

Sundhedsstyrelsen Undersøgelse af sundhedsfremme på arbejdspladser 2002

December 2002



Sundhedsstyrelsen
Undersøgelse af sundhedsfrem-
me på arbejdspladser 2002

December 2002

Indhold

Side

1. Indledning	1
1.1. Undersøgelsens formål	1
1.2. Målgruppe	1
1.3. Disposition.....	2
2. Generel sundhedspolitik.....	5
2.1. Udbredelsen af sundhedspolitikker.....	5
2.2. Sundhedspolitikken formål og udformning	10
2.3. Sundhedspolitikken effekt.....	12
2.4. Virksomhedens medansvar	13
2.5. Stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø	14
3. Mad.....	17
3.1. Madordning for de ansatte.....	17
3.2. Øvrige tilbud vedrørende de ansattes mad	20
3.3. Madpolitikken effekt.....	22
4. Motion	25
4.1. Motions- og idrætstilbud til de ansatte	25
4.2. Motions- og idrætstilbudenes effekt.....	28
5. Rygning.....	31
5.1. Rygeregler på arbejdspladsen.....	31
5.2. Tilbud til rygere, som ønsker at stoppe	35
5.3. Rygepolitikken formål og effekt.....	37
6. Alkohol	39
6.1. Alkoholforbrug på arbejdspladsen	39
6.2. Tilbud til ansatte med alkoholproblemer	43
6.3. Alkoholpolitikken effekt	45
7. Sundhedsfremmende initiativer	47
7.1. Nuværende sundhedsfremmende initiativer	47
7.2. Fremtidige sundhedsfremmende initiativer	49

8. Udviklingen siden 1997	51
8.1. Arbejdspladsens medansvar.....	51
8.2. Mad	53
8.3. Motion.....	56
8.4. Rygning	58
8.5. Alkohol.....	61
9. Virksomheder med 1 til 9 ansatte	65
9.1. Generel sundhedspolitik	65
9.2. Mad	69
9.3. Motion.....	70
9.4. Rygning	70
9.5. Alkohol.....	71
9.6. Sundhedsfremmende initiativer.....	71

1. Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse af sundhedsfremme på arbejdspladser 2002, som PLS RAMBØLL Management har gennemført for Sundhedsstyrelsen.

1.1. Undersøgelsens formål

Formålet med undersøgelsen er at undersøge udbredelse af, erfaringer med, holdninger til og motivation for sundhedsfremmende indsatser og aktiviteter på danske arbejdspladser med særligt fokus på mad, motion, rygning og alkohol – herunder udbredelsen af regler (politikker) og tilbud til de ansatte på de pågældende områder.

Det er afgørende, at Sundhedsstyrelsen aktivt kan anvende undersøgelsens resultater til at understøtte og nuancere debatten om sundhedsfremme på de danske arbejdspladser. Dette skal ske såvel *bagudrettet* ved at sammenligne udviklingen i sundhedsfremmende indsatser på arbejdspladserne samt *fremadrettet* i forhold til at give input til, hvilken form for hjælp og støtte, virksomhederne eventuelt har brug for, for at kunne iværksætte sundhedsfremmende aktiviteter.

Undersøgelsen skal således bidrage til at afdække, hvilke barrierer og muligheder der er på området "sundhedsfremme på arbejdspladsen" samt hvilken form for hjælp og støtte, virksomhederne eventuelt har brug for, for at kunne iværksætte sundhedsfremmende aktiviteter.

1.2. Målgruppe

Undersøgelsens målgruppe er alle danske virksomheder med mindst en ansat, og dataindsamlingen er foregået som en kombination af Internetbesvarelser og telefoninterview. Virksomhederne er i undersøgelsen repræsenteret ved en personaleansvarlig eller en person med tilsvarende indsigt.

Undersøgelsens primære fokus er rettet mod virksomheder med 10 ansatte eller derover, hvor der samlet set er gennemført interview med et repræsentativt udsnit på 1.955 virksomheder – denne gruppe kaldes i det følgende for »store virksomheder«.

Derudover er der gennemført 49 interview med virksomheder med 1 til 9 ansatte – denne gruppe kaldes i det følgende for »små virksomheder«.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden den 21. november til den 12. december 2002, hvor der, alt i alt, er gennemført interview med 2.004 virksomheder. Samlet set har vi opnået en svarprocent på 52. Opgørelsen af svarprocenten skal imidlertid ses i sammenhæng med, at det har været nødvendigt at udtage en forholdsvis stor brutto-stikprøve på 4.000 virksomheder, for at sikre gennemførelsen af minimum 2.000 virksomhedsinterview inden for undersøgelsens relativ begrænsede tidsramme. Havde dataindsamlingen løbet over en længere periode, ville det givetvis have været muligt at gennemføre interview med en stor del af disse virksomheder, hvorved svarprocenten ville være højere. En overordnet svarprocent på 52% betragtes på denne baggrund som tilfredsstillende.

1.3. Disposition

I de følgende kapitler uddrages en række centrale resultater fra undersøgelsen. Det skal i den forbindelse bemærkes, at kapitel 2 til 7 udelukkende indeholder resultaterne for virksomheder med 10 ansatte eller derover (dvs. de store virksomheder), kapitel 8 indeholder en sammenligning med undersøgelsen i 1997 baseret på virksomheder med 20 ansatte eller derover, mens kapitel 9 indeholder resultaterne for virksomheder med 1 - 9 ansatte (dvs. de små virksomheder). I rapporten er der generelt testet for statistisk signifikans, og der er kun kommenteret på forskelle, som er signifikante.

