

# KORTLÆGNING AF DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I MALERBRANCHEN 2015



Udarbejdet af Forandringskompagniet ApS for:

Danske Malermestre, Malerforbundet i Danmark og AutoBranchens ArbejdsgiverForening

## FORMÅLET MED UNDERSØGELSEN

Formålet med undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen er:

- At tilvejebringe en dybere indsigt i, hvilke faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø specifikt i malerbranchen.
- At tilrettelægge positivt udviklende tiltag, der kan styrke det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

## OM RAPPORTEN

### Opdragsgivere

Denne rapport er udarbejdet for- og i samarbejde med de tre toneangivende fag- og brancheorganisationer i malerbranchen:

- Malerforbundet i Danmark
- Danske Malermestre
- AutoBranchens ArbejdsgiverForening

### Konsulent på opgaven

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

## METODE

- **Kvalitativ metode**
  - Den kvalitative metode er valgt, da den er velegnet til at skabe dyb indsigt i menneskers daglige oplevelser og vurdering af det psykiske arbejdsmiljø.
- **Anonymitet**
  - Interviewene er gennemført som anonyme for at sikre størst mulig grad af tillid og åbenhed i besvarelserne, da emnet er af følsom karakter.
- **Udvælgelsen af deltagende virksomheder**
  - De 12 deltagende virksomheder er udvalgt på basis af geografi og malerfag. Der er udvalgt to virksomheder i hver af Malerforbundets afdelinger: en malervirksomhed (bygningsmalere) og et autolakeringsværksted (autolakerere). Derudover er der gennemført interview blandt lærlinge hos TSS og TEC. Alle deltagende virksomheder har givet frivilligt tilsagn til at deltage i undersøgelsen.
- **Deltagere**
  - Undersøgelsen baserer sig på i alt 75 individuelle interview blandt ansatte, tillidsvalgte og arbejdsgivere/ledere samt lærlinge fra TSS og TEC.
- **Timing**
  - Alle 75 interview blev gennemført i perioden: april – august 2015.

## 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)



# KONKLUSIONER OG RESULTATER

## HOVEDKONKLUSIONER

### **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.

### **Kulturen fastholder et negativt psykisk 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. Dette er med til at fastholde en jargon og samarbejdskultur, der har en negativ påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø i malerfaget.

### **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.

## TRIVSELSMODELLEN FOR MALERBRANCHEN

Hvilke faktorer påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen?

I trivselsmodellen er der identificeret i alt elleve faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen.

Der skelnes mellem faktorer, der stammer fra omverdenen, og faktorer i nærmiljøet, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i en mere direkte grad.

Faktorerne fra omverdenen kan betegnes som underliggende trivselsfaktorer, der ligger uden for både maler og mesters direkte indflydelsessfære.

Faktorerne, der påvirker i hverdagen, er sensitive og udslagsgivende for det daglige psykiske arbejdsmiljø, og de er interessante, fordi der er god mulighed for at påvirke dem.

Figur 1: Trivselsmodellen for malerbranchen





## PÅVIRKELIGE FAKTORER FOR DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I MALERBRANCHEN

### KOMMUNIKATION & SAMARBEJDE

Jargonen på arbejdspladsen, anerkendelse og ros, en mester, der lytter, rummelighed og feedback.

### RELATIONER

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

### ORGANISERING AF ARBEJDET

Mesters planlægning, tidspres, forventningsafstemninger, autonomi og medbestemmelse, planlægning af (over)arbejde, ensidigt gentagende arbejde, samt byggeledelsens planlægning.

### MENING

Formål med eget bidrag i forhold til en samlet proces, og meningsfulde opgaver.

