

# Inspirationsguide til at oversætte viden om arbejdsmiljø til praksis i virksomheden

# Gode løsninger kræver vidensoversættelse

**Problemer i arbejdsmiljøet** kræver ofte samarbejde mellem forskellige parter i arbejdsmiljøarbejdet: virksomheder, arbejdsmiljøkonsulenter, og nogle gange forskere. De forskellige parter har **forskellige typer af viden** om arbejdsmiljø. For at få de tre former for viden til at tale sammen kræver det ofte, at nogle **oversætter** mellem dem.



**Denne guide** giver gode råd til, hvordan virksomheder, konsulenter og forskere kan oversætte viden fra én kontekst til en anden kontekst.

Guiden er henvendt til jer, der gerne vil **oversætte viden** fra arbejdsmiljømaterialer, andre virksomheder eller forskning til at løse arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen.

# Forskellige typer af viden i arbejdsmiljøarbejdet

## Erfaringsbaseret viden

AMO-gruppen, ledere, medarbejdere, og interne konsulenter ved, hvordan virksomheden fungerer, hvor og hvornår problemet opstår, og hvilke løsninger, der kan lade sig gøre.

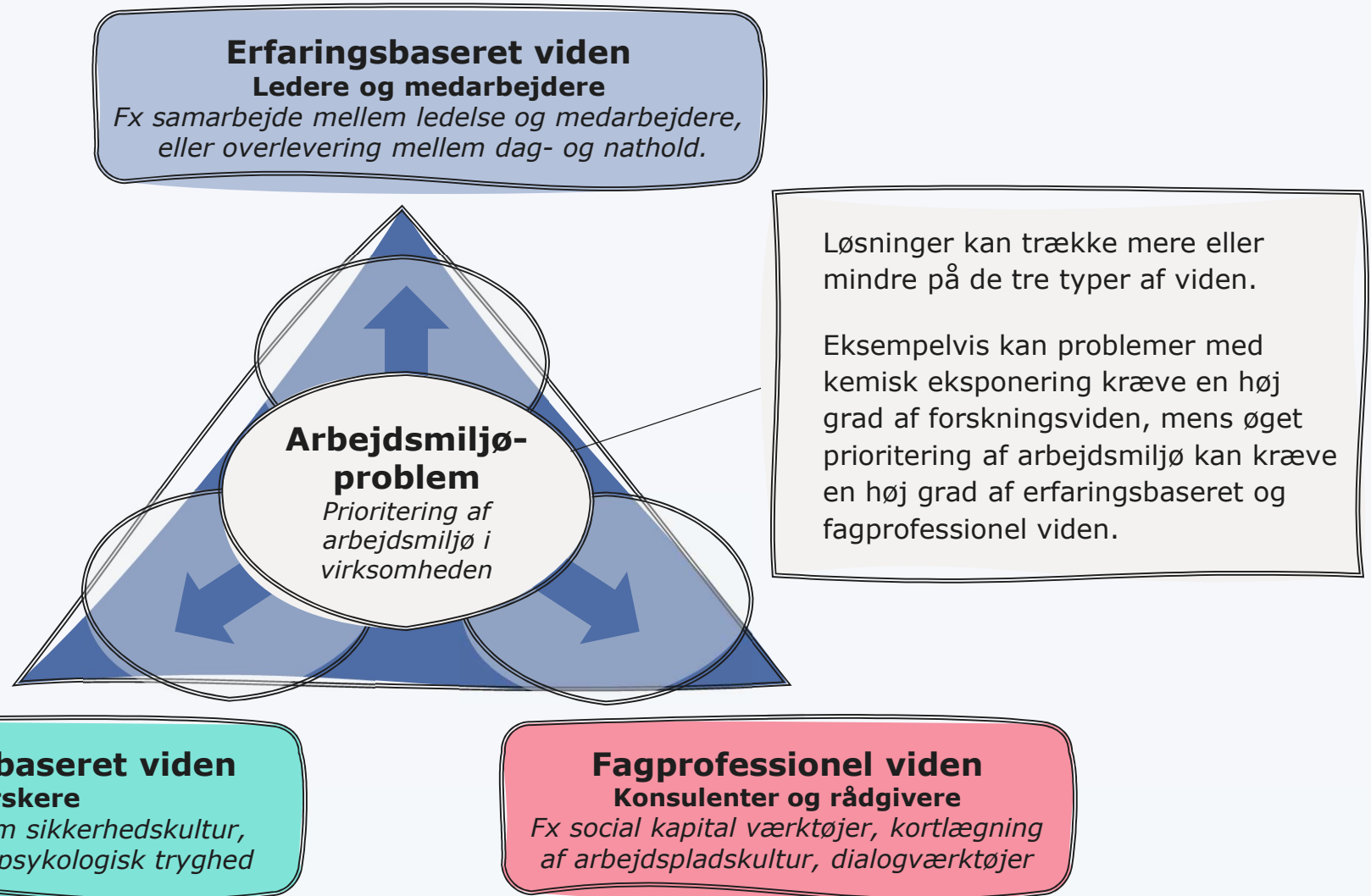
## Fagprofessionel viden

Arbejdsmiljøkonsulenter og -rådgivere fra private virksomheder og partsorganisationer udarbejder og kender materialer og værktøjer til arbejdsmiljøarbejde. De kender til bestemte brancher, og hvordan forskningsviden skabes. Vigtigst, så ved de også, hvordan de skal gå til at gøre ny viden meningsfuld på en arbejdsplads.

