorer med betydning for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø? (fx facilitering, brobygger-kompetencer, kapacitetsopbygning).

3) Har artiklen fokus på downstream mobilisering af forskningsviden om arbejdsmiljø?

- 1) (fx relevant for arbejdspladser og målgrupper i en arbejdspladsnær praksis).

6.4 Kategorisering af indhold og viden

Kategorisering og systematisering af litteraturen bygger på en narrativ tilgang (Greenhalgh & Peacock, 2005; Mitton, 2007), der er systematiseret efter hvidbogens delmål:

- Artikler med fokus på teoretiske begreber og perspektiver til fremme af udveksling om omsætning af forskningsviden om arbejdsmiljø på arbejdspladser.
- Specifikke aktiviteter og metoder, der kan understøtte forskere og forskningsbrugere i at udveksle og dele viden om arbejdsmiljø og dets anvendelsesmuligheder.
- Undersøgelser af hele vidensmobiliseringsprocessen og underliggende virkningsmekanismer, der er vigtige for processen.

6.5 Beskrivelse og opsummering af resultater

Som supplement til den overordnede kategorisering er der udviklet en programteori (se figur 15). Den opstillede programteori opsummerer resultaterne af litteratursøgningen og illustrerer antagelser om faktorer af betydning for mobilisering af arbejdsmiljøviden blandt forskningsbrugere og beslutningstagere, som de er identificeret i litteraturen.

6.6 Konsultation med aktører i arbejdsmiljøsystemet

For at kvalificere bogens relevans og praktiske anvendelighed har forskergruppen sideløbende med litteraturudredningen konsulteret relevante praktikere og beslutningstagere. Måden, konsultationen er foregået på, er inspireret og tilpasset efter en struktureret proces for involvering af aktører i systematiske forskningsoversigter (Keown, 2008). Konkret kan der identificeres fem muligheder for at konsultere praktikere og beslutningstagere i forbindelse med udarbejdelse af forskningsoversigter:

- 1) Fastsættelse af konkrete emner, problemfokus og særlige formidlingshensyn, før forskningsoversigten påbegyndes.
- 2) Tidlig feedback ved opstart af forskningsoversigten med input til forskningsspørgsmål, søgestrategi, inklusionskriterier og proces.
- 3) Midtvejs drøftelse af søgeresultater, kvalitetsvurdering og kategorisering.
- 4) Afsluttende møde med input til formidling og planlægning af tiltag for at gøre konklusioner og budskaber handlingsanvisende for praksis.
- 5) I nogle sammenhænge inddragelse af praktikere i selve review-teamet.

Konsultationen med praktikere og beslutningstagere har bestået af tre dialogmøder med deltagelse af tre partnergrupper i det danske arbejdsmiljøsystem: a) parter og myndigheder, (b) arbejdspladser og brancher og (c) forskningsmiljøer. Hver gang er to partnergrupper inviteret til at deltage. Første gang blev forskere sat sammen med parter og myndigheder, anden gang blev forskerne sat sammen med praktikere fra rådgivning og virksomheder, og tredje gang blev myndigheden, parter og praktikere sat sammen til en snak om deres forventninger og ønsker til forskerne. Dialogmøderne er gennemført efter principperne for dialogkonferencer (Mehra, 2011) og har været tematiseret efter tre spørgsmål; a) om problemstillingen og relevansen af begrebet vidensmobilisering, b) aktiviteter og metoder til at understøtte udveksling mellem forskere og forskningsbrugere, c) måder at fremme udviklingen af vidensmobilisering i dansk arbejdsmiljøforskning.

Alle dialogmøder er ført til referat i en logbog med fotodokumentation. Data fra dialogmøderne er efterfølgende analyseret tematisk og indgår i bogens indledende rammesætning af problemstillingen og som grundlag for udvikling af anbefalinger i et aktørperspektiv.

7 RESULTATER AF LITERATURUDREDNING

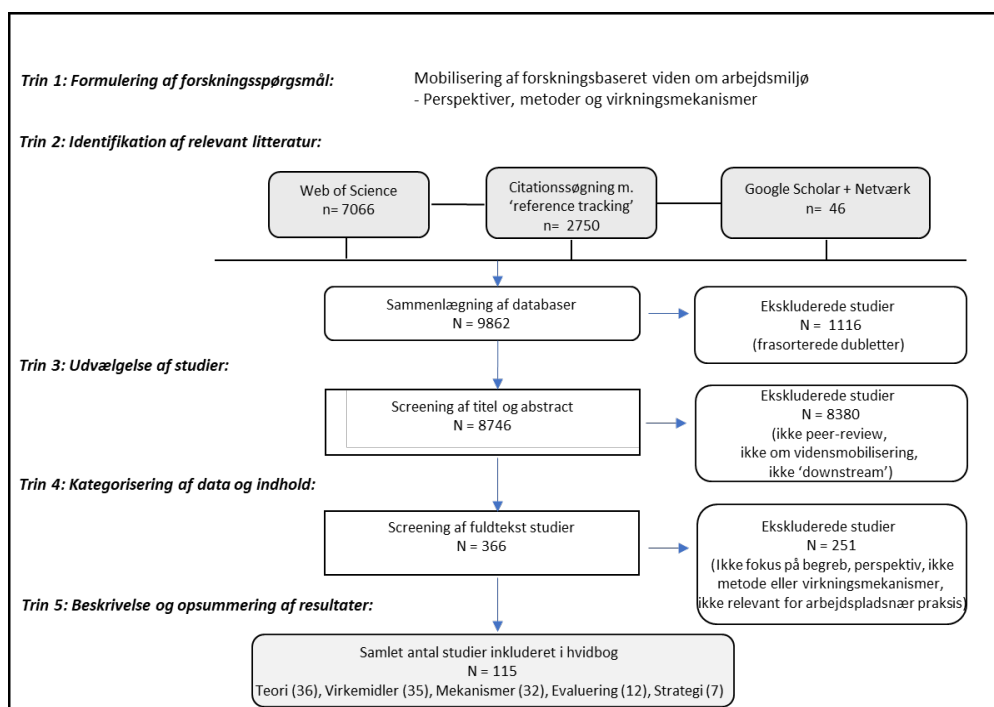
7.1 Litteratursøgning og relevansvurdering

Den systematiske databasesøgning i Web of Science Core Collection identificerede 7.066 unikke datakilder, mens citationsøgningen med 'reference tracking' identificerede 2.750 datakilder. Google Scholar med inddragelse af egne referencer og kontakt til forskningsnetværk resulterede i 46 datakilder. Efter at have sammenlagt resultaterne fra den indledende litteratursøgning blev 1.116 datakilder frasorteret som dubletter. I alt 8.746 unikke artikler blev fundet egnet til den videre screeningsproces. Figur 5 viser de forskellige trin i 'scoping'-processen fra identifikation, udvælgelse og kategorisering til opsummering af resultater.

Den videre screeningsproces blev foretaget i to faser. I den første fase blev hver enkelt artikel screenet ud fra titel og abstract og relevansvurderet af to forskere (reviewere) efter tre inklusionskriterier formuleret som spørgsmål. Efter screening af titel og abstract blev 8.380 artikler ekskluderet. Ekskluderede artikler blev ikke fundet relevante, da de ikke var engelsksprogede, ikke var peer review-bedømte, ikke belyste vidensmobilisering eller ikke var relevante for målgrupper i en arbejdspladsnær praksis.

I alt 366 unikke artikler mødte inklusionskriterierne og fik en positiv relevansvurdering til anden fase af screeningsprocessen. I den anden fase blev relevante artikler bedømt ud fra fuldttekstlæsning med fokus på kategorisering af data og indhold. Artiklerne blev allokeret mellem forskergruppen således, at alle artikler gennemgik fuldttekstlæsning af to forskere. Kategorisering af data og indhold blev foretaget med udgangspunkt i udredningsprojektets forskningsspørgsmål. I tilfælde med uenighed om kategorisering blev der søgt konsensus mellem reviewere på et fælles forskermøde, ellers blev der truffet beslutning efter ekstra gennemlæsning af en tredje forsker.

Figur 5: Flowchart for screening og udvælgelse af relevante artikler



Under arbejdet med at kategorisere data og indhold blev 251 artikler ekskluderet efter en dybere drøftelse og analyse af artiklernes fokus og resultater. Artikler blev på dette trin ekskluderet, fordi der ikke var tilstrækkelig beskrivelse og brug af perspektiver, begreber, aktiviteter og/eller analyse af virkningsmekanismer med betydning for forskningens anvendelse i praksis. I flere tilfælde var der heller ikke tale om en klar beskrivelse af vidensmobilisering med relevans for arbejdsmiljø og/eller inddragelse af målgrupper på arbejdspladser (downstream).

I alt 115 unikke artikler indgår i litteraturudredningens endelige opsummering. De inkluderede artikler er alle kategoriseret og analyseret i forhold til udredningens tre fokusområder: 1) begreber og perspektiver på vidensmobilisering (N=36), 2) metoder og aktiviteter (N=35) og 3) virkningsmekanismer (N=32). Vi har derudover medtaget 19 artikler med særligt fokus på strategiuudvikling og evaluering af processer for mobilisering af forskningsviden til praksis.

Artiklerne er publiceret i perioden 1995-2019. Det er interessant at bemærke, at der ser ud til at være en opbremsning i publikationer om vidensmobilisering i perioden fra 2012-2015, og at den efterfølgende periode med publikationer udvider den eksisterende litteratur med nye og alternative begrebsforståelser mere end den traditionelle kliniske tilgang anvendt inden for medicin og sundhedsforskningen gør. Artikler er primært produceret af amerikanske og canadiske forskningsmiljøer. Derudover er flere artikler fra britiske forskere, og få artikler er gennemført med baggrund i det australske system. Der er kun identificeret en nordisk (dansk) artikel, der eksplicit udvikler og anvender begreber og aktiviteter til fremme af mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i en arbejdspladsnær sammenhæng.

7.2 Centrale perspektiver og systematikker

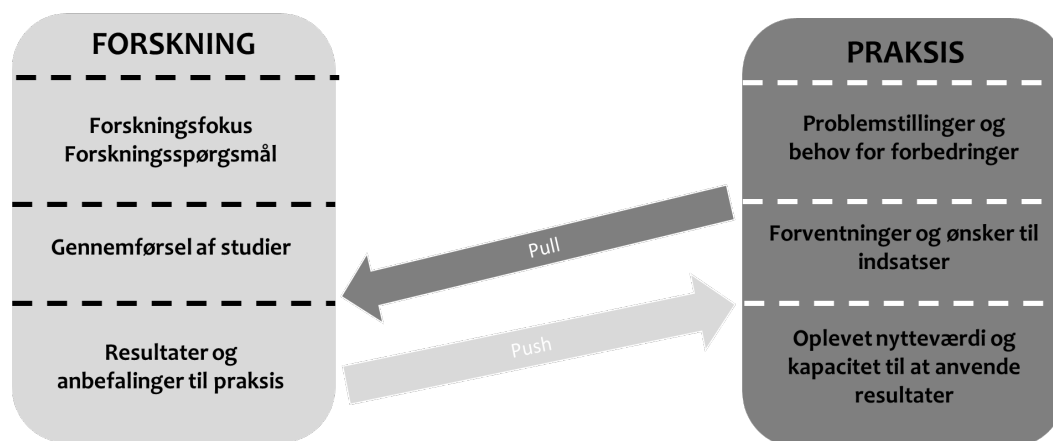
Der findes mange forskellige perspektiver og systematikker under samlebetegnelsen 'vidensmobilisering', der kan bruges til at designe og organisere processen fra viden til praksis (Best & Holmes, 2010). På baggrund af litteraturudredningen er det muligt at identificere fire overordnede perspektiver med tilhørende systematikker for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø: (1) Det lineære perspektiv; (2) Det cykliske perspektiv; (3) Det interaktive perspektiv; (4) Det systemiske perspektiv. Andre steder i litteraturen er der fremført lignende inddelinger og tanker om relevansen af disse (Best & Holmes, 2010; Davies, 2016).

De fire perspektiver kan groft opdeles i to typer af processer: 1) en teknisk-design proces, hvor vidensmobilisering fremstår som en mere endimensionel proces fra produkt til beslutning og 2) en social-organisatorisk proces, hvor vidensmobilisering forløber gennem mange trin og delprocesser med forskellige aktører (Gano, 2007). Perspektiverne kan sammen eller hver for sig bruges til at fremme en diskussion af vidensmobilisering i det danske arbejdsmiljøsystem, herunder styrker og svagheder ved de forskellige systematikker og deres anvendelighed.

7.2.1 Det lineære perspektiv

Det lineære perspektiv på vidensmobilisering ser grundlæggende forskning og praksis som adskilte størrelser. Forskningsviden anses primært som et produkt, der kan pakkes og overføres mellem interessenter og aftagere i forskellige arbejdsmiljøfelter. Processen fra produktion af viden til anvendelse ses som gående gennem en styrbar og forudsigelig envejskommunikation fra forsker til bruger (figur 6). Her er effektiv kommunikation en forudsætning for resultatmæssig succes. Den bærende systematik for overførsel af forskningsbaseret viden til praksis synes at hvile på, at forskningsresultaterne spredes via videnskabelige tidsskrifter, populærvidenskabelige aktiviteter og formidlingsaktiviteter og efterhånden ender hos brugerne.

Figur 6: Lineær systematik fra forskning til praksis



'Klassisk push-pull model' frit efter Nutley (2003)

Styrker og svagheder

En styrke ved det lineære perspektiv er identificerbare start- og end-points, hvor det er muligt at kommunikere præcise og mere overordnede budskaber til mange forskellige aftagere gennem diverse platforme og medier. Forskeren kan 'styre', hvad der formidles hvordan og til hvilken målgruppe, men det kræver forhåndskendskab til målgrupper og det praksisfelt, som forskningsresultaterne er tiltænkt.

En svaghed ved det lineære perspektiv er dets begrænsning i forhold til blot og bar formidling, hvor der ikke tages højde for processen fra forskningsresultatet til implementering med fokus på tolknings- og forståelsesprocesser mellem forskere, mellemlid og aftagergrupper undervejs. Det kan virke, som om forskningsresultaterne generelt er 'kloge', og nu skal verden bare forstå det. Derudover kan det være meget svært at kommunikere de komplekse sammenhænge, der ligger til grund for de frembragte forskningsresultater, og den fællesmængde af viden, der konstrueres gennem forskningsprocessen (Nutley, 2003).

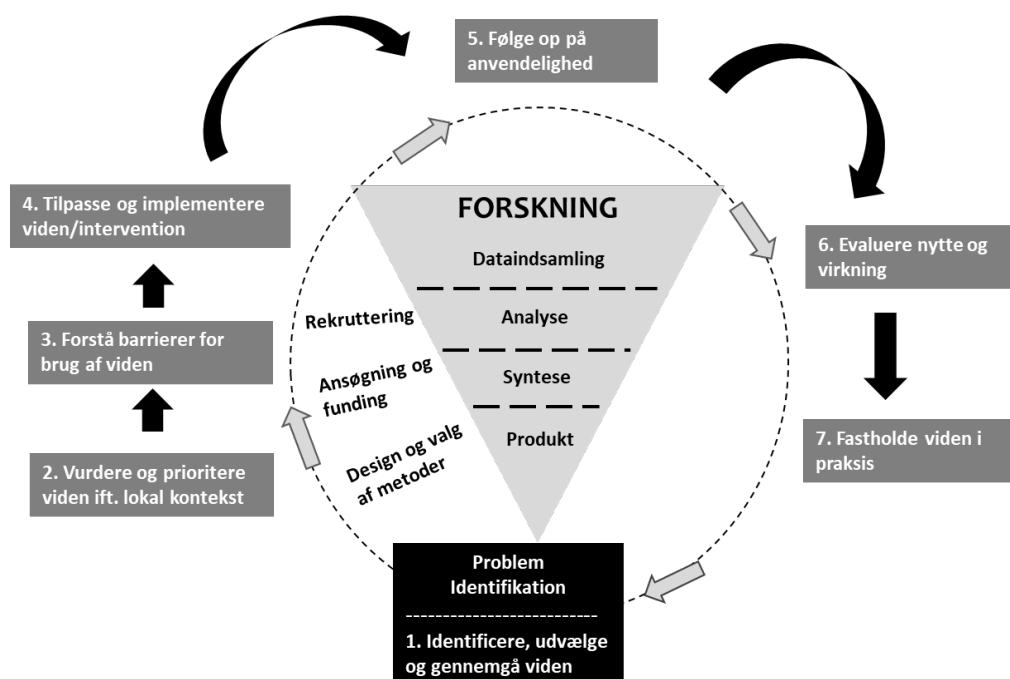
Anvendelighed af systematik

Det lineære perspektiv kan være det rigtige valg i tilfælde, hvor traditionel spredning kan fungere, hvis der er relativ stor fordel, lav kompleksitet, lav risiko og lave omkostninger forbundet med indsatsen, og hvis denne kan testes. Det lineære perspektiv fordres yderligere i tilfælde, hvor der er en stærk institutionel struktur med ressourcer til at støtte hele processen fra viden til anvendelse.

7.2.2 Det cykliske perspektiv

Det cykliske perspektiv ser vidensmobilisering som en proces forløbende i et antal trin, hvor viden tolkes og bearbejdes i de enkelte trin (se figur 7). I disse processer indgår ikke kun forskere, men også relevante aktører for de enkelte trin, og de forskellige trin fordrer forskellige kompetencer (Graham, 2006). Inden for det cykliske perspektiv er sammenhængen mellem formulering af forskningsprojekter og vidensmobilisering en del af nøglen til brugbare forskningsresultater. Det er bestemt ikke sikkert, at disse forhold skal behandles særligt detaljeret, men de bør adresseres.

Figur 7: Cyklisk systematik fra forskning til praksis



Modellen 'Viden til Handling' frit efter Graham mfl. (2006)

Styrker og svagheder

En styrke ved det cykliske perspektiv er, at det omfatter en trinvis progression mellem individuelle proceskomponenter (trin 1-7), der inkorporerer det lineære perspektivs identificerbare start- og end-points. Det cykliske perspektiv har foruden fokus på det lineære perspektiv for strategisk kommunikation og vidensspredning også fokus på centrale omstændigheder, som forskere må tage højde for i forhold til de brugere, der forventes at anvende viden i praksis.

En svaghed ved det cykliske perspektiv er, at det kan være udfordrende at sikre det nødvendige engagement fra forskerne gennem hele processen, og det kan være en stor opgave at støtte forskere i at involvere praktikere i forskningsmæssige overvejelser og fastholde et nært fokus på anvendelighed i både skabelsen af viden og omkring de implikationer, resultater måtte have for brugerne i praksis.

Anvendelighed af systematik

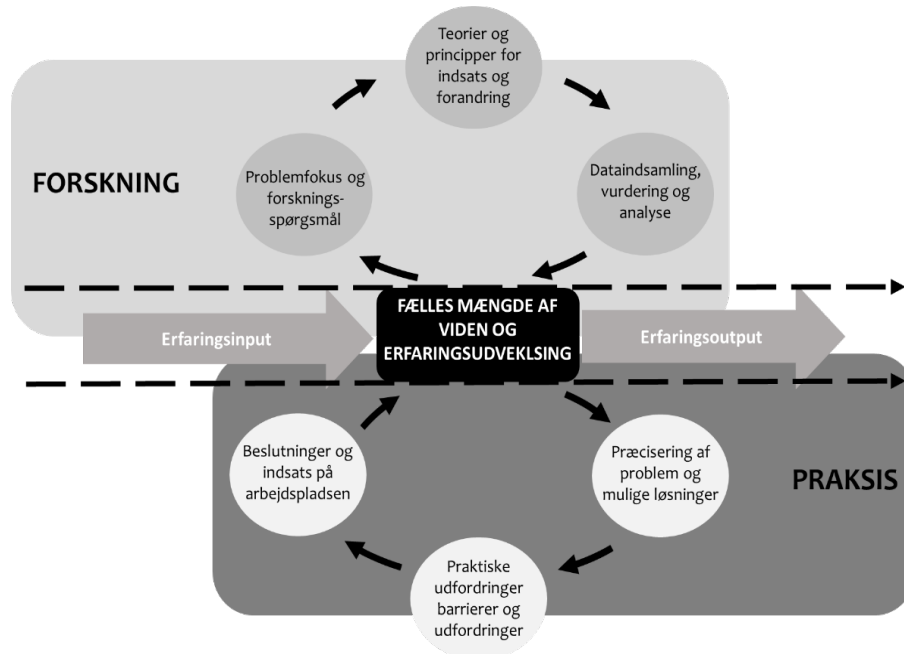
Den cykliske systematik er sandsynligvis et godt valg, når der er enighed om at lokale forhold, og viden skal have indflydelse på udarbejdelsen af evidensinformerede interventionsstrategier og indsatser. Derudover kræver det, at organisationsstrukturen skal favorisere evidensinformeret planlægning, beslutningstagning og ressourceallokering.

7.2.3 Det interaktive perspektiv

Modsvaret til det lineære og cykliske perspektiv hævder, at det er misforstået at overføre disse perspektiver til arbejdsmiljø, der indeholder både naturvidenskab/medicin og socialvidenskab, hvor de frembragte forskningsresultater og forskningsprocesser typisk dækker over mere komplekse sammenhænge (Contandriopoulos, 2010). Det kræver derfor et interaktivt tiltag, dvs. en tovejsudvekslingsproces, hvor der tages lige meget hensyn til forskningsviden

og praksis viden, og hvor relevante aktører og målgrupper med forskellige kilder til viden engageres i at udvikle og tilpasse indsatser ud fra en fællesmængde af viden, der konstrueres gennem forskningsprocessen (Lomas, 2000b).

Figur 8: Interaktiv systematik fra forskning til praksis



Bearbejdet efter Svensson mfl. (2015)

De svenske arbejdslivsforskere Lennart Svensson og Per-Erik Ellström (2015) beskriver det interaktive perspektiv ud fra, hvad det betyder for forskningsprocessen, forskerrollen samt udveksling og læring mellem forskning og praksis. Figur 8 skitserer, hvordan forskernes evidensbaserede viden og praktikernes erfaringsbaserede viden kan bringes sammen for at fremme forskningsinformerede tilpasninger af og handlingsanvisninger for indsatser i praksis.

Forskerens ansvar er kritisk at analysere, fortolke og generalisere viden, hvorimod praktikere og beslutningstagere har ansvar for at præcisere problemforståelsen og belyse de praktiske implikationer af denne viden, så de rette processer kan understøtte en meningsfuld anvendelse af viden på arbejdspladsen i respekt for dette.

Styrker og svagheder

Det kan både være en styrke og svaghed, at karakteren af relationen mellem forsker og praksis bliver mere dynamisk. Det kan være en styrke, at den gængse forskerrolle opblødes, hvis forskeren har de nødvendige forudsætninger for at indgå i faciliterende vidensmobilisering og derudover har en trænet facilitator at støtte sig til.

Det kan være en svaghed, hvis forskeren i sin måde at inddrage andre aktører i forskningsprocessen ikke er åben over for at lytte, afstemme og tilpasse sin forskning, evt. med støtte fra mellemlid i forhold til de praktiske teorier og udviklingsbehov, som praktikerne måtte have. Det kan også være en svaghed, hvis praktikere eller beslutningstagere ikke har den nødvendige kapacitet og viden til at indgå i forskningsprocesser og omsætte viden til praksis.

En anden svaghed ved den interaktive systematik er, at fortolkning og udveksling ikke foregår i et magtfrit eller neutralt rum. Forskellige aktører vil derfor bringe viden i spil fra mange forskellige kilder og have forskellige interesser og mandat i forhold til at tilpasse og anvende forskningen i praksis. Her er det krævende at tage højde for dominerende perspektiver og mediere processen, så viden ikke fordrejes eller udelades, og sikre tilstrækkelig opfølgning, når den bringes i spil i konkrete beslutningsprocesser på arbejdspladsen.

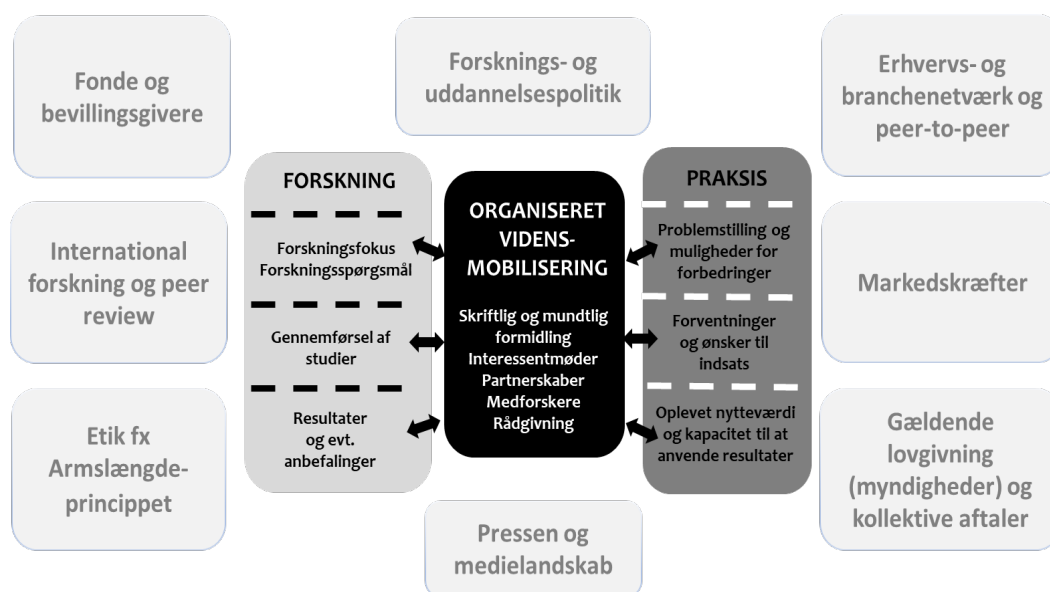
Anvendelighed af systematik

Det interaktive perspektiv kan være det rigtige valg, når der er tale om udvikling og implementering af indsatser, der bygger på specifikke sociale og organisatoriske sammenhænge. Især i situationer, hvor forskeren ikke på egen hånd har forudsætninger for at facilitere processer, der engagerer målgrupper og lokale aktører i at skabe en fælles forståelse for den sammenhæng og de forhold, der har betydning for, at forskningen kan tilpasses til konkrete beslutninger og indsatser. Derudover kan det interaktive perspektiv være relevant, når der er tale om aktører med motivation for at indgå i forskningsprocesser og i situationer, hvor der er organisatorisk parathed og opbakning til at udvikle forskningsinformerede løsninger og fastholde viden i praksis.

7.2.4 Det systemiske perspektiv

Inden for det systemiske perspektiv ses mobilisering af forskningsviden til praksis som en dynamisk og flerstrengt proces, som involverer 'overgange' mellem mange forskellige praksisfelter og aktører med hver deres logikker og kilder til viden (se figur 9). De forskellige individuelle trin eller aktiviteter i vidensmobiliseringsprocesser er til forskel fra de andre perspektiver hverken organiseret lineært eller cyklisk, men optræder som iterative processer, der kan foregå på samme tid i forskellige sekvenser og/eller i flere forskellige sammenhænge.

Figur 9: Systemisk systematik fra forskning til praksis



Bearbejdet efter (Greenhalgh, 2004)

I det systemiske perspektiv fremstår arbejdsmiljøproblemer indlejret i de samlede systemer, hvorfor formidlingsindsatser for at skabe sammenhæng mellem forskning og indsats bør ses i sammenhæng med facilitering og kompetencer, der understøtter implementering og oversættelsesprocesser mellem forskellige felter, aktører og medierende led (Best & Holmes, 2010). Her bliver relationerne mellem systemets forskellige aktører og deres indbyrdes roller og aktiviteter afgørende for mobilisering af forskningsviden til praksis. Behovet for oversættelse og feedback loops mellem felter og aktører bliver derfor afgørende elementer for at organisere vidensmobilisering i et arbejdsmiljøsystem (Greenhalgh, 2004).

Styrker og svagheder

En styrke ved det systemiske perspektiv er, at vidensmobilisering kan positioneres som en central udviklingsstrategi, der kan binde centrale aktører og aktiviteter sammen, så der skabes et mere nuanceret billede af, hvad der skal til for at bane vej for forskningens anvendelse i konkrete beslutninger og forandringer på arbejdspladsen. En anden styrke ligger i en grundlæggende anerkendelse af den viden og de ressourcer, der ligger hos aktører i de forskellige praksisfelter, og at det er afgørende at tildele disse aktører en aktiv rolle i bearbejdning af forskningsviden og oversættelse af denne viden i overgange mellem forskellige felter og aktører (systemer i systemet) (Best & Saul, 2011).

En svaghed ved det systemiske perspektiv er, at kompleksiteten af den konkrete forskningsviden ofte kræver større eller mindre systemændringer for at kunne omsættes i beslutningsprocesser og handlinger i praksis. Samtidig skal dette krav accepteres af opinionsdannere og beslutningstagere blandt de systemer, der eksisterer som indbyrdes afhængige systemer. Det fordrer, at aktører i systemet kan skabe konsensus omkring ressourcer og løbende kalibrerer systemet i forhold til den gældende forskningsviden. Det kan i den sammenhæng være svært at bestemme, hvor i forskningsprocessen den afgørende brobygning eller systemændring skal foretages for at undgå, at viden går tabt eller fordrejes i overgange mellem forskellige felter, hvor aktører udtager viden fra en sammenhæng og indskriver den i en anden.

Anvendelighed af systematik

Den systemiske tilgang kan være det rigtige valg, når der er fokus på en klar rollefordeling mellem aktører, og hvor der er fokus på allokering af tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hos centrale aktører til at være aktive samarbejdspartnere omkring oversættelse og implementering af forskningsviden i praksis. Tilgangen kan også bruges, hvis der er tale om et adaptivt system med fokus på kapacitetsudvikling hos forskere, mellemlid og praktikere i forhold til at designe og gennemføre vidensmobilisering. Det kræver, at aktørerne har forståelse for, at de eksisterer som en del af andre indbyrdes afhængige systemer, og hvor anvendelse af forskningsviden kan medføre ændringer i 'det ene hjørne', hvilket kan have stor og uventet betydning i andre dele af systemet.

Opsummerende viser international forskning, at anvendelse af perspektiver, der betoner sociale-organisatoriske processer fremfor en ensidig teknisk-designorienteret procesforståelse, har betydning for, hvordan forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan mobiliseres i politiske beslutningsprocesser (Landry, 2003). I en dansk arbejdsmiljøsammenhæng vurderes den teknisk-designorienterede procesforståelse (her især det lineære perspektiv) at have været den bærende strategi for mange af formidlings- og implementeringsovervejelserne omkring

arbejdsmiljøforskningen i Danmark siden starten af 00'erne. Her har forskerne primært skullet fokusere på tilvejebringelse af viden, som efterfølgende søges publiceret/formidlet i en mere endimensionel proces fra produkt til handling. Arbejdstilsynet har derefter gradvis taget over, når det kom til vurdering af rækkevidde og politisk administrative implikationer, hvorimod andre aktører i mindre grad var tænkt ind som mellemed for at nå ud til praksis (Malmros, 2018).

Det synes imidlertid centralt at fastholde de senere års bevægelse i formidlingsindsatsen, der går videre end systematikken i det lineære perspektiv, ved at betone sociale og organisatoriske processer og rollefordeling mellem aktører i arbejdsmiljøsystemet (jf. Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA), rådgiverne, tilsyn og BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA'er).

7.3 Tilgange og forståelse af begreber

I dette afsnit præsenteres forskellige tilgange og begreber, som er anvendt i litteraturen, for at kunne sammenligne de forskellige begrebsforståelser i udarbejdelsen af en fælles dansk begrebsdannelse på området. Forskellige discipliner og skoler anvender forskellige og til tider overlappende begreber og definitioner for den samme proces for vidensmobilisering. Det gør den videnskabelige anvendelse af begreber til at beskrive vidensmobilisering meget diffus (Straus, 2009). De forskellige begreber har desuden forskellige paradigmer for og antagelser om brug af viden (Heinsch, 2016). Ud fra litteraturudredningen er det imidlertid muligt at identificere og beskrive nogle centrale 'hovedstrømme', der går på tværs af de anvendte begrebsforståelser.

7.3.1 Videnspredning

Termen videnspredning (knowledge dissemination) dækker over udbredelsen af viden eller forskning som en centraliseret aktivitet, der typisk tager form af planlagte programmer for spredning af viden til veldefinerede målgrupper via effektive kommunikationskanaler (Schulte, 2003). Videnspredning finder typisk sted i videnskabelige journaler, populærvidenskabelige tidsskrifter, faktaark og formelle gå-hjem-møder (Graham, 2006). I nyere tid kædes videnspredning også sammen med digitale platforme som TED Talks, blogs, webinarer og andre sociale medier som LinkedIn.

Tankegangen bag videnspredning har været influeret af bevægelsen inden for evidensbaseret praksis (EBP), der betoner vigtigheden i, at forskere frembringer ekspertviden, der skal fremme evidensbaserede handlinger og beslutninger i praksis. Her bliver spredning af viden en teknisk opgave, der kan designes og reguleres gennem en styrende enhed/platform, hvor det primære fokus er at forlænge rækkevidden af handlingsorienterede budskaber og opstille målbare kriterier for vurdering af spredningseffekter i forhold til specifikke målgrupper (Gray, 2015).

Betegnelsen videnspredning bliver især kritiseret for at se praksisfeltet som en ekstern verden, der eksisterer uden for forskningen, og hvor forskernes opgave er at udbrede ekspertviden til praktikere for at standardisere praksis. Her ses praktikere i højere grad som passive individer og modtagere af viden (Greenhalgh & Wieringa, 2011). Videnspredning kan være effektivt i forhold til at skabe opmærksomhed omkring forskningsviden og metoder til at introducere nye standarder og handlingsanvisninger for praksis. Der er derimod meget lidt fokus på, hvordan praktikere skaber mening i forskningsbaserede standarder og eksperimenterer med denne viden i samspil med egne erfaringer for at forbedre handlinger i samarbejde med andre aktører.

7.3.2 Vidensoverførsel

Vidensoverførsel (knowledge transfer) er en samlebetegnelse for en trinvis proces, hvor forskningens budskaber og konklusioner 'skubbes' ud til praktikere og beslutningstagere (Lavis, 2003). Betegnelsen vidensoverførsel har en lang tradition inden for medicinsk forskning, herunder litteratur om rehabilitering (Contandriopoulos, 2010), men breder sig efterhånden til mange forskellige områder, herunder universitetsforskning og arbejdsmiljøfeltet (Laroche & Amara, 2011).

Tankegangen om, at viden kan overføres mellem producenter af viden og aftagere af viden, beror, i tråd med vidensspredning, på en adskillelse af forskningen på den ene side og praksisudvikling på den anden. I vidensoverførsel indebærer spredning af viden imidlertid også en mere aktiv overførselsproces mellem forskere, mellemlid og brugere (fx gennem oplæg). Overførsel af viden forudsætter derfor en mere udbygget infrastruktur, men sker oftest som et endemål for forskningen, hvor forskere forsøger at matche fakta og resultater med forskellige brugergrupperes behov, og hvor brugerne kan komme med input til forskningsresultater og formidling, så de kan 'udtrække', indsamle og dele viden, der kan handles på i praksis (Contandriopoulos, 2010).

Betegnelsen vidensoverførsel er især blevet kritiseret for at reducere forskningsresultater til et objekt, der kan overføres fra institution til målgruppe, ofte gennem en række veldefinerede trin. Forskergrupper laver typisk formidlingsplaner og tiltag til at skubbe arbejdsmiljøforskning ud til brugere, som vurderes at have behov for viden. Vidensoverførsel fremstår derfor mere som en envejsproces, hvor forskningsviden kan 'pakkes' og formidles til praksis, eller hvor praktikere og beslutningstagere kan afdække egne vidensbehov og matche disse behov til relevant forskningsviden, som de er i stand til at finde og oversætte under hensyn til forskningens substans og begrænsninger (Mitton, 2007).

