LYT: Lydhistorier som arbejdsmiljøintervention

Afslutningsrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden



Ly Lykke Møller
Regine Grytnes
Marc Munk Backhausen
Nathalie Schümchen-Schram
Emma Dybdal Andersen
Anders Ekebjærg Pilmark

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2026
Danmarks Tekniske Universitet, Ballerup 2026

Rapport

Titel	LYT: Lydhistorier som arbejdsmiljøintervention
Undertitel	Afslutningsrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden
Forfattere	Ly Lykke Møller Regine Grytnes Marc Backhausen Erichsen Nathalie Schümchen-Schram Emma Dybdal Andersen Anders Ekebjærg Pilmark
Udgiver(e)	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) Danmarks Tekniske Universitet (DTU)
Udgivet	Oktober 2026
Finansiel støtte	Arbejdsmiljøforskningsfonden (projektnummer 54-2021-09)
Internetudgave	www.lytmetoden.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Danmarks Tekniske Universitet, Ballerup
Lautrupvang 15
2750 Ballerup
Tlf.:
e-post:
Hjemmeside: dtu.dk

Forord

Denne rapport samler op på projektet 'LYT: Lydhistorier som arbejdsmiljøintervention', hvor vi udviklede og afprøvede LYT-metoden rettet mod forebyggelse af ulykker i højrisikobrancher. Den samler op på projektets proces og resultater, men vi vil samtidig reflektere over nogle af de erkendelser, vi har gjort os undervejs.

Projektets grundlæggende design har været ambitiøst men overordnet velfungerende. Til gengæld har der, som i så mange andre projekter, været mange ting rundt om projektet, der har udfordret fremdriften.

Denne rapport giver et ærligt billede af en proces, der på mange måder er typisk for forskningsprojekter. Den afspejler således også de frustrationer og glæder, der er knyttet til projektet: Frustrationer over rekruttering, udskiftning af nøglepersoner, tidskrævende dataindsamling og et omfattende datamateriale, vi gerne ville have længere tid til at analysere. Til gengæld er vi enormt taknemmelig over, at projektet har vækket genklang i mange forskellige sammenhænge, og at vi har fået mulighed for at videreudvikle LYT mod nye brancher og arbejdsmiljøudfordringer.

Vi skylder en stor tak til Arbejdsmiljøforskningsfonden for deres støtte til projektet hele vejen igennem. Vi vil også meget gerne takke referencegruppen for deres gode input i forbindelse med udvikling, afprøvning og analysedesignet af LYT. Referencegruppen består af: Ulrik Gensby, seniorforsker i Team Arbejdsliv, Christian Dyrlund Wåhlin-Jacobsen, lektor på CBS og Birgitte Folmann, lektor på SDU (nu ARoS).

Udover at skabe en mulighed for at udvikle redskaber og skabe forskningsbaseret viden, giver forskningsprojekter altid nogle indsigter til de involverede projektdeltagere, som former vores viden om arbejdsmiljøindsatser på måder, der ikke kan afrapporteres i artikler og rapporter. I mødet med Kenn Carlsen, lydhistorierne og hans undervisningsmetoder er vi stødt på en måde at møde mennesker på, som vi stadig lærer af. Den bevægelse, LYT og Safesounds sætter i gang hos deltagerne, har også ramt projektgruppen på forskellige måder – og fortsætter heldigvis.

På vegne af projektgruppen,



Ly Lykke Møller, projektleder og adjunkt, DTU

Indholdsfortegnelse

Forord **3**

Sammenfatning **5**

Summary **5**

Indledning **6**

LYT-metodens virkemidler 6

Lydhistorier som katalysator 7
Resonant facilitering og levede erfaringer 8
Støtte til virksomheden 9

Projektets design og udførelse 11

Projektdesign 11
Udførelse af projektet 12

Resultater **15**

LYT-forløbets betydning for arbejdsmiljøet 15

Evaluering af refleksionsworkshop 16
Udbytte på længere sigt 18
Mindre ulykker og nærvedhændelser 19
Udvikling af psykologisk sikkerhed 20
Sikkerhedsklima 21

Betydende faktorer for udfaldet af LYT-forløbet 22

Indfrielse af målsætninger **23**

Publikationer og produkter **23**

Hjemmeside 23

Vejledning til praktikere 23

Oplæg til praktikere 24

Lydhistorier 24

Videnskabelige artikler 24

Oplæg til forskningskonferencer 24

Konklusioner **25**

Perspektivering **25**

Projektets betydning for praksis 25

Projektets betydning for forskningen 26

Udfordringerne i at skabe positive organisatoriske tiltag 26
LYT efter LYT 28

Referencer **28**

Sammenfatning

Projektet LYT: Lydhistorier som arbejdsmiljøintervention havde til formål at udvikle, afprøve og formidle et praksisrettet redskab til at arbejde med sikkerhedskultur og arbejdsmiljø i risikable brancher, hvilket er blevet mere end indfriet. Projektet er nu afsluttet og dets redskaber er frit tilgængelige på www.lytmetoden.dk med flere lydhistorier end oprindeligt lovet.

Resultaterne fra projektet viser, at LYT kan forbedre arbejdsmiljøet, og selvom der ikke kan spores mange væsentlige arbejdsmiljøtiltag, har metoden bidraget til at forbedre sikkerhedsklima og psykologisk tryghed på arbejdspladsen på de medvirkende arbejdspladser.

Erfaringer og metoder fra projektet har spredt sig til andre projekter om henholdsvis systematisk arbejdsmiljøarbejde og psykisk førstehjælp, ligesom LYT-metoden stadig videreudvikles gennem et nystartet projekt målrettet inklusion af medarbejdere med særlige behov, hvilket sikrer fremtidig udvikling af redskaberne og fortsat udbredelse til praksis.

De fire forskningsspørgsmål er kun blevet delvist besvaret gennem de kvantitative data i denne rapport og de videnskabelige artikler, da artiklerne endnu ikke er udgivet.

Summary

The project 'LISTEN: Audio documentaries as working environment interventions' aimed to develop, test and disseminate a practice-oriented tool for improving safety culture and working environment in high-risk industries, which has more than fulfilled. The project has now been completed and its tools are freely available on www.lytmetoden.dk with more audio stories than originally promised.

The results from the project show that LISTEN can improve the working environment, and although not many significant working environment initiatives can be traced to the intervention, the method has still contributed to improving the safety climate and psychological safety in the workplace at the participating workplaces.

Experiences and methods from the project have spread to other projects about systematic work environment work and psychological first aid, respectively, just as the LISTEN method is being further developed through a newly started project targeted at the inclusion of employees with special needs, which ensures future development of the tools and continued dissemination to practice.

The four research questions have only been partially answered through the quantitative data in this report and the scientific articles, as the articles have not yet been published.

Indledning

Projektets formål var at videreudvikle det eksisterende arbejdsmiljøundervisnings-koncept, Safesounds, til et organisatorisk redskab, som kan forbedre virksomheders arbejdsmiljøarbejde og sikkerhedskultur i brancher med høj risiko for arbejdsulykker.

I projektet blev LYT-metoden tilpasset og afprøvet i seks virksomheder fordelt på tre brancher, og evalueret ud fra metodens potentielt langvarige effekter af dette.

Ambitionen var og er, at LYT-konceptets virksomme mekanismer udbredes til arbejdsmiljø og -sikkerhedsundervisning på tværs af brancher.

Projektet havde desuden til formål at undersøge, (1) hvordan LYT påvirker sikkerhedskulturen blandt hhv. ledere og medarbejdere, (2) hvilke refleksioner, der opstår mellem deltagerne i undervisningen, (3) hvordan deltagernes erfaringer fra undervisningen integreres i organisationen og arbejdsmiljøarbejdet, og (4) hvordan organisationsfaktorer og konceptfaktorer har betydning for LYT-konceptets effekt.

Gennem et tværvidenskabeligt mixed methods-design, var det målet at belyse metodens effekter og implikationer på individniveau, gruppeniveau og organisationsniveau.

LYT-metodens virkemidler

I foråret 2020 gennemførtes et pilotstudie, der undersøgte effekten af Safesounds blandt elektrikere (Clausen et al., 2020). Studiet viste, at Safesounds' brug af lydhistorie og undervisningsformat påvirkede deltagernes holdninger til sikkerhed på kort og længere sigt, men det viste også, at disse holdninger ikke nødvendigvis førte til bedre sikkerhedsadfærd. En forklaring var, at ledelsen i virksomheden ikke indførte nogen af de efterspurgte forandringer i arbejdsmiljøarbejdet. Da vi designede LYT-metoden i ansøgningen tilføjede vi derfor nogle forskellige elementer, der skulle understøtte virksomheden i at implementere konkrete handlinger.

I pilotafprøvningen og i vores samtaler med virksomheder i målgruppen for projektet, blev det klart, at det var vigtigt, at deltagelsen i projektet ikke måtte være omfattende, og at den skulle kunne bruges i samspil med det eksisterende arbejdsmiljøarbejde.

Den tyske sociolog Hartmut Rosas begreb *resonans* (Rosa, 2019) blev tidligt i projektet et centralt begreb for at forstå, hvad der skaber muligheden for forandringer i organisationer gennem deltagernes engagement. Rosa beskriver resonans som den modsatte tilstand af fremmedgørelse – som en tilstand hvor vi føler os aktiverede og i meningsfuld kontakt med omverden. Hvis vi skal være motiverede til at engagere os i forandringer, er en grad af resonans nødvendigt. Undervisning, der ikke på en eller anden måde skaber en kontakt mellem omverden og den enkeltes erfaringer, vil have vanskeligt ved at motivere til forandring.

Ifølge Rosa opstår resonans ikke gennem kontrollerede processer, men kræver en grad af ukontrollerbarhed, hvor man ikke helt ved, hvad skal ske (Rosa, 2020). Dette er en

udfordring i arbejdslivet, fordi organisationer grundlæggende er styret efter behov for kontrol af produktion, økonomi – og sikkerhed (ibid.). Denne modsætning mellem kontrol og resonans kan forklare, hvorfor arbejdsmiljøtiltag ofte fejler. Selve forsøget på styring fra et arbejdsmiljøsystem er med til at begrænse muligheden for at skabe en bevægelse hos medarbejderne.