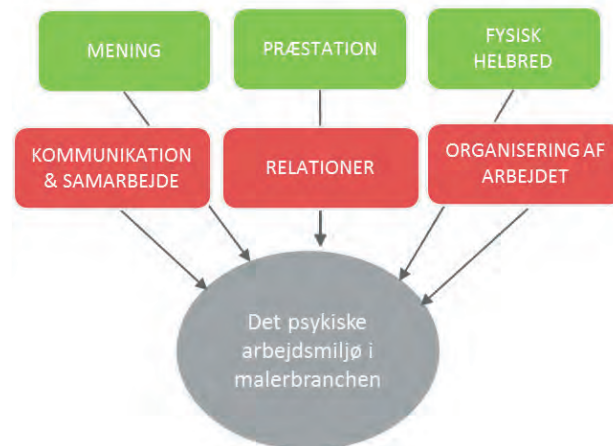
### PRÆSTATION

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

### FYSISK HELBRED

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

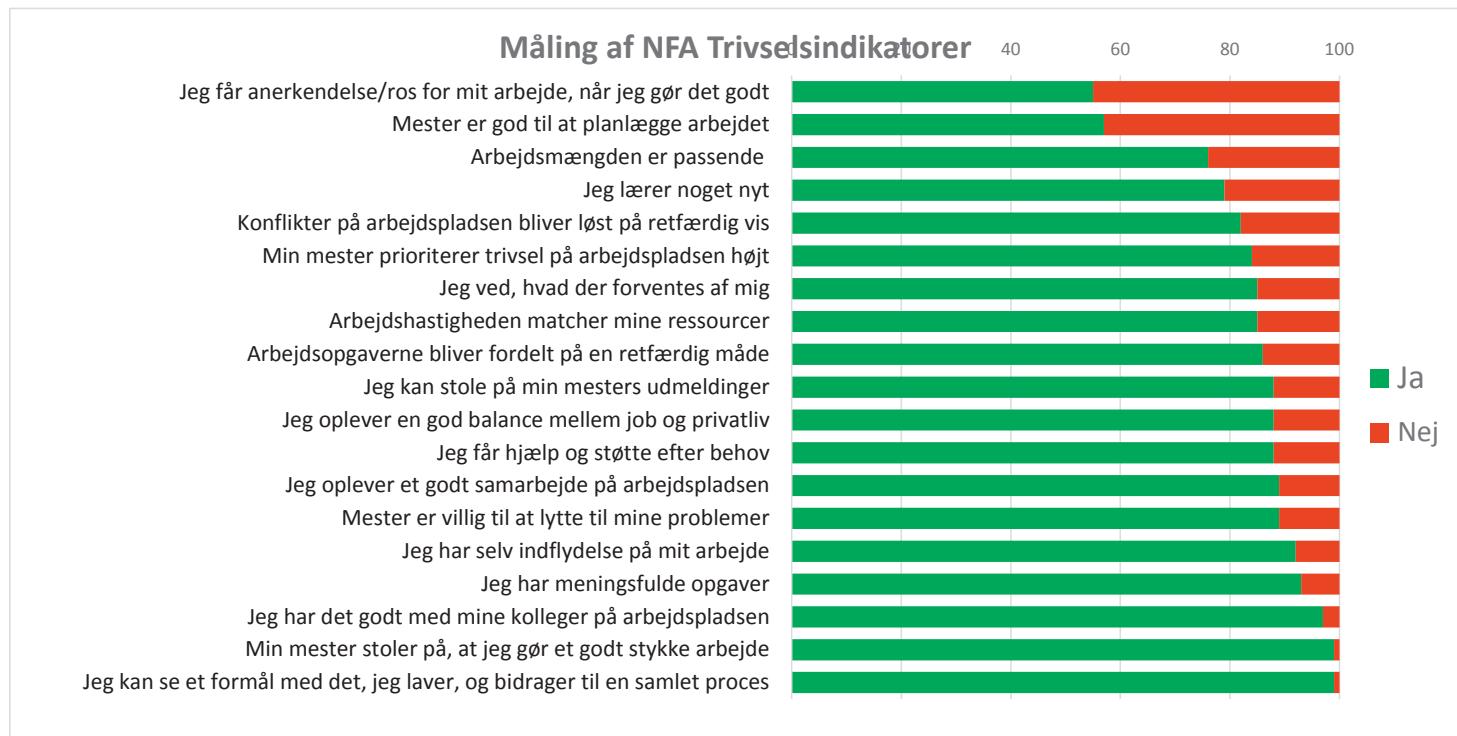
### Trivselsmodellen for malerbranchen



OBS: De tre faktorer markeret med rødt: Kommunikation & samarbejde, relationer og organisering af arbejdet vurderes af deltagerne i undersøgelsen som de allervigtigste for et godt psykisk arbejdsmiljø.