7.3.3 Vidensudveksling

Vidensudveksling (knowledge exchange) er en samlebetegnelse for en interaktiv proces, der omfatter udvekslingen af viden mellem forskningsbrugere og producenter af viden enten før, under eller efter forskningsprocessen (Lomas, 2000b; Mitton, 2007). Betegnelsen vidensudveksling er formet af nyere strømninger inden for social- og sundhedsforskning og har fundet vej ind i arbejdsmiljøforskningen gennem begrebet 'knowledge transfer and exchange' (KTE), der som nævnt er en sammentrækning af begreberne 'knowledge transfer' og 'knowledge exchange' (Mitton, 2007; Van Eerd & Saunders, 2017), hvilket i en dansk arbejdsmiljøkontekst kan betegnes som overførsel og udveksling af arbejdsmiljøforskning.

Tankegangen bag vidensudveksling bygger på en antagelse om, at relevant videnskabelig og succesfuld anvendelse og brug af forskningsviden forudsætter en egentlig interaktion mellem forskere, beslutningstagere og andre interessenter/mellemlid. Vidensudveksling indebærer derfor, at der etableres og vedligeholdes relationer mellem forskere og de praktikere og beslutningstagere, der kunne have gavn af forskningen. Hermed muliggøres udveksling af informationer, tilgange og erfaringer på en måde, der opbygger kapacitet til at forstå og anvende forskningen i praksis (Van Eerd & Saunders, 2017). En sådan udveksling og kapacitetsopbygning mellem forskere, praktikere og beslutningstagere kan fx finde sted i forskellige mødearealer, hvor der er fokus på dialog og gensidig forståelse (Van Eerd, 2019).

7.3.4 Vidensbrobygning

Vidensbrobygning (knowledge brokering) er en samlebetegnelse for en proces, hvor 'brobyggere' eller 'facilitatorer' enten som personer, grupper eller organisationer understøtter udveksling mellem forskere, praktikere og beslutningstagere og/eller medvirker i fortolkning og tilegnelse af forskningsbaseret viden i en brugerkontekst (Ward, 2009b).

Betegnelsen vidensbrobygning kommer fra sundhedsområdet, hvor der har været tradition for at udvikle rollen som vidensbrobygger (knowledge broker) mellem forskere og fagpersoner i forbindelse med udvikling og implementering af evidensbaserede standarder i klinisk praksis. Efterfølgende har især det canadiske Institute for Work and Health (IWH) været eksponent for at anvende og udvikle begrebet inden for arbejdsmiljøforskningen (Van Eerd, 2016a). Begrebet 'knowledge intermediation' anvendes også inden for socialforskning som et forsøg på at begynde at identificere og forstå nogle af de styrende processer, der kan fremme interaktion mellem forskellige aktører og systemer (Davies, 2008). I en dansk sammenhæng har begrebet 'intermediaries' været anvendt til at beskrive den rolle, forskellige mellemed spiller for at understøtte den forebyggende arbejdsmiljøindsats i SMV'er (Hasle & Refslund, 2018).

Tankegangen om, at en aktør eller organisation skal have den særlige rolle som brobygger, bygger på en forståelse af vidensmobilisering som en 'grænseovergang' mellem producenter af forskning og forskningsbrugere, og at det kræver en særlig tilpasset proces at varetage disse grænseovergange og oversætte forskningsviden på tværs af brugerkontekst (Evans & Scarbrough, 2014). Selvom betegnelsen vidensbrobygning dækker over forskellige termer, der bruges inkonsistent på tværs af studier, har anvendelsen af brobyggerfunktionen alligevel en række fællestræk. Vidensbrobyggeren er specialiseret i at finde brugere, facilitere udveksling af viden mellem forskere, praktikere og beslutningstagere og oversætte forskningsviden ud fra forståelse af forskningen og forskningsbrugernes behov og kontekst (Bornbaum, 2015). En vidensbrobygger skal således både have kendskab til forskningsmetoder og resultater og være i stand til at facilitere en udveksling af viden mellem forskere og andre aktører (Van Eerd, 2016a; Traynor, 2015).

7.3.5 Vidensaktivisme

Vidensaktivisme (knowledge activism) er en samlebetegnelse for en proces, hvor forskningsbrugere og interessenter indgår i forskningsprocessen på lige fod med forskere, og hvor forskerne påtager sig en særlig rolle som advokat for et standpunkt eller en problemstilling med henblik på at udvikle konkrete forandringsforslag og opbygge praktikernes kapacitet til handling i forhold til deres arbejdssituation og arbejdsmiljø (Hall, 2006).

Tankegangen bag vidensaktivisme bunder i en grundlæggende alliance mellem forskning og praksis, hvor forskere belyser og advokerer for løsninger på bestemte samfundsmæssige problemstillinger, og hvor aktører eller interesseorganisationer bruger forskningsviden strategisk til at udfordre praksis og styrke alternative handlemuligheder (Hall, 2006). Dette ses især gennem koblingen til aktionsforskning, der som en særlig forskningstradition søger at demokratisere forskningsprocessen og gøre forskningsbrugere til medskabere af viden for at opbygge fælles kapacitet og kollektive handlemuligheder til at forandre praksis (Guzman, 2008). Et nyere udtryk for vidensaktivisme kan findes også inden for samskabelsesprocesser (co-creation), hvor forskere og eksterne samarbejdspartnere bidrager til fælles meningsdannelse, udvikling af værdier og design af tekniske løsninger og services (Langley, 2018).

Betegnelsen vidensaktivisme med brug af aktionsforskning og/eller samskabelsesprocesser hviler på en grundlæggende antagelse om, at der typisk vil være større sandsynlighed for at opnå reelle forandringer gennem anvendelse af forskningsviden, hvis brugernes behov er udgangspunktet for forskningen, og brugerne inddrages i præcisering af problemforståelsen og valg af forskningsdesign og spiller en aktiv rolle i mobiliseringen af den frembragte viden (Guzman, 2008).

7.3.6 Vidensoversættelse

Vidensoversættelse er en samlebetegnelse for særskilte og iterative processer, hvor en eller flere arbejdsmiljøaktører og/eller arbejdsmiljøprofessionelle på egen hånd identificerer eller går i dialog med en forsker og/eller brobyggere omkring arbejdsmiljøviden og derefter definerer og tilpasser egne metoder for, hvordan viden, som de selv vurderer legitim og relevant for konkrete beslutningsprocesser, kan oversættes i praksis og beslutningstagning (Straus, 2011).

Tankegangen bag vidensoversættelse er, at vejen fra viden til handling er en dynamisk og 'transformativ' proces, hvor forskningsviden ofte filtreres og bearbejdes af flere forskellige mellemlidende, der tolker, udleder og indskrifter viden på forskellige tidspunkter, i forskellige sammenhænge og med ikke altid overlappende interesser (Røvik, 2016).

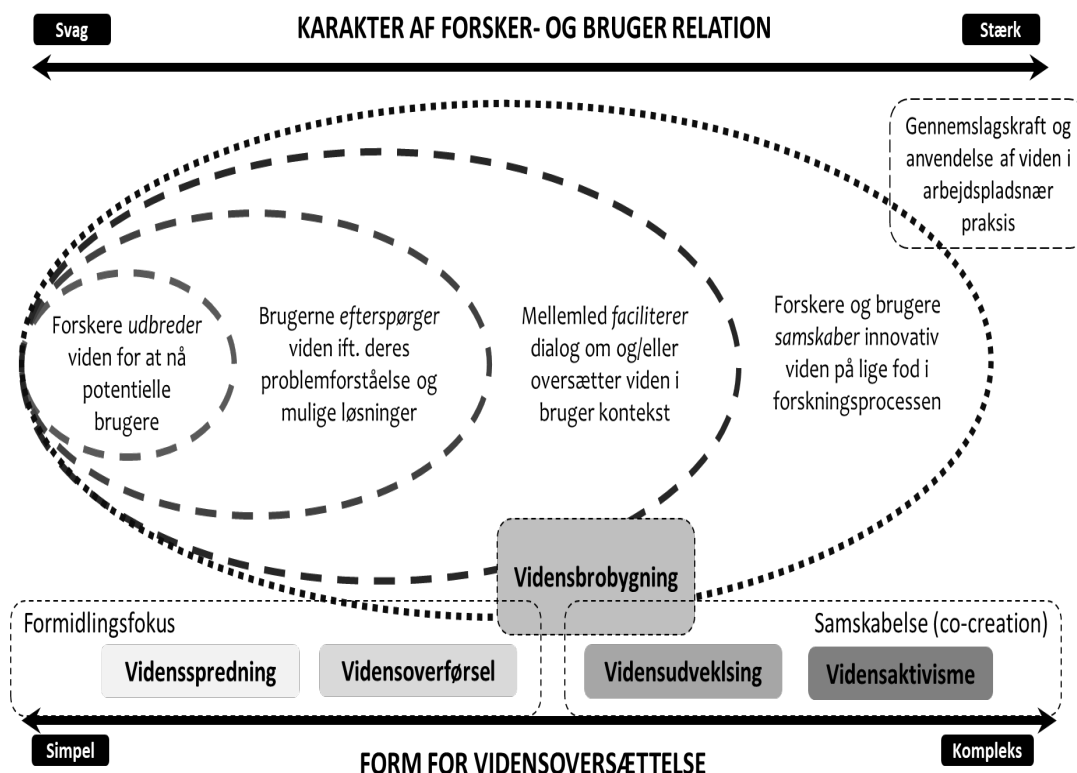
Vidensoversættelse omfatter mange elementer fra de ovenstående begreber, men oversættelse af viden kan ydermere ses som en (bevidst) udvidelse af disse begreber, der betoner transformation af viden til beslutninger og handlinger i praksis. Det bevirker, at både forskere, brobyggere og forskningsbrugere bør overveje hvilke krav til oversættelse, der er tale om, og hvilke behov, der er for løbende at oversætte viden til praksis undervejs i forskningsprocessen (Salter & Kothari, 2016). De bør desuden medtænke, at kravene og behovene er forskellige, alt efter om der er tale om envejs formidling eller en mere kompleks samskabelsesproces for at øge sammenhængen mellem forskning og praksis (Schryer-Roy, 2005).

Betegnelsen vidensoversættelse bruges både inden for det medicinske og det sociale område og således vidt forskelligt. Inden for det medicinske område forbindes termen oversættelse med traditionelle lineære tilgange og udbredelse af evidensbaseret praksis (EBP) (se fx Greenhalgh & Wienringa 2011). Inden for det sociale område er vidensoversættelse blevet fremført som et alternativ til udbredelse af evidensbaseret praksis (EBP), hvor forskningsbaserede standarder udvikles af eksterne eksperter og anvendes til at kvalitetssikre og ensarte beslutningstagen i praksis. Til forskel for EBP foreslår vidensoversættelse en mere holistisk forståelse, der opbløder grænserne mellem videnskab og praksis (Heinsch, 2016).

Vidensoversættelse indebærer derfor også en anerkendelse af, at forskningens bevægelse fra viden til praksis er en proces, der kræver, at forskere og forskningsinstitutioner kan navigere mellem forskellige interessenter på arbejdspladsen i forhold til at skabe konsensus om problemet og den måde, forskningsviden spiller sammen med erfaringer i praksis (Davis, 2003).

Figur 10 sammenfatter de forskellige tilgange og begrebsforståelser i et kontinuum for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø. Figuren viser, hvordan mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan forstås som en bevægelse mellem et endimensionelt formidlingsfokus og et flerdimensionelt samskabelsesfokus.

Figur 10: Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø som et kontinuum



Frit efter (Shaxson & Bielak, 2012)

Antagelsen bag figuren er, at forskningsprojekter kan fordele sig mellem de forskellige tilgange. Der er således ikke en tilgang, der er bedre end en anden. Det afhænger af den forskning og det problem, der søges løst, men tanken er, at jo længere man bevæger sig ud i ellipsen, jo større er sandsynligheden for at opnå gennemslagskraft og anvendelse af viden i praksis. Med et samskabelsesfokus kan der være tale om stor lokal gennemslagskraft af et enkelt forskningsprojekt, mens udfordringen er at 'opskalere' gennemslagskraft af viden fra enkelt projekter fx koblet til BFA'er og branchemål. En kobling, der kan skabe kontinuitet ud over det enkelte forskningsprojekt. Der kan derfor være lige så store potentialer i at opdyrke vidensbrobygning som en tilgang, der kan oversætte og udbrede viden fra enkelte forskningsprojekter i større skala og koordinere/linke formidlingsfokus og vidensudveksling mellem flere aktører (fx gennem netværk).

Forskere, mellemlid og andre aktører kan anvende figuren til hjælp for konkret strategiudvikling og som grundlag for at drøfte muligheder og begrænsninger i gældende strategier under hensyntagen til forsker og brugerrelation og form for vidensoversættelse på tværs af aktører og praksisfelter.

I det følgende afsnit vil vi gå videre med at se på hvilke aktiviteter og metoder, der er for at udfylde dette kontinuum, som spænder mellem en svag og stærk forsker- og brugerrelation, og som går fra mere simple til mere komplekse oversættelsesprocesser af viden til praksis.

7.4 Anvendte aktiviteter og metoder i litteraturen

Forskningsinstitutioner har i stigende grad fokus på, hvordan forskningsviden omsættes til praksis. Det gælder måske især dem, der udfører anvendelsesorienteret forskning, samt forskningsfonde, der bevilger støtte til anvendelsesorienteret forskning og udvikling. Det betyder også, at der i stigende grad investeres ressourcer i at få formidlet forskningsviden til praksis sådan, at denne viden kan danne grundlag for beslutninger om forbedringer i arbejdsmiljøet.

Mobilisering af forskningsviden er ikke noget helt nyt i arbejdsmiljøfeltet. Heldigvis har der længe været forskellige tiltag og aktiviteter til at sikre, at forskningsviden om arbejdsmiljø bliver spredt ud til de relevante brugere. Det omfatter blandt andet mere traditionelle metoder som guidelines, instruktioner og oplæring i sikker praksis på arbejdspladsen (se bl.a. NFA). Ligeledes kan viden gøres tilgængelig gennem kampagnemateriale eller via en lang række hjemmesider, såsom arbejdsmiljø i Danmark (amid.dk), eller de branchespecifikke hjemmesider for de forskellige BrancheFællesskaber for Arbejdsmiljø (BFA'er).

For at støtte strategiudvikling fremadrettet er det relevant at overveje hvilke aktiviteter og metoder, der egner sig til at få den relevante forskningsviden ud til de forskellige arbejdsmiljøaktører og dermed øge interessen og muligheden for at anvende denne viden i praksis. Samtidig må forskere og/eller brobyggere også vide mere om hvilke specifikke vidensbehov, praktikere har, for at få afdækket årsager og løsninger på arbejdsmiljøproblemer. Selv om der i Danmark er relativt gode data samt muligheder for at koble disse data til at skabe overblik over brancher og jobgrupper med særlige arbejdsmiljøudfordringer, er dette ikke tilstrækkeligt til at identificere de mere specifikke vidensbehov på den enkelte arbejdsplads. Sidstnævnte er nødvendigt, hvis forskningsviden skal være relevant for praksis.

Dette afsnit rummer en fremstilling af en række aktiviteter og metoder, der strækker sig fra de mere simple afsender- og modtageraktiviteter, som primært falder ind under en lineær systematik til vidensmobilisering til mere faciliterende og netværksbaserede aktiviteter, der falder ind under mere interaktive og systemiske systematikker til at mobilisere viden mellem forskning og praksis. Formålet med disse forskellige aktiviteter til vidensmobilisering er at øge sandsynligheden for, at forskningsbaseret viden rent faktisk vil blive brugt i politikudvikling og praktiske beslutninger, samt at de kan sætte forskere i stand til bedre at identificere praksis- og policyrelevante forskningsspørgsmål (Mitton, 2007).

Det er imidlertid vanskeligt at pege på en enkel og bredt anvendelig aktivitet/metode til at få omsat forskningsviden til praksis. Dertil er målgrupperne i arbejdsmiljøfeltet og typerne af arbejdsmiljøproblemer ganske enkelt for forskelligartede; det kan dreje sig om alt fra arbejdsulykker eller muskel- og skeletbesvær til forskellige former for psykiske arbejdsmiljøproblemer. Dette gælder ligeledes den arbejdspladssammenhæng, hvori forskningsviden skal anvendes, om det nu er byggebranchen, transportområdet eller arbejdspladser inden for social og sundhed. Både organisation, forebyggelseskultur og arbejdsprocesser varierer ganske meget og kan fordre forskellige aktiviteter og metoder til at omsætte relevant viden til praksis.

Derfor trækker vi i det følgende på resultater og erfaringer fra forskningslitteraturen med brug af forskellige aktiviteter og metoder til at øge arbejdsmiljøforskningens anvendelighed og relevans for praksis. Hvor det er muligt og relevant, vil vi præcisere, hvilke arbejdsmiljøproblemer og arbejdspladser denne viden kan være særlig relevant for. De beskrevne aktiviteter og metoder skal ikke forstås som en 'opskrift' på, hvordan man bedst når arbejdspladser med den relevante viden. Hensigten er, at kapitlet kan tjene som inspiration for forskellige aktørers

arbejde med at mobilisere forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø til praksis. De mest centrale aktiviteter og metoder, som er anvendt i litteraturen, kan inddeles i følgende syv kategorier:

1. Strategisk kommunikation
2. Engagement af brugere
3. Kapacitetsopbygning og træning
4. Guidelines og forandringslogik
5. Brobyggere og facilitatorer
6. Mødearenaer og netværksmodeller
7. Helix-partnerskaber.

Der er tale om en relativt grov opdeling, hvor vi har grupperet efter det, vi opfatter som den primære strategi, hvilket betyder, at der kan være overlap mellem de enkelte kategorier. Ser vi på ovenstående kategorier, kan der ikke overordnet peges på, at en aktivitet er bedre end en anden, men at aktiviteter og metoder må tilpasses både indholdet af den viden, der skal mobiliseres, hvem der skal modtage og anvende den relevante viden og endelig den kontekst, hvori denne viden skal anvendes. Dog må det anføres, at de mere interaktive aktiviteter og metoder, hvor der er mere udveksling mellem forskning og praksis, i højere grad vil sikre mobilisering af forskningsviden og dermed gennemslagskraft.

7.4.1 Strategisk kommunikation

Den første type af aktiviteter og metoder, som vi har identificeret i litteraturen, har vi kategoriseret under begrebet 'strategisk kommunikation'. Readon (2006) omtaler tre overordnede perspektiver, som kendetegner vidensmobilisering baseret på strategisk kommunikation:

'Push'-perspektivet: Dem, der frembringer ny viden (forsker), 'skubber' den ud til brugerne. Dette er den traditionelle og nok mest udbredte form for formidling af arbejdsmiljøviden. De institutioner og personer, der frembringer arbejdsmiljøviden, herunder ny forskning, ønsker, at brugere får kendskab til den og måske også tager den i anvendelse. Til dette formål planlægges og implementeres forskellige strategier til at få den ud til de relevante målgrupper. Kendskabet til den forskningsmæssige evidens er ofte størst, hvorimod der som regel er mindre kendskab til brugernes behov og de problemer, der rent faktisk ønskes løst.

'Pull'-perspektivet: Brugere trækker viden til sig fra kendte kilder og/eller vidensportaler. Det vil sige, at brugere af arbejdsmiljøviden, herunder brugere af forskningsviden, strategisk planlægger og trækker viden fra kilder, som de ser som nyttige og brugbare for de arbejdsmiljøproblemer, de skal have løst. Kendskabet til virksomheden og de problemer, der skal løses, er ofte størst, mens der er mindre kendskab til hvilke evidensbaserede løsninger, der rent faktisk er til rådighed.

De to første perspektiver hører ind under det lineære perspektiv og en envejs proces, enten ved at forskning skubbes ud til målgrupper, eller ved at praktikere trækker viden fra forskningen ind i deres praksis. I udvekslingsperspektivet, nedenfor, kan disse to processer spille sammen i stedet for at forblive adskilte.

'Exchange'-perspektivet: I denne strategi lægges vægt på de relationer, som opbygges og plejes mellem dem, der producerer forskning, og dem, der bruger forskningsviden, for at muliggøre udveksling af information, ideer og erfaringer. Forskere bliver i denne proces mere opmærksomme på den specifikke viden, der savnes i praksis, og praktikere bliver mere opmærksomme på forskningens mulige bidrag til praksis. Forskere hjælper arbejdsmiljøprofessionelle med at opbygge kapacitet til at anvende forskningsviden, og arbejdsmiljøprofessionelle

hjælper forskere med at få præciseret de problemer, der skal løses. På den måde bliver den udviklede viden mere relevant for praksis. Her udbygges den strategiske kommunikation med engagement af de arbejdsmiljøprofessionelle.

Strategisk kommunikation baseret på udvekslingsperspektivet kan derfor skabe et kulturskifte, der letter den løbende brug af forskningsviden blandt beslutningstagere og bidrager til en mere anvendelsesorienteret kultur blandt forskere. Det forudsætter dog øgede ressourcer, kapacitet og tid fra både forskere og praktikere.

Baseret på begrebsforståelsen om vidensoverførsel har Lavis (2003) udviklet fem overordnede principper, der med fordel kan anvendes til at guide form og indhold af den strategiske kommunikation omkring arbejdsmiljøforskning (Grimshaw, 2012; Lavis, 2003). De fem principper anvendes bl.a. af det canadiske Institute for Work and Health (IWH)¹, der formulerer dem som fem nøglespørgsmål:

1. Hvilken forskningsviden skal overføres til beslutningstagerne (budskabet)?
2. Hvem skal forskningsviden overføres til (målgruppen)?
3. Hvem skal overføre denne forskningsviden (budbringeren)?
4. Hvordan skal denne forskningsviden overføres (processen for vidensoverførsel og understøttende kommunikationsstruktur)?
5. Hvilken effekt skal være resultatet af vidensoverførslen (evaluering)?

Forskningsviden anses her som neutral og uforandret, hvorfor Lavis (2003) foreslår, at forskningsviden oversættes til handlingsorienterede budskaber (principper) og ikke bare resultater, som sådan. Det er vigtigt, men spørgsmålet er, hvem der kan og skal det? Desuden lægges der vægt på, at data i mindre grad er anvendelige som grundlag for vidensoverførsel, set i forhold til en idé eller et forebyggelsesprincip, som brugerne bedre kan huske på længere sigt. Måske kan et princip også bedre tilpasses til virksomhedens praksis end en meget fast model eller fremgangsmåde.

Endelig peger Lavis (2003) på, at det er vigtigt, at den viden, der mobiliseres, er solid og troværdig. Der skal derfor skelnes mellem enkeltstudier og studier baseret på reviews, idet resultater af enkeltstudier ofte kan variere, og det derfor kan være vigtigt med en samlet syntese af resultater på tværs af studier. Hvis budskaber fra enkeltstudier skal skabe grundlag for vidensmobilisering, stiller dette krav til kvalitetsvurdering, og at resultaterne sættes i den rette kontekst og samstemmes med andre studier eller reviews med samme forskningsspørgsmål.

Fx kan et enkelt godt studie vise, at en sikkerhedskampagne virker i store industrivirksomheder, men giver ikke nødvendigvis grundlag for at konkludere, hvorvidt sikkerhedskampagnen også virker i mindre virksomheder i byggebranchen. I arbejdet med vidensmobilisering fra forskningsresultater til praksis skal der således tages højde for, i hvilken udstrækning ny arbejdsmiljøviden også gælder andre typer af virksomheder, og om der fx er forudsætninger for, at disse virksomheder kan implementere og fastholde tiltag i praksis.

Forskningslitteraturen viser, at målgruppen for et budskab må være tydeligt identificeret, samt at budskabet må tilpasses de problemer og beslutninger, som målgruppen står over for (og beslutninger, de har kontrol over). Det er således ikke altid nok at tænke målgruppe i traditionel forstand, fx ledere, medarbejdere eller organisationsfolk, men snarere ledere, medarbejdere eller organisationsfolk, der står og mangler redskaber eller metoder til at håndtere fx

¹ <https://www.iwh.on.ca/knowledge-transfer-and-exchange/methods>

vold i fængsler, sygefravær blandt sundhedspersonale eller metoder til sikkerhedsrunderinger på byggepladser.

Der kan således ikke udarbejdes ét budskab til alle målgrupper nedenfor – det er nødvendigt at differentiere budskabet i forhold til målgruppen. I Lavis' principper skelnes der mellem fire typer af målgrupper for mobilisering af arbejdsmiljøforskning gennem strategisk kommunikation (bearbejdet efter Lavis 2003):

1. Den generelle population (fx medarbejdere og ledere på arbejdspladser)
2. Specifikke aktører i arbejdsmiljøsystemet, fx arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøprofessionelle, tilsynsførende, arbejdsmiljørådgivere, certificeringsorganer osv.
3. Beslutningstagere i offentlige institutioner og private virksomheder
4. Politikere og beslutningstagere på statslige, regionale og kommunale niveauer.

Det er dog vigtigt at afgrænse disse fire målgrupper yderligere og finde de mere specifikke målgrupper, som har et vidensbehov, og som kan handle på det. Afsenderens troværdighed er ifølge forskningslitteraturen vigtig, hvis vidensoverførslen skal blive vellykket, og viden skal blive en del af målgruppens beslutningsgrundlag. Her kan den strategiske kommunikation med fordel kombineres med andre kategorier af aktiviteter og metoder for at højne troværdigheden af den arbejdsmiljøforskning, der søges mobiliseret med aktører på arbejdspladsniveau. Der kan fx vælges særlige 'opinion leaders' inden for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, som er tæt på beslutningsprocessen, eller andre brobyggere, som har indsigt i rammebetingelserne og forholdene inden for de forskellige brancheområder og derfor opfattes som troværdige (Thompson, 2006).

Selv om Lavis' principper hovedsageligt ligger inden for et lineært perspektiv til vidensmobilisering, slår han faktisk til lyd for at inkludere interaktive elementer såsom udvekslingsrelationer i processen. Sådanne udvekslingsprocesser findes bl.a. inden for andre aktiviteter og metoder beskrevet i de senere afsnit om fx mødearenaer, netværksmodeller og partnerskaber. Lavis' bidrag kan derfor ses som en tidlig og indledende forberedelse til at udforme en egentlig interaktiv proces for mobilisering af arbejdsmiljøforskning, hvor andre aktiviteter og metoder inddrages.

Ward (2017) privilegerer ikke forskningsviden, men ser i tråd med Lavis (2003) et behov for at afklare en række grundlæggende refleksionspunkter til at skærpe den strategiske kommunikation i kombination med andre aktiviteter:

1. Det første punkt handler om at overveje, hvorfor en bestemt viden skal mobiliseres. Ifølge Ward bør især formidlere af forskningsviden hele tiden tænke over, hvorfor en bestemt viden søges mobiliseret, hvis de vil gøre denne mobilisering mere effektiv. Erfaringen er her, at mange formidlere ikke i tilstrækkelig grad præciserer, hvad den konkrete forskningsviden egentlig skal hjælpe modtageren med. Er der fx tale om anbefalinger i bred forstand til politikudvikling inden for et arbejdsmiljøproblem (politisk anvendelse), eller er der tale om, at viden skal understøtte anbefalinger til praksis (konceptuel anvendelse). Der kan også være tale om at levere lokale løsninger til et praksisbaseret problem, eller skal den mobiliserede viden føre til helt konkrete adfærdssændringer i modtagerens faglige praksis (instrumentel anvendelse) (jf. tabel 6). Sidstnævnte stiller andre og langt større krav til, at viden kan omsættes til praktisk handling, og forudsætter afklaring af, hvad der kan facilitere sådanne adfærdssændringer.
2. Det andet punkt handler om hvis viden, der bliver mobiliseret. Ifølge Ward (2017) er det ikke nødvendigvis en (arbejdsmiljø)forsker eller forskningsinstitution, der er afsender på ny viden, der formidles til praksis. Ofte kan flere forskellige aktører frembringe ny

viden, fx om hvad der virker i forebyggelse af arbejdsulykker. Det er vigtigt at være sig bevidst om, hvem der har produceret ny viden, herunder den proces hvorunder denne viden er fremkommet. Vi ser også i den danske arbejdsmiljøverden, at gode historier om virksom forebyggelse kommer fra mange forskellige aktører, fx virksomheder, der fortæller deres succeshistorier, medarbejdere, der har deltaget i et udviklingsprojekt og fortæller med engagement om deres erfaringer, eller beslutningstagere i offentlige og private organisationer, der fortæller om deres erfaringer med forskellige tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet. Her bringes også andre typer af fortællinger og perspektiver ind i resultaterne. Mobilisering af denne viden er også vigtig, men man må afklare, hvem der frembringer viden, kvaliteten af den frembragte viden og under hvilke rammer og forhold, det sker.

3. Det tredje punkt handler om *hvilken type af viden, der bliver mobiliseret*. Ward (2017) peger her på, at den eksisterende litteratur på området ikke siger ret meget om dette. Punktet leder desuden tilbage til nogle helt grundlæggende overvejelser om begrebet viden som et mangfoldigt begreb, der omfatter både videnskabelig viden og forskningsresultater, teknisk viden, kunnen og færdigheder samt praktisk visdom (jf. episteme, techne og phronesis). Vi må antage, at meget af den viden, der normalt tænkes på, når vi taler om mobilisering af viden, er centreret om forskningsviden, statistik og evidensbaserede metoder og i nogen grad teknisk viden og færdigheder, fx i relation til forebyggelse af arbejdsulykker og i mindre grad praktisk visdom (phronesis). Vidensgrundlaget for de forskellige typer af viden, der mobiliseres, er således meget forskellig. Det kan være vigtigt at have øje for, hvordan praktisk visdom bliver bragt på bane og evt. koblet med de andre typer af viden, idet denne måske i højere grad kan appellere til praksis på en arbejdsplads.
4. Det fjerde og sidste refleksionspunkt handler om, *hvordan viden mobiliseres til praksis*. Dette punkt har betydelige overlap med Lavis og betoner behovet for at kombinere den strategiske kommunikation med andre typer af aktiviteter såsom brobygning, syntese af viden via online databaser og platforme, facilitering af interaktiv læring gennem engagement af brugere i forskningsprojekter samt kapacitetsopbygning gennem aktionsforskningslignende aktiviteter. Set i forhold til Lavis (2003) tilføjer Ward (2017) en række nye refleksionspunkter: Hvorfor skal en specifik viden mobiliseres? Hvis viden bliver mobiliseret? Hvilken type viden mobiliseres?

Et andet eksempel på strategisk kommunikation baseret på en lineær 'skub-forståelse' ses hos Shaw mfl. (2012). De har undersøgt, hvordan viden om sygemeldtes oplevelse af samarbejde mellem aktører i 'tilbage til arbejde-processer' (TTA) kan overføres på en sådan måde, at den kan skabe grundlag for beslutningstagere i deres TTA-praksis. Shaw mfl. (2012) foreslår bl.a. små korte nyhedsbreve eller korte kommunikeer til slutbrugere, som en metode til at få viden overført til målgruppen, fx i form af informationsmaterialer, populærvidenskabelige tidsskrifter, mediekampagner og faktaark med et kort resumé (Shaw, 2012).

Ved brug af disse aktiviteter antages det, at personer kan være i relativt lange TTA-forløb, og derfor er denne tilgang med små korte nyhedsbreve lagt an på, at der er en form for vedvarende inspiration til at afprøve og reflektere over forskellige muligheder på fx arbejdspladsen. Det er også værd at tænke på, at personer i TTA-forløb ikke nødvendigvis er på deres arbejdsplads, hvilket betyder, at de har behov for mere personligt orienteret støtte og tiltag, der også er udformet sådan, at de er nemme at forstå og handle på (Shaw, 2011).

Ifølge Shaw (2011, 2012) kan den strategiske kommunikation i sådanne TTA-forløb med fordel baseres på følgende elementer:

1. Engagement af modtageren.
2. Skræddersyet information, der matcher modtagerens behov og viden.
3. Overvejelser om retfærdig tilgang til og transparens i materialer.
4. Blik for modtagerens forståelse af indholdet gennem forenkling og involvering.
5. Brug af interaktive elementer til at understøtte forståelse og brug af informationen i praksis og den sociale kontekst eller det tidspunkt, hvor viden skal bruges.

Med punkt 3 menes der bl.a., at materiale skal udformes sådan, at det giver alle mulighed for at være med. Det er med andre ord vigtigt at tage slutbrugerens sprog- og læsefærdigheder i betragtning. Sidstnævnte anbefaling gennemføres typisk som lineære face-to-face-aktiviteter, såsom forelæsninger, 'gå hjem-møder' og/eller konferencer med workshops (Davis, 2003) og giver mulighed for at inkludere spørgsmål, slutbrugerens skal reflektere over. Det kan blandt andet være opfordringer til at tale med udvalgte andre om det problem, der adresseres, fx håndtering af smerte. Samtidig kan forskerne henvise til materiale, der kan hjælpe modtageren til yderligere refleksion og arbejde med sit problem, fx hjælp og inspiration til at sætte nogle mål for sig selv.

Andre steder i litteraturen findes lignende principper, der tilføjer yderligere elementer til Lavis' principper og kobler til værdien af interaktive udvekslingsrelationer. Schulte mfl. (2017) repræsenterer et andet lineært perspektiv til at forstå, hvordan arbejdsmiljøforskning gennem strategisk kommunikation kan spredes, optages, implementeres og institutionaliseres i organisationer. Ifølge Schulte mfl. (2017) består udvekslingselementet af en række såkaldte feedback loops mellem afsender og modtager, men grundlæggende er modellen en 'lineær skub-forståelse', idet det ikke er klart, hvordan disse feedback loops kommer tilbage og skaber en udveksling med praksis. Her mangler vi lidt mere konkret 'kød' på, hvad disse feedback loops kunne bestå af. Ikke desto mindre må dette bidrag anses som et vigtigt input til begrebsudviklingen af vidensoverførsel, der udlægges som en proces bestående af fire (lineære) faser med en vigtig forudgående fase 'nul', der skal skabe klarhed over hvilke problemer, der ønskes at finde løsninger på, og dokumenteret viden, der kan underbygge problemer og løsninger. Derefter følger de fire faser: (Schulte, 2017):

- **FASE 1: Udviklingsfasen:** Fokus her er at tage det første skridt med at flytte resultater af arbejdsmiljøforskning til en mulig prototype eller et program, der er klar til at blive afprøvet i praksis. I denne indledende fase vurderes teknologi, udstyr, programdesign, tiltag eller analyser, der er nødvendige for at udvikle interventioner fra den grundlæggende forskning.
- **FASE 2: Pilottest:** Denne anden fase skal indfange og analysere evidensbaserede succes historier, herunder case-studier, pilotprojekter og små interventionsundersøgelser, der kan skaleres til at blive afprøvet i fase 3-interventionsforsøg.
- **FASE 3: Institutionalisering:** Den tredje fase involverer undersøgelser af evidensbaserede anbefalinger til god praksis gennem en implementering i stor skala og spredning af forskning. Der lægges vægt på *ekstern validitet* og på at løse implementeringsudfordringer og sikre, at en intervention eller anbefaling rent faktisk virker inden for og kan integreres på en bred vifte af arbejdspladser, fx byggepladser. Denne fase involverer også 'uptake' og vurdering af barrierer for implementering af tiltag. Er der tale om en økonomisk barriere, eller er det en bestemt kultur eller fremgangsmåde i arbejdet, der kan være svær at ændre? Disse forhold skal håndteres på dette niveau med henblik på, at det pågældende tiltag kan udbredes i branchen.
- **FASE 4: Evaluering:** I denne fase undersøges gennemslagskraft (*impact*), dvs. tiltagernes reelle effekt på sundhed, sikkerhed, velvære samt økonomi – hvad er effekten i

stor skala af disse tiltag? Der kunne her være tale om en opskalering til hele byggebranchen på baggrund af kendt viden om effekten af et tiltag, fx effekten af brug af faldliner ved arbejde i højden på byggeprojekter. Selv om der stadig er brug for yderligere interventionsforskning (test af forskellige tiltag i fase 3: pilottest), mangler der ifølge forfatterne især forskning i opskalering af eksisterende interventionsforskning til at nå større grupper af potentielle brugere eller en hel branche, såsom byggebranchen.