## Forskningsviden

Forskere i arbejdsmiljø ved, hvordan arbejdsmiljøproblemer ser ud på et generelt niveau. De tester systematisk sammenhænge mellem problemer på arbejdspladsen og sygdom og trivsel og afprøver og evaluerer løsninger .

# Løsninger i arbejdsmiljøet trækker på flere typer af viden



# Hvad vil det sige at oversætte viden?

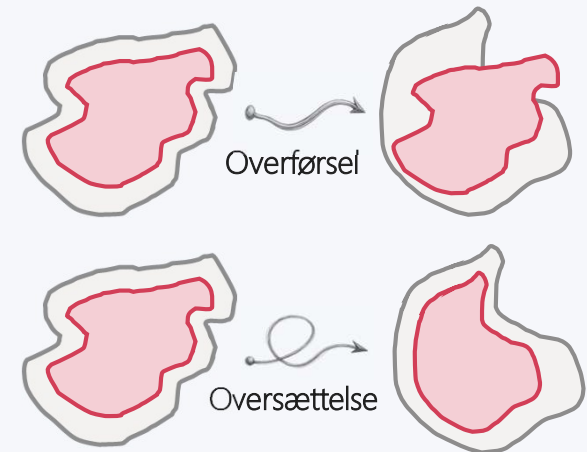
Forskningsviden kan sjældent overføres til en arbejdsplads direkte. Ofte kræver det, at forskere, arbejdsmiljøprofessionelle og virksomheden selv *oversætter* viden, så den passer ind i virkeligheden på arbejdspladsen.

Oversættelse af viden indebærer helt konkrete handlinger for at tilpasse, udelade, eller tilføje til forskningsviden for at omsætte den til praksis.

Når vi taler om *oversættelse* af viden er det i modsætning til *overførsel* af viden.

Overførsel af viden kan forstås som at man flytter forskningsviden fra ét sted til et andet uden at ændre på det.

Oversættelse af viden kan forstås, som at viden forandrer sig, når den flytter sig. Det handler derfor ikke om at overføre viden 1:1, men om at skabe lokalt meningsfulde løsninger, der bevarer *essensen* af forskningen.



