

# **Projekt bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget**

**Afrapportering december 2005**

## Indholdsfortegnelse

Baggrund for projektet .....	3
Metode .....	5
Udgangspunktet .....	5
Forundersøgelsen .....	5
Projektstart .....	6
Projektorganisation .....	8
Følgegruppen .....	8
Konsulenter .....	8
Projektrelevante aktiviteter – kronologisk oversigt .....	9
Fælles aktiviteter .....	10
Workshop 1 .....	10
Workshop 2 .....	11
Workshop 3 .....	12
Projektaktiviteter i virksomhederne .....	13
Virksomhedernes selvvalgte aktiviteter .....	15
Personlige sundhedssamtaler .....	17
Spørgeskema om trivsel .....	17
Stikprøveinterview .....	17
Diskussion af aktiviteter og projektets fokuspunkter .....	19
Projekterfaringerne og perspektivet for ”Bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget” .....	22
Anbefalinger til den øvrige branche .....	23

## Baggrund for projektet

I 2001 blev malerfaget af Arbejdstilsynet udpeget som et af de 10 såkaldte nye særligt farlige jobs.

Udpegningen skete på baggrund af en 2 trins-undersøgelse – først af det generelle helbreds billede blandt de ansatte i branchen og dernæst af arbejdsmiljøet.

I helbredsundersøgelse indgik 3 faktorer:

- Dødelighed
- Sygelighed og
- Selvvurderet helbred.

Af datagrundlaget fremgik bl.a. at ansatte i malerfaget havde et dårligt selvvurderet helbred, hvorfor det i 2. trin blev undersøgt om faget havde overhyppighed af en eller flere af arbejdsmiljøpåvirkningerne, der er nævnt i Arbejdstilsynets 2005 visionsprogram.

Malerne slog ud på følgende parametre:

- Anmeldeincidensen af arbejdsbetingede bevægeapparatslidelser på grund af ensidigt gentaget arbejde (EGA)
- Anmeldeincidensen af særligt dødsulykker
- Forekomsten af sociale risikofaktorer, manglende støtte og udviklingsmuligheder
- Anmeldeincidensen af arbejdsbetingede hud- og luftvejslidelser

Da malerfaget således opfyldte begge kriterier blev det udpeget som ét af de såkaldte nye særligt farlige jobs, og Arbejdstilsynet iværksatte som følge heraf forskellige aktiviteter, bl.a. en større telefoninterviewundersøgelse med over 400 ansatte i malervirksomheder. Ligeledes drøftede BAR Bygge & Anlæg – både internt og med Arbejdstilsynet – hvilke indsatsområder, der kunne medvirke til at forebygge de påviste risici.

I BAR Bygge & Anlæg blev det besluttet i forbindelse med allerede etablerede projektaktiviteter også at inddrage planlægningen af malerarbejde samt fagets ulykkesrisici. Mens det med hensyn til det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsproblemerne, blev vurderet, at der var behov for en sundhedsfremmende indsats med udgangspunkt i malernes livsstil, trivsel og arbejdsmiljø.

For at få et mere dybdegående billede af malernes arbejdsmiljøproblemer og livsstil planlagdes en detaljeret kortlægning af følgende områder:

- Ergonomi herunder særligt EGA og belastende arbejdsstillinger
- Det psykosociale område fx samarbejdsforhold og stress
- Samt livsstilen.

Ønsket om yderligere kortlægning blev til en egentlig forundersøgelse. Med udgangspunkt i Arbejdstilsynets telefoninterviewundersøgelse fra 2001 foretog BAR, med hjælp fra MALER BST og Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen (NCSA), i foråret 2003 interviews med mestre og svende i 8 malervirksomheder samt et interview med en repræsentant fra et af Malerforbundets lokalkontorer.

Forundersøgelsen viste især, at malerne ikke var specielt fokuserede på de traditionelle livsstilsfaktorer som kost, motion og rygning. Derimod var det de interviewede maleres vurdering, at interne og eksterne samarbejdsrelationer samt kommunikation i bred forstand betyder meget for arbejdsmiljø og sundhed i malervirksomheder.

På baggrund af forundersøgelsen og efterfølgende drøftelse med de involverede virksomheder blev følgende punkter udvalgt som fokusområder i gennemførelsen af hovedprojektet "Bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget"

- Tidspres
- Manglende støtte i arbejdet
- Manglende kontakt med nærmeste ledelse
- Manglende udviklingsmuligheder
- Dårlig planlægning/manglende organisering af arbejdet
- EGA og belastende arbejdsstillinger
- Tunge løft

## Metode

### ***Udgangspunktet***

Udgangspunktet var som nævnt Arbejdstilsynets undersøgelse der bestod af telefoninterview med 408 malere og havde til hovedformål at supplere de statistiske data om sygelighed mv. med viden om bl.a. det psykiske arbejdsmiljø.

### ***Forundersøgelsen***

*BARs kortlægningsundersøgelse af livsstil og arbejdsmiljø blandt malere – en forundersøgelse til projektet om bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget*

Som første led i forundersøgelsen til projektet Bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget blev Arbejdstilsynets interviewguide og relevante dataudtræk gennemgået. Formålet var at udnytte og yderligere kvalificere den eksisterende viden, og det var på baggrund af disse resultater, at den videre kortlægning blev planlagt.

