

Arbejdsmiljørådgiveren som brobygger mellem forskning og praksis

– Erfaringer med at oversætte arbejdsmiljøviden om stress og sygefravær i små og mellemstore virksomheder (SMV'er)

Ulrik Gensby, Hans Jørgen Limborg, Henrik Ankerstjerne Eriksen & Arne Helgesen

Denne artikel stiller skarpt på arbejdsmiljørådgiverens rolle som brobygger mellem forskning og praksis. Artiklen præsenterer resultater fra en systematisk udviklingsproces med følgeforskning (Bifrost), hvor seks rådgiverenheder og seks små og mellemstore virksomheder (SMV'er) har samarbejdet om at skabe en metode til fremme af samarbejdet mellem rådgivere og virksomheder omkring forebyggelse og håndtering af stressrelateret sygefravær. Artiklen introducerer begrebet vidensbrobygning set i relation til rollen som rådgiver og definerer tre oversættelsesmæssige færdigheder og en række kompetencer for målrettet brobyggende arbejdsmiljørådgivning. Projektets resultater kan tjene som input til fremadrettede kompetenceudviklingsaktiviteter og metoder til koordinering af viden mellem arbejdsmiljørådgivere, forskere og SMV'er i det danske arbejdsmiljøsystem.

Nøgleord: vidensbrobygning, arbejdsmiljørådgivning, oversættelsesteori, SMV'er, stress, sygefravær.

Baggrund

Forskning om stressrelateret sygefravær udføres ofte med en forventning om, at forskningens resultater kan anvendes til at forbedre virksomheders vidensgrundlag og deres evne til at fremme forebyggelse og håndtering af stress og sygefravær i praksis. Både beslutningstagere og praktikere efterspørger imidlertid bedre sammenhæng mellem forskningsviden og forebyggelse i praksis (Ekspertudvalget, 2018; Malmros, 2018). Spørgsmålet er, hvad der skal til for at sikre,

at forskning om stress og sygefravær i højere grad bliver omsat og anvendt til forebyggelsesindsatser på arbejdspladsen? Ofte er forestillingen en proces, hvor viden om stress og sygefravær "flyttes" direkte mellem forskere og arbejdspladser. I realiteten er det dog oftest en proces, der fungerer gennem forskellige mellemlid, som kan være fagpersoner eller organisationer, der kan støtte forskere og arbejdsmiljøprofessionelle i at tilegne sig viden, og dermed agere som brobyggere mellem forskning og praksis. (Gensby et al., 2019).

Vidensbrobygning (også benævnt 'knowledge brokering') er et perspektiv på, hvordan der kan skabes bedre sammenhæng mellem forskningsviden og professionel praksis (Lomas, 2007; Ward, 2009). I Canada er der et voksende forskningsfelt bl.a. inden for sundhedstjenesteforskningen, som handler om at omsætte og anvende forskningsviden i politik og praksis (CHSRF, 2003; CIHR 2012; Graham et al., 2006). Dette forskningsfelt suppleres af andre udenlandske erfaringer inden for arbejdsmiljøfeltet (Kramer et al., 2010; Van Eerd et al., 2017, 2018; Van Eerd & Saunders, 2019), og peger på behovet for at undersøge, hvordan vidensbrobyggere i det danske arbejdsmiljøsystem kan formidle viden fra forskning til arbejdspladser og tilbage igen (Gensby et al., 2019).

Arbejdsmiljørådgivere er en faggruppe, der kan fungere som vidensbrobyggere. Arbejdsmiljørådgivernes rolle er at være et bindeled, der kan skabe bedre sammenhæng mellem forskningsviden og forebyggelse i praksis, men denne funktion har traditionelt ikke været særligt godt defineret. Ofte vil arbejdsmiljørådgivere selv opfange eller tilgå forskningsviden baseret på deres eget kendskab til og interesse for specifikke arbejdsmiljøproblemstillinger (Limborg & Voxtrup, 2008). Nyere arbejdsmiljøforskning om muskelskeletbesvær/fysisk arbejdsbelastning og arbejdsulykker har været med til at kaste lys over, hvordan arbejdsmiljørådgiverne kan inddrages som ressourcegruppe for en brobyggende formidlingsindsats undervejs i et forskningsprojekt (Dyrborg et al., 2020; Grøn et al., 2019; Svendsen et al., 2020). Brobygningen til praksis kan hjælpe virksomhederne, da det for mange ledere og medarbejdere kan virke som en omfattende opgave at overskue og få indblik i forskning, som er relevant for forebyggelse i praksis. Det er især udfordrende for ledere og medarbejdere i små og mellemstore virksomheder (SMV'er) (Lamontagne et al., 2018). Både fordi der er meget forskning, men også fordi forsknings-

resultater om stress og sygefravær kan være vanskelige at forstå og indarbejde i forhold til at håndtere sygefravær (Shaw et al., 2005). Samtidig står SMV'er ofte i et krydspres mellem hensyn til forebyggelse og drift, hvilket kan gøre det svært at afsætte ressourcer til at afdække vidensbehov og indarbejde metoder til at fastholde stress-sygemeldte medarbejdere (Ekberget al., 2016). Desuden har mange SMV'er ikke haft tradition for at investere eller anvende arbejdsmiljørådgivning som ekstern ressource i forhold til stress og sygefravær (Hasle & Limborg, 2012). Det kan hænge sammen med, at arbejdsmiljørådgiverne ikke har en entydig rolle i forhold til forskningsformidling og rådgivning om stressrelateret sygefravær til SMV'er i Danmark (Hasle mfl., 2016; Limborg & Voxtrup, 2008). Det fremhæves, at der er potentialer i at undersøge, hvordan vidensbrobyggere, som arbejdsmiljørådgiverne, kan hjælpe til at forbedre det psykiske arbejdsmiljøarbejde i SMV'er (Hasle mfl., 2018; Limborg & Voxtrup, 2008). Forskere peger her på, at omsætning og anvendelse af viden om stress og sygefravær i SMV'er bør have et særligt fokus på 'oversættelse' mellem to forståelsesverdener (Nielsen et al., 2012). Vidensbrobygning kan således ses som en ramme for en sådan oversættelse fra teori og begreber til konkret handleberedskab i praksis.

Formålet med denne artikel er at belyse arbejdsmiljørådgiverens rolle som brobygger mellem forskningsbaseret viden om stress og sygefravær og forebyggelse og håndtering af stressrelateret sygefravær i praksis. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at denne artikel respekterer, at arbejdsmiljøviden spiller sammen med andre kilder end forskningen såsom fagprofessionelle erfaringer og individuelle behov og præferencer. I denne artikel er fokus specifikt rettet på forbindelsen mellem forskningsviden om sygefravær og stress og SMV'ernes praksis med arbejdsmiljørådgivere som centrale brobyggere. Artiklen baserer sig på en praksisnær udviklingsproces med til-

koblet følgeforskning (Bifrost-projektet), hvor arbejdsmiljørådgivere og SMV'er har samarbejdet om at skabe en metode til at fremme samarbejdet om forebyggelse og håndtering af stressrelateret sygefravær. Artiklen introducerer først 'vidensbrobygning' og 'vidensoversættelse' som begrebsramme til at forstå forskellige brobyggeroller, som arbejdsmiljørådgivere kan indtage, og til at se arbejdsmiljørådgivningen som en oversættelsesproces mellem forskningsviden og vidensbehov koblet til praksis. Det er ikke artiklens primære ærinde at definere rådgiverrollen og alle dens aspekter, men derimod at sætte fokus på det aspekt, der handler om rådgiverfunktionen som bindeled mellem forskningsviden og praksisviden. Dernæst præsenteres følgeforskningsprojektet og dets metode. Efterfølgende præsenteres følgeforskningens resultater som en tematisk analyse af erfaringer med samarbejdet undervejs i rådgivningsprocessen, og der udledes en række oversættelsesmæssige færdigheder og kompetencekomponenter, der vil kunne bidrage til en ny brobyggermetode i arbejdsmiljørådgivningen. Artiklen diskuterer afslutningsvis resultaterne i forhold til videre metode- og kompetenceudvikling af arbejdsmiljørådgivere og vidensbrobygning i arbejdsmiljøsystemet.