I **kapitel 2** ser vi først overordnet på de danske virksomheders generelle sundhedspolitik, hvilke områder virksomhederne har politikker indenfor samt hvad de primære formål er med virksomhedens sundhedspolitik. Endvidere ser vi på, hvem der har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken, hvilket forum politikken er udformet i, samt i hvor høj grad sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt. Vi ser endvidere på, om de danske virksomheder føler, at de har et medansvar for de ansattes vaner hvad angår mad, motion, rygning, alkohol og stress.

I **kapitel 3** ser vi på, hvor stor en andel af de danske virksomheder som har en madordning for de ansatte (fx en kantine), og hvad der i givet fald indgår i det daglige madtilbud. Vi ser endvidere på, om virksomhederne har andre tilbud vedrørende de ansattes mad (fx temauger med sund mad, vægttabsgrupper, udlevering af opskrifter

etc.). Endvidere ser vi på, om madpolitikken er formuleret skriftligt, samt hvilken effekt politikken har haft.

I **kapitel 4** ser vi på andelen af virksomheder, der har motions- og idrætstilbud til de ansatte, herunder om virksomhederne yder økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteter. Herudover ser vi på, om tilbudene er formuleret som en skriftlig politik, samt hvilken effekt motions- og idrætstilbudene har haft.

I **kapitel 5** sætter vi fokus på virksomhedernes rygeregler, herunder bl.a. om rygning på arbejdspladsen er helt forbudt, og om reglerne er klare og veldefinerede. Endvidere ser vi på, om de danske virksomheder har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe, herunder om de har uddannede rygestopinstruktører. Herudover ser vi på, om reglerne er formuleret som en skriftlig politik, samt hvilken effekt rygepolitikken har haft.

I **kapitel 6** ser vi på, om virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, om alkohol i arbejdstiden er helt forbudt samt om reglerne er klare og veldefinerede. Endvidere ser vi på, hvor stor en andel af de danske virksomheder, som har tilbud eller andre aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. Og afslutningsvist ser vi på, om reglerne og tilbudene er formuleret som en skriftlig politik, samt hvilken effekt alkoholpolitikken har haft.

I **kapitel 7** sætter vi fokus på virksomhedernes sundhedsfremmende initiativer, herunder om virksomhederne i øjeblikket arbejder med sådanne initiativer, hvilke områder virksomhederne prioriterer højest, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, samt hvilken form for hjælp og støtte virksomhederne ville efterspørge.

PLS RAMBØLL gennemførte i 1997 en lignende undersøgelse af sundhedsfremme på danske arbejdspladser, og i **kapitel 8** sammenligner vi på en række centrale områder udviklingen i sundhedsfremmende indsatser på arbejdspladserne siden 1997. Det skal i den forbindelse bemærkes, at sammenligningen er baseret på virksomheder med 20 ansatte eller derover.

Som tidligere nævnt indgår der 49 små virksomheder i undersøgelsen (dvs. virksomheder med 1 - 9 ansatte). I **kapitel 9** ser vi på resultaterne for disse virksomheder, samlet set.

2. Generel sundhedspolitik

I dette kapitel sætter vi fokus på de generelle sundhedspolitikker blandt danske virksomheder med mindst 10 ansatte. I **afsnit 2.1** ser vi på, hvor stor en andel af virksomhederne, som rent faktisk har en generel overordnet sundhedspolitik samt hvilke områder, der er omfattet af heraf. I **afsnit 2.2** ser vi på, hvad der er de primære formål med virksomhedernes sundhedspolitik, samt der har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken.

Herefter ser vi i **afsnit 2.3** på sundhedspolitikkenes effekt samt på, hvad årsagerne er til, at sundhedspolitikken i en række virksomheder ikke har haft den tilsigtede effekt. I **afsnit 2.4** ser vi på, i hvor høj grad virksomhederne mener, at de har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår rygning, alkohol, mad, motion og stress. I **afsnit 2.5** ser vi afslutningsvist på, om virksomhederne gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø – eller om de har planer herom.

2.1. Udbredelsen af sundhedspolitikker

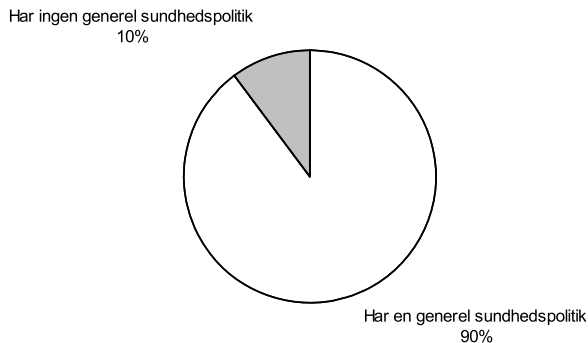
Det fremgår af figur 2.1, at 90% af virksomhederne har en generel sundhedspolitik, dvs. at virksomheden har mindst en af følgende ordninger eller tilbud:

- En *madordning* for de ansatte – fx en kantine.
- Andre tilbud vedrørende de ansattes *mad* (fx temauger med sund mad, vægttabsgrupper, udlevering af opskrifter etc.).
- *Madtilbud* eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan kost og ernæring håndteres etc.).
- *Motions- og idrætstilbud* til de ansatte.
- Regler, der begrænser de ansattes *rygning* på arbejdspladsen.
- Tilbud, der kan hjælpe *rygere*, som ønsker at stoppe (fx materialer, kurser, rådgivning etc.).
- Regler, der begrænser de ansattes *alkoholforbrug* på arbejdspladsen.
- Tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med *alkoholproblemer* (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op).

Definitionen af en »generel sundhedspolitik« er således meget bred, og der er ingen krav om, at reglerne er veldefinerede eller nedfældet som en skriftlig politik – disse

forhold ser vi derimod nærmere på i kapitel 3-6, hvor vi behandler de enkelte områder (henholdsvis mad, motion, rygning og alkohol) mere indgående.

