

Evalueringen af FARMOR projektet

Spørgeskema 2006 og 2007 i
Forsøgsområde (ca. 1000 personer i 4
afd.) og i Kontrolområde (ca. 900
personer i 4 afd.)
Interview med ledere, medarbejdere
og konsulenter. (i 7 afdelinger)

FARMORS tre væsentlige metodiske elementer

- Lederens udvidede ansvar for arbejdsmiljøet
- Faglig støtte til lederen og medarbejderne fra professionelle konsulenter
- Dialog på arbejdspladsen om arbejdsmiljøet

Lederens ansvar

- "Her hører ansvaret da naturligt hjemme"
- Medarbejderne anser det for naturligt at henvende sig til lederen (kender ofte ikke SIR)
- Problemer med lederen ville man rette til TR
- Lederne vurderes generelt meget positivt af medarbejderne ift AM indsatsen
- *"Det er en god ide, men det kommer an på lederen"*

Faglig støtte til arbejdspladsen

- Konsulenterne har støttet processen
- Vigtigt at Konsulenter kunne optræde som faglige generallister
- Konsulenternes faglighed har dog smittet af på prioriteringen
- Opbygning af et tillidsforhold til "vores konsulent" var afgørende
- Uklarhed om fordeling af ansvaret
- Overvejelser om internt konsulent korps

Dialog på arbejdspladsen

- Møderne blev forberedt af arbejdspladsen og af konsulenterne og WE.
- Kombination af faglige input, gennemgang af arbejdspladsen og prioritering
- Væsentlige temaer blev bragt op – god progression i forløbet fra møde til møde: – problem, løsninger, handlinger
- Men uden handling ingen begejstring!
- ”Fortrolig rådgivning” – en ubrugt mulighed

Sikkerhedsorganisations dilemmaer 1. postulat

- Medarbejderne gider ikke påtage sig rollen som SIR.
- A4 – undersøgelse:
 - Kun 14 % kunne tænke sig at blive SIR
 - Dog 30 % hvis der fulgte løn og tid med
- Derfor må der findes en anden vej

2. Postulat

- SiO er for bureaukratisk og ressourcetung til at løse de moderne arbejdsmiljøproblemer
- **AT's inspirationsseminar:**
 - AM organisationen skal tilpasses virksomhedens struktur
 - SiO dur ikke til psykisk arbejdsmiljø
 - Ansatte har i dag mere fleksible relationer til virksomhederne
 - Der er brug for en ny terminologi og frihed for partsinteresser

3. Postulat

- 95 % af Am problemerne kan løses lokalt v.h.a dialog og sund fornuft.
- **Farmor:**
 - Den lokale leder er den bedste til styre dialogen
 - Arbejdsmiljøproblemer skal løses fordi de hindrer udførelsen af godt og effektivt arbejde
 - Lederen skal kunne rekvirere professionel bistand til de 5% problemer de ikke kan løse selv.