## TRIVSELSFAKTORER MÅLT BLANDT DELTAGERNE

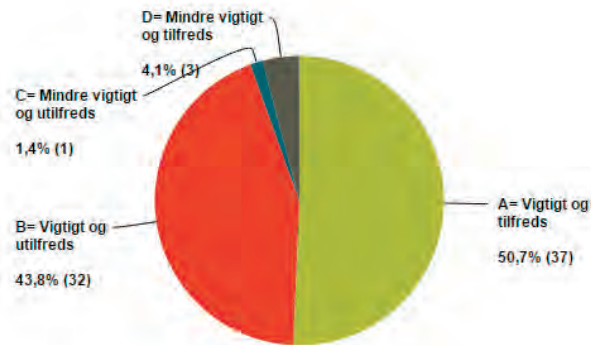
Trivselsindikatorer fra: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)



## JEG FÅR ANERKENDELSE/ROS FOR MIT ARBEJDE, NÅR JEG GØR DET GODT

### Jeg får anerkendelse/ros for mit arbejde, når jeg gør det godt

Besværet: 73 Sprunget oven: 2



### Kryds på rolle:

(ingen etiket)	A= Vigtigt og tilfreds	B= Vigtigt og utilfreds	C= Mindre vigtigt og utilfreds	D= Mindre vigtigt og tilfreds	I alt
Lærling	53,8% 7	46,2% 6	0,0% 0	0,0% 0	17,8% 13
Svend	49,0% 24	42,9% 21	2,0% 1	6,1% 3	67,1% 49
Mester	54,5% 8	45,5% 5	0,0% 0	0,0% 0	15,1% 11

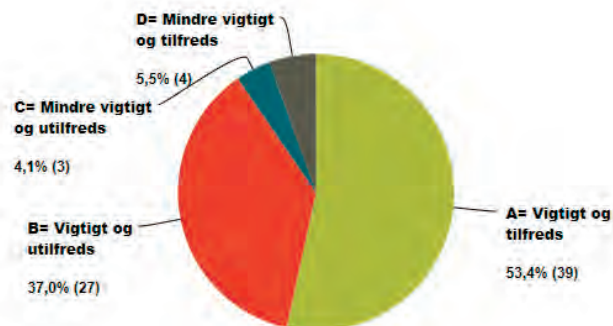
Op mod næsten halvdelen af deltagerne i undersøgelsen udtrykker, at de ikke får ros og anerkendelse, og det er der bred enighed om blandt både mestre, svende og lærlinge.

*"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*

## MESTER ER GOD TIL AT PLANLÆGGE ARBEJDET

### Mester er god til at planlægge arbejdet

Besværet: 73 Sprunget over: 2



Kryds på rolle:

(ingen etiket)	A= Vigtigt og tilfreds	B= Vigtigt og utilfreds	C= Mindre vigtigt og utilfreds	D= Mindre vigtigt og tilfreds	I alt
Lærling	53,8% 7	46,2% 6	0,0% 0	0,0% 0	17,8% 13
Svend	45,8% 22	41,7% 20	6,3% 3	6,3% 3	65,8% 48
Mester	83,3% 10	8,3% 1	0,0% 0	8,3% 1	16,4% 12

Mere end 40 procent af malerne udtrykker utilfredshed med mesters planlægning af arbejdet. Der opleves stor uoverensstemmelse mellem mesters vurdering af egen evne til at planlægge og svendenes vurdering af mesters evne til at planlægge.

## FAKTORER, DER PÅVIRKER DEN DAGLIGE TRIVSEL

### 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.

### 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.
- Jargon/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 er i spil, hvor maleren er nederst.
- Manglende faglig respekt fra kollegaer og andre håndværksgrupper.
- Tvunget til at udføre jævnt kvalitetsarbejde grundet prisen.
- Ikke-planlagt overarbejde.