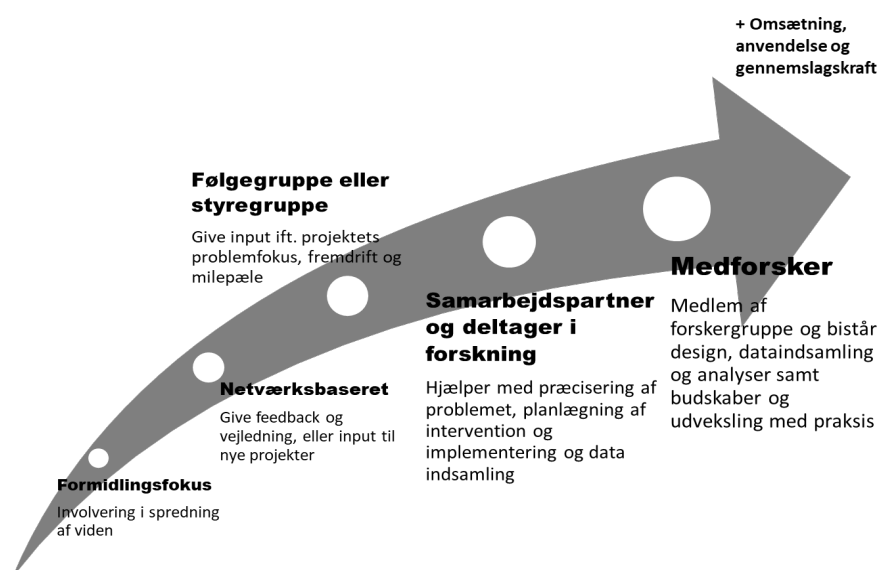
Ovenstående faseforståelse rækker således længere end Lavis' principper, som i store træk ender der, hvor budskabet bliver en del af beslutningerne i målgruppen. I Schultes forståelse omfatter vidensoverførsel altså også et fokus på implementering, som i forskellig grad inkluderes i forskningen inden for vidensmobilisering. Implementering skal her forstås som implementering i stor skala. Dette er en langt mere krævende opgave både tid- og ressourcemæssigt end gennemførelse af interventionsprojekter i en afgrænset gruppe af frivilligt deltagende virksomheder.

I det danske arbejdsmiljøsystem arbejder mange aktører og organisationer med formidling af arbejdsmiljøviden, der bygger på ovenstående lineære skub-forståelse af vidensmobilisering, fx i BrancheFællesskaberne (BFA'erne), Arbejdstilsynet (AT) og Videncenter for Arbejdsmiljø (VFA). Men også andre tiltag er i spil, fx engagement og kapacitetsudvikling af brugere af arbejdsmiljøviden, som det er set i Videncenter for Arbejdsmiljøes rejsehold, og formentlig også i mange aktiviteter, der varetages af arbejdsmarkeds parter blandt deres medlemmer. Der udarbejdes også guidelines og anbefalinger inden for et stort antal arbejdsmiljøproblemer, dels mere bredt fra Arbejdstilsynet, dels brancherettet fra BFA'erne.

7.4.2 Engagement af brugerne

En af hjørnestenene i tilgangen hos det canadiske Institute for Work & Health (IWH) til at øge anvendelsen af forskningsviden i praksis er at engagere brugerne i at forstå, vurdere og anvende forskningsviden. Det bygger på, at viden om, hvordan forskning frembringes, og hvad forskningen kan bidrage til, kan medvirke til et øget brug af den blandt praktikere. I denne proces øver forskere sig også i at gøre det mere klart for sig selv og praktikerne, hvad forskningens bidrag faktisk er og få dette forklaret til brugerne. Forskellige deltagerbaserede aktiviteter kan bygges ind i forskningsprocessen og fremme brugerengagement og vidensudveksling, hvor litteraturen giver belæg for, at øget brugerengagement øger forskningens anvendelse og gennemslagskraft i praksis (Keown, 2008; J. Lomas, 2000a, 2000b). Dette er illustreret i figur 11 nedenfor, der viser sammenhæng mellem engagement af brugerne og forskningens forventede gennemslagskraft i praksis.

Figur 11: Skala for engagement af interessenter



Baseret på Van Eerd & Saunders (2017)

I det følgende gives to konkrete eksempler på metoder, der kan bidrage til at engagere interessenter i vidensmobilisering, som de er beskrevet og anvendt i litteraturen.

Keown mfl. (2008) beskriver og diskuterer forskellige muligheder for, hvordan interessenter kan engageres i forskellige stadier i udarbejdelse af systematiske reviews. Overførsel og udveksling af forskningsviden med interessenter (KTE) anses i dette eksempel som en proces, der involverer en øget bevidsthed om forskning og brugen af evidensbaseret forskning i politik eller praktisk beslutningstagning. En måde at opnå dette på er at engagere relevante aktører fra start til slut i forskningsprocessen, her systematiske reviews. Det kan give forskere og andre aktører mulighed for at lære mere om hinanden og skabe gensidig forståelse for udarbejdelsen af systematiske reviews med henblik på at øge brugen af denne viden i målgruppen.

Keown mfl. (2008) rapporterer en positiv erfaring med at inddrage interessenter i review-processer, nemlig større forståelse af problemstillinger og resultater, herunder vilkårene for at foretage systematiske reviews. En udfordring var at integrere forslag fra interessenter, som ikke arbejdede ud fra en streng videnskabelig tilgang. En anden udfordring var, at systematiske litteraturgennemgange kan medføre kontroversielle fund, som kan være i modstrid med interessenternes erfaringer. Forfatterne har erfaringer med engagement af interessenterne har været positiv, selv når resultaterne opfattes som kontroversielle af brugerne, fx når en forventet effekt af arbejdsmiljøet udebliver. Den tætte dialog gør, at der bliver forståelse for de resultater, der fremkommer, selv om de går imod interessenternes forventninger. Endelig nævner forskerne, at der er en tids- og ressourcemæssig udfordring i at inddrage interessenter, som kræver planlægning og koordinering, fx flere kalendere at tage hensyn til.

I et andet eksempel udarbejdes en systematisk metode til at udvikle skræddersyet forskningsviden til beslutningstagere (Poot, 2018). Metoden bygger videre på den cykliske systematik, som ser vidensmobilisering som en proces forløbende i et antal trin (cyklus), hvor viden tolkes og bearbejdes i de enkelte trin. I disse processer indgår ikke kun forskere, men også relevante aktører for de enkelte trin, og de forskellige trin fordrer forskellige kompetencer, som det er nødvendigt at adressere og understøtte. Udbygningen tilføjer en interaktiv og iterativ proces med at oversætte og designe en vidensplatform.

På denne baggrund udvikler Poot mfl. (2018) et redskab til at håndtere samskabelsesprocesser mellem forskere og praktikere (co-creation), der tager sigte på at forebygge, diagnosticere og behandle ikke-smitsomme lungesygdomme i lav- og middelindkomstlande, men kan med fordel anvendes inden for arbejdsmiljøforskningen også. Tilgangen integrerer to (parallelle) kernekomponenter: (1) oversættelse af viden til brugerne, og (2) design af den udviklede viden, suppleret af et case-studie for at illustrere, hvordan det kan gøres i praksis.

Forløbet er bygget op om en forberedelsesfase, der efterfølges af de to parallelle faser, et forløb hvor forskningsviden oversættes til praksis, og et designforløb hvor en kommunikationsplatform etableres. Designforløbet handler om at opbygge en kommunikationsplatform, der skal formidle viden om forebyggelse af ikke-smitsomme lungesygdomme.

Selve oversættelsesforløbet integrerer evidens for anbefalinger med udvikling af forståelige budskaber. Der er altså tale om et projekt, der opbygger en kommunikationsplatform på foranledning af et praktisk fremsat behov for diagnosticering og forebyggelse af en bestemt sygdom i en bestemt sammenhæng. Desuden planlægger forskerne en udvikling af brugernes kapacitet til at anvende denne kommunikationsplatform.

Poot mfl. (2018) illustrerer en iterativ proces, hvor praksis i høj grad inddrages for at sikre, at det, der udvikles, er relevant og anvendeligt for brugerne. Samskabelsen er her helt nødvendig for, at forskningsviden er tilpasset praksis, både med den viden der skal formidles og omkring den kommunikationsplatform, der skal formidle denne viden.

7.4.3 Kapacitetsudvikling og træning

En grundlæggende udfordring ved meget forskningsformidling er at tage højde for den praksis, der allerede eksisterer, og den kapacitet, aktører på arbejdspladsen har til at indoptage og bruge ny viden (K. L. Salter & Kothari, 2016). Forskningsbaserede anbefalinger bør derfor udvikles ud fra en forståelse af, hvordan ny viden bidrager til vidensbehov og læring i praksis, så ny forskningsviden kan blive flettet sammen med den lokale viden, der allerede er en del af praksis.

Salter & Kothari (2016) fremhæver, at den viden, der anvendes i praksis, oftest sammenstykkes på baggrund af oplysninger fra en række forskellige kilder – ikke kun forskningsbaseret viden. Salter & Kothari (2016) viser, at oversættelse af forskningsviden til praksis kan ses som en social læringsproces, hvor der vil være løbende kollektive forhandlinger blandt teams/arbejdsgrupper i afvejningen mellem den eksisterende viden og praksis i det givne team, og hvordan denne spiller sammen med ny viden udefra.

I sammenhæng med det forebyggende arbejdsmiljøarbejde svarer det til, at fx arbejdsmiljøgrupper eller AMO optager og anvender ny viden fra flere kilder gennem løbende og iterative læringscykler. Ny arbejdsmiljøforskning møder således en igangværende læringsproces omkring arbejdsmiljøet, og der kan ikke ses bort fra denne ved optagelsen af ny forskningsviden. Dette har betydning for, hvordan kapacitetsudvikling skal forstås og planlægges i praksis som et vigtigt skridt fremad.

På denne baggrund udvikler og foreslår Slater & Kothari (2016) følgende overordnede tiltag for at fremme brugen af forskningsviden inden for et teambaseret læringsmiljø:

- Understøt samarbejdsmiljøer til aktiv læring og refleksion over ny praksis.
- Frikøb medarbejdere, så det giver dem praktisk mulighed for at bidrage med viden i forskningssamarbejder.

- Gør brug af de fagprofessionelle, der allerede er til stede på arbejdspladsen, og som tegner den faglige praksis, for at sikre et match mellem ny viden og allerede eksisterende faglig praksis.

Målet med disse tiltag er at sikre en kapacitetsudvikling i den praksis, hvor ny viden skal bidrage til at ændre en praksis, både til at forstå og anvende ny viden. Det centrale i disse tiltag er, at ny viden, hvor end den kommer fra, bliver 'holdt op over for' de professionelle standarder og erfaringer omkring fx vold og trusler på arbejdspladsen, der allerede er praksis blandt medarbejdere og ledere på en arbejdsplads.

Medarbejdere og ledere forstår både rammebetingelser og den gængse arbejdspraksis vil som oftest være afgørende for at etablere et 'fit' mellem ny viden eller retningslinjer og så de aktuelle normer, værdier og praksisser. Det er netop i dette kryds, oversættelsen af ny viden til en praksis forhandles, og derfor er det vigtigt som udgangspunkt for at sikre gennemslagskraft af ny viden. Det vurderes derfor, at det er vigtigt at have kendskab til, hvordan og hvornår sociale forhandlingsprocesser om arbejdsmiljøindsatser forekommer i virksomheder, hvis man vil sikre, at ny viden integreres med eksisterende praksisviden og dermed får gennemslagskraft.

Selvom udgangspunktet for kapacitetsudvikling kan være individuelt, team- eller organisationscentreret, vil det være nødvendigt at lette overgangen mellem individuelle, gruppe- og organisatoriske niveauer af læring, sådan at der skabes en sammenhængende udvikling af kapaciteten i en organisation (Kislov, 2014). Kislov mfl. (2014) slår netop til lyd for, at kapacitetsudvikling kan være et bedre udtryk end kapacitetsopbygning, fordi 'bygningsmetaforen' lægger vægt på skabelsen af nye kapaciteter i stedet for udvidelse og opgradering af de kapaciteter, der allerede findes i organisationen.

Kapacitetsudvikling og træning bliver derfor et vigtigt afsæt for, at ny viden kan bidrage til ændring af en praksis på arbejdsmiljøområdet, hvor kapacitetsudvikling sker gennem engagement og forståelse for det 'praksismiljø', der skal anvende viden. Der er imidlertid stor forskel på, hvordan de forskellige tilgange 'engagerer' sig i praksis. Et eksempel er aktionsforskningen, der repræsenterer en tilgang med en høj grad af engagement af forskere i praksis og et stort engagement af praktikere i forskningen, hvor 'ekspertrollen' opblødes (Bennett, 2016; Cordeiro & Soares, 2016; Jull, 2017).

Bennett mfl. (2016) viser i et konkret studie, hvordan aktionsforskning bidrager til udvikling af ergoterapeuters kapacitet til at bruge forskningsviden. Selvom der har været en udbredt anerkendelse af behovet for at udvikle brugernes viden og færdigheder til mobilisering af forskningsviden, argumenterer Bennett mfl. (2016) for, at der er behov for mere forskning, der fokuserer på at udvikle kapacitet til at vurdere og anvende forskningsviden direkte hos forskningsbrugerne. Bennet mfl. (2016) foreslår anvendelsen af partecipatorisk aktionsforskning (PAR) og integreret vidensmobilisering som et vigtigt fokusområde.

En anden måde at arbejde med kapacitetsudvikling er gennem brugen af 'opinion leaders' og 'ambassadører', som foreslået af Sinclair mfl. (2013) i forbindelse med mobilisering af arbejdsmiljøtiltag til mindre virksomheder. Dette er omtalt yderligere nedenfor i afsnit 6.4.5 under vidensbrobyggere. Ambassadører er aktører, som er i stand til at opretholde løbende relationer inden for organisationen for at understøtte deres rolle som indflydelsesrige fortalere for ny viden og praksis (Ploeg, 2010). Kvalitative og kvantitative resultater tyder på, at ambassadører påvirker brugen af fx Best Practice Guidelines gennem: (1) formidling af information om retningslinjer gennem uddannelse og mentorskab; (2) at være overbevisende 'øvelsesledere' i tværfaglige udvalg og (3) skræddersy strategier til implementering af retningslinjer i den organisatoriske kontekst.

En tredje måde at arbejde med kapacitetsudvikling er ved at udvikle 'mentorship'. Mentorship eller brug af mentorer er en interaktiv, faciliterende proces, hvor en særlig udvalgt person bistår fx nye arbejdsmiljørepræsentanter i at tilegne sig viden gennem uddannelsesmæssige og læringsbaserede aktiviteter som fx samtale og praksis (Gagliardi, 2014). Brug af mentorer er ikke noget ny fænomen og har i sammenhæng med vidensmobilisering primært været anvendt inden for sundhedsområdet. Her har mentorer vist sig at have en særlig relevant funktion til at støtte evidensinformerede beslutninger og praksis i klinisk arbejde (Gagliardi, 2014).

Der er ikke en klar skelnen mellem mentorer og ambassadører i litteraturen, men mentorer besidder dog kvalifikationer såsom facilitering, og deres rolle er således mere integreret med praksis. Det væsentlige her er finde enten ambassadører eller mentorer, der kan medvirke til at tilpasse og integrere nye arbejdsmiljøtiltag med eksisterende praksis (se tabel 4).

Træning og kompetenceudvikling af nøglepersoner i den organisation, der skal implementere nye arbejdsmiljøtiltag, fremhæves som væsentlig for organisationens opbygning og udvikling af kapacitet til at forstå og anvende ny viden (van Dijk, 2010). Andre studier lægger dog også vægt på, at denne træning og kapacitetsopbygning også må foregå blandt forskere, der med fordel kan indbygge forskning til praksisstrategier i deres forskningsdesign (Ward, 2010). Ward mfl. (2010) foreslår en guide til forskere med henblik på at planlægge og integrere vidensoverførelse i deres forskning fra starten samt træning af forskere i dette.

På baggrund af et omfattende scoping review identificerer Mallidou mfl. (2018) 19 kernekompetencer i vidensmobilisering, der går på tværs af sundheds- og arbejdsmiljøforskning. Tabel 3 inddeler de 19 kernekompetencer i tre hovedgrupper; 1) viden, 2) kvalifikationer og 3) adfærd:

Tabel 3: Kernekompetencer i vidensmobilisering

Hovedgruppe	Kompetencetype
Viden	1. Kendskab til den forskningsmæssige viden, der ønsket anvendt i praksis. 2. Forståelse for forskningsprocesser, der ligger bag forskningsresultater. 3. Kendskab til metoder for kvalitetsvurdering af forskning. 4. Indsigt i policymaking, (arbejdsmiljø)aktører og (arbejdsmiljø)systemet. 5. Kendskab til eksisterende forskningsviden og ressourcer. 6. Forståelse for begreberne vidensmobilisering og evidensbaseret praksis. 7. Forståelse for processer og aktiviteter i vidensmobilisering.
Kvalifikationer	8. Kompetence til at samarbejde og facilitere 'teamwork'. 9. Kompetence til at tage lederskab for planlægning og gennemførelse af procesforløb. 10. Kompetence til at facilitere videndeling/interaktioner mellem forskere og praktikere. 11. Kompetence til at sammenfatte og oversætte forskning til praksis. 12. Kompetence til at gøre forskningen forståelig og handlingsanvisende. 13. Kompetence til at bygge bro mellem aktører i praksis og deres omverden.
Adfærd	14. Selvsikker. 15. Troværdig. 16. Tro på livslang læring. 17. Engageret i praksisudvikling. 18. Professionel tilgang til samarbejde med andre. 19. Ydmyg i kommunikation og formidling til andre.

Det er vigtigt at være i stand til at identificere sådanne kernekompetencer, idet de er væsentlige for evt. udvikling og tilpasning af en uddannelses- og kompetenceprofil, samt hands on træning i vidensmobilisering blandt forskere og andre aktører i det danske arbejdsmiljøsystem.

7.4.4 Guildelines og forandringslogik

De canadiske institutter for sundhedsforskning (CIHR) er en forskningsfond under den canadiske regering, der bevilger midler til et bredt spektrum af sundhedsforskning. CIHR er et internationalt foregangseksempel på, hvordan en fond kan guide og understøtte anvendelsesorienteret forskning, så viden kan oversættes til forbedrede sundhedsindsatser og services, der styrker sundhedsvæsenet (CIHR, 2012).

CIHR har i den forbindelse udarbejdet en konkret guide til at hjælpe forskere, forskningsmiljøer og brugere af forskning med at planlægge indsatser til mobilisering af forskningsbaseret viden i praksis (CIHR, 2012). CIHR skelner overordnet mellem to kategorier af vidensmobilisering: (1) *integreret vidensmobilisering* og (2) *afsluttende vidensmobilisering*.

- Integreret vidensmobilisering er en tilgang, der anser og arbejder med mobilisering af forskningsviden som en integreret del af forskningsprocessen.
- Afsluttende vidensmobilisering er en tilgang, hvor frembragte resultater mobiliseres som en separat og afsluttende del af et forskningsprojekt.

CIHR-guiden er opdelt i to afsnit, der beskriver centrale faktorer, der bør anvendes til vurdering og redegørelse for typen af vidensmobilisering i relation til det konkrete forskningsprojekt. Følgende fire faktorer skal overvejes i udvikling af ansøgninger, hvor forskningen integrerer vidensmobilisering i forskningsprocessen: (a) forskningsspørgsmål, (b) forskningstilgang, (c) gennemførlighed og (d) målopfyldelse. For forskningsansøgninger, hvor det er mere oplagt at udføre afsluttende vidensmobilisering af frembragte forskningsresultater, bør følgende fem faktorer overvejes: (a) overordnet formål og målopfyldelse, (b) brugerfeltet og aftagere af viden, (c) konkret formidlingsstrategi, (d) kommunikationseksperter og kompetencer samt (e) tilgængelige ressourcer. De respektive faktorer er efterfølgende sat ind i konkrete skemaer og relateret til en række spørgsmål, der kan guide reviewere og ansøgere (forskere og forskningsmiljøer) til at tage højde for de forskellige faktorer i deres ansøgning og redegørelse for vidensmobilisering. Guiden indeholder derudover konkrete eksempler på vidensmobilisering fra forskningsprojekter, der kan tjene til inspiration for nye ansøgere og projekter.

Litteraturen peger derudover på værdien af en før-analyse og selvvrurderet bedømmelse af forskningsmiljøers forudsætninger og indsats for at mobilisere forskning i praksis. Et konkret redskab til en sådan vurdering er en SATORI survey (Gholami, 2011). SATORI-redskabet består af 50 spørgsmål fordelt i fire sektioner, der relaterer sig til (1) forskningens relevans for praksis, (2) vidensskabelse, (3) overførsel og udveksling af viden og (4) nytteværdi og anvendelse. Med en SATORI survey kan forskningsmiljøer danne sig et overblik over, hvordan deres prioriterede forskningsområder står i forhold til branchefokus og omverden, information om miljøets forskningsrelevans i relation til behov i praksis, et billede på de konkrete ressourcer, der bruges på at mobilisere forskningsviden, viden om processer, der kan understøtte mobilisering af viden til praksis samt den aktuelle kapacitet til at planlægge og gennemføre vidensmobilisering (Gholami, 2011).

Et andet velegnet redskab til vurdering af indsatsen for at skabe sammenhæng mellem forskning er brug af en såkaldt forandringslogik (Contandriopoulos, 2015; Donnelly, 2016). Brugen af forandringslogikker ses anvendt i litteraturen ved hjælp af en logikmodel, der er en deskriptiv kortlægning af sammenhængen mellem forskning og indsats, hvor forskere sammen med

relevante aktører kan præcisere problemstilling og udvælge og definere relevante aktiviteter og tænke over deres sammenhæng med konkrete succeskriterier for målopfyldelse (Colquhoun, 2014; Contandriopoulos, 2015).

7.4.5 Brobyggere og facilitatorer

Inden for sundhedssektoren har der tidligt været en erkendelse af, at passiv formidling af nye og mere virksomme behandlingsmetoder ikke er en effektiv tilgang til at påvirke klinikeres praksis (Thompson, 2006). Man kan måske godt få ny forskningsviden ud til brugerne, men det ændrer ikke nødvendigvis praksis. På denne baggrund opstod interessen for den rolle, som vidensbrobyggere kunne have for at få nye og mere effektive behandlingsmetoder ind i sundhedsvæsenet. Det, der gør vidensbrobyggere relevante, er, at de kan have en mere interaktiv tilgang med brugerne og dermed tage praksisbrillerne på (Van Eerd, 2016a). De kan således koble mellem ny arbejdsmiljøviden, faglige erfaringer samt normer og værdier på arbejdspladsen og dermed tilpasse viden til den konkrete kontekst.

Det samme gælder arbejdsmiljøområdet. Vidensbrobyggere kan påtage sig rollen med at oversætte forskningsviden og indpasse den med den viden og praksis, der allerede er blandt brugerne på en arbejdsplads, og dermed ændre på den hidtidige praksis med ny og relevant forskningsviden. Vidensbrobyggere, der er tæt på praksis, kan bedre identificere de relevante brugere af ny viden, og de kan tale 'praktikernes sprog'. Ved at kende og være tæt på praksis og måske kende de problemer, som f.eks. en metalvirksomhed har med støj eller kemiske stoffer, giver det dem en troværdighed i praksis, som gør det nemmere at introducere nye metoder baseret på forskningsviden (Breton, 2002).

Vidensbrobyggere kan være etablerede enheder i det danske arbejdsmiljøsystem, som er karakteriseret af deres specifikke opgaver og roller i forhold til arbejdspladserne, enten som interne eller eksterne rådgivere, konsulenter eller som kontrol af arbejdsmiljølovens overholdelse, som det gælder for Arbejdstilsynet og de tilsynsførende i relation til deres tilsynsbesøg. Disse brobyggere besidder ofte stor specialiseret viden og kendskab til de virksomheder, som de har kontakt med, ligesom de kan råde over særlige kompetencer og myndighed til at overføre forskningsviden til den specifikke målgruppe.

Systematisk og bevidst brug af vidensbrobyggere og facilitatorer er udbredt inden for sundhedsområdet, men i mindre grad inden for arbejdsmiljøfeltet. Der er dog stigende opmærksomhed på, at brobyggere og facilitatorer er vigtige for at give arbejdsmiljøaktører kendskab til relevant arbejdsmiljøviden og sikre, at dens anvendelse i praksis bliver faciliteret på en professionel måde. Der findes efterhånden mange undersøgelser, der påpeger nødvendigheden af, at forskningsmiljøer kan råde over aktører og vidensbrobyggere med særlige kompetencer til at facilitere og understøtte overførsel og udveksling af forskningsviden mellem forskere og brugerne (Van Eerd, 2016a; Ward, 2009c)

Disse brobyggere eller mellemlid mellem forskning og praksis kunne være interne eller eksterne arbejdsmiljørådgivere eller andre konsulenter i virksomheden, eller det kunne være tilsynsførende og andet personale i Arbejdstilsynet, der er i kontakt med virksomhederne. Et andet eksempel er SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne), som er en fælles indsats aftalt mellem KL (Kommunernes Landsforening) og FH (Forhandlingsfællesskabet) ved overenskomstforhandlingerne 2015 med det formål at understøtte kommunale arbejdspladsers arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Disse aktører eller mellemlid er formentlig allerede i et eller andet omfang brobyggere mellem forskning og praksis, idet de bidrager til at oversætte forskningsviden til den relevante praksis. Sådanne brobyggere vil ofte have en mere specifik viden om aftagergrupperne, end

forskerne har, og også et godt kendskab til konteksten og aftagergruppens specifikke problemstillinger, som nævnt ovenfor. Vi formoder, at det potentiale, der ligger i koblingen mellem forskellige typer af vidensbrobyggere og det praktiske arbejdsmiljøarbejde, langt fra bliver udnyttet i det nuværende arbejdsmiljøsystem i Danmark. Der mangler også klarhed over hvilke kompetencer og roller, som disse vidensbrobyggere bringer med sig i deres praksis.

I en ældre litteraturgennemgang undersøgte Thompson mfl. (2006) de roller, som forskellige aktører i videnspredning og vidensoverførsel repræsenterede. De identificerede en række roller, som vidensbrobyggere repræsenterede i deres udveksling af viden med praksis. Disse roller var bl.a. opinionsdannere (opinion leaders), facilitatorer, ambassadører (champions), netværksagenter og forandringsagenter, og alle disse roller er fundet beskrevet i sundheds-, uddannelses-, og managementlitteratur (tabel 4).

Fælles for disse forskellige roller var, at der syntes at være en underliggende antagelse blandt disse vidensbrobyggere, at den blotte adgang til viden i sig selv ville medføre en ændring i brugernes praksis. Dette er der imidlertid ikke basis for at antage. Der var også en antagelse om, at disse roller repræsenterer en form for forandringsagenter. Det understøttes af anden forskning (Greenhalgh, 2004), der peger på, at det er den interpersonelle kontakt, der forøger sandsynligheden for praksisændringer i sundhedssektoren (Thompson, 2006).

Vi må antage, at dette også gælder for arbejdsmiljøområdet og også ligger i forlængelse af forskning, der viser, at generelle kampagner og holdningspåvirkninger ikke i sig selv er tilstrækkelige for at påvirke sikkerhedspraksis og arbejdsulykker (Dyreborg, 2013). Noget, vi ser senere i relation til betydning af netværk for spredning af arbejdsmiljøviden.

Tabel 4: Sammenligning af fem roller i vidensbrobygning mellem forskning og praksis

	Opinionsdannere	Facilitatorer	Ambassadører	Brobyggere	Forandringsagenter
Teoretisk baggrund	Social indflydelse, social interaktion	Problem løsningsmodeller	Social indflydelse	Social interaktion, 'to verdner/kulturer	Forandringsteori og social interaktion
Formål	Evaluerer	Opnå forandring	Promovere	Danne bro mellem kulturer	Ændring af adfærd
Rolle	Uformel	Formel	Uformel	Formel	Formel
Individ/organisation	Individuel	Individuel	Individuel	Individuel eller organisation	Individuel eller organisation
Organisatorisk fokus	Internt	Internt eller eksternt	Internt	Eksternt	Internt eller eksternt
Trænet til / valgt til	Nej	Ja	Nej	Ja	Ja
Hvordan udøves indflydelse	Ekspertise	Interpersonelle og gruppe færdigheder	Overtalelse og netværk	Adgang til relevant viden og ressourcer	Ekspertise
Domæne	Arbejdsenhed og specialitet	'Grænse-spænder'	Projekt specifik	Projekt specifik	'Grænse-spænder'
Innovations-evne	Lav	Lav	Høj	Lav	Høj
Relationer	Løbende	Kort sigt	Løbende	Kort sigt	Kort sigt

Bearbejdet efter Thompson (2006)

Som det ses af tabel 4, kan det være væsentligt at skelne mellem disse fem roller i vidensbrobygning, og i konkret mobilisering af arbejdsmiljøviden må aktørerne være bevidste om, hvad disse forskellige roller kan bidrage med, herunder deres forudsætninger og formelle positioner vis-a-vis den enkelte arbejdsplads.

Van Eerd mfl. (2016) udreder på baggrund af en omfattende litteraturgennemgang den praksis, der kendetegner videnbrobyggere i vidensmobilisering. Van Eerd mfl. (2016) definerer

vidensbrobygning som en specifik tilgang, der kan udgøre et forbindende led mellem forskere og brugere af forskningsviden.

De identificerer to grundlæggende typer af vidensbrobygning:

- Type 1: Vidensbrobyggeren påtager sig selv rollen med at opsøge, fortolke og formidle forskningsviden til brugerne.
- Type 2: Vidensbrobyggeren skaber og faciliterer forbindelsen mellem forskere og praktikere.

Det er vores vurdering, at vidensbrobyggere i det danske arbejdsmiljøsystem i høj grad anvender type 1-vidensbrobygning, idet de i vidt omfang selv påtager sig at finde den relevante forskningsviden og bruge den i sin praksis og kun i mindre grad fungerer som facilitatorer mellem forskning og praksis (type 2).

Samtidigt efterlyser Van Eerd mfl (2016) tydeligere beskrivelser af de roller og forståelser, som de ovennævnte to tilgange anvender og bygger på, og som ligger i forlængelse af tidligere forskning på dette område (Thompson, 2006). I analysen af artiklerne har de uddraget en række elementer, der kan indgå i 'brobyggeropgaven', og bruger netop sammensætningen af disse ni elementer til at karakterisere tilgangen til opgaven.

De ni elementer er:

1. Frembringe viden (forekommer, når brobyggeren indgår i en forskergruppe).
2. Tilegne sig viden (og færdigheder, fx fra kurser eller andet).
3. Vurdere viden (kvalitet og relevans).
4. Bearbejde og oversætte viden (med fokus på brugerfeltet).
5. Syntetisere viden (med fokus på brugerfeltet).
6. Implementere og anvendeliggøre viden (i aktivt samarbejde med brugerfeltet).
7. Udbrede viden til en større gruppe (spredning).
8. Skabe forbindelse (linkage) og bygge/facilitere netværk.
9. Øge og styrke kapaciteten (viden og færdigheder, primært hos brugerne).

Van Eerd mfl. (2016) har identificeret disse ni elementer på tværs af de artikler, der indgår i deres litteraturgennemgang, og de beskrives ikke som en komplet profil for en 'vidensbrobygger'. Tværtimod konstaterer de, at der er meget stor variation i de forskellige sammensætninger af de otte/ni elementer, der er blevet identificeret af de aktører, de har fundet beskrevet i litteraturen. Dog konkluderer forfatterne, at der først er tale om vidensbrobygning i en udvekslingsproces, når den omfatter (a) et grundlæggende kendskab til den viden, der skal anvendes i praksis, (b) en evne til at formidle denne viden til ikke forskere og (c) en evne til at skabe forbindelse (linkage) mellem forskere og brugere såvel organisatorisk, fx gennem netværk (se kap 6.4.3), som personligt gennem etablering af 'en til en-dialoger' eller faciliterede workshops.

Lomas (2007) beskriver processen med at omsætte forskningsviden til praksis som en 'social løsning' og ser brobyggere som afgørende i denne sammenhæng. I dette perspektiv er udveksling af viden mellem forskning og praksis ikke blot en 'teknisk øvelse', hvor viden, produkter eller tekniske løsninger tilbydes som en pakkøløsning, der udfylder 'et hul' i eksisterende viden, og som brobyggeren blot skal overføre til praksis (Lomas, 2007). Dette kunne f.eks. være kliniske retningslinjer på et sygehus eller gode råd om sikkerhed og nul ulykker på en byggeplads. Udveksling af viden mellem forskning og praksis ses her som en social proces, og det er præcis i denne proces, at ny (lokal) viden skabes i praksis.

Det kan godt være, at vi har generel viden om hvilke tiltag til forebyggelse af arbejdsulykker, der giver størst effekt, men spørgsmålet er dernæst, hvordan denne viden kan indpasses i den eksisterende praksis, hvor der tages højde for værdier og normer i den aktuelle arbejdspladssammenhæng? Det er præcis her i dette krydsfelt, at den 'sande værdi' af vidensbrobygning kommer til sin ret og giver mulighed for ny 'situeret handling', der bidrager til bedre forebyggelse.

Som nævnt ovenfor kan vidensbrobyggere have forskellige roller og funktioner. En af disse er opbygning af viden og færdigheder hos brugeren af forskningsviden. Yost mfl. (2014) beskriver, hvordan vidensbrobyggere hjælper brugere til at anvende et redskab, der kan støtte sundhedspersonale i processesten med at tage 'evidens-informerede' beslutninger i behandling af patienter. Studiet kan fint tjene som eksempel for arbejdsmiljøområdet. I dette tilfælde er der tale om et procesværktøj i syv trin for evidens-informerede beslutninger. Formålet med værktøjet er at kunne øge brugernes kapacitet til at formulere spørgsmål og søgekriterier; søge efter den bedst tilgængelige forskningsviden; vurdere kvaliteten; udvælge, tilpasse og planlægge handlingsorienterede tiltag samt evaluere indsatsen.

Som en del af denne (KTE) proces har en vidensbrobygger således samarbejdet med sundhedspersonale om at tilpasse og anvende værktøjet i den lokale praksis. Her bidrager vidensbrobygger til at opbygge viden og færdigheder til at søge og anvende forskningsviden. Der er sikkert eksempler fra det danske arbejdsmiljøsystem, hvor vidensbrobyggere bidrager til at opbygge og anvende informationssystemer om arbejdsmiljø, men efter vores bedste viden er dette ikke rapporteret eller dokumenteret.

I litteraturen skelnes der mellem tre overordnede brobyggerfunktioner (Ward, 2009c):

- 1) Facilitering af vidensudveksling
- 2) Relationsarbejde
- 3) Kapacitetsopbygning.

På tværs af disse tre overordnede brobyggerfunktioner har Bombaum mfl. (2015) gennem tematiske analyser af litteraturen fremsat de ti vigtigste aktiviteter i brobygning mellem (forskning) viden og brugere af viden i praksis (Bornbaum, 2015). Disse ti aktiviteter er flere steder overlappende med de ni elementer, som Van Eerd mfl. (2016) har fremanalyseret, og kan til sammen bidrage med inspiration til rollen som brobygger, og hvordan denne rolle skal udfyldes i praksis.