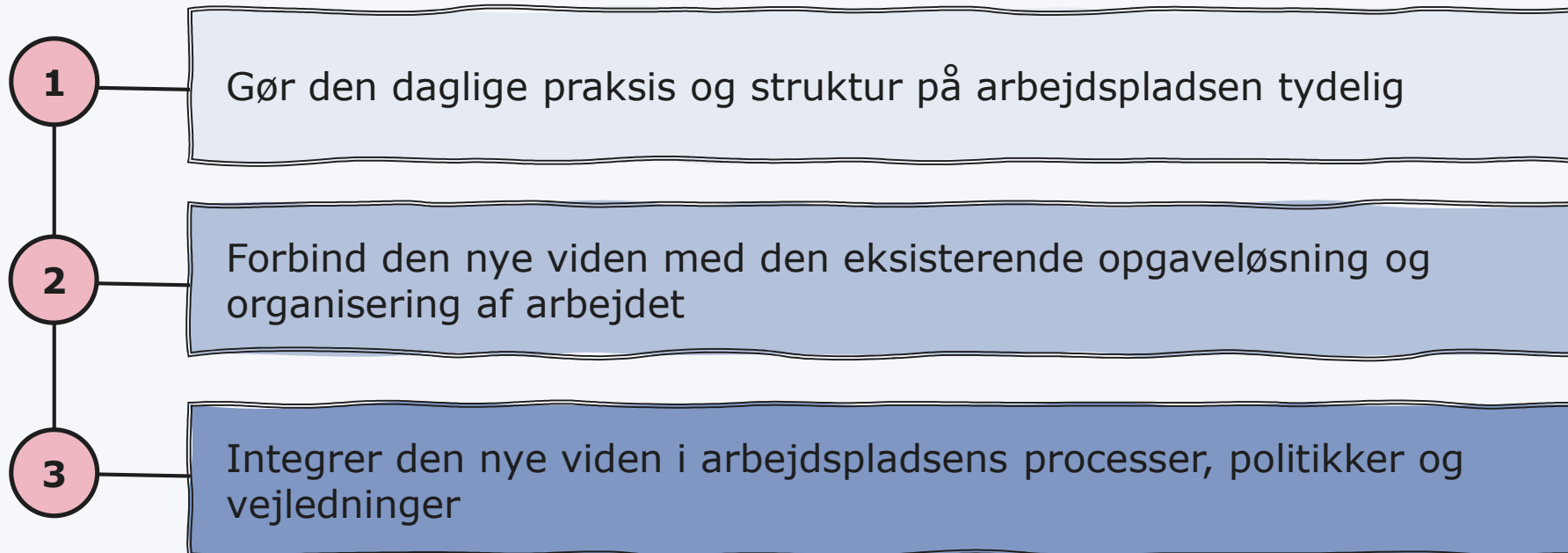
Vi kan bruge det til at tænke over, hvordan vi skal oversætte forskning for at få den bedste effekt. Hvilke oversættelseshandlinger skal vi udføre og hvilke strategier skal vi følge?

# Handlinger for oversættelse



Oversættelse af viden på en arbejdsplads kan følge bestemte mønstre. De mønstre som forskere, konsulenter eller andre følger, har betydning for, om viden får en virkning i praksis.

Når du skal oversætte ny viden til praksis på arbejdspladsen, kan du dele det op i tre processer:



1

## Gør den daglige praksis og struktur på arbejdspladsen tydelig

### Formål

#### Beskriv

- hvad problemet er
- hvordan I løser og organiserer arbejdet
- virkelige situationer, hvor problemet har vist sig
- hvordan problemer opstår i jeres dagligdag

Jo tydeligere praksis er beskrevet, jo bedre. Det hjælper jer med at gøre viden meningsfuld og relevant for jeres opgaveløsning.

### Sådan gør du

Illustrer med billeder eller video.  
Skriv eksempler ned som korte historier.

Brug et skema til at svare på:  
For hvem er det et problem, hvorfor, hvornår, og hvad er der allerede gjort?