Figur 2.1 Opdeling af virksomhederne i forhold til, om de har en overordnet sundhedspolitik



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen. Virksomheder med en »overordnet sundhedspolitik« er defineret som virksomheder, der har svaret "ja" på mindst et af følgende spørgsmål i spørgeskemaet: Spørgsmål 1, 5, 8, 10, 15, 18, 21 eller 24)

Det fremgår af tabel 2.1, at der er en forholdsvis stor andel af de arbejdspladser, som er en del af en koncern (95%), som har en generel sundhedspolitik, mens den tilsvarende andel blandt de arbejdspladser, som ikke er en del af en koncern, er 88%.

Det fremgår endvidere af tabel 2.1, at der generelt er en sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse (målt på antal ansatte) og generelle sundhedspolitikker – jo større virksomheden er, desto flere virksomheder har en generel sundhedspolitik. Det fremgår således af tabellen, at *alle* virksomheder mindst 100 ansatte, som har deltaget i undersøgelsen, har en generel sundhedspolitik. Omvendt er der en forholdsvis stor andel af de mindre virksomheder, som ikke har en generel sundhedspolitik.

Ser vi på virksomhedernes beliggenhed, fremgår det af tabellen, at der er en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Københavns kommune (96%), som har en generel sundhedspolitik. Omvendt er der en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Vestsjællands Amt (16%), Storstrøms Amt (21%) eller Ringkøbing Amt (15%), som ikke har en generel sundhedspolitik.

Det fremgår endvidere af tabel 2.1, at der er en sammenhæng mellem branche og generelle sundhedspolitikker. En forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for bygge og anlæg (29%) har ikke en generel sundhedspolitik. Omvendt er der en forholdsvis stor andel af virksomheder inden for følgende brancher, som har en generel sundhedspolitik: Pengeinstitutter, finansiering m.v. (95%), undervisning (96%) og sundhed (98%).

Tabel 2.1 Generel sundhedspolitik opdelt på baggrundsspørgsmål

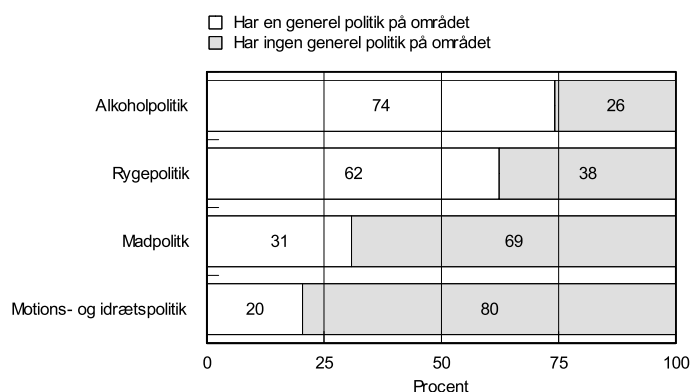
		Har en generel sundhedspolitik	Har ingen generel sundhedspolitik	Antal
	Total	90%	10%	1.955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	95%	5%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	88%	12%	1.423
	Hovedkontor	93%	7%	180
	Filial/datterselskab	96%	4%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	87%	13%	1.013
	20 - 49 ansatte	91%	9%	595
	50 - 99 ansatte	94%	6%	175
	100 ansatte eller derover	100%	0%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	91%	9%	651
	Bykommuner ¹⁾	91%	9%	737
	Øvrige kommuner	87%	13%	567
Amt	Københavns Amt	90%	10%	257
	Frederiksborg Amt	91%	9%	122
	Roskilde Amt	88%	12%	68
	Vestsjællands Amt	84%	16%	73
	Storstrøms Amt	79%	21%	70
	Bornholms Amt ²⁾	94%	6%	18
	Fyns Amt	89%	11%	177
	Sønderjyllands Amt	90%	10%	110
	Ribe Amt	90%	10%	84
	Vejle Amt	93%	7%	152
	Ringkøbing Amt	85%	15%	123
	Århus Amt	90%	10%	236
	Viborg Amt	90%	10%	93
	Nordjyllands Amt	90%	10%	168
	Københavns kommune	96%	4%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	86%	14%	21
Branche	Fremstilling	92%	8%	426
	Bygge og anlæg	71%	29%	252
	Handel, reparation m.v.	90%	10%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	95%	5%	272
	Undervisning	96%	4%	98
	Sundhed og velfærd	98%	2%	130
	Diverse	93%	7%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

Ser vi på, hvilke områder, der er omfattet af virksomhedernes generelle sundhedspolitik, fremgår det af figur 2.2, at 74% af virksomhederne har en generel alkoholpolitik, 62% har en generel rygepolitik, 31% har en generel madpolitik, mens kun 20% af virksomhederne har en generel motions- og idrætspolitik.

Figur 2.2 Opdeling af virksomhederne i forhold til, om de har en overordnet sundhedspolitik på de enkelte områder



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen. Virksomheder med en politik på de enkelte områder er defineret som virksomheder, der har svaret "ja" på mindst et af de spørgsmål, som er angivet i parentes: Alkoholpolitik (spørgsmål 21 eller 24), rygepolitik (spørgsmål 15 eller 18), madpolitik (spørgsmål 1, 5 eller 8) samt motions- og idrætspolitik (spørgsmål 10).

I tabel 2.2 har vi opgjort de fire generelle politikker på en række baggrundsspørgsmål, og det fremgår heraf, at arbejdspladser, som er en del af en koncern, generelt har flere generelle politikker end virksomheder, som ikke er en del af en koncern – til gengæld er der ingen forskel på, om det er hovedkontoret eller en filial/datterselskab, som har deltaget i undersøgelsen, hvilket indikerer, at politikkerne generelt er gældende for hele koncernen.