Næste led blev gennemført som semistrukturerede interviews med spørgsmål indenfor følgende overordnede emneområder, der også fungerede som spørgeguide:

- En beskrivelse af en arbejdsdag.
- En beskrivelse af ressourcer – de gode sider ved faget og ved egen arbejdsplads.
- En beskrivelse af belastninger – de fysiske, psykiske og sociale belastninger
- Fremtiden - informanternes bud på den gode arbejdsplads, samt hvad der konkret kan gøres for at "højne" faget.
- Bud fra informanterne til arbejdspladsens engagement i medarbejdernes livsstil.
- Andet som informanterne måtte synes relevant.

10 malervirksomheder blev tilfældigt udvalgt ud fra på forhånd fastlagte kriterier såsom beliggenhed og størrelse. Som tidligere nævnt blev der gennemført interviews i de 8 samt et af Malerforbundets lokalkontorer.

Interviewene blev gennemført af en repræsentant fra henholdsvis MALER BST og NCSA enten på den enkelte malervirksomhed eller i MALER BST's mødelokale.

Desuden blev der udarbejdet et struktureret spørgeskema, der bl.a. indeholdt spørgsmål med relation til interviewpersonernes livsstil og vaner indenfor områderne kost, alkohol, tobak og motion.

Spørgeskemaet blev udleveret til og besvaret af de 15 personer, der havde medvirket ved interviewene.

Spørgsmålene var i store træk enslydende med spørgsmålene indenfor samme område i Statens Institut for Folkesundheds sundheds- og sygelighedsundersøgelse fra 2000.

### **Projektstart**

I forbindelse med igangsættelsen af hovedprojektet *Bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget*, blev både virksomhederne fra forprojektet samt et tilsvarende antal nye virksomheder inviteret til at deltage, men på trods af et grundigt og veldokumenteret forarbejde var der fra projektets begyndelse en vis skepsis i branchen og enkelte af dens organisationer. Flere virksomhedsledere var desuden bekymrede for ressourceforbruget og de afledte omkostninger i forbindelse med projektaktiviteterne. Økonomien skønnes således at have haft en betydning for den manglende tilslutning.

Projektet var fra starten baseret på virksomhedernes engagement og valg af relevante indsatsområder, og da usikkerheden om deltagelsen i projektet blandt flere af de involverede virksomheder fortsat var stor, blev der anvendt en del projektressourcer på at motivere potentielle deltagere for projektet. Konsulenter fra henholdsvis BAR Bygge & Anlæg og Malerforbundet rejste rundt til de 10 virksomheder med det formål at informere både ledere og medarbejdere. I alt skønnes afholdt 12 møder inden projektet kom i gang. For at uddybe projektets hensigt afholdt MALER BST og NCSA derudover yderligere 3 møder med de virksomheder, der ønskede mere information. I 2 af de 3 møder deltog alle ansatte i virksomheden.

Fem virksomheder havde i juni 2003 tilmeldt sig den første workshop for at høre mere om projektet, men efter workshoppen meldte to fra med henvisning til manglende tid og ressourcer.

Workshop 2, som skulle være startskuddet til hovedprojektet var planlagt til marts 2004, men kun få dage inden meldte yderligere to virksomheder fra. Den ene begrundede fravalget med manglende engagement i "sundhedsspørgsmål" blandt medarbejderne. Den anden virksomhed skiftede leder på grund af samarbejdsproblemer, og den nye leder kunne ikke afse tid til projektdeltagelse. Da der på dette tidspunkt allerede var investeret en del ressourcer, blev det besluttet at give projektet en sidste chance og ved brug af etablerede kontakter, lykkedes det at få engageret en ny virksomhed (virksomhed B), der siden sommeren 2004 har været tilknyttet projektet sammen med den sidste af de oprindeligt interesserede virksomheder (virksomhed A).

(Se bilag 1 for en kort præsentation af de 2 virksomheder)

De 3 virksomheder, der stadig var interesserede efter deltagelsen i workshop 1 gennemførte alle en spørgeskemaundersøgelse, se omtalen s.10 og 12. Analysen af besvarelserne er indgået i valget af temaer for workshop 2 og i alt har 4 virksomheder (incl. den sidste tilkomne virksomhed B) således været med til at kvalificere valget af indsatsområder i projektet *Bedre arbejdsmiljø og*

*sundhedsfremme i malerfaget.* Alle omtaler af selvvalgte projektaktiviteter er derimod kun baseret på to virksomheders deltagelse.

## **Projektorganisation**

### **Følgegruppen**

Følgegruppen bestod af repræsentanter fra:

Dansk Byggeri ved Jørgen Heien

Danske Malermestre ved Mogens Berg

Kooperationen ved Ole Bajda Nielsen

MALERFORBUNDET i DANMARK ved Mogens Pedersen

### **Konsulenter**

I første del af projektet deltog:

NCSA – National Center for Sundhedsfremme på arbejdspladsen ved konsulent Lene Plambeck Hansen

BAR for Bygge & Anlæg ved konsulent Charlotte Martin.

MALER BST ved konsulent Ann Karin Vestergaard

I projektets arbejdsfase deltog BAR for Bygge & Anlæg ved konsulent Ulla Brund Jensen og ARBEJDSMILJØHUSET (det tidligere MALER BST) ved konsulent Ann Karin Vestergaard.