2

## Forbind den nye viden med den eksisterende opgaveløsning og organisering af arbejdet

### Formål

Relatér den nye forskningsviden til jeres praksis og brug den til at finde nye løsninger.

Drøft, hvordan den nye viden passer ind i den måde, I løser opgaver på i dag, den måde arbejdet er organiseret på, den måde der kommunikeres på, og den måde medarbejder oplæres på.

### Sådan gør du

Hvor kan den nye viden forbindes med den eksisterende opgaveløsning? Hvor er der mulighed for at ændre på noget, så det kan flugte med den nye viden?

Udfordrer den nye viden eksisterende forståelser eller praksisser i virksomheden? Viser den nye viden, at der er brug for større ændringer?

3

## Integrer den nye viden i arbejdspladsens processer, politikker og vejledninger

### Formål

Skriv den nye viden ind i procedurer, politikker, og vejledninger, så den lever videre og bliver del af de faste strukturer på arbejdspladsen.

Det er vigtigt, at den nye viden er tilgængelig der, hvor der er brug for den, og når der er brug for den.

### Sådan gør du

Skriv fx ny viden ind i:

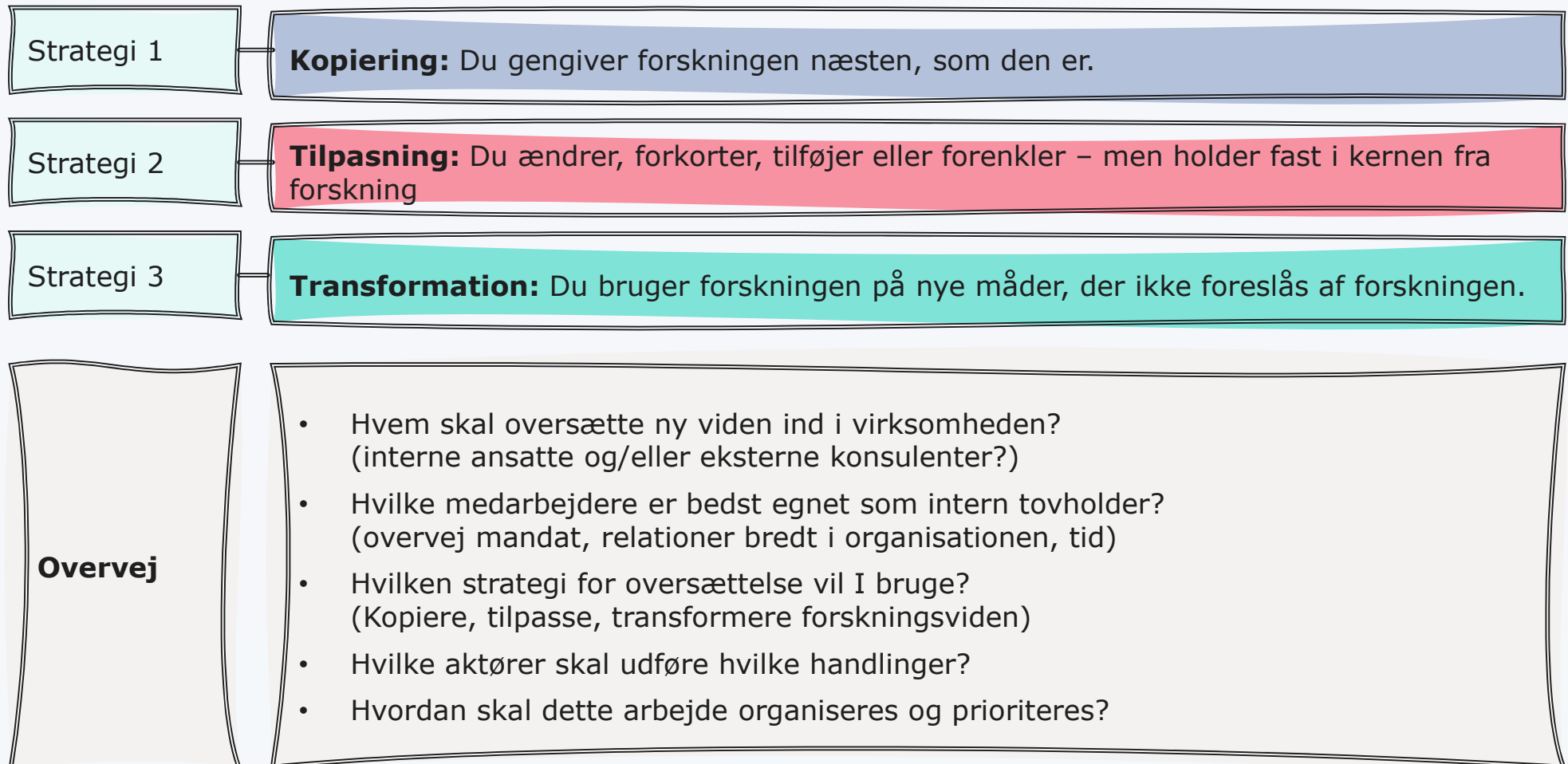
- Instruktion og opfølgning
- Lean-tavlen
- APV-skema
- I guiden til MUS-samtaler

