

KORTLÆGNING AF DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I MALERBRANCHEN 2015



Udarbejdet af Forandringskompagniet ApS for:

Danske Malermestre, Malerforbundet i Danmark og
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Indhold

Indledning.....	4
Baggrund og formål med undersøgelsen	4
Definition	5
Problemformulering	6
Metode	6
Projektgruppe	7
Konklusioner.....	8
Hovedresultater fra undersøgelsen	13
En trivselsmodel for malerbranchen	13
Måling af trivselsindikatorer.....	17
Anbefaling af malerfaget	19
Detaljerede beskrivelser af arbejdsmiljøfaktorerne	21
Faktorer i omverdenen der påvirker det psykiske arbejdsmiljø	21
Samfundskonjunkturerne.....	21
Konkurrencesituationen.....	21
Branchenormer	22
Fri bevægelig arbejdskraft.....	22
Pensionsalderen	22
Faktorer der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i hverdagen	24
Relationer	24
Kommunikation og samarbejde	29
Organisering af arbejdet.....	36
Mening	41
Præstationer.....	42
Fysisk helbred.....	44

Anbefalinger til styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø	46
Hvad kan branchen som helhed arbejde med?	46
Hvad kan den enkelte virksomhed/mester arbejde med?.....	49
Hvad kan den enkelte maler gøre?	52
Baggrundsinformation om deltagerne.....	54
Om Forandringskompagniet ApS	57
Bilag	58
Bilag 1: Spørgeramme	58

Indledning

Denne rapport er udarbejdet for og i samarbejde med tre toneangivende fag- og brancheorganisationer i malerbranchen: Malerforbundet i Danmark, Danske Malermestre og AutoBranchens ArbejdsgiverForening.

Forandringskompagniet ApS har som ekstern part forestået analysearbejdet og har på denne baggrund udarbejdet nærværende rapport.

Baggrund og formål med undersøgelsen

I samfundet sker der til stadighed løbende forandringer af både økonomiske, politiske og sociale forhold. Det gør der naturligvis også i malerbranchen. Forandringer er et vilkår, som vi må forholde os til, og vi må konstant foretage de nødvendige tiltag for at matche de nye vilkår. Lige fra små justeringer til de helt store ændringer. Det handler om at have en stærk malerbranche, der til hver en tid kan imødekomme forandringerne. Når forandringens vinde blæser, påvirker det naturligt nok det indre liv i malerbranchens virksomheder, og derved påvirker det også de mennesker/aktører, der er en del af virksomhederne.

Malerbranchen er i stærk konkurrence med andre brancher om at tiltrække og fastholde arbejdskraft. Vi skal derfor nøje følge og være en proaktiv del af udviklingen for at kunne være med på "beatet" så at sige.

En af de parametre, vi i høj grad bliver målt på, er, om faget er et rart sted at være. Et fag som man har lyst til at gå ind i, hvor man trives og gerne vil være en del af i mange år.

Vi ved, at et ordentligt arbejdsmiljø er vigtigt for at tiltrække og fastholde arbejdskraft, og et godt psykisk arbejdsmiljø kan være med til at øge trivsel, engagement og motivation blandt dem, som arbejder i branchen. Der er plads til forbedringer, når det handler om at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på danske arbejdspladser – og malerfaget bør og kan med fordel kigge indad i egen branche for at tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø. Et bredt flertal i Folketinget blev i 2011 enige om en arbejdsmiljøstrategi frem til 2020, hvor der er rettet et særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø, og hvor målsætningen er at nedbringe andelen af psykisk overbelastede med 20 procent.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har foretaget en lang række analyser og senest lavet en omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i Danmark.

Undersøgelsen rejser spørgsmålet: "Hvordan går det med danskernes psykiske arbejdsmiljø

anno 2012, når man spørger dem selv?" NFA kan konkludere, at der er mange faktorer, der har afgørende indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø i Danmark blandt andet følgende:

- Engagement i arbejdet
- Følelse af stress
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Fysisk vold og trusler om vold
- Indflydelse på eget arbejde
- Jobusikkerhed
- Kollegial anerkendelse
- Konflikter mellem arbejde og privatliv
- Kvantitative krav i arbejdet
- Ledelseskvalitet
- Overblik og kontrol
- Retfærdighed
- Rolleklarhed
- Rummelighed
- Samarbejde og kollegial støtte
- Skænderier, konflikter, mobning og seksuel chikane

Men hvordan står det specifikt til med det psykiske arbejdsmiljø i malerfaget, hvis vi spørger i egen branche? Hvilke arbejdsmiljøfaktorer karakteriserer og influerer på det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen? Jo større viden vi har om det, jo bedre står vi rustet til at håndtere de nødvendige og løbende samfundsmæssige forandringer. Devisen er, at succesfulde forandringer hænger nøje sammen med kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø.

Med dette projekt ønsker vi derfor at rette et større fokus på det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen, så vi får en større viden om, hvilke faktorer der spiller en særlig rolle hos os. På denne baggrund får vi større indsigt i, hvordan vi kan målrette eventuelle kommende indsatser på den enkelte virksomhed til at styrke det psykiske arbejdsmiljø i en foranderlig malerbranche.

Definition

Det psykiske arbejdsmiljø omhandler alle de faktorer, der bidrager til, om man har et godt arbejdsliv, og bestemmer, om man kan lide at gå på arbejde. Det er et stort emne. For at præcisere det har vi i undersøgelsen valgt at arbejde med en definition, som lyder:

"De forhold ved en arbejdssituation der påvirker ens psykiske helbred, og som indebærer en risiko for forringelse af fysisk og psykisk helbred og arbejdsevne." (Kilde: Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg).

Problemformulering

Der er rejst fire spørgsmål, som vi ønsker at besvare med udgangspunkt i denne undersøgelse:

1. Hvilke psykiske arbejdsmiljøfaktorer er særligt vigtige for aktørerne i malerbranchen?
2. Hvordan kan de psykiske arbejdsmiljøfaktorer håndteres i et forandringsperspektiv?
3. Hvordan kan aktørerne hver især bidrage til, at de psykiske arbejdsmiljøfaktorer sættes i spil på den enkelte arbejdsplads?
4. Hvordan får vi undersøgelsens resultater implementeret i et lærings- og uddannelsesperspektiv?

Metode

Målet med undersøgelsen er at tilvejebringe en dybere indsigt i hvilke faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø specifikt i malerbranchen for at kunne tilrettelægge positivt udviklende tiltag.

Den kvalitative metode er valgt, da den er velegnet til at skabe dyb indsigt i menneskers daglige oplevelser og til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø. Metoden giver mulighed for at beskrive de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som deltagerne oplever og føler, samt hvordan de reagerer på dem.

Et kvalitativt interview har også den fordel, at det psykiske arbejdsmiljø kan udtrykkes i et almindeligt sprog gennem den personlige dialog i interviewet, samt at man i interviewsituationen har mulighed for at uddybe både spørgsmål og svar.

Vi har valgt at gennemføre alle interviewene som anonyme for at sikre størst mulig grad af tillid og åbenhed i besvarelserne, da emnet er af følsom karakter.

Alle de deltagende virksomheder har givet frivilligt tilsagn om at deltage i undersøgelsen. En usikkerhed ved denne metode er, at der foreligger en mulig bias i forhold til de malervirksomheder og personer, der ikke ønsker at deltage i undersøgelsen. Disse virksomheder og personer kan adskille sig væsentligt med hensyn til oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø, og det kan dermed medføre skævheder i analyseresultaterne. Vi har forsøgt at nedtone denne risiko ved at inddrage den enkelte malers oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø - ikke kun i nuværende ansættelsesforhold, men også i tidligere ansættelsesforhold. Endvidere

har vi valgt at interviewe lærlinge til undersøgelsen via TEC og TSS for at undgå, at undersøgelsen kun repræsenterer virksomheder, der frivilligt har valgt at deltage i undersøgelsen. Desuden sikrer dette, at vi får lærlingenes perspektiv med i undersøgelsen.

De enkelte kvalitative interview er semistrukturerede og følger en fast struktur i form af en spørgeramme (se bilag 1). Spørgerammen er karakteriseret ved brugen af åbne spørgsmål, der sikrer en åben dialog med mulighed for at komme dybt ned i emnet.

Undersøgelsen baserer sig på i alt 75 individuelle interview blandt ansatte, tillidsvalgte og arbejdsgivere/ledere samt lærlingene fra TSS og TEC – som tilsammen udgør ”deltagerne”.

De deltagende virksomheder er udvalgt på basis af geografi og malerfag. Der er udvalgt to deltagende virksomheder i hver af Malerforbundets nedenstående afdelinger: en malervirksomhed (bygningsmalere) og et autolakeringsværksted (autolakerere).

- Storkøbenhavn
- Sjælland
- Nordjylland
- Øst/Vest
- Fyn-Jylland Syd
- Midtjylland

Projektet afsluttes med denne rapport, som viser, hvilke psykiske arbejdsmiljøfaktorer der er særligt vigtige for aktørerne i malerfaget – samt hvordan aktørerne (medarbejdere, tillidsvalgte og arbejdsgivere/ledere) i branchen hver især og sammen kan være med til at understøtte og forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Projektgruppe

Ved undersøgelsens opstart blev der nedsat en projektgruppe bestående af:

Malerforbundet i Danmark - repræsenteret ved Tonny Olsen

Danske Malermestre - repræsenteret ved Søren Christoffersen

AutoBranchens ArbejdsgiverForening - repræsenteret ved Johnny Lauridsen

Forandringskompagniet ApS - repræsenteret ved Charlotte Schnoor som ekstern konsulent.

Konklusioner

For at skabe de bedst mulige vilkår for en positiv udvikling af det psykiske arbejdsmiljø er der i undersøgelsen identificeret nogle særlige udfordringer/dilemmaer, der her bør adresseres:

1. Det psykiske arbejdsmiljø er tabubelagt

Det skyldes blandt andet en mandsdomineret arbejdskultur, hvor der ikke er kutyme for at italesætte emnet kombineret med en generel frygt for at fremstå som "svag". Denne kombination gør temaet vanskelig tilgængeligt i det åbne rum.

2. Kulturen fastholder et negativt pres på det psykiske arbejdsmiljø

Der forekommer i branchen en stiltiende accept af, at jargonen er unødigt negativ og aggressiv, samt måden, man samarbejder og kommunikerer på, ofte er mangelfuld. Samtidig eksisterer en fælles holdning til, at det ikke er vilkår, der kan ændres på, hvilket er med til at fastholde en jargon og samarbejdskultur, der har en negativ påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

3. Nøglen ligger hos ledelsen

Kulturen i den enkelte virksomhed vurderes langt vigtigere for malerens generelle trivsel end selve malerfaget og branchevilkårene. Nøglen til en generel styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen ligger altså primært i de enkelte virksomheder, hvilket gør det til en udpræget ledelsesudfordring.

Undersøgelsens overordnede konklusioner er herunder præciseret i forhold til de fire problemstillinger (se side 6).

Hvilke psykiske arbejdsmiljøfaktorer er særligt vigtige for aktørerne i malerbranchen?

Der er identificeret faktorer fra omverdenen og faktorer i nærmiljøet, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerfaget. De væsentligste faktorer opleves som dem, der har en direkte indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø i dagligdagen. Disse er:

RELATIONER: Relationen imellem maler og mester, relationen imellem kollegaerne og relationen til andre håndværksfag, samarbejdspartnere og kunder.

KOMMUNIKATION OG SAMARBEJDE: Jargonen på arbejdspladsen, anerkendelse og ros, en mester der lytter, rummelighed og feedback.

ORGANISERING AF ARBEJDET: Mesters planlægning, tidspres, forventningsafstemning, autonomi og medbestemmelse, planlægning af (over)arbejde, ensidigt gentagende arbejde samt byggeledelsens planlægning.

MENING: Formål med eget bidrag i forhold til en samlet proces, meningsfulde opgaver og en visuel forskønnelsesproces.

PRÆSTATION: Succesoplevelser, anvendelse af kompetencer, kvalitet og faglighed samt flowtilstand.

FYSISK HELBRED: Arbejdsstillinger, fysisk nedslidning, giftige dampe og materialer samt bekymringer for fremtiden.

Graden af den enkelte arbejdsmiljøfaktors indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø kan der ikke konkluderes på, da det indbyrdes styrkeforhold faktorerne imellem ikke er kvantificeret i denne undersøgelse.

Hvordan kan de psykiske arbejdsmiljøfaktorer håndteres i et forandringsperspektiv?

Forandringsperspektivet i malerbranchen relaterer sig til en kraftig tilpasning til faktorer fra omverdenen, der i højere eller lavere grad påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Disse eksterne faktorer er ifølge de deltagende malere i undersøgelsen:

Samfundskonjunkturerne, konkurrencesituationen, branchenormerne, den fri bevægelige arbejdskraft og ændring af pensionsalderen.

Omverdens faktorer ligger uden for en direkte indflydelsessfære for både fag- og brancheorganisationerne, virksomhedsindehaverne og maleren selv. Forandringerne sker, uagtet om man er enig og klar eller ej. Derfor er formidling af viden om de eksterne faktoreres påvirkning af malerbranchen af afgørende betydning for at opnå en øget tryghed hos de ansatte malere.

Fag- og brancheorganisationerne har mulighed for at påtage sig en vigtig rolle i forhold til at udbrede viden og indsigt omkring konsekvenserne af udviklingen i de eksterne faktorer til både virksomhedsindehavere/mestre og malere.

Ledelsen i virksomhederne har en afgørende rolle over for de ansatte, da god ledelse gennem information og dialog er en væsentlig tryghedsskabende faktor, der mindsker malerens utryghed og bekymringer for fremtiden og derigennem bidrager positivt på det psykiske arbejdsmiljø.

Hvordan kan aktørerne hver især bidrage til, at de psykiske arbejdsmiljøfaktorer sættes i spil på den enkelte arbejdsplads?

Der er udpeget tre hovedaktører, der i samspil kan bidrage til at sætte de psykiske arbejdsmiljøfaktorer positivt i spil:

1. Fag- og brancheorganisationer

I kraft af fag- og brancheorganisationernes markante rolle i branchen kan de bidrage ved at sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen for at gøre emnet mindre tabubelagt.

Endvidere kan fag- og brancheorganisationerne:

1. Skabe øget debat – både internt i malerbranchen og eksternt i forhold til øvrige håndværksfag.
2. Informere og guide omkring best practice.
3. Samarbejde på tværs af øvrige håndværksfag.
4. Udbyde kurser og seminarer til medlemmerne.
5. Udvikle og tilbyde værktøjer, der hjælper den enkelte arbejdsplads til at arbejde konstruktivt med det psykiske arbejdsmiljø.
6. Udvikle en målestANDARD for det psykiske arbejdsmiljø i branchen for at følge op og fastholde fokus - også i fremtiden.

2. Virksomhedsindehavere/mestre

Virksomhedsindehaverne i branchen er nøglen til at skabe positive forandringer i det psykiske arbejdsmiljø. Deres bidrag er at udføre de konkrete adfærdændringer i dagligdagen, der styrker det psykiske arbejdsmiljø. For at opnå dette kan virksomhedsindehaverne med fordel arbejde med følgende:

- Professionalisering af personaleledelse gennem opkvalificering af ledelsesmæssige kompetencer og indføring af HR-processer i virksomheden.