Det fremgår endvidere af tabel 2.2, at jo større virksomhederne er (målt på antal ansatte) desto flere politikker har de. Ser vi på virksomhedernes beliggenhed, fremgår det ligeledes af tabellen, at der er geografiske forskelle – fx er der en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i hovedstadsregionen, som har en rygepolitik og/eller en madpolitik, mens en forholdsvis stor andel af »øvrige kommuner« ikke har en rygepolitik, en madpolitik og en motions- og idrætspolitik.

Tabel 2.2 Generelle politikker opdelt på baggrundsspørgsmål

		Har en alkoholpolitik		Har ingen alkoholpolitik		Har en rygepolitik		Har ingen rygepolitik		Har en madpolitik		Har ingen madpolitik		Har en motions- og idrætspolitik		Har ingen motions- og idrætspolitik		Antal
Total		74%	26%	62%	38%	31%	69%	20%	80%	1.955								
Arbejdspladsen er en del af en koncern		80%	20%	73%	27%	44%	56%	29%	71%	532								
Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern		72%	28%	58%	42%	26%	74%	17%	83%	1.423								
Hovedkontor		81%	19%	73%	27%	43%	57%	29%	71%	180								
Filial/datterselskab		80%	20%	74%	26%	45%	55%	29%	71%	352								
Ansatte	10 - 19 ansatte	69%	31%	54%	46%	24%	76%	12%	88%	1.013								
	20 - 49 ansatte	77%	23%	65%	35%	26%	74%	23%	77%	595								
	50 - 99 ansatte	77%	23%	73%	27%	45%	55%	27%	73%	175								
	100 ansatte eller derover	90%	10%	91%	9%	76%	24%	54%	46%	172								
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	73%	27%	69%	31%	41%	59%	22%	78%	651								
	Bykommuner ²⁾	74%	26%	62%	38%	28%	72%	22%	78%	737								
	Øvrige kommuner	77%	23%	55%	45%	22%	78%	16%	84%	567								
Amt	Københavns Amt	75%	25%	67%	33%	37%	63%	23%	77%	257								
	Frederiksborg Amt	72%	28%	68%	32%	36%	64%	20%	80%	122								
	Roskilde Amt	71%	29%	62%	38%	21%	79%	15%	85%	68								
	Vestsjællands Amt	71%	29%	56%	44%	18%	82%	15%	85%	73								
	Storstrøms Amt	70%	30%	50%	50%	26%	74%	17%	83%	70								
	Bornholms Amt ²⁾	83%	17%	50%	50%	11%	89%	17%	83%	18								
	Fyns Amt	75%	25%	62%	38%	25%	75%	15%	85%	177								
	Sønderjyllands Amt	79%	21%	59%	41%	23%	77%	25%	75%	110								
	Ribe Amt	83%	17%	62%	38%	31%	69%	32%	68%	84								
	Vejle Amt	80%	20%	63%	38%	24%	76%	19%	81%	152								
	Ringkøbing Amt	70%	30%	55%	45%	30%	70%	22%	78%	123								
	Århus Amt	72%	28%	63%	37%	29%	71%	22%	78%	236								
	Viborg Amt	72%	28%	57%	43%	23%	77%	12%	88%	93								
	Nordjyllands Amt	76%	24%	55%	45%	27%	73%	15%	85%	168								
	Københavns kommune	75%	25%	77%	23%	55%	45%	24%	76%	183								
	Frederiksberg kommune ²⁾	33%	67%	62%	38%	52%	48%	29%	71%	21								
Branche	Fremstilling	82%	18%	60%	40%	25%	75%	18%	82%	426								
	Bygge og anlæg	65%	35%	22%	78%	5%	95%	7%	93%	252								
	Handel, reparation m.v.	75%	25%	61%	39%	29%	71%	16%	84%	635								
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	67%	33%	81%	19%	53%	47%	34%	66%	272								
	Undervisning	72%	28%	93%	7%	63%	37%	35%	65%	98								
	Sundhed og velfærd	82%	18%	90%	10%	42%	58%	29%	71%	130								
	Diverse	73%	27%	66%	34%	31%	69%	27%	73%	142								

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksberg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

Der er endvidere forskelle på tværs af brancher. Det fremgår således af tabel 2.2, at en relativ stor andel af virksomhederne inden for sundhed og velfærd har en politik på alle områder, mens en forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for bygge og anlæg ikke har politikker på de enkelte områder. Ser vi på de øvrige brancher, fremgår det af tabellen, at en forholdsvis stor andel af fremstillingsvirksomhederne har en alkoholpolitik, til gengæld har 75% af fremstillingsvirksomhederne ingen madpolitik.

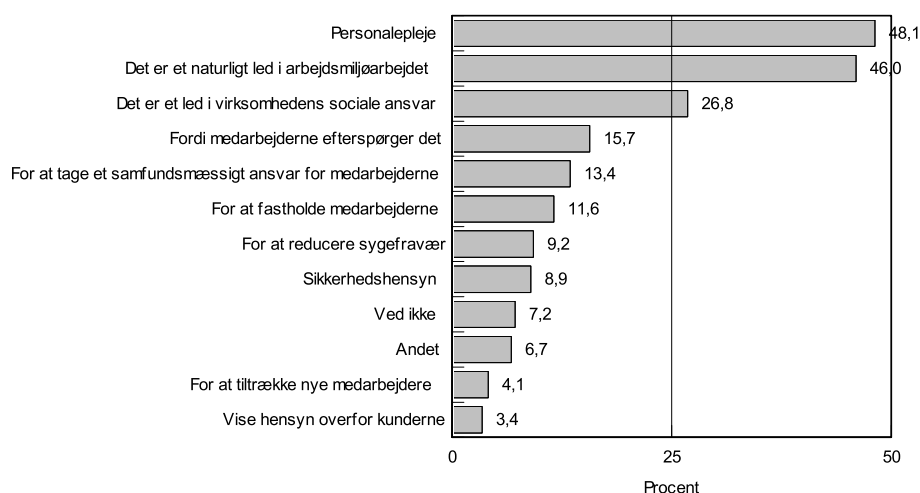
Det fremgår endvidere af tabel 2.2, at en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som tilhører gruppen af "pengeinstitutter, finansiering m.v." samt "undervisning" har en rygepolitik, en madpolitik samt en motions- og idrætspolitik. Til gengæld er der en forholdsvis stor andel af virksomheder inden for branchen "pengeinstitutter, finansiering m.v.", som ikke har nogen alkoholpolitik.

