

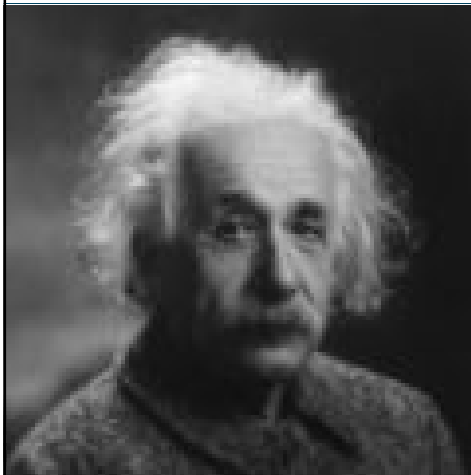
## Hvad der videre hændte FARMOR

- Evaluering og diskussion af projekt  
Fremtidens Arbejds miljøorganisation
- AM-konferencen 2008

## Program

- 15:30 **Velkomst:** Kaj Larssen, arbejdsmiljøchef, Danske Bank
- 15:35 **Resumé** af projektet: Mogens Bo Thomsen, Danske Bank
- 15:50 **Evaluators evaluering:** Hans Jørgen Limborg,  
TeamArbejdsliv
- 16:05 **Oplæg (HJL) og summen** om tre centrale dilemmaer for SIO:
  - Medarbejderne gider ikke være sikkerhedsrepræsentanter
  - SIO løser ikke moderne arbejdsmiljøproblemer
  - De fleste arbejdsmiljøproblemer kan løses i dialog
- 16:35 **Opsamling** fra summegrupperne ved HJL
- 16:50 **Hvor er FARMOR** i dag?

## Arbejdsmiljø 1977 og 2008...



1. IT udviklingen
2. Anden arbejdspladskultur
3. Engagementet er i dag hos arbejdsgiveren
4. Kamp om medarbejdere
5. Employee Involvement i stedet for Employee Participation
6. Psykisk arbejdsmiljø det vigtigste
7. Hyppigere jobskifte (i 2003 gennemsnitligt 6 år, i 2006 4 år på samme arbejdsplads)

Hvad der videre hændte FARMOR I

3

## 8 udfordringer for arbejdsmiljøgrupperne

1. Manglende **synlighed** i arbejdsmiljøarbejdet

6. **Tilgængelighed:** Svært at få valgt arbejdsmiljørepræsentanter

2. **Kompetence** Professionel hjælp efterspørges af medarbejderne

4. Manglende **kontinuitet** pga. udskiftning og forskelligt engagement

7. Manglende **forebyggende** arbejdsmiljøarbejde

3. **Kommunikation** Uens indsats af arbejdsmiljøgrupper

5. Svært at takle det **psykiske arbejdsmiljø**

8. Manglende **lokalt** arbejdsmiljøarbejde

Hvad der videre hændte FARMOR II

4

## Ideer til udvikling af arbejdsmiljøorganisationen

1. **Anvend de samme ressourcer men på en professionel indsats**
2. Udbyg vejledningerne på Intranettet
3. Præcisér medarbejderens, den lokale chefs og direktørniveauets arbejdsmiljøansvar
4. **Den lokale chef har ansvaret for arbejdsmiljøet og -dialogen**
5. Vurdér lederens arbejdsmiljøindsats
6. Arbejdsmiljø Hotline

## Projektfaser

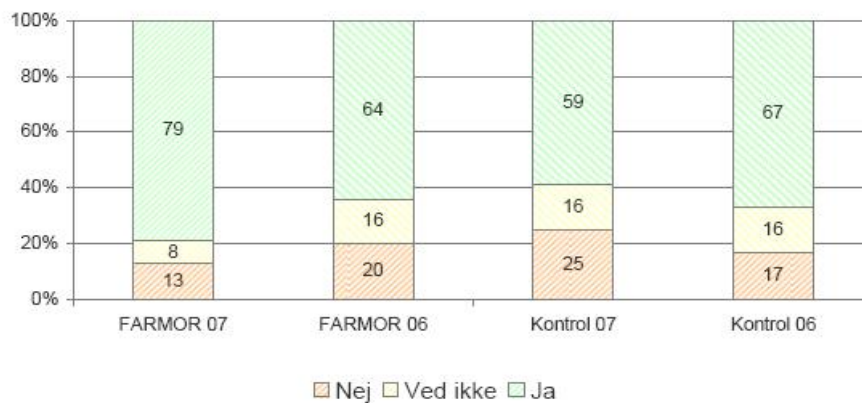
- **April 2006: Spørgeskema om medarbejdernes opfattelse af de 8 udfordringer**
- I 2006:
  - **Møde 1** chef og medarbejdere forbereder besøg 1
  - **Besøg 1 Alectia: Dialog med kortlægning af arbejdsmiljøet**
  - **Møde 2** chef og medarbejdere forbereder besøg 2
  - **Besøg 2 Alectia : Dialog om anerkendende toner**