- Professionalisering af forretningsledelse gennem opkvalificering af kompetencer inden for planlægning og organisering af arbejdet.
- Foretage kontinuerlige evalueringer/målinger af det psykiske arbejdsmiljø på egen arbejdsplads for at fastholde en positiv udvikling.

3. Maleren

Maleren selv har legeledes et stort ansvar og en direkte indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø i dagligdagen. Maleren kan med fordel søge viden og værktøjer, der opkvalificerer dennes kompetencer inden for:

- Personligt lederskab - tag ansvar for dig selv.
- Styrkelse af relationer.
- Positiv kommunikation og samarbejde.
- Gode præstationer.

Hvordan får vi undersøgelsens resultater implementeret i et lærings- og uddannelsesperspektiv?

Der er tre overordnede elementer, der kan bidrage til at implementere undersøgelsens resultater: Vidensdeling, kompetenceløft og adfærdsændringer.

1) Vidensdeling i branchen

Al forandring starter med bevidsthed, og derfor kan projektgruppen (bestående af Malerforbundet i Danmark, Danske Malermestre og AutoBranchens Arbejdsgiver Forening) med fordel udarbejde en fælles kommunikationsplan, der sikrer optimal udbredelse af denne rapportes resultater.

2) Kompetenceløft

Der eksisterer ikke uddannelser og læringsforløb inden for malerbranchen, der har fokus på at udvikle viden og kompetencer, der målrettet styrker det psykiske arbejdsmiljø og samtidig skaber øget performance. Derfor kan branchen i fællesskab med fordel udvikle og udbyde både uddannelser, kurser og seminarer, der tilgodeser dette.

Lederuddannelser:

Det er virksomhedsindehaverne (og ledelsen), der har nøglen til at sikre en positiv udvikling af det psykiske arbejdsmiljø, og det kræver et ledelsesmæssigt kompetenceløft, der kan sikre professionel personaleledelse, implementering af HR-processer og bedre organisering af arbejdet.

Kursus for tillidsvalgte:

De tillidsvalgte kan i kraft af deres rolle uddannes til "Ambassadører for godt psykisk arbejdsmiljø". Derfor anbefales det at udvikle og udbyde målrettede kursusforløb, der indeholder viden om og værktøjer til at skabe forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø i dagligdagen.

Kurser/seminarer/workshop for maleren:

Maleren har stor indflydelse på det daglige psykiske arbejdsmiljø, og branchen kan derfor med fordel udvikle og udbyde kurser/seminarer/workshops, der opkvalificerer malerens individuelle kompetencer inden for: personligt lederskab, styrkelse af arbejdsrelaterede relationer, anvende positiv kommunikation og samarbejde samt højnelse af præstationer.

3) Adfærdsændringer på arbejdspladserne

Viden og kompetencer alene er ikke nok til at igangsætte den adfærdsændring, der skal til for at styrke det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen – det kræver et vedholdende ledelsesmæssigt fokus og implementering af løbende specifikke tiltag i virksomhederne.

En sådan forandringsproces i virksomhederne kan understøttes af fag- og brancheorganisationerne ved at udvikle og udbyde værktøjer i form af guidelines til gennemførelse af workshops på arbejdspladsen, tilpassede træningsforløb på arbejdspladsen samt tilbud om professionel assistance i form af mentoring og facilitering.

Hovedresultater fra undersøgelsen

Det psykiske arbejdsmiljø er helt afgørende for, om man kan lide at gå på arbejde, er motiveret og yder en god indsats. Det psykiske arbejdsmiljø opfattes af stort set alle i undersøgelsen som et vigtigt emne - både blandt de deltagende virksomhedsejere og den enkelte maler. Det skal dog pointeres, at det psykiske arbejdsmiljø i stor udstrækning er tabubelagt i malerbranchen, hvilket ifølge deltagerne skyldes, at kulturen i malerfaget er mandsdomineret, og at der ikke er kutyme for konkret at italesætte det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere er det psykiske arbejdsmiljø i malerfaget ikke eksplicit defineret, hvilket gør emnet svært tilgængeligt, grundet mange forskellige forståelser for, hvad det indebærer.

Denne rapport baserer sig på en kvalitativ undersøgelsesmetode, der i indhold er stærkt inspireret af forskningsbaseret viden fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Undersøgelsen har givet solid indsigt i mange nuancer inden for det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

Hovedresultaterne fra undersøgelsen fokuserer på formidling af de arbejdsmiljøfaktorer, der har været de dominerende i undersøgelsen. Faktorerne er grupperet, og resultaterne opsummeret i en model, der karakteriserer det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen, som herefter benævnes "Trivselsmodellen – faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen."

Trivselsmodellen formidler deltagernes tilkendegivelser, holdninger og udsagn ud fra en objektiv vinkel i videst muligt omfang.

Der har været temaer i undersøgelsen, der påvirker den enkelte malers psykiske arbejdsmiljø, men som ikke er inkluderet i trivselsmodellen. Det skyldes, at de vurderes som værende af individuel eller lokal karakter og derfor ikke er generaliserbare for malerbranchen.

En trivselsmodel for malerbranchen

I trivselsmodellen er der fra interviewundersøgelsen identificeret i alt 11 faktorer, der i højere eller lavere grad påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

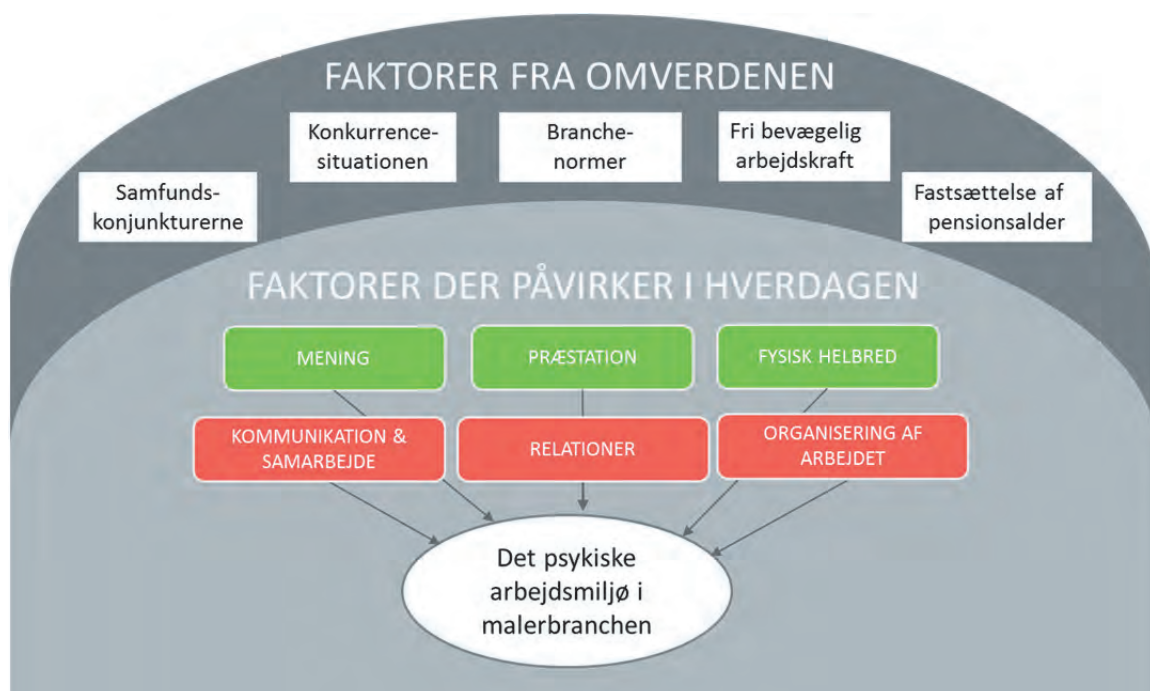
Der skelnes mellem faktorer, der stammer fra omverdenen og har lav påvirkning på de daglige udsving i det psykiske arbejdsmiljø, og faktorer der påvirker det psykiske arbejdsmiljø direkte i hverdagen.

Faktorerne fra omverdenen kan betegnes som underliggende trivselsfaktorer, der ligger uden for både maler og mesters direkte indflydelsessfære. En ændring af disse faktorer kræver politisk indflydelse og handling, og påvirkning af disse faktorer har derfor en langsigtet tidshorisont.

Faktorerne der påvirker i hverdagen er sensitive og udslagsgivende for det daglige psykiske arbejdsmiljø. Disse faktorer er i denne undersøgelse de mest interessante, da de er under direkte indflydelse af både fag- og brancheorganisationer, malervirksomhederne og maleren inden for en kortere tidshorisont.

De tre faktorer, der ifølge de deltagende i undersøgelsen betragtes som de vigtigste i relation til et godt psykisk arbejdsmiljø, er markeret med rødt i figuren. Disse er kommunikation og samarbejde, relationer samt organisering af arbejdet. Herudover er der identificeret tre øvrige vigtige arbejdsmiljøfaktorer, som er markeret med grønt: mening, præstation og fysisk helbred.

Figur 1: Trivselsmodellen for malerbranchen



Trivselsmodellen opsummerer hovedresultaterne af undersøgelsen gennem en identificering af de væsentligste arbejdsmiljøfaktorer i grupperet form og er således et udtryk for, hvilke faktorer der skal adresseres for at påvirke og styrke det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

En detaljeret beskrivelse af indholdet i faktorerne i trivselsmodellen findes beskrevet i nærværende rapport under afsnittet: "Detaljeret beskrivelse af arbejdsmiljøfaktorerne."

Faktorer der skaber et positivt arbejdsmiljø i dagligdagen

De mest udslagsgivende faktorer for "den gode arbejdsdag" vises herunder i en kort opsummering, der er udarbejdet på basis af malernes egne udsagn relateret til spørgsmålet: "Hvad skaber en god arbejdsdag?"

Disse betragtes som de daglige sensitive faktorer for et godt psykisk arbejdsmiljø og er derfor de mest direkte påvirkelige med hurtig effekt som følge.

Særlig sensitive positive faktorer i dagligdagen

- Godt kollegaskab (fagligt og socialt).
- Mester er i godt humør og taler pænt.
- Positiv stemning mellem kollegerne – vi siger godmorgen til alle.
- Stor frihed under ansvar (at kunne planlægge dagen selv).
- At have muligheden for at bruge hænderne og få noget fra hånden.
- God planlægning af arbejdsdagen.
- Egen indflydelse på, hvordan arbejdet udføres.
- Udføre meningsfulde opgaver.
- Få ros og anerkendelse for godt udført arbejde.
- Mester og kolleger lytter til oplevede problemer.
- God balance mellem arbejde og privatliv.
- Indflydelse på, hvorvidt man ønsker/kan arbejde over.
- Tillid både til og fra mester og kolleger.
- At møde veludhvilet med en positiv indstilling til arbejdet.

Faktorer der skaber et negativt arbejdsmiljø i dagligdagen

De mest udslagsgivende faktorer for "den dårlige arbejdsdag" vises herunder i en kort opsummering, der ligeledes er udarbejdet på basis af malernes egne udsagn. Nu blot relateret til spørgsmålet: "Hvad skaber en dårlig arbejdsdag?"

Disse betragtes som daglige sensitive faktorer for et dårligt psykisk arbejdsmiljø og er derfor de mest direkte påvirkelige med hurtig effekt som følge.

Særlig sensitive negative faktorer i dagligdagen

- Mesters dårlige humør smitter og skaber dårlig stemning.
- Mester der hele tiden blander sig unødigt.
- Kollegerne er i dårligt humør.
- Tidspres og skrappe deadlines
- Jargonen/tonen er aggressiv og ubehagelig.
- Planlægningen af dagen er dårlig – der er tidsspilde.
- Manglende kontrol/overblik over, hvad dagen bringer.
- Lærlinge der ikke “gider”.
- Smerter i kroppen.
- Ingen anerkendelse eller feedback.
- Håndværkerhierarkiet, hvor maleren er nederst, er i spil.
- Manglende faglig respekt fra kollegaer og andre håndværksgrupper.
- Tvunget til at udføre jævnt kvalitetsarbejde grundet prisen.
- Ikkeplanlagt overarbejde.

Særlige psykiske arbejdsmiljøfaktorer

I undersøgelsen fremkom også faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i enten positiv eller negativ retning, men som udelukkende relaterer sig til enten bygningsmalerne eller autolakererne. Disse er listet nedenfor.

Særlige psykiske arbejdsmiljøfaktorer primært for bygningsmalere:

- Ofte oplevelse af høj grad af selvstændighed og autonomi i hverdagen.
- Stor fleksibilitet i forhold til opgaver grundet skiftende arbejdssteder og teams.
- Forhandling af akkord skaber bekymring om en underliggende konflikt.
- Bekymring for vinterfyring.
- Byggeledelser der ikke udviser respekt for malernes tidsplan og faglighed.
- Håndværkerhierarki på byggepladser, hvor opfattelsen er, at maleren er nederst placeret og derfor har begrænset indflydelse og magt.
- Kvinder i faget – fysiske begrænsninger og svære arbejdsvilkår i en mandsdomineret kultur.
- Udenlandsk arbejdskraft påvirker bekymring om arbejdsløshed samt jargonen på arbejdspladsen.

Særlige psykiske arbejdsmiljøfaktorer primært for autolakerere:

- Mesters daglige humør er særligt udslagsgivende i autolakeringsbranchen, fordi man er fysisk under samme tag hver dag.
- Ujævn opgavefordeling hen over ugen skaber på den ene side bekymring for fyring og på den anden side stress og overarbejde.
- Ofte krav om overarbejde, og flere steder opleves det som tvunget.
- Effektivisering af værkstedsprocesser skaber ensformigt arbejde.
- Samarbejdet med pladesmedene kan skabe frustration og konflikt.
- Bekymringer for fremtidigt helbred (stadig giftige dampe – dog væsentlig forbedret).
- Branchevilkårene skaber en følelse af manglende magt og indflydelse på egen virksomhed, prissætning, omsætning og dækningsgrad grundet forsikringsselskaberne og pladesmedene dominans.

Måling af trivselsindikatorer

I undersøgelsen blev Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's trivselsindikatorer anvendt både ved afkrydsningsvar og efterfølgende som grundlag for uddybende dialog.

Resultatet af trivselsindikatorernes betydning målt ved afkrydsning ses i figur 2 på næsteside.

Figur 2: Måling af trivselsindikatorer



Det er vigtigt at understrege, at resultatet i figur 2 ikke kan anvendes som et repræsentativt billede grundet den kvalitative metodetilgang, der indebærer 75 gennemførte dybdeinterview.