Teori

Med udgangspunkt i begrebet vidensbrobygning fremstår traditionel forskningsformidling utilstrækkelig, idet frembragte forskningsresultater (om fx stress og sygefravær) typisk anses som et produkt, der kan pakkes og 'skubbes' (*skub-perspektivet*) afsted som færdige løsninger, eller 'trækkes' (*træk-perspektivet*) ud af en sammenhæng og overføres på en anden (fx virksomheders sygefraværsindsats) (Readon et al., 2016). Forskningsformidling bør derfor suppleres med en mere dynamisk procesforståelse, der går fra forskning til praksis og tilbage igen.

Det indebærer, at viden mobiliseres i samspil med forskellige brugere i forskellige sammenhænge ud fra en forståelse af, at viden skal 'udveksles' (*udvekslings-perspektivet*) gennem relationer (Van Eerd & Saunders, 2019) og vedligeholdes for at blive en ressource i den sammenhæng, den bliver en del af.

Vidensbrobygning som begreb og praksis

Vidensbrobygning (knowledge brokering) er en samlebetegnelse for en proces, hvor såkaldte 'brobyggere' enten som personer, grupper eller organisationer understøtter udveksling af viden mellem forskere og andre aktører og/eller medvirker i formidling, oversættelse og omsætning af viden i en brugerkontekst (Ward et al., 2010). Ward og hendes kolleger publicerede i 2010 et omfattende review af erfaringerne med brug af vidensbrobyggere fra især sundhedssektoren. Her har vidensbrobyggere spillet en central rolle i bl.a. udvikling og implementering af evidensbaserede standarder i klinisk praksis. På grundlag af undersøgelsens resultater kan der udledes tre sidestillede grundelementer i en praksis, som vi betragter som generiske og relevante i Bifrost-projektet; (1) adgang til ressourcer, (2) etablere og opbygge relationer og (3) udvikle kapacitet. Oversat til en arbejdsmiljøkontekst skal brobyggeren for det første have adgang til ressourcer, som svarer til, at vedkommende er i stand til at holde sig informeret og opdateret på den aktuelt bedste arbejdsmiljøviden og kunne støtte virksomhederne i at få adgang til relevant viden og afstemme denne med virksomhedens behov. Brobyggerne skal dernæst kunne etablere og vedligeholde relationer i virksomheden, men også eksternt ved at navigere i og på tværs af forskellige ressourcenetværk og mellem aktører, som kan understøtte brobygningen. Ser vi på det sidste element 'udvikle kapacitet', handler det om brobyggerens bestræbelser

på at støtte virksomhedens egen evne til at tilegne sig relevant viden og koble denne til handlinger, som ændrer praksis.

Van Eerd (2016) og kolleger finder 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. Vurderes det nuværende danske rådgiversystem i lyset af disse typologier, kan der argumenteres for, at de fleste arbejdsmiljørådgivere anvender *type 1 vidensbrobygning*, idet de i vidt omfang selv påtager sig at finde den relevante forskningsviden og bruge den (Gensby et al., 2019). Rådgiverne på det private rådgivningsmarked skal først og fremmest sælge deres ydelse. Derfor opererer de overvejende efter 'skub' og 'træk' perspektivet. Med baggrund i de canadiske erfaringer er der store potentialer i at forbedre koordinering af forskningsformidling ved, at arbejdsmiljørådgiverne i højere grad udvikler sig til også at være *type 2 vidensbrobyggere*, der er baseret på 'udvekslingsperspektivet', og dermed udbygger deres rolle som bindeled mellem forskning og praksis (Gensby et al., 2020). Aktuelt fremmes denne rolle dog ikke af et rådgivningssystem, der er baseret på en ren sælger-kunde relation (Hasle et al., 2016). Valget mellem de to typer af brobygning eller mellemformer ser således ud til at have en tæt kobling til den forretningsmæssige relation, der eksisterer mellem rådgivere og virksomheder.

Andre har udfoldet typologier i vidensbrobygning, der kan anvendes til at reflektere over arbejdsmiljørådgiverens forskellige roller og bevæggrunde til at påtage sig rollen som brobygger af forskningsbaseret arbejdsmiljøviden. Med udgangspunkt i David H. Maister og hans kolleger, (2002) kan vidensbrobygning ses som en rådgiver-klient relation, hvor rådgiveren kan udvikle sin brobyggerrolle gennem fire niveauer fra at være en 'produkt-

sælger' eller 'ekspert' og frem til at udgøre 'en værdifuld ressource' og opnå status som 'betroet rådgiver', hvor etablering af en tilidsfuld relation står centralt. En supplerende brobyggerforståelse er udviklet af Huw Davies og hans kolleger, (2015) der identificerer en række arketyperiske brobyggerroller med relevans for arbejdsmiljørådgivning. Denne typologi betoner, at vidensbrobygning ikke sker i et tomrum, men at både eksterne og interne brobyggere bringer egne erfaringer, interesser og faglig kunnen ind i processen. Ifølge Davies bør en vidensbrobygger derfor være bevidst om de forskellige roller og kunne navigere mellem disse, alt afhængig af den konkrete viden, der søges overbragt, og den sammenhæng det skal ske i. Baseret på Maister et al. (2002) og Davies et al. (2015) har vi – i tabel 1 – tilpasset otte forskellige arketyper med relevans for rolleforståelsen som brobygger mellem forskning og praksis. Arketyperne går fra en meget 'håndfast' forståelse af viden, som noget, der eksisterer som 'pakker', der kan sælges eller formidles til i højere grad, at viden vurderes ift. den relevans og resonans, den kan skabe i praksis. Arketyperne kan betragtes som et modificeret kvalifikationshierarki, der på hvert niveau forudsætter særlige færdigheder, som delvist forudsætter hinanden, og som også delvist kan udfyldes uafhængigt af hinanden. Rollen som 'betroet rådgiver' forudsætter, at brobyggeren behersker de øvrige roller, mens det samme ikke gør sig gældende for fx faciliteringsfærdigheder, som knytter sig til van Eerd's type 2 brobyggerrolle. Både anvisninger fra Maister et al. (2002) og Davies et al. (2015) peger på, at brobyggeren skal være sig sin rolle bevidst og samtidig være i stand til at navigere mellem de forskellige arketyper og niveauer. Det forudsætter, at brobyggeren har de nødvendige kompetencer og kvalifikationer til at varetage de respektive roller og kan relatere rollerne til den kontekst, hvor de udøves.

Table 1: Arketyper i vidensbrobygning

	Brobyggerens fokus	Brobyggerens prioritering	Brobyggerens fremtræden
Roller			
1: Produktsælger	Brug af viden ift. konkrete koncepter/produkttegenskaber/tilbud	At overbevise om køb af 'færdige' ydelser og håndtere indvendinger i henhold til dette	Færdigheder i præsentation af produkter og udvikling af rådgivningsydelser
2: Formidler	Opsamling af viden	At sammenfatte og formidle resultater til praksis	Færdigheder til at bearbejde forskningsviden ift. målgrupper
3: Ekspert	Værdien af evidensbaseret praksis og metoder	At støtte op om at designe en løsning, der stemmer overens med evidensbaserede standarder	Færdigheder til at forstå forskning og overføre evidens til praksis
4: Grænse- overgænger	Koblinger mellem forskellige videnssystemer	At overføre viden mellem forskellige praksisfelter	Færdigheder til at navigere på tværs af vidensfelter
5: Netværker	Styrker og svagheder ved praksisfællesskaber	At skabe og understøtte gode praksisfællesskaber	Færdigheder til at pleje relationer og udvikle videndeling
6: Facilitator	Gensidig kapacitetsopbygning	At styrke forskere i at forstå praksis og styrke praksis i at bidrage til forskning	Færdigheder til at drive samarbejde mellem forskere og brugere
7: Bannerfører	Styrkelse af vidensmobilisering	At opbygge viden om vidensmobilisering mellem forskning og praksis	Færdigheder til at integrere anvendelse af viden i forskning og praksis
8: Betroet rådgiver	Den specifikke situation, hvori viden skal bruges	At forstå individuelle forhold og vidensbehov i en bruger-sammenhæng	Færdigheder til at tilpasse forskningsviden og vidensbehov i praksis