Der kan selvfølgelig være overlap mellem de forskellige aktiviteter, fx kan der være flere forskellige formål med at afholde en workshop. Derudover kan brobyggere have meget forskellige kvalifikationer og viden, men hvor nogle kompetencer ser ud til at være mere centrale end andre (jf. kernekompetencer i vidensmobilisering i tabel 3). Nedenstående ti aktiviteter skal derfor ses som en bruttoliste, hvor den enkelte vidensbrobygger vil tage sig af et antal aktiviteter alt afhængig af kompetencer, ressourcer, målgrupper og formål med vidensmobilisering:

Identificere, engagere og etablere forbindelser med interessenter: Brobyggere kan være nøgleaktører i at identificere og forbinde interessenter med relevant ekspertise, herunder kontakt til nøglepersoner eller organisationer, der arbejder med lignende problemstillinger. Fysisk tilstedeværelse af brobyggerne blandt interessenter kan være meget nyttig for at understøtte inddragelsen af interessenterne, hjælpe med at klarlægge deres behov og forbinde disse med relevant ekspertise til at løse problemet.

Facilitere samarbejde: Brobyggere kan have en meget væsentlig funktion med at facilitere samarbejde, fx ved at holde workshops og onlinefora eller deltage i møder med deltagelse af

BrancheFællesskaber for Arbejdsmiljø, men også facilitere gruppediskussioner eller problem-løsningssessioner samt deltage i aftaler om fælles projektmål og hjælpe med at forhandle vilkårene for partnerskaber mv.

Identificere og indhente relevant information: Brobyggere kan have en nøglefunktion i vurderingen af vidensbehov, idet de i samarbejde med interessenter præciserer hvilke problemer, der ønskes viden om, og identificerer de praksisområder, hvor forskningsresultater kan være et svar på et sådant vidensbehov.

Fremme udviklingen af analytiske og fortolkende færdigheder hos interessenter: For at lette udvikling af interessenternes analytiske og fortolkende færdigheder kan brobyggere bidrage til at udarbejde og tilbyde uddannelsesinitiativer, fx workshops, seminarer, webinarer, kurser og gå-hjem-møder. Formålet er at forbedre evidensbaseret arbejdsmiljøpraksis, øge forståelsen af R2P-processer og forbedre tekniske færdigheder eller fagspecifik viden om forebyggelse.

Lav skræddersyede vidensprodukter: Brobyggere kan udarbejde skræddersyede vidensprodukter til interessenter ved at opsummere evidens, oversætte relevante resultater til den lokale kontekst, herunder oversigter over tidsskriftartikler, blogs, præsentationer, faktablade, nyhedsbreve, hjemmesider og peer-reviewed artikler. Brobyggere kan sikre, at vidensprodukter er præcise og relevante for interessenternes behov og fremlægges i et tilgængeligt format. Dette kan gøres i direkte samarbejde med interessenterne.

Projektkoordinering: Brobyggere kan fungere som ansvarlige for projektkoordineringsopgaver, fx udvikling og vedligeholdelse af kontakt- og udsendelseslister, e-mail-arkivering, planlægning og facilitering af møder og arrangementer, udvikling og opdatering af websteder, håndtering af webbaserede værktøjer, sammenkobling med informationsteknologipersonale og opretholdelse af en logbog for at spore interessentrelaterede aktiviteter. Brobyggere kan også støtte arbejdet med forskningsbevillinger ved at komme med forslag til forskningsprojekter og case-materiale.

Støtte kommunikations- og informationsdeling: Brobyggere bidrager til at understøtte informationsdeling gennem etablering af forskellige kommunikationskanaler og koordinering af løbende kommunikation med interessenter for at give faglige opdateringer via e-mails, briefing og andre former for kommunikation. Brobyggere kan også bidrage til at skrive sammenfatninger af forskningsresultater og derved lette adgang til evidensbaseret viden via hjemmesider og andre fora.

Netværksudvikling, vedligeholdelse og tilrettelæggelse: Brobyggere udvikler og vedligeholder netværk og praksisområder og sikrer på denne måde, at forbindelsen og informationsudvekslingen med praksis fastholdes over tid. Brobyggere organiserer fælles fora for interessenter og tilrettelægger forskellige udvekslinger og forløb mellem forskere og praktikere. Brobyggere kan til tider koble sig på andre brobyggere og netværk.

Tilrettelægge og evaluere forandringsprocesser: Brobygger kan fx udføre behovsvurderinger og bruge evidensbaseret viden til at overbevise interessenter om behovet for forandringer, tilskynde beslutningstagere til at fungere som rollemodeller, løbende evaluere processen for at sikre, at interessenterne anvender den relevante viden og endelig lære af vidensudvekslingsprocessen som helhed.

Understøtte tiltagenes bæredygtighed: Brobyggere fokuserer på at opbygge kapacitet og fremme interessenternes selvtillid og engagement, for eksempel ved at fremme en reflekterende praksis blandt interessenterne og understøtte at valg af tiltag er holdbare over tid.

Der kan være stor forskel på de aktiviteter, som en arbejdsmiljørådgiver har i sin praksis, set i forhold til brobyggere i regi af BFA'erne, Arbejdstilsynet eller NFA (fx Videncenter). Kompetencerne og rollerne er forskellige, men de kan alle fungere som brobyggere mellem forskning og praksis.

Hvordan vidensbrobygning foregår i praksis på disse områder, er der ikke et samlet overblik over, men denne kan ganske givet udbygges og effektiviseres med nogle af de roller og aktiviteter, der er beskrevet ovenfor. En af disse aktiviteter er vedligeholdelse af netværk inden for de forskellige praksisområder, som kan sikre, at forbindelsen og informationsudvekslingen med praksis fastholdes over tid. Dette kræver, at de forskellige aktører i det danske arbejdsmiljøsystem bliver i stand til at tænke ud over de afgrænsede funktioner, de hver især varetager, og gøre sig overvejelser omkring, at viden bliver til på arenaer og i netværk, der gerne skulle inkludere medarbejdere og ledere helt ude på de enkelte arbejdspladser.

7.4.6 Mødearenaer og netværksmodeller

Selv om massemedier og lignende kanaler måske kan skabe bevidsthed om ny viden, så fremhæver den videnskabelige litteratur, at interpersonel (face-to-face) påvirkning gennem sociale netværk er den dominerende mekanisme for spredning af ny viden (Greenhalgh, 2004).

Dette ligger i forlængelse af det perspektiv, hvor vidensbrobyggere i høj grad må ses som hjælpere til at igangsætte sociale processer på den enkelte arbejdsplads, der fremmer anvendelse af viden i praksis og supplerer mere tekniske løsninger. Det er f.eks. også det perspektiv, der præger den 'Ny procesuddannelse til arbejdsmiljørådgivere' under Arbejdsmiljøakademiet, hvor arbejdsmiljørådgivere skal blive 'endnu bedre til at facilitere, motivere og skabe engagement' i formidlingsaktiviteter og processtøtte til arbejdspladser (<http://bamr.dk/akademiet/procesuddannelse/>).

Lomas mfl. (2007) refererer her til Greenhalgh mfl. (2004) omfattende systematiske gennemgang af innovations-/diffusionslitteraturen, der fremhæver, at viden afhænger af dets cirkulation mellem sociale netværk og vil kun spredes, hvis karakteristika af disse sociale netværk tages i betragtning, herunder at overvinde de barrierer som måtte være. Dette systemiske perspektiv peger således på 'menneskelig interaktion' som den primære motor, der driver forskningens anvendelse i praksis. Det er præcis her, 'brobyggerne' kommer ind i billedet, idet de kan være vigtige bindeled mellem forskning og praksis og selv indgår i værdifulde netværk.

Dette skal imidlertid ikke forstås som en mere eller mindre passiv overføring af 'videnspakker', men snarere som, at viden formes og oversættes i disse netværk som en del af processen med at mobilisere forskningsviden til praksis. Vidensbrobyggere kan således tilføje noget til den forskningsviden, der skal anvendes i praksis, ved at denne viden bliver fortolket og integreret med eksisterende viden og handlinger på arbejdspladsen.

Ifølge Greenhalgh mfl. (2004) spiller vidensoversættelsen sammen med de netværk, hvori forskningen indgår, men det er også her, tilpasningen til den aktuelle praksis sker. Dette kan betyde en bedre og mere effektiv tilpasning af forskningen til praksis, men også at forskningsviden fletter sig sammen med anden praksisviden, og derfor er et forebyggelsestiltag måske ikke udformet helt som oprindelig designet, når det implementeres i praksis.

Det kan således delvist være et nyt forebyggelsestiltag, hvor nye komponenter er kommet til, og andre er taget ud, og måske vil forebyggelsestiltaget ikke virke efter den oprindelige hensigt. Dette må man tage højde for i den senere evaluering af den effekt, som forebyggelsestiltag kan få igennem sådanne sociale netværk. Her er det vigtigt at understrege, at en arbejdsplads i selv er en del af sådanne sociale netværk.

På samme måde er aktører i det danske arbejdsmiljøsystem ikke nødvendigvis enkeltstående enheder, men indgår i bredere vidensnetværk. Det vil så være dette samlede netværk (system), der skal ses på, hvis man vil have et samlet billede af, hvordan (forsknings)viden spiller sammen med og får betydning for arbejdsmiljøet ude i de enkelte virksomheder. Forskningsviden bliver således integreret med disse aktørers bredere vifte af specialviden og kompetencer, eller med Greenhalghs (2004) betegnelse bliver de et vigtigt element i den sociale cirkulation af (forsknings)viden mellem forskellige sociale netværk, herunder arbejdspladserne.

Der er ikke tale om, at aktører i arbejdsmiljøsystemet 'neutralt' overfører evidensbaseret viden fra forskning til praksis. Dette er et vigtigt element i at forstå, hvordan sådanne netværk fungerer, hvilke roller de har i overførsel af viden, og om den viden, der cirkuleres, får betydning for beslutningsprocesser, eller om den også får konkret betydning for forebyggelse i praksis.

Ud fra det systemiske perspektiv kan der således være barrierer for, hvorvidt konkret viden kan mobiliseres på en måde, så den når ud til praksis via disse sociale netværk. Ifølge Greenhalgh mfl. (2004) er det vigtigt at forstå disse processer og mekanismer for vidensoversættelse i sociale netværk, idet mediekampagner og lignende informationskanaler kun vil skabe opmærksomhed på et problem, men ikke nødvendigvis ændre praksis. Hertil kræves fokus på interpersonelle relationer i sociale netværk, da disse sociale netværk ifølge Greenhalgh mfl. (2004) har vist sig afgørende for ændret praksis. Det kan være et vigtigt fokusområde for arbejdsmiljøforskningen, hvordan viden cirkuleres i det danske arbejdsmiljøsystem, og hvad dette betyder for forebyggelsen på den enkelte arbejdsplads.

Roy mfl. (2003) foreslår ligeledes en netværkstilgang til udviklingen af arbejdspladsens sundheds- og sikkerhedsviden og for at overvinde begrænsninger i den traditionelle lineære systematik for vidensoverførsel i organisationer. Forfatterne henviser til, at nyere modeller fastholder, at forholdet mellem de sociale systemer (netværk), der producerer og bruger viden, ikke er lineært, men cirkulært (Roy, 2003). Brugerens deltagelse i alle faser af udviklingsprocessen er blevet identificeret som en nøgelfaktor for dens efterfølgende anvendelse af viden. Her er altså tale om, at en tilgang, der forsøger at sikre at viden, får betydning ved at invitere praksis ind i forskningsprocessen.

Men hvad har så betydning for, at disse netværk kan sikre, at viden anvendes i praksis? Roy mfl. (2003) definerer viden som 'en organiseret repræsentation af virkeligheden, der holdes sand og enten er baseret på eksperimenter, erfaring, praksis, videnskab eller overbevisninger'. Viden betragtes derefter som et 'biprodukt' af interaktioner, der forekommer mellem aktørerne, og som de ud fra deres forståelse forsøger at værdsætte, navngive og handle ud fra.

Sagt på en anden måde, vil antallet af deltagere og aktivitetsniveauet omkring et bestemt emne i et bestemt netværk influere chancerne for, at viden, skabt af dette netværk, bliver anvendt i praksis. Seufert mfl. (1999) påpeger tre grundlæggende elementer, der kan fremme den måde, vidensnetværk kan fremme sammenhæng mellem forskningsviden og praksis:

1. Faciliteringsbetingelser, som er de strukturelle og kulturelle dimensioner, er med til at bestemme barrierer og muligheder for udvikling og overføring af viden.
2. Processer for vidensfrembringelse, som er de sociale interaktioner og kommunikationsprocesser, der flytter viden til et organisatorisk niveau, en såkaldt vidensspiral.
3. Designet af vidensnetværket, som omfatter de redskaber og metoder, der anvendes (det kan fx være informationssystemer).

Disse tre elementer kan således bidrage til at forstå og udvikle funktionen af vidensnetværk, og hvordan netværk kan bidrage til at overføre forskningsviden til praksis. Mere præcist giver det viden om, hvordan disse netværk 'bearbejder' og omsætter forskningsviden herunder de

barrierer og muligheder for vidensoverførsel, der er tilstede i sådanne netværk, og som det er vigtigt at have for øje (Seufert, 1999). Seufert mfl. (1999) fremhæver, at netværk, der indeholder disse tre elementer, kan ses som en effektiv aktivitet i vidensmobilisering, idet de kan skabe 'stærke bånd' mellem forskningsinstitutioner og deres brugere. Samtidig understreger forfatterne vigtigheden af at skelne mellem tavs og eksplicit viden.

Der er mere end 400.000 arbejdspladser i Ontario, Canada, som alle er potentielle brugere af forskning inden for arbejdsmiljø. Men logistisk er det helt umuligt blot at forsøge at nå bare en brøkdel af disse arbejdspladser, især hvis målet er anvendelse af viden og ikke kun viden om resultaterne af forskning. Det er på baggrund af dette, at Kramer & Wells (2005) beskriver, hvordan en netværksbaseret strategi blev oprettet for at lette overførsel af viden til praksis, og hvordan dette netværk blev opretholdt. Netværksmodellen vedrørte et samarbejde mellem Institute for Work and Health (IWH) i Toronto og deres pendant til Arbejdstilsynet i Danmark (Health and Safety Authority) omkring implementering af et partcipatorisk ergonomi program. I dette tilfælde fungerede tilsynsførende som vidensbrobyggere mellem forskning og praksis på de enkelte virksomheder.

Kramer & Wells (2005) viser, hvordan der blev etableret stærke bånd mellem de to institutioner gennem hyppige kontakter med nøglepersoner; gruppedialogssessioner mellem forskning og administration, der byggede på etablering af tillid og tryghed samt en atmosfære af respekt og samarbejde; der var en løbende udveksling af ressourcer, information, aktiviteter og læring gennem disse sessioner samt opfølgning på aktiviteter gennem arbejdsgrupper og samtaler mellem lederne i de respektive institutioner (Kramer & Wells, 2005). Det fremgår således, at etablering af netværk kræver ressourcer og vedvarende opmærksomhed – de skal dyrkes og styrkes.

Kramer & Wells (2005) opsamler de mest centrale læringspunkter i dette netværksarbejde i seks principper, som kan være sigtelinjer for lignende initiativer i det danske arbejdsmiljøsystem:

- 1) *Et netværk er ikke et mål i sig selv.* Det bliver oprettet og vedligeholdt en art arena med det formål at lette strømmen af information, tjenester, ressourcer eller produkter mellem forskning og praksis til løsning af et problem.
- 2) *Man kan ikke sige, at man 'har' et netværk.* Netværk er dynamiske størrelser og skal konstant plejes gennem intensive og vedholdende interaktioner.
- 3) *Der skal være udpeget personer til at facilitere brobygning mellem forskning og praksis.* I dette tilfælde var der tilknyttet en KTE-ekspert, som havde opgaven med at forbinde forskningsinstitutionen (IWH) med det canadiske Arbejdstilsyn (HSA'erne) og hermed bidrage til at lette udvekslingen af ressourcer, information og aktiviteter.
- 4) *Det er vigtigt at udpege ambassadører, der kan skabe en stærk forbindelse mellem nøglepersoner på tværs af organisationer.* Disse ambassadører bør igen have stærke forbindelser inden for sit eget netværk og andre nøglepersoner, der kan bidrage til at lette netværksopbygningen og udvekslingen af viden i dette netværk.
- 5) *En netværksanalyse kan hjælpe med at identificere huller eller manglende links eller nøglepersoner i et eksisterende netværk eller system, herunder prioritering af ressourcer og aktiviteter.*
- 6) *Det er muligt at evaluere effektiviteten af et netværk,* såsom antallet af kontakter, antal delte projekter og antal udvekslinger samt gennem de former for vidensanvendelse, der er tale om, fx konceptuel, instrumental og politisk/symbolsk anvendelse af forskningsviden.

Ovenstående er et eksempel på en bevidst strategi for etablering af et vidensnetværk mellem to institutioner (forskningsinstitution og Arbejdstilsyn i Ontario, Canada), som viser netværk som en tilgang til at udveksle viden mellem forskning og praksis.

Smith mfl. (2009) er et andet eksempel på at bruge et netværk. Her er fokus primært den anden vej, nemlig hvor praktikere bidrager til at prioritere den fremtidige forskning på et felt. Forfatterne beskriver et forløb, hvor forskere og beslutningstagere i sundhedssystemet i British Columbia, Canada, i fællesskab udvikler et program for fremtidig forskning og ressourceallokering på et forskningsfelt. Det interessante her er, at beslutningstagere i sundhedssystemet kunne bidrage til udvikling af et forskningsprogram og være med til at prioritere forskningsressourcer og forskningsfokus fremover (Smith, 2009).

Det er således tale om en meget tidlig involvering af kernebeslutningstagere. Dette kan også ses som en relevant tilgang for at få en mere bred opbakning og prioritering af midler til forskning inden for arbejdsmiljøområdet. Man ville måske sige, at det allerede sker, fx i regi af Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF), men her er det mere direkte etablering af forskningsprogram med mulige fremtidige brugere af denne forskning, sådan set inden der er søgt midler til det.

I alle eksemplerne ovenfor har fokus været på at etablere netværk og mødearenaer, hvor forskere og praktikere kan udveksle viden. Nogle af eksemplerne ovenfor peger frem mod egentlige partnerskaber, hvor bindingen her og nu samt over tid er mere tæt. Disse partnerskaber beskrives i næste afsnit.

7.4.7 Helix-partnerskaber

Med Helix-partnerskaber (Rangaa & Etzkowitz, 2013) bevæger vi os hen imod en interaktiv samarbejdsmodel, som er anvendt og tilpasset skandinaviske perspektiver på vidensudveksling (Svensson, 2015).

Helix-partnerskaber udgør en struktur, hvor offentlige myndigheder, private virksomheder og universiteter i fællesskab træffer strategiske beslutninger om forsknings- og problemfokus og samarbejder omkring ansøgninger og udvikling af konkrete indsatser i en given branche og målgruppe (Rangaa & Etzkowitz, 2013; Svensson, 2009). Dette kan naturligvis ske i et forskningsprojekt, men på langt sigt ligger Helix-perspektivet op til, at det er relevant at se på, hvordan der etableres bærende strukturer for udveksling af viden på tværs af aktørfelter, og hvordan denne udveksling institutionaliseres i arbejdsmiljøsystemet.

Som en uddybning af Helix-tilgangen, præciserer Bonaccio mfl. (2018) lidt tydeligere, hvad der menes med integrerede partnerskaber: *'Partnerforskning er den meningsfulde interaktion mellem akademiske og ikke-akademiske interessenter i alle dele af forskningsprocessen, fra udvikling og udformning af forskningsspørgsmål til formidling og anvendelse af forskningsresultater'* (Bonaccio, 2018).

Formålet med en sådan tilgang er at producere forskningsresultater af større relevans og dermed øge sandsynligheden for, at de tages i brug af slutbrugerne. Bonaccio mfl. (2018) gennemgår en case og konkluderer på baggrund af denne og anden forskning, at sådanne partnerskaber bidrager til at stille bedre og mere præcise forskningsspørgsmål, bedre metodologisk stringens, fortolkning af data og spredning af viden – bl.a. fordi, partnerne bliver ambassadører for den etablerede viden.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at partnerskabsforskning er en betydelig investering af tid og kræfter, og det kræver en mere langsigtet strategi end i de sædvanlige forskningssamarbejder. Da presset på arbejdsmiljøfeltet i Danmark går i retning af, at forskningen

generelt skal have større gennemslagskraft, bliver det nødvendigt med en mere intensiv inddragelse af interessenter i hele forskningsprocessen. Dette vil gøde jorden for, at tilgange som partnerskabsforskning i stigende grad bliver en attraktiv samarbejdsform i arbejdsmiljøfeltet, selv om de er mere ressourcekrævende (Bonaccio, 2018).

Mitchell mfl. (2009) fremhæver syv dimensioner ved partnerskabsmodeller, der kan anvendes til støtte for den videre udvikling og konkretisering af partnerskabsforskning i det danske arbejdsmiljøfelt:

1) *Beslutningstagerinvolvering i forskning versus forskningsinvolvering i beslutningstagning*

Forfatterne foreslår, at udviklingen af vidensudveksling i sådanne partnerskaber kan have gavn af yderligere undersøgelse af meningen, indholdet og omfanget af forskeres involvering i beslutningsprocesser og af den gensidighed, der kan være mellem problemløsning i beslutningsleddet og de processer, der finder sted i frembringelsen af ny forskningsviden.

2) *Forskerdrevet versus beslutningstagerdrevet forskning*

Forfatterne advokerer for, at beslutningstagere i højere grad involveres tidligt i forskningsprocessen med brug af en iterativ proces mellem forsker og praktiker. På den måde tilgodeses både beslutningstagerbehov og forskningsbehov i udviklingen af forskningsspørgsmålene. Det må så accepteres, at det kan være vanskeligt at vurdere, hvem der egentligt fremkom med forskningsspørgsmålet, og at det ikke nødvendigvis var forskeren.

3) *Stadier i forskningsprocessen/beslutningsprocessen*

Studier har vist, at der er en tendens til, at beslutningstagere i højere grad involveres i starten og i slutningen af et projekt, men ikke i midterfasen. Forfatterne refererer dog til forskning, der viser, at det er mere sandsynligt, at forskningsviden bliver omsat til praksis, når beslutningstager involveres hele vejen igennem, og når beslutningstager har en rolle i frembringelsen af viden.

4) *Afgrænsede projekter versus programmer versus 'løbende gensidighed'*

Frembringelse af ny viden kan være afgrænset til et tidsbegrænset projekt, til en længerevarende kontakt rundt om et forskningsprogram, eller det kan dreje sig om længerevarende kontakter på tværs af forskellige projekter og programmer. De to sidstnævnte tilgange ses som mere lovende i forhold til at give mulighed for at facilitere en proces, hvor beslutningstagere og brugere af forskningsviden involveres over længere perioder, og hvor der er tid til at udvikle tillidsfulde og effektive relationer. Dette kan ikke nås inden for et enkelt projekt, ligesom enkelte projekter ikke i samme udstrækning kan levere tilstrækkelig bred viden til, at det bliver interessant/relevant for praksis.

5) *Formalitet (formelle/uformelle) og struktur på relationer*

Den eksisterende praksis (og forskning) bevæger sig i retning af mere formelle strukturer i relationer mellem forskere og interessenter. Forskningsfonde kræver i stigende grad, at der er formelle interessentinvolveringer i forskningsprojekter og økonomiske incitamenter for dette i tildeling af projektmidler, herunder at deres rolle og ansvar i projektet er præciseret.

6) *Aktiv versus passiv involvering*

Forfatterne nævner tre former for involvering af beslutningstagere (interessenter): (a) Den formelle støttefunktion involverer beslutningstagere, som giver moralsk støtte og legitimitet via deres institutionelle rolle, men ikke spiller en aktiv rolle i selve forskningsprocessen. (b) Modtagere (brugere), der ikke har en aktiv rolle, men giver feedback på anmodning fra forskeren på forskellige stadier i forskningsprocessen. (c) Den integrerede partner, som er involveret i alle eller de fleste stadier i forskningsprocessen.

7) Koncentrerede og specifikke versus diffuse og heterogene relationer

Relationer mellem forskere og brugere kan være koncentreret på få forskere, aktiviteter eller projekter – eller de kan være mere diffuse og heterogene på tværs af mange individer, organisationer og aktiviteter i en mere kompleks struktur. Seneste forskning peger på den koncentrerede og specifikke tilgang, selv om der er stigende interesse for social netværksteori i forhold til at håndtere spredning af viden i et bredere netværk, fx det danske arbejdsmiljøsystem. Den eksisterende forskning peger således ikke entydigt på en af disse tilgange, men erfaringsgrundlaget er måske bedst med den koncentrerede model. Måske har disse to modeller også lidt forskellig funktion i det overordnede system (Mitchell, 2009). Man kunne med fordel dykke ned i spørgsmålet – hvornår er en koncentreret og specifik tilgang at foretrække (mest effektiv), og hvornår er det bedre at indgå i og pleje diffuse og heterogene netværk og relationer?

7.4.8 Flerstreget vidensmobilisering

Opsummerende kan der således identificeres syv forskellige aktiviteter, der kan anvendes til at konkretisere og støtte mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i praksis (se figur 10). Aktiviteterne kan tilpasses og bruges som flere strenge af mobilisering på samme tid – eller, at der i varierende grad bruges forskellige aktiviteter og metoder hen gennem forskningsprocessen.

Der er ikke identificeret litteratur, der beskriver eller vurderer den flerstrengede model, selv om det må antages, at der vil være mange eksempler på dette fra praksis. F.eks. vil der ofte være en kommunikation af forskningsviden om et specifikt arbejdsmiljøproblem, fx viden om hyppighed og alvorlighed af snubleskader på en byggeplads, som anledning eller løbende information i et projekt, samtidig med, at der etableres nye aktiviteter i et interaktivt forløb med brugere om at undgå snubleskader.

Tabel 5 giver nogle eksempler på, hvordan de syv aktiviteter kan forstås omsat og anvendt i det danske arbejdsmiljøsystem. De syv aktiviteter kan anvendes enkeltvis eller i kombination med hinanden, alt efter behov og tilgængelige ressourcer. Tabellen kan tjene som input til videreudvikling af flerstrengt mobilisering, hvor forskellige aktører er involveret i processer for at mobilisere arbejdsmiljøforskningen og dets anvendelsesmuligheder i praksis.

Tabel 5: Aktiviteter i flerstrengt mobilisering (m. eksempler)

Type af aktivitet	Eksempel
Strategisk og målrettet kommunikation	Gældende kommunikationsstrategier og platforme. F.eks. Videncenter for Arbejdsmiljø (VfA), AMID/Arbejdstilsynet (AT), Branchefællesskaber for arbejdsmiljø (BFA'erne), men primært 'skub' 'og til dels 'træk' forståelse
Engagement af brugere	Interessenter gives mulighed for at drøfte projektdesign og fremdrift. F.eks. Brug af følgegrupper i AMFF forskningsprojekter, som primært er envejs, og i mindre grad fungerer som aktive samarbejdspartnere / medforskere
Kapacitetsopbygning og uddannelse	Grundlag for at få ny viden ind, der forandrer eller understøtter den eksisterende praksis. F.eks. Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, supplerende kurser og efter- og videreuddannelse for AMO/arbejdsmiljøgrupper og andre aktører (forskere, rådgivere, tilsynsførende)
Guidelines og forandringslogik	Kriterier og opmærksomhedspunkter for design, kvalitetsvurdering og facilitering af konkret vidensmobilisering – hvordan gøres det? F.eks. Arbejdstilsynets (AT) vejledning til ansøgning om tilskud til forskningsprojekter fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF)
Brobyggere og facilitatorer	Anvendelse af forskellige 'mellemed' mellem forskning og praksis. F.eks. arbejdsmiljørådgivere, tilsynsførende, SPARK, BAMBUS, og branchefællesskabet for arbejdsmiljø (BFA'erne)
Mødearenaer og netværksmodeller	Netværk som et værktøj til vidensudveksling mellem forskere og praktikere. F.eks. mødearenaer mellem IWH i Toronto og HSA (Arbejdstilsyn) i Canada, formidlingsnetværk i NFA/VfA, Arbejdsmiljøkonferencen (AM) i Nyborg, eller Dialogforum mellem BFA'er og Arbejdsmiljørådet
Helix partnerskaber	Interaktiv samarbejdsmodel der betoner tværfaglig videndeling mellem forskellige 'systemer' i arbejdsmiljøsystemet. F.eks. Arbejdsmiljøakademiet, som et partnerskab mellem Brancheforeningen for Arbejdsmiljørådgivere og NFA, hvor forskningsbaseret viden mødes med praktisk rådgivning

Det kan således tænkes, at de forskellige aktiviteter og metoder indgår i en samlet strategi for at få mobiliseret en bestemt viden til praksis, hvor relevante aktører optræder flere steder. Helt enkelt kunne det være, at kommunikationsstrategier, guidelines og forandringslogik kombineres med relevant kapacitetsopbygning såsom uddannelse af målgruppen i anvendelse af disse guidelines og værktøjer, så den mobiliserede forskningsviden kan bidrage til et forbedret arbejdsmiljø.

7.5 Identificerede virkningsmekanismer

I dette afsnit søger vi på tværs af de inkluderede studier at afdække de virkningsmekanismer, som fremmer vidensmobilisering. De centrale spørgsmål, vi har søgt svar på, lyder: Hvad, forestiller vi os, vil virke for at fremme vidensmobiliseringsprocessen i forskellige organisatoriske sammenhænge? Og hvilke antagelser har vi om, hvorfor det virker ind på praksis? Sigtet med dette afsnit er således at redegøre for, hvordan en vidensmobiliseringsproces kan fungere, hvem den kan gøre en forskel for og under hvilke omstændigheder.

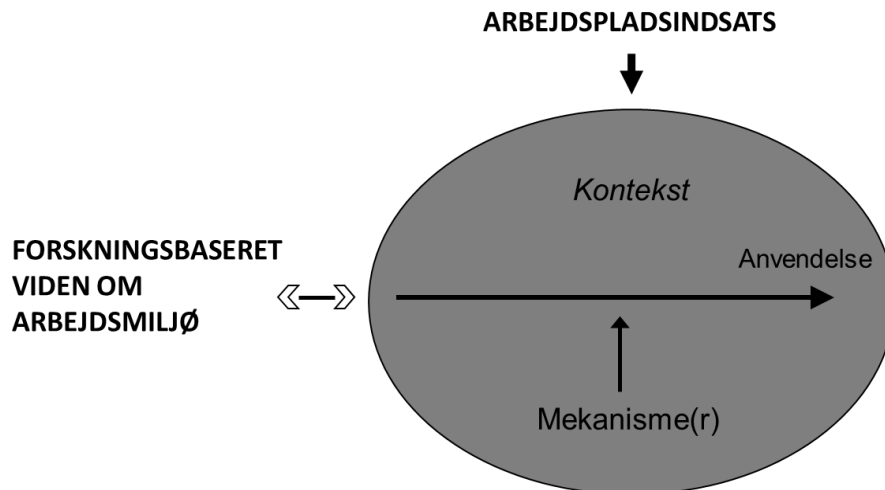
Først definerer vi kort, hvad vi forstår ved virkningsmekanismer. Derefter arbejder vi med tre konkrete felter; forskerfeltet, udvekslingsfeltet og brugerfeltet og de 'virkningsmekanismer', der knytter sig an til at skabe og udvikle relationen mellem forskere og brugere. Til sidst uleder vi en samlet programteori, der illustrerer vidensmobiliseringsprocessen frem mod et bedre arbejdsmiljø.

7.5.1 Hvordan forstår vi virkningsmekanismer?

Vores forståelse og brug af begrebet 'virkningsmekanismer' bygger på den definition, der anvendes inden for realistisk evaluering (Pawson, 2006; Pawson & Tilley, 1997). Udgangspunktet for at identificere mekanismer er analysen af, hvordan en opstillet programteori for en given udviklingsproces udmøntes.

Vi anvender en meget enkel model for sammenhængen mellem programteori, mekanismer og resultater (Pawson & Tilley, 1997). Figur 13 illustrerer, at mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø udspiller sig i en kontekst, og det, som leder fra input af forskningsviden til anvendelse i praksis, er en række underliggende virkningsmekanismer, der enten kan fremme eller hæmme denne proces:

Figur 13 Sammenhæng mellem forskningsviden og dets anvendelsesmuligheder i praksis



Vi har i projektets indledende fase opstillet en række antagelser om virksomme elementer i en proces, hvor 'forskere' og 'brugere af forskningen' interagerer med henblik på at udvikle viden og praksisforståelse, der kan ændre eller forbedre et gældende arbejdsmiljøproblem eller praksis. Når vi i læsningen har søgt efter virkningsmekanismer, som kan fremme denne proces, eller de mekanismer, der kan hæmme den, har vi været guidet af disse antagelser og elementer.

Det er ikke al den litteratur, vi har læst, der skriver sig ind i disse antagelser, men artiklerne har som udgangspunkt alle et mål om enten at omsætte forskningsbaseret erkendelse til praksis eller at forstå denne proces bedre. I nogle tilfælde har vi kunnet identificere en egentlig programteori bag de studier, artiklerne beskriver, men i andre tilfælde må vi 'nøjes' med at gengive de faktorer og sammenhænge, forfatterne peger på som afgørende for vidensmobilisering. Selvom der ikke altid argumenteres for, hvorfor og hvordan mekanismen bag denne sammenhæng er, bruger vi begrebet virkningsmekanismer om sådanne faktorer og sammenhænge.

7.5.2 Om relationen mellem forskere og brugere

Den grundlæggende forståelse af sammenhængen mellem forskning og praksis er relativt samstemmende på tværs af de inkluderede artikler. I alle tilfælde bygger den på den antagelse, at omsætningen af forskningsviden og erkendelse til en bedre praksis på virksomhederne styrkes ved at opbygge relationer mellem forskerne på den ene side og de aktører, som forskningen omhandler, eller som skal omsætte forskningens resultater i praksis, på den anden side.

Det spænder dog vidt fra at være relationer mellem formidler og modtager til at være et samarbejds team, der sammen udvikler en løsning. Men artiklerne har mange forskellige bidrag til hvilke rammer og processer, der skal opbygges for at fremme sådanne relationer, hvad der

kan udvikle, styrke og fokusere samarbejdet mellem forskere og brugere, samt hvad der kan risikere at hæmme en sådan udvikling.

Overordnet kan vi identificere fire hovedområder, når det handler om at skabe og udvikle relationen mellem forskere og andre aktører, som angives at have betydning for arbejdsmiljøforskningen og dets anvendelsesmuligheder i praksis.

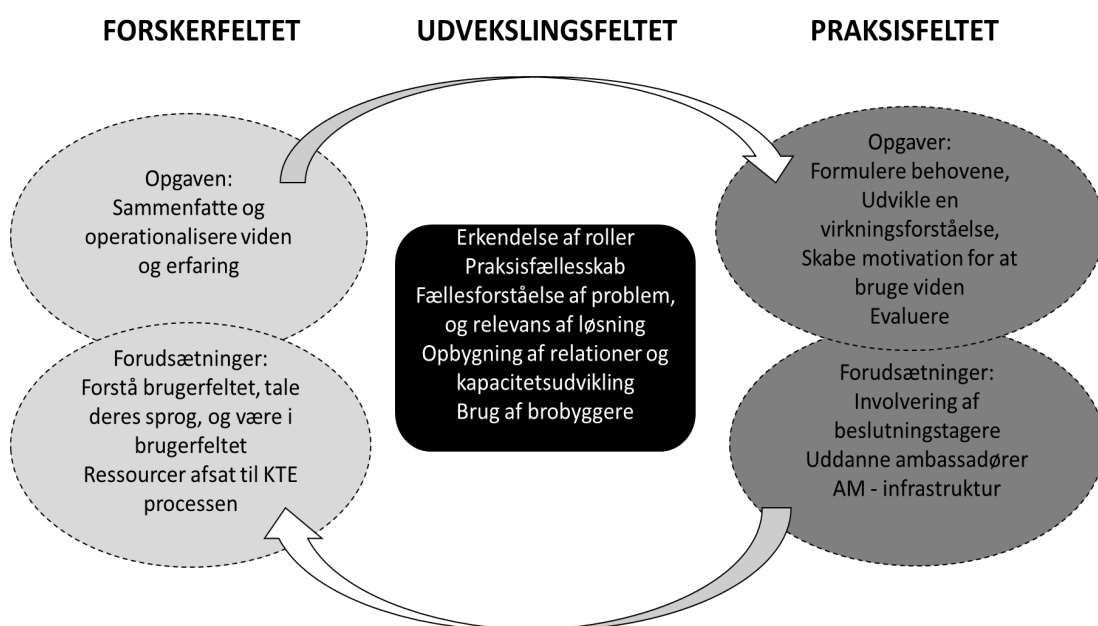
Det drejer sig om:

- at skabe klarhed over opgaven, der skal løses blandt alle aktører.
- at sikre forudsætninger og rammer for interaktionen mellem aktører og institutioner.
- at opbygge og vedligeholde relationer mellem forskere og brugere.
- at facilitere processen for samarbejde og udveksling med brug af andre aktører.