## SÆRLIGE FAKTORER FOR BYGNINGSMALEREN

Arbejds miljøfaktorer, der primært relaterer sig til bygningsmalerne:

- 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 skaber bekymring om arbejdsløshed samt jargonen på arbejdspladsen.

## SÆRLIGE FAKTORER FOR AUTOLAKEREREN

Arbejds miljøfaktorer, der primært relaterer sig autolakererne:

- 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 på grund af forsikrings selskaberne og pladesmedenes dominans.





Foto: PensionDanmark



Foto: Allan Høyer

# HVAD KAN MESTER GØRE?

## HVAD KAN MESTER GØRE FOR AT STYRKE DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I VIRKSOMHEDEN?

Du kan med fordel indføre en struktureret tilgang til at styrke det psykiske arbejdsmiljø på både kort og lang sigt. Det kræver, at der skabes processer i virksomheden, som sikrer fastholdelse af fokus på emnet:

- Professionalisering af personaleledelsen gennem opkvalificering af ledelsesmæssige kompetencer og indføring af HR-processer i virksomheden.
- Professionalisering af forretningsledelsen 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.
- Et vedvarende dagligt arbejde med trivselsmodellen (se næste sider).



## KOMMUNIKATION & SAMARBEJDE

### Hvad handler det om?

- Jargon på arbejdspladsen.
- Anerkendelse og ros.
- En mester, der lytter.
- Rummelighed og feedback.

*"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)*

### Hvad kan du gøre?

- ✓ Skab forholdene til, at der er et godt samarbejdsklima mellem kollegaerne, mellem medarbejdere og ledelse og 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 afbryd, når tonen bliver hård og aggressiv.
- ✓ Vær bevidst om din egen rolle som rollemodel for en god kommunikation og samarbejdspartner, der 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

### Hvad handler det om?

- Relationen maler og mester imellem.
- Relationen kollegaerne imellem.
- Relationen til andre håndværksfag, samarbejdspartnere og kunder.

*”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)*

### Hvad kan du gøre?

- ✓ 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 de ansatte sammen og skaber en bedre og mere effektiv kultur.
- ✓ Udvis en god portion fleksibilitet i forhold til dine ansatte – det kommer mangefold tilbage i kraft af loyalitet og performance.

## ORGANISERING AF ARBEJDET

### Hvad handler det om?

- Mesters planlægning.
- Tidspres.
- Forventningsafstemning.
- Autonomi og medbestemmelse.
- Planlægning af (over)arbejde.
- Ensidigt gentagende arbejde.
- Byggeledelsens planlægning.

### Hvad kan du gøre?

- ✓ Skab de bedste 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 informér hurtigst muligt om overarbejde, så dine ansatte har mulighed for at planlægge derefter.

*”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*

## MENING

### Hvad handler det om?

- Formål med eget bidrag i forhold til en samlet proces.
- Meningsfulde opgaver.
- Visuel forskønnelsesproces.
- Aflevering af et visuelt flot arbejde.

### Hvad kan du gøre?

- ✓ Sørg for, at alle ansatte kan se et formål med deres arbejde.
- ✓ Fortæl, at deres arbejde bidrager til den samlede proces.
- ✓ Giv mulighed for, at dine ansatte kan være med i hele processen.
- ✓ Husk at give kundernes tilfredshed videre.

*”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 bil ud. 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*

## PRÆSTATION

### Hvad handler det om?

- Succesoplevelser.
- Anvendelse af kompetencer.
- Kvalitet og faglighed.
- Flowtilstand.

*"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*

### Hvad kan du gøre?

- ✓ Sæt realistiske mål for arbejdet.
- ✓ 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

### Hvad handler det om?

- Arbejdsstillinger.
- Fysisk nedslidning.
- Giftige dampe og materialer.
- Bekymringer for fremtiden.

*"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*

### Hvad kan du gøre?

- ✓ 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.