Brobyggende arbejdsmiljørådgivning som oversættelse

Der findes flere relevante måder at forstå, hvordan de forskellige arketyper, som findes i litteraturen, kan udfolde arbejdsmiljørådgiverens rolle som brobygger mellem forskning og praksis. Den organisatoriske translationsteori peger på, at vidensbrobygning forudsætter en oversættelsesproces, der enten kan tage form af en 'bevægelse' fra idé til handling, 'mobilisering' af mennesker og ting, eller 'meningsskabelse' i praksis (Czarniawska & Sevón, 1996; Hagedorn-Rasmussen, 2017). Især den norske organisationsforsker Kjell Arne Røvik's teori om oversættelse som meningsskabelse med praksis (2007, 2016) er relevant til at udfolde vidensbrobygning som en oversættelsesproces, hvor forskningsviden om stress og sygefravær skal oversættes i samarbejde mellem rådgivere og virksomheder for at skabe mening i praksis. Tankegangen bag vidensoversættelse som meningsskabelse er, at vejen fra viden til handling er en 'transformativ' proces, hvor forskningsviden ofte filtreres og bearbejdes af flere forskellige mellemlid på forskellige tidspunkter i forskellige sammenhænge og med ikke altid overlappende interesser (Røvik, 2016). Udfordringerne med at finde frem til og oversætte forskningsviden mellem forskellige aktører og videnssystemer, beskriver Røvik som en oversættelsesproces, hvor viden tages ud af en sammenhæng (de-kontekstualisering) og indskrives i en anden (re-kontekstualisering). De-kontekstualisering og re-kontekstualisering behandles ofte isoleret. De-kontekstualisering kan risikere at ske uden forståelse for den sammenhæng, som forskningsviden efterfølgende oversættes til mens re-kontekstualisering kan risikere at foregå med mindre fokus på den sammenhæng, hvori arbejdsmiljøviden er frembragt. Samtidig kan den virksomhedssammenhæng, som forskningen søges indskrevet i, benytte sig af et fagsprog, der kan stå i modsætning til forskningens

sprogbrug, og der kan være komplekse brancheforhold, der vanskeliggør brug af viden, hvorfor det kan være svært at synliggøre forskningsviden og påvise en direkte gennemslagskraft (Røvik, 2016). Røvik betoner her, at det har stor betydning, hvilke arenaer og aktører, der understøtter oversættelsen i praksis (Røvik, 2007). Røvik, (2016) gør dermed op med ideen om, at forskningsviden direkte kan overføres som succesopskrifter fra et forskningsmiljø til et brancheområde eller en arbejdsplads, selvom der er ligheder mellem det formidlende forskningsmiljø og de arbejdspladser, der skal anvende viden i praksis. Røvik betoner i stedet, at forskningsviden behøver en oversættelse ind i den konkrete sammenhæng, hvilket kræver et aktivt samspil med forskellige mellemlid, så viden kan fungere i den sammenhæng, som den søges oversat ind i. I Røvik's optik bliver anvendelsen af forskningsviden derfor afhængig af rådgiverens og SMV'ens evne til sammen at skabe en meningsfuld og lokal tilpasset version af den viden, der søges omsat, og at denne viden er afstemt i forhold til den eksisterende viden i praksis (fx sygefraværspolitik).

Frihedsgrader, oversættelsesmæssige færdigheder og kompetencer

Når brobyggerrollen kobles med Røvik's oversættelsesbegreb følger en forpligtelse til at overveje, hvilke frihedsgrader brobyggeren (fx i kraft af sin arbejdsmiljørådgiverfunktion) kan tillade sig, når forskningsviden skal oversættes i praksis. Med begrebet om frihedsgrader forsøger Røvik at sætte fokus på, hvad der kan ske med indholdet i forskningsviden, når brobyggeren udtager viden og indskriver den i forskellige sammenhænge. I mange tilfælde sker der en eller anden form for bearbejdning af forskningsviden for, at denne kan oversættes i praksis. Her kan viden enten reproducere i praksis, tilpasses

med praksis, eller bruges på en ny måde med inspiration fra forskningen (Røvik, 2007, 2016). Det kan her ske, at oversættelsesprocessen indtræffer i en sammenhæng med modstridende interesser. I sådanne situationer vil det være afgørende, at der gennem oversættelsesprocessen findes frem til en fælles vej til at tilpasse viden (fx stress og sygefravær), så den udfordrer bestemte relationer mindre (fx relationen mellem HR og arbejdsmiljøvalgte) og tager højde for forskellige videnspositioner. Det vil derfor være centralt at styrke brobyggerens legitimitet som fagkyndig ressource, der kan bistå oversættelse af forskningsviden ind i eksisterende viden og procedure. Røvik fremhæver fire oversættelsesmæssige færdigheder, som man som succesfuld brobygger skal være i besiddelse af og være i stand til at kombinere for at undgå, at oversættelsesprocesser mellem forskning og praksis mislykkes. De fire færdigheder er:

1. *Viden*: At have indsigt i den sammenhæng, som viden udtages fra, og den sammenhæng, som viden indskrives i.
2. *Tålmodighed*: At acceptere, at det kan tage tid at udforske vidensbehov og mulige handlinger og skabe et fælles sprog omkring udfordringer, relevant viden og brug af viden i praksis.
3. *Mod og kreativitet*: At turde tilpasse den viden, der er behov for, og finde veje til, hvordan denne viden kan give mening i praksis.
4. *Styrke*: At have styrke til at håndtere interessemodsatninger i oversættelsesprocessen og uenigheder om, hvordan viden skal informere beslutninger i praksis.

Røvik's fire oversættelsesfærdigheder taler især ind i de mere personlige og relationelle kompetencer i brobyggerrollen, og dermed den nedre del af kvalifikationshierakiet (tabel 1), hvor viden i højere grad vurderes ift.

den relevans og resonans, den kan skabe i praksis. Oversættelsesfærdighederne er relevante som udgangspunkt for at udvikle og tilpasse relevante færdigheder, som arbejdsmiljørådgiverne bør besidde som vidensbrobyggere. Røvik påpeger desuden, at det er nødvendigt at udforske, hvilke konkrete oversættelseskompetencer (translationskompetencer) som kan støtte, at færdighederne bringes i spil i oversættelsesprocessen. I forhold til arbejdsmiljørådgivning vil det handle om at indkredse, hvilke kompetencekomponenter som arbejdsmiljørådgiverne skal være i stand til at kombinere for at understøtte oversættelse af viden, så den giver mening for ledere og medarbejdere, og fremmer deres muligheder for at anvende viden til at forebygge og håndtere sygefravær.

Metode

Bifrost-projektet er udtryk for 'down-stream' vidensmobilisering (Gensby et al., 2019) forstået som et fokus på metodeudvikling og oversættelsesprocesser i forhold til en arbejdspladsnær praksis i SMV'er. Bifrost-projektet har været guidet af en overordnet programteori. Projektet er gennemført som en kvalitativ og eksplorativ udviklingsproces i et multipelt casestudie-design (Yin, 1994). Case-designet er multipelt, idet der deltager flere SMV'er og rådgiverenheder, hvor analyseenheden er den samme, og hvor der på tværs af cases søges indsigt i rådgivernes og SMV'ernes perspektiver og erfaringer med vidensbrobygning og oversættelse af viden om stress og sygefravær i praksis. Bifrost-projektet er gennemført i perioden januar 2019-september 2020.