Ved at eftersøge de virkningsmekanismer, som gør, at forskningsviden kan lede til ny praksis i de artikler, vi har læst, kan vi samle disse til en generel programteori for facilitering af vidensmobilisering med vægt på de virkningsmekanismer, der kan fremme eller hæmme relationen mellem forskere og andre aktører.

Figur 14 illustrerer en generel programteori for facilitering af vidensmobilisering, som en relation mellem de to hovedaktører: Forskerne (forskerfeltet) og de aktører, der forskes om og sammen med (praksisfeltet). For begge disse aktørgrupper omtales deres opgaver i vidensmobiliseringen og de forudsætninger, der er afgørende for, om de kan udføre dem.

Figur 14: Udvekslingsfeltet set som relationen mellem forsker- og praksisfeltet



Mellem aktørerne illustreres 'relationen' som feedback loops, der er afgørende for, at der kan ske et samarbejde og skabes synergi i forskningsprocessen. Der er også en række forudsætninger for at samarbejde og udveksling af viden kan trives og udvikles, fx organisatoriske rammer og inddragelse af vidensbrobyggere (brokers). Vi betegner dette udvekslingsfeltet.

Det er vigtigt at forstå, at forskerfeltet og praksisfeltet drives af forskellige mål, prioriteringer og arbejdsprocesser (jf. Svensson, 2015), og udvekslingsfeltet må give mulighed for at finde en fælles forståelse af, hvad problemet er, og hvad der er relevante løsninger. Endelig skal

modellen opfattes som dynamisk, dvs. den forløber over tid, involverer aktører i forskellige institutionelle sammenhænge, og den proces (intensitet og varighed), den gennemgår, er også afgørende for resultatet.

I de følgende afsnit beskrives de underliggende virkningsmekanismer, der knytter sig til de tre felter (figur 14) med henvisninger til de supplerende kilder, der har ledt os frem til den pågældende mekanisme forståelse. I alt har vi identificeret 16 virkningsmekanismer på tværs af de tre felter.

7.5.3 Virkningsmekanismer, der knytter sig til forskerfeltets opgaver og forudsætninger

I det følgende præsenteres de fire første virkningsmekanismer, der knytter sig an til forskerfeltets opgaver og forudsætninger set i forhold til vidensmobilisering.

- *VM1: At forskere og forskningsmiljøer har incitament og kompetence til at sammenfatte og operationalisere viden og erfaring på en måde, der understøtter forskningens anvendelsesmuligheder i praksis:*

Mange forskerne er aktive i at overføre viden til praksis. Undersøgelser peger på, at overførslen af viden stiger med antallet af forskningsrapporter, mens antallet af peer-reviewed artikler tilsyneladende ikke har betydning for, at viden overføres til praksis (Laroche & Amara, 2011). Denne konklusion tolker Laroche & Amara (2011), som en sammenhæng mellem forskernes fokus på brugernes behov og deres evne til at overføre viden til brugerfeltet. Modsat forskere, der primært har fokus på publicering. I deres data overfører medicinske forskere mere end teknikere og sociologer, hvilket de tolker som et særligt brugerorienteret træk ved medicinsk praksisforskning.

Det er derfor afgørende, at forskningsinstitutionerne i samarbejde med andre aktører har kompetencer til at bearbejde resultaterne og lægger vægt på at skabe en balance mellem oversættelse af resultaterne i et sprog, der er tilgængeligt for målgruppen og en sikring af, at forskningsresultater fremstår troværdige og valide (Kramer, 2009; Van Eerd, 2018). Det kræver kompetencer og prioriteringer i forskningsmiljøerne, som gør, at forskerne ser det fordelagtige i vidensmobilisering, hvilket ofte ikke vægtes højt, og som traditionelt har synes at være den enkelte forskers interesse end en generel værdi i forskningsmiljøerne (Argote, 2000). Laroche og Amara (2011) påpeger en række kompetencer, som forskerne skal tilegne sig for at kunne bedrive vidensmobilisering:

- Forståelse af variationen blandt brugerne og deres forskellige behov.
- Kompetence til at formidle i et klart sprog.
- Kompetence til at sammenfatte resultater og viden i faktorer, som brugerne kan påvirke.
- Kompetence til at operationalisere konklusioner og anbefalinger.
- Kompetence til at påpege potentielle gevinster ved de resultater, der formidles.
- Realistisk vurdering af resultaternes styrke (efficiency).

- *VM2: At forskerne har kendskab til og forstår brugerfeltet og taler deres sprog:*

Det bliver slået fast i mange artikler, at en grundlæggende forudsætning for virkningen af vidensmobilisering er forskerfeltets forståelse af brugerfeltets kontekst (Cherney, 2013; Cherney, 2015; Gagliardi & Dobrow, 2016; Kramer & Cole, 2003; Laroche & Amara, 2011; Van Eerd & Saunders, 2017). Det fremhæves, at denne kompetence kun kan tilegnes gennem samarbejdet med virksomheder og forudsætter investering i tid og opbygning af relationer og

aktiviteter som et aktiv og prioriteret led i forskningsprocessen (Argote, 2000). Der er artikler, som beskriver projekter, hvor forskerne har bistået aktører med at analysere egen arbejdsplads og u hensigtsmæssige vilkår. Forskere erfarede efterfølgende, at denne type viden havde gennemslagskraft (impact) på andre tilsvarende arbejdspladser, der kunne relatere til såvel problemer som udviklede løsningsstrategier (Estabrooks, 2016)

- *VM3: At forskerne er 'tilstede' i brugerfeltet og engagerer brugerne i forskningsprocessen, så de oplever ejerskab og evne til at fastholde ny viden:*

Engagementet hos de involverede interessenter er afgørende ligesom rollefordelingen mellem forskere, mellemlid og praktikere. Her peges der på, at konkret feltarbejde for forskerne bør være en integreret del af forskningsdesignet. Aftaler med case-virksomheder omkring feltarbejde bør indbefatte, at forskerne arbejder i en periode på de arbejdspladser, de ønsker at samarbejde med. Tankegangen er inddraget fra antropologiske metoder og kombineres ofte med observationer i felten (Argote, 2000).

Kramer & Cole (2003) nuancerer forståelsen af, hvad aktørroller kan være. De nævner bl.a. interne ambassadører (champions) og aktører med særlig fokus på vidensoverførsel og udveksling af viden (brobyggere) som afgørende aktører. De beskriver også betydningen af rammerne for relationen og fremhæver den åbne diskussion på fælles møder og særlige alliancer mellem aktørgrupper. Dette forudsætter, at forskerne er til stede i virksomhederne, at de går sammen med virksomhedens folk på rundgange, deltager i møder og tilegner sig sprog, kultur og forståelse for arbejdets karakter. For at nå til at den formidlede viden også rent faktisk bruges, ser de det som en forudsætning, at der opbygges en 'kritisk masse' for at skabe forandring, og de ser forskerens tilstedeværelse på arbejdspladsen som en vigtig faktor for, at dette kan lade sig gøre. Samtidigt med at forskere, evt. gennem brobyggerens rolle, bidrager til at skabe ejerskab og evne til at fastholde ny viden i virksomheden (Kramer & Cole, 2003).

- *VM:4 At forskere og forskningsmiljøer prioriterer og råder over ressourcer afsat til KTE-processen:*

De ovenstående virkningsmekanismer kan ikke forventes at understøtte processen fra viden til handling, uden at der også i forskningsdesign afsættes ressourcer (tid og penge) til at udvikle forskerne og samarbejdsaktørernes kompetencer til at forstå brugerfeltets kontekst, holde konstruktive møder med dem og facilitere arbejde i felten m.m. Kompetenceudvikling målrettet forskerne indgår i flere af artiklerne, som peger på behovet for, at forskere tilegner sig grundlæggende formidlingskompetencer såvel teoretisk som gennem praktisk træning (Haynes, 2018; Van Eerd, 2016b). Andre artikler fremhæver tid som en afgørende faktor for at opbygge partnerskab og frugtbart samarbejde (Kramer et al 2010, Sinden 2013).

7.5.4 Virkningsmekanismer, der knytter sig til brugerfeltets opgaver og forudsætninger

I dette afsnit præsenteres seks virkningsmekanismer, der knytter sig an til brugerfeltets opgaver og forudsætninger set i forhold til vidensmobilisering.

- *VM5: At brugerne er med til at formulere egne behov for at bruge forskningsviden:*

Det er vigtigt at erkende, at beslutninger og valg blandt brugerne om at inddrage og mobilisere forskningsviden principielt set er uden for forskernes kontrol og ikke nødvendigvis modsvare forskerfeltets af, hvad der er nødvendige tiltag. Det er i samspillet mellem forskere og brugere, at der kan udvikles forståelser, der rækker udover såvel forskernes erkendelse af et alvorligt arbejdsmiljøproblem som brugernes oplevelse af udfordringer i arbejdsmiljøet. Begge parter har evne til at se nytten i den gensidige interaktion forudsætter, at der skabes en

fælles forståelse af problem og løsning. Det, der opfattes som løsningen af forskeren, kan meget vel blive oplevet som et problem af virksomhedens aktører (Cherney, 2013; Gagliardi & Dobrow, 2016).

Der formuleres en lang række arbejdsmiljøtemaer, hvor forskningsbrugere ser et behov for at mobilisere forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø. Det drejer sig bl.a. om problemstillinger, hvor der mangler viden om sammenhængen mellem eksponering og sygdom eller nedslidning, men også områder, hvor ledere og medarbejdere mangler viden om fx unge og nyansatte, små virksomheder og migrantarbejdere og arbejdere med sprogvankeligheder (Schulte, 2003). Endelig fremhæver flere 'tilbage til arbejdet-opgaven' som et vigtigt felt for øget KTE (Shaw, 2009; Shaw, 2010).

- *VM6: At brugerne er parate og motiverede for at bruge viden i egen praksis:*

Ved at tage udgangspunkt i kerneopgaven og produktionsforhold kan der skabes en vej til en fælles forståelse af mulighederne i samarbejdet (Antle, 2011; Dagenais, 2017; Kramer, 2017). I flere af artiklerne påpeges det, at motivationen ofte kan blive et resultat af samarbejdsprocessen – den er sjældent noget, man kan forvente vil eksistere på forhånd. Motivationen fra starten til at medvirke i projektet kan således være en anden end en motivation om at opnå de resultater, der forventes. Men denne motivation er afgørende og bør skabes undervejs. I den sammenhæng omtaler flere, at motivation kan skabes ved at inddrage medarbejdere og ledere i at formulere forskningsspørgsmålene og forskningsprocessen, så de oplever, at netop de problemer, de selv oplever, tages alvorligt (Rhebergen, 2012).

- *VM7: At brugerne involveres på en måde, der taler ind i eksisterende strukturer og beslutningsprocesser:*

Det er afgørende, at der indgår aktører fra virksomhederne med reel beslutningskompetence i arbejdsgrupper og i samarbejdet generelt. Forudsætningen for at opnå resultater til gavn for arbejdsmiljøet er, at det lykkes at skabe en fælles 'virkningsforståelse' (programteori) af sammenhængen mellem forskningen og forventede resultater, og at disse taler ind i eksisterende beslutningsprocesser og kvalificeres i samarbejde med aktører, der har mandat til at omsætte ny viden til løsning af konkrete problemer (Kramer & Cole, 2003).

Van Eerd mfl. (2018) opsummerer på baggrund af et omfattende kvalitativt studie de mange artikler, der har fokus på forskernes aktiviteter med en undersøgelse af brugernes oplevelse og synspunkter (Van Eerd, 2018). De undersøger om virksomheder kan; 1) Finde og anvende de forskningsresultater, de selv har vurderet at have et behov for, 2) Vurdere forskningsresultater for at sikre, at de er relevante, valide og anvendelige, 3) Bringe denne viden i spil for de relevante beslutningstagere på en brugbar måde, og 4) Evne at udvikle strukturer, processer og en kultur, der kan sikre, at forskningsresultater udbredes og bruges som led i den daglige praksis?

Flere beslutningstagere og praktikere havde erfaring med at videreformidle forskningsresultater gennem simple praksisrelaterede budskaber, men en langt mere begrænset erfaring med at tilpasse disse til at skabe en ny praksis. Et flertal af disse mente endvidere, at anvendelsen af forskningsviden er det vigtigste element i KTE-processer, og fremhævede som særligt betydningsfuldt, at beslutningstagere forelægges en videnskabelig vurdering af forskellige muligheder frem mod beslutninger. Derudover er det vigtigt, at forskningsviden kan præsenteres gennem enkle, 'let-at-anvende udsagn', parallelt med, at der skabes incitament til at bearbejde og anvende denne viden (Van Eerd, 2018).

- VM8: *At der uddannes ambassadører på arbejdspladsen, der kan ruste den eksisterende arbejdsmiljøorganisation:*

En række artikler beskæftiger sig med forskernes opgave med – og forpligtelse til – at medvirke til at skabe en velfungerende arbejdsmiljøinfrastruktur i virksomhederne (Antle, 2011; Dagenais, 2017; Kramer, 2010; Laroche & Amara, 2011; Van Eerd, 2019). Det omfatter fx styrkelse af strukturelle rammer i form af arbejdsmiljøudvalg, udpegning og uddannelse af lokale 'ambassadører' (champions) og generel oprustning af de medvirkende aktører i forhold til viden om arbejdsmiljø og metoder til håndtering og forebyggelse. Ambassadører ses som et konkret bud på, hvordan man kan medvirke til at skabe forudsætninger og kapacitet til, at de lokale aktører (jf. den eksisterende AMO-struktur) kan fastholde budskaber og forestå oversættelse af forskningsviden til praksis på egen hånd (Laroche & Amara, 2011).

- VM9: *At eksisterende netværk bidrager til at fremme videndeling og erfaringsudveksling mellem brugergrupper på en måde, der understøtter en fælles bearbejdning af viden i forhold til konkret problemløsning:*

Inddragelse eller etablering af netværk mellem ligesindede virksomheder foreslås af flere som et middel til at fremme motivation og vilje til at prioritere arbejdsmiljøindsatser (Carlan, 2012; Ginsburg, 2007). Der peges især på, at små og mellemstore virksomheder (SMV'er) sjældent har kapacitet til at indgå samarbejde med forskere, selvom de måske netop har et stort behov for tilførsel af viden og erfaringer på grund af deres egen begrænsede kapacitet (Sinclair, 2013).

Gennem etablering af netværk kan grupper af SMV'er inden for samme branche eller lokalområde indgå i et frugtbart samarbejde med forskere eller brobyggere om at udvikle løsninger på deres fælles problemer (Lethinen, 2006; Schulte, 2003). For SMV'er kan udbyttet fra forskningsprocessen være særligt stort, fordi SMV'ernes forudsætninger for at anvende viden er meget begrænset. For at styrke relationen mellem arbejdsmiljøforskningen og SMV'erne peges der derfor på relevansen af at uddanne og tilskynde forskere til at indgå i et samarbejde med 'vidensbrobyggere', da det er ressourcekrævende at etablere og facilitere samarbejde med SMV'er (Sinclair, 2013).

- VM10: *At brugerne evner at evaluere udbyttet af samarbejdet og brug af viden, og om de overvejer mål, målopfyldelse og kvaliteten heraf:*

Et helt afgørende element for at fremme positive resultater er, at der i processen og i samarbejdet mellem forskere og aktører sker en løbende læring, og det påpeges, at dette forudsætter procesevaluering og i visse tilfælde effektevalueringer. Der kan ikke udpeges en universal evalueringsmetodik, som opfanger resultater og virkning af KTE (Cherney, 2013). Det anbefales derfor generelt at læringselementer, som programteorier, inddrages i planlægning og gennemførelse af KTE-processer.

7.5.5 Virkningsmekanismer, der knytter sig til udvekslingsfeltet mellem forskere og praktikere

I det følgende er det særligt virkningsmekanismer med relation til udvekslingsfeltet, der identificeres, der både inddrager de enkelte aktører samt de strukturer, roller og aktiviteter, der udspiller sig i dette udvekslingsfelt. Det er i dette felt, at vidensbrobyggerne har deres helt særlige rolle i at understøtte og facilitere udveksling af arbejdsmiljøviden mellem forskning og praksis.

- VM11: *At der er en gensidig erkendelse af roller og relevant rolleafklaring mellem forskere og andre aktører:*

Kramer mfl. (2017) opsamler erfaringer med at lade rolleafklaring indgå som led i opbygning af samarbejdet og relationen mellem forskere og brugere. Der beskrives, hvordan forskere på gentagne møder med aktører fra virksomhederne har arbejdet med rolleafklaring, gensidige forventninger og søgt at definere fordelingen af opgaver ud fra de forskellige aktørers udgangspunkter. En central mekanisme er derfor de motivationsfaktorer, der trives hos forskerne og deres miljø som f.eks. et engagement i at afdække interesser og opbygge en ny rollefordeling mellem forskere, brobyggere og praktikere (Kramer, 2017; Laroche & Amara, 2011). Selvom Laroche & Amara (2011) primært er optaget af egenskaber ved forskningsmiljøer, har de også øje for rollefordelingen mellem aktørerne og de organisatoriske rammer, som relationer og samarbejde kan trives og udvikles i.

- VM12: *At partnerskaber etableres over tid, så der opbygges tillid mellem forskere og andre aktører omkring en fælles agenda:*

Mange ser vidensmobilisering som et brud med traditionelle 'leverandør- og opgavemodtagerroller', der erstattes med 'interessent- og partnerskabsroller', hvorfor et vigtigt element er 'etablering af partnerskaber' (Laroche & Amara, 2011). Partnerskaber ses ofte som en relation, der rækker ud over det enkelte projekt og derfor skaber mulighed for at drøfte langsigtede mål for vidensskabelse og vidensmobilisering, hvilket kan fastholde forsker-bruger-samarbejde. I den sammenhæng fremhæves det hvilke mekanismer, der forudsættes at være i spil for, at partnerskaber kan udvikles (Bonaccio, 2018; Traynor, 2015). Først og fremmest kræves tid til at udvikle partnerskaber, både opgaven med at etablere den strukturelle ramme og ikke mindst med at skabe den nødvendige tillid. Ofte kræves længere tid, end et enkeltstående forskningsprojekt råder over (Kramer, 2010).

- VM13: *At vidensmobilisering institutionaliseres i en vidensinfrastruktur, der gør, at beslutningstagere og brugere har kendskab til forskningsviden og motiveres til at anvende den i forhold til egne vidensbehov:*

De fleste artikler har fokus på mobilisering af forskningsviden med enkelte virksomheder eller grupper af virksomheder inden for et forskningsprojekts rammer. Det drejer sig om at prioritere mange møder, at etablere træning som en ramme for vidensformidling, fx gennem workshops, der arbejder med at udvikle interventionsstrategier, eller mere formaliserede træningsforløb, der omfatter vidensformidling og fælles analyse af denne videns betydning for den konkrete arbejdsplads. Der peges bl.a. på at holde arbejds- og styregrupper små, men holde hyppige møder (Cherney, 2013; Kramer & Cole, 2003)

Inden for de enkelte projekter gentages imidlertid betydningen af at sikre den nødvendige infrastruktur for samarbejde omkring vidensmobilisering. Van Dijk mfl. (2010) foreslår at styrke vidensmobilisering gennem etablering af en vidensinfrastruktur, så forskningsresultater kan formidles og oversættes bredt til relevante brancheområder, men også med en sikkerhed for, at den forskning, der formidles, er kvalitetssikret (van Dijk, 2010). Andre artikler uddyber, hvad der skal til for at skabe den nødvendige infrastruktur og sikre sig, at beslutningstagere har kendskab til og motiveres til at anvende relevant forskningsviden (Ellen, 2013; Ellen, 2014). Gennem en opsamling af resultater fra forskellige kvalitative studier viser Ellen mfl. (2014), hvad der skal til for at understøtte institutionaliseringen af samarbejdet mellem forskere og virksomheder, så forskningen kan blive en del af beslutninger og handlinger i praksis:

- at der etableres og anvendes konkrete systemer, som støtter brug af forskningsviden i beslutningstagning.
- at der skabes en kommunikationsinfrastruktur blandt aktører og institutioner, som fremmer brug af forskningsviden.

- at begrænsninger i medarbejderes og lederes adgang til forskningsviden reduceres.
 - at der skabes et klima for brug af forskning ved at udpege 'positioner', som bærer ansvaret for at finde, oparbejder evne til at forstå og bruge forskningsviden.
 - at der iværksættes træning og uddannelse i at finde og bruge forskningsviden for at sikre, at gode forskningsresultater inddrages i beslutningstagning på alle niveauer.
 - at der skabes forbindelse, sammenhæng og udveksling mellem forskere og brugere gennem etablering af formelle og uformelle 'bånd' mellem virksomheders aktører og forskere eller evt. brokere uden for organisationen.
 - at der foregår en systematisk vidensopsamling til at skabe overblik over forskningsviden i organisationen, så den kan målrettes de steder, hvor der er brug for den.
 - at der følges op på, hvordan forskningsviden og samarbejde knytter sig til udvikling af praksis.
- VM14: *At der i relationen mellem forskere og brugere er en fælles forståelse af problemet i lyset af virksomheders kerneopgave og løsningens relevans for en produktionspraksis:*

Der kan af flere artikler uddrages, at relationen mellem forskere og praktikere styrkes gennem et fælles fokus på de problemer, der skal løses, men det påpeges også, at det er afgørende, at det er virksomhedens forståelse af problemer og løsninger – set i lyset af deres kerneopgave – som skal være bærende, ikke forskernes interesser i at fremme en særlig forståelse eller metode. Dette kan være en svær balancegang mellem forskere, der på den ene side fokuserer på nye erkendelser og forskningens behov, og virksomheder, der på den anden side har et ønske om at anvende forskningsviden i en produktionspraksis og opnå konkrete forandringer gennem deltagelse i forskningsprocesser (Boyko, 2012; Laroche & Amara, 2011; Lomas, 2000b; Lomas, 2007). Forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø afspejler typisk en sådan balancegang.

- VM15: *At brobyggere (knowledge brokers) arbejder inden for organisatoriske rammer, der gør det muligt at understøtte relationsopbygning og facilitere udveksling af viden mellem forskere og brugere:*

Vidensmobilisering er ikke en envejs proces, men en tovejs proces mellem forskere og praktikere, der også betoner brobygning og gensidig læring. Der er således en række afgørende egenskaber ved den måde processen faciliteres på, som har betydning for, hvordan de virksomheder, der skal modtage viden, rustes til at anvende den i praksis. Disse egenskaber udpeges bl.a. med henvisning til en række case-studier, der fokuserer på den brobygning, der udvikles mellem forskere og brugere (Kramer & Cole, 2003; Kramer, 2010; Shaw, 2010; Traynor, 2015).

Selv om forskerne i disse projekter havde kontakt med arbejdspladser, var den primære kontakt til brobyggerne, fx det, der svarer til det danske Arbejdstilsyn. Netop denne proces bidrog til, at Arbejdstilsynet fik opbygget en kompetence til at omsætte forskningsbaseret viden til praksis. Kramer mfl. (2010) anbefaler at inddrage brobyggere og slutbrugere allerede i beskrivelsen af forskningsprotokollen, sådan at der er et tydeligt fælles afsæt for det samarbejde, der skal gennemføres.

Denne konklusion bekræftes af flere konkrete cases, hvor vidensbrobyggere anvendes til integrere nye forskningsresultater i en eksisterende praksis, der bygger på en viden, der nu udfordres (Traynor, 2015). Her opfatter de brobyggeren som et afgørende virkemiddel for, at dette kan lykkes, f.eks. gennem facilitering af de sociale processer knyttet til 'en-til-en-møder', workshops eller i samarbejdende grupper. Videre fremhæver de betydningen af den organisatoriske ramme for brobyggerens opgave. Først og fremmest opbakning fra ledelse, men også strukturelle rammer for at etablere møderne. De ser resultater i form af øget viden hos

brugerne, men i endnu højere grad i form af en forøget kapacitet og evne til at søge og kritisk vurdere viden. Den ser de som et væsentligt element i dialogen mellem de to aktører. Brobyggerens opgave er at 'klæde dem på' til at føre dialogen. Her er en særlig styrke ved brobyggere, og det er, at de har eller kan investere tid i at opbygge tillid over en længere periode (Kramer, 2010).

De fleste artikler om brobygning har fokus på at etablere vidensoverførsel fra forskere til praktikere, hvis opgave så er rettet mod endnu en gruppe af brugere, typisk patienter eller medarbejdere. Shaw mfl. (2010) beskriver dog et studie, hvor brobyggernes rolle er af skabe vidensmobilisering fra forskere til et netværk af personer med nedsat arbejdsevne som følge af en arbejdsulykke. De inddrager som en del af brobyggerens opgave at skabe og vedligeholde en 'community of practice' (med reference til Lave & Wenger). I det praktiske case-studie blev de opmærksomme på, at brobyggerrollen ofte blev varetaget på en uformel og implicit måde. Det ledte til et fokus på betydning af en fælles rolleafklaring og behovsafdækning. Desuden fremhæver de betydningen af, at der foretages en evaluering af brobygningsindsatsens udbytte, vurderet ift. de behov for viden, der er identificeret i målgruppen (Shaw, 2010).

- VM16: *At samarbejdsprocessen leder til en forskningsinformeret bearbejdning og tilpasning af viden, der sker ud fra en fælles problemløsningstilgang, og som taler ind i virksomhedens eksisterende beslutningsprocesser:*

Med en overvægt blandt de kvalitative studier peges der på, at der savnes forståelse af betydningen af, at forskningsviden bearbejdes og tilpasses til behov i bruger/aktørfeltet. Nogle ser det som en teoretisk/metodisk tilgang, der bør afspejle sig i metodevalg og forskerpraksis (Argote, 2000), mens andre i højere grad vægter, at forskerne skal have fokus på at skabe rammer for samarbejdet omkring bearbejdning og tilpasning af viden (I. D. Graham, Logan, J., Harrison, M.B., Straus, S., Tetroe, J., Caswell, W., Robinson, N., 2006; Schulte, 2017; Sinden & MacDermid, 2014).

Artikler, der bygger på interventionsstudier, fremhæver generelt, at de har opbygget samarbejdsprocessen efter konkrete retningslinjer som en trinvis proces, hvor forskningsviden bearbejdes og tilpasses til praksis (oftest beskrevet som 'action cycles') (I. D. Graham, Logan, J., Harrison, M.B., Straus, S., Tetroe, J., Caswell, W., Robinson, N., 2006). I enkelte artikler reflekteres der over de udfordringer, der knytter sig til at omsætte sådanne guidelines til en frugtbar samarbejdsproces (Kramer, 2010; Sinden & MacDermid, 2014). De påpeger, at guidelines og generelle procesbeskrivelser, ofte i trin eller faser, er et forsøg på at reducere den kompleksitet, som et samarbejde om en intervention altid er. Opgaven for forskerne er således at bringe fasemodellen til live i den konkrete og komplekse virkelighed, de er engageret i. Det vil ifølge disse artikler altid lede til modifikationer af fasemodellerne i guidelines.

Netop tilpasning af viden til den lokale kontekst kræver, at forskeren evner at sætte sig ind i 'den konkrete kontekst', hvilket kræver en del erfaring, og ved at gøre dette påvirker såvel interventionsplanen som den kontekst, man skal tilpasse sig (Sinden & MacDermid, 2014). Forskeren skal på en gang fastholde kursen mod målet og justere ud fra en evne til at se og identificere de barrierer, der dukker op undervejs, som hvis vedkommende skulle navigere i et farvand fyldt med klipper. Guidelines kan delvist ruste til dette, men en afgørende forudsætning er den løbende dialog med de aktører, der indgår fra virksomheden. Det er ofte den proces, der er markeret med pile mellem faserne i en guideline.

Schulte mfl. (2017) omtaler den interaktive relation mellem forsker og brugere som 'translation research', der forløber gennem flere faser. Målet er at skabe brugbar viden, sideløbende med at denne omsættes til konkret praksis i samarbejde med de involverede brugere. Beskrivelsen af faserne i 'translation research' bidrager især med at have fokus på, at der er en

afgørende 'fase nul', hvilket også underbygges af nyere dansk forskning (Malmros, 2018). En fase, der omfatter, at der er eller skabes klarhed over hvilke problemer, man ønsker at finde løsninger på, og over hvordan eventuelle risici er dokumenteret og underbygget, såvel i form af videnskabelig viden som i form af erfaringer og gældende praksis hos brugerne. Fase nul omfatter også, at der eksisterer – eller dannes – et overblik over den gældende infrastruktur (vidensaktører, samarbejdsorganer og mødeformer m.m.), som aktuelt varetager arbejdsmiljøindsatsen (se også afsnit 7.4.1) (Schulte, 2017).

Flere artikler fremhæver, at de ved at udføre procesevaluering undervejs og afslutningsvist i samarbejde med brugerne ikke alene har skabt mulighed for relevante justeringer, men også skabt en læring blandt forskere og mellemlidende om, hvordan vidensmobilisering styrkes. Dertil har virksomhederne udviklet en øget kompetence blandt ledere og medarbejdere til at inddrage forskningsbaseret viden og samarbejde med forskere (Shaw, 2010; Sinden & MacDermid, 2014; Van Eerd, 2019).

7.5.6 Generelle virkningsmekanismer, der kan hæmme mobilisering af forskningsviden i praksis

Der kan også identificeres en række virkningsmekanismer hos både forskere, brobyggere og praktikere, der kan hæmme en succesfuld anvendelse af forskningsbaseret viden i praksis. I det følgende vil vi gennemgå de respektive mekanismer ud fra henholdsvis forskernes, brobyggernes og praktikernes perspektiv.

Ud fra et forskerperspektiv drejer det sig først og fremmest om vanskelighederne ved at tilpasse forskningsmetodikker til vilkår i 'den virkelige verden' og udvikle relationer til beslutningstagere og praktikere gennem forskningsprocessen. Mange forskere kan være uvant med at involvere praktikere i undersøgelsesspørgsmål, valg af metoder og tilpasning af teori mv., der kan opleves som at 'forstyrre' forskningsprocessen' og kræver tid til facilitering af interesser og behov og redegørelse for til- og fravalg samt teoretiske antagelser og metodikker. Her bliver forskernes mangel på tid og ressourcer og manglende erfaring og tilbageholdenhed overfor at inddrage praktikere i forskningsprocessen centrale mekanismer, der arbejder imod øget anvendelse af forskningen (Mitton, 2007).

Et andet forhold, der kan være medvirkende til at hæmme vidensmobilisering, er de store kulturforskelle mellem forskermiljøet og arbejdspladskulturer. I denne sammenhæng bliver det, at forskere kan have vanskeligt ved at engagere sig i processer i praksis samtidig med, at der skal tænkes over armslængdeprincippet, databearbejdning og analyse som grundlag for dokumentation af den videnskabelige proces, en uheldig mekanisme, der fastholder de oplevede kulturforskelle (Ellen, 2014; Grimshaw, 2012; Straus, 2009).

Et tredje forhold drejer sig om vanskeligheder ved at retfærdiggøre aktiviteter, der passer dårligt med sædvanlige akademiske forventninger, herunder krav til publicering og formidling. Især forskningsinstitutionernes prioritering af videnskabelig publicering frem for formidlingen til brugerfeltet, forskningsfondenes manglende prioritering af vidensmobilisering til brugere synes at være en mekanisme, der spænder ben for øget anvendelse af forskningen i praksis. Generelt tillægges forskernes erfaring og bredere viden stor betydning, hvorimod det kan konstateres, at der ingen sammenhæng er mellem et stort antal publicerede artikler og en god evne til at mobilisere viden (Laroche & Amara, 2011).

Fra et praktikerperspektiv drejer det sig om vanskelighederne ved at sikre tid og ressourcer til at undersøge forskning og samarbejde med forskere. Derudover er det ikke altid tilfældet, at praktikere og beslutningstagere prioriterer eller er bevidste om, at løsninger på arbejdsmiljøproblemer baseres på valide forskningsresultater. Det kan være en barriere, at forskning ofte

tager tid, og at viden ikke altid er tilgængelig og brugbar, når praktikerne har behov for den og er motiveret for at bruge den (Van Eerd, 2019).

Andre hæmmende faktorer kan være negative reaktioner på forandringer og nye måder at løse problemer på blandt ledere og medarbejdere og derfor tendens til at afvise viden og metoder, der opleves væsentligt modstridende med gældende praksis (Ellen, 2014). En vigtig mekanisme, der kan optræde som en hæmsko for både etablering og mobilisering af ny viden, er derfor, at den kan opleves 'ubelejlig' for de aktører i praksis, der har magten. De kan stoppe processen i alle faser fra bevilling af forskningsmidler til brug af ny viden på arbejdspladsen. Det er en del af den praktiske virkelighed på arbejdspladsen, at vi befinder os i et magtrum.

I næsten alle studier fremhæver forskellige aktører i praksisfeltet manglende tid og begrænsede ressourcer som de væsentligste forklaringer på, at arbejdsmiljøproblemer ikke blev løst, fordi den relevante viden ikke blev implementeret efter hensigten. Det forklares ofte med, at forskning opleves 'kompliceret' at sætte sig ind i, at sproget afviger for meget, eller at det generelt er svært at overskue for praksis, hvad opgaven går ud på, og hvor lang tid den tager (Van Eerd, 2019).

Van Eerd (2019) påpeger imidlertid, at oplevelsen af manglende tid er reel og ofte skyldes, at opgaven med at skulle mødes med forskere, bidrage til forskningsprocesser eller sætte sig ind i forskningsresultater ligger ud over den ramme, der for de fleste er defineret som deres arbejdsopgave. Det er ikke normalen at skulle søge viden på denne måde, og derfor giver det ikke i sig selv mening at gøre det i forbindelse med arbejdsmiljøproblemer. Det er derfor vigtigt for forskerne at reducere kompleksiteten i adgangen til den relevante viden, fx ved at udpege enkle relevante kilder fremfor at åbne området.

Erfaringer viser især, at når der skabes troværdighed til forskning og til forskere blandt virksomhedsaktører, sker det ikke så meget gennem mangfoldighed i forskellige forklaringsmodeller eller underbygning gennem videnskabelige evidens som gennem tillid til den, der kan hjælpe med at udpege de relevante resultater og oversætte disse til virksomhedens egen kontekst (Laroche & Amara, 2011).

Fra et brobyggerperspektiv drejer det sig om vanskelighederne ved håndtering af relationer og facilitering, hvor brobyggere ofte bruges på en ukritisk måde uden opmærksomhed på potentielle faldgruber undervejs i processen. Kislov mfl. (2017) peger her på fire centrale områder, hvor brobyggerens rolle og betydning kan risikere at hæmme facilitering og mobilisering af forskningsviden i praksis:

For det første indebærer brobygning at indsamle, analysere og dele viden, at understøtte interaktioner og relationer og endelig at støtte kapacitetsopbygning til at anvende viden. Det er dog ikke givet på forhånd, at disse tre facetter kan løftes med den samme kvalitet, da de ofte forudsætter meget forskellige kompetencer. Det er ej heller givet, at den enkelte brobygger eller brobyggende enhed formår at udføre processen på en måde, der understøtter et fælles formål. En negativ mekanisme kan derfor komme i spil, hvis der er for stor forskel på kompetencer og evner blandt brobyggerne til at etablere fælles mål og facilitere processen, så brugen af forskningen støtter de opstillede mål.