I det nedenstående beskriver vi de centrale virkemidler i LYT, og hvilke funktioner de har for at forbedre arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet.

Lydhistorier som katalysator

Dokumentariske lydhistorier er et centralt omdrejningspunkt i LYT's etablering af forbindelse til deltagerne på arbejdspladserne. Anvendelsen af lydhistorier bygger på mange års erfaring fra, og understøttes af forskning i storytelling og lyd, der blandt andet beskriver, hvordan lytning indebærer en langt højere grad af aktiv fantasifuld medskabelse end f.eks. visuelle virkemidler (Richardson et al., 2020), ligesom supplerende lydeffekter kan forøge fremkaldelsen af tidligere erfaringer (Rodero & Romero, 2022).

De udviklede lydhistorier involverer således en omhyggelig overvejelse af, hvordan man skaber gunstige betingelser for, at resonans kan opstå gennem deltagernes lytning til en pågældende lydhistorie. Udviklingen af historien begynder med at identificere potentielle personer, der har lyst til at fortælle en historie. Rekrutteringen er ofte en tidskrævende proces med kontakt til professionelle netværk, fagforeninger og brancheorganisationer. Det er vigtigt, at historien eksemplificerer en relevant hændelse for den enkelte branche, ligesom historien skal rumme elementer, der gør den velegnet til at igangsætte efterfølgende dialog om emnet. Somme tider indgår flere fortællere i historien, ligesom nogle falder fra af forskellige årsager.

Når fortællerne er interviewede, udvikles et specialiseret lydlandskab, der skal fremhæve historien om, hvad der skete før, under og efter en alvorlig hændelse på arbejdet. Historien suppleres med interviewmaterialet for at skabe en førstepersonsfortælling fra de personer, der oplevede den. For at gøre fortælleren så relaterbar som muligt, indeholder historierne hverdagsoplevelser som at gøre børn klar til skole eller beretninger fra familiemedlemmer eller nære kolleger.

I tabel 1 nedenfor beskrives de forskellige lydhistoriers kerneelementer.

Branche	Hændelsen	Fortæller	Følelsesmæssig virkning
Elektrikere (pilotprojektet)	Under rutinemæssigt vedligeholdelsesarbejde på en sporvognslinje dør en elektriker af elektrisk stød.	Historien fortælles i grafiske detaljer af den nærmeste kollega til den person, der døde i ulykken.	Historien skaber i sig selv et levende billede. Fortælleren beskriver, hvordan hans liv blev ødelagt af ulykken og det psykiske traume, og hvordan paramedicinerne og enken reagerer under hændelsen.

Anlægsarbejde (case 1 og 2)	En arbejder bliver alvorligt såret ved at blive begravet i mudder under udgravningsarbejde. Fortælleren bliver reddet af sine kolleger, lige inden endnu et jordskred dækker hullet.	Historien fortælles af den person, der overlevede ulykken.	Historien begynder med, at fortælleren vækker sit barn og kører ham i børnehave, inden han tager på arbejde. Den slutter med, at han henter sit barn og reflekterer over, hvordan ulykken har påvirket ham og hans familie.
Dagrenovation (case 3 og 4)	En renovationsarbejder kommer alvorligt til skade og bliver permanent invalideret, når han bliver ramt af en forbipasserende bil.	Hovedfortælleren er en kollega til den tilskadekomne, mens den tilskadekomne samt hans familie også deler deres oplevelser.	Lytterne bringes tæt på de langsigtede konsekvenser af at leve med alvorligt handicap efter ulykken, set fra en kollegas, overleverens og familiens perspektiv.
Betonarbejde /anhugning (case 5 og 6)	Nærvedulykke ved flytning af tunge materialer ind på en byggeplads. Stropperne lasten knækker undervejs, men fordi alle arbejderne deltog i et møde, kom ingen til skade.	Historien fortælles fra kranoperatøren og anhuggerens perspektiv, fra før, under og efter nærvedhændelsen.	Der er en lang pause efter styrtet for at skabe en følelse af spænding, da lytterne sættes i fortællernes situation, som ikke ved, om de kan være ansvarlige for at have såret folk.
Landbrug (ikke evalueret)	To ulykker er sammenvævede på en måde, så lytteren tror, det er den samme historie. Den ene historie beskriver en nærvedulykke, hvor en minilæsser vælter. Den anden er en dødelig ulykke, hvor en landmand dør af samme hændelse.	Fortalt af to personer. En landbrugsarbejder involveret i den nærvedulykke, og enken efter den dødeligt sårede landmand.	Den vigtigste følelsesmæssige krog er historien fortalt af enken, som leder efter sin mand gennem hele historien, blot for at finde ham død under minilæsseren. Krydsningen mellem de to historier efterlader lytteren i spænding, hvilket gør den personlige sorg i enkens stemme særligt stærk.

Tabel 1. Beskrivelse af designet af de tre lydhistorier - samt de to fra pilotprojekt og landbrug

Resonant facilitering og levede erfaringer

Et andet centralt virkemiddel i LYT, er den særlige måde, deltagerne bliver involveret i det videre forløb gennem facilitering af workshops. Mens lydhistorien er med til at skabe en følelsesmæssig reaktion hos deltagerne, er den efterfølgende proces designet, så den understøtter muligheden for resonans ved ikke at kontrollere samtalerne.

I pilotprojektet og de mange refleksionsworkshops i LYT-projektet observerede vi Kenn Carlsens faciliteringstektik og interviewede ham om hans didaktiske overvejelser, hvilket er omsat til praktiske anvisninger i vejledningen til LYT, og desuden udfoldes teoretisk i konceptartiklen. I det følgende vil vi blot gennemgå nogle af de forskellige greb, der medvirker til at bevare medarbejdere og lederes engagement gennem processerne.

Fra individ til gruppe til hold

Et væsentligt procesgreb i Safesounds er den *trinvise deltagelse*, hvor deltagerne først introduceres til lydhistorien og får lov til at reflektere over deres individuelle oplevelse og de erfaringer, lydhistorien fremkalder. Efter en kort overgang, hvor facilitator normaliserer det at have set sig selv i lydhistorien, går deltagerne sammen i grupper á tre, hvor de taler om, hvilke lignende situationer, de selv har oplevet, og om en lignende situation kunne finde sted i deres arbejdsplads. Derved går deltagerne fra at have en oplevelse af en individuel erfaring til at have mødt kolleger med lignende erfaringer, hvorved de får en øvelse i at deres erfaringer er trygge at dele.

Invitation til deltagelse
Et andet didaktisk greb, vi har identificeret, er facilitators vedvarende i*nvitation til deltagelse* gennem handlingsworkshoppen. Denne invitation indebærer, at hvert trin i processen formuleres som forslag, hvor deltagerne bliver bedt om samtykke til det næste skridt. Dette er en subtil men tilsyneladende effektiv måde at undgå noget af den modstand, der kan opstå i involverende processer, hvor deltageren kan opleve det som et tab af kontrol, når vedkommende ikke oplever, at de har et valg om at deltage. Samtidig fungerer det åbne spørgsmål, "Er I med på den?", som en måde at vise den enkelte, at de andre på holdet er trygge ved at gå videre.

Fra hold til arbejdsplads
LYT bygger videre på Safesounds ved at tilføje en fælles opsamling på undervisningen i refleksionsworkshoppen, og som skal bruges til at bringe de individuelle, gruppevise og fælles erfaringer videre op på et arbejdspladsniveau. Undervejs i faciliteringen af workshoppen, har en observatør skrevet de forskellige berørte tematikker ned på sedler, som til sidst præsenteres for deltagerne som et visuelt overblik på en væg i lokalet. Deltagerne har nu mulighed for at tilføje, tilpasse eller fjerne temaer, som de ønsker at bringe videre ind i den efterfølgende handlingsworkshop. De vælger desuden to-tre deltagere fra hver refleksionsworkshop til at gå ind i det videre arbejde, dels for at sikre, at der gives et mandat fra deltagerne til deres repræsentanter i det videre arbejde, dels for at de delte erfaringer på de enkelte handlingsworkshops lever videre i forløbet og ikke skal overføres af personer, der ikke deler den kropslige erfaring af arbejdet.

Støtte til virksomheden

Udover den tematiske opsamling i refleksionsworkshoppen betyder videreudviklingen fra Safesounds til LYT en række andre tiltag, der skal understøtte arbejdspladsen i at få mest ud af forløbet. Disse elementer gennemgås i det følgende.

Tovholder og drejebog for forløbet
I projektet skulle de deltagende arbejdspladser udpege en tovholder for projektet, der havde mandat til at gennemføre forløbet, og som skulle stå for at koordinere indsatsen mellem projektgruppen og arbejdspladsen. Tovholder havde desuden til opgave at sikre, at LYT-forløbets løsningsforslag blev forankret i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Derfor var tovholder typisk en arbejdsmiljø- eller HR-medarbejder.

For at skabe tydelighed i opgavefordelingen og processen udviklede vi en drejebog for hele forløbet, som blev tilpasset den enkelte virksomhed under et eller flere møder med

tovholder og relevante ledere/medarbejdere fra virksomheden. I drejeboget fremgik, hvem der havde ansvaret på forskellige opgaver, tidspunktet for de forskellige workshops, kontaktoplysninger på ledere fra de deltagende arbejdspladser, opfølgende møder, tidspunkter for dataindsamlingen mv. I de første cases aftalte vi datoerne for forløbets aktiviteter løbende, men vi fandt ud af, at det fungerede bedst, hvis hele forløbet blev aftalt fra starten, og at workshops og opfølgning med fordel kunne afholdes inden for to-tre uger.

Involvering af ledere og funktionærer
For at sikre, at ledere og funktionærer havde samme mulighed for at opleve metoden på egen krop og bidrage med tematikker til den efterfølgende handlingsworkshop, gennemførte vi en refleksionsworkshop for ledere og funktionærer på de seks arbejdspladser. Der var som regel færre deltagere, og derfor kunne disse workshops gennemføres på 1½ time.