Rekruttering og udvælgelse af cases

Målgruppen for Bifrost-projektet er rådgiverenheder, der yder arbejdsmiljørådgivning om psykisk arbejdsmiljø, samt ledere og medarbejdere i SMV'er med 10 – 200 ansatte

inden for brancheområderne finans, medie og kommunikation. Kontakten til SMV'erne blev skabt gennem brancheorganisationer. Efter indledende telefoninterviews med 20 SMV'er blev seks virksomheder strategisk udvalgt for følgeforskning ud fra formålsbestemt sampling (Patton, 2015). Tre SMV'er fra medie- og kommunikationsbranchen, herunder en lokal avis, et forlag og et reklamebureau, og tre SMV'er fra finanssektoren, herunder en andelskasse, en revisionsvirksomhed og en finansinstitution. Undervejs i udviklingsprojektet valgte reklamebureauet at trække sig pga. et virksomhedsopkøb. Seks rådgiverenheder har deltaget i udviklingsprojektet; (1) Arbejdsmiljøcentret/Human House, (2) Arbejdsmiljøcenter Midt/Vest, (3) Aron – Center for Bæredygtigt Arbejdsliv, (4) Glifberg Processer, (5) Monique Hartmann, og (6) TeamArbejdsliv. Rådgiverne blev identificeret og kontakten gennem Brancheorganisationen Arbejdsmiljørådgiverne (BAMR) og udvalgt med fokus på at sikre tilstrækkelig spredning i faglig baggrund og kvalifikationer. Tilsammen har rådgiverne og SMV'erne dannet par i seks konkrete cases (se figur 1), der som udgangspunkt har fungeret som kritiske cases (Yin, 1994) for en analyse af brobyggende arbejdsmiljørådgivning med at oversætte viden om stress og sygefravær i praksis. Det var forventet, at der ville være en vis spredning i typen af vidensbehov og forebyggelsestiltag blandt de seks cases og deraf mulig analytisk generalisering på tværs af cases (Flyvbjerg, 2006).

Procesbeskrivelse

Bifrost-projektet har været designet som en udviklingsproces i tre overordnede faser: (1) *Rammesætning*, (2) *Udvikling og rådgivning*, og (3) *Erfaringsopsamling*. Projektets kerneaktivitet har bestået af to udviklingsmøder med deltagelse af både rådgivere og SMV'er. Udviklingsmøderne har været gennemført

af en halv dags varighed med hvert deres specifikke tema. Mellem udviklingsmøderne har rådgivere og virksomheder gennemført seks konkrete rådgivningsforløb om forebyggelse og håndtering af stressrelateret sygefravær. Rådgivere og virksomheder har i fællesskab defineret konkrete indsatser og tiltag, som gav mening i den konkrete situation (figur 1).

Formålet med det første udviklingsmøde var at rammesætte udviklingsprocessen, give et forskningsperspektiv på, hvad der kendetegner SMV'ers forebyggende arbejdsmiljøarbejde og matche arbejdsmiljørådgivere og SMV'er i seks cases. For at kickstarte dialogen blev der arbejdet med perspektivudveksling ved brug af forumteater (Tofteng & Husted, 2010). Formålet med det andet udviklingsmøde var at introducere en række forskningsbaserede dilemmaer ved håndtering af stress og sygefravær og konkretisere disse i forhold til samarbejde mellem rådgivere og SMV'er og oversættelse af viden om stress og sygefravær i praksis. Endeligt har rådgivergruppen været samlet til en række netværksmøder, hvor de har drøftet det teoretiske afsæt for vidensbrobygning og oversættelse i rådgivningsprocessen, arbejdet med mindmap over, hvilke metoder og processer der er relevante for udvikling af vidensbrobygning, og reflekteret over deres egen rådgiverrolle ud fra de forskellige arketyper i vidensbrobygning (se tabel 1). Udviklingsprocessen blev afsluttet med et evalueringseminar, hvor rådgiverenheder og SMV'er fremlagde konkrete erfaringer med brugen af rådgivning om stress og sygefravær, som der blev gjort erfaringer med på virksomhederne.

Følgeforskning og dataindsamling

Følgeforskningen har fulgt Bifrost-projektets tre udviklingsfaser og er gennemført med brug af interaktiv forskning baseret på aktionslæring (Svensson et al., 2015; Salter & Ko-

Figur 1: Oversigt over rådgivningsindsatser om forebyggelse af stressrelateret sygefravær



thari, 2016). Formålet med følgeforskningen har været at undersøge rådgiveres og SMV'ers oplevelse af samarbejdet om at oversætte forskningsbaseret viden i praksis, og analysere og indkredse nogle erfaringsbaserede færdigheder og kompetencekomponenter, som har betydning for, at arbejdsmiljørådgivningen kan fungere som en brobyggende proces, hvor viden om stress og sygefravær oversættes i praksis. Dataindsamlingen om-

fatter flere forskellige metode- og datakilder (metodetriangulering) (Patton, 2015). Der er gennemført semistrukturerede interviews (Kvale, 1997) med udvalgte SMV'er (N=20) ved projektopstart, og igen ved projektets afslutning (N=5). Alle rådgivere blev ved starten af projektet opfordret til at arbejde med en logbog ud fra en antagelse om, at jo mere de er bevidst om deres egen rådgiverrolle, jo bedre vil forskningsbaseret viden

om stress og sygefravær blive oversat, og jo større betydning og mening vil den konkrete viden få for SMV'er, som de samarbejder med i rådgivningsprocessen. Derudover har rådgivere og SMV'er arbejdet med brug af logiske modeller (Funnel & Rogers, 2011) til at skabe en fælles forståelse af sammenhængen mellem den ønskede rådgivning og forventede resultater. Dialogværkstederne har fungeret

som metodisk ramme for udviklingsmøderne (Gustavson & Engelstad, 1986) og understøttet rådgivernes og SMV'ers samarbejde om at oversætte viden om vidensbrobygning og stressrelateret sygefravær i praksis. Deltagerobservation har været anvendt til at indfange den løbende læring blandt projektdeltagerne. Tabel 2 giver et overblik over følgeforskningens faser og datakilder.

Tabel 2: Oversigt over følgeforskningens faser og datakilder

Datakilder	Antal	Fase 1	Fase 2	Fase 3
		Rammesætning og matchning	Udvikling og rådgivning	Erfaringsopsamling og spredning
Telefoninterviews med SMV'er	25	X		X
Netværksaktiviteter med rådgivere	4	X	X	X
Udviklingsmøder med rådgivere og SMV'er	2	X	X	
Forumteater	2	X	X	
Observationer af udviklingsmøder	3	X	X	X
Rådgiver-logbøger og logiske modeller	6		X	
Evalueringsseminar med rådgivere og SMV'er	1			X

Analysestrategi, kodning og fortolkning

Den empiri, som denne artikel trækker på, består primært af data fra dialogværksteder og interview. De kvalitative data er analyseret i en kombineret deduktiv og induktiv analysestrategi med brug af tematisk ana-

lyse (Patton, 2015). Der er tilstræbt datatriangulering. Alle interviews er optaget og udskrevet som meningsbærende referater. Alle udviklingsmøder og netværksaktiviteter er dokumenteret med referat. Data fra logbøger har bidraget til at nuancere og validere dokumentation fra værksteder og interview.

Bearbejdningen af datamateriale er baseret på en kodningsproces i tre trin (Goia et al., 2006). I det første trin blev der gennemført en deduktiv analyse, hvor data blev kodet i separate kodningsprocesser for henholdsvis rådgivere og SMV'er og grupperet efter relevans for Ward's (2010) grundelementer i vidensbrobygning og Røvik's (2007) oversættelsesfærdigheder. I det andet trin blev de teoretiske kategorier yderligere tilpasset og udfoldet igennem en induktiv og tematisk indholdsanalyse med fokus på at udlede fællestræk på tværs af rådgivere og SMV'er. Formålet med indholdsanalysen var at forstå, hvordan oversættelsesprocesserne i brobyggende arbejdsmiljørådgivning foregår fra en kontekst til en anden og indkredse, hvilke færdigheder rådgivere bør efterstræbe i vidensbrobygning, og hvilke kompetencer de forventes at kunne jonglere med i deres rådgivningsarbejde for at oversætte viden i praksis. I det tredje trin blev temaerne i indholdsanalysen yderligere tilpasset og fortolket i tre specifikke oversættelsesmæssige færdigheder og 18 unikke kompetencekomponenter (se tabel 3-5), der blev inddelt alt efter, hvilken af de tre færdigheder, de relaterede sig til. Endeligt er de forskellige arketyper af brobyggerroller anvendt til at diskutere, hvilke bevæggrunde der har været dominerende for samarbejdet mellem rådgiverne og SMV'er undervejs i rådgivningsforløbet.