For det andet kan en uheldig mekanisme aktiveres i kraft af usikkerhed omkring, hvorvidt en brobygger har den nødvendige viden om og kan skabe grobund for, at de 'rigtige' aktører på arbejdspladsen engageres i at tilpasse og omsætte viden til beslutninger vedrørende forbedringer af arbejdsmiljøet. Nogle brobyggere arbejder således tæt sammen med bestemte brancherområder, mens andre repræsenterer eller fokuserer mere på bestemte aktørgrupper i arbejdsmiljøsystemet (fx lovgivning og aftaler).

For det tredje eksisterer der ikke alle steder en fælles faglighed eller professionalisering omkring brobygning (jf. konkrete uddannelser). Der kan derfor være stor forskel på, hvilken faglighed og hvilke kvalifikationer den enkelte brobygger besidder, og hvilke standarder og faglig indsigt, der gøres brug af. Nogle brobyggere ved fx meget om samarbejdsprocesser, mens andre er mere orienterede efter guidelines, og andre igen er mindre forandringsorienterede og/eller forskningskyndige og arbejdsmiljøfaglige i deres processtøtte. Forskelligheden i kvalifikationer og forskningsindsigt udgør en uhensigtsmæssig mekanisme, der kan blive en barriere for den nødvendige processtøtte i praksis.

For det fjerde befinder mange brobyggere sig i en svær mellem position mellem forskningsfeltet og andre praksisfelter med hver deres logikker og interesser. En central mekanisme er her manglende evne og ressourcer til at varetage de mange overgange mellem forskellige aktører og felter uden at fordreje viden eller medvirke til, at viden går tabt, når den transformeres til redskaber og budskaber i forskellige sammenhænge. Det kan nogle steder resultere i flaskehalse, hvor viden forældes eller gror til (Kislov, 2014).

7.5.7 Afrunding

Med udgangspunkt i en generel programteori for facilitering af vidensmobilisering (figur 14) har vi søgt efter en række virkningsmekanismer, der knytter sig til forsker- og praksisfeltet og relationen mellem disse (udvekslingsfeltet), herunder deres opgaver i vidensmobiliseringen, og de forudsætninger, der er afgørende for, at samarbejde og udveksling af viden kan trives og udvikles.

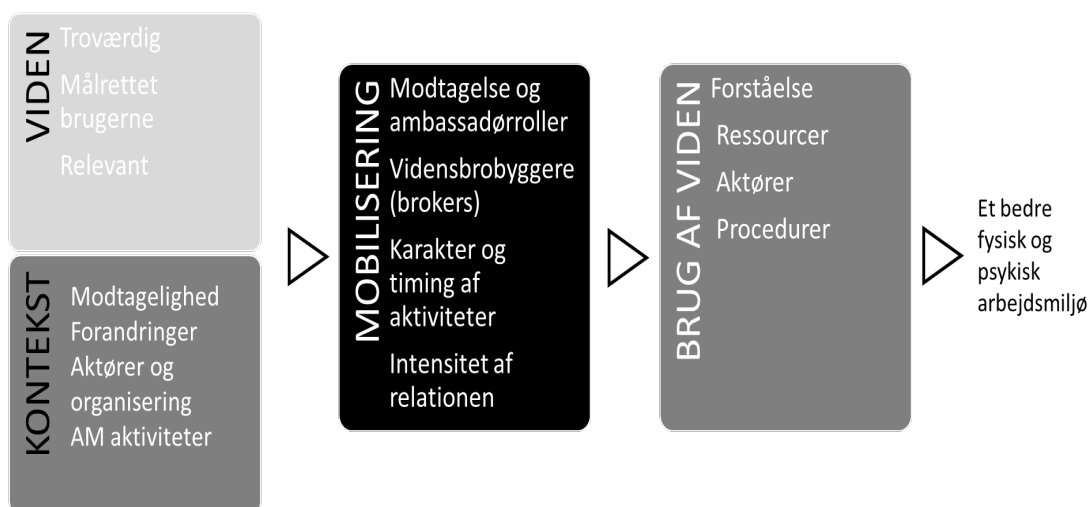
De ovenstående virkningsmekanismer hjælper til at forstå begrundelser for, hvorfor nogle vidensmobiliseringsprocesser skaber bedre sammenhæng mellem arbejdsmiljøforskningen og dets anvendelsesmuligheder i praksis, mens andre processer fejler. Relationen mellem forskere og praktikere fremstår her som en gensidig udvekslingsproces, der indebærer meget forskellige egenskaber og virkningsmekanismer, der kan fremme og hæmme arbejdsmiljøforskningens praktiske anvendelsesmuligheder. Det bevirker også, at vidensmobilisering og forskningens anvendelsesmuligheder kan føre til vidt forskellige resultater i to eller flere forskellige virksomheder.

Denne indsigt har også været afsættet for at udarbejde en samlet forandringslogik for, når arbejdsmiljøforskningen skal virke i praksis. Figur 15 illustrerer den samlede forandringslogik i nedenstående logik model, der lægger vægt på fire grundlæggende forhold og omstændigheder; 1) viden, 2) kontekst, 3) mobilisering og 4) brug af viden (Ellen, 2014; Kramer & Cole, 2003; Laroche & Amara, 2011; Schulte, 2017; Van Eerd, 2018).

Formålet med modellen er at illustrere den bagvedliggende forandringslogik for, hvordan mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan føre til bedre arbejdsmiljø. Modellen kan således gøre det nemmere at vurdere og få hånd om det relevante i vidensmobiliseringsprocessen herunder at skabe bevidsthed om, at virkningsmekanismer kan træde i kraft (i forskerfeltet, praksisfeltet og udvekslingsfeltet), hvis ikke de fire grundlæggende forhold og omstændigheder i modellen tages i betragtning.

Logikmodellen er derfor et konkret redskab (skabelon) til at skabe refleksion omkring design og facilitering af processen, og at der i selve vidensmobiliseringen sker en gensidig læring, der får forskere, brobyggere og forskningsbrugere til at ændre deres adfærd og handlinger.

Figur 15: Samlet programteori for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø



Det første forhold, som skal tages betragtning ved planlægning og gennemførelse af vidensmobilisering, handler om karakteren af den viden, der formidles, herunder brugernes oplevelse af den konkrete viden, og om den kan bruges i praksis. I sammenhæng med dette har den organisatoriske kontekst betydning for, hvordan virksomheder møder og vurderer ny viden fx modtagelighed for ny viden, parathed til forandringer som følge af ny viden, og om brugere kan tilegne sig ny viden og bruge denne i samspil med eksisterende arbejdsmiljøaktiviteter.

Et tredje forhold, der skal tages i betragtning ved planlægning og gennemførelse, er den måde, mobiliseringen af viden faciliteres på fx tilstedeværelsen af interne ambassadører, der har opbakning til at indgå i processen og handle på ny viden samt evt. involverede 'brobyggeres' rolle og relation til brugerne i processen.

Sidst, men ikke mindst, er brugen af viden et afgørende forhold, der bør tages i betragtning ved planlægning og gennemførelse af vidensmobilisering. Det handler især om, hvordan brugere evaluerer udbyttet af samarbejdet og brug af viden, og om de overvejer mål, målopfyldelse og kvaliteten heraf.

7.6 Evaluering af forskningens gennemslagskraft i praksis

Der findes et overvældende antal modeller for, hvordan processer for vidensmobilisering kan planlægges, gennemføres og evalueres for at opnå den ønskede gennemslagskraft i praksis, men få studier har valideret disse modeller i praksis (Van Eerd, 2019; Ward, 2009a). Ud fra literaturudredningen har det således været svært at finde forskningsbaserede evalueringseksempler på, at en samlet vurdering af en gruppe af arbejdsmiljøforskningsprojekter og en fortolkning af resultaterne har indgået eller egner sig til at indgå i konkrete handlinger og/eller aktiviteter på arbejdspladsen. Det betyder også, at der ikke findes ét enkelt vidundermiddel, men at valg af strategi og evalueringsform må bero på den viden, der ønskes mobiliseret, og den sammenhæng og de betingelser, hvori denne viden søges bragt i anvendelse.

I en dansk sammenhæng er der således kun få eksempler på, hvordan enkelte strategier eller modeller har været udslagsgivende for, at konkrete forskningsprojekter eller grupper af forskningsprojekter er blevet bragt i anvendelse i konkrete beslutninger på arbejdspladser. Et af de eksempler, der bekræfter dette, er et pilotprojekt initieret af Arbejdstilsynet og gennemført

af Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv på RUC, der skulle vurdere de på det tidspunkt færdige projekter vedrørende psykisk arbejdsmiljø med henblik på konsekvenser for reguleringen. Projektet måtte konkludere, at 'en kumulativ sammenfatning af resultaterne ikke kunne lade sig gøre' og anbefalede en 'oversættelse' af resultaterne frem for en formidling med henblik på at forøge brugen af resultaterne i reguleringen (Nielsen, 2012).

Med udgangspunkt i den stigende interesse i at fastslå effekten af bevilget forskning i en arbejdspladsnær praksis vurderer et systematisk review hvilke værktøjer, der findes til at måle effekten af aktiviteter og metoder til mobilisering af forskningsviden om arbejdsmiljø i samspil med arbejdspladser. På dette tidspunkt konkluderes det, at der er få gode, evaluerede instrumenter til vurdering af effektiviteten af aktiviteter og metoder, og det er vigtigt at vurdere de konkrete aktiviteter og metoder i den konkrete kontekst (Van Eerd, 2011).

Selvom der er en generel enighed om, at implementeringsforskningen også er central for at forstå, om arbejdsmiljøforskningen er blevet implementeret efter hensigten (jf. protokol/manual for et givent tiltag), mangler vi stadig validerede og virksomme implementeringsmodeller med fokus på, hvorfor og hvordan arbejdsmiljøviden anvendes i praksis (jf. mening med tiltag og konkret forandring). Der er især brug for flere studier, der evaluerer, om den viden, der søges implementeret, også opleves relevant i forhold til de behov, brugerne har på arbejdspladsen (Rasmussen, 2018).

7.6.1 Veje til gennemslagskraft af forskningens resultater i praksis

Med inspiration fra Møller (2015) og vores egen udredning af virkningsmekanismer i litteraturen kan der opstilles en række strategiske angrebspunkter, der kan virke ind på måden, hvorpå forskningsviden om arbejdsmiljø får gennemslagskraft i praksis (impact). Disse strategier kan tjene som angrebspunkter for, hvad institutioner, brobyggere og forskningsbrugere må have fokus på for at fremme arbejdsmiljøforskningens anvendelsesmuligheder og brug i praksis.

Tabel 6 viser seks grundlæggende strategier fra integreret vidensmobilisering over kompetenceudvikling og uddannelse af aktørerne i kæden fra udvikling af forskningsfokus til beslutninger i praksis, til flerstrengede aktiviteter, faciliterende tilgange, organisatoriske rammer for koordinering af indsatser og bearbejdning og tilpasset viden.

Man må anskue strategierne som afsat for at prioritere konkrete aktiviteter til at mobilisere forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i det danske arbejdsmiljøsystem (jf. afsnit 7.4) ud fra den viden, vi har om de virkningsmekanismer, der kan være til stede (jf. afsnit 7.5). Forskere, brobyggere og forskningsbrugere kan her udnytte viden om de forskellige virkningsmekanismer i forskerfeltet, brugerfeltet og udvekslingsfeltet til bedre at facilitere processer til mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø, så den ønskede anvendelse og målopfyldelse opnås.

Tabel 6: Strategier for øget gennemslagskraft af den viden, der mobiliseres i praksis

Viden	Grundlæggende strategier	Ønsket anvendelse
Relevant forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø	- Integreret vidensmobilisering - Kompetenceudvikling og uddannelse - Flerstrengede aktiviteter - Faciliterende tilgange - Organisatoriske rammer for koordinering på tværs af aktører og institutioner - Bearbejdning og tilpasset viden	Evidensinformerede beslutninger og handlinger, der kan medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet

7.6.2 Opmærksomhedspunkter for vurdering af gennemslagskraft

På baggrund af litteraturudredningen er det muligt at sammenskrive en række opmærksomhedspunkter, der går på tværs af de forskellige studier og deres beskrivelse af, hvordan sammenhængen mellem forskning og praksis kan forbedres.

For det første kan det være relevant at gennemføre en interessentanalyse. En interessentanalyse kan bidrage til at identificere konkrete interessenter og kategorisere modsatrettede og overlappende interesser samt hvilken indflydelse og betydning, de har for forskningsprocessen og gennemslagskraften af den viden, der ønskes bragt i anvendelse (Reed, 2018).

Figur 16 illustrerer en matrice over interessentindflydelse, der kan anvendes til at vurdere forskellige interessenters indflydelsesmuligheder og tilgængelighed samt deres potentielle interesse(r) og motiver for at blokere eller facilitere den frembragte videns gennemslagskraft:

Figur 16: Interessentanalyse til planlægning og vurdering af gennemslagskraft



[Kilder: Frit efter Reed mfl. 2018]

For det andet bevæger mange forskere sig mere i retning af at understøtte implementeret praksis som en del af forskningsprocessen. I denne bevægelse er det vigtigt at være opmærksom på også at have blik for den efterfølgende fortolkningsproces, hvor interne AM-professionelle og ledere kan have svært ved at oversætte centrale principper og budskaber på en måde, der bidrager til at fastholde viden i egen organisation. Her er der derfor behov for at udvide fokus fra, om forskningsviden er implementeret efter hensigten (implementeret praksis), til også at vurdere, om implementeringen af eksisterende eller ny viden styrker beslutninger og handlinger på en meningsfuld måde (oplevet praksis) (Rasmussen, 2018).

I evalueringssøjemed er det derfor relevant at afklare hensigten med evalueringen; er hensigten at belyse, hvorvidt resultaterne er mobiliseret i overensstemmelse med resultaterne og den valgte strategi (implementeringsfokus), eller er hensigten at vurdere, om resultaterne er forstået på en måde, der gør dem anvendelige for konkrete beslutninger og handlinger og dermed fastholdes i praksis (fortolkningsfokus).

For det tredje findes der mange måder at anvende viden på og derfor også mange måder, at viden kan bringes i spil i politik og praksis. Litteraturen gengiver flere forskellige muligheder for at forstå, hvad det egentlig vil sige at anvende viden, og hvad der er målet med at anvende

viden (Graham, 2006; Møller, 2015; Nutley, 2003; Reardon, 2006). Disse kategorier anses som centrale for at afdække brugernes motivation for at indgå i relationer omkring vidensmobilisering (Kramer & Cole 2003).

Overordnet kan anvendelsen af forskningsviden opdeles i tre kategorier: (1) instrumentel anvendelse, (2) konceptuel anvendelse og (3) politisk anvendelse (se tabel 7). Konkret giver de forskellige kategorier forskere og brugere mulighed for at gøre sig overvejelser om forskellige forudsætninger for at bruge viden og beskrive og definere, hvad der er målet med at anvende viden og den type vidensmobilisering, de søger at udføre:

Tabel 7: Sammenhæng mellem viden og målopfyldelse for anvendelse

Kategori	Beskrivelse	Målopfyldelse
Instrumentel	Direkte anvendelse, hvor viden udgør beslutningsgrundlag eller understøtter konkret problemhåndtering.	Viden har bidraget til at kvalificere beslutninger og/eller løst et aktuelt problem.
Konceptuel	Indirekte anvendelse, hvor viden har skabt nye erkendelser og oplyst konkrete handlinger, så der investeres ressourcer i at ændre tænkning om procedurer og handlemåder.	Viden har bidraget til at skabe forståelse af komplekse forhold og/eller givet viden til ny praksis.
Politisk	Symbolisk anvendelse, hvor viden fungerer som belæg for at støtte konkrete holdninger om indsatser. Kan have en mere taktisk karakter, hvor viden i sig selv er kilde til legitimitet.	Viden har bidraget til styrke beslutningstagen og argumenter for en konkret sag eller indsats.

Institute for Work and Health (IWH) i Canada har udviklet og tilpasset en konkret praksis til kategorisering og vurdering af målopfyldelse for forskningens anvendelse (Van Eerd & Saunders, 2017). IWH baserer deres vurdering af målopfyldelse på en typologi, der beskriver, hvordan de søger at opfange og vurdere arbejdsmiljøforskningens anvendelse. I praksis skelner IWH mellem tre forskellige typer af gennemslagskraft af de forskningsresultater, som produceres i samarbejde med forskellige parter:

- Type 1 case-studie: Bruges til at evaluere forskningsresultaters spredning forstået som graden af opmærksomhed og referencer til forskningsresultater blandt eksterne aktører i arbejdsmiljøsystemet i regi af deres egne formidlingsplatforme og aktiviteter.
- Type 2 case-studie: Bruges til at evaluere, om forskningsresultaterne har informeret politiske beslutningsprocesser og mobiliseret støtte for konkrete handlinger blandt aktører i arbejdsmiljøsystemet. Denne form for gennemslagskraft handler om at vurdere, hvorvidt eksterne parter har udviklet lovgivning og politikker/retningslinjer og igangsat konkrete initiativer og indsatsområder som følge af forskningsresultater, hvilket har påvirket brugere i praksis.
- Type 3 case-studie: Bruges til at vurdere konkrete forskningsresultaters samfundsmæssige gennemslagskraft, forstået som graden af påvirkning fra forskning i forhold til fx den generelle forekomst af arbejdsulykker eller fysisk og psykisk nedslidning eller i forhold til at mobilisere støtte og bredere samfundsmæssig indflydelse.

For det fjerde er der en vigtig opgave i at finde ud af, hvor lang tid det tager, før forskningsviden anvendes og får gennemslagskraft i praksis. Det kan fx være svært at vurdere og måle den samfundsmæssige gennemslagskraft, idet forskellige helbredseffekter og forandringer af arbejdsliv hænger sammen med mange andre forhold. Det tager ofte lang tid at opnå disse effekter, siden forskningen først skal afsluttes, kvalitetssikres videnskabeligt og bearbejdes, så den giver mening og kan omsættes i praksis. Det bliver her centralt at gøre sig grundige overvejelser om, hvor intensiv (hvor meget, hvor længe, hvor mange) processen skal være for, at forskningsviden kan opnå den ønskede gennemslagskraft i det forebyggende arbejdsarbejds-miljøarbejde på arbejdspladserne.

For det femte viser flere studier, at det er centralt at anvende et hjælperedskab til at vurdere effekten af aktiviteter og metoder til at bringe forskningsviden i anvendelse (Van Eerd, 2011). Især brug af forandringslogikker eller logikmodeller har vist sig anvendelig for at støtte en systematisk vurdering af sammenhænge mellem forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø og de tiltag, der anvendes til at facilitere, at forskningsviden bringes i anvendelse i overensstemmelse med de ønskede beslutninger og handlinger (Reed, 2018). En forandringslogik, der skal hjælpe forskere og praktikere med at afdække og besvare fire centrale spørgsmål (McKibbin, 2010):

- 1) Hvilken virkning og forandring, der efterstræbes med vidensmobiliseringen.
- 2) Hvad, de antager, er aktive virkemidler i mobiliseringen af viden.
- 3) Hvilke sammenhænge de ser mellem virkemidler og forandringer på kort og på langt sigt.
- 4) Hvordan virkemidlerne leveres, så de understøtter de ønskede forandringer.

8 HVORDAN KOMMER VI VIDERE MED VIDENSMOBILISERING?

I det følgende afsnit peger vi på seks konkrete områder, som, vi mener, er centrale at tage i betragtning for at komme videre med vidensmobilisering i det danske arbejdsmiljøsystem. De seks områder er udledt på tværs af den internationale forskningslitteratur, som vi har identificeret og behandlet i denne hvidbog.

8.1 Komplexitet bør accepteres, så den kan behandles

Problemet er ofte de meget komplekse systemer, vi arbejder i. Vi taler ofte om denne kompleksitet ud fra et teoretisk niveau, men det er centralt at flytte fokus over på en diskussion af, hvad der kan lade sig gøre på det praktiske niveau. Hvilke aktiviteter kan hjælpe til at implementere evidens med succes i komplekse systemer? Det ses som centralt at arbejde med kompleksiteten, og hvordan den kan behandles, og ikke forsøge at simplificere, kontrollere eller fjerne den (Holmes, 2017).

Forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan derfor ikke ses isoleret. Forskningsviden alene løser ikke problemerne, men mange elementer som behov i praksis, engagement i forskningsprocessen og professionelle forhold inden for specifikke sektorer samt styrken af de politiske hensyn er afgørende at overveje. Udfordringen er, at mange af de eksisterende initiativer til udvikling af komplekse systemer (som arbejdsmiljøsystemet) i sidste ende er afhængig af et fælles handlerum, men det kan være svært at se ud over eget aktørfelt og formidlingsfokus.

Det kalder på et større ansvar blandt alle aktører og behov for mere åbenhed om, hvilke hensyn man har valgt at prioritere i forhold til at facilitere vidensmobilisering, da der hele tiden opstår ny viden og ændringer, hvor der skal navigeres i forhold til, hvem der skal gøre hvad. Komplexiteten ved implementering af ændringer i arbejdsmiljøsystemet kan umiddelbart synes voldsom, men da de komplekse problemer, der opstår inden for systemet, jo skyldes menneskelige og institutionelle aktiviteter, følger det, at menneskelige og institutionelle aktiviteter kan mobiliseres for at løse problemerne. Vi skal ikke kontrollere eller manipulere systemet på en måde, hvor vi 'plejer' hændelige løsninger. Vi bør i stedet arbejde med at tydeliggøre de problemer, så de kan adresseres og involverer aktører og organisationer på mange niveauer og felter (Holmes, 2017).

8.2 Strategiudvikling er nødvendig for forskning og koordinering

Der ligger en central opgave i at kvalificere og definere en fælles strategi for vidensmobilisering både som en del af en national strategi for arbejdsmiljøforskning og i relation til de forskellige aktørers indsatser og aktiviteter i det danske arbejdsmiljøsystem.

Internationale erfaringer med strategiudvikling for mobilisering af forskningsviden om arbejdsmiljø, også betegnet som 'Knowledge Transfer and Exchange (KTE)', kan give inspiration til udvikling og konkretisering af strategiarbejde og aktiviteter til at understøtte målopfyldelse omkring formidlingsindsatser og anvendelse af viden i praksis (Van Eerd & Saunders, 2017).

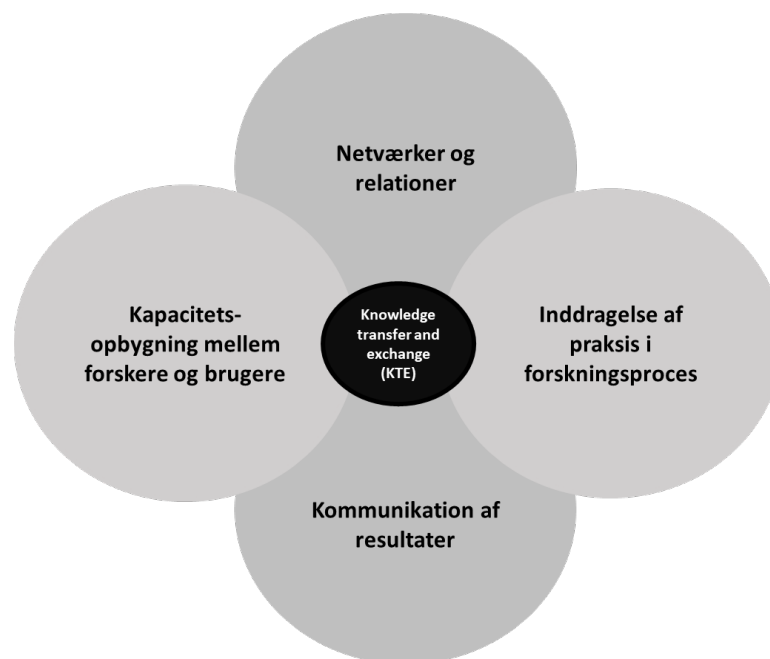
Det canadiske Institute for Work and Health (IWH) har udviklet en 'state of the art' KTE-tilgang inden for arbejdsmiljøområdet, som er en konkret tilpasning af vidensmobilisering til brug for instituttets arbejde med at omsætte forskning til praksis.

IWH definerer deres KTE-tilgang som enhver aktivitet eller praksis, der har til formål at fremme overførsel og udveksling af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø (fx forandre adfærd, opbygge kapacitet til handling, informere beslutninger, politikudvikling og/eller evaluering), og som relaterer sig til specifikke succeskriterier for målopfyldelse.

IWH's KTE-strategi består af fire kerneaktiviteter, som er centrale for, at en KTE-proces fører til blivende resultater i virksomheder: (1) netværk og relationer, (2) inddragelse af praksis i forskningsprocessen, (3) kommunikation af forskningsresultater og (4) kapacitetsopbygning mellem forskere og brugere. De fire kerneaktiviteter er gengivet i figur 17 under betegnelsen 'Integrated KTE' og uddybes kort nedenfor:

- Opbygning af vedvarende relationer med nøgleaktører ses som en forudsætning for, at KTE-principperne kan bringes til udfoldelse. Konkret peger de på betydningen af regelmæssige møder, fokus på gensidig feedback, face to face-dialog som supplement til it-baseret kommunikation og gode sammenfatninger i et tilgængeligt sprog.
- Involvering af interessenter fra første fase. De viser ud fra erfaringer at samarbejde i den tidlige fase styrker kommunikationen og er en vigtig forudsætning for gensidig tillid fremadrettet.
- Kommunikation i et alment sprog gennem mange forskellige medier.
- Opbygning af brugernes evne og kompetencer i at medvirke i forskningsprocessen og i styregrupper. Det kan gøres gennem workshops eller videreuddannelse.

Figur 17: Integreret strategi for mobilisering af arbejdsmiljøforskning



[Kilde: Frit efter Van Eerd & Saunders 2017]

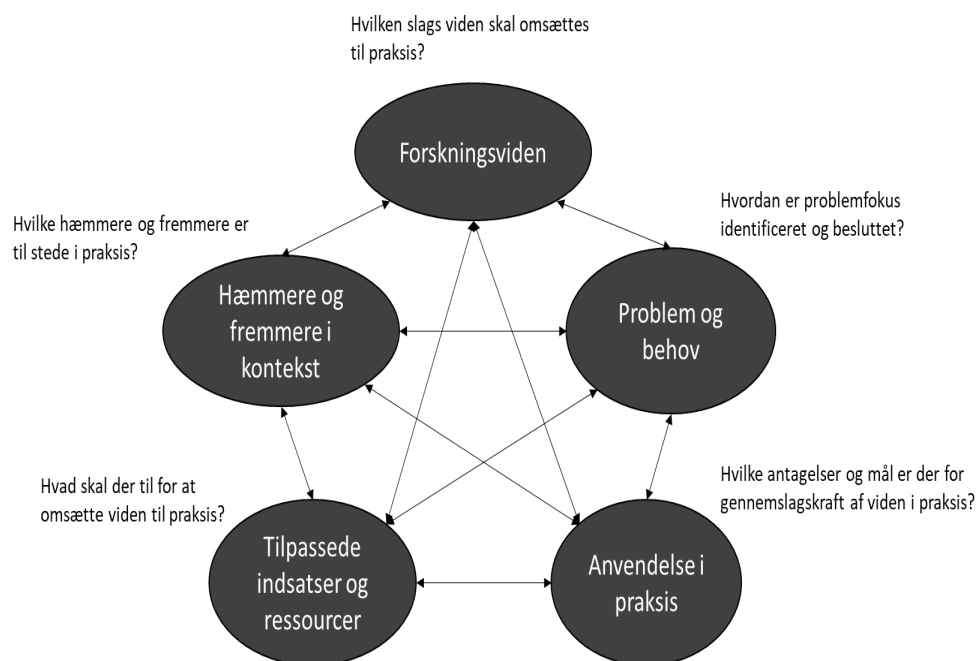
8.3 Skab fokus på sammenhænge gennem reflektiv praksis

Både litteraturudredningen og dialogmøderne peger på behovet for at bringe en reflektiv systematik i spil som en central komponent til at forstå og analysere den kompleksitet, der er forbundet med mobilisering af arbejdsmiljøviden. Kompleksiteten knytter sig både til det arbejdsmiljøproblem der skal løses samt til de specifikke forhold og rammebetingelser for forskningens gennemslagskraft i praksis. Det handler især om at forstå hvilke sammenhænge, der tales ind i, hvilken sammenhæng, der søges etableret, samt hvordan forskere og praktikere kan arbejde med forestillinger og barrierer, der kan påvirke forskningens anvendelse (Alley, 2015; Jones, 2015).

Figur 18 viser en reflektiv systematik bestående af fem fokusområder og de indbyrdes sammenhænge mellem disse. Denne systematik har været anvendt som et nyttigt udgangspunkt for udvikling af strategier for vidensmobilisering og analyse af konkrete eksempler inden for det sociale område (Møller, 2015).

Møller (2015) fremhæver i sin forskning, hvordan begrebsrammen kan tjene som en empirisk 'tom' skabelon for analyse af konkrete tilfælde, hvor forskere, mellemed og forskningsbrugere søger at bringe forskning i anvendelse. Skabelonen vurderes at være overførbart og relevant til udvikling af aktiviteter og analyse af arbejdsmiljøforskningens vej til anvendelse på arbejdspladser.

Figur 18: Analytisk ramme til planlægning og gennemførelse af vidensmobilisering



[Kilde: Frit efter Møllers (2018b) bearbejdning af Ward mfl. 2009]

Ovenstående skabelon kan således udgøre et hjælperedskab for forskere, brobyggere og beslutningstagere, så de hver for sig og i fællesskab kan afklare følgende forhold og spørgsmål:

- **Forskningsviden:** Hvilken slags viden skal anvendes i praksis?
 - Hvilken type forskningsviden er der tale om (ætiologisk viden om faktorer der fx øger risiko for hjertekar sygdomme eller sygefravær, viden om effektive tiltag til forebyggelse af fx muskelskelet problemer, vold på døgninstitutioner eller kemiske belastninger)?
 - Hvilke detaljer er vigtige, og er der forbehold, der bør afklares (fx hvem er især udsat i hvilke brancher, og er der realistiske forebyggelsesmuligheder)?
- **Problem og behov:** Hvordan er problemfokus identificeret og besluttet?
 - Hvilke interessenter forventes at være aftagere af de foreliggende forskningsresultater?
 - Hvad er interessenternes behov og forventninger?
 - Hvad skal der til for at inddrage relevante interessenter?
- **Anvendelse:** Hvilke antagelser og mål er der for anvendelse af viden (impact)?
 - Hvilken forskel kan forskningens resultater gøre for praksis og for hvem?

- Hvad er de forventede umiddelbare resultater, og hvordan hænger de sammen med målopfyldelse på kort og lang sigt?
- Indsatser og ressourcer: Hvad skal der til for at omsætte viden til praksis?
 - Hvilken form for forsker- og brugerrelation skal understøttes, og hvordan påvirker denne relation roller og forskningsproces?
 - Hvordan tilgår og bruger målgruppen typisk arbejdsmiljøviden?
 - Hvilke aktiviteter og processer er centrale på forskellige tidspunkter?
 - Hvilke aktører har ressourcer og mandat til at indføre viden i konkrete beslutninger og tilpasse denne til praksis?
- Hæmmere og fremmere: Forhold, der hæmmer og/eller fremmer indsats i praksis?
 - Hvilket behov der er for at oversætte implikationer af forskningsresultater til brugerne, så det bliver meningsfuldt for deres praksis?
 - Hvilket behov der er for at involvere relevante brobyggere i at facilitere mobiliseringsprocesser, der gør forskningen anvendelig for praksis?

Modellen kan således anvendes i forbindelse med igangsættelse af tiltag til at forebygge arbejdsmiljøproblemer på udvalgte områder, fx på strategisk udvalgte områder og arbejdsmiljøproblemer, hvor der ønskes en tværgående national indsats. Modellen kan også anvendes inden for specifikke brancheområder, fx i forbindelse med initiativer inden for de fem branchefællesskaber for arbejdsmiljø, eller inden for regionerne.

8.4 Prioriter translationsforskning: 'forskning om brug af forskning'

Translationsforskning (også benævnt translational forskning inden for medicin) kan defineres som studiet af vidensmobilisering, der fokuserer på, hvordan videnskabelige resultater og interventioner spredes, indskrives og anvendes i praksis (Schulte, 2017). Formålet med translationsforskning er at studere og udbygge vores forståelse af, hvad der fremmer og hæmmer brugen af videnskabelige resultater i praksis for at fremme brugen af arbejdsmiljøviden og interventioner i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Schulte mfl. (2017) foreslår en systematik over fire trin, der kan anvendes til at undersøge og analysere arbejdsmiljøforskningens vej til praksis som en kontinuerlig udviklingsproces. De fire trin udgør (1) udvikling, (2) afprøvning, (3) institutionalisering og (4) evaluering. Translationsforskningens opgave er således at have konstant fokus på løsninger og udfordringer relateret til mobilisering af arbejdsmiljøviden, dvs. at forstå, hvordan risici bedst reduceres på arbejdspladserne, hvordan u hensigtsmæssig praksis ændres, og hvordan vi overvinder barrierer for tilegnelse af ny viden og information (Schulte, 2017).

Translationsforskning er multidisciplinær og indeholder discipliner som effektforskning på interventioner, implementeringsforskning, forskningskommunikation og forskning om evaluering og spredning af innovation. Denne 'forskning om forskning' har ikke fået den store udbredelse, og der findes ikke et veludviklet paradigme for translationsforskning inden for arbejdsmiljøområdet. Schulte mfl. (2017) peger på to områder, hvor der især er behov for translationsforskningens systematik. Det første område er at udvikle generaliseret viden om forskningens vej til praksis forstået som et kontinuum. Det andet område er at anvende denne generaliserede (konsoliderede) viden, hvor det er muligt, for at støtte og give feedback til organisationer (forskningsinstitutioner, fonde, myndigheder, parter og rådgivere), der udvikler, oversætter og bruger arbejdsmiljøforskning.

Et større udredningsarbejde inden for sundhedsforskningen viser imidlertid, at langt den meste forskning handler om udvikling af modeller og strategier for anvendelse af forskningsviden, mens langt færre studier har foretaget en egentlig evaluering af effekten af forskellige strategier for anvendelse af forskningsviden i praksis (Mitton, 2007). Samme tendens kan

spores inden for arbejdsmiljøområdet, hvor der savnes flere eksempler på KTE-interventionsstudier (Van Eerd, 2019). Det kan derfor konkluderes, at KTE bør udvikles videre, så forskellige perspektiver og aktiviteter kan evalueres mere konsekvent og gennemskueligt end hidtil. Det bekræfter behovet for at fremme en ny type translationsforskning til studier og evaluering af vidensmobilisering i stedet for (kun) at se KTE som et tillæg til andre projekter.

8.5 Integreret vidensmobilisering bør udbredes og videreudvikles

Med henvisning til internationale guidelines og erfaringer med vidensmobilisering synes det især relevant at udvide den dominerende norm for forskningsformidling og de procedurer og krav, der stilles til forskningsmiljøer af bevillingsgivere ift. konkrete formidlingsaktiviteter. Det vil kræve en bevægelse, der går videre end den gængse forskningsformidling, hvor frembragte resultater mobiliseres som en separat og afsluttende del af et forskningsprojekt og hen imod nye formater, der ikke ser vidensmobilisering som noget der følger efter forskningsprojektet, men som en integreret del af forskningen. For sidstnævnte kan der være tale om en mere eller mindre intensiv proces.