Resultatet kan dog alligevel give en indikation af, hvor man i branchen med fordel kan styrke det psykiske arbejdsmiljø. Her er særligt to trivselsindikatorer, der skiller sig ud:

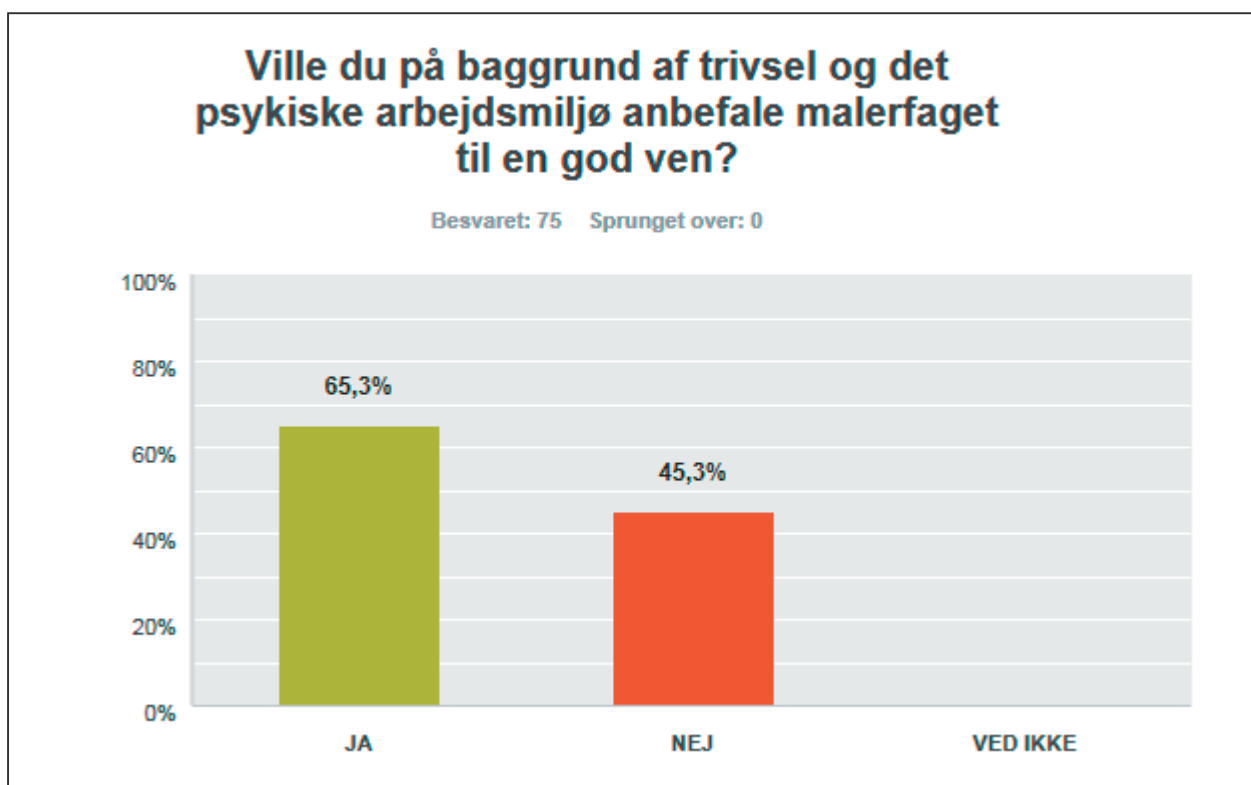
1. Manglende ros og anerkendelse
2. Mesters planlægning af arbejdet

Endvidere giver resultatet også en indikation af opfattelsen af positive forhold i relation til det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen. Her skiller formålet sig særligt ud, da stort set alle (99 procent) i undersøgelsen er enige i, at de kan se et formål med det, de laver, og bidrager til en samlet proces. Ligeledes er stort set alle (99 procent) enige i, at deres mester stoler på, at de gør et godt stykke arbejde. Hertil bør resultatet dog nuanceres, idet den efterfølgende dialog omkring dette viser, at det positive svar dækker over en generel opfattelse af, at man bliver fyret, hvis ikke man laver et godt stykke arbejde, snarere end man har en dialog med mester omkring tilfredsheden med udførelsen af ens arbejde.

Anbefaling af malerfaget

I undersøgelsen blev der spurgt ind til, hvorvidt man på baggrund af det psykiske arbejdsmiljø vil anbefale malerfaget til en god ven. Her svarede 65 procent af deltagerne, at de vil anbefale malerfaget, og 45 procent at de ikke vil anbefale malerfaget. Flere svarede både ja og nej, da en anbefaling ifølge deltagerne vil være meget afhængig af, hvem man skal anbefale til. (Af denne grund summer tabellen i figur 3 ikke til 100 procent)

Figur 3: Anbefaling af malerfaget



Forudsætninger der skal være opfyldt, før man vil anbefale malerfaget:

- Du skal kunne lide at arbejde i et højt tempo.
- Du skal kunne tåle at være i et hårdt miljø.
- Du skal virkelig brænde for faget.

- Du skal være opmærksom på, at en overvejende stor del af faget handler om afdækning og forarbejdning frem for malearbejde.
- Du skal have hænderne skruet godt på.
- Det er fysisk hårdt, så du skal være stærk og uden fysiske skavanker.
- Du skal overveje, hvilket firma du søger ind i, for kulturen i virksomheden betyder væsentlig mere end opgaverne, når det gælder det psykiske arbejdsmiljø.
- Du skal kunne arbejde selvstændigt.

Grunde til at anbefale malerfaget:

- Glæden ved forskønnelse - det giver en god følelse at aflevere en visuel flot opgave/eller en flot bil.
- Stor frihed og medbestemmelse i kraft af akkordsystemet (bygningsmalere).
- Hvis du har generel interesse for biler (autolakerere).
- Afvekslende opgaver.
- Fysisk arbejde.
- Du kan se resultatet af dit arbejde med det samme og er ofte med i hele processen.
- Gode arbejdstider (7-15) i forhold til familieliv.
- Maling gør mirakler og skaber glade kunder.

Grunde til IKKE at anbefale malerfaget:

- Det er stressende, og arbejdstempoet bliver hele tiden skruet op.
- Fysisk nedslidende – specielt for kvinder.
- Lav tryghed i ansættelse.
- Ingen muligheder for at læse videre til et bedre arbejde.
- Du bliver låst fast i faget, da kompetencerne ikke kan anvendes andre steder.
- Det er svært at få en læreplads og stressende at have korte kontrakter under læretiden.
- Dårlig aflønning i forhold til andre håndværksfag.
- Samlebåndsarbejde (autolakerere).
- Alt for stor usikkerhed i branchen og manglende fremtid i faget (autolakerere).
- For meget overarbejde (autolakerere).
- Store udsving i arbejdsmængden.
- Urealistiske byggeplaner og deadlines kombineret med stor afhængighed af andre håndværkere (bygningsmalere).

"Det er ikke, som man ser på TV i "Pimp my ride" eller "Gas monkeys." Det er Fru Jensens gamle Skoda, vi arbejder med." (Autolakerer)

Detaljerede beskrivelser af arbejdsmiljøfaktorerne

I de følgende afsnit forefindes en detaljeret beskrivelse af de 11 identificerende faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

Faktorer i omverdenen der påvirker det psykiske arbejdsmiljø

Blandt deltagerne i undersøgelsen blev der udtrykt flere forhold, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen. Forhold som er faktorer, der stammer fra omverdenen, og som hverken den enkelte maler, mester eller virksomhed har mulighed at ændre direkte på.

Samfundskonjunkturerne

Samfundskonjunkturerne, og her specielt finanskrisen, bliver nævnt flere gange i undersøgelsen, som ifølge deltagerne har bevirket, at økonomien i malervirksomhederne er blevet hårdt presset. Dette får den betydning, at presset på arbejdstempoet er sat gevaldigt i vejret, og lønnen stort set fastfrosset. Der eksisterer en oplevelse af, at man som maler skal producere markant mere end for bare 10 år siden til stort set samme løn. Arbejdstempoet har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø, og der er en generel oplevelse af, at grænsen er ved at være nået, men samtidig en accept af, at det høje arbejdstempo er en nødvendighed, for at virksomheden kan være konkurrencedygtig. Det efterlader en følelse af at være fanget i en situation, hvor man ingen kontrol har, og derfor opstår der øget pres og endda stress tilfølgende.

Konkurrencesituationen

Konkurrencesituationen, specielt i autolakeringsbranchen, er i disse år under store forandringer. Gående fra et udbud af mange mindre lokale værksteder henimod store landsdækkende udbydere og kæder. De deltagende i undersøgelsen mærker denne konkurrence på flere fronter. De små lokale autolakeringsværksteder mister kunder, der overgår til landsdækkende aftaler med store mængderabatter, og det betyder pres på og/eller jagt på nye kunder til en lavere pris eller krav om øget service. Det genererer et krav om øget professionel virksomhedsdrift gennem øget effektivitet på værkstederne samt krav til optimering af arbejdsprocesserne. Det har den afledte effekt, at hver enkelt autolakerer bliver specialiseret til en arbejdsfunktion i processen, som for autolakereren betyder højere grad af ensformigt gentagende arbejde. Flere i undersøgelsen udtrykker bekymring og frustration over at udføre en ensformig jobfunktion, som de benævner som "fabriksarbejde".

Branchenormer

Både mestre, svende og lærlinge giver udtryk for, at malerfaget lider gevaldigt under at være et fag, der mangler faglig respekt fra øvrige håndværksfag samt byggeledelse. Dette begrundes i, at malerfaget er sidste led i en samlet arbejdsproces kombineret med det faktum, at malerens økonomiske del udgør en meget lille andel i den samlede projektøkonomi - specielt ved nybyggeri.

For autolakeringsbranchen udtrykkes samme holdning. Her er det blot relationen til pladesmedene og forsikringselskaberne, som spiller den dominerende rolle.

Det skaber gnidninger i det daglige samarbejde med de øvrige håndværksfag og en frustration over oplevelsen af manglende indflydelse og handlemuligheder i samarbejdssituationen, som specielt i situationer med skarpe deadlines kan generere et negativt psykisk arbejdsmiljø for maleren. Der er en generel opfattelse af, at man som maler må finde sig i meget, fordi selve faget mangler magt, indflydelse og faglig respekt.

"Vi, som malere, må finde os i næsten hvad som helst, fordi vi er sidste led i kæden og ingen reel indflydelse har. Jeg skal alt for tit rydde op efter andre håndværkere og reparere på mit færdige arbejde, fordi andre håndværkere har ødelagt det, og det er hamrende frustrerende, for det koster både tid og penge." (Malersvend)

Fri bevægelig arbejdskraft

Nogle af deltagerne udtrykker bekymring over, hvordan den udenlandske arbejdskraft kan og vil påvirke det psykiske arbejdsmiljø på sigt. Oplevelsen er, at den udenlandske arbejdskraft skaber et negativt pres på løn og arbejdsforhold, hvilket giver spændinger på arbejdspladsen. Nogle beretter, at det psykiske arbejdsmiljø ændrer sig markant, når udenlandsk arbejdskraft indgår. Det får speciel betydning for kvinder i faget, da der opleves en øget grad af seksuelle undertoner og direkte sexchikane ved tilstedeværelsen af udenlandsk arbejdskraft på arbejdspladsen.

Pensionsalderen

Især malere på +40 år udtrykker bekymring for fastsættelsen af den nye pensionsalder. Bekymringen går på det fysiske helbred, hvor man skal kunne holde til en forlængelse af et ukendt antal arbejdsår kombineret med bekymringen om det høje tempo og effektivitetsniveau, der kræves i faget. Det sætter et psykisk pres i gang, og bekymringerne

stiger med alderen, når man oplever, at kroppen ikke helt kan følge med grundet smerter, slidgigt, rygproblemer m.v.

Dertil opleves det som vanskeligt at skifte karrierespor, da malerfaget er meget fagspecifikt, og der er meget begrænsede muligheder for at læse videre eller kombinere kompetencerne med nye jobmuligheder. Derfor er oplevelsen, at når man af fysiske årsager ikke længere kan bestride jobbet, vil det betyde markant lønnedgang, da der kun forefindes ufaglærte jobmuligheder, som endda opleves som værende meget begrænsede.

Faktorer der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i hverdagen

I det følgende vil de seks faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i hverdagen, blive belyst ud fra de 75 gennemførte interview.

Relationer

Relationer er det tema, der oftest italesættes spontant i undersøgelsen. Det er samtidig den faktor, som deltagerne umiddelbart forbinder som den stærkeste enkeltstående faktor i forhold til påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø.

Kvaliteten af relationerne har stor påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen og er for langt de fleste adspurgte i undersøgelsen den vigtigste faktor for god daglig trivsel. Specielt relationen mellem de ansatte malere og mester er af afgørende karakter for det psykiske arbejdsmiljø. Nedenfor beskrives de områder, der blev påpeget gennem interviewene.

Relationen til mester

Relationen til mester betragtes for langt de fleste som en stærkt udslagsgivende faktor for det psykiske arbejdsmiljø. Relationen til mester påvirkes i høj grad af mesters humør, der sætter dagsordenen for den daglige stemning og trivsel.

Derudover nævnes faktorerne: om mester lytter; om der er tillid i relationen; om mester stoler på, at man laver et godt stykke arbejde; om mester bruger positiv kommunikation og humor, når det brænder på, eller om mester uddeler offentlige skideballer; og om mester er i øjenhøjde med de ansatte eller er hævet i niveau.

*"Når vi har rigtig travlt, og det hele er ved at brænde på, så kommer mester tit ud på gulvet og synger lidt, kommer med et par gode vittigheder og siger, at det går sgu nok det hele, og ofte giver han også lige en hånd med. Det betyder rigtig meget for os, at han støtter os i den situation, for så kan vi slappe af, og det føles, som om vi så lige kan nå det ekstra."
(Autolakerer)*

Mester har på mange arbejdspladser stor indflydelse på de ansattes generelle trivsel både i arbejdslivet og privatlivet. Er relationen til mester af meget negativ karakter, vil maleren ofte tage en dårlig stemning og bekymringer med sig hjem i privatlivet.

Relationen til kolleger

Relationen til kollegaerne beskrives også som yderst vigtig. Kollegaer har en markant effekt på den daglige trivsel. Er man sammen med kolleger, man oplever at have det godt med, hvor man kan diskutere både faglige udfordringer og ting af mere private karakter, så går hverdagen lettere, det er sjovere at gå på arbejde, og man føler sig set og anerkendt.

God trivsel forudsætter, at man interesserer sig for sine kollegaers ve og vel samt lytter og deler ud af egne erfaringer med kollegerne. Derfor er teamsammensætningen hos specielt bygningsmalere af stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø, specielt ved større opgaver der har en længerevarende tidshorisont.

For autolakerere er det af stor betydning, at man har et godt forhold til alle kolleger på værkstedet, da det er de samme kollegaer, man møder hver morgen og går tæt op ad hver dag.

Relationen til andre håndværkere

Relationen til andre håndværkere er ligeledes for hovedparten af de interviewede malere en vigtig faktor for god trivsel.

For bygningsmalere giver det sig til udtryk ved både nybyggeri og vedligeholdelsesarbejde. Dog opleves udfordringerne størst i nybyggeriet. På byggepladser opleves hos bygningsmalerne et tydeligt hierarki, hvor maleren er beskrevet som nederst placeret, og der er en klar opfattelse af, at man som maler skal "finde sig i meget" fra andre håndværksgrupper. Det får den betydning, at det ofte for maleren er svært at komme til at udføre sit arbejde på grund af rod/sjusk fra andre håndværkere. Dertil er planlægningen ofte vanskelig, fordi malerens arbejde ikke respekteres i passende grad. Hvilket betyder, at den afsatte tid til malerarbejdet løbende skæres ned. Derudover skal der jævnligt udføres et større efterreparationsarbejde, da andre håndværksgrupper ødelægger færdigt malerarbejde, som er til stor irritation hos maleren.