## Projektrelevante aktiviteter – kronologisk oversigt

2001	<p>Udpegning af malerfaget som et af 10 nye særligt farlige job</p> <p>Arbejdstilsynet laver telefoninterviews med 408 malere</p>
2003	<p>Besøgs- /informationsrundtur v. BAR Bygge &amp; Anlæg samt Malerforbundet</p> <p>Interviews med 8 malervirksomheder + spørgeskema</p> <p>Workshop 1: Tema: Livsstilsfaktorer</p> <p>Spørgeskemabaserede trivselsundersøgelser</p> <p>Personlige sundhedsprofiler</p>
2004	<p>Workshop 2: Tema: Etablering af sundhedskultur</p> <p>Selvvalgte virksomhedsaktiviteter:</p> <p>Registrering og analyse af sygefravær Indførelse af fraværssamtaler Pladsbesøg Medarbejderblad Revision af personalehåndbog med indførelse af uddannelsespolitik PC-kørekort</p>
2005	<p>Opfølgende trivselsundersøgelse (spørgeskema)</p> <p>Workshop 3: Tema: Opfølgning og evaluering af projektaktiviteterne Anbefalinger Netværksdannelse</p>

## Fælles aktiviteter

### **Workshop 1**

Workshop 1 blev afholdt i juni 2003

Formålet var, på baggrund af resultaterne af forprojektet, sammen med virksomhederne at drøfte og afprøve eksempler på kommende projektaktiviteter. Temaet var livsstilsfaktorer.

Deltagere: Repræsentanter fra 5 virksomheder herunder både arbejdsgivere, sikkerhedsrepræsentanter og ansatte. Desuden konsulenter fra henholdsvis BAR Bygge & Anlæg, NCSA og ARBEJDSMILJØHUSET (tidligere "MALER BST").

På daværende tidspunkt var hovedfokus stadig de traditionelle sundhedsfaktorer som kost og motion. Deltagerne fik derfor mulighed for at tjekke konditionen på motionscykler, og der blev taget BMI (Body Mass Index)

For rygerne var der endvidere mulighed for at få testet kulilteindholdet i blodet.

Desuden var der gennemgang af forskellige opvarmnings- og smidighedsøvelser som ved regelmæssig brug kan være med til at mindske risikoen for muskel- og skeletbesvær.

Blandt forslagene til kommende aktiviteter var rygestop, kost- og slankekurser, og det blev anbefalet, at projektkonsulenterne skulle undersøge mulighederne for deltagelse i sådanne aktiviteter lokalt, fx hos Hjerteforeningen.

En af virksomhederne foreslog, at man en gang om ugen mødtes til "frikadellesløjde". I netop denne virksomhed var der mange singler, der ikke fik lavet sund mad.

Forslag til fælles aktiviteter som fisketure og "lær mig og min hobby at kende" kom også frem.

Lysten til mere kollegialt samvær var således til stede. Flere fremkom dog også med den erkendelse, at det er svært at skabe en fælles kultur i et fag, hvor man ofte arbejder alene og sjældent kommer på firmaadressen, som ellers kunne være et godt mødested for fællesaktiviteter.

Efterfølgende fandt projektkonsulenterne kontaktoplysningerne på følgende tilbud som virksomhederne fik mulighed for lokalt at kontakte:

- Hjerteforeningen  
Både hovedkontoret og lokale kontorer tilbyder motion, slankegrupper og rygestopkurser
- Lokale rygestopcentre
- Apoteker  
Mange apoteker tilbyder rygestopkurser og slankekurser.

- Alkohollaboratorier
- Motionscentre

Efter afholdelsen af den 1. workshop blev der igangsat en større spørgeskemabaseret trivselsundersøgelse i de 3 tilbageværende virksomheder (se bilag 2) Desuden blev der givet tilbud om personlige sundhedssamtaler til samtlige medarbejdere.

Besvarelserne af spørgeskemaerne i de to virksomheder, der senere trak sig ud af projektet bekræfter udpegningen af nedenstående problemområder, men indgår ikke direkte i projektets analyser.

En oversigt over besvarelserne fra deltagervirksomhed A og den senere tilstødte virksomhed B er vedlagt som bilag 2A og 2B.

## **Workshop 2**

Workshop 2 blev afholdt i september 2004

Temaet, *sundhedskultur* blev valgt ud fra en analyse af besvarelserne på trivselsundersøgelsen samt hovedtrækkene fra de personlige sundhedssamtaler. I begge de deltagende virksomheder angav medarbejderne problemer indenfor 3 hovedgrupper.

1. Dialog/ kommunikation/information
2. Planlægning/arbejdsorganisering/ledelse
3. Arbejds miljø i mere traditionel forstand - suppleret med livsstilsfaktorerne

Workshoppens hovedformål var derfor at få præciseret problemerne i et fælles forum for dernæst at opstille ønsker og ideer til interne aktiviteter, der kunne være med til at skabe arbejdspladser, der understøtter sunde og glade medarbejdere i fortsat udvikling. Hvad vi i projektet har kaldt etablering af en sundhedskultur.

I mødet deltog:

3 ansatte fra hver af de 2 virksomheder i projektet (både ledelses- og medarbejderrepræsentanter). 2 konsulenter fra BAR Bygge & Anlæg samt 2 konsulenter fra ARBEJDSMILJØHUSET, her i blandt en psykolog med den primære opgave at styre processen.