2.2. Sundhedspolitikens formål og udformning

Det fremgik af det foregående, at 90% af virksomhederne har en generel sundhedspolitik. I dette afsnit ser vi nærmere på, hvad der er de primære formål med virksomhedernes sundhedspolitik, samt hvem der har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken.

Det fremgår af figur 2.3, at knap halvdelen af de virksomheder, som har en generel sundhedspolitik, har svaret, at de primære formål med sundhedspolitikken er personalepleje og/eller at det er et naturligt led i arbejdsmiljøarbejdet, mens godt en fjerdedel (også) har svaret, at det er et led i virksomhedens sociale ansvar.

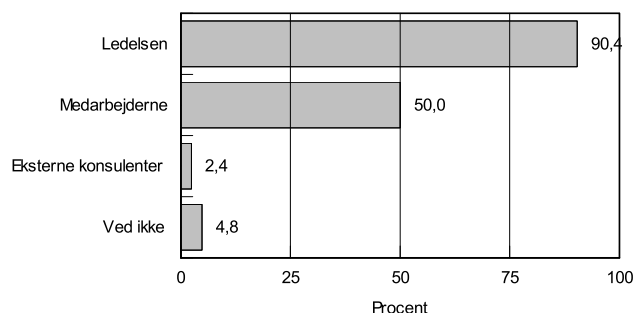
Figur 2.3 Hvad er de primære formål med virksomhedens sundhedspolitik vedrørende mad, rygning og/eller alkohol? (Sæt højst 3 kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.755 virksomheder, som har en overordnet sundhedspolitik. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 201%.

Ser vi på, hvem der har medvirket ved udformningen af sundhedspolitikken, fremgår det af figur 2.4, at ledelsen i ni ud af ti tilfælde har medvirket, mens medarbejderne kun har medvirket i halvdelen af virksomhederne – og det er kun en meget lille del af virksomhederne, som har anvendt eksterne konsulenter i forbindelse med udformningen af sundhedspolitikken.

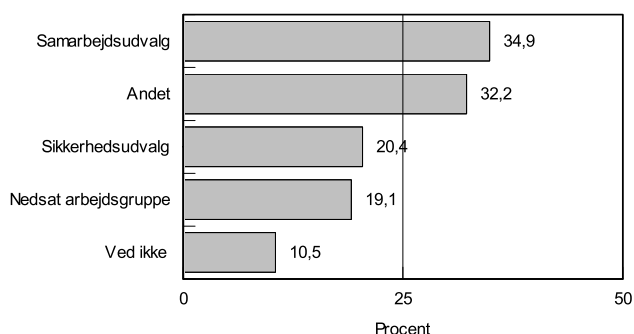
Figur 2.4 Hvem har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken? (Sæt evt. flere kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.755 virksomheder, som har en overordnet sundhedspolitik. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 148%.

I de virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken, har vi endvidere spurgt om, i hvilket forum sundhedspolitikken er udformet, og det fremgår af figur 2.5, at samarbejdsudvalget er et ofte anvendt forum, mens en femtedel af virksomhederne (også) anvender sikkerhedsudvalg, og en femtedel har (også) nedsat en arbejdsgruppe. En tredjedel af virksomhederne har svaret, at sundhedspolitikken (også) er udformet i andre fora, herunder fx ved personalemøder, gennem uformelle samtaler, at alle medarbejdere har været inddraget etc.

Figur 2.5 I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet? (Sæt evt. flere kryds)

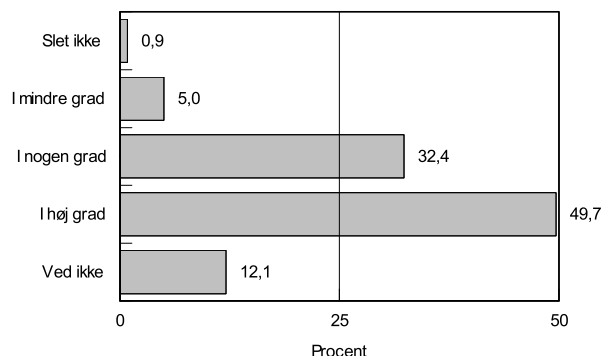


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 878 virksomheder, som har en overordnet sundhedspolitik og hvor medarbejderne har medvirket ved udformningen heraf. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 117%.

2.3. Sundhedspolitikkens effekt

De virksomheder, som har en generel sundhedspolitik, er endvidere blevet spurgt om, i hvor høj grad sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt, og svarene på dette spørgsmål er vist i figur 2.6. Det fremgår heraf, at 82% af virksomhederne har svaret, at sundhedspolitikken i nogen eller høj grad har haft den tilsigtede effekt.