Resultater

Brobyggende arbejdsmiljørådgivning som oversættelse i tre faser

Overordnet viser erfaringerne fra følgeforskningen, at det giver mening at se samarbejdet mellem arbejdsmiljørådgivere og SMV'er som en oversættelsesproces, hvor viden om stress og sygefravær oversættes fra en rådgiverkontekst ind i en virksomhedskontekst i tre

oversættelsesfaser. De tre faser kan defineres som: (1) *Vejen ind*, (2) *Etablering af relation* og (3) *Overlevering af engagement*. De tre faser er vores tilpasning af Ward's (2010) tre grundelementer i vidensbrobygning. Oversat til brobygningen mellem rådgivere og SMV'er så handler den første oversættelsesfase 'Vejen ind' om, at rådgiveren er i stand til at holde sig informeret om relevant viden om stress og sygefravær og kan afstemme denne viden med virksomhedens behov for viden. I fasen 'Etablering af relation' er der i tråd med Ward (2010) fokus på rådgiverens evne til at etablere og vedligeholde relationer i virksomheden og tale i et sprog, der skaber fælles forståelse, så virksomheden bliver mødt der, hvor den er. Den sidste fase 'Overlevering af engagement' handler om at understøtte SMV'ernes tro på egen handleevne ved at anvise til konkrete pejlemærker for brug af viden med fokus på den konkrete værdiskabelse og mindre på proces. De tre faser udfoldes i det følgende.

Vejen ind: 'Tæt dialog bidrager til at udforske vidensbehov sammen'

I den første fase har især tre forhold haft betydning for at i igangsætte den brobyggende arbejdsmiljørådgivning: (1) en konkret problemstilling, (2) hjælp til at afklare vidensbehov og (3) tilstedeværelse af en intern ressourceperson.

For flere af de deltagende virksomheder er det ikke fremmed at bruge ekstern bistand i form af rådgivning, men det sker typisk ikke som en prioriteret forebyggende aktivitet. Rådgivning kommer i stedet i spil, når behovet opstår, og der er tale om en konkret problemstilling, der ikke kan løses på egen hånd. *"Det er normal praksis at købe forskellige rådgivere ind til konkrete opgaver, men det sker ofte som brandslukning, når man står over for en problemstilling, der har udviklet sig og kræver løsninger her og nu"* (HR ansvarlig i SMV). Både

virksomheder og rådgivere peger i den henseende på vigtigheden i at skabe en tæt dialog som et fundamentalt udgangspunkt for at udforske virksomhedens konkrete behov, herunder vidensbehov, og i den forbindelse at indkredse det konkrete behov for arbejdsmiljøviden sammen, og at der er afsat tid til at brede rådgivningsprocessen ud. *"Det har haft stor betydning, at der har været mulighed for at tale ting igennem og udforske, hvad det er for udfordringer der er gennem en løbende og ligeværdig dialog"* (HR ansvarlig i SMV).

Et andet forhold, der har stor betydning, handler om at komme i dialog med den rigtige interne person i virksomheden, der kan bane vejen for et samarbejde og skabe opbakning til redskaber og fokuspunkter og sikre, at resultater, som virksomheden kan opnå gennem rådgivningen, bredes ud. *"Jeg skrev indledningsvis ud til hele medarbejdergruppen for at oplyse om initiativet og sikre, at alle fik mulighed for, at alle kan byde ind med spørgsmål og ønsker til forløbet. Det gjorde, at rådgiveren var godt forberedt, da hun kom"* (Arbejdsmiljørepræsentant i SMV). Supplerende spiller det også en væsentlig rolle, hvilken position den interne person har, både formelt og uformelt. Det spiller fx en rolle, om den interne person nyder respekt i både ledelsesgruppen og i medarbejdergruppen.

Etablering af relation: 'Virksomheden skal mødes der, hvor den er'

I denne fase har især tre forhold haft betydning for at understøtte den brobyggende arbejdsmiljørådgivning: (1) virksomheden bliver mødt der, hvor den er, (2) der tales i et sprog, der skaber fælles forståelse af viden, (3) de gode ting fremhæves som motivation for handling.

Alle deltagerne er enige om, at det betyder noget at finde det rette match mellem rådgiver og virksomhed, og at udvikle relationen med virksomheden er noget, der kræver en

større bevidsthed hos rådgiverne. Samtidig har det været centralt for samarbejdet, at rådgiveren er i stand til at møde virksomheden der, hvor den er, da det medvirker til at sikre, at vidensinput om stress og sygefravær også sætter sig spor i hverdagen. *"Det har været et godt samarbejde med rådgiveren, der har mødt mig der, hvor jeg er, og talt i et sprog, som jeg forstår. Det har været vigtigt med konkret sparing"* (Ejerleder i SMV).

Rådgiverne har løbende måttet reflektere over deres egne frihedsgrader og de begrænsninger, der ligger bag deres rådgiverposition i forhold til at indskrive viden om stress og sygefravær i SMV'erne, og hvad det betyder for deres rådgiverrolle. For flere rådgivere har det været en vigtig erkendelse ikke at have en masse ambitioner for rådgivningsforløbet og mulige forandringer på virksomhedens vegne. *"Det handler om at se processen i lyset af, hvad jeg kan gøre for virksomheden og ikke have for store ambitioner på virksomhedens vegne i forhold til at sætte en masse i gang"* (Arbejdsmiljørådgiver). Det kan fx være at sætte fokus på, hvordan der skabes rum for at italesætte bekymringer. Hvornår er det muligt og med hvem? Rådgiverne beskriver, at der ofte er mange perspektiver på det samme problem. Typisk vil medarbejdere og ledere have fokus på lederens formelle rolle. I flere tilfælde har rådgiverne støttet virksomheden i de ting, den gør godt i forvejen. Netop dette kan være afgørende for at skabe motivation for at handle. *"Dialogen har også haft fokus på alle de gode ting, der gøres i nuværende praksis og tiltag, der findes på hylderne allerede. Det skaber motivation for at gå videre med løsninger, som man selv brænder for"* (HR-ansvarlig i SMV).

Overlevering af engagement: 'Fokus på konkret værdiskabelse og mindre på proces'

I den sidste fase har to forhold haft betydning for udfaldet af den brobyggende arbejdsmiljørådgivning: (1) anviser pejlemærker for brug

af viden, (2) fokus på konkret værdiskabelse og mindre på proces.

Flere rådgivere reflekterer over, at det er centralt, at forskningen er i stand til at formulere og anvise centrale pejlemærker for brug af viden om stress og sygefravær ('god praksis'), hvorfra rådgiverne så selv skal være i stand til at formulere andre pejlemærker, som kan guide SMV'erne i at formulere og indføre 'god praksis' til støtte for, at ledere og arbejdsmiljøprofessionelle kan tilegne sig materialer og omsætte det i praksis. Samtidig har det været centralt, at rådgivningen havde fokus på håndtering af sygefravær og TTA som en praksis, der kræver tilpasning til lokal praksis og udgangspunkt/forudsætninger. Sådan at viden kan spire og blive en ressource i den brugersammenhæng, den bliver en del af. *"Vi har arbejdet med stresstrappen, der er blevet hængt op i de forskellige afdelinger, så folk med den i baghovedet bliver opmærksomme på hinanden"* (Arbejdsmiljørepræsentant i SMV).

I en af de andre virksomheder har forløbet resulteret i, at der er blevet introduceret et konkret koncept for tilbagevenden til arbejde (TTA), som har kunnet bruges til at spejle den eksisterende praksis og supplere den politik, der var i forvejen. Det var en praktisk opgave, som rådgiver og virksomhed satte sig for at løse sammen. Der har været tale om noget konkret materiale, som har været med til at give en afklaring af, hvad der kan gøres, når sygefravær opstår, hvilket har bidraget til at komme tvivl til livs og lette det pres, det skaber på den enkelte og relationen mellem medarbejdere og ledere og medarbejdere. *"Det skaber værdi, at rådgiveren laver et oplæg, og vi kunne tage over på det. Rådgiveren var i stand til at give os noget helt konkret – en lille værktøjskasse til at arbejde videre med"* (HR-ansvarlig i SMV). Det har været en vigtig erkendelse at have mindre fokus på processer og mere fokus på konkret værdiskabelse. Rådgiverne betoner, at det er centralt at komme ind til HR og/ ledelse og tale ind i opgavetænkning

og den betydning forebyggelse har i forhold til kerneopgaven. *"Jeg har fået skærpet min opmærksomhed på samarbejdet med kunden, og hvad der skaber værdi for kunden i rådgivningsprocessen. Her er det centralt at levere noget konkret og ikke blive i processer, der trækker ud"* (Arbejdsmiljørådgiver).