Det betyder, at der ofte opleves store spændinger i forholdet til andre håndværksgrupper, som gør, at relationen påvirker det psykiske arbejdsmiljø negativt. Særligt hen imod afslutningen af byggeprojekter opleves spændingerne på højdepunktet, hvilket sætter en negativ spiral igang.

For autolakerere er det primært samarbejdet med pladesmedene, der er et vigtigt tema. De oplever udfordringer, når pladesmedene ikke udfører deres arbejde godt nok, hvorefter de skal forsøge at rette op på dårligt udført arbejde. Det føles meget utilfredsstillende, og da det i forbindelse med forsikringsarbejde er pladesmedene, der dikterer arbejdet, opleves enskæv

magtbalance, og autolakereren opfatter sig som lavest i hierarkiet med ringe indflydelse på situationen.

Relationen mellem lærlinge og svende

Relationen til lærlinge har ifølge malerne igennem alle tider været præget af en udfordring i form af en oplevet generationskløft. Når relationen ikke fungerer, har det store konsekvenser for både mester, svend og lærling, da det sætter alle involverede i et negativt pres. Dette skyldes ifølge de interviewede blandt andet:

1. Lærlingene er ikke engagerede nok – ifølge mester og svendene

Mange beretter historier om, at lærlingene ikke er engagerede nok. De melder sig "mandagssyge", er for afventende i forhold til opgaveløsningen, har for meget brug af mobiltelefoner og Facebook, i nogle tilfælde er de direkte dovne, de tager ikke ansvar nok (for eksempel er der forældre, der ringer og sygemelder lærlingen) og får ikke produceret nok. Den generelle holdning er, at lærlingene ikke bliver rustet godt nok fra skolens side til at komme ud og være velfungerende på en arbejdsplads, og det handler både om det faglige niveau og den mentale indstilling til arbejdet.

"Jeg har haft flere lærlinge under mine vinger, og det sætter mig i et gevaldigt pres, for jeg har ikke tid til at lære fra mig, hvis jeg også skal nå mit arbejde. Og flere af de lærlinge, der kommer ud, står bare der i hjørnet og nørder med deres smartphones og er slet ikke med på, at der skal knokles. Det stresser mig helt vildt, og det er sgu også synd for lærlingen, for de er ofte slet ikke med på, hvad det kræver at arbejde som maler. Flere får mange fiaskoplevelser, der præger dem i lang tid." (Malersvend)

2. Lærerpladserne er ikke gode nok – ifølge lærlingene

Ifølge flere af de deltagende lærlinge i undersøgelsen opleves der utilfredshed med kvaliteten af lærerpladserne af flere årsager:

- Manglende menneskelig respekt. Lærlingene oplever en aggressiv, upassende kommunikation og offentlig personlig nedgørelse.

- Manglende fokus på lærlingenes job i forløbet – lærlingene sættes for ofte til oprydningsarbejde eller andet forefaldende arbejde.
- Manglende konstruktiv feedback, der skal sikre en positiv læring.
- Manglende udbetaling for udført overarbejde.
- Generel aggressiv jargon på arbejdspladserne, der betyder fald i motivation og selvværd.
- Frygt for at miste sin læreplads - lærlingene går af den årsag ikke til den faglige organisation ved konflikter.

”Til at starte med prøvede jeg at komme med forslag på løsninger til, hvordan jeg kunne løse opgaven bedre, men mester ville ikke lytte og råbte bare ad mig og sagde, at det skulle være på hans måde. Nu har jeg trukket mig tilbage og gør bare, hvad mester siger. I virkeligheden vil jeg jo bare mit job godt og gøre mester glad.” (Lærling)

3. Tidspreset påvirker svendenes relation til lærlingene

Flere svende og mestre fortæller, at grundet pres på økonomi og krav om effektivitet er der ikke mulighed for at lære lærlingene ordentligt op, og lærlingene ender med at blive ”en klods om benet,” hvilket skaber negative oplevelser for alle.

Lærlingene får ikke udviklet passende kompetencer, og det presser både svendenes samvittighed og påvirker lærlingenes tilfredshed med uddannelsen negativt. Som følge af dette lægges pres på det psykiske arbejdsmiljø.

4. SKP-ordningen fra skolen er ikke stærk nok

Både lærlinge, svende og mestre udtrykker utilfredshed med kvaliteten af SKP-ordningen. De lærlinge, der udlæres under SKP-ordningen, er ikke rustet til hverken tempoet, tonen eller de faglige udfordringer i virksomhederne. Det betyder, at det sætter disse lærlinge under et stort psykisk pres, da de oplever, at de ikke får succes, når de kommer ud på en arbejdsplads.

Ensomhed

For nogle er det at arbejde alene forbundet med oplevelse af stor frihed og høj trivsel, mens det for andre opleves som en belastning, og en situation man helst undgår. At have medbestemmelse og indflydelse på, hvorvidt man går alene, i makkerpar eller i teams, har for mange bygningsmalere stor betydning.

Sociale aktiviteter på jobbet

Mange udtrykker, at sociale aktiviteter med kollegerne både på og uden for jobbet har stor effekt på relationerne og dermed en afsmittende effekt på det psykiske arbejdsmiljø. Flere beretter, at det betyder noget, at man oplever hinanden i andre situationer end bare på arbejdet og derigennem lærer hinanden at kende på nye måder. Det opleves som både udbytterigt og langt lettere at opretholde en positiv relation til både mester og kolleger, når man indgår i sociale aktiviteter. Både i og uden for arbejdstiden.

”Vi har flere sociale aktiviteter hos os. Nogle er arrangeret af mester, og andre arrangerer vi selv på kryds og tværs. Det er vigtigt for os, at vi kender hinanden godt, så vi kan tale med alle på arbejdet. Vi er næsten som en lille familie, og det er sjovt nok, for det er tit uden for arbejdet, at vi får de gode ideer, som vi så tager med tilbage på arbejdet.”

(Autolakerer)

Kommunikation og samarbejde

Kommunikationen, altså måden vi agerer over for hinanden, bliver af stort set alle deltagerne nævnt i undersøgelsen. Langt de fleste påpeger, at kommunikationen har en afgørende effekt på det psykiske arbejdsmiljø, og at der er mange ting, man kan gøre for at skabe en mere konstruktiv kommunikation på arbejdspladsen, men at det ikke sker.

Jargonen

Jargonen i malerbranchen opleves som meget direkte, hvilket er værdsat, men også i mange tilfælde hård, aggressiv og ubarmhjertig. Der skelnes blandt malerne mellem det "at kalde en spade for en spade," som anses for positivt, og den hårde tone, hvor undertonen er aggressiv/negativ, og som indeholder skældsord og ikke-fair kommunikation, som anses for værende negativt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

"Jeg oplever ofte at blive svinet godt og grundigt til af andre håndværkere på byggepladsen. Det er, som om det er helt ok at bruge et beskidt sprog på byggepladsen, og hvis jeg ikke selv giver igen af samme skuffe, så bliver jeg totalt trådt på. Jeg ville aldrig nogensinde anvende det sprog og den tone over for min familie eller andre mennesker, for det er både ubehageligt og direkte nedgørende. Jeg har været i faget i mange år og har lært at lukke af, men det er sgu stadig ikke i orden. Jeg kan stadig efter 25 år i faget blive meget påvirket af det og bringe en dårlig stemning med hjem til familien. Jeg tror ikke, man kan gøre noget ved det, for det er, som om det er helt accepteret af alle. Sådan er det bare." (Bygningsmaler)

Den generelle opfattelse er, at det er helt i orden at få direkte besked, hvis det arbejde, man udfører, ikke lever op til kvalitetskravet, og det behøver ikke blive pakket ind: "Har man lavet noget lort, så er det sgu ok at få klar besked." Men når tonen bliver negativ og aggressiv, er der ingen, der bryder sig om det, og det skaber et stort negativt pres på det psykiske arbejdsmiljø.

"Jeg får tit en mundtlig røvfuld af min mester – Det er specielt, når han har haft problemer på hjemmefronten, så er det, som om han skal afreagere på mig, fordi jeg er lærling. De andre svende siger ikke noget, og jeg må bare tage imod. Jeg bliver både pissesur og ked af det, men det kan jeg ikke vise, for så bliver mester bare endnu mere grov over for mig. Så mister jeg lysten til at være der, gør kun præcis, hvad jeg bliver bedt om og ikke en skid mere." (Autolakererlærling)

Man anser det mange steder som normal kutyme, at den hårde aggressive tone tages i brug, og det betyder, at man som maler bliver nødt til at lære at "lukke af for det," ellers kan man ikke være i det.

Det er bemærkelsesværdigt, at langt de fleste malere i undersøgelsen udtrykker, at jargonen ofte er hård og aggressiv, og at de ikke værdsætter dette, men at der samtidig ikke er noget at gøre ved det. Fakta er, at ingen bryder ind over for den aggressive tone. Det betyder, at maleren sidder inde med opfattelsen af, at man må lære at anvende den hårde aggressive tone selv, såfremt han/hun skal gøre sig gældende på arbejdspladsen. Der er altså tale om en uheldig nedadgående spiral, som vedligeholder den hårde aggressive jargon, som ingen i virkeligheden ønsker.

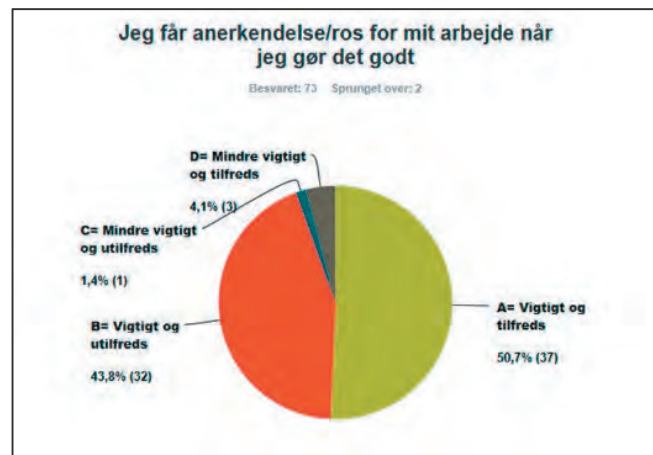
Paradokset er bare, at jargonen samtidig bliver opfattet som en naturlig branchenorm, og en kultur man ikke kan gøre noget ved, hvorfor den uønskede jargon fastholdes og måske endda forstærkes.

"Kulturen er som en testosteroncocktail, hvor vi ofte render rundt og slår os på brystet som gorillaer. Vi kæmper dagligt for vores plads i machohierarkiet og render derfor rundt og hidser hinanden op." (Autolakerer)

Anerkendelse og ros

Det er kun ca. 50 procent af de deltagende malere, der udtrykker at: *"Jeg får anerkendelse/ros for mit arbejde, når jeg gør det godt."*

Figur 4: Anerkendelse og ros



Samtidig fortæller deltagerne, at de stort set altid får klar besked, når de ikke udfører deres arbejde til mesters eller kollegernes tilfredsstillelse. Man ønsker gerne mere anerkendelse, men som mange udtrykker det: *"Sådan er det jo bare i vores branche – det er der ikke kutyme for, så intet nyt er godt nyt."*

"Hæ hæ, nej du... Ros og anerkendelse, det er ikke noget, vi bruger her. Jeg får da klar besked, når jeg laver noget lort, men aldrig når jeg gør det godt. Intet nyt er godt nyt, som vi siger. Selvom jeg har været autolakerer i flere år, så kunne det da være rart at få et skulderklap i ny og næ. Så ville jeg da nok være mere tilbøjelig til at give den en ekstra skalle, når der er brug for det. Vi har jo alle sammen brug for lidt ros i ny og næ."
(Autolakerersvend)

Hovedparten af de interviewede udtrykker, at det ville påvirke arbejdsmiljøet positivt, hvis specielt mester, men også kolleger, blev bedre til at rose og anerkende. De udtrykker, at det vil have en positiv effekt på humøret, og at maleren vil få lyst til at være mere proaktiv i forhold til at finde nye/bedre løsninger og give et ekstra nap med, når der er pres på.

"Jo, jeg synes min mester er rigtig god til at rose mig og samtidig give mig feedback på de ting, jeg laver. Det lærer jeg meget af – både rosen og når der er noget, jeg kan gøre bedre. Tidligere var jeg et sted, hvor jeg kun fik skældud, og jeg lærte ingenting af det. Det betød bare, at jeg havde ondt i maven og til sidst fandt en ny lærlingeplads. For mig betyder stemningen meget mere, end de opgaver jeg skal lave. Så at min mester roser og fortæller mig, hvad jeg skal i en ordentlig tone betyder rigtig meget for mig. Jeg vil hellere blive her, selvom jeg sjældent kommer i kabinen, for her har jeg det godt. Jeg bliver behandlet som et menneske." (Autolakererlærling)

En mester der lytter

At have en mester, der både lytter til faglige udfordringer, nye idéer, nye måder at kunne udføre arbejdet på, men også lytter til malerens private udfordringer, har indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Det er højt værdsat, når der opleves en høj grad af tillid og respekt, som betyder fleksibilitet i forhold til private udfordringer. Når mester lytter og udviser tillid til den ansatte, går fleksibiliteten begge veje.

"Mester er god til at lytte til mine problemer og er altid meget fleksibel i forhold til min private situation som igennem længere tid har været svær af flere årsager. Det betyder blandt andet, at jeg altid kan få fri, når jeg har brug for det. Så længe jeg når det, jeg skal og giver besked, er der er aldrig en sur mine fra min mester. Det er derfor at både jeg og flere af mine kolleger vil gå igennem ild og vand for mester, når det brænder på, og derfor jeg bliver, selvom jeg kunne tjene lidt mere andre steder." (Malersvend)

For nogle mestre opleves det helt naturligt at lytte og udvise fleksibilitet, men det kan også i nogle tilfælde opleves som en udfordring, når mester ikke føler sig klædt på til fortrolige samtaler af mere privat karakter. Det sætter mester under et pres grundet følelsen af manglende kompetence på området.

"Jeg forsøger at lytte til mine folk, for jeg ved, det betyder meget for deres velbefindende, og derfor vil jeg selvfølgelig gerne hjælpe, hvor jeg kan. Jeg synes dog, det nogle gange er svært, for de kommer med mange personlige anliggender, og jeg føler mig ikke altid helt kompetent til situationen – jeg er jo maler af uddannelse og ikke socialpædagog. Det er, som om at efter alkoholen er fjernet fra vores fag, så skal vi som mestre kunne håndtere flere personlige anliggender, og det er vi ikke altid klædt på til. Før tror jeg bare, at problemet, vi så, var alkoholen." (Malermester)

Rummelighed

Flere malere i undersøgelsen fortæller, at det er af betydning, at det er ok at komme på arbejde og have en dårlig dag eller at gennemgå en svær periode i sit liv. Der er ofte plads til, at man i sådanne situationer får lov at passe sig selv og fokusere på maleropgaven, og hvis teamet er godt vil det forsøge at opmuntre og støtte vedkommende. Endvidere er der en positiv oplevelse af, at malerfaget er rummeligt i forhold til mange forskellige typer mennesker med forskellige baggrunde – udgangspunktet er, at der er plads til alle.