Sørg for, at den nye viden er tilgængelig når den skal bruges, fx:

- Ved arbejdsstationen
- Under tavlemødet
- I APV-gennemgangen
- Under MUS-samtalen

# Strategier for oversættelse

Ifølge teorien er der tre strategier, som man kan overveje, når man bringer ny viden ind i organisationen. Strategierne kan kombineres.



# Valg af strategi

Når du overvejer hvilken strategi, der passer bedst, kan du overveje følgende:

## Strategi 1

### **Kopiering:**

Du gengiver forskningen næsten som den er.

## Brug når...

- Arbejdspladsen minder om de arbejdspladser, som forskningen bygger på.
- Når I vil kopiere forskningsviden fra en anden arbejdsplads, som ligner jer selv.

## Risiko

Lokale forhold overses.

## Strategi 2

### **Tilpasning:**

Du ændrer, forkorter, tilføjer eller forenkler – men holder fast i kernen fra forskning.

- Principperne i forskningsviden kan løse problemet, men anbefalingerne i forskningen ikke kan implementeres direkte i praksis.
- Der er brug for at undlade, tilføje eller ændre på dele af forskningsviden.

For meget tilpasning kan udhule effekten.

## Strategi 3

### **Transformation:**

Du bruger forskningen på nye måder, der ikke foreslås af forskningen.

- Forskningen giver anledning til nye løsninger og forståelser af problemet.
- Forskningen ikke tilbyder konkrete anbefalinger
- Arbejdspladsen er radikalt anderledes, end hvad forskningen bygger på.

Viden kan miste sin forbindelse til forskningsgrundlaget.

# Videre læsning

Denne guide til oversættelse af arbejdsmiljøviden bygger på en teori udviklet af den norske organisationsforsker Kjell Arne Røvik.

Ifølge teorien består oversættelse af viden af **tre trin**:

- 1) De-kontekstualisering af viden fra én organisation
- 2) Overførsel af en model af viden
- 3) Kontekstualisering af viden i en ny organisation.

De næste slides giver et indblik i disse trin. Vi anbefaler særligt interesserede læsere at gå til kilden.

Forslag til videre læsning:

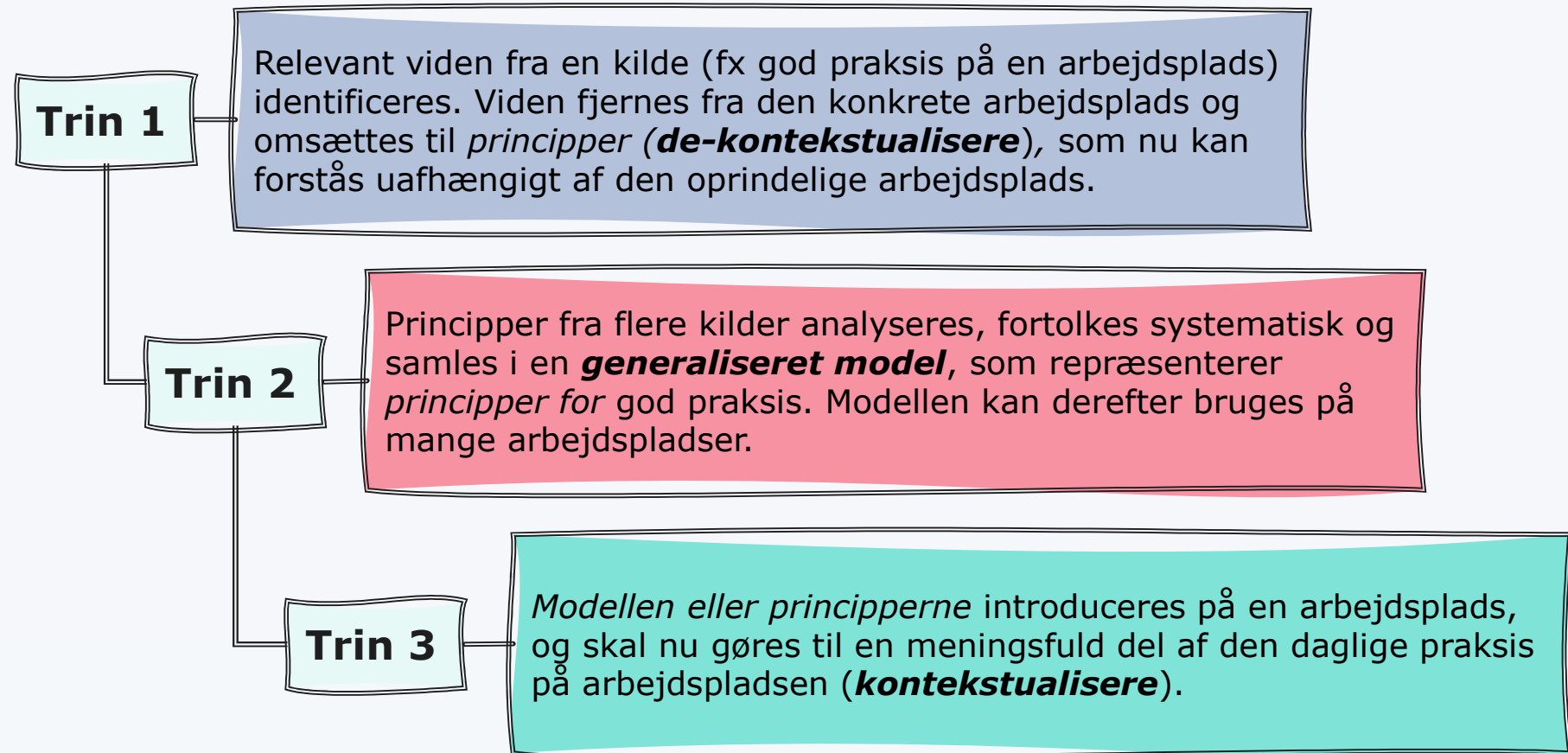
[A Translation Theory of Knowledge Transfer: Learning Across Organizational Borders](#)

[Se Kjell Arne Røvik fortælle om teorien](#)

[Læs mere om projektet Styrket Evidensbaseret Arbejdsmiljøpraksis](#)