## VÆRD AT BEMÆRKE!

Hvis du styrker det psykiske arbejdsmiljø i din virksomhed, kan du forvente, at dine medarbejdere bliver:

- Mere glade og tilfredse.
- Mere loyale.
- Mere produktive.
- Mere kreative i opgaveløsningen.
- Mindre syge.

**EFFEKTEN = ØGET PRODUKTIVITET**



Foto: PensionDanmark



Foto: PensionDanmark

# HVAD KAN MALEREN GØRE?

## HVAD KAN MALEREN GØRE?

Som ansat maler har du et stort ansvar, fordi du er med til at påvirke det psykiske arbejdsmiljø i dagligdagen.

Hvis du vil være med til at påvirke det psykiske miljø i positiv retning, kan du søge viden og værktøjer, der opkvalificerer dine egne kompetencer inden for:

- Personligt lederskab - tag ansvar for dig selv.
- Styrk relationerne til dine kollegaer.
- Anvend positiv kommunikation og samarbejde.
- Skab gode præstationer.

## DET KAN MALEREN GØRE DAGLIGT!

### TAG ANSVAR FOR DIG SELV

- Vær veludhvilet, når du møder på arbejdet.
- Mød til tiden.
- Lad være med at melde dig "klatsyg" - det påvirker dine kolleger.
- Kom med en positiv attitude til dagens arbejde – og 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 det er til at komme til for dine kollegaer.
- Udvis tillid til dine kollegaer.
- Vær hjælpsom over for dine kollegaer.

### OPDYRK 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 med 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.



Foto: PensionDanmark

Foto: PensionDanmark

## HVAD KAN FAG- OG BRANCHEORGANISATIONER GØRE?

## HVAD KAN FAG- OG BRANCHEORGANISATIONER GØRE?

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

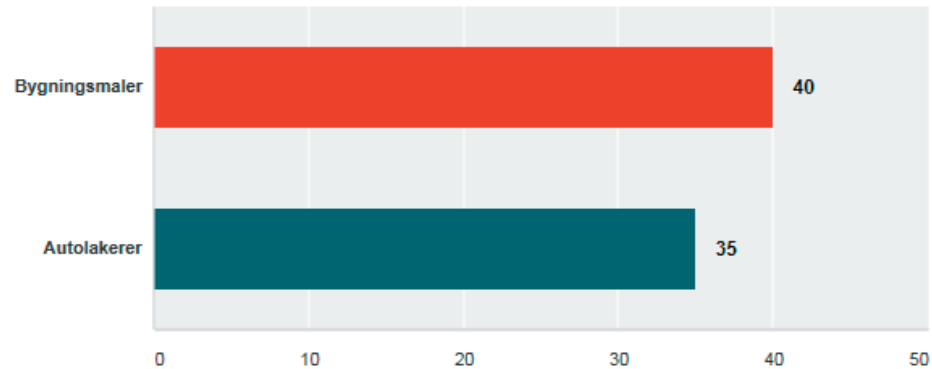
- ✓ Skabe øget debat – både internt i malerbranchen og eksternt i forhold til øvrige håndværksfag.
- ✓ Informere og guide omkring best practice på området.
- ✓ Samarbejde på tværs af øvrige håndværksfag.
- ✓ Udbyde kurser og seminarer til medlemmerne.
- ✓ Udvikle og tilbyde værktøjer, der hjælper den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