Feedback

Feedback opleves at have stor betydning for specielt lærlinge og yngre svende, der befinder sig i en læringsproces. Når mester og kolleger bruger konstruktiv feedback, har det stor betydning for både trivsel og kompetenceudvikling.

"Jeg er heldig at have en mester, der gør meget ud af at fortælle mig, både når jeg gør det godt og skidt. Han råber aldrig af mig, men taler til mig som ligemand, og det betyder, at jeg tør noget mere og lærer meget. På min tidligere lærlingeplads havde jeg en mester, der bare råbte af mig, og det gjorde mig nervøs, og til sidst lukkede jeg bare af og lærte ikke noget." (Autolakererlærling)

Kvinder i faget

Kvinder i faget er et tema, som også har været berørt af flere i undersøgelsen. Den generelle opfattelse er, at det er positivt, at der er kommet flere kvinder i faget i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, da det skaber en anden stemning.

De deltagende kvinder i undersøgelsen har haft meget varierende opfattelser af det psykiske arbejdsmiljø. De kvinder, der fungerer godt, fortæller, at det handler om at sætte sine grænser hurtigt og sørge for, at man ikke forskelsbehandles, så man er på lige fod med mændene. De oplever stor tilfredshed med at være i et udpræget mandefag og er meget bevidste om, hvordan de håndterer dette.

Udfordringen i faget i forhold til kvinder er todelt. Den ene udfordring handler om jargonen, hvor man som kvinde skal være ekstra hårdfør og hurtig med at svare igen for at opnå respekt og arbejdsro. Den anden udfordring handler om fysikken, hvor der er flere opgaver, der opleves for fysisk hårde for flere kvinder, hvilket betyder nødvendig forskelsbehandling, så kvinderne får de lidt "lettere fysiske opgaver". Det opleves af nogle mandlige svende som et stigende problem.

*"Jeg er skide træt af de kvinder, der kommer med deres make-up og vimser rundt og kræver særbehandling. Det betyder, at jeg skal slæbe ekstra og får en større andel af det fysiske hårde arbejde. Vi får samme løn, men det er mig, der bliver fysisk nedslidt. Det er fint nok med kvindelige malere, men så må man bare acceptere, at man ikke kan være med på de fysiske hårde akkordjobs, der typisk giver de gode penge."
(Mandlig bygningsmaler)*

De kvinder, der oplever et pres på det psykiske arbejdsmiljø, fortæller, at det er svært at være i branchen som kvinde, da de oplever at være nødt til at ændre på deres personlighed på arbejdet for at kunne være i kulturen.

"De kvinder, jeg møder, er ofte totalt ucharmerende og opfører sig endnu værre end mændene. De er vildt grove i munden og hårde i deres omgangstone. Jeg er jo selv kvinde og kan godt forstå det, for hvis ikke man bider fra sig, så kan man ikke være maler og specielt ikke som kvinde. Jeg bryder mig bare ikke om, at jeg er nødt til at være sådan på arbejdet, for sådan er jeg slet ikke som person. Jeg tror også, at det er derfor, så mange kvinder stopper. De gider sgu da ikke at være i et miljø, hvor man bliver set ned på af de gamle svende, som synes at kvinder ikke bør være malere, og hvor man skal være i konstant angrebsposition over for sexistiske bemærkninger." (Kvindelig malerlærling)

Organisering af arbejdet

Tidspres

Tidspres har stor betydning for trivslen. Der var blandt deltagerne mange beretninger om, hvad et øget tidspres gør ved arbejdsmiljøet. Tidspres sætter ofte en nedadgående spiral i gang for det psykiske arbejdsmiljø. Et hårdt tidspres medfører ofte en hård og aggressiv jargon, manglende rummelighed over for kolleger, mangelfuld planlægning og flere fejl.

Tidspresset for bygningsmalere opleves især ved nybyggeri i de sidste 3-5 uger af tidsplanen, for her er tidsplanen blevet så presset, at det bevirker, at maleren ofte skal gå sammen med mange andre håndværkere på små arealer og færdiggøre arbejdet i et meget højt og presset tempo med en hård og negativ jargon. Flere beretter, at det kan tage uger at komme sig efter afslutningen af sådanne opgaver.

For autolakererne er tidspresset meget kendt, fordi produktionsmængden typisk svinger kraftigt hen over ugen, og man skal kunne omstille sig hurtigt til arbejdshastigheden.

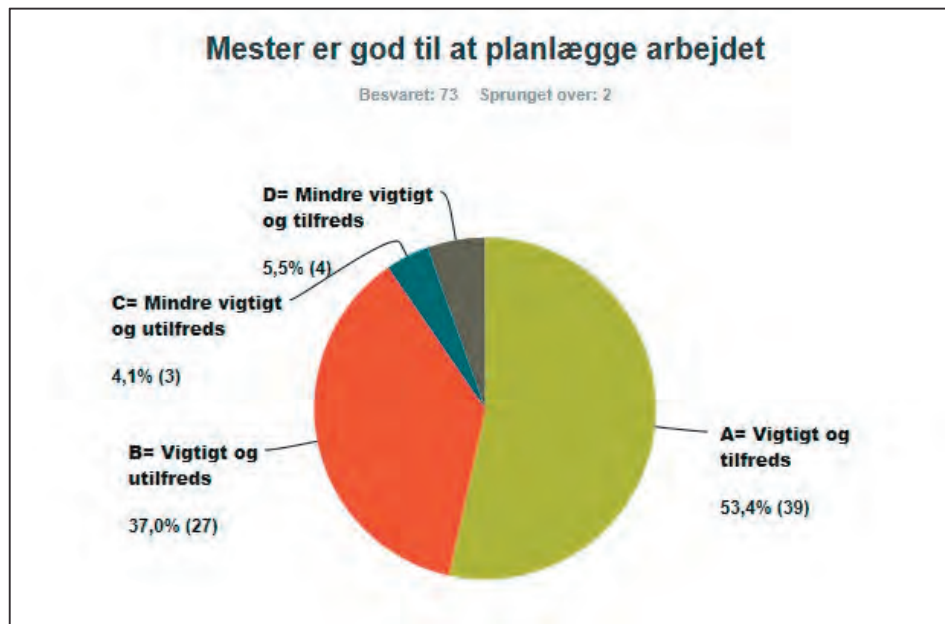
"Man vænner sig aldrig helt til svingningerne i arbejdsmængden. I de perioder/dage hvor vi ikke har så travlt, så går tiden langsomt, og man keder sig lidt og bekymrer sig over, om der mon ikke snart kommer mere at lave. Så bliver der pludseligt travlt, og vi knokler derudaf og må på overarbejde og er helt smadrede både fysisk og psykisk, når vi går hjem. Det ville være fedt hvis arbejdsmængden var mere udjævnet." (Autolakerer)

Mesters planlægning

Op imod 40 procent af de adspurgte malere udtrykker utilfredshed med måden, hvorpå mester planlægger arbejdet. Her er der stor forskel i forhold til mesters egen opfattelse, hvor mere end 80 procent af de adspurgte mestre i undersøgelsen selv er af den opfattelse, at de er gode til at planlægge arbejdet.

Størstedelen af de adspurgte bygningsmalere udtrykker, at de i overvejende grad selv står for den daglige planlægning, og dog er der alligevel en relativ stor andel, der er utilfreds med den måde, mester planlægger arbejdet.

Figur 5: Mesters evne til at planlægge



Utilfredsheden med planlægningen fra mesters side begrundes med følgende:

- Mester stresser og mangler overblik.
- Mangel på materialer grundet dårlig planlægning, hvilket gør, at man ikke kan komme videre med opgaven.
- Får ikke de ressourcer, der blev lovet.
- Man bliver kastet rundt mellem opgaver, og er derfor ikke særlig effektiv.
- Manglende deltagelse fra mesters side i byggemøder, hvilket betyder øget tidspres.
- Mester glemmer at informere om vigtige nye opgaver/beslutninger.
- Mester ved ikke nok om, hvad der foregår.
- Mester blander sig i opgaver, hvor han burde holde sig væk.
- Mester er bedrevidende og lytter ikke til nye muligheder.

Særligt for autolakererne var der mange, der udtrykte stor tilfredshed med implementering af nye teknologiske planlægningsværktøjer i form af it-systemer, der visualiserer arbejdsmængde og proces via storskærme på værkstederne og på iPads. Det har ifølge mange af deltagerne skabt bedre planlægning, overblik og en mere glidende produktion med et mere positivt psykisk arbejdsmiljø som følge.

Forventningsafstemning

For bygningsmalere er det af stor betydning, at der arbejdes med konkrete forventningsafstemninger både i forhold til kvalitet, tid og akkord, for det betyder, at maleren herefter selv kan planlægge arbejdsprocesser og arbejdstempo, som bidrager til produktivitet og arbejdsglæde.

Flere pegede på, at det for mange malere var svært, selv efter mange år i faget, at forhandle akkorden på plads med mester, da der var tale om en potentiel konfliktsituation, og det sætter det psykiske arbejdsmiljø under pres.

"Jeg tænker tit på, hvordan jeg skal forhandle akkorden med mester, når jeg kommer hjem – faktisk ligger jeg nogle gange vågen om natten og tænker. Det ligger hele tiden og lurur, og når jeg kan mærke, at vi ikke er enige, bliver jeg max presset. Jeg er jo - som sjakbajs - som en lus mellem to negle, og hvis jeg ikke får forhandlet en rimelig akkord, så kan det blive hæsligt at udføre opgaven i teamet fordi alle er utilfredse, og brokkeriet starter. Jeg bliver også presset, når jeg skal have ekstra arbejde med efterfølgende, for det er også altid en forhandling." (Malersvend)

Autonomi og medbestemmelse

Bygningsmalerne oplever generelt stor frihed i forhold til at kunne planlægge deres dag selv, hvilket betragtes som en positiv ting ved faget. Flere udtrykte, at det at kunne planlægge dagen selv, var en direkte årsag til, at man var glad for jobbet som maler.

"Jeg har en høj grad af frihed, og det er det, jeg så godt kan lide ved at arbejde som maler. Når jeg har fået opgaven af mester, styrer jeg fuldstændig selv min dag. Jeg kan gå tidligt en dag, hvis jeg har brug for det, så må jeg bare indhente det på en anden dag. Jeg har aldrig problemer med at få fri til at gå til tandlæge eller andet, for det gør jeg bare, og det er mester helt indforstået med." (Malersvend)

Autolakererne oplevede det anderledes, idet størsteparten berettede, at planlægningen nærmest kørte pr. automatik grundet de nye it-systemer. Det blev opfattet positivt, da det udjævnede en tidligere oplevet forskelsbehandling. Indførslen af den nye teknologi havde bidraget med en mere fair fordeling af arbejdsopgaverne.

Lærlingene blandt både bygningsmalere og autolakerere havde meget forskellige kommentarer omkring planlægning. Flere udtrykte, at de fik for mange "lærlingeopgaver" og for lidt variation, hvilket gik ud over deres mulighed for at udvikle de rette kompetencer i faget. Andre udtrykte glæde over deres lærlingeplads, som oftest begrundes med en god menneskelig behandling.

Overarbejde – planlagt/ikke-planlagt

Overarbejde, og specielt det ikke-planlagte overarbejde, har en reel indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Flere autolakerere oplever at være sat "ud af kontrol" i forhold til overarbejde. Arbejdspreset er svingende hen over ugen på mange autolakeringsværksteder, og der opleves et pres over at skulle sige ja til overarbejde. Nogle bliver slet ikke spurgt – det er bare noget, man gør. Flere oplever, at overarbejde er normalen. Det lægger et hårdt pres på følelsen af autonomi, når man ikke kan sige fra og ikke kan vide, hvornår man har fri. Desuden sætter det familielivet under stort pres, særligt når man har børn.

"Vi har næsten altid overarbejde sidst på ugen, og det er skide frustrerende at have gået og kløet sig et vist sted mandag/tirsdag og være bange for, om man nu bliver fyret, fordi der ikke er nok at lave, og så pludselig ligger vi vandret og må arbejde over. Jeg tør ikke sige fra, for hvem er den næste, der bliver fyret? Det er nogle gange et stort problem i familien, for min kone ved aldrig, hvornår jeg kan være hjemme og hjælpe til med ungerne." (Autolakerersvend)

Ensformigt arbejde kontra alsidigt arbejde

Bygningsmalere oplever at have stor indflydelse på deres arbejdsopgaver og kan veksle mellem mange forskellige typer opgaver, hvilket giver dem en følelse af stor grad af frihed og handlemuligheder. De kan vælge arbejde efter virksomhedens opgavetyper, og når de bliver

trætte af for eksempel akkordarbejde på byggepladser, er der ofte gode muligheder for at få en periode med vedligeholdelsesarbejde.

Autolakererne oplever en større udfordring omkring ensformigt arbejde. I og med at hele branchen gennemgår en høj grad af effektivisering, er tendensen, at arbejdet bliver mere ensformigt, og jobbrokering på autolakeringsværkstederne udebliver grundet kravet om øget effektivisering. Nogle autolakerere udtaler, at de er tilfredse med at udføre samme arbejde hver dag, fordi de bliver hurtigere og bedre til at klare opgaven, samt at de præcis ved, hvad de skal lave – det giver tryghed. Andre udtrykker, at det ensformige arbejde skaber følelsen af fabriksarbejde, da de ikke længere får lov at anvende fagets kompetencer.

"Jeg kunne sgu lige så godt være blevet gadefejter. Jeg laver ikke andet end at slibe og får aldrig lov til andet. Det var ikke lige det, jeg havde drømt om, da jeg tog uddannelsen som autolakerer. Jeg bliver ikke udfordret og bliver mere og mere trist, som tiden går. Jeg kan godt forstå, at det må være sådan, for det er måske mere effektivt på den korte bane, men det betyder bare, at som tiden går, bliver jeg en dårligere autolakerer og mister lysten til faget." (Autolakerer)

Byggeledelsen

Specielt for bygningsmalere er byggeplanlægningen og byggeledelsen et tema, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø i høj grad. Der er generelt en begrænset tillid til byggeledelsen, for det opleves som normen, at tidsplanerne ikke overholdes. I flere tilfælde skrider planerne, allerede inden soklen er støbt, men deadline for aflevering af byggeriet står fast, og da maleren er sidst i arbejdsprocessen, er det malerens tidsslot i byggeplanen, der forringes.

Et yderligere tidspres er opstået, da ferier ofte ikke længere er medregnet i byggeplanlægningen. Det lægger et markant pres på det psykiske arbejdsmiljø blandt malerne, og specielt tiden op til deadline opleves som hård, da tonen bliver negativ og aggressiv, og stressniveauet stiger. For det første er produktionstiden yderst begrænset, og for det andet er der ofte mange andre håndværkere til stede. Det betyder, at det er svært for maleren at gøre sit arbejde effektivt. At være på en fælles akkord i nybyggeri kan skabe følelsen af et stort psykisk pres fra både egne kolleger og i endnu højere grad fra andre håndværkere.