Udover, at flere internationale fonde har fået langt større fokus på potentialerne ved integreret vidensmobilisering (jf. CIHR), findes der konkrete erfaringer fra forskningsinstitutioner (jf. IWH) og eksempler på nyere studier med relevans for arbejdsmiljøområdet, der drøfter erfaringer med at integrere vidensmobilisering i udvikling af forskningsprogrammer (Gagliardi, 2016; Kothari & Wathen, 2017)

Gagliardi mfl. (2016) har kortlagt anvendte strategier for integreret vidensmobilisering inden for sundhedsområdet og når frem til, at der fortsat er behov for at skabe viden om, hvordan forskellige strategier påvirker målopfyldelse for vidensmobilisering. Det handler især om forholdet mellem de bagvedliggende antagelser om sammenhængen mellem strategier og ønskede resultater (logikforståelse), og hvordan beslutningstagere på forskellige niveauer kan spille sammen med forskningsprocessen og den viden, der søges anvendt (Gagliardi, 2016). Andre peger i forlængelse af dette på potentialerne ved at koble vidensmobilisering sammen med realistisk evaluering (Kreindler, 2018; Salter & Kothari, 2014).

Graham mfl. (2018) udvikler et state of the art-eksempel på et tværfagligt og systematisk forskningsprogram, der baserer sig på integreret vidensmobilisering. Programmet skal give mere viden, reproducerbare data og valide målinger af partnerskabsbaseret forskning og denne forskningstypes betydning for videns gennemslagskraft i praksis. Et interessant aspekt af programmet er, at det også indbefatter træning og mentorordninger til brug for udvikling og uddannelse af en ny generation forskere med fokus på vidensmobilisering (Graham, 2018).

Som tidligere omtalt beskriver Van Eerd & Saunders (2017) en organisatorisk tilgang til, hvordan forskningsinstitutioner kan konkretisere og organisere vidensmobilisering med fokus på forskningskommunikation og forskellige former for engagement af brugere i forskning inden for arbejdsmiljøområdet. Centralt for dette arbejde er, at det er udviklet over en periode på 20 år, hvilket siger noget om, at det tager tid, kræver vedholdenhed og prioritering af de rette ressourcer at opbygge netværk og relationer og tilpasse aktiviteter og interne kompetencer, der kan støtte forskere og andre aktører i at mobilisere forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø.

8.6 Kvalitetsnormer for organisering af vidensmobilisering savnes

Det er en nødvendighed at skabe tydeligere merit for anvendelsesfokus og tiltag, der gør det muligt at vurdere, om forskningen har gjort en forskel i praksis og/eller policymaking. Baines (2007) argumenterer for, at den form for forskningsformidling, der finder sted og betones i

mange videnskabelige sammenhænge, er begrænset af dens egen optagethed af videnskabelig neutralitet og den politiske økonomi, der gennemsyrrer forskningsmiljøer og fonde, hvor videnskabelige publikationer giver meritter, mens dem, der bruger tid på at gøre viden anvendelig for dem, der kunne drage nytte af den, ikke opnår samme merit (Baines, 2007).

I lyset af denne kritik introducerer Baines (2007) derfor begrebet katalytisk (fremmede) validitet. Katalytisk validitet indebærer en form for validitet, der betoner, hvordan brugere eller andre aktører er blevet informeret og gjort bedre i stand til at handle eller tage beslutninger som følge af deres inddragelse i forskningsprocessen, og hvad det konkret har medført af forandringer i handlekompetencer eller deres sociale situation.

Katalytisk validitet kalder derfor på, at forskere og fonde udvider de gængse forestillinger om validitet og acceptregler (fx intern validitet, korrelativ/prædiktiv validitet, funktionel validitet) til også at omfatte validitetsformer, der kan indfange den måde, hvorpå arbejdsmiljøforskningen i sig selv er med til at forandre praksis og rykke ved beslutningskompetence og handlemuligheder. Der forestår en vigtig opgave i at drøfte konkrete videnskabelige kriterier for at bedømme, hvordan og i hvilken grad forskningsprojekter (og dermed vidensmobilisering) har bidraget til at skabe bedre sammenhæng mellem forskning og indsats.

Der er således behov for at støtte bevilligende myndigheder i at skabe klarhed over, hvad vidensmobilisering er, og hvilke perspektiver og systematikker, der kan anvendes til evaluering af den bevilligede forskningsgennemslagskraft i praksis. En vej at gå kunne være, at forskningsbevillinger også støtter opstart af forskningsprojekter (starter før) og giver mulighed for at følge op på anvendeligheden af den frembragte viden (slutter senere).

Der er således ikke bare behov for at skabe dette overblik, men også behov for at formulere konkrete guidelines til forskere om, hvordan de skal beskrive og redegøre for deres vidensmobiliseringsproces, herunder problempræcisering, samspil med slutbrugerne og antagelser om, hvordan deres forskningsproces bidrager til at bringe resultaterne i anvendelse (Ferlie, 2012; Greenhalgh & Wieringa, 2011; Wilson, 2010). På baggrund af litteraturen kan følgende fokusområder bruges som kvalitetsnormer i redegørelser for forskningens anvendelse i praksis:

- *Præcisering af problem:* Hvilke opfattelser møder forskere ude i virksomheden?
- *Motivation for deltagelse:* Overvejelser om eksekvering af drift og sammenhæng med produktion og præstationer i en markedsdrevet sammenhæng. Virksomheders resourceperspektiv bør udvikles og indtænkes yderligere, så der tages højde for forskellige incitamenter og værdibaserede strukturer.
- *Kortlægning af relevante parter:* Ramme de rigtige aftagere.
- *Vidensbehov:* Hvor søges viden, og hvordan tænkes viden at hjælpe til konkret problemløsning?
- *Roller i forskningsprocessen:* Behov for brobyggere og facilitatorer i forskningsprocessens måde at støtte vidensudveksling mellem forskere og forskningsbrugere på og samtidig for at sætte sig ind i de forudsætninger, den pågældende arbejdsplads har for at mobilisere viden i egen kontekst.
- *Overlevering og oversættelse af viden til bredere aftagergrupper ('numbers problem').* Hvordan kan konkrete løsninger udbredes og tilpasses alle arbejdspladser med det de(t) samme problem(er). Derudover er det centralt at identificere netværk, som kan fastholde viden i en ikke støttet kontekst.
- *Anvendelighed for hvem og i hvilken sammenhæng?* Ikke al viden skal omformes til handling. Der skal sikres en moden og valid evidens base, før vi investerer mange resourcer i at implementere videnskabelige fund.

9 ANBEFALINGER I ET AKTØRPERSPEKTIV

Dette afsnit sammenfatter resultaterne af tre dialogmøder, hvor de tre aktørgrupper, (a) parter og myndigheder, (b) rådgivere og brancher/virksomheder og (c) forskningsmiljøer blev sat i stævne til en snak om deres forventninger og ønsker til fremtidens mobilisering af forskningsbaseret arbejdsmiljø og deres erfaring med eksisterende samarbejde mellem forskere og forsker brugere. De tre aktørgrupper optrådte hver ved to dialogmøder, hvert møde satte således fokus på samarbejdet mellem to af grupperne. På de to første møder blev resultaterne fra litteraturundersøgelsen drøftet og vurderet i en dansk kontekst. På det tredje møde, hvor 'parter og myndigheder' og 'rådgivere og virksomheder' var inviteret, blev disse to 'brugergruppen' bedt om at foreslå en række principper for - og fremsætte anbefalinger til - fremme af vidensmobilisering.

De følgende udsagn og anbefalinger er resultatet af denne dialog. Deltagerne havde naturligt fokus på deres egne ønsker til forskningsmiljøerne, men formulerede med dette udgangspunkt en række anbefalinger til forskningsfeltet fra de deltagende 'brugere' og 'politiske aktørers' perspektiv. Der blev også fra alle tre aktørgrupper fremsat anbefalinger, som rettede sig mod aktører i det politiske felt (myndigheder, parter og fonde) og aktører i brugerfeltet (rådgivere og brancher/virksomheder) i forhold til hvordan, de kan støtte forskningsmiljøer i vidensmobiliseringen.

På de to første dialogmøder gav forskerne ligeledes udtryk for deres anbefalinger til de to andre aktørgrupper. I det følgende redegør vi for de anbefalinger, der blev fremsat. De er organiseret på tværs efter de temaer, som deltagerne prioriterede ud fra perspektivet om at fremme vidensmobilisering. Fire overordnede temaer blev identificeret; (1) Muligheder og forudsætninger, (2) Rammerne for vidensmobilisering, (3) Samarbejdsprocessen og (4) Indholdet og kvaliteten af forskningen. På det sidste møde formulerede deltagerne i fællesskab en række principper for hvad, der bør kendetegne vidensmobilisering. Disse principper afslutter dette afsnit.

9.1.1 Muligheder og forudsætninger

Der var bred enighed om, at vidensmobilisering ikke opstår af sig selv, men forudsætter, at der skabes politisk vilje og forudsætninger, der skubber på en udvikling af de samarbejdsrelationer, som er afgørende.

De politiske aktører var særligt opmærksomme på deres rolle og så det som en opgave at:

- Understøtte, at de relevante aktører identificeres i forhold til at støtte såvel et stærkere samarbejde som en klarere rollefordeling. Det forudsætter også, at der skabes en enighed om begreber og definitioner knyttet til vidensmobilisering.

Der var stor opmærksom på, at vidensmobilisering starter på uddannelserne:

- Der skal være et større fokus på uddannelserne – det at have et arbejde handler også om at have et arbejdsmiljø. Det er der, den tidlige vidensmobilisering starter. Man skal ruste elever og studerende til at efterspørge et godt arbejdsmiljø og den viden, det forudsætter at være med til at skabe det.

Man så det også som afgørende at forankre vidensmobiliseringen i den danske model:

- Det danske arbejdsmiljøsystem er baseret på samarbejde og konsensus, det skabes gennem Arbejdsmiljørådet, samarbejdssystemet (MED) og BFA'erne. Særlige

aktørgrupper, som oplagt kan komme mere på banen i forsker-praktiker-samarbejdet, er nye rådgivere som fx. SPARK, BAMBUS og Samarbejdskonsulenterne. Sammenligninger vi os med andre lande, har vi gode betingelser for at mobilisere forskningsviden i arbejdspladsnær sammenhæng.

En andet afgørende forudsætning, der blev fremhævet, var at skabe motivation for at fremme og indgå i vidensmobilisering fra alle parter:

- Det er vigtigt at identificere motivationsfaktorerne. Arbejdsmiljøudfordringerne er sjældent motiverede i sig selv. Det er markedslogikker, som virksomhederne orienterer sig imod – fokuser på hvilke drivkræfter, der får fx små virksomheder til at ønske at arbejde med arbejdsmiljø? Der er store samfundsmæssige fordele ved at kunne fokusere forskning og udvikling i forhold til de problemer, virksomhederne udpeger som svære at overkomme.
- Det er nødvendigt, at forskerne oplever det meriterende at udføre og publicere mere anvendelsesorienteret forskning. Det fordrer bl.a., at der opbygges 'fødekæder' af organisationer og netværks engagement i at indgå i længerevarende partnerskaber og medvirke til at udvikle nye og anvendelige forskningsfelter.

9.1.2 Rammerne for vidensmobilisering

Der var også bred enighed om at fremme af vidensmobilisering forudsætter organisatoriske og økonomiske rammer, som prioriterer dette. Der var især fokus på etablering og støtte af 'partnerskaber' og fokus på den rolle, 'brobyggere' kan spille:

- 'Den nedadgående strøm' (downstream) af forskningsviden om arbejdsmiljø skal have et leje. Den fremmes ikke af enkeltprojekter, og det er derfor afgørende, at der udvikles, støttes og fastholdes organisatoriske rammer omkring denne type forskning. De omfatter bl.a., at forskere og forskningsfonde prioriterer at udvikle bedre teorier om og metoder til at dokumentere kvalitet og sammenhænge mellem forskning og indsats (mål og outcome).
- Alle aktører støttede antagelsen om, at styrkede partnerskaber mellem forskere, arbejdspladser og deres organisationer og netværk vil medvirke til at målrette arbejdsmiljøindsatsen og dermed forbedre arbejdsmiljøet og reducere omkostninger til sundhedssektoren, reducere fraværet og skabe bedre arbejdsliv for de unge, nyanførte og seniorer på arbejdsmarkedet, som aktuelt er under politisk bevågenhed.
- Lokaliser og inddrag stærke 'brobyggere', som kan sikre kommunikation og oversættelse af viden til virksomhedsniveau. Det kræver ressourcer at skabe indsigt og forståelse for praksisfeltet og kompetencer og støtte til at identificere relevante interessenter i de forskellige praksisfelter.
- Der er et fravær af aktører, kaldet 'brobyggere', som kan indgå i samarbejdet mellem forskere og praktikere og har erfaringer, viden, metoder og ressourcer til at facilitere og fastholde vidensmobiliseringsprocessen, da både forskere og virksomheder har behov for støtte til dette.
- Der er behov for at udvikle en 'brobyggerprofil', så flere kan se sig selv i rollen. Det forudsætter: At være involveret i videnskabelse og oversætte denne til målgrupper, at styre processer og facilitere møder, at opbygge stærke relationer, at skabe legitimation og støtte handlekompetencer. Nogle gange er det særlige aktører, alle lytter til – vi bør skabe en klarere rollefordeling og nogle bannerførere, som folk lytter til.

- Da forskere sjældent selv kan være brobyggere, bør de blive ved med at koble sig på alternative netværk, hvor det er muligt at komme ind og skabe udveksling og dialog med faggrupper, der er relevante for arbejdsmiljø på en måde, så den bygger på faglig viden.
- Involver eksisterende netværk fremfor at skabe nye. Det er vigtigt, at netværk mellem virksomheder og institutioner engageres i at arbejde med arbejdsmiljø: Hvilke behov og muligheder har netværkets medlemmer?
- Der er oplagte mødesteder, som kan videreudvikles med særligt fokus på vidensmobilisering, fx den årlige AM-konference, hvor forskere og praktikere kan mødes.

9.1.3 Samarbejdsprocessen

Alle tre aktørgrupper havde også fokus på, at vidensmobilisering er en proces, og at det netop er gennem samarbejdsprocessen, at synergi og den øgede anvendelighed af forskningen opstår. Det handler ikke kun om at afholde møde, men om at etablere og indgå aktivt i et løbende samarbejde.

Vidensformidling fra forskere til praktikere sker bedre gennem samarbejdsprocessen end gennem skriftlig formidling:

- Mobilisering af arbejdsmiljøforskning blev anskuet som en 'fødekædemetafor' - en iterativ proces - hvor både eksterne aktører i arbejdsmiljøsystemet og interne aktører i virksomhederne bearbejder viden og oversætter og indskriver den i forskellige felter.
- Der kan med fordel udvikles teorier og metoder for, hvordan vidensmobilisering og implementeringsarbejdet kan organiseres. Forskere kan tage over, når BFA'erne har sat noget i gang, og argumentere for den gevinst, der ligger gemt i interaktionen mellem forskere og konsulenter – det forudsætter, at alle parter interesserer sig for dialogen og følger op på den.
- Det fordrer også, at der opnås en fornuftig balance mellem den forskningsbaserede indsigt og det begrebsapparat, den skabes i, og de forbehold og realismevurderinger, som virksomhedsaktører og andre kan have over for resultaternes anvendelighed og den måde, de formidles på. Forskere bør styrke deres fokus på det særegne ved arbejdsmiljøforskningens resultater, så de taler til relevansen og sammenhængen mellem kerneopgave (produktion) og arbejdsmiljø.

9.1.4 Indholdet i forskningen

Det var også et centralt synspunkt og en anbefaling, at det er afgørende, hvad den forskning, man ønsker at mobilisere, handler om. Ikke al forskning kan og bør 'mobiliseres', og der er også behov for erkendelsesskabende forskning som grundlag for den mere anvendelsesorienterede:

- Det er centralt at tydeliggøre over for virksomheder, hvordan et godt arbejdsmiljø og trivslen på en arbejdsplads har betydning for både effektivitet og produktivitet, og hvordan de kan bidrage til forskning. Samarbejde kan fremmes, når arbejdsmiljø bliver forbundet med forretningsforståelse og økonomiske argumenter, og når udvikling knyttes til den konkrete kontekst i et tæt samarbejde med den relevante målgruppe.
- Tænk forskning på tværs af arbejdsmiljø og bredere arbejdslivsforskning, hvor forskerne søger mod praksiserfaringer. Forskere kan tilegne sig/og tilegnes praksiserfaring igennem en orientering med praksis i forskningsprocessen. Det handler om at afdekke problemet på arbejdspladsen, se på praksiserfaringen og udfordre denne.

- Det er vigtigt at sætte fokus på, hvordan forskningsviden tænkes at blive bragt i anvendelse i planlægning og prioritering af ressourcer og forskningsaktiviteter. Her kan forskere også redegøre for deres antagelser om sammenhængen mellem forskning og indsats.

9.1.5 Kvaliteten af forskningen

Alle aktører var enige om, at anvendelsesorientering af forskning og opprioritering af mobilisering ikke må slægge på kravene til validitet og forskningskvalitet, men der er også behov for at udvikle særlige krav til kvaliteten af anvendelsesorientering og vidensmobilisering:

- Sørg for, at forskningsproces og budskaber er konsistente med værdier, bredere ledelsespraksis og relationer mellem grupper og centrale organisatoriske enheder på arbejdspladsen. Forskerne kan tænke mere over modtagerkulturen, herunder hvordan tillidsskabende relationer kan understøttes blandt interessenter og aftagerne af forskningsviden (fx HR og/eller SU) og udvikle centrale handlekompetencer, så virksomheder efterlades på en måde, der gør dem i stand til at gribe den nye viden.
- Forskere bør holde fokus på de underliggende 'budskaber' (best principles) og ikke kun på praksis (best practice). Forskere bør være mere bevidste om, at det kan vise sig påkrævet at afprøve forskellige moderationer og afskygninger af forskningsresultaterne, for at de fremstår meningsfulde og anvendelige for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Fra brugere og politiske aktører blev der også lagt vægt på tilgængelighed som et kvalitetskriterium, der blev blandt andet fremsat forslag til organisering af resultater, disse blev dog problematiseret af forskerne ift. mulighederne for at vedligeholde og opdatere sådanne systemer:

- Der efterspørges, at der bliver udviklet en form for database, hvor man samler viden og forskning om arbejdsmiljø, som kan tilgås offentligt, og som overskueligt præsenterer både afsluttet og igangværende forskning- og forskningsresultater. Det antages, at dette vil gøre det nemmere for alle at bringe forskningen i spil, idet den bliver mere tilgængelig.
- Det vurderes, at der er brug for en særlig platform, hvor de forskellige værktøjer samles og præsenteres, og hvor der gives konkrete instrukser i, hvordan værktøjerne bruges, og hvem de kan og skal bruges af. Dertil ville også en validering af metoderne/værktøjerne være relevant, så man kan sortere i værktøjskassen og dermed fremsætte et mere relevant og kvalificeret udvalg af metoder og redskaber. Der fremsættes et ønske om, at forskerne bidrager til at skabe dette overblik.

9.2 Forslag til principper for ny fælles praksis

På det tredje dialogmøde reflekterede brugerfeltet sammen med parter og myndigheder over resultaterne af litteratursøgningen og de første seminarer. De udviklede ti principper for at styrke en fælles praksis, der kan fremme en ny fælles praksis for vidensmobilisering.

Principperne kan tjene til inspiration for det videre arbejde med at drøfte og definere nationale retningslinjer for vidensmobilisering af arbejdsmiljøforskning i fx Arbejdsmiljøforskningsfonden. Derudover kan de give inspiration for strategiudvikling i forskningsmiljøer og hos andre aktører i forhold til planlægning og gennemførelse af konkrete forskningsprojekter og aktiviteter til at fremme forskningens anvendelsesmuligheder i praksis.

Principper for mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø:

- 1) Udbred en fælles forståelse af vidensmobilisering til støtte for design og prioritering af ressourcer og forskningsaktiviteter samt til udvikling af mål for gennemslagskraft i praksis.
- 2) Identificér alle vigtige interessenter fra starten af projektet.
- 3) Skab fælles klarhed over hvilke problemer, man ønsker at løse, før projektet udføres.
- 4) Det bør overvejes hvilke vidensbrobyggere, der er centrale for at styrke relationer, støtte kapacitetsudvikling og facilitere processer mellem forskning og praksis.
- 5) Fasthold forskningsmæssig kvalitetsvurdering af metode og resultater.
- 6) Viden skal bruges, når behovet er der – det er ofte i processen – ikke efter.
- 7) Det er vigtigt at arbejde med modtagerkulturen på arbejdspladsen gennem at udvikle et fælles sprog og fælles mål.
- 8) Viden skal bearbejdes i forhold til det problem man vil løse, og ledsages af konkrete handlingsanvisninger til praksis.
- 9) Ledelses – og samarbejdssystemet skal i spil i tilpasning og oversættelse af forskningsbaserede viden på arbejdspladsen.
- 10) Forskningsbevillinger bør omfatte krav til overvejelser om anvendelsen af resultater og støtte udviklingen af denne anvendelse i forskningsprocessen.

10 METODISKE OVERVEJELSER

Vi er opmærksomme på, at vores udlægning og argumenter for vidensmobilisering skal behandles med visse forbehold:

For det første bør denne hvidbog læses som en indledende kortlægning og introduktion til en udvalgt del af den eksisterende forskning inden for vidensmobilisering. Litteraturen er udvalgt med relevans for arbejdsmiljøområdet og har fokus på forskningens anvendelsesmuligheder i en arbejdspladsnær sammenhæng. Det betyder, at der er en delmængde af litteraturen, som vi ikke har belyst, nemlig den med fokus på forskning til policy (upstream). Det er en væsentlig afgrænsning af litteraturen, da forskning til policy udgør et kendt fokusområde for meget af litteraturen om vidensmobilisering.

For det andet er de konkrete udvælgelseskriterier og de anvendte screeningsspørgsmål og definitioner baseret på forfatterens forhåndsviden om vidensmobilisering og erfaringer med dette emneområde som forskningsfelt. Det kan derfor ikke udelukkes, at andre, der ville anvende de samme spørgsmål til screening af den identificerede litteratur, ville kunne finde artikler, som kunne have været relevante at inkludere, men som ikke er blevet det som resultat af udvælgelse af artikler til denne hvidbog. Vi har forsøgt at imødekomme dette ved at have flere reviewere involveret i alle stadier af udvælgelsesprocessen (dobbel-blind screening-process) for løbende at kunne stille kritiske spørgsmål til relevansvurderinger.

For det tredje bygger den udvalgte litteratur på inklusion af mange forskellige studier og designs med forskellige metodiske styrker og svagheder. Der er i valget af review-metodik ikke fokuseret på en dybdegående kvalitetsvurdering af de enkelte studiedesign, og dermed er det heller ikke muligt at sige noget om effekten af brugen af specifikke perspektiver og aktiviteter til mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø på danske arbejdspladser.

For det fjerde udgør vores opdeling og gengivelse af perspektiver og begrebsforståelser ikke den eneste rigtige måde at forstå litteraturen på. Vi har løbende drøftet vores måde at strukturere litteraturen set i forhold til eksisterende reviews og vidensopsamlinger, der udreder og sammenfatter modeller og tilgange til at arbejde med vidensmobilisering.

11 PERSPEKTIVER

Vi har i denne bog præsenteret eksisterende viden om, hvad der skal til for at øge og forbedre arbejdsmiljøforskningens praktiske anvendelse. Bogen finder, at forskellige vidensformer har betydning for, at forskning får praktisk anvendelse. Forskningsviden er én specifik form for viden, der indgår sammen med andre former for viden såsom den professionelle fagviden samt praktisk viden og kunnen, som den enkelte erfarer, når viden skal omsættes til praktiske arbejdsmiljø forbedringer på arbejdspladserne. I gennemgangen af litteraturen og resultaterne fra de afholdte dialogmøder er det forfatterens vurdering, at vi i Danmark har et rigtigt godt udgangspunkt for at øge anvendelsen og udbyttet af den forskningsviden, der allerede skabes.

I denne bog er vidensmobilisering anvendt som et paraplybegreb for de perspektiver, aktiviteter og tiltag, der kan skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsmiljøforskningen og dens nyttiggørelse. Bogens resultater viser, at mobilisering af forskningsbaseret viden ikke kan ses i et enkelt afsender-modtagerperspektiv, men ofte skal forstås som et dynamisk forløb, hvor en række forskellige aktører og kompetencer typisk er involveret i forskellige led i processen og med forskellig styrke. Disse aktører repræsenterer samtidigt forskellige handlefelter i arbejdsmiljøet, som ikke nødvendigvis arbejder i samme retning.

Vores anbefaling er, at der arbejdes målrettet for at styrke vidensmobilisering inden for arbejdsmiljøområdet, det kræver en bevidst og sammenhængende udvikling af aktiviteter og metoder for, at dette mål kan opnås. Der skal gøres en indsats for at aktivere forskellige aktører, der kan bidrage til, at forskningsviden får praktisk betydning, og der skal skabes organisatoriske rammer for, at det kan udfoldes. Det kan derfor være nødvendigt at skabe øgede incitamentsstrukturer f.eks. ved at prioritere de nødvendige ressourcer til udvikling af en ny fælles praksis på de områder, hvor der er særligt behov for (nye) løsninger.

På baggrund af den videnskabelige litteratur vi har været igennem, kan vi pege på nogle af de væsentligste forhold, der kan fremme vidensmobilisering. Vi har beskrevet en række centrale systematikker for vidensoverførsel (lineær, cyklisk, interaktiv, systemisk) og identificeret syv konkrete aktiviteter og metoder, der kan tjene som vigtige tiltag til, at forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kommer i anvendelse, der hvor der er brug for den. Gennem tre workshops med centrale aktører fra det politiske felt, fra forskningsinstitutioner og fra virksomheder og rådgivere har vi sammen med deltagerne formuleret ti konkrete anbefalinger til, hvad der kan og bør prioriteres og gøres.

En meget væsentlig forståelse fra litteraturen er, at vi kan pege på en række betydningsfulde virkningsmekanismer og sammenhænge, der er afgørende for, at forskningsviden kommer til anvendelse, herunder hvornår disse forudsætninger ikke er til stede. I analysen af virkningsmekanismerne opdelte vi disse i dem, der knytter sig til forskningsfeltet, dem, der knytter sig til brugerfeltet, og dem, der vedrører udvekslingsfeltet. Denne analyse peger på, hvor det kan være meningsfuldt at udvikle strukturer og tilgange inden for de enkelte felter for at øge mobiliseringen af forskningsviden til praktisk anvendelse.

Forskerfeltet er præget af en tilgang til skabelse af ny viden, hvor meritter hovedsageligt er knyttet til videnskabelig publicering og i mindre grad har fokus på mobilisering af viden til praksis. Udfordringen er at øge mobilisering af forskningsviden til praksis og samtidig fastholde en høj kvalitet i forskningen. Dette kræver ekstra ressourcer og kompetencer til forskningsprojekter, hvis mobilisering af forskningsviden skal integreres i forskningsstrategi og metoder.

Vi vurderer derfor, at det er nødvendigt, at der fra politisk hold fortsat gives støtte til og bakes op om udviklingsforskning, men også, at vidensmobilisering bliver en integreret del af flere forskningsprojekter. Derfor er det vigtigt, at kriterierne for, hvordan anvendelse, samarbejde og mobilisering tydeliggøres, meldes ud, så de spiller ind i forskernes prioriteringer. Forskerfeltet har netop et stærkt fokus på at opnå funding til at udføre forskning.

Der er behov for at øge støtten til aktiviteter og projekter, der arbejder med mobilisering af forskningsviden til praktisk anvendelse, og som gerne inddrager et bredere spektrum af aktører, som ikke traditionelt har haft arbejdsmiljøet i fokus. Disse forhold er især vigtige, når der gennemføres strategisk arbejdsmiljøforskning som i regi af Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF). Her kan afstanden fra overordnede forskningsstrategier til konkret handling ofte betyde, at det er nødvendigt med ekstra fokus på vidensmobiliseringsprocessen.

I forhold til *brugerfeltet* er der behov for at pege på de muligheder, der ligger i et mere proaktivt samarbejde med forskere. Dette forudsætter, at der opstilles mål og prioriteres, hvad det er for nogle arbejdsmiljøproblemer, man mangler indsigt i og kompetencer for at kunne forstå, håndtere eller forebygge. Med den nye arbejdsmiljøaftale og kravet om, at der skal opstilles mål på brancheniveau, er der givet en åbenlys mulighed for, at brancheorganisationer, myndigheder og praktikere etablerer samarbejde med forskere ikke bare om at definere mål, men også at sætte gang i en udvikling af de indsatser, der skal til for at opfylde målene ikke mindst i forhold til at udvikle viden til anvendelse på virksomhedsniveau.

Forskere og brugere har forskellig motivation og forskellige drivkræfter for at udvikle brugbare og holdbare strategier og løsninger, og de taler ofte meget forskellige 'sprog'. Vidensmobilisering er derfor i sidste ende helt afhængig af, at der er de nødvendige *udvekslingsfelter*, hvor viden om problemer og løsninger kan udvikles, udveksles og oversættes i praksis.

Det er måske denne bogs vigtigste perspektiv at pege på, at et sådant udvekslingsfelt ikke skabes af sig selv. Hverken nok så dygtige og velmenende forskere eller nok så videnshungrende brugere kan skabe det alene. Hvis man fra samfundets side ønsker at prioritere vidensmobilisering som et virkemiddel til at håndtere nogle af de uløste arbejdsmiljøproblemer og dermed forbedre forebyggelsesindsatsen for at nedbringe fravær, sundhedsudgifter og menneskers konkrete sundhedsproblemer, er det afgørende at styrke udvekslingsfeltet.

Det mest konkrete, vi har peget på, er at skabe rammer for udviklingen af brobyggerrollen i arbejdsmiljøindsatsen. Der er mange aktører, som kan indtage denne rolle, både blandt konsulenter, interne arbejdsmiljøprofessionelle, parternes arbejdsmiljøkonsulenter og i Arbejdstilsynet. Men de savner ofte viden om, hvad det indebærer, kompetencer og metoder til at udfylde rollen i praksis og ikke mindst en bevidsthed blandt forskere og brugere om, at 'brobyggeren' er en vigtig aktør at inddrage.

Der savnes også arbejdsmiljøuddannelser og fokus på arbejdsmiljøet og de faktorer, som har betydning for helbredet, og der savnes arbejdsmiljøviden i de uddannelser, der i dag leverer de nye forskere og praktikere til arbejdsmiljøarbejdet. Det er gennem uddannelser, der skabes forståelser, begreber og viden, som igen er forudsætninger for, at forskere, brugere og brobyggere er i stand til at indgå i et konstruktivt 'mobiliseringsarbejde'.

Anvendelse af forskningsbaseret viden bør derfor ikke anskues som et endemål, men som en trinvis og iterativ proces, der i høj grad også er en strukturel, social og samfundsmæssig proces. De respektive trin har forskellige krav til viden, kompetencer og forståelse for aktørerne, og der skal indgå forskellige kompetencer i overførsel fra det ene trin til det næste. Men fremfor alt skal der vilje til at fremme udviklingen.

Samlet set udgør denne bog en beskrivelse af de forskellige forståelser af vidensmobilisering og deres anvendelse. Vi håber på, at dette vidensgrundlag kan understøtte nye tankesæt og måder at mobilisere viden hos – og ikke mindst imellem – beslutningstagere, forskere, brobyggere og forskningsbrugere, så arbejdsmiljøforskningen kan få forbedret praktisk anvendelse. Både med henblik på at udnytte den etablerede viden såvel som at skabe nye erkendelser og nye erfaringer, der kan forbedre arbejdsmiljøet på virksomhederne.

12 FORFATTERNES TAK

Dette udredningsarbejde er støttet af en bevilling fra Arbejds miljø forskningsfonden (Projekt nr. 42-2017-09). Bevillingsgiver har ikke haft indflydelse på projekt design, dataindsamling, analyser eller udformning af manuskript.

Projektgruppen vil gerne takke Arbejds miljø konsulent Astrid Elena Hinsch for hjælp til udformning af kapitel 3 og studentermedhjælp Sarah Maria Brandt for projektkoordinering og hjælp til gennemførelse af dialogmøder samt udformning af kapitel 4. Tak til Arbejds miljø konsulent Søren Grove Vejlstrup for hjælp til litteraturscreening, layout på figurer og gennemførelse af dialogmøder.

Projektgruppen takker også grafisk designer Trine Larsen for hjælp og ekspertise med grafisk tilrettelæggelse, sekretær Tina Norlén Thomsen for hjælp til korrekturlæsning og sprogvask og bibliotekar Rikke Nilsson for grundig gennemlæsning og opsætning af referencer.

Derudover takkes forsker, ph.d. Dwayne van Eerd fra Institute for Work and Health (IWH), Toronto, Canada, der har bidraget med input til litteratursøgning og kommentarer under udarbejdelsen af hvidbogen. En særlig tak til adjunkt Anne Mette Møller, Århus Universitet, for inspirerende pionerarbejde på området, hendes grundige lektørbedømmelse og gode diskussioner undervejs med færdiggørelsen af bogen.

Sidst, men ikke mindst, vil projektgruppen gerne takke de deltagende parter på dialogmøderne for deres engagerede indsats og input til udarbejdelsen af denne hvidbog (se appendix 2).

13 APPENDIX 1: SØGESTRATEGI

Web of Science Knowledge transfer, etc.