Handlingsworkshop
For at omsætte refleksioner til handlinger, udviklede vi en handlingsworkshop bestående af tre faser (prioritering, utopi og løsninger). Deltagerne bestod af tovholder samt repræsentanter fra hver af de enkelte refleksionsworkshops for ledere og medarbejdere. Handlingsworkshoppen varede typisk tre timer med deltagelse af omkring 3-6 ledere, mindst lige så mange medarbejdere og de 2-3 forskere, som faciliterede øvelsen. Forud for workshoppen havde facilitator samlet alle temaer fra de tidligere refleksionsworkshops og samlet dem i nogle overordnede temaer med ord som 'sikkerhedskultur', 'sikkerhedsledelse', 'lærlinge', 'psykologisk tryghed' mv. Generelt var der mange temaer, der gik igen på tværs af refleksionsworkshops og på tværs af ledelse og medarbejdere.

Handlingsworkshoppen startede med en prioritering af temaer. Efter en kort gennemgang af spillereglerne for dagen, præsenterede facilitator de typisk 7-9 overordnede temaer, der på forhånd var skrevet på A3-papirer med postits med de mange temaer fra de enkelte refleksionsworkshops for at visualisere omfanget af emner under hvert overordnet tema. Disse postits var skrevet nogenlunde ordret efter refleksionsworkshoppene, men var skrevet rent for at gøre det mere overskueligt og undgå, at deltagerne kunne se, hvilke refleksionsworkshops de kom fra. Under præsentationen supplerede og uddybede deltagerne temaerne. Efterfølgende fik hver deltager tre stemmer, de kunne bruge til at stemme på de overordnede tematikker, som de mente var vigtigst at finde løsninger på.

Efter prioriteringen af temaer blev der dannet grupper á 3-5 personer. Grupperne blev dannet ud fra, hvilket af de prioriterede temaer, den enkelte gerne ville arbejde videre med. Grupperne skulle nu bruge den næste time på at lave tegne en utopisk vision for deres arbejdsplads. Deres opgave var, at deres utopi skulle forholde sig til det konkrete tema, men at det også godt måtte løse alle de andre problemstillinger knyttet til de andre temaer. De skulle forestille sig, at alt var muligt, og de skulle prøve at frigøre sig fuldstændigt fra virkelighedens begrænsninger såsom økonomi, vejret, kulturelle normer, ledelsesstruktur, lovgivning mv. Utopiøvelsen er der, hvor LYT tydeligst viser sin inspiration fra kritisk utopisk aktionsforskning, der anvender henholdsvis kritik og

utopi som måder at få deltagere til at få nyskabende idéer, der ikke blot reproducerer de måder, vi plejer at løse problemer på (Nielsen & Nielsen, 2006).

I den sidste fase, realiseringsfasen, præsenterede grupperne først deres utopier for hinanden. Herefter vurderede deltagerne sammen, hvilke løsninger der kunne implementeres uden videre, hvilke der ville kræve mere grundlæggende ændringer, og hvilke der ligger uden for virksomhedens rækkevidde. Handlingsworkshoppen var generelt mere tidspresset end refleksionsworkshoppen, fordi der var meget behov for deltagerne for at reflektere over de mange informationer.

Erfaringerne viste, at realiseringsfasen kunne have haft gavn af mere tid og dermed mulighed for en større trinvis proces omkring udvikling og planlægning af mulige løsninger. Ved udarbejdelsen af drejebogen havde vi givet virksomhederne mulighed for at afsætte mere tid til handlingsworkshoppen, men alle valgte de minimum tre timer, som vi havde bedt om. Den stramme tidsplan betød, at de skitserede løsninger stillede store krav til tovholder om at omsætte dem ind i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Opfølgning og oversættelse til AMO
Vi havde på forhånd aftalt med virksomhederne, at vi gerne ville mødes og samle op på LYT-forløbet med henblik på at understøtte, hvordan de kunne omsætte temaer, utopier og løsninger ind i deres arbejdsmiljøarbejde. I den første branche (anlægsarbejde) havde vi ikke på forhånd aftalt form eller tidspunkt for opsamlingen, og det lykkedes ikke at få lavet en opsamling til AMO. I den næste branche (dagrenovation) gjorde vi derfor mere for at følge op efter interventionen. I den ene case valgte man allerede i handlingsworkshoppen at nedsætte en arbejdsgruppe og hyre en ekstern konsulent til at understøtte deres implementering af planerne, og de udtrykte ikke behov for yderligere støtte fra vores side. I den anden case forsøgte vi længe at lave en opfølgning, men på grund af andre prioriteringer viste det sig meget vanskeligt.

I den sidste branche (beton) valgte vi derfor allerede i drejebogen at aftale tidspunkt og form for opsamlingen. Dette bestod typisk i et møde med deres tovholder og/eller AMO, hvor vi præsenterede vores umiddelbare observationer fra workshops og interview samt diskuterede deres foreløbige arbejde med at omsætte erfaringerne fra LYT ind i arbejdsmiljøarbejdet.

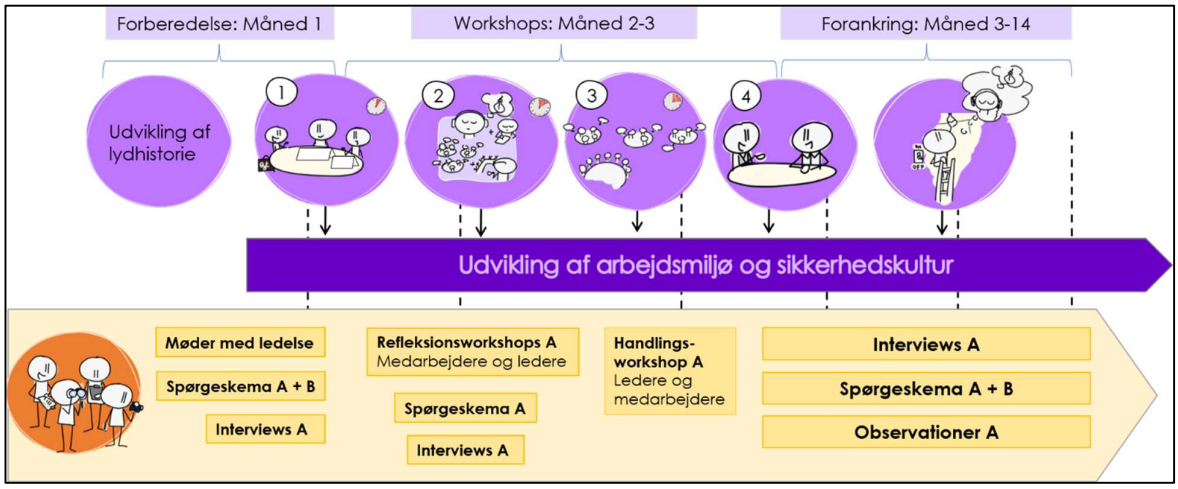
Projektets design og udførelse

I det følgende gennemgås projektets overordnede design, ligesom der redegøres for de forskellige aktiviteter, der blev gennemført undervejs.

Projektdesign

Det samlede LYT-forløb, som afspejler ovenstående virkemidler, er visualiseret i Figur 1 som fire faser: (1) Forberedelsesfase, (2) refleksionsworkshops, (3) forandringsworkshops og (4) forankring. Disse faser er beskrevet lidt anderledes i vejledningen til praktikere, da den er ved at blive tilpasset ud fra vores læring fra projektet, men vi bruger her begreberne fra det gennemførte projekt. Figuren viser desuden tidslinjen for henholdsvis

forberedelse, selve forløbets intervention i form af workshops og opsamling samt forankringen af virksomhedens indsatser.



Figur 1. Oversigt over dataindsamlingen for hver case gennem LYT-forløbet. A er interventionsgruppe, B er kontrolgruppe

Dataindsamlingen forløb over cirka 14 måneder og består af spørgeskemaer, videooptagelser af workshops, interviews/fokusgrupper og observationer, som indsamles over seks tidspunkter. Det var et omfattende datamateriale bestående af mere end 600 spørgeskemabesvarelser, 80 interviews/fokusgrupper og 15 workshops. Designet skulle sikre en besvarelse af de fire forskningsspørgsmål gennem henholdsvis deskriptive kvantitative analyser og kvalitative komparative analyser, hvilket er illustreret i Tabel 2 nedenfor.

Datatype	Kontekst	Deltagere	Kvantitativ/kvalitativ analyse	Teori	Forsknings-spørgsmål
Spørgeskemaer	I arbejdstiden	Medarbejdere	Kvantitativ	Nordisk sikkerhedsklima-spørgeskema	1, 3, 4
Videooptagelser	Undervisning	Medarbejdere, ledelsen Medarbejdere	Kvalitativ (QCA)	Etnometodologi, samtaleanalyse	2, 4
Individuelle interview	I arbejdstiden			Institutionel etnografi	1, 3, 4
Fokusgruppe interview					1, 2, 3, 4
Observation	Arbejdshverdag, møder				1, 2, 3, 4

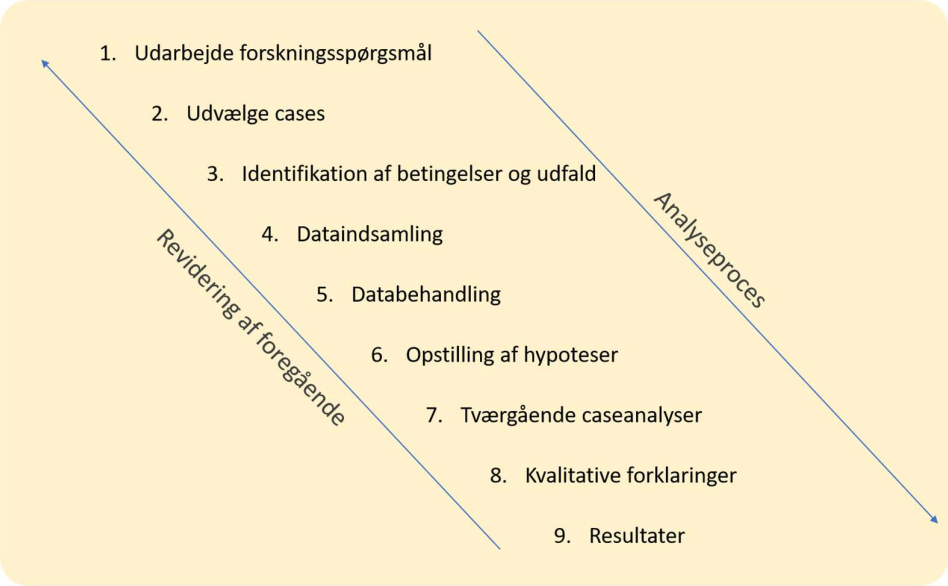
Tabel 2. Overblik over de anvendte metoder og deres sammenhæng med analyser og besvarelse af forskningsspørgsmålene

Udførelse af projektet

En væsentlig, men ofte nedtonet, læring fra langvarige forskningsprojekter, er den kompleksitet, der opstår undervejs som følge af organisatoriske, menneskelige og logistiske udfordringer. I det følgende gennemgås projektets overordnede aktiviteter gennem hele projektet, som skulle have varet 36 måneder med afslutning i midten af 2024, men blev forsinket, så det formelt sluttede marts 2026. Selve dataindsamlingen og behandlingen af data blev samlet cirka 12 måneder forsinket, hvilket i høj grad skyldtes rekruttering af virksomheder, udvikling af lydhistorierne, skift i projektledelse og projektmedlemmer samt periodisk travlhed hos nøglepersoner. Projektet, og særligt

afslutningen af det, blev dog også forsinket af forskellige administrative udfordringer samt uklarhed omkring projektleders ansættelse og opgaver.