Mening

Malerfaget har på baggrund af undersøgelsen gode grundvilkår som fag, idet der opleves en meget høj grad af både mening og formål, som er med til at generere både positiv trivsel og arbejdsglæde. Mening og formål ligger i selve malerarbejdets natur og kommer af den visuelle forskønnelsesproces.

Stort set alle deltagende i undersøgelsen udtrykte at kunne se både formål og mening med det arbejde, de udførte, og det var uagtet, om de udtrykte høj eller lav trivsel generelt. Selve handlingen at udføre malerarbejde betragtes som meningsfuld.

Resultaterne fra undersøgelsen viste, at hele 99 procent sagde ja til: "Jeg kan se et formål med det, jeg laver, og bidrager til en samlet proces," og hele 93 procent sagde ja til: "Jeg har meningsfulde opgaver"

"Det er fedt at se en gammel grim, skadet bil komme ind i værkstedet og se den forvandling, der sker med bilen. Processen er gammel grim skadet bil ind – ny flot bilud. Det giver stor mening for mig hver dag. Det er fedt at lave noget, der bliver visuelt flot og som kunden er glad for. Det gør mig da stolt og tilfreds med mit arbejde." (Autolakerer)

Præstationer

Succesoplevelser

Mange malere fortalte, at en god arbejdsdag med godt psykisk arbejdsmiljø blandt andet handler om, at man når dagens mål. Det betyder meget for malerens trivsel at opleve at have succes i forhold til både tidsplanen og kvaliteten af arbejdet. Omvendt kan det give et stort psykisk pres såfremt tidsplanen skrider, kvaliteten af arbejdet ikke opleves tilfredsstillende eller når man bare ikke har fornemmelsen af at have succes med den opgave, man udfører.

At få noget fra hånden – og se, det rykker fremad, skaber stor indre tilfredshed og ro, som smitter af på hjemmefronten og engagementet for den kommende dag.

Anvendelse af kompetencer

For mange af de deltagende malere har det stor betydning at kunne anvende sine foretrukne faglige kompetencer i det daglige arbejde. Flere bygningsmalere fortæller, at hvis de ikke kan komme til at udføre de opgaver, de er gode til i firmaet, kan det være grund nok til at skifte arbejde.

"Jeg er bedst på nybyggeri, hvor det er de store flader, der skal arbejdes med. I mit tidligere job blev jeg ofte sat til mindre vedligeholdelsesopgaver i private hjem. Jeg duer ikke til at gå og nusse med detaljen og tale med fru Jensen. Mester var nu ellers fin nok, men jeg skiftede for at komme på nybyggeri, hvor jeg er bedst." (Malersvend)

I flere af de deltagende virksomheder er man meget opmærksom på at sætte maleren til at arbejde mest muligt med det, maleren er bedst til og med positivt udbytte.

Det gælder både blandt bygningsmalerne, hvor man for eksempel i akkordteams forsøger at sammensætte gode hold ud fra både kompetencer og relationer. For autolakeringsværkstedernes vedkommende forsøger man at effektivisere ud fra, hvem der er bedst og hurtigst til de forskellige processer. Som autolakerer kan det på sigt blive en udfordring, da ikke alle ønsker at blive specialiseret, og en autolakerer har ikke samme mulighed for at skifte job, som bygningsmaleren grundet større geografiske afstande mellem værkstederne.

Kvalitet og faglig stolthed

Der opleves høj grad af faglig stolthed over at levere et visuelt flot resultat til kunderne, og det faktum, at det ofte er maleren (både bygningsmalere og autolakerer), der afleverer den færdige opgave til kunden, er forbundet med stor tilfredshed.

Den faglige stolthed kan på den anden side blive en udfordring, når prisen presses, og der skal leveres et middelmådigt resultat. Det er svært for mange.

Flowtilstand

Mange deltagere i undersøgelsen fortæller, at når arbejdsvilkårene er optimale - forstået på den måde, at maleren ikke forstyrres og udelukkende kan fokusere på opgaven, opstår der en form for flowtilstand som er højt værdsat. Her flyver tiden af sted, og arbejdet udføres med stor hastighed og høj kvalitet, hvilket giver stor efterfølgende tilfredshed med arbejdsdagen.

"Det er en god arbejdsdag for mig, når jeg ikke bliver forstyrret hele tiden og bare kan koncentrere mig om opgaven. Så går dagen hurtigt, og jeg når rigtig meget. Når jeg tager hjem, er jeg tilfreds med dagens arbejde og tænker ikke over arbejdet, når jeg kommer hjem til familien." (Bygningsmaler)

Akkordarbejde til tiden

At nå de daglige mål, når man arbejder på akkord, vurderes som en faktor, der har stor betydning for det daglige psykiske arbejdsmiljø. Både for den enkelte maler og for hele akkordteamet. Når de daglige mål opnås, er der for eksempel tid til en social snak sidst på dagen, som giver en god afslutning. Hvis de daglige mål derimod ikke nås, lægger det meget hurtigt et pres på relationerne i teamet, og jargonen kan blive hård og aggressiv.

Mental indstilling til arbejdet

Den mentale indstilling til arbejdet vurderes af mange som en faktor med stor betydning – både for egen trivsel samt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø generelt. Flere arbejder bevidst med at huske at møde på arbejdet med en positiv indstilling.

Fysisk helbred

Det fysiske helbred er ligeledes en faktor, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Flere malere fortæller, at de dagligt går på arbejde med smerter, hvilket bevirker nedsat overskud til omverdenen, træthed samt bekymringer om, hvorvidt man er i stand til at fortsætte langvarigt i faget.

Arbejdsstillinger

Muligheden for at anvende gode arbejdsstillinger, der skaber mindst muligt langvarigt slid på kroppen, er af stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

For autolakererne er det af stor betydning for den daglige trivsel, at der er gode lifte til rådighed, der skåner kroppen for u hensigtsmæssige arbejdsstillinger og slid.

For bygningsmalere er det vigtigt, at der er en god variation i arbejdsopgaverne, så man for eksempel ikke skal slibe lofter i flere dag i træk, og få problemer med skuldre og nakke.

Nedslidning af kroppen

Nedslidning af kroppen er en generel bekymring for malere, især når man er + 40 år og allerede mærker smerter og slid på kroppen. Det betyder, at nogle malere går på arbejde med kraftige smerter og indtager kraftigt smertestillende medicin for at klare arbejdsdagen af frygt for at blive afskediget grundet et eventuelt sygefravær.

Giftige dampe og materialer

Der peges i undersøgelsen på, at der fortsat er giftige dampe og giftige materialer, som gør, at man som maler bør være ekstra varsom omkring eget helbred.

"Hvis du har allergi, så hold dig langt væk fra denne branche, du overlever ikke en måned her med allergi. Det er lidt utrygt i starten, men nu tænker jeg ikke så meget over det i hverdagen." (Autolakerer)

Bekymringer for fremtiden

Flere deltagere, og typisk de + 40 årige udtrykker bekymringer for fremtiden som i en vis udstrækning er med til at lægge pres på det psykiske arbejdsmiljø i hverdagen. Bekymringerne går ofte på:

- 1) Hvor længe kan jeg rent fysisk holde til at være i faget?
- 2) Kan jeg blive ved med at følge det høje arbejdstempo, som er stigende?
- 3) Hvad skal der ske, den dag jeg ikke kan følge med længere? Både fagligt og økonomisk.

Anbefalinger til styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø

Hvad kan branchen som helhed arbejde med?

De faglige organisationer og brancheorganisationer har i kraft af deres størrelse og berøringsflade med medlemmerne en oplagt mulighed for at skabe og påvirke en forandringsdagsorden for det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

I det følgende afsnit er der givet nogle anbefalinger og forslag til tiltag, der kan søsættes af fag- og brancheorganisationerne for at skabe en klar forandringsdagsorden med det formål at udvikle det psykiske arbejdsmiljø i en positiv retning både nu og i de kommende år.

Tværgående samarbejde inden for håndværksfagene

For at styrke fokus og sætte øget pres på en forandringsdagsorden, der kan fremme det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen, kan det have en god effekt at samarbejde med øvrige fag- og brancheorganisationer på tværs af håndværksfagene. Specielt af den årsag, at det psykiske arbejdsmiljø blandt malere ofte foregår i en fælles proces og relation med øvrige håndværksfag.

Det tværgående branchesamarbejde kan bruges til at vidensdele, øge informationsniveauet omkring status på det psykiske arbejdsmiljø i håndværksfagene samt til at finde fælles forbedringsmuligheder til at styrke det psykiske arbejdsmiljø blandt både malere og andre håndværksfag.

Endvidere kan et tværgående samarbejde bruges til at skabe solid bred debat om emnet.

Intern og offentlig debat

Fag- og brancheorganisationerne har stor mulighed for at sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen i malerbranchen og dermed gøre det til et aktuelt emne. Dette kan gøres ved at skabe både intern og offentlig debat om status på det psykiske arbejdsmiljø i branchen med udgangspunkt i resultaterne fra nærværende rapport samt informere om de forbedringsmuligheder, der med fordel kan arbejdes med. En bred debat kan eventuelt skabes ved at sikre fælles budskaber på tværs af branchens organisationer samt anvende et mix af flere kommunikationskanaler for eksempel:

- Forsidetema på organisationernes hjemmesider
- Tema på hovedbestyrelsesmøder og generalforsamlinger

- Tema på møder med tillidsvalgte.
- Tema på øvrige møder for eksempel medlemsmøder og gå-hjem-møder.
- Artikler i medlemsblade.
- Artikler på hjemmesiderne.
- Artikler og up-dates på Facebook.
- Informationsmateriale til medlemmer sendt direkte.

Trivselsbarometer

Af både videns- og kommunikationsmæssige årsager kan det overvejes at udvikle ”malerfagets trivselsbarometer” på tværs af alle malerfirmaerne/autolakeringsværkstederne. Resultater om gennemsnitsscore, udvikling og benchmarking på branchen kan generelt offentliggøres, og derudover udarbejdes individuelle scorer/rapporter til de enkelte deltagende virksomheder. Dette kan øge viden og samtidig skabe positiv konkurrence malervirksomhederne imellem. Med den effekt til følge, at man styrker trivslen i egen virksomhed og dermed det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

Under trivselsbarometret kan man ligeledes arbejde på at lave en særlig lærlingevurdering, der offentligt kårer de for eksempel 30 bedste lærlingeplasser med angivelse af konkrete begrundelser. Det kan give plads til ”de gode lærlingehistorier,” der kan skabe præcedens for best-practice i forhold til lærlinge.

Ledelsesudvikling

Det vurderes, at det er lederne, der sidder inde med nøglen til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser. Det er lederne, der er de største kulturbærere i virksomhederne, og i kraft af deres ledelsesposition har størst handlerum og indflydelse til at skabe forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

God ledelse i malerbranchen kan sættes i spil både i forhold til de faktorer, der påvirker branchen fra omverdenen, men også i meget høj grad i forhold til at være katalysator for styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø ved at arbejde konstruktivt med løbende forbedringer af de seks faktorer, der påvirker i dagligdagen.

Interessen for deltagelse i lederudviklingsforløb kan komme gennem en formidling af, at trivsel og performance hænger sammen, hvorfor der er et økonomisk incitament til at arbejde med at styrke det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Kompetenceløft for tillidsvalgte

De tillidsvalgte repræsentanter har en oplagt mulighed for at påvirke det psykiske arbejdsmiljø på egen arbejdsplads i kraft af deres rolle som tillidsvalgt. Derfor kan der med fordel udbydes kurser for tillidsvalgte, der har til formål at sikre øget viden og værktøjer til at styrke det psykiske arbejdsmiljø i dagligdagen på arbejdspladsen.

Trivselsworkshops afholdt i malervirksomhederne/autolakeringsværkstederne

En forbedring af det psykiske arbejdsmiljø sker lokalt på arbejdspladsen i et samspil mellem mestre, svende og lærlinge. For at kickstarte processen effektivt i den enkelte virksomhed kan der med fordel arbejdes med skræddersyede virksomhedsworkshops, der har til formål at sætte det psykiske arbejdsmiljø på agendaen i den enkelte virksomhed.

Formålene med disse workshops er at få startet en god proces, hvor alle ansatte får en introduktion til trivselsfaktorerne i malerbranchen, og mulige forbedringsmuligheder af det psykiske arbejdsmiljø generelt.

Trivselskampagne

En mulighed for at øge viden om best practice kunne være at sætte en "trivselskampagne" i gang, der har til formål at indsamle gode trivselshistorier fra hverdagen og præmiere de bedste trivselshistorier for derefter at udbrede historierne som best practice-eksempler i branchen til gavn for alle.

Hvad kan den enkelte virksomhed/mester arbejde med?

Virksomhedsindehaverne/mestrene sidder i kraft af deres rolle som både leder og rollemodel inde med nøglen til at fastholde, skabe og videreudvikle positive forandringer i det psykiske arbejdsmiljø.

Mesters bidrag er helt enkelt at vedligeholde de positive arbejdsmiljøfaktorer og intervenere over for negative arbejdsmiljøfaktorer. Det handler for virksomhedslederen/mesteren om at være meget bevidst om arbejdsmiljøfaktorernes påvirkning i egen virksomhed og på denne baggrund skabe konkrete adfærdsændringer i dagligdagen, der styrker det psykiske arbejdsmiljø.

En struktureret tilgang til at styrke det psykiske arbejdsmiljø på kort og lang sigt kræver, at der skabes processer i virksomheden, som sikrer en kontinuerlig fastholdelse af fokus på emnet.

For at opnå dette kan virksomhedsindehavere/mestre med fordel arbejde med følgende:

- Professionalisering af personaleledelse gennem opkvalificering af ledelsesmæssige kompetencer og indføring af HR-processer i virksomheden.
- Professionalisering af forretningsledelse gennem opkvalificering af kompetencer inden for planlægning og organisering af arbejdet.
- Foretage løbende evalueringer/målinger af det psykiske arbejdsmiljø for at fastholde en positiv udvikling.

På et mere praktisk niveau er det for en malervirksomhed/autolakeringsværksted et godt udgangspunkt at arbejde med de seks faktorer, der indgår i trivselsmodellen for malerbranchen.

Start med at identificere, hvilke faktorer, der fungerer positivt i virksomheden, og hvilke der skal styrkes for at udvikle et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det kan gøres enten gennem en lille spørgeskemaundersøgelse, gennem dialog med de ansatte eller gennem bevidst observation af forholdene.

Nedenfor er der kort beskrevet nogle praktiske råd på baggrund af undersøgelsens resultater, som virksomhedsledere/mestre kan tage udgangspunkt i:

Kommunikation og samarbejde

Skab forholdene til, at der er et godt samarbejds-klima mellem kollegaerne, mellem medarbejdere og ledelse samt med andre på byggepladsen/eller andre samarbejdspartnere.

Giv feedback og anerkend dine ansatte, når de udfører et godt stykke arbejde. Dyrk den positive tone, og bryd ind og sig stop, når tonen bliver hård og aggressiv.