Et vigtigt budskab til workshopdeltagerne var: At bryde et uheldigt kommunikationsmønster kræver at mindst en af parterne er nødt til at gøre noget andet end man plejer.

Som opfølgning på workshoppen udarbejdede begge virksomheder en aktivitetsplan for det sidste år af projektet. De opstillede mål varierede fra opstart af et medarbejderblad, til reduktion af sygefraværet og indførelse af fraværssamtaler. (læs mere under virksomhedsaktiviteter).

### **Workshop 3**

Den 3. workshop blev afholdt i september 2005.

Temaet var *afrunding*

På workshoppen blev resultaterne fra den sidste spørgeskemaundersøgelse fremlagt, og deltagervirksomhedernes planer fra workshop 2 (se bilag 3A og 3B ) blev sammenlignet med de gennemførte projektaktiviteter.

Formålet var at få samlet op på de af virksomhederne valgte aktiviteter, brainstorme på de høstede erfaringer samt at drøfte anbefalinger til andre virksomheder i malerbranchen. Endelig fik deltagervirksomhederne mulighed for at lære af hinanden og workshop 3 fungerede derfor også som et forsøg på netværksdannelse mellem deltagervirksomhederne.

På baggrund af de konstruktive kommentarer fra spørgeskemaundersøgelsen blev der udarbejdet en liste over gode ideer fra ansatte i de to virksomheder, som kunne give inspiration til det videre arbejde. (se bilag 4)

I mødet deltog:

2 ansatte fra hver af de 2 virksomheder i projektet (én ledelses- og én medarbejderrepræsentant). 2 konsulenter fra BAR Bygge & Anlæg samt 1 konsulent fra ARBEJDSMILJØHUSET

## Projektaktiviteter i virksomhederne

Som udgangspunkt for indsatsen i den enkelte virksomhed blev der, som tidligere nævnt, bl.a. med henblik på en kortlægning af trivslen i virksomhederne foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne

Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen havde i forvejen udviklet et spørgeskema kaldet *Sundhedsprofiler*. Dette blev tilrettet malernes særlige belastninger i form af spørgsmål omkring gener i nakke, skulder, ryg og knæ samt brugen af kemiske stoffer og personlige værnemidler. (se bilag 2)

Desuden blev der fokuseret på de områder, forprojektet havde udpeget nemlig:

- Tidspres
- Manglende støtte i arbejdet
- Manglende kontakt med nærmeste ledelse
- Manglende udviklingsmuligheder
- Dårlig planlægning og organisering af arbejdet
- EGA og belastende arbejdsstillinger samt
- Tunge løft

Med hensyn til en traditionel livsstilsfaktor som motion var der i tilbagemeldingerne på spørgeskemaundersøgelsen enkelte medarbejdere, der gav udtryk for ønsker om forskellige fælles idrætsaktiviteter, fx firmafodbold. Men vanskeligheder med bl.a. manglende fælles arbejdsadresse og lang kørsel/transporttid gav ikke umiddelbar opbakning til disse forslag.

Udarbejdelsen af profilerne blev desuden suppleret med tilbuddet om en individuel samtale. Kun et mindre antal, henholdsvis 3 og 4 personer fra hver virksomhed svarende til ca. 5% af medarbejderne, ønskede en sådan samtale.

Indholdet i samtalerne var både af arbejdsmiljømæssig og privat karakter, men kun de generelle aspekter kom til at indgå i analysen som udgangspunkt for valg af virksomhedsaktiviteterne. På det personlige plan blev samtalerne brugt til at få opstillet en række mål samt handlingsplaner for, hvordan disse skulle opnås. Som opfølgning, fik alle, der havde taget imod en personlig samtale, tilbud om en afsluttende samtale.

Workshop 1, spørgeskemaundersøgelsen og tilbuddet om personlige samtaler var initieret og styret af BAR Bygge & Anlæg samt ARBEJDSMILJØHUSET. Analysen af sundhedsprofilerne samt de generelle aspekter af samtalerne har dannet grundlag dels for valg af tema til workshop 2, dels virksomhedernes valg af indsatsområder.

De konsulentstyrede aktiviteter formål var således dels at indsamle viden om status for arbejdsmiljø og sundhed/trivsel i projektvirksomhederne til brug for det

videre arbejde, dels at kvalificere virksomhedernes valg af egentlige projektaktiviteter.

For engagementet i og forankringen af de selvvalgte aktiviteter var det nødvendigt at få både virksomhedslederne og sikkerhedsrepræsentanterne mere aktivt på banen. Dette var det primære formål med workshop 2.

Det var således vigtigt at få besvaret spørgsmålet om, hvad der skal til for at skabe en virksomhed, der understøtter og udvikler medarbejderne i retning af større sundhed og bedre trivsel?

Diskussionerne i forbindelse med afholdelsen af workshop 2 pegede først og fremmest på et behov for aktiviteter, der kunne medvirke til at forbedre kommunikationen især mellem ledelse og medarbejdere i virksomhederne. Håbet var, at en bedre kommunikation kunne være med til at fremme medarbejdernes lyst til at engagere sig i udviklingen af arbejdspladsen.