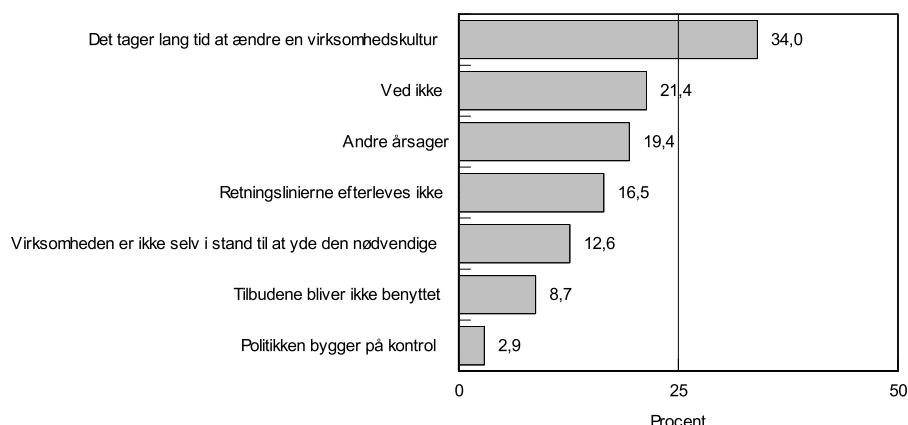
Figur 2.6 I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 1.755 virksomheder, som har en overordnet sundhedspolitik.

6% af de virksomheder, som har en generel sundhedspolitik, har (jf. figur 2.6) svaret, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i mindre grad har haft den tilsigtede effekt. Vi har spurgt disse virksomheder om, hvad der er de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken ikke har haft den tilsigtede effekt, og svarene på dette spørgsmål er vist i figur 2.7.

Figur 2.7 Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt? (Sæt evt. flere kryds)



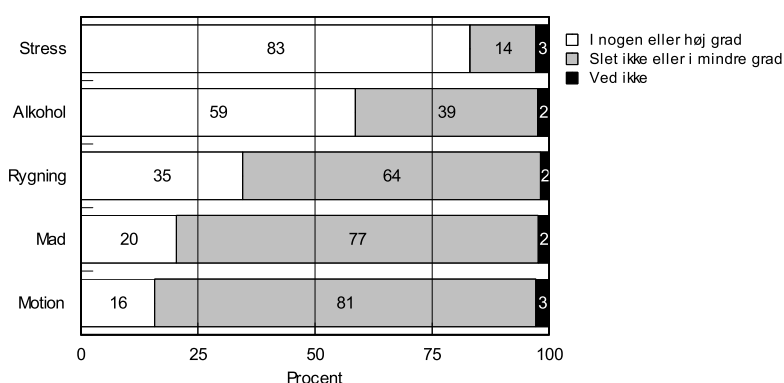
Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 103 virksomheder, som har en overordnet sundhedspolitik, men hvor sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 116%.

Det fremgår af figur 2.7, at en af de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i nogen grad har haft den tilsigtede effekt i en del af virksomhederne er, at det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur, mens knap 20% (også) angiver andre årsager, herunder fx at det ikke er noget problem, at der er få muligheder for forbedringer, at der ikke er gjort noget aktivt for det, at politikken ikke er særlig konkret etc.

2.4. Virksomhedens medansvar

Vi har spurgt virksomhederne, i hvor høj grad de mener, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner med hensyn til rygning, alkohol, mad, motion og stress, og som det fremgår af figur 2.8, er der delte meninger områderne imellem.

Figur 2.8 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner, inden for følgende områder?



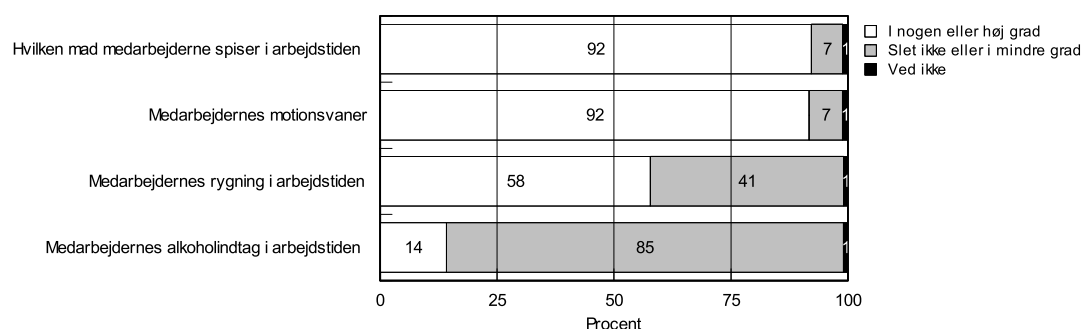
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår af figur 2.8, at stort set alle virksomheder mener, at arbejdspladsen har et medansvar hvad angår stress blandt medarbejderne, samtidig mener 59% af virksomhederne, at de i nogen eller i høj grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner, 35% mener i høj eller nogen grad, at de har et medansvar for de ansattes rygevaner, mens kun 20% henholdsvis 16% mener, at de har et medansvar for de ansattes madvaner henholdsvis motionsvaner.

Vi har endvidere spurgt virksomhederne om, i hvor høj grad de mener, at mad, motion, rygning og alkohol er en privatsag, og som det fremgår af figur 2.9, er der også her delte meninger. Virksomhederne er ikke i tvivl om, at medarbejdernes kost og motionsvaner er en privatsag, mens alkoholindtag i arbejdstiden ikke betragtes som en privat sag.

Det fremgår således af figur 2.9, at 92% af virksomhederne i nogen eller høj grad mener, at det er en privatsag, hvilken mad medarbejderne spiser i arbejdstiden, samt at medarbejdernes motionsvaner er en privat sag, mens 85% slet ikke er kun i mindre grad mener, at medarbejdernes alkoholindtag i arbejdstiden er en privat sag. Ser vi på spørgsmålet omkring rygning, fremgår det af figuren, at virksomhederne her er mere splittede i deres holdning; 58% af virksomheden mener i nogen eller høj grad, at medarbejdernes rygning i arbejdstiden er en privat sag, mens 41% slet ikke eller kun i ringe grad mener, at det er en privat sag.