Vær bevidst om din egen rolle som rollemodel for en god kommunikation og samarbejdspartner. Du sætter standarden i virksomheden.

Arbejd med klare forventningsafstemninger i forbindelse med uddelegering af opgaver. Både hvad angår kvalitet, timing og eventuelle akkordaftaler.

Sørg for, at konflikter bliver løst hurtigt, og opgaver fordelt på en retfærdig måde.

Relationer

Vær bevidst om din rolle som mester i forhold til de relationer du skaber, og den stemning du igangsætter. En positiv og konstruktiv tone påvirker dine ansatte i positiv retning, og det smitter af på alle relationerne i virksomheden. Skab gode relationer med alle dine ansatte, og tag hensyn til dine medarbejders præferencer og ønsker om samarbejdsrelationer, når der sammensættes teams.

Tilbyd sociale aktiviteter til dine ansatte - det binder dem sammen og skaber en bedre og mere effektiv kultur.

Udvis en god portion fleksibilitet i forhold til dine ansatte – det kommer mangefold tilbage i form af loyalitet og performance.

Organisering af arbejdet

Skab de bedst mulige vilkår for at give de ansatte overblik over arbejdet og høj grad af medbestemmelse og indflydelse på deres arbejde. Lyt, og spørg ind til, hvad der kan gøres bedre/mere effektivt til gavn for alle.

Planlæg og informer hurtigst muligt om overarbejde, så dine ansatte har mulighed for at planlægge derefter.

Mening

Sørg for, at alle ansatte kan se et formål med deres arbejde, og at deres arbejde bidrager til den samlede proces.

Præstation

Sæt realistiske mål for arbejdet og vær opmærksom på, om tidsplanen er realistisk. Uddeleger opgaverne, så de matcher malerens kompetencer. Sørg for at forventningsafstemme omkring opgavens kvalitetsniveau. Skab mulighed for arbejdsro til den enkelte opgave

Fysisk helbred

Skab de bedst mulige rammer for et godt fysisk arbejdsmiljø. Anskaf diverse hjælpemidler, der kan aflaste fysisk hårde arbejdsstillinger. Tag i videst mulig omfang hensyn til de ansatte, der oplever fysisk nedslidning, og sammensæt teams, der kan støtte hinanden.

Tilbyd sociale aktiviteter med fokus på sundhed og fysisk vedligeholdelse, og forsøg at opmuntre dine ansatte til at være fysisk aktive og forblive fysisk stærke.

Hvad kan den enkelte maler gøre?

På basis af deltagernes besvarelser i undersøgelsen er der kommet mange gode råd til hvad man som svend eller lærling selv kan gøre for at påvirke det psykiske arbejdsmiljø i en positiv retning på sin arbejdsplads. Disse er nævnt herunder i en ikke-prioriteret rækkefølge:

Tag ansvar for dig selv

- Vær veludhvilet, når du møder på arbejdet.
- Mød til tiden.
- Lad være at melde dig "klatsyg," det påvirker dine kolleger.
- Kom med en positiv attitude til dagens arbejde – stop brokkeriet.
- Vær ærlig, og tag konstruktivt fat i eventuelle problemer.
- Læg dine hjemlige småproblemer fra dig, når du møder på arbejde, så du ikke smitter negativt.

Styrk relationen til dine kollegaer

- Lyt til dine kollegaer, når der er behov – både i faglige og sociale anliggender.
- Spørg om hjælp, når du har brug for det – både i faglige og sociale anliggender.
- Del dine positive historier med dine kollegaer.
- Udvis interesse for dine kollegaer – og husk i det mindste at sige godmorgen!
- Ryd op efter dig, så der er til at komme til for dine kollegaer.
- Udvis tillid til dine kollegaer.
- Vær hjælpsom over for dine kollegaer.

Dyrk positiv kommunikation og samarbejde

- Tal ordentligt til dine kollegaer i en pæn tone.
- Brug gerne lidt humor – det smitter!
- Kom med gode forslag og idéer.
- Stop brokkeriet – det skaber en dårlig stemning.
- Vær rummelig, når du samarbejder.

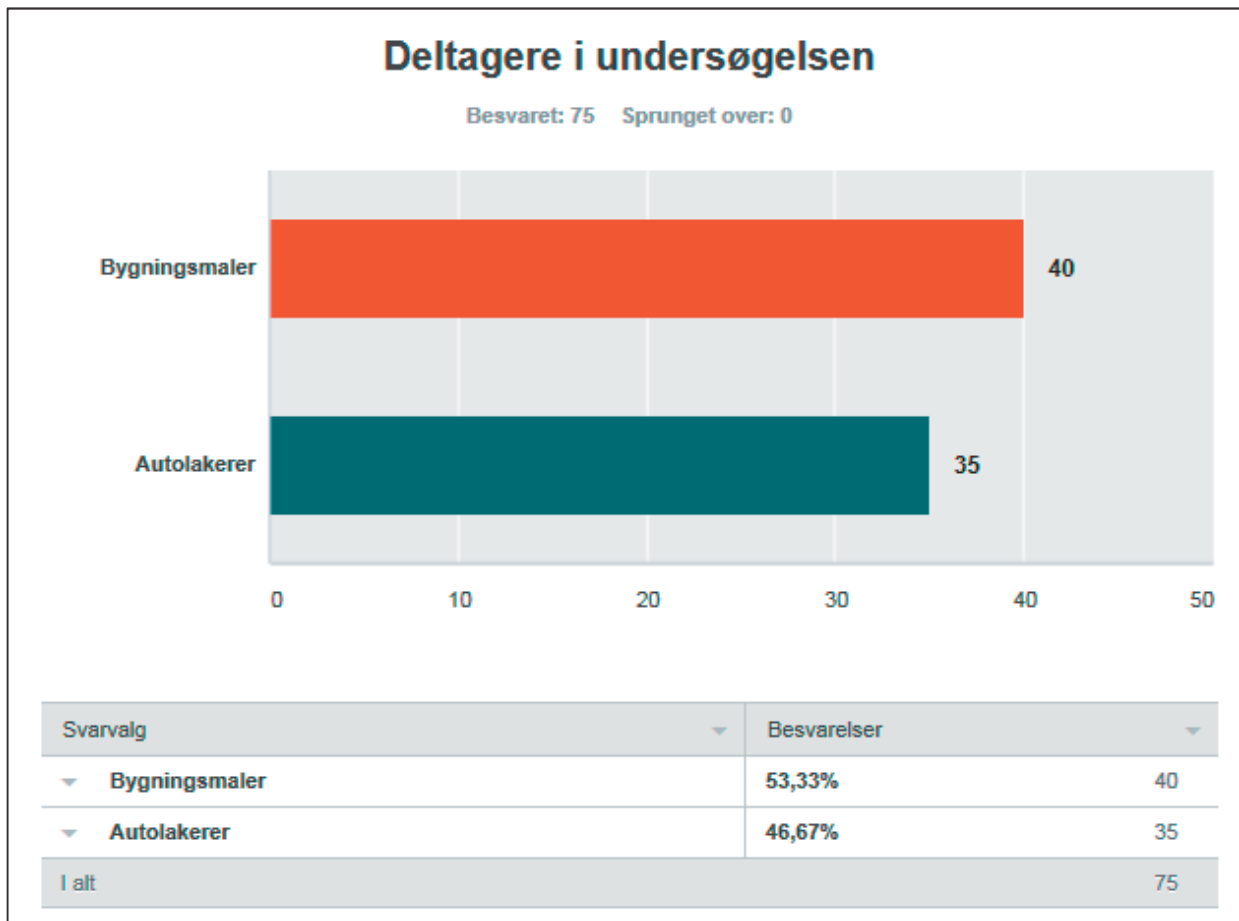
- Vær kundeminded – det er kunderne, der betaler din løn.

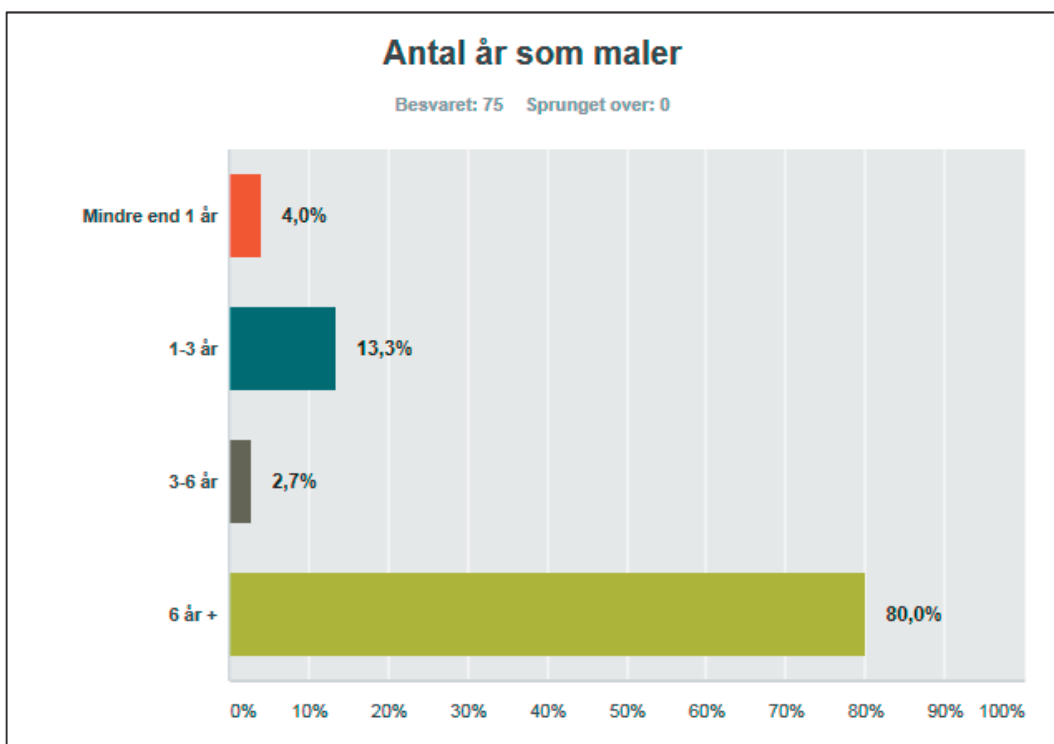
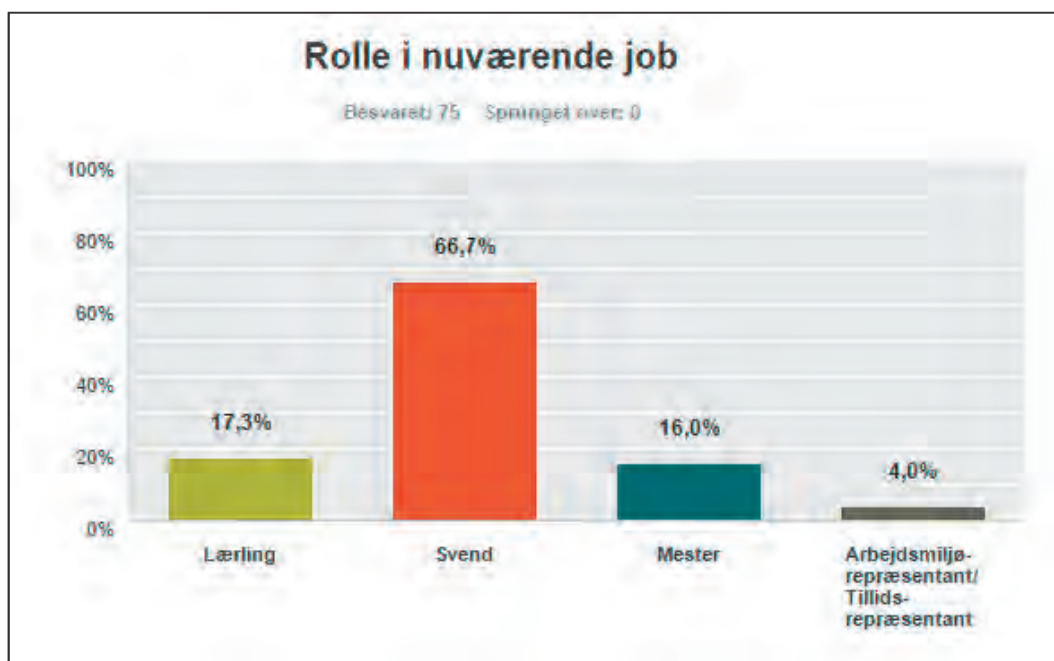
Skab gode præstationer

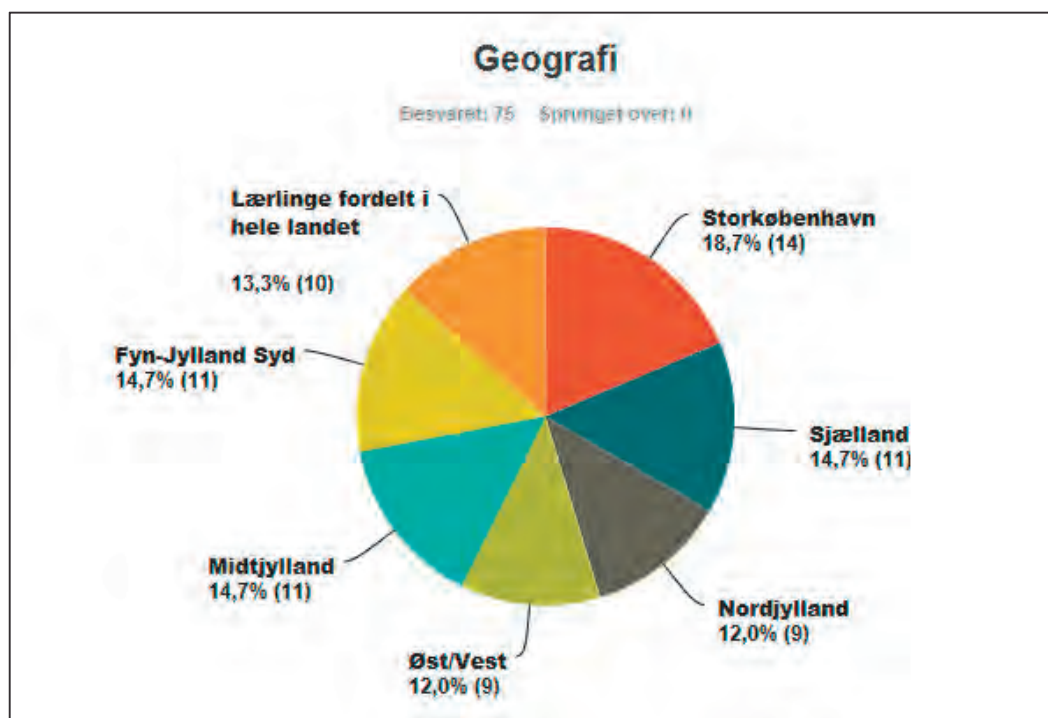
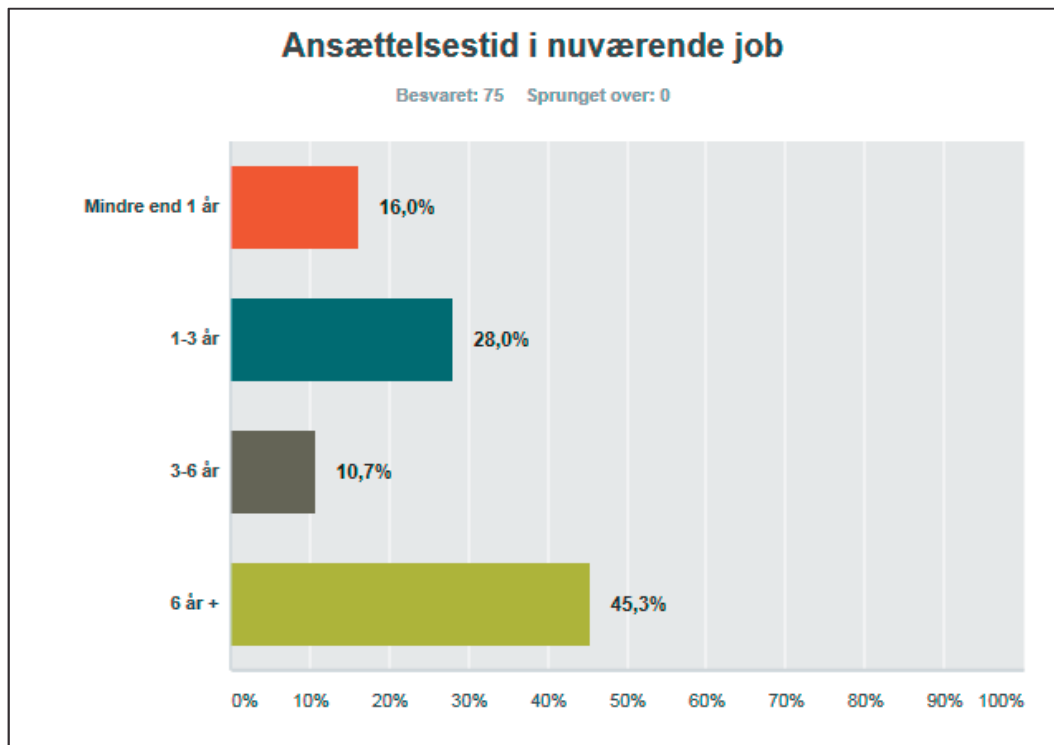
- Vær proaktiv, og arbejd selvstændigt og målrettet.
- Udfør dit arbejde, så godt du kan, og lav en god kvalitet.
- Bed om hjælp, når du har behov.
- Overhold aftaler og deadlines.
- Kom med gode forslag og idéer.
- Engager dig – så er det sjovere at gå på arbejde.