Begge projektvirksomheder besluttede sig således for at fokusere på trivslen frem for sundhed i en mere traditionel forstand. Dette resulterede i valget af følgende aktiviteter (vilkårlig rækkefølge):

- Opstart af personaleblad, udsendes sammen med lønsedlen
- Revision af personalehåndbog
- Indførelse af uddannelsespolitik i form af uddannelses tilbud i vinterhalvåret, for eksempel PC-kørekort i samarbejde med AMU-center.
- Igangsættelse af fraværsanalyser som målepind for arbejdsmiljø og trivsel.
- Indførelse af fraværssamtaler
- Supervision på gennemførelse af fraværssamtaler
- Kortlægning af kemiske produkter samt indførelse af en positivliste over de anvendte kemiske stoffer
- Gennemgang af medarbejderhåndbogen samt positivlisten og andre sikkerhedsinstrukser for alle nyansatte medarbejdere
- Konduktørgennemgang af pladser inden opstart sørger for, at forholdene er i orden.
- Ledelsesmæssigt initiativ til forbedring af kommunikationen med medarbejderne
- Opfølgning på APV hængepartier

## **Virksomhedernes selvvalgte aktiviteter**

På workshop 3 blev samtlige projektaktiviteter gennemgået, med henblik på drøftelse af hensigtsmæssige og realistiske aktiviteter, der kan forebygge de nævnte trivsels- og sundhedsproblemer. Alle planlagte aktiviteter er forsøgt indført og/eller gennemført.

Ad 1) Begge virksomheder havde valgt at øge informationen til medarbejderne gennem et personaleblad, der udsendes sammen med lønsedlen. I øvrigt med stor selvoplevet succes. I den ene virksomhed benytter man sig meget af fotografier. Selvom det kan være grænseoverskridende for nogle medarbejdere at se sit eget ansigt hænge rundt omkring i virksomheden, fremmer det kendskabet til og forståelsen for de kolleger, man kun mødes med ca. 2 gange årligt. Personalebladene bliver læst og er i øvrigt med til at fjerne myten om, at der aldrig sker noget socialt i virksomheden. Hvorvidt aktivitetsniveauet er steget gennem det sidste halve år er ikke undersøgt, men forekommer sandsynligt og tilbuddene bliver i hvert fald synlige, når de kommer samlet på skrift. Personaleinformationen udvikler sig i øvrigt i retning af mere tovejskommunikation, eftersom ledelsen efterspørger indlæg fra medarbejderne. Endvidere planlægges en elektronisk intranetside, med mulighed for spørgsmål og kommentarer fra både medarbejdere og ledelse.

Ad 2) Den ene virksomhed har i projektperioden revideret personalehåndbogen specielt med henblik på at skabe bedre overblik og forenkle informationen. Ifølge både ledelses- og medarbejderrepræsentanten har revisionen betydet, at man i håndbogen nu har fået et anvendeligt værktøj.

Ad 3) Indførelsen af en uddannelsespolitik vurderes af virksomheden som en stor succes. I første omgang blev den udmøntet i et samarbejde med AMU-systemet og tilbuddet om ½ dags undervisning om ugen i vinterperioden, hvor samtlige medarbejdere fik mulighed for at tage et Pc-kørekort. På den måde lykkedes det at fastholde kernemedarbejderne hele året. Til den kommende vinterperiode planlægges et kortere kursusforløb, sandsynligvis i førstehjælp.

Ad 4) Projektvirksomhederne var begge meget interesserede i en reduktion af sygefraværet. Dels fordi det blev opfattet som værende højt, dels pga. lovkravet vedr. APV om undersøgelse af sammenhængen med arbejdsmiljøet. En af aktiviteterne blev derfor at kortlægge fordelingen af fraværet for at finde årsagerne til og løsninger på et eventuelt forhøjet sygefravær. Målt i september 2004 havde medarbejderne i projektvirksomhederne i gennemsnit været fraværet henholdsvis 54,3, og 65,7 timer i løbet af året. Mens de målt i september 2005 havde været fraværende i henholdsvis 50,2 og 63,6 timer. I begge virksomheder er sygefraværet således faldet i løbet af projektperioden. Det går så at sige den rigtige vej. (Se bilag 7)

Ad 5 og 6) I forlængelse af indsatsen til reduktion af fraværet blev det i den ene projektvirksomhed besluttet at indføre fraværssamtaler med de 2-3 personer, der havde mest fravær i den foregående måned.

Ved at opgøre fraværet på månedsbasis øger man chancen for at få talt med flere forskellige medarbejdere, ligesom man forhåbentlig fanger uhensigtsmæssige forhold på et tidligere tidspunkt.

Efter et par samtaler fandt virksomheden, at de havde behov for hjælp til at få struktur på samtalerne, hvorfor de blev tilbudt at hente inspiration hos en BST-psykolog. Psykologen gennemgik principperne for sygefraværssamtaler forud for afholdelsen ligesom han - i samarbejde med den pågældende leder - evaluerede samtalerne efterfølgende. Besøget betød især, at man i virksomheden blev mere opmærksom på at holde sig samtalerens formål for øje. Bliver samtalerne opfattet som en kontrol eller straf, kan man ikke forvente en konstruktiv deltagelse fra de pågældende medarbejdere.

Ad 7) En af de mere konkrete ideer fra de individuelle sundhedssamtaler var kemikaliesaneringen, der længe havde været et ønske hos en af sikkerhedsrepræsentanterne, men som først i forbindelse med projektet blev gennemført. I dag er positivlisten en fuldt integreret del af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde og en væsentlig del af introduktionen af nye medarbejdere.