Opstart og tilpasninger
Projektets opstart fokuserede dels på at videreudvikle programteorien for interventionen baseret på erfaringer fra pilotprojektet, ansøgningen og workshops i projektgruppe samt involvering af referencegruppen. Programteorien blev løbende tilpasset og havde til formål at planlægge udvikle interventionen samt planlægge dataindsamlingen, så interview, observationer og spørgeskemaer havde fokus på de vigtigste faktorer på de respektive tidspunkter for indsamlingen. Arbejdet med programteori var inspireret af projektleders udvikling af denne kombination af programteori fra realistisk evaluering og konfigurationelle komparative analysemetoder i andre projekter (Jaspers et al., 2022; Møller et al., 2023; Møller & Pilmark, 2023). I figur 2 nedenfor har vi visualiseret analyseprocessen i konfigurationelle komparative metoder, så man kan se, hvordan processen med at identificere faktorer (betingelser og udfald) og analysere deres indvirkning på hinanden.



Figur 2. Analyseproces i en kvalitativ komparativ analyse

Et andet tidligt fokus var udvælgelsen af brancher ud fra, hvor udfordringer med arbejdsulykker var størst. Vi ønskede samtidig en spredning mellem typer af arbejde, og at brancherne havde en vis størrelse. Vi var nødt til at finde mindst to interesserede virksomheder at afprøve metoderne i, inden vi udviklede en lydhistorie og dermed lagde os fast på brancher. Derfor afsøgte vi interesse for samarbejde inden for en række forskellige brancher som forsvar, sociale bosteder, psykiatri og landbrug, ud over de tre, vi endte med at vælge. Selvom der var stor interesse for at arbejde med sikkerhedskultur i de øvrige brancher, var det vanskeligt at finde virksomheder, som ville forpligte sig på projektet.

Undervejs i projektet fik Nathalie Schümchen-Schram, der stod for samtaleanalyser på videomaterialet, nyt arbejde og måtte forlade projektet. Dette betød, at projektet efter

godkendelse fra Arbejdsmiljøforskningsfonden, ændrede strategi til at fokusere på komparative analyser suppleret med tematiske analyser for at kunne forklare de identificerede fund i analyserne.

Dataindsamling, databehandling og analyser
Dataindsamlingen på de medvirkende arbejdspladser blev gennemført gennem besøg på virksomhederne før interventionen, i forbindelse med workshops, umiddelbart efter sidste aktivitet samt henholdsvis seks og 12 måneder efter sidste aktivitet. Kontrolgruppen deltog kun i spørgeskemaundersøgelsen før, umiddelbart efter og 12 måneder efter afprøvningen. Samlet set var det planen at gennemføre seks runder dataindsamling på de seks medvirkende arbejdspladser samt tre runder dataindsamling i de fem kontrolgrupper. Mange arbejdspladser havde desuden flere lokationer og workshophold, og der var således tale om langt mere end de 46 dataindsamlinger beskrevet oven for.

Dataindsamlingen viste sig udfordret af forskellige forhold. Det var især vanskeligt at få aftalt dataindsamling med kontrolgrupperne, der var mindre forpligtede på projektet, og på tværs af interventionsgrupper og kontrolgrupper så vi et tydeligt fald i prioriteringen af deltagelse i projektet efter forløbenes afslutning. Det skyldtes ikke nødvendigvis uvilje, men udskiftning af nøglepersoner, omstruktureringer, fordeling af sjak på ny opgaver mv. Derfor blev projektets analysedesign også tilpasset til ikke at undersøge mekanismer for udfald på både seks og 12 måneder, ligesom nogle faktorer i programteorien havde utilstrækkeligt datagrundlag.

For at kunne gennemføre konfigurationelle komparative analyser er det nødvendigt at omdanne de forskellige typer data til faktorer, der kan placeres på en skala fra 0 (ikke til stede) til 1 (fuldt ud til stede). Mens faktorerne kunne beregnes direkte ud fra spørgeskemadata, var det nødvendigt at udvikle scoringsredskaber til hhv. refleksionsworkshop og interview, der skulle sikre et så objektivt grundlag sammenligning som muligt. Scoringen af data blev foretaget af to medlemmer af forskningsgruppen, som først scorede hver for sig og derefter blev enige om en samlet score for tilstedeværelsen af de enkelte faktorer. Scoringen af workshops bestod i at gennemse videooptagelser og vurdere tilstedeværelsen af de enkelte faktorer, mens scoringen af interviews bestod i først at score hvert interview ved at høre lydfilen og læse transskriptionen, for derefter at lavede aggregerede scorer på arbejdspladsniveau.

Det samlede datamateriale gav således anledning til kvantitative, komparative og tematiske analyser på tre niveauer: Individuelt (interviewtransskriptioner og spørgeskemaer), gruppevist (interviewtransskriptioner, workshopvideomateriale, workshopscoringer og spørgeskemaer) og arbejdspladser (interviewscoringer og spørgeskemaer).

På baggrund af dataoverblikket udviklede vi hypoteser for de udfald, vi ønskede at undersøge i de forskellige analyser.

Resultater

I det følgende gennemgås resultater fra spørgeskemaer og projektets videnskabelige artikler.

LYT-forløbets betydning for arbejdsmiljøet

Forskningsspørgsmål 1 besvares gennem de deskriptive analyser af spørgeskemadataene. Nedenstående analyser er baseret på 679 spørgeskemabesvarelser fra de seks arbejdspladser og deres kontrolgrupper. Analyserne er foretaget ved gennemsnitsberegninger af besvarelserne. I beregningen af udviklingen af ulykker, psykologisk tryghed og sikkerhedsklima fra baseline til seks måneder efter LYT-forløbene, har vi taget gennemsnit af besvarelserne fra de personer, der har svaret på begge runder – og derefter beregnet den udviklingen i interventionsgruppen for sig selv og relativt til kontrolgruppens udvikling. I tabellen nedenfor ses en oversigt over spørgeskemadata:

	Baggrund (alder, køn mv.)	**Ulykker**	**Psykologisk sikkerhed**	**Sikkerhedsklima**	**Udbytte af undervisning**	**Besvarelser**
Baseline	Intervention og kontrol	Intervention og kontrol	Intervention og kontrol	Intervention og kontrol		262
Efter workshops					Intervention	159
3 mdr. opfølgning		Intervention	Intervention	Intervention	Intervention	96
6 mdr. opfølgning		Intervention og kontrol	Intervention og kontrol	Intervention og kontrol	Intervention	97
12 mdr. opfølgning		Intervention og kontrol	Intervention og kontrol	Intervention og kontrol	Intervention	65
I alt						679

Tabel 3. Oversigt over spørgeskemadata, som er anvendt i evalueringen

Spørgsmålene om psykologisk sikkerhed, sikkerhedsklima og udbytte af undervisningen er blevet stillet, så deltagerne blev spurgt om, i hvilken grad, de var enige med de enkelte udsagn (se resultatafsnittet). Deltagerne kunne svare på en fire-trins Likert-skala med følgende inddeling:

0 = slet ikke
1 = i mindre grad
2 = i nogen grad
3 = i høj grad

Resultaterne viser, at lydhistorier er effektive til at skabe engagement i de videre aktiviteter. Generelt vurderer deltagerne undervisningen positivt, ligesom de tilkendegiver, at lydhistorierne gør indtryk. Samtidig er der en overordnet tendens til, at

de deltagende arbejdspladser forbedrer deres arbejdsmiljø sammenlignet med kontrolgrupperne.

Vi er overraskede over, at der faktisk kan spores en positiv udvikling i arbejdsmiljøet, eftersom virksomhederne i de inkluderede data ikke iværksatte ret mange arbejdsmiljøtiltag efter interventionen, hvorfor det må formodes, at påvirkningen af arbejdsmiljøet primært har været uformel/kulturel. Den case, der gennemførte flest arbejdsmiljøtiltag, har vi ikke kontroldata på, hvorfor den ikke indgår i materialet.

I det følgende præsenterer vi resultaterne af projektets spørgeskemadata.