# BAGGRUNDSINFORMATION OM DELTAGERE I UNDERSØGELSEN

## MALERFAG

### Deltagere i undersøgelsen

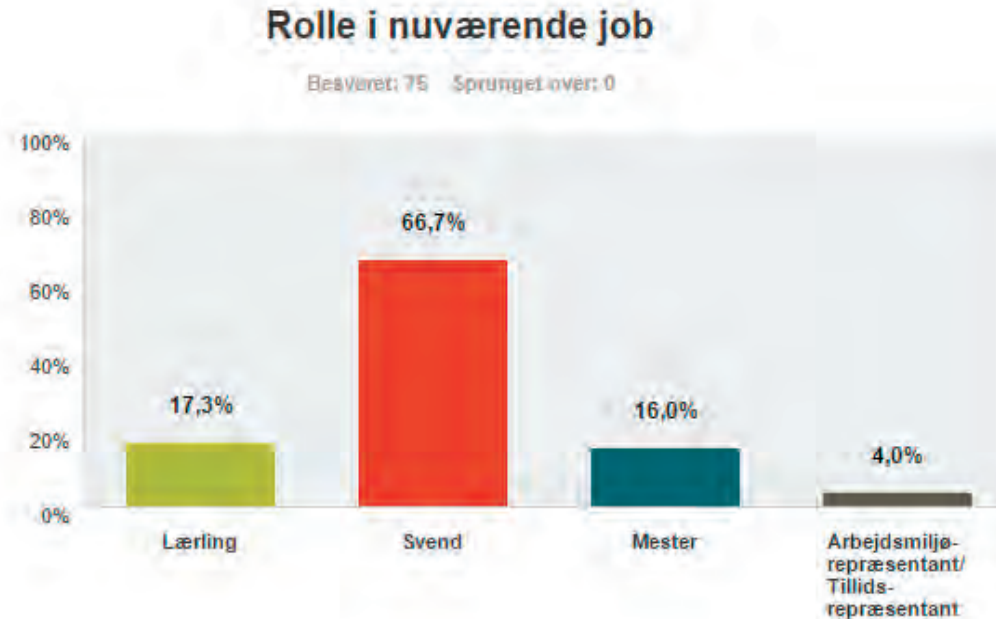
Besvaret: 75 Sprunget over: 0



Svarvalg	Besvarelser	
Bygningssmaler	53,33%	40
Autolakerer	46,67%	35
I alt		75



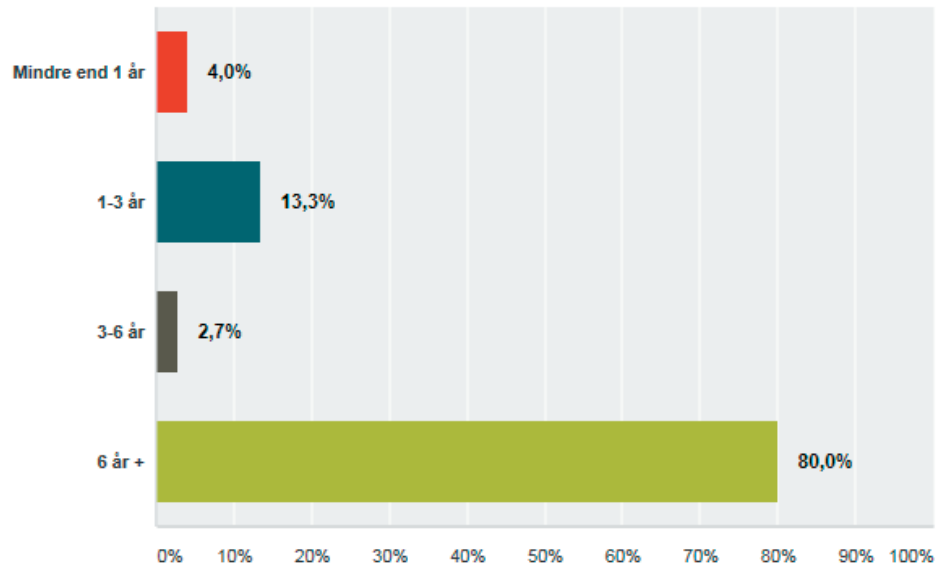
## ROLLE I NUVÆRENDE JOB



## ANCIENNITET

### Antal år som maler

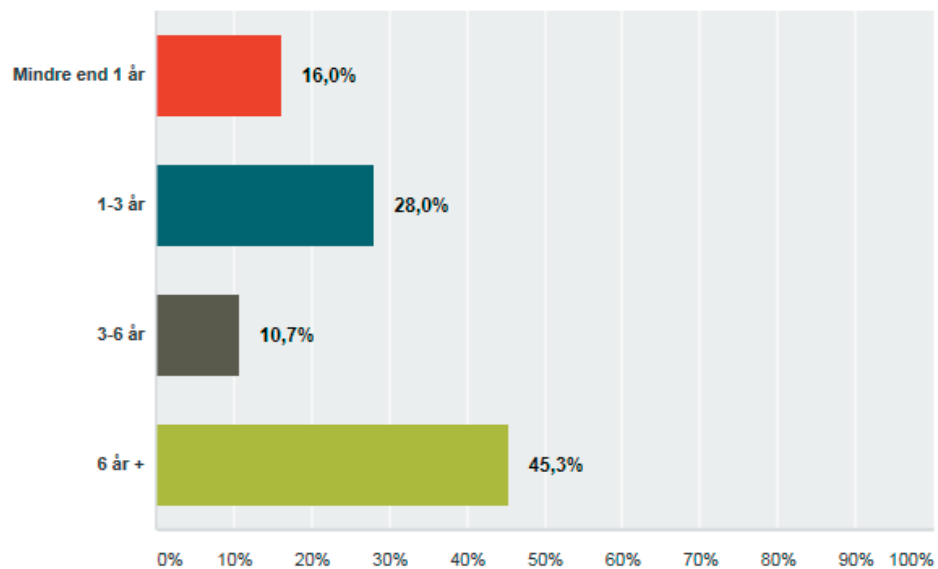
Besvaret: 75 Sprunget over: 0



## ANSÆTTELSESTID

### Ansættelsestid i nuværende job

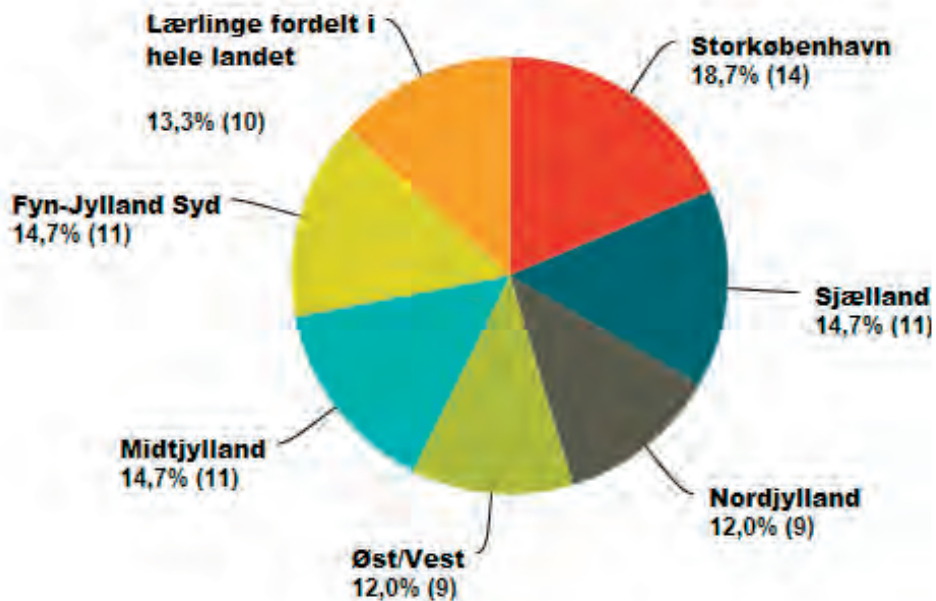
Besvaret: 75 Sprunget over: 0



## GEOGRAFI

### Geografi

Besvarede: 75 Sprunget over: 0



**MERE VIDEN?**

## LYST TIL MERE VIDEN?

Du kan få tilsendt den store rapport om kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø i malerbranchen ved at kontakte en af følgende:

- Malerforbundet i Danmark - Tonny Olsen
- Danske Malermestre - Søren Christoffersen
- AutoBranchens ArbejdsgiverForening - Johnny Lauridsen
- Forandringskompagniet ApS - Charlotte Schnoor





Forandringskompagniet ApS

Slotsmarken 18

2970 Hørsholm

Konsulent: Charlotte Schnoor

Mail: [cs@forandringskompagniet.dk](mailto:cs@forandringskompagniet.dk)

Tlf. 22 86 02 13

[www.forandringskompagniet.dk](http://www.forandringskompagniet.dk)