Ad 8) Den reviderede personalehåndbog samt positivlisten har i projektperioden fungeret som kærkomne lejligheder for ledelsen til at præsentere sig for nye medarbejdere uden, at det opfattes som utidig kontrol. Erfaringerne med en grundigere introduktion af nye medarbejdere herunder de sikkerhedsmæssige aspekter blev således oplevet som rigtig gode. Ikke kun i forhold til at reducere risikoen for ulykker, der erfaringsmæssigt er størst blandt nyansatte, men også til at skabe kontakt medarbejdere og ledelse imellem.

Virksomhedens plan er derfor at udvide runden til fremover også at omfatte de øvrige medarbejdere, der ligeledes kan have gavn af et brush up på sikkerheden.

Ad 9) Ledelsen i den anden virksomhed havde allerede forud for projektet besluttet at arbejde for bedre forhold for medarbejderne ved at være mere aktive ud ad til. Dette blev udmøntet i forsøg med synlighed overfor bygherrer, hovedentreprenører, byggeledere og andre med indflydelse på svendenes arbejdsmiljø i hverdagen.

Ad 10) Ledelsens forsøg på at forbedre kommunikationen med medarbejderne ses ligeledes af principbeslutningen om hurtige og seriøse tilbagemeldinger på såvel spørgsmål, som ideer og kritik fra medarbejderne.

Ad 11) Begge virksomheder blev efter workshop 2 opmærksomme på, at det var vigtigt at få løst hængepartierne fra APV handlingsplanen, før man kastede sig over nye initiativer. Dette har bl.a. betydet, at der er kommet fokus på, hvordan man sikrer løbende forbedringer.

Endelig havde ledelsen og samtlige konduktører i én af virksomhederne valgt at gå foran med et godt eksempel. Pr 1. sep. 2005 indgik de et væddemål om rygestop. Ved workshop 3 - 3 uger senere var alle stadig røgfri, men skulle nogle opgive, koster det en god middag til de øvrige deltagere. Indenfor en traditionel sundhedsforståelse har man i den anden virksomhed indført et tilbud om influenzavaccine.

Den samlede vurdering af projektvirksomhedernes resultater bygger foruden nøglepersonernes evaluering på workshop 3, dels på resultatet af opfølgningen på de personlige sundhedssamtaler, dels på endnu en spørgeskemaundersøgelse om trivsel (se bilag 5) og endelig et mindre antal stikprøveinterviews blandt medarbejderne.

### ***Personlige sundhedssamtaler***

De personlige sundhedssamtaler blev i sagens natur meget forskellige, men fulgte som udgangspunkt samme skabelon (se bilag 8).

Opfølgningen viste, at alle på nær én havde nået de personlige mål, der var blevet sat undervejs. Resultaterne strakte sig fra væggtab, over kostomlægning til genetablering af mistede sociale kontakter.

### ***Spørgeskema om trivsel***

I august 2005 blev et opfølgende skema om trivslen i de to virksomheder udsendt sammen med lønsedlen. (Se bilag 5) Tilsammen kom der ca. 40 skemaer retur, hvilket giver en svarprocent på ml. 20-25 %. 40 besvarelser er ikke nok til at give statistisk belæg for holdbare konklusioner, men de indkomne svar viser en positiv tendens i medarbejdernes trivsel om end, der stadig er rum for forbedring. De konstruktive kommentarer er samlet og vedlagt som bilag i form af ideer til fremtidigt arbejde. (Se bilag 4)

Spørgeskemaerne blev fulgt op af fire stikprøveinterview blandt de medarbejdere, der ikke tidligere havde været aktive i projektet. Formålet var dels at få uddybet enkelte punkter, dels en sikring af at de knapt så engagerede medarbejdere også havde mærket effekterne af indsatsen.

### ***Stikprøveinterview***

De interviewede gav udtryk for, at deltagelsen i projektet havde været gavnlig, blandt andet fordi informationsniveauet gennem personalebladet nu var øget betragteligt ligesom, der var sat fokus på opfølgningen på APV. I den ene virksomhed var den faglige klub blevet nedlagt, men man ville nu forsøge at genetablere den, med det formål at samle kollegaerne og styrke samarbejdet.

Desuden kunne det af stikprøveinterviewene konstateres, at projektvirksomhederne havde inspireret hinanden, idet man nu også i den anden virksomhed vil forsøge sig med uddannelse i vinterhalvåret. Disse kurser skal laves i et samarbejde mellem klubben og firmaet, og medarbejderne er begyndt at fremkomme med ønsker til indholdet.

Også forholdet mellem ledelse og medarbejdere har ifølge stikprøveinterviewene ændret sig til det bedre i projektperioden. Fx mener de interviewede svende nu, at man arbejder for samme mål, hvilket vurderes som en væsentlig forandring.

## Diskussion af aktiviteter og projektets fokuspunkter

Som tidligere nævnt opstillede projektkonsulenterne på baggrund af den store interviewundersøgelse en række fokuspunkter, der skulle have særlig opmærksomhed i projektet:

- Tidspres
- Manglende støtte i arbejdet
- Manglende kontakt med nærmeste ledelse
- Manglende udviklingsmuligheder
- Dårlig planlægning og organisering af arbejdet
- EGA og belastende arbejdsstillinger samt
- Tunge løft

I forbindelse med workshop 2 blev disse punkter sammenholdt med resultatet af projektvirksomhedernes første egne spørgeskemaundersøgelser, hvilket viste en høj grad af sammenfald.