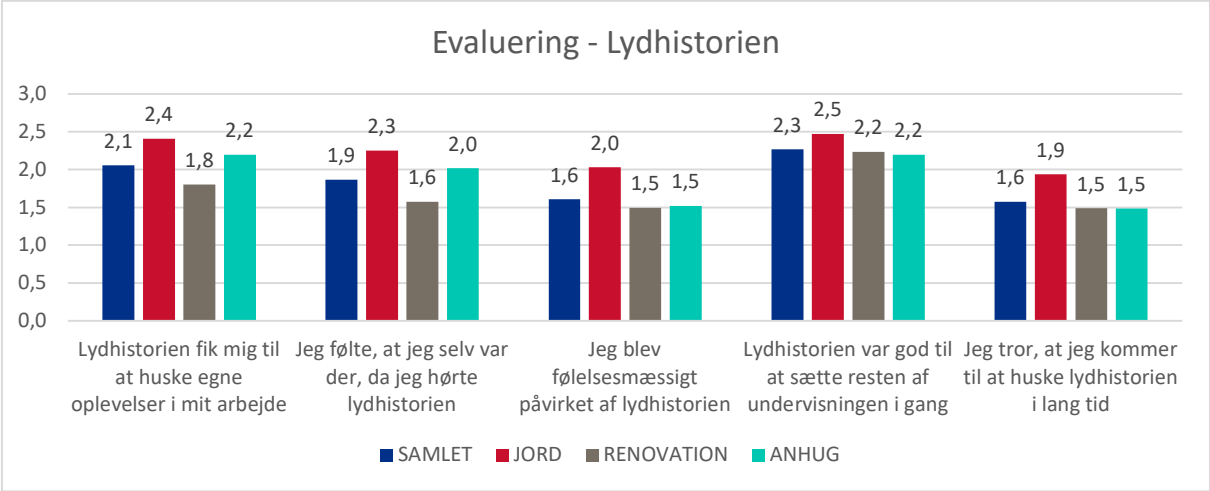
Evaluering af refleksionsworkshop

Første workshop i interventionerne var de såkaldte refleksionsworkshops, som bestod af 1½ times faciliterede undervisning og dialog mellem deltagerne, en halv times opsamling på de berørte temaer og valg af deltagere til den efterfølgende handlingsworkshop. Umiddelbart efter den første 1½ time af workshoppen, bad vi deltagerne om at vurdere deres udbytte af undervisningen.

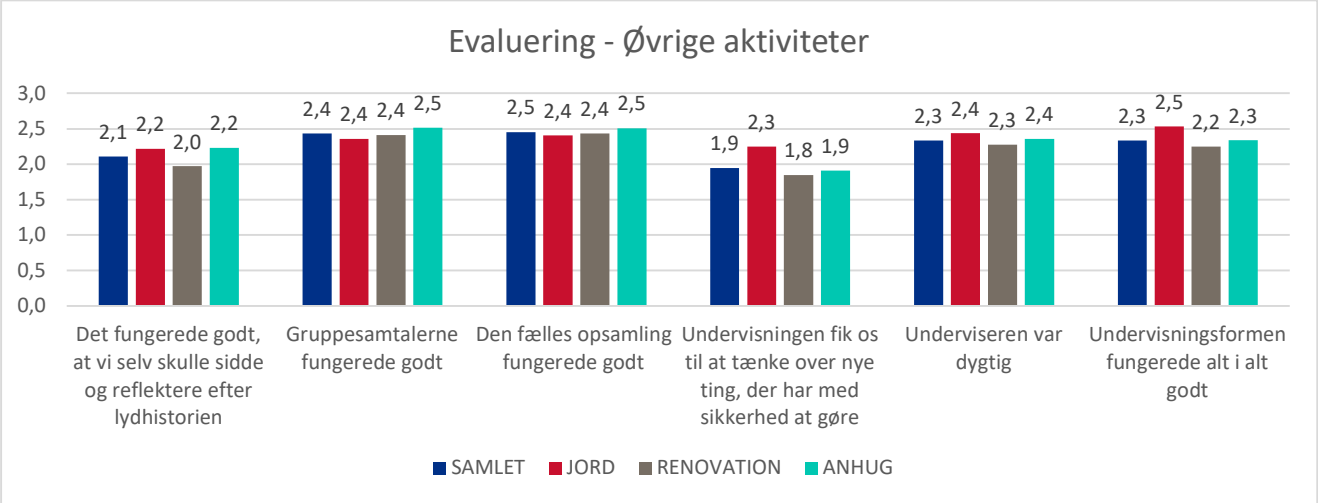
Som det ses af de nedenstående figurer, giver deltagerne blandt andet udtryk for, at lydhistorien var god til at sætte gang i de efterfølgende aktiviteter, og de vurderer generelt udbyttet af undervisningen positivt.

Mens der generelt også er en positiv og ensartet vurdering af øvrige aktiviteter, er der ret stor forskel på, hvordan deltagere fra de forskellige brancher vurderer både lydhistoriens påvirkning af deres hukommelse, følelser og erfaringer, hvor især historien 'Jord' scorer højt.

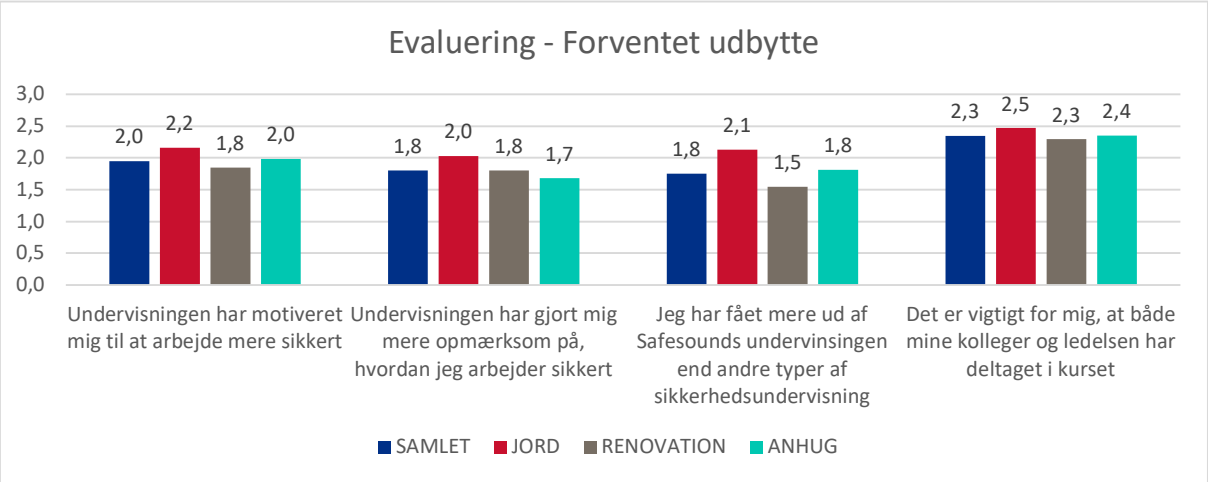
Det er oplagt, at selve lydhistoriens kvalitet har en betydning, og selvom lydhistorien målrettet anlægsarbejdere og renovationsarbejdere vurderes som velegnet til at sætte de efterfølgende samtaler i gang, er det bemærkelsesværdigt, at deltagere, der har hørt 'Jord', scorer højere på tværs af de forskellige kategorier – og især skiller sig positivt ud på spørgsmålet om, hvorvidt deltagerne forventer at kunne huske den i lang tid. Forskellene kan være påvirket af kontekstuelle forhold såsom modstand mod deltagelsen, branchernes kultur, deltagernes egne erfaringer med temaet, undervisningslokalets kvalitet mv., men der er noget, der tyder på, at netop indholdet af denne lydhistorie gjorde en særlig forskel.



Figur 3. Deltagernes vurdering af lydhistorien



Figur 4. Deltagernes vurdering af aktiviteterne på refleksionsworkshoppen

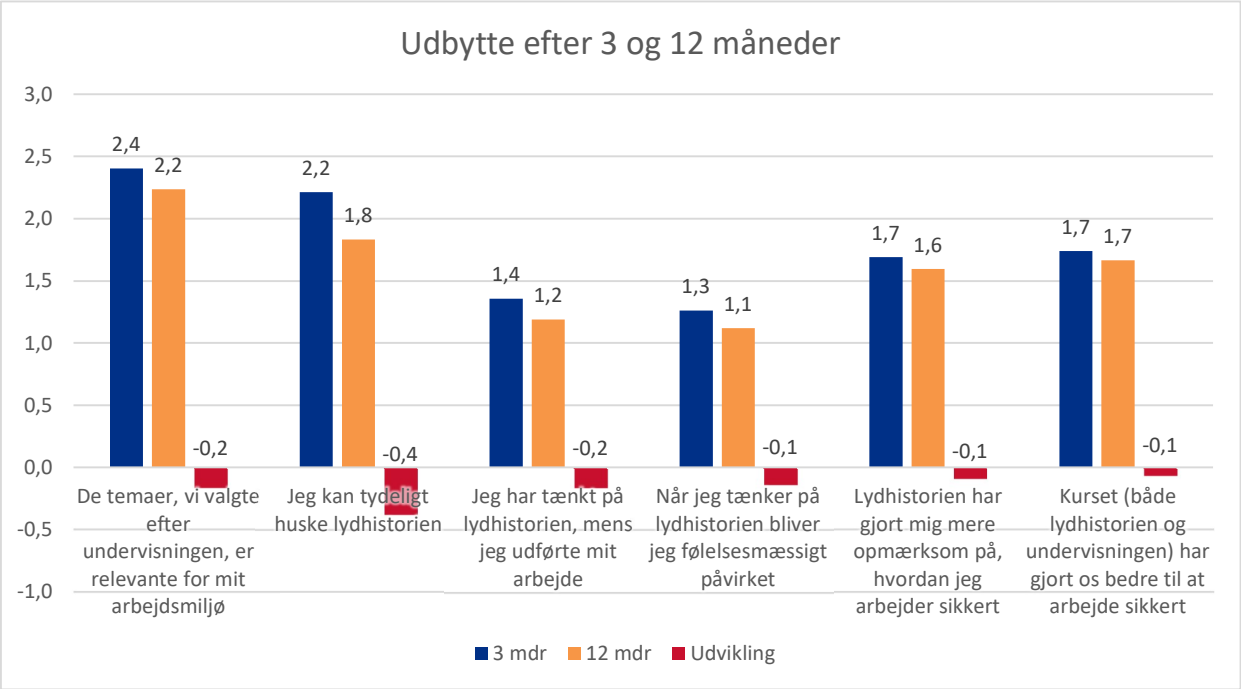


Figur 5. Deltagernes vurdering af deres forventede udbytte af refleksionsworkshoppen

Udbytte på længere sigt

Ved tre- og 12-måneders opfølgningen har vi spurgt deltagerne til deres udbytte af undervisningen, og om de stadig kan huske lydhistorien. Som det kan ses nedenfor, svarer deltagerne i gennemsnit overvejende bekræftende til, at de tydeligt kan huske lydhistorien, og oplever, at den har øget opmærksomheden på at arbejde sikkert. De har desuden i høj grad vurderet, at de berørte temaer er relevante for arbejdsmiljøet.

Det er interessant, at de stadig kan huske lydhistorien efter flere måneder, og at de stadig oplever at blive påvirket af den, selvom virkningen aftager. Spørgsmålene 'Jeg blev følelsesmæssigt påvirket af lydhistorien' scorede eksempelvis kun 1,6 efter undervisningen.

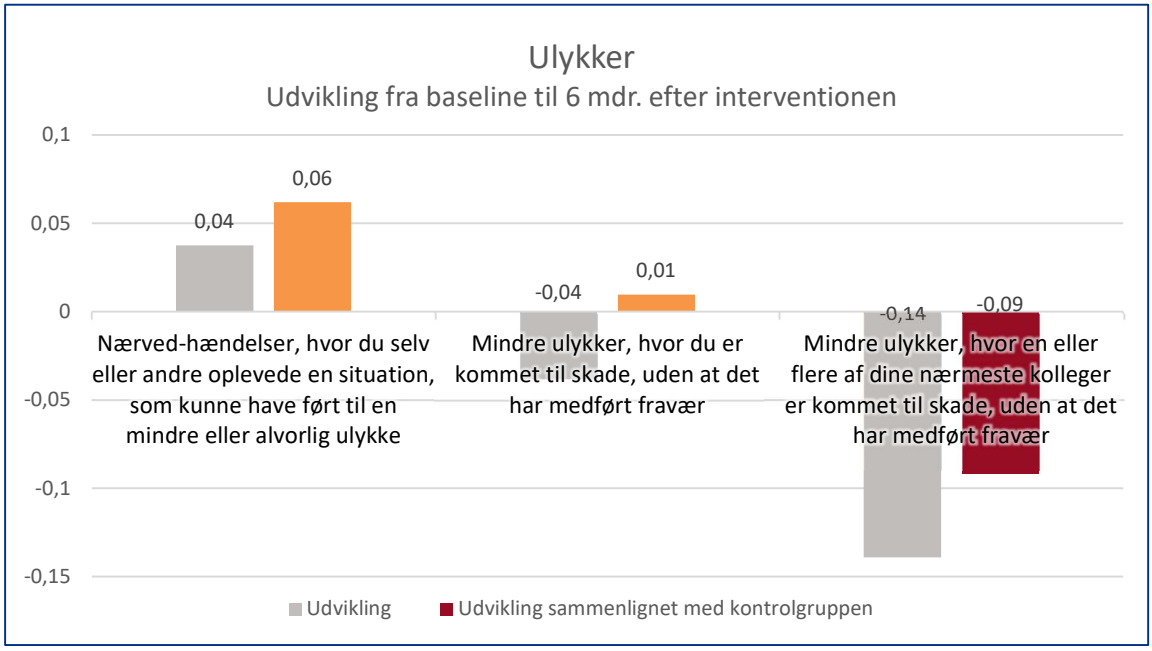


Figur 6. Deltagernes rapporterede udbytte 3 og 12 måneder efter refleksionsworkshoppen

Mindre ulykker og nærvedhændelser

Figuren viser udviklingen i den gennemsnitlige andel af deltagere, der selv har været udsat for mindst en nærvedhændelse eller mindre ulykker, eller som har oplevet mindst én mindre ulykke blandt kolleger inden for de seneste 14 dage.

Læg mærke til, at der er tale om meget små forskelle, ligesom det er relativt få, der rapporterer om at have oplevet en hændelse, hvilket gør data vanskelige at tolke ud fra.

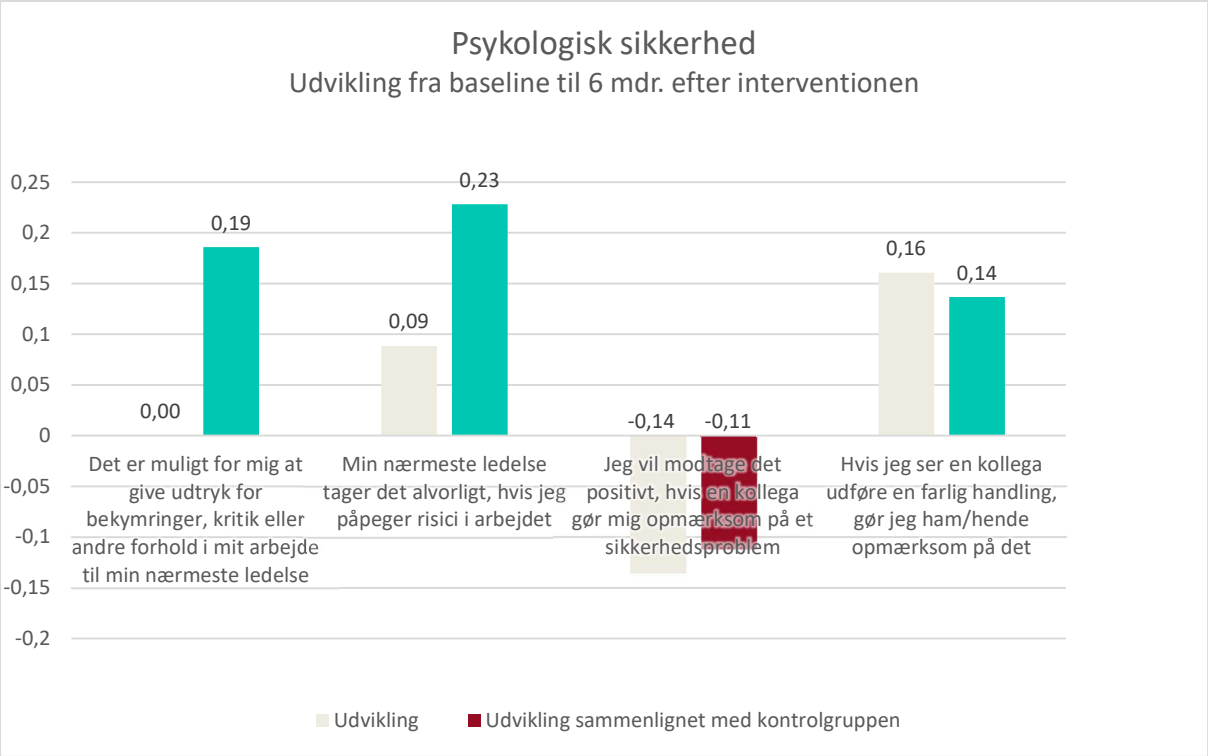


Figur 7. Udvikling i rapporterede ulykker fra baseline til 6 måneder efter Lyt-forløbet

Udvikling af psykologisk sikkerhed

Nedenstående figur (8) viser udviklingen i deltagernes vurdering af den psykologiske sikkerhed mellem baseline og seks måneders opfølgningen.

Det er interessant, at interventionsgruppen vurderer, at de i lavere grad end ved baseline vil tage positivt imod at blive gjort opmærksomme på et sikkerhedsproblem. Forklaringen på udviklingen kan være, at det er et spørgsmål med høj 'ceiling effect' med en baselinescore på 2,80 ud af 3,0, hvilket tyder på, at det er et spørgsmål, der er vanskeligt at svare negativt på, og også er svært at opnå en positiv udvikling.

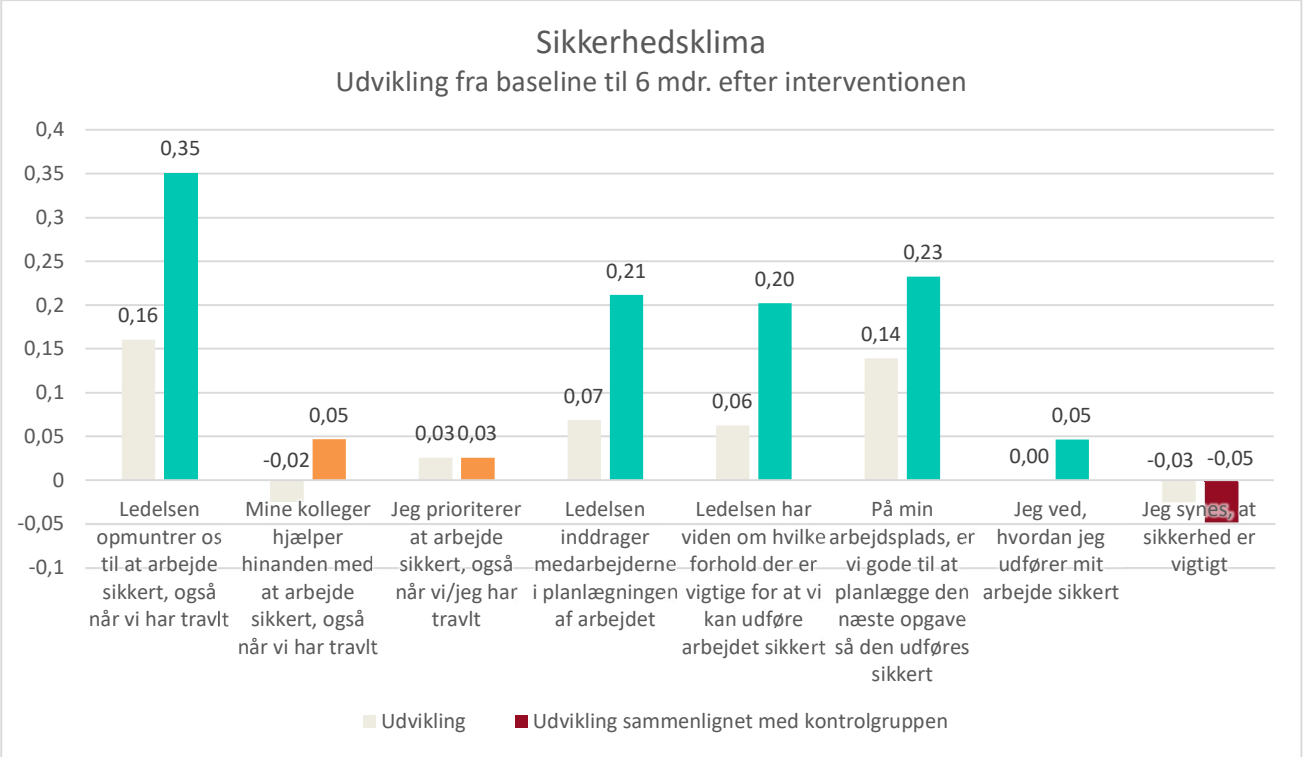


Figur 8. Udvikling i psykologisk sikkerhed fra baseline til 6 måneder efter LYT-forløbet

Sikkerhedsklima

De sidste spørgsmål viser generelt en positiv tendens til, at interventionsgruppens sikkerhedsklima er blevet positivt påvirket af LYT – særligt når man ser på udviklingen sammenlignet med kontrolgruppen.