Oversættelsesmæssige færdigheder og kompetencer i brobyggende arbejdsmiljørådgivning

På baggrund af de oversættelsesfaser er det muligt at udlede tre erfaringsbaserede færdigheder og en række kompetencekomponenter, som arbejdsmiljørådgivere bør efterstræbe og kunne jonglere med for at fremme brobyggende arbejdsmiljørådgivning, hvor viden bliver oversat til gavn for forebyggelse og håndtering af stressrelateret sygefravær i SMV'er. De tre færdigheder er: (1) 'evnen til at vide' – personlige og faglige ressourcer, (2) 'evnen til at turde gøre' – relationel kreativitet og (3) 'evnen til at være til stede' – læring og værditilførsel. De tre færdigheder relaterer sig ikke nødvendigvis symmetrisk til de tre oversættelsesfaser. Data viser, at færdigheder og kompetencer med fokus på rådgiverens personlige og faglige ressourcer har større betydning i den første oversættelsesfase 'Vejen ind'. Rådgiverens fokus på læring og værditilførsel synes både at have betydning i det første møde med virksomheden og især i den tredje oversættelsesfase 'Overlevering af engagement'. Arbejdet med den relationelle kreativitet ligger som en underliggende færdighed der synes at spille ind på alle tre oversættelsesfaser. Indholdet af de tre færdigheder og de tilhørende oversættelseskompetencer er udspecificeret i tabelform nedenfor.

'Evnen til at vide' er kendetegnet ved, at der er tale om en viden, der netop er relevant, når den bliver oversat i samarbejde med praksis. Evnen til at vide afhænger af rådgiverens

personlige og faglige ressourcer, der bidrager til at forstå virksomhedens situation ud fra en accept af vigtigheden i at inddrage virksomhedens egen forståelse og erfaringer som udgangspunkt for at indkredse vidensbehov og mulige praksisnære tiltag. Rådgivningen er

baseret på høj faglighed og den aktuelt bedste viden om brugbare arbejdsmiljøressourcer (værktøjer) og metoder, der er relevante og kan tilpasses den brugersammenhæng, som rådgivningen er en del af.

Tablet 3: 'Evnen til at vide' – Personlige og faglige ressourcer (1)

Kompetencer	Beskrivelse
1. Forståelse for udfordringer og vidensbehov	Handler om at skabe en tæt dialog med virksomhedens om udfordringer og vidensbehov og på den baggrund søge et fælles ståsted til at forebygge og håndtere stress.
2. Inddrage virksomhedens egen forståelse og erfaringer	Handler om at give virksomheden mulighed for at definere, hvad de selv forstår ved stress og sygefravær, og hvordan de tager udgangspunkt i det.
3. Forstå virksomheden (kultur) og centrale samarbejdspartneres handlemuligheder	Handler om at kunne orientere sig i virksomhedens eksisterende praksisser (for ledelse og koordinering, herunder mødevirksomhed) kultur og sprog med relevans for udfordringer og handlemuligheder i relation til stress og sygefravær.
4. Kortlægge interne ressourcer	Handler om at få afklaret interne ressourcer (viden, penge og tid) og eksisterende kapacitet ift. at arbejde med opgaven.
5. Viden om arbejdsmiljøforskning	Handler om at kunne identificere relevant forskningsviden om mental sundhed og oversætte denne viden, så den kan bringes i spil på arbejdspladsen.
6. Værktøjskasse med brugbare metoder	Handler om at kunne vurdere og bruge specialiserede metoder og dialog/procesværktøjer til støtte for konkrete tiltag. Fx psykologi/ adfærdspsykologi, personlig stressprofil, relationel koordinering, stresstrappen, TTA taxonomi mv.

'Evnen til at turde gøre' er kendetegnet ved, at arbejdsmiljørådgivningen er baseret på relationel kreativitet, hvor rådgiveren kan navigere mellem forskellige interesser og brugersammenhænge og er i stand til at tale i et sprog, der giver mening for virksomheden. Rådgivningen efterstræber en ligeværdig tilgang til viden og forventningsafstemning og

er karakteriseret ved at turde gribe tingene der, hvor arbejdspladsen er. Rådgivningen søger at kortlægge virksomhedens interne ressourcer på en måde, der anerkender positive tiltag og bevirker, at ledere og medarbejdere er motiverede for at tage hånd om situationen ud fra de løsninger, de selv tror på.

Table 4: 'Evnen til at turde gøre' – Relational kreativitet (2)

Kompetencer	Beskrivelse
1. Navigere i netværk og med brancheindsigt	Handler om at være bevidst om, at kendskab til rådgivning typisk sker gennem og i forhold til forskellige interesser. Det er derfor vigtigt at kunne forstå det sprog, som giver mening i en virksomhed, og betjene sig af et sprog, som ligeledes giver mening for ledere og arbejdsmiljøansvarlige.
2. Gensidig forventningsafstemning	Handler om at kunne opnå forståelse for virksomhedens ambitionsniveau og afklare rammer for forløb og undgå at tillægge virksomheder ambitioner, som ikke er deres egne og ikke matcher deres kapacitet.
3. Ligeværdig tilgang med bevidsthed om ekspertrollen	Handler om at være bevidst om ekspertrollen. Selvom rådgiveren kommer med en særlig viden, er det centralt at møde ledere og arbejdsmiljøansvarlige i forståelsen af, at vi som mennesker er ligeværdige, og at vi er sammen om det, som er vigtigt for virksomheden.
4. Anerkende positive tiltag	Handler om at fastholde en åbning for en god relation og ikke kun være faglig kritisk, men gerne udfordrende og i stedet fremhæve det, man kan påskønne hos virksomheden herunder i særdeleshed forhold, som har relevans for stress og sygefravær hos medarbejderne i virksomheden.
5. Sikre motivation	Handler om at kunne motivere i forhold til de løsninger, som virksomheden selv tror på og at støtte effektivt op om de vigtigste beslutninger i en travl hverdag. Dvs. forstå, hvad der skal prioriteres for at opnå et ønsket resultat.
6. Kende egne begrænsninger og til ekstern bistand	Handler om at gå ydmygt ind til opgaven og bruge eksterne partnere afhængig af case – sende virksomheder videre til andre i netværk for at kunne tage hånd om mentale sundhedsudfordringer, fx rådgivere, videnscentre eller væksthuse mv.

'Evnen til at være til stede' er kendetegnet ved, at arbejdsmiljørådgivningen søger at invitere til, at virksomheden bliver opmærksom på at integrere forebyggelse og problemhåndtering omkring stressrelateret sygefravær. Rådgivningen sætter kerneopgaven i fokus for at udvikle tiltag og oversætte viden og metoder, der taler ind i det arbejdsfællesskab og det vidensbehov, der er blandt medarbejdere og

ledere på arbejdspladsen. Samarbejdet mellem rådgiveren og virksomheden er baseret på fælles forståelse og indsigt i arbejdspladsens rammer for at tilpasse og fastholde viden, herunder relevante indgangsvinkler og kompetencer fx HR og samarbejdssystemet, arbejdsmiljøgruppen og deres sprog, roller og handleevne.