**Tidspres** er undervejs i projektforsløbet blevet nævnt flere gange både i spørgeskemaundersøgelserne og i diskussionerne på workshop 2 uden, at det dog af den grund er blevet valgt som indsatsområde. Særligt i den ene af projektvirksomhederne er man ikke desto mindre meget opmærksom på, hvad man kan gøre eksternt for at forbedre arbejdsvilkårene. Foreløbig er man endt med at arbejde for, at virksomheden i hvert fald ikke selv bidrager til et øget tidspres ved at sikre, at pladserne rent faktisk er klar inden svendene sættes på opgaven.

Denne tilgang er ligeledes relateret til problematikken omkring den **manglende støtte i arbejdet**.

Som udgangspunkt var der i projektvirksomhederne et stort ønske om at forbedre dialogen, kommunikationen og informationen mellem ledelse og medarbejdere. Især for den ene af virksomhederne har det været magtpåliggende at få brudt et mønster af manglende forståelse. I første omgang ved hjælp af en ændret signalgivning fra ledelsen og hurtig opfølgning på alle konstruktive kommentarer og spørgsmål.

At man vælger denne løsning viser, at man i virksomheden har en formodning om at ønsket om mere information i virkeligheden handler om **manglende opbakning, forståelse eller støtte fra ledelsen**.

Dette bekræftes af de erfaringer den anden virksomhed gjorde sig, da man planlagde at lade en ledelsesrepræsentant besøge pladser med 1-2 mand. Her viste det sig nemlig at ledelsesbesøg hurtigt opfattes som kontrol. Løsningen på denne virksomhed blev derfor at kæde besøgene sammen med konkrete anledninger som fx velkomst af nye medarbejdere og/eller introduktion af den reviderede personalehåndbog samt positivlisten.

Behovet for forbedring af relationen mellem ledelse og medarbejdere her udtrykt som **manglende støtte og kontakt med den nærmeste ledelse** er det punkt, flest af virksomhedernes aktiviteter har rettet sig mod. Fx besøg på pladserne.

Desuden har man i begge virksomheder søgt at øge informationsniveauet med indførelse af medarbejderblade, der udsendes med lønsedlen en gang om måneden.

Bladene informerer om alt fra nye ordrer, runde fødselsdage til sociale arrangementer og fraværstatistik. I en af virksomhederne arbejder man desuden på en intranetside med rum til spørgsmål medarbejdere og ledelse imellem. Begge virksomheder har gode erfaringer med det øgede informationsniveau, hvorfor vi vurderer, at dette initiativ vil fortsætte også efter projektets afslutning.

Øget kontakt med medarbejderne fx i form af besøg på pladserne og sygefraværssamtaler vil kunne give ledelsen hurtigere information om dårlig trivsel, stress og andre forhold med relation til arbejdsmiljøet eller organiseringen af arbejdet.

Sygefraværssamtaler kan således bruges til at få belyst alle de prioriterede indsatsområder: Tidspres, Manglende støtte, Manglende kontakt med nærmeste ledelse, Manglende udviklingsmuligheder, Dårlig planlægning og organisering af arbejdet, EGA og belastende arbejdsstillinger samt Tunge løft.

Af den sidste spørgeskemaundersøgelse fremgår det, at stort set alle ansatte, der har besvaret skemaet ofte oplever opbakning og et godt samarbejde med ledelsen. Ligeledes er de fleste tilfredse med niveauet for information/instruktion fra ledelsen. Det skal dog bemærkes at svarprocenten ved spørgeskemaundersøgelsen var for lav til, at besvarelsenerne kan siges at være repræsentative for holdningen blandt medarbejderne. Indtrykket er dog så positivt at virksomhederne har fundet det væsentligt at fortsætte arbejde med øget kontakt og støtte, herunder øget dialog og kommunikation.

Med hensyn til **udviklingsmuligheder** vil begge virksomheder tilbyde uddannelsesforløb i AMU-regi. bl.a. pc-kørekorts kursus, der blev oplevet som en succes.

Vedrørende **planlægning/organisering af arbejdet** viser spørgeskemaundersøgelsen, at der stadig er rum for forbedring på dette område, idet hovedparten af de medarbejdere der har besvaret skemaet mener, at det er svært at udføre et ordentligt malerarbejde.

I forbindelse med nybyggeri og større renoveringsopgaver er malerne en af de sidste fagentrepriser, hvorfor det svært at planlægge malerarbejdet uafhængigt af de forudgående byggeprocesser. Meget kan afhjælpes med et godt samarbejde med de øvrige fagentrepriser, hvilket man også er opmærksom på, uden at det dog kan siges at være gjort til et indsatsområde i forbindelse med projektet.

I én af de virksomheder, der kun var med i første del af projektet, tilbyder man medarbejdere, der bor alene, at arbejde sammen med andre kolleger. Alenearbejde behøver ikke være et problem, men der er meget af det - fx i forbindelse med malerarbejde i private hjem samt ved mindre renoveringsopgaver - og hvis fritiden er præget af en begrænset social kontakt, kan det være en god idé at sørge for, at arbejdet tilrettelægges med hyppig kontakt til kolleger og ledere.