Det er dog interessant, at holdningen til sikkerhed som noget vigtigt ikke er steget – tværtimod. Selvom forskellen er så lille, at den næppe er udtryk for en egentlig forandring, havde vi håbet på en stigning, fordi LYT på mange måder fokuserer på holdningen. Den manglende effekt skyldes dog sandsynligvis også, at der for dette spørgsmål er en ret stor 'ceiling effect', med baselinescore på 2,88 ud af 3,00 mulige.



Figur 9. Udvikling i sikkerhedsklima fra baseline til 6 måneder efter LYT-forløbet

Betydende faktorer for udfaldet af LYT-forløbet

De videnskabelige artikler fokuserer på at forklare forskningsspørgsmål 2-4 om deltagernes refleksioner i undervisningen, hvordan deltagernes erfaringer fra undervisningen integreres i organisationen og arbejdsmiljøarbejdet, og hvordan organisationsfaktorer og konceptfaktorer har betydning for LYT-konceptets effekt.

I artiklerne har vi valgt dels at undersøge de individuelle udfald gennem analyser af spørgeskemadata, dels at formidle konceptets forskellige virkemidler til et akademisk publikum. Dette valg skyldes, at vi fra interview ser en meget lille variation i organisatoriske arbejdsmiljøindsatser, hvilket gør det vanskeligt at gennemføre komparative analyser på interviewscoringerne.

Den første artikel beskriver projektets design og gennemgår en teoretisk argumentation for anvendelsen af de forskellige virkemidler og deres potentielle betydning for forandringer i praksis.

Den anden artikel undersøger udfaldet 'Jeg kan tydeligt huske lydhistorien' og beregner, hvilke undervisningsfaktorer og organisatoriske faktorer, der har betydning for, om lydhistorien gør et varigt indtryk. Grunden til at kigge på dette udfald er, at vi fra starten har været interesserede i, hvad der får folk til at huske historier, og fordi nogle af de

indledende analyser viste, at det at huske historien ser ud til at være vigtigt for deltagernes vurdering af LYT-forløbet som helhed.

I den tredje artikel undersøger vi udfaldet 'Jeg har fået mere ud af Safesounds undervisningen end andre typer af sikkerhedsundervisning', fordi deltageren med dette udfald direkte vurderer LYT/Safesounds sammenlignet med tidligere undervisning. Dermed kan vi se på, hvad der henholdsvis får folk til at vurdere udbyttet lavt og højt.

Indfrielse af målsætninger

Samlet set har LYT projektet gennemført følgende følgende målsætninger:

- LYT-metoden er blevet udviklet
- LYT-forløb er gennemført på seks arbejdspladser
- Lydhistorier er udviklet til tre brancher
- Vejledning til at anvende metoden til praktikere
- Formidling af projektet på konferencer til praktikere og forskere
- Hjemmeside, hvor projektets leverancer deles med praksis
- Indsamling af interview-, spørgeskema- og videodata i seks runder på arbejdspladserne over 14 måneder
- Indsamling af spørgeskemadata i tre runder i kontrolgruppen
- Behandling af data til brug i de forskellige analyser
- Gennemført konfigurationelle komparative analyser på data
- Formidlet projektet gennem videnskabelige artikler

Grundet forskellige forsinkelser i projektet undervejs, er alle videnskabelige publikationer endnu ikke indsendt til videnskabelige tidsskrifter, og grundet projektets ophør og nye ansættelser hos flere medarbejdere, er det i skrivende stund uklart, hvornår alle publikationer indsendes.

Publikationer og produkter

Foruden denne afslutningsrapport er der i løbet af projektet blevet gennemført følgende formidlingsaktiviteter, publikationer og produkter.

Hjemmeside

Vi har netop oprettet hjemmesiden www.lytmetoden.dk, som samler erfaringer fra LYT-projektet samt de forskellige måder, at vi har arbejdet videre med at udvikle metodens formidling, dybde og bredde. Hjemmesiden vil således både indeholde information fra de to forskningsprojekter og blive løbende videreudviklet visuelt og indholdsmæssigt, efterhånden som det nye projekt forløbet frem til midten af 2029.

Vejledning til praktikere

På hjemmesiden findes første version af vejledningen til LYT-metoden. Denne vil også blive løbende opdateret i det nye projekt.

Oplæg til praktikere

Vi har gennem projektet blandt andet formidlet projektet til praksis gennem følgende aktiviteter:

- Keynote om LYT-projektet ved AMFF konference, juni 2026.
- Workshop om LYT-projektet ved Arbejdslivskonferencen 2025, oktober 2025.
- Keynote om LYT-projektet ved Arbejdsmiljøprisen, november 2024.
- Præsentation af LYT-metoden på seminar for arbejdsmiljøundervisere på landbrugsskoler, november 2024
- Keynote om LYT-projektet ved AMFF konference, maj 2024.
- Afholdelse af workshop på LAB23 konferencen, oktober 2023.
- Præsentation af poster om LYT-projektet til AMFF konference, maj 2023.

Lydhistorier

På hjemmesiden findes de forskellige lydhistorier, der er udviklet i forbindelse med dette og andre projekter, og som kan anvendes som del af et LYT-forløb.

- Tre fra projektet
- To målrettet landbrug
- To på vej fra projekt om psykisk førstehjælp
- Fire på vej fra LYT-projekt om inklusion

Videnskabelige artikler

Vi har udarbejdet analyser til tre videnskabelige artikler, hvor en er under anden runde fagfællebedømmelse, en er tæt på at blive indsendt, mens den sidste er længere fra målet.

1. The sound of safety: Translating lived experiences into organizational safety practices through immersive audio storytelling and resonance pedagogy, *Social Sciences & Humanities Open*, https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.6473521 (i review)
2. From resonance to retention: Configurational evidence of a 12-Month recall from the LISTEN safety and health intervention (under udarbejdelse)
3. Organisational factors to increase employee efficacy in safety and health interventions (under udarbejdelse)

Oplæg til forskningskonferencer

Projektet er præsenteret på flere konferencer i Danmark, Tyskland, Spanien og Finland:

- Præsentation af QCA-analyser på konferencen Working on Safety, Dresden, september 2024
- Præsentation af konceptualiseringen af LYT på konferencen Working on Safety, Dresden, september 2024

- Præsentation af konceptualiseringen af LYT på konferencen EAOHP, Granada, juni 2024
- Præsentation af LYT for forskere fra det nederlandske arbejdsmiljøforsknings-institut RIVM, januar 2024
- Præsentation af LYT på symposium for anvendt lingvistik i Finland, Tampere, november 2023

Konklusioner

Den overordnede konklusion er, at projektets formål og hensigt med at udvikle, afprøve og formidle et praksisrettet redskab til at arbejde med sikkerhedskultur og arbejdsmiljø i risikable brancher er mere end indfriet. Redskabet er frit tilgængeligt på www.lytmetoden.dk, og der er flere lydhistorier end oprindeligt lovet. Projektet har desuden fået mere eksponering gennem praksisrettede formidling, end oprindeligt planlagt.

Projektet har desuden indfriet målet om at vise, hvorvidt LYT kan forbedre arbejdsmiljøet, og spørgeskemadata viser, at metoden kan bidrage til at forbedre sikkerhedsklima og psykologisk tryghed på arbejdspladsen, selvom der ikke kan spores mange væsentlige arbejdsmiljøtiltag.

Erfaringer og metoder fra projektet har spredt sig til andre projekter såsom systematisk arbejdsmiljøarbejde og psykisk førstehjælp, hvilket udfoldes nedenfor i perspektiveringen, ligesom det indirekte har bidraget til udgivelsen af en metodeartikel (se Jaspers et al., 2022). LYT er desuden blevet videreudviklet gennem et nystartet projekt målrettet inklusion af medarbejdere med særlige behov, hvilket samtidig sikrer fremtidig udvikling af redskaberne og udbredelse til praksis.

De fire forskningsspørgsmål er kun blevet delvist besvaret gennem de kvantitative data i denne rapport og de videnskabelige artikler, der endnu ikke er udgivet. Det er rigtigt ærgerligt, fordi de mange forskningsdata rummer store potentialer for at besvare centrale spørgsmål om mekanismer i arbejdsmiljøinterventioner, som rækker langt ud over de planlagte artikler. Vi vil derfor opfordre til, at data bevares til fremtidige analyser, og at der prioriteres ressourcer til at arbejde videre med disse data.

Perspektivering

Afslutningsvist vil vi beskrive nogle af de forskellige måder, projektets resultater kan bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet. Mens vi håber, at de videnskabelige artikler vil få betydning for udviklingen af og forskningen i arbejdsmiljøindsatser, vil vi her diskutere projektets betydning for praksis, ligesom vi vil beskrive de måder, indsigter og metoder udviklet i projektet har haft betydning for forskningen.

Projektets betydning for praksis

Projektets redskaber i form af hjemmeside, vejledning til praktikere og lydhistorier er direkte anvendelige i de brancher, lydhistorierne er målrettet (anlægsarbejde, byggeri,

dagrenovation/transport, landbrug og gartneri). LYT-metoden kan anvendes direkte af virksomheder og arbejdsmiljøpraktikere, eller det kan inspirere konsulenter, erhvervsskoler, fagforeninger og andre, der ønsker at finde nye virkemidler til at få fremme sikkerhedskulturen og arbejdsmiljøarbejdet. Aktører uden for de brancher, lydhistorierne er udviklet til, vil stadig kunne finde inspiration i måden arbejdsmiljøarbejdet i LYT tager udgangspunkt i deltagernes følelsesmæssige engagement i et overordnet emne og gennem facilitering med trinvis involvering kan bringe levet erfaring ind i arbejdsmiljøarbejdet.