Figur 2.9 I hvor høj grad mener du, at følgende er en privat sag?

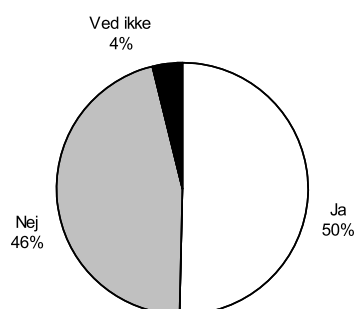


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

2.5. Stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Det fremgår af figur 2.10, at halvdelen af virksomhederne gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Ser vi på, hvad det er for virksomheder, som har en særlig indsats på dette område, fremgår det af tabel 2.3 (side 16), at der er en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er en del af en koncern, samt virksomheder med 100 ansatte eller derover, som gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Figur 2.10 Gør I på virksomheden en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø?



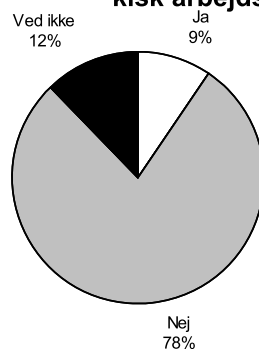
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår endvidere af tabel 2.3, at en forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for følgende brancher gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø: Pengeinstitutter, finansiering m.v. (60%), undervisning (69%), sundhed og velfærd (84%) og diverse (59%), mens en forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for bygge og anlæg samt inden for handel, reparation m.v. ikke gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Ser vi på virksomhedernes geografiske beliggenhed, fremgår det af tabellen, at en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Frederiksborg Amt, Sønderjyllands Amt, Ribe Amt eller i Københavns kommune, gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Omvendt er der en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Roskilde Amt og i Vestsjællands Amt, som ikke gør en særlig indsats på området.

Det fremgik af figur 2.10 (side 14), at 46% af virksomhederne ikke gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø, og at 4% af virksomhederne har svaret "ved ikke" på spørgsmålet. Vi har spurgt disse virksomheder, om de har planer om en sådan indsats, og som det fremgår af figur 2.11, er der kun en lille del af disse virksomheder, som har planer herom.

Figur 2.11 Har I planer om en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 971 virksomheder, som ikke gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Resultaterne viser endvidere (jf. tabel 2.3), at det blandt de virksomheder, som p.t. ikke gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø, især er de større virksomheder samt virksomheder, der er en del af en koncern, som har planer om en sådan indsats. Endvidere viser resultaterne, at der er en forholdsvis stor andel af virksomhederne indenfor brancherne "pengeinstitutter, finansiering m.v.", "undervisning" samt "sundhed og velfærd", som har planer om en indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø, mens en forholdsvis stor andel af bygge- og anlægsvirksomhederne ikke har planer om en sådan indsats.

Tabel 2.3 Indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø opdelt på baggrundsspørgsmål

		Gør p.t. en særlig indsats	Gør p.t. ikke en særlig indsats	Ved ikke	Antal	Har planer om en indsats	Har ikke planer om en indsats	Ved ikke	Antal ³⁾
	Total	50%	46%	4%	1.955	9%	78%	12%	971
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	56%	42%	3%	532	17%	70%	14%	236
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	48%	47%	4%	1.423	7%	81%	12%	735
	Hovedkontor	56%	39%	5%	180	20%	65%	15%	80
	Filial/datterselskab	56%	43%	2%	352	15%	72%	13%	156
Ansatte	10 - 19 ansatte	49%	47%	4%	1.013	8%	80%	13%	518
	20 - 49 ansatte	49%	48%	3%	595	7%	84%	9%	303
	50 - 99 ansatte	50%	46%	4%	175	19%	67%	14%	88
	100 ansatte eller derover	64%	33%	3%	172	23%	55%	23%	62
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	53%	44%	3%	651	11%	78%	11%	307
	Bykommuner ¹⁾	51%	45%	5%	737	10%	75%	14%	362
	Øvrige kommuner	47%	49%	4%	567	7%	82%	11%	302
Amt	Københavns Amt	49%	48%	3%	257	11%	76%	12%	131
	Frederiksborg Amt	56%	42%	2%	122	9%	85%	6%	54
	Roskilde Amt	46%	51%	3%	68	5%	84%	11%	37
	Vestsjællands Amt	40%	59%	1%	73	11%	75%	14%	44
	Storstrøms Amt	50%	43%	7%	70	3%	80%	17%	35
	Bornholms Amt ²⁾	50%	50%	0%	18	11%	78%	11%	9
	Fyns Amt	47%	49%	5%	177	12%	80%	9%	94
	Sønderjyllands Amt	59%	39%	2%	110	7%	80%	13%	45
	Ribe Amt	58%	36%	6%	84	6%	86%	9%	35
	Vejle Amt	49%	48%	3%	152	6%	81%	13%	78
	Ringkøbing Amt	50%	44%	7%	123	13%	73%	15%	62
	Århus Amt	47%	49%	3%	236	13%	79%	8%	124
	Viborg Amt	42%	48%	10%	93	2%	72%	26%	54
	Nordjyllands Amt	50%	47%	3%	168	6%	80%	14%	84
	Københavns kommune	57%	39%	4%	183	15%	71%	14%	78
	Frederiksberg kommune ²⁾	67%	33%	0%	21	0%	100%	0%	7
Branche	Fremstilling	47%	48%	4%	426	9%	79%	12%	225
	Bygge og anlæg	35%	60%	5%	252	5%	86%	9%	164
	Handel, reparation m.v.	43%	54%	4%	635	8%	79%	14%	365
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	60%	37%	3%	272	17%	73%	10%	108
	Undervisning	69%	28%	3%	98	20%	70%	10%	30
	Sundhed og velfærd	84%	14%	2%	130	29%	52%	19%	21
	Diverse	59%	36%	5%	142	10%	76%	14%	58

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

³⁾ Det er kun de virksomheder, som p.t. ikke gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø, som indgår i den højre del af tabellen (de fire kolonner yderst til højre).