**EGA og tunge løft** - eller traditionelle arbejdsmiljøfaktorer generelt - er ikke et af de områder, der har fået størst opmærksomhed på de gennemførte workshops. Men virksomhederne har i projektperioden gjort en indsats for at få opdateret og justeret APV-handlingsplanen. I APV indgår en række forhold, der vedrører forebyggelse af EGA og tunge løft.

## Projekterfaringerne og perspektivet for ”Bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget”

Branchen er ikke forventet med diskussioner og tiltag, der rækker ud over de mere traditionelle arbejdsmiljøfaktorer som ulykkesrisici og tunge løft, hvorfor sundhedsfremme kan virke noget abstrakt for især små og mellemstore virksomheder med relativt få ressourcer til at varetage det forebyggende sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Flere af de adspurgte virksomheder angav netop manglen på ressourcer som væsentligste årsag til deres fravalg af deltagelse i projektet. Men det skal også bemærkes at modstanden mod projektdeltagelse kom til udtryk både hos ledelsen og medarbejdernes repræsentanter.

Virksomhedernes ledelser og medarbejdere var muligvis ikke ”parate” til en sundhedsfremme indsats i 2001, da projektet startede, men siden er der kommet øget fokus på især sygefraværet og sammenhængen mellem virksomhedens arbejdsmiljø og den personlige trivsel, herunder psykisk arbejdsmiljø.

Med hensyn til de traditionelle livsstilsfaktorer som kost og motion har malerfaget ikke vist den store interesse. Men emnerne kan blive meget håndgribelige, hvis man som mester står med en svær overvægtig medarbejder, der i realiteten kan udgøre en sikkerhedsrisiko fx ved arbejde på stiger og stilladser.

Det er ikke muligt, ud fra projektets data, at sige noget generelt om, hvad der kan fremme sundhed og arbejdsmiljø i malerfaget.

Fokusområderne blev udvalgt på baggrund af forundersøgelsen og senere bekræftet af virksomhederne fra workshop 1s besvarelser af det store spørgeskema om sundhedsprofiler. Som beskrevet er det dog kun to virksomheder, der har gjort sig konkrete erfaringer med selvvalgte aktiviteter i relation til de nævnte fokusområder - naturligvis udmøntet forskelligt ud fra den enkelte virksomheds behov og interesser.

En generel konklusion rækker datagrundlaget således ikke til, men tilbage står en begrundet mistanke om at *Bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malerfaget* i høj grad er et spørgsmål om ledelse, planlægning og kommunikation.

Som opsamling kan det derfor siges:

- Sundhedsfremmede initiativer i de involverede malervirksomheder kan ikke isoleres til nogle få faktorer.
- Blandt virksomhedernes ansatte har der i højere grad været fokuseret på de psykosociale forhold frem for de fysiske og kemiske arbejdsmiljøfaktorer som forudsætninger for bedre sundhed.
- Der har ikke været tilstrækkelig interesse blandt virksomhedernes ansatte for at sætte fokus på individuelle forhold vedr. livsstilsforhold som fx rygning, alkohol, kost og motion.

Der kan dog ikke herske tvivl om at projektaktiviteterne har haft en positiv effekt for de to deltagende virksomheder.

Desuden er det vigtigt at påpege, at nogle af de mest effektive indsatser måske er at finde udenfor virksomheden, men i relation til kunder og samarbejdspartnere.

Udgangspunktet for bedre arbejdsmiljø og sundhedsfremme i malervirksomheder synes således at skulle tages i planlægning og tilrettelæggelsen af malerarbejdet. Det gælder især om at forebygge:

- Tidspres og dårlig planlægning og organisering af arbejdet
- Manglende kontakt med nærmeste ledelse og kolleger

Med hensyn til oplevelsen af manglende udviklingsmuligheder kan denne ikke bekræftes af nærværende projekt. Tilbuddet om uddannelse for medarbejderne er blevet modtaget positivt, og tages som udtryk for ledelsens større interesse for medarbejdernes udviklingsmuligheder.

### ***Anbefalinger til den øvrige branche***

Som afslutning på projektet drøftede BAR Bygge & Anlægs styregruppe brugen af projekterfaringerne i fagets øvrige virksomheder.

På baggrund af projekterfaringerne og vurdering af malerbranchen som helhed anbefaler styregruppen således:

Vedrørende spørgsmålet om at reducere tidspreset og forbedre organiseringen af arbejdet anbefales det, at mester/ledere deltager i byggemøder – også selvom svendene endnu ikke er gået i gang. Som minimum anbefales at følge med i referaterne fra byggemøderne, hvoraf eventuelle forskydninger i tidsplanen vil fremgå. Endelig anbefales det at besøge pladser, hvor man starter arbejde om fx 2 uger.

Vedrørende spørgsmålet om kontakt mellem ledelse og medarbejdere og kollegerne indbyrdes anbefales det:

- at igangsætte initiativer til forbedring af den interne kommunikation, fx indførelse af sygefraværssamtaler og medarbejderblade meget gerne med brug af fotos
- at være opmærksom på at alenearbejde øger behovet for opbakning og støtte fra ledelsen

Det anbefales endvidere at virksomheder og medarbejdere i endnu større udstrækning benytter de eksisterende muligheder for efter og videreuddannelse i malerfaget.

Desuden peger undersøgelserne på, at der generelt set er behov for løbende at følge op på APV'ens hængepartier.

På baggrund af det gennemførte projekt og styregruppens anbefalinger udarbejdes en pjece til malerfagets virksomheder og organisationer.