Baggrundsinformation om deltagerne

Nedenstående grafikker viser baggrundsinformation om de deltagende virksomheder og malere i anonymiseret form.







Om Forandringskompagniet ApS

Forandringskompagniet ApS er en konsulentvirksomhed, der hjælper organisationer og individer med positive forandringer inden for:

- Trivsel og performance
- Psykisk arbejdsmiljø
- Motivation og arbejdsglæde
- Lederudvikling
- Teamudvikling
- Karriereudvikling

Vi ved af erfaring, at forandring er en svær disciplin. Men vi ved også, hvad der skal til for at komme i mål. Vi brænder for at skabe forandring med mening, men forandringen skal bidrage til vækst. Vi indgår i et tæt strategisk samarbejde, der bygger på gensidig tillid.

Vores struktur er netværksbaseret, hvilket sikrer dig de bedste konsulenter til dit behov.

Kontakt for yderligere information:

Forandringskompagniet ApS
Slotsmarken 18
2970 Hørsholm
Indehaver Charlotte Schnoor
Tlf: 22 86 02 13
Mail: cs@forandringskompagniet.dk
www.forandringskompagniet.dk

Bilag

Bilag 1: Spørgeramme

Spørgeramme

Det gode arbejdsliv

Kortlægning af det psykiske
arbejds miljø i malerbranchen

Introduktion til interviewet

Præsentation: Charlotte og maler/mester

Formål med undersøgelsen – kort intro:

Vi ved, at et ordentligt arbejdsmiljø er vigtigt for at tiltrække og fastholde arbejdskraft, og et godt psykisk arbejdsmiljø kan være med til at øge trivsel, engagement og motivation blandt de, som arbejder i branchen. Det handler om at have en stærk malerbranche, der til hver en tid kan imødekomme forandringer og tiltrække dygtig arbejdskraft. Derfor ønsker vi at få viden og indsigt samt klare anbefalinger til at udvikle det psykiske arbejdsmiljø i branchen generelt.

Din rolle i interviewet og anonymitet:

Interviewet tager cirka 30-60 minutter og er en fortrolig samtale. Det er vigtigt at understrege, at du indgår med fuld anonymitet i undersøgelsen. Vi ønsker at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø generelt for hele malerbranchen – ikke for den enkelte maler eller virksomhed.

Hvad mener vi med psykisk arbejdsmiljø:

De forhold ved en arbejdssituation, der påvirker ens psykiske helbred, og som indebærer en risiko for forringelse af fysisk og psykisk helbred og arbejdsevne. (Kilde: Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg).

Med andre ord kan man sige, at det psykiske arbejdsmiljø handler om alle de faktorer, der bidrager til, om du har et godt arbejdsliv.

1. Baggrundskriterier

Malerfag:

- Bygningsmaler Autolakerer

Hvis bygningsmaler - primære arbejdsopgaver:

- Nybyggeri
 Vedligeholdelsesarbejde
 Flyttelejligheder

Rolle i nuværende job:

- Lærling Svend Mester/indehaver
 Arbejdsmiljørepræsentant/Tillidsrepræsentant

Antal år som autolakerer/maler

- Mindre end 1 år mellem 1-3 år 3 – 6 år 6 år +

Ansættelsestid i nuværende job:

- Mindre end 1 år mellem 1-3 år 3 – 6 år 6 år+

Geografi:

- Storkøbenhavn Sjælland Nordjylland Øst/Vest Midtjylland
 Fyn-Jylland Syd

2. Spontan dialog omkring psykisk arbejdsmiljø (Top of mind)

Hvilket forhold/emne tænker du umiddelbart på, når vi taler om det gode arbejdsliv/psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

Noter:

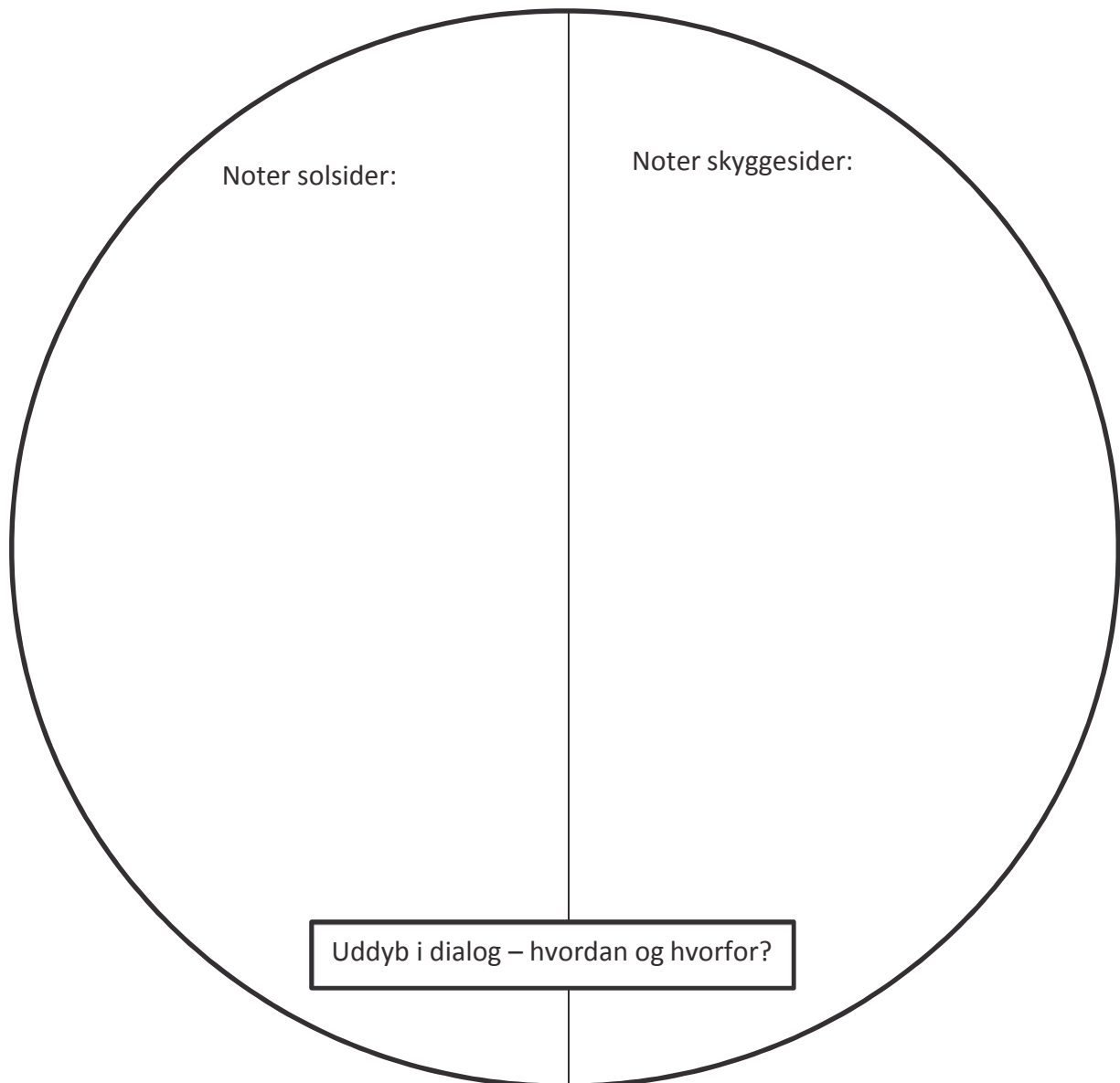
2. a - Uhjulpen opmærksomhed

Hvilke yderligere forhold/ting kan du komme i tanke om, som påvirker det gode arbejdsliv/psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads (Spørg yderligere ind: og hvad ellers....?)

3. Sol og skyggesider

Overvej, hvilke forhold/ting der bidrager til at gøre din arbejdsdag god, og herefter hvilke forhold/ting der bidrager til at gøre din arbejdsdag mindre god/dårlig – altså sol og skyggesider:

Hjælpe spørgsmål til solsider:	Hjælpe spørgsmål til skyggesider:
<ul style="list-style-type: none"> • Hvad fungerer godt i dit nuværende job? • Den gode arbejdsdag – hvad indeholder den typisk? • Hvornår er du særlig glad på jobbet? 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvad fungerer ikke så godt i dit nuværende job? • Hvad kan evt. gøre din arbejdsdag dårlig? • Hvornår er du negativ på jobbet?



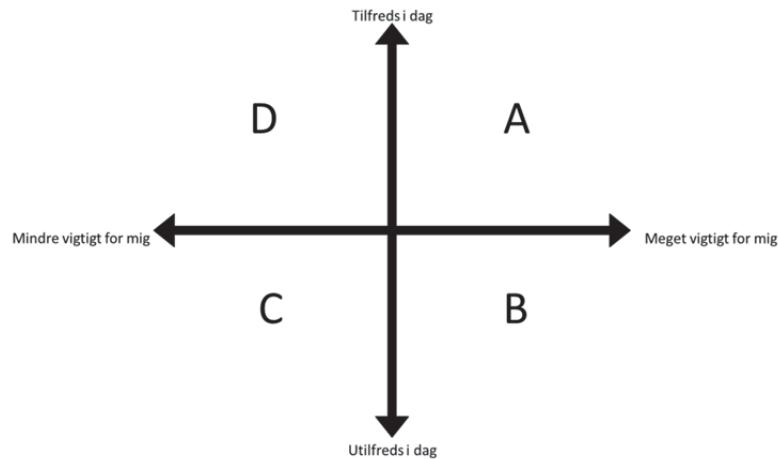
Noter solsider:

Noter skyggesider:

Uddyb i dialog – hvordan og hvorfor?

4. Tilfredshed og vigtighed (De seks guldorn mm.)

Kig på følgende udsagn og placer dem i figuren: (Anvend støtteark)



1. Arbejdsmængden er passende.
2. Arbejdshastigheden matcher mine ressourcer.
3. Jeg har selv indflydelse på mit arbejde.
4. Jeg lærer noget nyt.
5. Jeg har meningsfulde opgaver.
6. Jeg kan se et formål med det, jeg laver og bidrager til en samlet proces.
7. Jeg får anerkendelse/ros for mit arbejde, når jeg gør det godt.
8. Jeg ved, hvad der forventes af mig.
9. Min mester/leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt.
10. Min mester/leder er god til at planlægge arbejdet.
11. Min mester er villig til at lytte til mine problemer.
12. Jeg oplever et godt samarbejde på arbejdspladsen.
13. Jeg får hjælp og støtte efter behov.
14. Jeg har det godt med mine kolleger på arbejdspladsen.
15. Jeg oplever en god balance mellem job og privatliv.
16. Jeg kan stole på min mesters/leders udmeldinger.
17. Min mester/leder stoler på, at jeg gør et godt stykke arbejde.
18. Konflikter på arbejdspladsen bliver løst på retfærdig vis.
19. Arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde.

4.a - Uddyb tilfredsheden (A feltet i figuren)

Kig på hver enkelt af de udsagn, der er kategoriseret: meget vigtig/tilfreds-spørg:

Hvorfor tror du, det fungerer så godt?

- Hvad bidrager du selv med?
- Hvad bidrager dine kolleger med?
- Hvad bidrager din mester med?
- Hvem bidrager ellers?

4.b - Uddyb utilfredsheden (B feltet i figuren)

Kig på hvert enkelt udsagn, der er kategoriseret: meget vigtig/utilfreds – spørg:

Hvad kunne der gøres/arbejdes med for, at du kunne blive tilfreds?

- Hvad kan evt. du selv gøre for at forbedre situationen?
- Hvad kan dine kolleger gøre?
- Hvad kan din mester gøre?
- Hvem kan eventuelt ellers gøre noget?

5. Yderligere temaer inden for psykisk arbejdsmiljø

Hvis du skulle pege på noget, vi endnu ikke har talt om, der kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads, hvad ville det så være? (du må gerne tænke kreativt og komme med nye ideer):

Noter:

6. anbefaling af malerfaget

Ville du på baggrund af trivslen og det psykiske arbejdsmiljø anbefale malerfaget til en god ven?

JA – hvorfor? _____

NEJ – Hvorfor ikke? _____

7. Afsluttende spørgsmål

Har du inden for de sidste 12 måneder:

Følt du dig udkørt på arbejdet i længere tid?

Følt dig irriteret i længere tid?

Følt dig følelsesmæssigt udmattet i længere tid?

Oplevet seksuel upassende opmærksomhed på arbejdspladsen?

Oplevet trusler og vold på arbejdspladsen?

Oplevet mobning på arbejdspladsen?

Været i følelsesmæssigt belastende situationer?

8. Hvad er det allervigtigste for dig, når vi taler psykisk arbejdsmiljø?

Er der noget, du synes, vi mangler at tale om?

Noter: