

Notat: Evalueringen af 'Bedre psykosocialt arbejdsmiljø og organisering af frivillige på koncertsteder'

Projekt af Dansk Live og Ingerfair med støtte fra Velliv foreningen.

Evalueringens formål

Formålet med evalueringen af projektet har været at indsamle viden om udbyttet blandt ledere og medarbejdere på de udvalgte koncertsteder og bruge denne viden til at skabe læring hos projektholder.

Metode og datagrundlag

Evalueringen er gennemført med tre forskellige metoder til dataindsamling:

- I december 2024 blev der foretaget observation på en fælles workshop for koncertsteder i Odense. Formålet var at få indblik i, hvilke drivere og barrierer aktørerne oplever.
- I forlængelse af workshoppen blev der foretaget to fokusgruppeinterviews med de deltagende ledere og medarbejdere fra koncertstederne. Formålet har særligt været at undersøge deres oplevelse og udbytte af forløbet. Efterfølgende er der foretaget to telefoninterviews med ledere fra koncertsteder som ikke havde mulighed for at deltage på workshoppen i december.
- I september 2025 blev der foretaget seks interviews med deltagere på forløbet med fokus på at indsamle indsigter om anvendelse og udbytte af de udarbejdede materialer og det samlede forløb. Materialerne var på dette tidspunkt under udarbejdelse, hvorfor interviewpersonerne også gav input til forbedringsforslag for at styrke materialernes anvendelighed.

Evalueringsspørgsmål og fund

1. Hvilket udbytte står medarbejdere og ledere tilbage med efter aktiviteter med fokus på at løfte trivsel og arbejdskultur?

Efter projektets aktiviteter med fokus på at løfte trivsel og arbejdskultur oplever medarbejdere og ledere styrkede forudsætninger som nye perspektiver på ledelse, større viden om egen organisation og indsigt i tilgange på tværs af koncertsteder. De oplever at have nye tilgange til arbejdet med frivillige, større blik for usynlige dynamikker og brugbare værktøjer til at tage de svære samtaler. Derudover indebærer deres udbytte at de har fået sparring og gode råd. De styrkede forudsætninger har ledt til forandringer som at koncertstederne i højere grad oplever at de taler om det der fylder, inddrager leder og kollegaer i udfordringer og har større åbenhed overfor svære samtaler. Nogle koncertsteder har konkret fået ny frivilligstrategi. Dertil oplever flere, at der er kommet større opmærksomhed på psykisk arbejdsmiljø generelt i branchen.

2. I hvilket omfang oplever medarbejdere og ledere at få et fælles sprog om koblingen mellem frivillighed og arbejdsmiljø?

Evalueringsspørgsmålet er undersøgt igennem to underspørgsmål:

- "I hvilken grad har deltagerne fået nye handlemuligheder til at handle på nye/bedre måder i deres samarbejde med kollegaer og frivillige?" Evalueringen viser, at én oplever det i meget høj grad, flere (12 ud af 18) oplever det i høj grad og fem oplever det i nogen

grad.

- "I hvilken grad er deltagerne begyndt at tænke over, hvordan de kan styrke motivationen på arbejdspladsen og rammerne for samarbejdet?" Evalueringen viser, at syv oplever det i høj grad og én i meget høj grad, omkring halvdelen (10 ud af 19) oplever dette i nogen grad og én oplever det i mindre grad.

3. I hvilket omfang oplever medarbejderne at få et større mod til at tale om arbejdsmiljø og frivillighed?

Evalueringsspørgsmålet er undersøgt ved at stille deltagerne følgende spørgsmål: "I hvilket omfang oplever deltagerne at være klædt på til at tage en svær samtale med en kollega hjemme på koncertstedet?" På en skala fra 1-10 placerer størstedelen (9 ud af 14) sig mellem 7-10, mens de resterende placerer sig mellem 3-6. I interviewene fremhæves det, at mod til at tale om arbejdsmiljø afhænger af eget kendskab til området, ledelsens kompetencer, prioritering af tid, samt åbenhed på tværs af koncertsteder.

4. Hvilke drivere og barrierer ser vi på koncertstederne i arbejdet med at styrke trivsel og arbejdskultur blandt ledere og medarbejdere?

Evalueringen viser følgende drivere: Motivation og lyst, øget bevidsthed og prioritering af ledelse af frivillige. Tilsvarende viser evalueringen følgende barrierer: Hvis arbejdet opleves som bøvlet, hvis der ikke er nogen, der brænder for det eller hvis der er interne alliancer, som er svære at bryde. Derudover er der nogle branchespecifikke barrierer som udfordrer: det er en lille branche med små organisationer, hvor folk også har private relationer ud over det professionelle. Det gør, at medarbejdere kan opleve, at det er svært at italesætte udfordringer af frygt for at brænde broer. Derudover er der en høj arbejdsbyrde og få ressourcer som gør, at det kan være svært at finde tid og overskud til at arbejde med trivsel og arbejdskultur.

5. Hvilke muligheder og behov ser følgegruppen og øvrige repræsentanter for branchen i relation til at udbrede værktøjer udviklet i regi af projektet og hvad kan være med til at understøtte arbejdet?

Evalueringsspørgsmålet er ikke undersøgt direkte, da evalueringsaktiviteter omhandlende følgegruppen og øvrige repræsentanter for branchen efter tale er omprioriteret til interviews med deltagere omkring materialer. Ud fra interviews med deltagere fremhæves dog, at det er vigtigt at demonstrere, hvordan værktøjer udviklet i projektet kan bruges. Derudover anbefaler de at udarbejde en kort one-pager om hvad, hvorfor og hvordan. Herunder er særligt vigtigt at påpege, hvorfor det er vigtigt at tale om arbejdsmiljø både blandt medarbejdere og ledere.