## Projektfaser

- I 2007:
  - **Møde 3** chef og medarbejdere forbereder besøg 3
  - **Besøg 3 Alectia : Valgfrie temaer**
  - **Møde 4** chef og medarbejdere **samlers op på projektet** og forbereder sidste besøg
  - **Besøg 4 Alectia: Afrunding af projekt**
- **November 2007: Spøgeskemaet om de 8 udfordringer genudsendes + kvalitative interviews**

## Evaluering af udfordring 1 SYNLIGHED

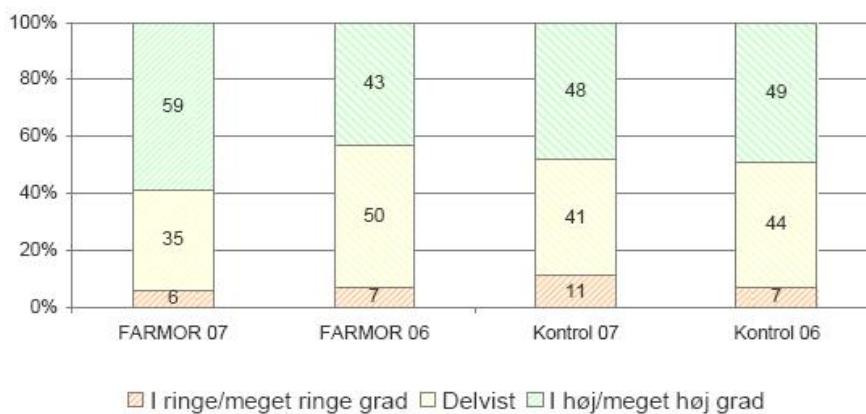
Figur 1. Har arbejdsmiljøspørgsmål været på dagsordenen på afdelingsmøder indenfor det sidste års tid? N=3845



## Evaluering af udfordring 2 KOMPETENCE

Danske Bank

Figur 7. Medarbejderne: Synes du, at din daglige/nærmeste leder varetager afdelingens arbejdsmiljø på en kompetent og fyldestgørende måde? N=3072



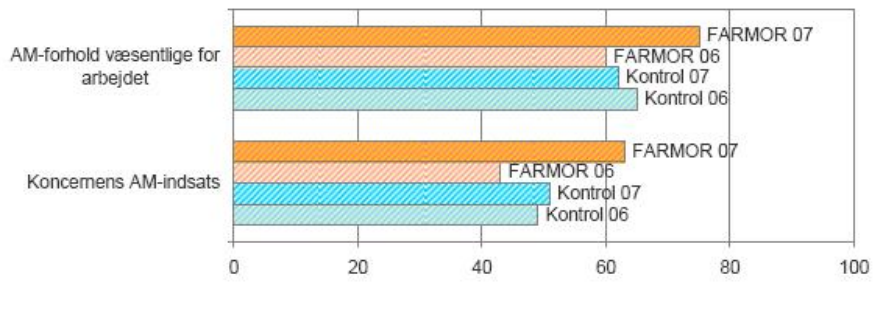
Hvad der videre hændte FARMOR I

9

## Evaluering af udfordring 3 KOMMUNIKATION

Danske Bank

Figur 9. Føler du dig tilstrækkelig informeret om ...? (andel i procent, der svarer "ja"; N=3845)