Table 5: 'Evnen til at være til stede' – Læring og værditilførsel (3)

Kompetencer	Beskrivelse
1. Integrere forebyggelse og problemhåndtering	Handler om at invitere til, at virksomhederne bliver opmærksomme på den forebyggende del og ikke kun det konkrete problem.
2. Oversætte viden og metoder	Handler om at skabe et fælles sprog omkring mulige udfordringer, metoder, handlemuligheder, og som taler ind i konkrete beslutningsprocesser relateret til løsning af kerneopgaven.
3. Skabe en kobling mellem ledelse og medarbejdere	Handler om at kunne tage højde for, om virksomheden har AMO, TR eller MED, og hvilken rolle de spiller. Mange SMV'er har ikke et større HR/AMO setup, og det forebyggende arbejde er derfor ofte bundet op på lederen som en vigtig rollemodel.
4. Sætte kerneopgaven i fokus	Handler om at sætte fokus på kerneopgaven og have blik for at koble viden om stress og sygefravær til virksomhedens kerneopgave og nogle gode rutiner omkring forebyggelse.
5. Understøtte handleevne	Handler om at medvirke til, at ledere og arbejdsmiljøansvarlige får tiltro til, at handling kan virke og give de ønskede resultater gennem brug af anerkendt forskningsviden, der kan understøtte lederens og/eller den arbejdsmiljøansvarliges position og dermed handlemuligheder i egen organisation.
6. Hjælpe til fastholdelse af løsninger/forandring	Handler om at yde støtte således, at virksomheden er i stand til at arbejde videre på egen hånd – beskrive handlingsplaner (foranstaltninger) så relevant viden, læring og beslutninger fastholdes. Det kan fx ske gennem lokale ambassadører

Diskussion

Begrænsninger og mulige fejlkilder

Projektet har en række begrænsninger. Da studiet er eksplorativt, kan det ikke afgøre, om bestemte kompetencer er mere effektive end andre. Det kan derimod nuancere forståelsen af, hvilke oversættelsesmæssige færdigheder og kompetencekomponenter, der er involveret i vidensbrobygning og har betydning for, at forskningsbaseret viden om stress og sygefravær bliver genstand for konkrete meningskabende forebyggelse-

saktiviteter i praksis. Derudover er undersøgelsens resultater begrænset af et relativt lille antal SMV'er, selvom Bifrost-projektet har haft bestræbelser om at skabe variation blandt de deltagende cases. Der kan derfor være forhold, som er betydningsfulde for vidensbrobygning og arbejdsmiljørådgivning i andre sektorer, som ikke er blevet observeret i brancherne finans, medie og kommunikation. De deltagende virksomheder og rådgiverrelationer anser vi for kritiske cases, der kan udpege muligheder og begrænsninger i vidensbrobygning. Resultaterne af udviklingsforløbet skal ses i lyset af, at de er ble-

vet skabt under en projektstøttet ramme, hvorfor der har været afsat kompensation til de deltagende rådgiverenheder for deres tid og rådgivning undervejs i projektforløbet. Det har betydet, at de deltagende SMV'er har kunnet indgå i udviklingsforløbet og få 'gratis' rådgivning, og derfor ikke har skullet prioritere 'egne' midler for at finansiere og modtage rådgivning. En mere generel analyse af 'arbejds miljørådgiveren' som den centrale vidensbrobygger mellem forskning og praksis vil med fordel kunne fortages blandt et større udsnit af SMV'er. Der vil være dog risiko for bias i udvælgelsen af virksomheder, fordi de mest interesserede SMV'er måske er dem, der allerede har en positiv tilgang til forskning og brug af ekstern rådgivning.

Samspil med eksisterende viden

Artiklens resultater kan tjene som input til fremadrettede forsknings- og kompetenceudviklingsaktiviteter til udvikling af vidensbrobygning og undersøgelser af, hvordan oversættelse af forskningsviden fungerer mellem arbejds miljørådgivere og SMV'er. Overordnet taler denne artikels oversættelsesfokus for at styrke udvekslingsperspektivet. Artiklen påpeger, at den måde viden om stress og sygefravær formidles på, bør medtænke den oversættelsesproces, der finder sted, når viden udtages fra forskningen og bearbejdes af forskellige brobyggere og sættes ind i den sammenhæng, som brobygningen (i det her tilfælde arbejds miljørådgivningen) er en del af. I tråd med denne artikel, har andre studier vist, hvordan oversættelseskompetencer, der er specifikke for vidensbrobyggere, kan fremme samarbejde og oversættelsesprocesser af arbejds miljøviden i praksis (Bornbaum et al., 2015; Mallidou et al., 2018). I en dansk sammenhæng har især PAVLA-projektet (Limborg & Voxtrup, 2005) bidraget til at

belyse det gode samarbejde mellem rådgivere og virksomheder ved at betone arbejds miljørådgivning som en relation, hvor det er et fælles ansvar at skabe en virkelighed omkring rådgivningen. Bifrost-projektet har bygget videre på denne forståelse ved at forstå arbejds miljørådgivningens rolle i vidensbrobygning som en relationel oversættelsesproces og et fælles ansvar mellem arbejds miljørådgivere og SMV'er. Samtidig viser resultaterne af Bifrost-projektet, at der kan skabes værdi for både rådgivere og SMV'er ved at re-aktualisere metodeudvikling for rådgiverrollen som brobygger mellem forskningsviden og forebyggelse i praksis. Set i lyset af eksisterende forskningserfaringer lyder en anbefaling på, at vidensbrobygning bør indgå som et element i et nyt selvstændigt forskningsfelt med fokus på forskning i oversættelsesudfordringen og anvendelse af forskningsviden i praksis. Det kan bidrage til at åbne for at studere forskningens vej til praksis og tilbage igen og gøre os bedre i stand til at forstå roller, viden og handlinger 'bagved' oversættelse af viden om arbejds miljø i praksis (Gensby et al., 2019). Endeligt vurderes det, at vidensoversættelse har relevans for en bredere gruppe af aktører i det danske arbejds miljøsystem, hvor et særligt opmærksomhedspunkt for forskningens anvendelse i praksis er oversættelsen fra generaliseret viden til kontekstspecifik viden gennem flere led (Greenhalgh et al., 2016). Her spiller andre aktører også en rolle som vidensbrobyggere i oversættelsesprocessen fra forskning til praksis, herunder BFA'erne, tilsynsførende, arbejds miljøprofessionelle og lokale tillidsvalgte. Set i lyset af dette studie er det fortsat vigtigt at drøfte, hvordan viden, som er central for den videnskabelige evidens eller for den praktiske relevans, ikke tabes eller risikerer at gå tabt i oversættelsesprocesser, hvor viden udtages af en sammenhæng og indskrives i en anden (Røvik, 2016).

Implikationer for praksis

Til sammenligning med Nordamerika har vi Danmark konkret mangel på eksempler om videnbrobygning (knowledge brokering) og metoder til udveksling af viden mellem forskning og praksis. Os bekendt foreligger der heller ikke en alment anerkendt 'brobyggerprofession' eller kvalifikationsprofil i Danmark for, hvad brobyggerne skal mestre. Der kan derfor være en risiko for, at mange forskellige aktører med færdigheder i at tilpasse viden til målgrupper påtager sig rollen som 'brobygger' uden tilstrækkelig viden om rollen. De forskellige arketyper i vidensbrobygning er opstået gennem refleksion over praksis og har skabt grundlag for udvikling af en anerkendt kvalifikationsprofil i bl.a. Canada (CHSRF, 2003). Her findes også konkrete planlægningsredskaber til at designe, guide og gennemføre vidensbrobygning i praksis (CIHR, 2012). Indenfor arbejdsmiljøområdet er der udviklet kompetencekrav og kvalifikationsprofiler til arbejdsmiljøprofessionelle, som også medtager kompetencer og færdigheder til at skabe brobygning (Pryor et al., 2019). Profilerne bygger på European Qualifications Framework (EQF), der opdeler de kvalifikationer, der knytter sig til en professionel praksis i viden, færdigheder og kompetencer (EVA, 2011). Danske initiativer til professionalisering og kompetenceudvikling af vidensbrobygning indenfor arbejdsmiljøområdet kan med fordel lade sig inspirere af disse erfaringer. Vidensbrobygning kan således være et element i en kompetencepalette, der kan bidrage til at supplere den nuværende faglighed blandt rådgivere og tydeliggøre deres relevans og værdi for at bringe forskningsviden i spil i praksis (Sinclair et al., 2013). I det danske arbejdsmiljøsystem udgør udviklingen af en kvalifikationsprofil, anerkendelsen af behovet for en professionalisering af brobyggerrollen og dennes forankring i det eksisterende videnssystem centrale forudsætninger for, at arbejdsmiljørådgivere i højere grad kan agere

som type 2 vidensbrobyggere. Men det er også vigtigt at drøfte, hvorledes de eksisterende brobyggende aktører og organisationer i arbejdsmiljøsystemet ser deres rolle som brobyggere (fx Arbejdstilsynet, BFA'erne og arbejdsmarkedets parter). Ikke mindst fordi det er vores antagelse, at funktionen som videnbrobygger vil blive væsentligt mere fremtrædende i støtten til arbejdspladser fremover.