# Tre trin for oversættelse af ny viden til en arbejdsplads

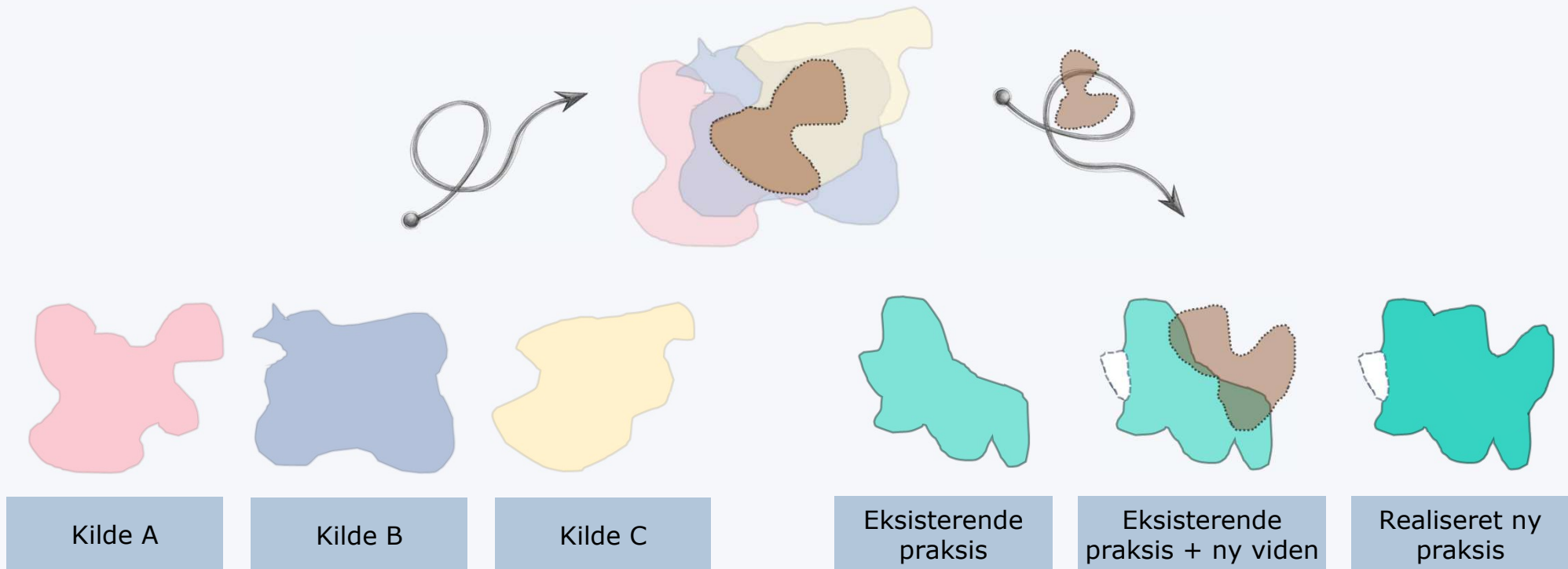
Når forskere og fagprofessionelle arbejder med at skabe ny viden baseret på eksisterende praksis, så følger de typisk tre trin.



# Tre trin for oversættelse af ny viden til en arbejdsplads

## Forskningsbaseret model

Kilde A+B+C -> ny viden



Figuren illustrerer, hvordan forskningsviden de-kontekstualiseres fra sin oprindelige kontekst og omsættes til en forskningsbaseret model. Derefter overføres modellen til en anden organisation, hvor aktører tilpasser den til den eksisterende praksis for at gøre den til meningsfuld i praksis (kontekstualisere).

# Kolofon

Dette materiale er udarbejdet i forskningsprojektet Styrket Evidensbaseret ArbejdsmiljøPraksis (SEAP) udført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

NFA-værktøj

Inspirationsguide til at oversætte viden om arbejdsmiljø til praksis i virksomheden

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

Udgivet: 2026

Finansiel støtte: Arbejdsmiljøforskningsfonden (bevillingsnummer: 20205-10-0362)