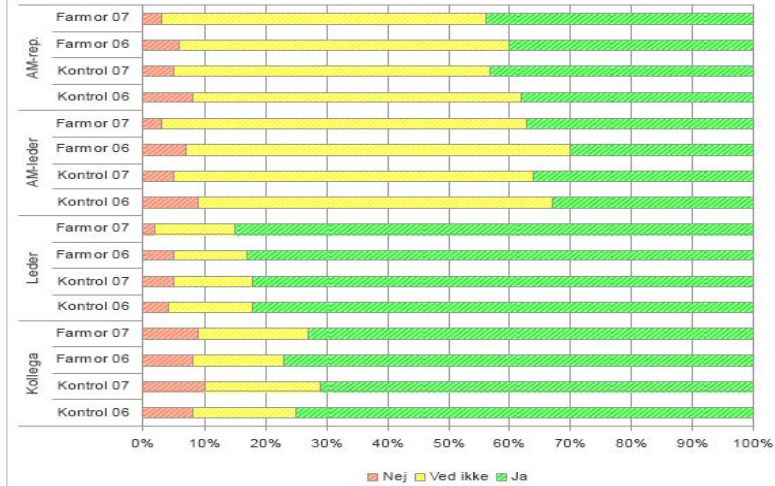
Hvad der videre hændte FARMOR I

10

## Evaluering af udfordring 5 PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Danske Bank

Figur 10: Medarbejderne: Kan du rejse også vanskelige spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø overfor ...? N=3072



Hvad der videre hændte FARMOR I

11

## Evaluering af udfordring 6 TILGÆNGELIGHED

Danske Bank

Figur 6. Medarbejderne: Oplever du, at din daglige/nærmeste leder tager ansvar for at afhjælpe problemer i arbejdsmiljøet (tænk på det sidste års tid)? N=3072



**Dette må siges at være et positivt resultat, idet lederen er udpeget som central aktør i forhold til at øge synligheden af arbejdsmiljøarbejdet lokalt.**

Hvad der videre hændte FARMOR I

12












### FOREBYGGENDE INDSATS

1. Desuden har de **regelmæssige møder med dialog om arbejdsmiljø samt konsulentbesøgene i FARMOR i sig selv et forebyggende perspektiv**, idet de fastholder opmærksomheden på arbejdsmiljøet.

### LOKALT ARBEJDSMILJØARBEJDE

1. ..generelt er indtrykket, at **lederne tager arbejdsmiljøet alvorligt** og har fokus på det.
2. ..arbejdsmiljøspørgsmål **i højere grad har været på dagsordenen** i forsøgshederne - både sammenlignet med før FARMOR og sammenlignet med kontrolområdet.
3. Langt **flere IPLK-handleplaner** fra forsøgsområdet end fra kontrolområdet i forsøgsperioden.

LEDERNE KAN OG VIL			Danske Bank
Tabel 8: Hvordan har du trivedes med at varetage arbejdsmiljøarbejdet? (ledere, n=141)			
Meget godt	13 %	67 %	
Godt	54 %		
Hverken godt eller dårligt	30 %	30 %	
Dårligt	3 %		3 %
Meget dårligt	0 %		
	100 %	100 %	
Tabel 9: Hvordan oplever du det tidsforbrug, som arbejdsmiljøarbejdet generelt har krævet af dig? (ledere, n=141)			
Meget rimeligt	13 %	88 %	
Rimeligt	75 %		
Urimeligt	11 %	12 %	
Meget urimeligt	1 %		
	100 %	100 %	
Hvad der videre hændte FARMOR I			15

Opfyldelse af de 8 udfordringer		Danske Bank
Karakterer: En smiley: Fremskridt To: Mærkbart fremskridt Tre: Fantastisk fremskridt	<b>Synlighed</b> <b>Bred effekt i forsøgsområdet</b>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b> <b>...er taget op i langt højere grad</b>
		
<b>Kompetence</b> <b>Udbredt tilfredshed hos lederne medarbejderne mere forbeholdne</b>		<b>Tilgængelighed</b> <b>...medarbejdernes tillid til nærmeste leder er blevet bedre</b>
		
<b>Kommunikation</b> <b>...kortere kommunikationslinjer har haft positiv effekt</b>		<b>Forebyggende indsats</b> <b>...besøgene fastholder opmærksomheden på arbejdsmiljøet</b>
		
<b>Kontinuitet</b> <b>...besøgene har fastholdt kontinuerlig opmærksomhed..</b>		<b>Lokalt arbejdsmiljøarbejde</b> <b>...FARMOR har styrket arbejdsmiljøarbejdet lokalt</b>
		
Hvad der videre hændte FARMOR I		16