Konklusion

En grundlæggende drivkraft i brobyggende arbejdsmiljørådgivning er oversættelse, forstået som en iterativ proces, hvor viden udtages af en forskningssammenhæng og indskrives i en virksomhedssammenhæng igennem bearbejdning af viden på tværs af forskellige mellemlid og videnssystemer. Denne artikel har på baggrund af Bifrost-projektet specificeret tre oversættelsesmæssige færdigheder og en række kompetencekomponenter med betydning for målrettet brobyggende arbejdsmiljørådgivning om forebyggelse og håndtering af stressrelateret sygefravær i SMV'er. Arbejdsmiljørådgiveren må som vidensbrobygger kunne understøtte brobygningen mellem forskning og praksis ved at være bevidst om sin egen rådgiverrolle og kunne mestre centrale oversættelsesmæssige færdigheder som (1) personlige og faglige ressourcer, (2) relationel kreativitet og (3) læring og værditilførsel, og samtidig evne at omsætte disse i rådgivningsprocessen, så forskningsviden om stress og sygefravær giver mening i forhold til vidensbehov og handleberedskab i praksis. Brobyggende arbejdsmiljørådgivning indebærer således både en forståelse for rollen som rådgiver og indsigt i, hvad det er for en proces, der skaber et brobyggende samarbejde og evnen til at koble denne indsigt med oversættelsesmæssige færdigheder, så relevant forskningsbaseret viden og metoder bringes i spil, der hvor SMV'erne er.

REFERENCER

- 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, 162.
- Canadian Institute for Health Research (CIHR). (2012). Guide to knowledge translation planning at CIHR: Integrated and End-of-Grant approaches. Canadian Institute for Health Research. Ontario, Canada.
- Canadian Health Services Research Foundation (CHSRF). (2003). The theory and practice of knowledge brokering in Canada's health system. Ottawa, Ontario. Ontario, Canada: CHSRF.
- Czarniawska, B., & Sevón, G. (eds.) (1996). Translating organizational change. Berlin/New York: Walter De Gruyter.
- 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.
- Davies, H. T. O., Powell A. E., & Nutley, S. M. (2015). Mobilizing knowledge to improve UK health care: learning from other countries and other sectors. *Health Services and Delivery Research*, (3), 27.
- Dyreborg, J., Gensby, U. Limborg H.J., & Pedersen, F. (2020). Fra forskning til praksis i forebyggelsen af arbejdsulykker: R2P-projektet. København: Arbejdsmiljøforskningsfonden.
- Ekberg, K., Pransky, G. S., Besen, E., et al. (2016). New business structures creating organizational opportunities and challenges for work disability prevention. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(4), 480-489.
- Ekspertudvalget (2018). Et nyt og forbedret arbejdsmiljø: Overvejelser og anbefalinger. Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen. København
- EVA (2011). Etablering af reference mellem den danske kvalifikationsramme for livslang læring og den europæiske kvalifikationsramme for livslang læring. København: Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case study research. *Qualitative Inquiry* 12(2), 219-225.
- Funnel, S. C., & Rogers, P. J. (2011). Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models. Jossey-Bass.
- Gensby, U., et al. (2019). Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø: Bedre sammenhæng mellem forskning og praksis. Roskilde Universitetsforlag.
- 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.
- Greenhalgh, T., Jackson, C., Shaw, S., & Janamian, T. (2016). Achieving research impact through co-creation in community-based health services: literature review and case study. *The Milbank Quarterly*, 94, 392-429.
- Gustavsen, B., & Engelstad, P. H. (1986). The design of conferences and the evolving role of democratic dialogue in changing working life. *Human Relations*. 39, 101.
- Grøn, S., Limborg, H. J., & Kines, P. (2019). Prevention of dust exposure in demolition work in Denmark – A participatory approach intervention. Conference paper. 5th SRA Nordic Conference: Risk Management for Innovation – IDA Conference Center. Copenhagen.
- 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.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research. Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31.
- Hasle, P., & Limborg, H. J. (2012). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial Health*, 44(6).

- Hasle, P., Møller, N., Hvid, H., Seim, R., & Scheller, V. K. (2016). Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning. Arbejdsmiljørådet.
- 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.
- Hagedorn-Rasmussen, P., Pries-Heje, J., Bødker, K., Elsborg, S., & Damm Scheuer, J. (2016). Robust organisationsforandring: Design og implementering i orkanens øje. København: Samfundslitteratur.
- 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.
- Kvale S. (1997). Interview: En introduktion til det kvalitative forskningsinterview. København: Hans Reitzels Forlag.
- LaMontagne, A.D., Shann, C., Martin, A. (2018). Developing an integrated approach to workplace mental health: A hypothetical conversation with a small business owner. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(1), 93-100.
- Limborg, H. J., & Voxtrup, J. (2008). Arbejdsmiljørådgivningens fremtid – set i historisk lys: Resultater fra PAVLA-projektet med baggrundsmateriale til undervisning af kommende arbejdsmiljørådgivere og vejledning af brugere. Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF).
- Lomas, J. (2007). The in-between world of knowledge brokering. *British Medical Journal*, 334(7585), 129-132.
- 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.
- Maister, D., Green, C., & Galford, R. (2002). The trusted advisor. Australia: Simon & Schuster.
- Nielsen, K. T., et al. (2012). Sytten forskningsprojekter om psykisk arbejdsmiljø: Et pilotprojekt om reguleringsperspektiver. Arbejdstilsynet og Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, Roskilde Universitet.
- Patton, M. Q. (2015). Qualitative research and evaluation methods. Fourth Edition, SAGE Publications, Inc.
- Pryor, P., Hale, A., & Hudson, D. (2019). Development of a global framework for OHS professional practice. *Safety Science*, 117, 404-416.
- Reardon, R., Lavis, J., & Gibson, J. (2006). From research to practice: A knowledge transfer planning guide. Retrieved from Toronto, CA.
- Røvik, K. A. (2007). Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon. Oslo: Universitetsforlaget.
- 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. (2016). Knowledge 'Translation' as social learning: negotiating the uptake of research-based knowledge in practice. *BMC Medical Education*, 16.
- 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.
- 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.
- Svendsen M. J., Schmidt K. G., Holtermann, A., & Rasmussen, C. D. N. (2020). Expert panel survey among occupational health and safety professionals in Denmark for prevention and handling of musculoskeletal disorders at workplaces. *Safety Science*, 131, 104.
- Svensson, L., Brulin, G., & Ellström, P. E. (2015). Interactive research and ongoing evaluation as joint learning processes. In M. Elg., P. E. Ellström., M. Klofsten., M. Tilmär. (eds.), Sustainable development in organizations: Studies on innovative practice. Edward Elgar Publishing Limited US/UK.

- Tofteng, D., & Husted, M. (2010). Teatret i arbejdslivsforskningen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(1), 22-34.
- Van Eerd, D., Newman, K., DeForge, R., Urquhart, R., Cornelissen, E., & Dainty, K. N. (2016). Knowledge brokering for healthy aging: a scoping review of potential approaches. *Implementation Science*, 11.
- 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).
- 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.
- Ward, V. (2009a). Knowledge brokering: Exploring the process of transferring knowledge into action. *BMC Health Services Research*, 9(2)
- Ward, V. (2009b). Knowledge brokering: The missing link in the evidence to action chain? *Evidence & Policy*, 5(3).
- Yin, R. K. (1994). Case study research: Design and methods. 2nd edition. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Ulrik Gensby, Partner, ph.d. / adjungeret forsker
TeamArbejdsliv og Institute for Work and Health
e-mail: uge@teamarbejdsliv.dk

Hans Jørgen Limborg, Partner, ph.d. / adjungeret professor
TeamArbejdsliv og Roskilde Universitet
e-mail: hjl@teamarbejdsliv.dk

Henrik Ankerstjerne Eriksen, Partner, cand. psyk. aut.
TeamArbejdsliv
e-mail: hae@teamarbejdsliv.dk

Arne Helgesen, Direktør, cand. techn. soc.
Arbejdsmiljørådgiverne
e-mail: ah@bamr.dk