Projektets betydning for forskningen

I det følgende vil vi kort diskutere nogle af de forskellige observationer, vi har gjort os undervejs i projektet, som har haft betydning for vores videre forskning, og som vi håber kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet gennem fremtidig forskning og udvikling af arbejdsmiljøpraksis.

Udfordringerne i at skabe positive organisatoriske tiltag

Et væsentligt videnskabeligt formål i projektet var at undersøge betydningen af organisatoriske arbejdsmiljøtiltag for virksomhedernes udbytte af LYT.

Selvom vi ud fra spørgeskemadata kan se, at sikkerhedsklima og psykologisk tryghed ser ud til at vokse som følge af interventionen, har det været vanskeligt at påvise egentlige organisatoriske forandringer som følge af deltagelsen i LYT. Det var kun i en enkelt virksomhed, at vi kunne identificere egentlige ændringer af arbejdsmiljøarbejdet.

Vi havde på forhånd forventet, at der ville være stor forskel på virksomhedernes implementering af arbejdsmiljøtiltag, men vi havde ikke forventet, at variationen ville være så lav, og at fem ud af seks arbejdspladser ikke lavede arbejdsmiljøtiltag, som vi kunne tilskrive deltagelsen i LYT.

Erfaringerne viser, at LYT-forløbet kun sjældent fører til identificerbare arbejdsmiljøindsatser, der kan spores tilbage til deltagelsen i projektet. Vores observationer fra opsamlingen af værkstederne viser umiddelbart, at der ved afslutningen af handlingsworkshoppen sker en grad af paralysering efterfulgt af enten afkobling eller kobling mellem medarbejdernes levede erfaringer og arbejdsmiljøarbejdet.

Paralyse: Overvældet af muligheder
Fra vores kvalitative data så vi et interessant paradoks. På den ene side mødte vi ofte skepsis fra medarbejderne i forhold til at gøre noget ved arbejdsmiljøet, når vi skulle iværksætte workshops, men deres tøven blev som regel vendt til konstruktive ønsker til løsninger undervejs i workshoppen. På den anden side var ledelsen i casene stærkt motiverede forud for projektet, fordi de oplevede en ringe sikkerhedskultur blandt medarbejderne.

Ledelsens forventning til at få medarbejderne til at engagere sig i arbejdsmiljøet var på forhånd begrænset, men de kunne fra starten se en pointe med at bruge lydhistorierne,

om end de måske havde sværere ved at se, hvordan resten af forløbet adskilte sig fra andre typer af arbejdsmiljøundervisning. Da medarbejderne rent faktisk blev engagerede i processen, havde ledelsen udfordringer med at omsætte det til arbejdsmiljøtiltag. Flere virksomheder bad os direkte om hjælp til at implementere forandringerne, hvilket projektets design ikke gav os mulighed for.

Vi havde på forhånd advaret ledelsen om, at de skulle være klar til medarbejdernes engagement, men i stort set alle cases, blev ledelsen overvældet af de mange idéer, der udspringer af workshopforløbene. I det følgende vil vi beskrive nogle af de måder, virksomhederne reagerede på denne overvældelse.

Afmagt: Erfaringerne visner
Ved afslutningen af handlingsworkshoppen i den ene renovationscase udtrykker ledelsen erkendelse af, at man bør handle på de mange idéer fra workshoppene. Samtidig fortæller den øverste leder, at han simpelthen ikke ved, hvordan de skal arbejde videre med erfaringerne fra projektet. Han henvender sig direkte til forskerne og spørger, hvad vi mener, at de skal gøre, når det nu er os, der er eksperterne. Vi tilbyder at mødes efterfølgende og støtte dem i deres videre indsats, men virksomhedens ledere bliver efter projektet vanskelige at få fat på både i forhold til indsamling af data og opsamling på erfaringerne.

Afkobling: Erfaringer varetages af systemet
I fire cases påtager virksomhedernes tovholdere i projektet sig ansvaret for at føre erfaringerne ind i arbejdsmiljøorganisationen. Fælles for disse cases er, at de er en del af en større organisation, hvorfor projektets erfaringer skulle oversættes ind i et tværgående arbejdsmiljøarbejde, hvor de fleste medlemmer af AMO ikke havde været med i projektet. Selvom det lykkes os at have opsamlende møder i to af virksomhederne, bliver det tydeligt, at arbejdsmiljøsystemet ikke er gearet til at tage de levede erfaringer fra LYT-forløbet til sig i prioriteringen af arbejdsmiljøtiltag. Der sker på den måde en afkobling mellem arbejdsmiljøsystemets systematiske og praksisrettede tiltag – og den levede erfaring fra arbejdet, som LYT ellers bragte frem.

Kobling: Et levende arbejdsmiljøarbejde
I en enkelt case ser vi, at arbejdspladsen grundlæggende ændrer deres måde at samarbejde omkring arbejdsmiljøet. Efter forslag fra øverste leder, vælger man ved afslutningen på handlingsworkshoppen at skabe en arbejdsgruppe bestående af workshoppens deltagere. Arbejdsgruppens opgave bliver at lave handleplaner for alle de temaer, der er blevet samlet på tværs af refleksionsworkshoppene. Man beslutter samtidig at hyre facilitator fra refleksionsworkshoppene til at understøtte den videre proces i LYT-forløbets ånd. Denne arbejdsplads er særlig, fordi den i modsætning til de andre ikke er en del af en større organisation. Alle berørte medarbejdere og hele ledelsen er således involveret i forløbet, hvilket giver ledelsen gode forudsætninger for at tage beslutninger sammen med medarbejderne. For en tid sker der således en kobling mellem det levede arbejde og arbejdsmiljøsystemet.

LYT efter LYT

Projektet 'LYT: Lydhistorier som arbejdsmiljøintervention' har desuden givet inspiration i nye forskningsprojekter.

Koblingen mellem levede erfaringer og arbejdsmiljøarbejdet
I projektet 'Systematisk Arbejdsmiljøarbejde – Muligheder og Barrierer' (støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden) har Ly Lykke Møller indtil sin ufrivillige fratrædelse haft mulighed for at arbejde med, hvordan et proaktivt (både systematisk og praksisnært) arbejdsmiljøarbejde kan videreudvikles ved at tilføje en tredje dimension, der handler om at koble medarbejdernes levede erfaringer til det systematiske og praksisnære arbejdsmiljøarbejde.

Nye arbejdsmiljøtemaer
I projektet 'Psykisk Førstehjælp' (støttet af Østifterne) har Ly Lykke Møller i sin tid på NFA bidraget med erfaringer fra LYT, mens Kenn Carlsen udvikler lydhistorier til at arbejde med høje følelsesmæssige krav i arbejdet – særligt med fokus på vold og trusler.

Videreudvikling af LYT-metoden
I projektet 'LYT: Lyden af diversitet, lige muligheder og inklusion' (støttet af Velliv Foreningen) udvikler og afprøver Ly Lykke Møller og Kenn Carlsen sammen med forskere fra DTU, AAU og NFA LYT-metoden til at handle om virksomhedens indsatser til at tage indrette arbejdet til medarbejdere med neurodivergens, omsorgsforpligtelser eller blandede kulturelle baggrunde.

I dette projekt videreudvikles projektet på tre dimensioner: (1) Bredde i form af flere arbejdsmiljøproblemstillinger, (2) kommunikativt ved at samarbejde med relevante brobyggerorganisation, der kan give projektet større udbredelse, og (3) dybere ved at udvikle indsatsen, så den i højere grad støtter virksomheder i at udvikle og afprøve indsatser ved at uddanne dem i designtænkning.

Referencer

Clausen, K. C., Arup, A. E. S. F., & Østergaard, I. (2020). *Kan sikkerhed læres gennem lyd? Et studie af et lydbaseret undervisningskoncepts effekt på sikkerhed og organisatorisk læring i en elektrikervirksomhed* [Specialeafhandling]. Københavns Universitet.

Jaspers, S. Ø., Sørensen, O. H., & Møller, L. L. (2022). Konfigurationelle komparative metoder i arbejdslivsforskningen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, *24*(4), 75–93.

Møller, L. L., Jaspers, S., Thomassen, K., & Erichsen, M. (2023). *Evaluering af Arbejdstilsynets Brancherettede Indsats—En kvalitativ analyse af, hvordan den Brancherettede Indsats påvirker det tværgående psykosociale arbejdsmiljøarbejde i Kriminalforsorgen og på skoleområdet. Afslutningsrapport 1 – virkninger og tematisk analyse* (s. 25). Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Møller, L. L., & Pilmark, A. (2023). *ID-kort til kontrol af arbejdsklausuler og arbejdsmiljøforhold: Evaluering af pilotprojekt på fire statslige byggeprojekter*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. https://nfa.elsevierpure.com/da/publications/id-kort-til-kontrol-af-arbejdsklausuler-og-arbejdsmilj%C3%B8forhold-ev

Nielsen, K. A., & Nielsen, B. S. (2006). Methodologies in Action Research: Action Research and Critical Theory. I K. A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action Research and Interactive Research* (s. 63–87). Shaker Publishing.

Richardson, D. C., Griffin, N. K., Zaki, L., Stephenson, A., Yan, J., Curry, T., Noble, R., Hogan, J., Skipper, J. I., & Devlin, J. T. (2020). Engagement in video and audio narratives: Contrasting self-report and physiological measures. *Scientific Reports*, *10*(1), 11298. https://doi.org/10.1038/s41598-020-68253-2

Rodero, E., & Romero, L. (2022). Let me listen to where you are. Spatial dimension resources in audio stories can increase imagery, transportation, attention, and recall. *Media Psychology*, *25*(1), 155–179. https://doi.org/10.1080/15213269.2021.1880439

Rosa, H. (2019). *Resonance: A Sociology of Our Relationship to the World*. Wiley.

Rosa, H. (2020). *The Uncontrollability of the World*. John Wiley & Sons.