- # 17 **6,965** **#16 AND #9 AND #15 AND #4**
Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI Timespan=2000-2018 THEMEsearched as phrases AND CONTEXT AND ACTIVITY AND BEST PRACTICE/ CONCLUSIONS/ OUTPUTS
- # 16 **21,147** **TOPIC:** ("knowledge translation") **ORTOPIC:** ("knowledge exchange") **OR**
TOPIC: ("knowledge utilization") **ORTOPIC:** ("knowledge utilisation") **OR**
TOPIC: ("knowledge dissemination") **ORTOPIC:** ("knowledge broker" **OR**
"knowledge brokers" **OR** "knowledge brokering") **ORTOPIC:** ("knowledge transfer") **ORTOPIC:** ("knowledge interaction") **ORTOPIC:** ("knowledge framework") **ORTOPIC:** ("knowledge intermediation") **ORTOPIC:** ("knowledge management") **ORTOPIC:** ("knowledge adaption") **ORTOPIC:** ("knowledge mobilisation") **ORTOPIC:** ("knowledge mobilization") **ORTOPIC:** ("knowledge sharing") *THEMEsearched as phrases*
- # 15 **11,266,036** **#14 OR #13 OR #12 OR #11 OR #10** *BEST PRACTICE/ CONCLUSIONS/ OUTPUTS*
- # 14 **3,293,346** **TOPIC:** (conclusions) **ORTOPIC:** (recommendations)
- # 13 **6,249** **TOPIC:** (adaption*)
- # 12 **86,329** **TOPIC:** ("evidence-based") **ORTOPIC:** ("evidence based")
- # 11 **520,583** **TOPIC:** (concepts)
- # 10 **9,293,018** **TOPIC:** (dissemination) **ORTOPIC:** (regulation) **ORTOPIC:** (guidelines) **OR**
TOPIC: (impact*) **ORTOPIC:** (practice*) **ORTOPIC:** (effect*) **ORTOPIC:** (output*)
- # 9 **11,456,558** **#8 OR #7 OR #6 OR #5** *ACTIVITY*
- # 8 **977,541** **TOPIC:** (prevention) **ORTOPIC:** (training) **ORTOPIC:** (instruction) **ORTOPIC:** ("capacity building") **ORTOPIC:** (counselling **OR** counseling)
- # 7 **436,260** **TOPIC:** ("policy paper") **ORTOPIC:** (administration)
- # 6 **10,581,141** **TOPIC:** (interpretation) **ORTOPIC:** (analysis) **ORTOPIC:** (mechanisms) **OR**
TOPIC: (models)
- # 5 **255,188** **TOPIC:** ("linear approach") **ORTOPIC:** ("iterative approach") **ORTOPIC:** (dissemination) **ORTOPIC:** ("decision making") **ORTOPIC:** ("public administration")
- # 4 **4,171,419** **#3 OR #2 OR #1** *CONTEXT*
- # 3 **2,552,638** **TOPIC:** ("public health") **ORTOPIC:** (OSH) **ORTOPIC:** (OHS) **ORTOPIC:** (service*) **ORTOPIC:** (work)
- # 2 **2,845,244** **TOPIC:** (working) **ORTOPIC:** (environment) **ORTOPIC:** (work-site **OR** worksite **OR** "work-site") **ORTOPIC:** (workplace* **OR** "work place" **OR** "work places")
- # 1 **1,102,143** **TOPIC:** (companies) **ORTOPIC:** (enterprises) **ORTOPIC:** (industry) **ORTOPIC:** (business) **ORTOPIC:** ("concept paper") **ORTOPIC:** (workers) **ORTOPIC:** (employee) **ORTOPIC:** (branch) **ORTOPIC:** (trade)

10.7.2018/ELB

14 APPENDIX 2: DELTAGERE PÅ DIALOGMØDERNE

Faggruppe	Person	Organisation
Forskere		
	Lektor (MSK), ph.d., Klaus T. Nielsen	Roskilde Universitet (RUC)
	Lektor, ph.d., Ole H. Sørensen	Aalborg Universitet (AAU)
	Seniorforsker, ph.d., Johnny Dyreborg	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
	Centerleder, ph.d. Yun Ladegaard	Københavns Universitet (KU)
	Lektor, ph.d., Christine Ipsen	Danmarks Tekniske Universitet (DTU)
	Post.doc, ph.d., Pernille Pedersen	Copenhagen Business School (CBS)
	Seniorforsker Per Åkesson Malmros	Arbejdsmedicinsk Klinik Bispebjerg (AMK)
Myndigheder		
	Vicedirektør Vibe Westh	Arbejdstilsynet (AT)
	Sekretariatschef Steffen Hyldborg Jensen	Arbejdstilsynet (AT) og Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF)
	Fuldmægtig Kristian Molbo Jacobsen	Arbejdstilsynet (AT) og Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF)
Parterne		
	Forhandlingskonsulent Minna Meldgaard	Dansk Magisterforening (DM) og Akademikernes Centralorganisation (AC)
	Chefkonsulent Signe Tønnesen Bergmann	Lederne (LH)
	Chefkonsulent Katrine Nordbo Jakobsen Chefkonsulent Christina Raaby Suhr	Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
	Konsulent Nina Roth	Kommunernes Landsforening (KL), Danske regioner og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen
	Arbejdsmiljøpolitisk konsulent Signe Kofoed	LO/FH
BFA'erne		
	Sekretariatschef Peter Klingenberg	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration: Sekretariatet
	Sekretariatsleder Charlotte Martin	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Byggeri og Anlæg: Sekretariatet
Samarbejdskonsulenter		
	Sekretariatsleder Marlene Skytte Schoop	SPARK
	Sekretariatschef Peter Kirkegaard	Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAMBUS)
	Chefkonsulent Peter Dragsbæk	CO-I
	Fagchef Jan Lorentzen	Dansk Industri (DI)
Arbejdsmiljørådgiverne		
	Direktør Arne Helgesen	Arbejdsmiljørådgiverne
Private fonde		
	Almennyttig konsulent Maria Haukrogh	Velliv Foreningen
Virksomheder		
	Chefkonsulent Karina Henrichsen	NCC
	Organisationspsykolog Nadia El-Salanti	Novo Nordisk

15 REFERENCER

- Alley, S., Jackson, S.F., Shakya, Y.B. (2015). Reflexivity: A methodological tool in the knowledge translation process? *Health Promotion Practice*, 16(3), 426-431.
doi:10.1177/1524839914568344
- AMFF. (2018). *Redegørelse for Arbejdsmiljøforskningsfondens virke i 2017*. København: Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF) ved Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg.
- Andersen, H., & Kaspersen, L. B. (2013). *Klassisk og moderne samfundsteori* (Vol. 5 udgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- Antle, D. M., MacKinnon, S.N., Molgaard, J., Vezina, N., Parent, R., Bornstein, S., Leclerc, L. (2011). Understanding knowledge transfer in an ergonomics intervention at a poultry processing plant. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 38(4), 347-357.
doi:10.3233/wor-2011-1138
- Argote, L., Ingram, P., Levine, J. M., Moreland, R.L. (2000). Knowledge transfer in organizations: Learning from the experience of others. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 1-8. doi:10.1006/obhd.2000.2883
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32.
- Baines, D. (2007). The case for catalytic validity: Building health and safety through knowledge transfer. *Policy and Practice in Health and Safety*, 5(1), 75-89.
- Bannister, J., & Hardill, I. (2015). *Knowledge mobilization and the social sciences: Research impact and engagement*: Academy of Social Sciences, Routledge.
- Bennett, S., Whitehead, M., Eames, S., Fleming, J., Low, S., Caldwell, E. (2016). Building capacity for knowledge translation in occupational therapy: learning through participatory action research. *Bmc Medical Education*, 16. doi:10.1186/s12909-016-0771-5
- Best, A., & Holmes, B. (2010). Systems thinking, knowledge and action: towards better models and methods. *Evidence & Policy*, 6(2), 145-159. doi:10.1332/174426410x502284
- Best, A., & Saul, J. E. (2011). Systems thinking: a different window on the world of implementation and global exchange of behavioral medicine evidence. *Translational Behavioral Medicine*, 1(2), 361-363. doi:10.1007/s13142-011-0050-2
- Boaz, A., Davies, H., Fraser, A., Nutley, S. (2019). *What works now? Evidence-informed policy and practice*: Policy Press.
- Bonaccio, S., Connelly, C.E., Fisher, S.L., Gellatly, I.R., Gignac, M., Jetha, A. (2018). Beyond managing research partnerships: Partnered research as an integrated methodological approach. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(4), 613-619.
- Bornbaum, C. C., Kornas, K., Peirson, L., Rosella, L. C. (2015). Exploring the function and effectiveness of knowledge brokers as facilitators of knowledge translation in health-related settings: a systematic review and thematic analysis. *Implementation Science*, 10. doi:10.1186/s13012-015-0351-9
- Boswell, C., Smith, K. (2017). Rethinking policy 'impact': four models of researchpolicy relations. *Palgrave Communications*, 44(3), 1-10.
- Boyko, J. A., Lavis, J.N., Abelson, J., Dobbins, M., Carter, N. (2012). Deliberative dialogues as a mechanism for knowledge translation and exchange in health systems decision-making. *Social Science & Medicine*, 75(11), 1938-1945. doi:10.1016/j.socscimed.2012.06.016
- Breton, K., Landry, R., Ouimet, M. . (2002). *Knowledge brokers and knowledge brokering: What do we know?* . Retrieved from May 5-8, Edmonton, Alberta:
- Carlan, N. A., Kramer, D.M., Bigelow, P., Wells, R., Garritano, E., Vi, P. (2012). Digging into construction: Social networks and their potential impact on knowledge transfer. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 42(2), 223-232. doi:10.3233/wor-2012-1345
- Cherney, A., Head, B., Boreham, P., Povey, J., Ferguson, M. (2013). Research utilization in the social sciences: A comparison of five academic disciplines in Australia. *Science Communication*, 35(6), 780-809.

- Cherney, A., Head, B., Povey, J., Boreham, P., Ferguson, M. (2015). The utilisation of social science research - the perspectives of academic researchers in Australia. *Journal of Sociology*, 51(2), 252-270. doi:10.1177/1440783313505008
- CIHR. (2012). *Guide to knowledge translation planning at CIHR: Integrated and End-of-Grant approaches*. Retrieved from Ottawa, Canada:
- Colquhoun, H., Leeman, J., Michie, S., Lokker, C., Bragge, P., Hempel, S., McKibbin, K.A., Peters, G.J.Y., Stevens, K.R., Wilson, M.G., Grimshaw, J. (2014). Towards a common terminology: a simplified framework of interventions to promote and integrate evidence into health practices, systems, and policies. *Implementation Science*, 9. doi:10.1186/1748-5908-9-51
- Contandriopoulos, D., Brousselle, A., Dubois, C.A., Perroux, M., Beaulieu, M.D., Brault, I., Kilpatrick, K., D'Amour, D., Sansgter-Gormley, E. (2015). A process-based framework to guide nurse practitioners integration into primary healthcare teams: results from a logic analysis. *Bmc Health Services Research*, 15. doi:10.1186/s12913-015-0731-5
- Contandriopoulos, D., Lemire, M., Denis, J. L., Tremblay, E. (2010). Knowledge exchange processes in organizations and policy arenas: A narrative systematic review of the literature. *Milbank Quarterly*, 88(4), 444-483. doi:10.1111/j.1468-0009.2010.00608.x
- Cordeiro, L., & Soares, C. B. (2016). Implementation of evidence-based health care using action research: An emancipatory approach. *International Journal of Nursing Practice*, 22(4), 333-338. doi:10.1111/ijn.12467
- Dagenais, C., Plouffe, L., Gagne, C., Toulouse, G., Breault, A.A., Dupont, D. (2017). Improving the health and safety of 911 emergency call centre agents: an evaluability assessment of a knowledge transfer strategy. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(1), 50-59. doi:10.1080/10803548.2016.1216355
- Davies, H., Powell, A., Nutley, S. (2016). Mobilizing knowledge in health care. In *The Oxford Handbook of Health Care Management* (Vol. Oxford Handbooks, pp. 279-301): Oxford University Press.
- Davies, H. T. O., Nutley, S., Walter, I. (2008). Why 'knowledge transfer' is misconceived for applied social research. *Journal of Health Services Research & Policy*, 13(3), 188-190. doi:10.1258/jhsrp.2008.008055
- Davis, D., Evans, M., Jadad, A., Perrier, L., Rath, D., Ryan, D., Sibbald, G., Straus, S., Rappolt, S., Wowk, M., Zwarenstein, M. (2003). The case for knowledge translation: shortening the journey from evidence to effect. *Bmj Open*, 327, 33-35.
- Donnelly, C., Shulha, L., Klinger, D., Letts, L. (2016). Using program evaluation to support knowledge translation in an interprofessional primary care team: a case study. *BMC Family Practice*, 17(142), 1-14.
- Dyrborg, J., Nielsen, K., Kines, P., Dziekanska, A., Frydendall, KB., Bengtsen, E., Rasmussen, K. . (2013). *Review af den eksisterende videnskabelige litteratur om effekten af forskellige typer af sikkerhedstiltag til forebyggelse af arbejdsulykker*. Retrieved from København, DK: Ekspertudvalget. (2018). *Et nyt og forbedret arbejdsmiljø: Overvejelser og anbefalinger*. Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen.
- Ellen, M. E., Leon, G., Bouchard, G., Lavis, J. N., Ouimet, M., Grimshaw, J.M. (2013). What supports do health system organizations have in place to facilitate evidence-informed decision-making? a qualitative study. *Implementation Science*, 8. doi:10.1186/1748-5908-8-84
- Ellen, M. E., Leon, G., Bouchard, G., Ouimet, M., Grimshaw, J.M., Lavis, J.N. (2014). Barriers, facilitators and views about next steps to implementing supports for evidence-informed decision-making in health systems: a qualitative study. *Implementation Science*, 9. doi:10.1186/s13012-014-0179-8
- Estabrooks, C. A., Derksen, L., Winther, C., Lavis, J.N., Scott, S.D., Wallin, L., Profetto-McGrath, J. (2008). The intellectual structure and substance of the knowledge utilization field: a longitudinal author co-citation analysis, 1945 to 2004. *Implementation Science*, 13(3), 49-.
- Estabrooks, C. A., Knopp-Sihota, J.A., Cummings, G.G., Norton, P.G. (2016). Making research results relevant and useable: Presenting complex organizational context data to nonresearch stakeholders in the nursing home setting. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 13(4), 270-276. doi:10.1111/wvn.12158
- Evans, S., & Scarbrough, H. (2014). Supporting knowledge translation through collaborative translational research initiatives: 'Bridging' versus 'blurring' boundary-spanning

- approaches in the UK CLAHRC initiative. *Social Science & Medicine*, 106, 119-127. doi:10.1016/j.socscimed.2014.01.025
- Ferlie, E., Crilly, T., Jashapara, A., Peckham, A. (2012). Knowledge mobilisation in healthcare: A critical review of health sector and generic management literature. *Social Science & Medicine*, 74(8), 1297-1304. doi:10.1016/j.socscimed.2011.11.042
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making social science matter: Why social enquiry fails and how it can succeed again*: Cambridge University Press.
- Gagliardi, A. R., Berta, W., Kothari, A., Boyko, J., Urquhart, R. (2016). Integrated knowledge translation (IKT) in health care: a scoping review. *Implementation Science*, 11. doi:10.1186/s13012-016-0399-1
- Gagliardi, A. R., & Dobrow, M. J. (2016). Identifying the conditions needed for integrated knowledge translation (IKT) in health care organizations: qualitative interviews with researchers and research users. *Bmc Health Services Research*, 16. doi:10.1186/s12913-016-1533-0
- Gagliardi, A. R., Webster, F., Perrier, L., Bell, M., Straus, S. (2014). Exploring mentorship as a strategy to build capacity for knowledge translation research and practice: a scoping systematic review. *Implementation Science*, 9. doi:10.1186/s13012-014-0122-z
- Gano, G. L., Crowley, J. E., Guston, D. (2007). "Shielding" the knowledge transfer process in human service research. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(1), 39-60. doi:10.1093/jopart/muj013
- Gholami, J., Majdzadeh, R., Nedjat, S., Nedjat, S., Maleki, K., Ashoorkhani, M., Yazdizadeh, B. (2011). How should we assess knowledge translation in research organizations; designing a knowledge translation self-assessment tool for research institutes (SATORI). *Health Research Policy and Systems*, 9(10), 1-8.
- Gibbons, M., & Nowotny, H. (2001). The potential of transdisciplinarity. In G.-M. Thompson J.K., W., Häberli, R., Bill, A., Scholz, R.W., Welti, M. (eds.) (Ed.), *Transdisciplinarity: Joint problem solving among science, technology, and society: An effective way for managing complexity*: Springer.
- Ginsburg, L. R., Lewis, S., Zackheim, L., Casebeer, A. (2007). Revisiting interaction in knowledge translation. *Implementation Science*, 2. doi:10.1186/1748-5908-2-34
- Graham, I. D., Kothari, A., McCutcheon, C. (2018). Moving knowledge into action for more effective practice, programmes and policy: protocol for a research programme on integrated knowledge translation. *Implementation Science*, 13. doi:10.1186/s13012-017-0700-y
- Graham, I. D., Logan, J., Harrison, M.B., Straus, S., Tetroe, J., Caswell, W., Robinson, N. (2006). Lost in knowledge translation: Time for a map? *The Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 26, 13-24.
- Gray, M., Sharland, E., Heinsch, M., Schubert, L. (2015). Connecting research to action: Perspectives on research utilisation. *British Journal of Social Work*, 45(7), 1952-1967. doi:10.1093/bjsw/bcu089
- Greenhalgh, T. (2010). What is this knowledge that we seek to "exchange"? *Milbank Quarterly*, 88(4), 492-499. doi:10.1111/j.1468-0009.2010.00610.x
- Greenhalgh, T., & Peacock, R. (2005). Effectiveness and efficiency of search methods in systematic reviews of complex evidence: audit of primary sources. *Bmj Open*, 331(1064).
- Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of innovations in service organizations: Systematic review and recommendations. *Milbank Quarterly*, 82(4), 581-629.
- Greenhalgh, T., & Wieringa, S. (2011). Is it time to drop the 'knowledge translation' metaphor? A critical literature review. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 104(12), 501-509. doi:10.1259/jrsm.2011.110285
- Grimshaw, J. M., Eccles, M.P., Lavis, J.N., Hill, S.J., Squires, J.E. (2012). Knowledge translation of research findings. *Implementation Science*, 7. doi:10.1186/1748-5908-7-50
- Guzman, J., Yassi, A., Baril, R., Loisel, P. (2008). Decreasing occupational injury and disability: The convergence of systems theory, knowledge transfer and action research. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 30(3), 229-239.
- Hall, A., Forrest, A., Sears, A., Carlan, N. (2006). Making a difference : Knowledge activism and worker representation in joint OHS committees. *Relations Industrielles*, 61(3), 408-436.

- Hasle, P., Limborg, H.J., Nielsen, K.T. (2014). Working environment interventions: Bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science*, 68, 73-80.
- Hasle, P., & Refslund, B. (2018). Intermediaries supporting occupational health and safety improvements in small businesses: Development of typology and discussion of consequences for preventive strategies. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(1), 65-71.
- Haynes, E., Kramer, D.M., Strahlendorf, P., Holness, D.L., Kushner, R., Tenkate, T. (2018). A cross-Canada knowledge transfer and exchange workplace intervention targeting the adoption of sun safety programs and practices: Sun Safety at Work Canada. *Safety Science*, 102, 238-250. doi:10.1016/j.ssci.2017.10.013
- Heinsch, M., Gray, M., Sharland, E. (2016). Re-conceptualising the link between research and practice in social work: A literature review on knowledge utilisation. *International Journal of Social Welfare*, 25(1), 98-104. doi:10.1111/ijsw.12164
- Holmes, B. J., Best, A., Davies, H., Hunter, D., Kelly, M.P., Marshall, M., Rycroft-Malone, J. (2017). Mobilising knowledge in complex health systems: a call to action. *Evidence & Policy*, 13(3), 539-560. doi:10.1332/174426416x14712553750311
- Jones, M. (2015). Practice research collaboration in social work: Reflexive knowledge exchange as generative metaphor. *Research on Social Work Practice*, 25(6), 688-696. doi:10.1177/1049731514558685
- Jull, J., Giles, A., Graham, I.D. (2017). Community-based participatory research and integrated knowledge translation: advancing the co-creation of knowledge. *Implementation Science*, 12. doi:10.1186/s13012-017-0696-3
- Keown, K., Van Eerd, D., Irvin, E. (2008). Stakeholder engagement opportunities in systematic reviews: Knowledge transfer for policy and practice. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(2), 67-72. doi:10.1002/chp.159
- Kislov, R., Waterman, H., Harvey, G., Boaden, R. (2014). Rethinking capacity building for knowledge mobilisation: developing multilevel capabilities in healthcare organisations. *Implementation Science*, 9. doi:10.1186/s13012-014-0166-0
- Kothari, A., & Wathen, C. N. (2017). Integrated knowledge translation: digging deeper, moving forward. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71(6), 619-623. doi:10.1136/jech-2016-208490
- Kramer, D., Bigelow, P., Vi, P., Garritano, E., Carlan, N., Wells, R. (2009). Spreading good ideas: A case study of the adoption of an innovation in the construction sector. *Applied Ergonomics*, 40(5), 826-832. doi:10.1016/j.apergo.2008.09.006
- Kramer, D. M., & Cole, D. C. (2003). Sustained, intensive engagement to promote health and safety knowledge transfer to and utilization by workplaces. *Science Communication*, 25(1), 56-82. doi:10.1177/1075547003252334
- Kramer, D. M., Haynes, E., Holness, D.L., Strahlendorf, P., Kushner, R., Tenkate, T. (2017). Sun Safety at Work Canada: Baseline evaluation of outdoor workplaces recruited to participate in a sun safety knowledge transfer and exchange intervention. *Safety Science*, 96, 172-182. doi:10.1016/j.ssci.2017.03.011
- Kramer, D. M., & Wells, R. P. (2005). Achieving buy-in: Building networks to facilitate knowledge transger. *Science Communication*, 26(4), 428-444. doi:10.1177/1075547005275427
- Kramer, D. M., Wells, R.P., Bigelow, P.L., Carlan, N.A., Cole, D.C., Hepburn, C.G. (2010). Dancing the two-step: Collaborating with intermediary organizations as research partners to help implement workplace health and safety interventions. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 36(3), 321-332. doi:10.3233/wor-2010-1033
- Kreindler, S. A. (2018). Advancing the evaluation of integrated knowledge translation. *Health Research Policy and Systems*, 16(104), 1-10.
- Landry, R., Amara, N., Lamari, M. (2001). Utilization of social science research knowledge in Canada. *Research Policy*, 30(2), 333-349. doi:10.1016/s0048-7333(00)00081-0
- Landry, R., Lamari, M., Amara, N. (2003). Extent and determinants of utilization of university research in public administration. *Public Administration Review*, 63(2), 192-205.
- Langley, J., Wolstenholme, D., Cooke, J. (2018). 'Collective making' as knowledge mobilisation: the contribution of participatory design in the co-creation of knowledge in healthcare. *Bmc Health Services Research*, 18. doi:10.1186/s12913-018-3397-y

- Laroche, E., & Amara, N. (2011). Transfer activities among Canadian researchers: Evidence in occupational safety and health. *Safety Science*, 49(3), 406-415. doi:10.1016/j.ssci.2010.10.005
- Lavis, J. N. (2006). Research, public policymaking, and knowledge translation processes: Canadian efforts to build bridges. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 26(1), 37-45. doi:10.1002/chp.49
- Lavis, J. N., Robertson, D., Woodside, J.M., McLeod, C.B., Abelson, J. . (2003). How can research organizations more effectively transfer research knowledge to decision makers? *Milbank Quarterly*, 81(2), 221-248.
- Lethinen, S. (2006). Activities and ways of organizing better occupational health and safety in small workplaces: Special focus on information. *Industrial Health*, 44, 13-16.
- Levac, D., Colquhoun, H., O'Brien, K.K. (2010). Scoping studies: Advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(69), 1-9.
- Liverani, M., Hawkins, B., Parkhurst, J. O. (2013). Political and Institutional Influences on the use of evidence in public health policy. A systematic review. *Plos One*, 8(10). doi:10.1371/journal.pone.0077404
- Lomas, J. (2000a). Connecting research and policy. *ISUMA*, 1(1), 140-144.
- Lomas, J. (2000b). Using 'linkage and exchange' to move research into policy at a Canadian Foundation. *Health Affairs*, 19(3), 236-240.
- Lomas, J. (2007). The in-between world of knowledge brokering. *British Medical Journal*, 334(7585), 129-132. doi:10.1136/bmj.39038.593380.AE
- Mallidou, A. A., Atherton, P., Chan, L., Frisch, N., Glegg, S., Scarrow, G. (2018). Core knowledge translation competencies: a scoping review. *Bmc Health Services Research*, 18, 502-517.
- Malmros, P. (2018). *Viden der virker? Arbejdsmiljø fra forskning til handling*. Frederiksberg C: Frydenlund.
- McKibbin, K. A., Lokker, C., Wilczynski, N. L., Ciliska, D., Dobbins, M., Davis, D. A., Haynes, R. B., Straus, S. E. (2010). A cross-sectional study of the number and frequency of terms used to refer to knowledge translation in a body of health literature in 2006: a Tower of Babel? *Implementation Science*, 5. doi:10.1186/1748-5908-5-16
- Mehra, K. (2011). Community building through dialogues. In L. B. Rasmussen (Ed.), *Facilitating change: Using interactive methods in organizations, communities and networks*: Polyteknisk Forlag.
- Mitchell, P., Pirkis, J., Hall, J., Haas, M. (2009). Partnerships for knowledge exchange in health services research, policy and practice. *Journal of Health Services Research & Policy*, 14(2), 104-111. doi:10.1258/jhsrp.2008.008091
- Mitton, C., Adair, C. E., McKenzie, E., Patten, S. B., Perry, B. W. (2007). Knowledge transfer and exchange: Review and synthesis of the literature. *Milbank Quarterly*, 85(4), 729-768. doi:10.1111/j.1468-0009.2007.00506.x
- Morton, S., & Seditas, K. (2018). Evidence synthesis for knowledge exchange: balancing responsiveness and quality in providing evidence for policy and practice. *Evidence & Policy*, 14(1), 155-167. doi:10.1332/174426416x14779388510327
- Møller, A. M. (2015). *Fra viden til handling - Hvordan?* Paper presented at the Key-note præsentation på DES årskonference 'Evaluering i sammenhæng' d. 27.08, Kolding, Denmark.
- Møller, A. M. (2018a). *Organizing knowledge and decision-making in street-level professional practice: A practice-based study of Danish child protective services*. PhD Dissertation. University of Copenhagen, København.
- Møller, A. M. (2018b). *From knowledge to practice: Unfolding central concepts* Paper presented at the Key-note præsentation for NIVA Education - From research to practice in occupational health and safety, d. 26.08 Kgs. Lyngby. Denmark.
- Nielsen, K. T., Hansen, A.M., Starheim, L., Arensson, G. Sønderstrup-Andersen, H., Borg, V. (2012). *Syften forskningsprojekter om psykisk arbejdsmiljø - et pilotprojekt om reguleringsperspektiver*. Arbejdstilsynet og Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, Roskilde Universitet.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How japanese companies create the dynamics of innovation*: Oxford University Press.

- Nowotny, H., Scott, P., Gibbons, M. (2001). *Re-thinking science: Knowledge and the public in an age of uncertainty*. Cambridge, UK: Polity.
- Nutley, S., Walter, S., Davies, H.T.O. (2003). A framework for understanding the evidence-into-practice agenda. *Evaluation*, 9(2), 125-148.
- Oliver, K., Lorenc, T., Innvær, S. (2014). New directions in evidence-based policy research: A critical analysis of the literature. *Health Research Policy and Systems*, 12(1), 34.
- Pawson, R. (2006). *Evidence-based policy: A realist perspective*: SAGE Publications Ltd.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: Sage Publications.
- Ploeg, J., Skelly, J., Rowan, M., Edwards, N., Davies, B., Grinspun, D., Bajnok, I., Downey, A. (2010). The role of nursing best practice champions in diffusing practice guidelines: A mixed methods study. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 7(4), 238-251. doi:10.1111/j.1741-6787.2010.00202.x
- Poot, C. C., van der Kleij, R.M., Brakema, E.A., Vermond, D., Williams, S., Cragg, L., van den Broek, J.M., Chavannes, N.H. (2018). From research to evidence-informed decision making: a systematic approach. *Journal of Public Health*, 40, 13-12. doi:10.1093/pubmed/fdx153
- Rangaa, M., & Etzkowitz, H. (2013). Triple Helix Systems: An analytical framework for innovation policy and practice in the knowledge society. *Industry and Higher Education*, 27(4), 237-262.
- Rasmussen, C. D. N., Højberg, H., Bengtsen, E., Jørgensen, M.B. (2018). Identifying knowledge gaps between practice and research for implementation components of sustainable interventions to improve the working environment e A rapid review. *Applied Ergonomics*, 67, 178-192.
- Reardon, R., Lavis, J., Gibson, J. (2006). *From research to practice: A knowledge transfer planning guide*. Retrieved from Toronto, CA:
- Reed, J. E., Howe, C., Doyle, C., Bell, D. (2018). Simple rules for evidence translation in complex systems: A qualitative study. *Bmc Medicine*, 16. doi:10.1186/s12916-018-1076-9
- Regeringen. (2019). *Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet*. København.
- Rhebergen, M., Van Dijk, F., Hulshof, C. (2012). Can workers answer their questions about occupational safety and health: Challenges and solutions. *Industrial Health*, 50(3), 239-249. doi:10.2486/indhealth.MS1344
- Roy, M., Parent, R., Desmarais, L. . (2003). Knowledge networking: A strategy to improve workplace health & safety knowledge transfer. *Electronic Journal on Knowledge Management*, 1(2), 159-166.
- Røvik, K. A. (2016). Knowledge transfer as translation: Review and elements of an instrumental theory. *International Journal of Management Reviews*, 18(3), 290-310.
- Salter, K. L., & Kothari, A. (2014). Using realist evaluation to open the black box of knowledge translation: a state-of-the-art review. *Implementation Science*, 9. doi:10.1186/s13012-014-0115-y
- Salter, K. L., & Kothari, A. (2016). Knowledge 'Translation' as social learning: negotiating the uptake of research-based knowledge in practice. *Bmc Medical Education*, 16. doi:10.1186/s12909-016-0585-5
- Saner, M. (2016). Temporal and spatial dimensions in the management of scientific advice to governments. *Palgrave Communications*, 2:16059, 1-8.
- Schryer-Roy, A. M. (2005). *Knowledge translation: Basic theories, approaches and applications*. Research Matters / IDRC-CRDI.
- Schulte, P. A., Cunningham, T.R., Nickels, L., Felknor, S., Guerin, R., Blosser, F., Chang, C.C., Check, P., Eggerth, D., Flynn, M., Forrester, C., Hard, D., Hudson, H., Lincoln, J., McKernan, L.T., Pratap, P., Stephenson, C.M., Van Bogaert, D., Menger-Ogle, L. (2017). Translation research in occupational safety and health: A proposed framework. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(12), 1011-1022. doi:10.1002/ajim.22780
- Schulte, P. A., Okun, A., Stephenson, C. M., Colligan, M., Ahlers, H., Gjessing, C., Loos, G., Niemeier, R. W., Sweeney, M. H. (2003). Information dissemination and use: Critical components in occupational safety and health. *American Journal of Industrial Medicine*, 44(5), 515-531. doi:10.1002/ajim.10295

- Seufert, A., Back, A., von Krogh, G. (1999). Towards a reference model for knowledge networking. *Journal of Knowledge Management*(3), 180-190.
- Shaw, L. (2011). Knowledge transfer in work practice: Challenging the status quo to meet the needs of end users. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 40(3), 337-341. doi:10.3233/wor-2011-1244
- Shaw, L. (2012). Getting the message across: Principles for developing brief-Knowledge Transfer (b-KT) communiques. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 41(4), 477-481. doi:10.3233/wor-2012-1423
- Shaw, L., Bondy, K., Dodman, J. (2009). Client insights on knowledge use and access in return to work. *Canadian Journal of Occupational Therapy-Revue Canadienne D Ergotherapie*, 76(5), 359-367. doi:10.1177/000841740907600507
- Shaw, L., McDermid, J., Kothari, A., Lindsay, R., Brake, P., Page, P., Argyle, C., Gagnon, C., Knott, M. (2010). Knowledge brokering with injured workers: Perspectives of injured worker groups and health care professionals. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 36(1), 89-101. doi:10.3233/wor-2010-1010
- Shaxson, L., & Bielak, A. (2012). *Concept paper and case studies: Expanding our understanding of K* (KT, KTE, KMB, KB, KM)*. Retrieved from A concept paper emerging from the K* conference held in Heamilton, Ontario, CA:
- Sinclair, R. C., Cunningham, T.R., Schulte, P.A. (2013). A model for occupational safety and health intervention diffusion to small businesses. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(12), 1442-1451. doi:10.1002/ajim.22263
- Sinden, K., & MacDermid, J. C. (2014). Does the knowledge-to-action (KTA) framework facilitate physical demands analysis development for firefighter injury management and return-to-work planning? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 146-159. doi:10.1007/s10926-013-9442-0
- Smith, N., Mitton, C., Peacock, S., Cornelissen, E., MacLeod, S. (2009). Identifying research priorities for health care priority setting: a collaborative effort between managers and researchers. *Bmc Health Services Research*, 9. doi:10.1186/1472-6963-9-165
- Straus, S. E., Tetroe, J. M., Graham, I. D. (2011). Knowledge translation is the use of knowledge in health care decision making. *Journal of Clinical Epidemiology*, 64(1), 6-10. doi:10.1016/j.jclinepi.2009.08.016
- Straus, S. E., Tetroe, J., Graham, I. (2009). Defining knowledge translation. *Canadian Medical Association Journal*, 181(3-4), 165-168. doi:10.1503/cmaj.081229
- Svensson, L., Brulin, G., Ellström, P.E. . (2015). Interactive research and ongoing evaluation as joint learning processes. In M. Elg, Ellström, P.E., Klofsten, M., Tilmar, M. (Ed.), *Sustainable development in organizations* (pp. 346-361). UK: Edward Elgar Publishing.
- Svensson, L., Ellström, PE., Brulin, G. (2009). *Organizing interactive research in a triple helix context: A mode III perspective*. Paper presented at the The HSS09 Conference, Luleå, Sweden.
- Thompson, G. N., Estabrooks, C.A., Degner, L.F. (2006). Clarifying the concepts in knowledge transfer: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 53(6), 691-701. doi:10.1111/j.1365-2648.2006.03775.x
- Traynor, R., Dobbins, M., DeCorby, K. (2015). Challenges of partnership research: insights from a collaborative partnership in evidence-informed public health decision making. *Evidence & Policy*, 11(1), 99-109. doi:10.1332/174426414x14043807774174
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K.K., Colquhoun, H., Levac, D. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473.
- van Dijk, F. J. H., Verbeek, J.H., Hoving, J.L., Hulshof, C.T.J. (2010). A knowledge infrastructure for occupational safety and health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(12), 1262-1268. doi:10.1097/JOM.0b013e318202f2c5
- Van Eerd, D. (2019). Knowledge transfer and exchange in health and safety: a rapid review,. *Policy and Practice in Health and Safety*, 17(1), 54-77.
- Van Eerd, D., Cardoso, S., Irvin, E., Saunders, R., King, T., Macdonald, S. (2018). Occupational safety and health knowledge users' perspectives about research use. *Policy and Practice in Health and Safety*, 16(1), 4-19. doi:10.1080/14773996.2017.1356544

- Van Eerd, D., Cole, D., Keown, K., Irvin, E., Kramer, D., Gibson, J.B., Kazman Kohn, M., Mahood, Q., Slack, T., Amick, B.C., Phipps, D., Garcia, J., Morassaei, S. (2011). *Report on knowledge transfer and exchange practices: A systematic review of the quality and types of instruments used to assess KTE implementation and impact*. Retrieved from Ontario, Canada:
- Van Eerd, D., King, T., Keown, K., Slack, T., Cole, D.C., Irvin, E., Amick, B.C., Bigelow, P. (2016b). Dissemination and use of a participatory ergonomics guide for workplaces. *Ergonomics*, 59(6), 851-858. doi:10.1080/00140139.2015.1088073
- Van Eerd, D., Newman, K., DeForge, R., Urquhart, R., Cornelissen, E., Dainty, K. N. (2016a). Knowledge brokering for healthy aging: a scoping review of potential approaches. *Implementation Science*, 11. doi:10.1186/s13012-016-0504-5
- Van Eerd, D., & Saunders, R. (2017). Integrated knowledge transfer and exchange: An organizational approach for stakeholder engagement and communications. *Scholarly and Research Communication*, 8(1).
- Walshe, K., & Davies, H. T. O. (2013). Health research, development and innovation in England from 1988 to 2013: from research production to knowledge mobilization. *Journal of Health Services Research & Policy*, 18, 1-12. doi:10.1177/1355819613502011
- Ward, V. (2017). Why, whose, what and how? A framework for knowledge mobilisers. *Evidence & Policy*, 13(3), 477-497. doi:10.1332/174426416x14634763278725
- Ward, V., House, A., Hamer, S. (2009a). Developing a framework for transferring knowledge into action: a thematic analysis of the literature. *Journal of Health Services Research & Policy*, 14(3), 156-164. doi:10.1258/jhsrp.2009.008120
- Ward, V., House, A., Hamer, S. (2009b). Knowledge Brokering: The missing link in the evidence to action chain? *Evidence & Policy*, 5(3), 267-279.
- Ward, V., Smith, S., Foy, R., House, A., Hamer, S. (2010). Planning for knowledge translation: a researcher's guide. *Evidence & Policy*, 6(4), 527-541. doi:10.1332/174426410x535882
- Ward, V. L., House, A.O., Hamer, S. (2009c). Knowledge brokering: Exploring the process of transferring knowledge into action. *Bmc Health Services Research*, 9. doi:10.1186/1472-6963-9-12
- Wilson, P. M., Petticrew, M., Calnan, M. W., Nazareth, I. (2010). Disseminating research findings: what should researchers do? A systematic scoping review of conceptual frameworks. *Implementation Science*, 5. doi:10.1186/1748-5908-5-91