3. Mad

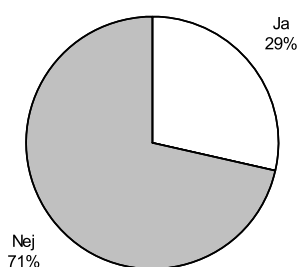
I dette kapitel sætter vi fokus på de danske virksomheders madordning og -tilbud til de ansatte. I **afsnit 3.1** ser vi først på, hvor stor en andel af de danske virksomheder der har en madordning for de ansatte (fx en kantine), hvad der i givet fald indgår i madtilbudet, om der er klare retningslinier for, hvordan madtilbudet sammensættes, samt om madtilbudet er formuleret som en skriftlig politik.

I **afsnit 3.2** ser vi på, om virksomhederne har madtilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer, samt om de har andre tilbud vedrørende de ansattes mad – og i givet fald, hvilke tilbud og om tilbudene er formuleret som en skriftlig politik. Afslutningsvist ser vi i **afsnit 3.3** på, hvilken effekt madpolitikken har haft.

3.1. Madordning for de ansatte

Det fremgår af figur 3.1, at 29% af virksomhederne har en madordning for de ansatte – fx en kantine eller lignende. Ser vi nærmere på, hvilke typer af virksomheder, som har en sådan madordning, fremgår det af tabel 3.1, at det især er de store virksomheder samt virksomheder, som er en del af en koncern, som har en madordning for de ansatte.

Figur 3.1 Har arbejdspladsen en madordning for de ansatte – fx en kantine?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår således af tabel 3.1, at 74% af de helt store virksomheder (med 100 ansatte eller derover) og 41% af de mellemstore virksomheder (med 50 - 99 ansatte) har en madordning for de ansatte – omvendt er der 79% af de små virksomheder (med 10 - 19 ansatte) og 75% af de mindre virksomheder (med 20 - 49 ansatte), som ikke har en madordning til de ansatte.

Tabel 3.1 Madordning opdelt på baggrundsspørgsmål

		Har en madordning	Har ingen madordning	Antal
	Total	29%	71%	1.955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	42%	58%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	23%	77%	1.423
	Hovedkontor	41%	59%	180
	Filial/datterselskab	43%	57%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	21%	79%	1.013
	20 - 49 ansatte	25%	75%	595
	50 - 99 ansatte	41%	59%	175
	100 ansatte eller derover	74%	26%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	38%	62%	651
	Bykommuner ¹⁾	26%	74%	737
	Øvrige kommuner	20%	80%	567
Amt	Københavns Amt	36%	64%	257
	Frederiksborg Amt	32%	68%	122
	Roskilde Amt	18%	82%	68
	Vestsjællands Amt	18%	82%	73
	Storstrøms Amt	21%	79%	70
	Bornholms Amt ²⁾	11%	89%	18
	Fyns Amt	23%	77%	177
	Sønderjyllands Amt	22%	78%	110
	Ribe Amt	24%	76%	84
	Vejle Amt	23%	77%	152
	Ringkøbing Amt	28%	72%	123
	Århus Amt	28%	72%	236
	Viborg Amt	19%	81%	93
	Nordjyllands Amt	25%	75%	168
	Københavns kommune	52%	48%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	48%	52%	21
Branche	Fremstilling	23%	77%	426
	Bygge og anlæg	5%	95%	252
	Handel, reparation m.v.	26%	74%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	51%	49%	272
	Undervisning	57%	43%	98
	Sundhed og velfærd	35%	65%	130
	Diverse	28%	72%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksberg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

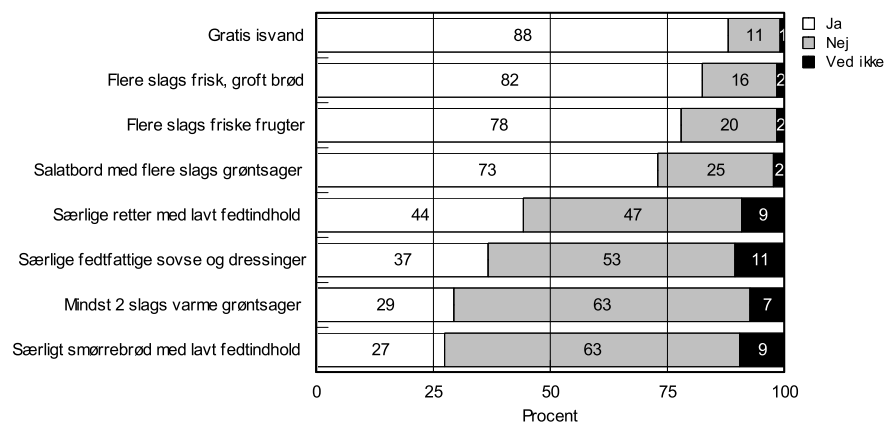
Der er helt klart også forskel på tværs af landet – der er således en forholdsvis stor andel af virksomhederne i hovedstadsregionen (herunder især i Københavns Amt og

Københavns kommune), som har en madordning for de ansatte, mens en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Roskilde Amt, Vestsjællands Amt, Storstrøms Amt, Fyns Amt, Sønderjyllands Amt, Ribe Amt, Vejle Amt, Viborg Amt samt i Nordjyllands Amt, ikke har en madordning for de ansatte.

Det fremgår endvidere af tabel 3.1, at 95% af bygge- og anlægsvirksomhederne og 77% af fremstillingsvirksomhederne ikke har en madordning for de ansatte, mens mere end halvdelen af virksomhederne inden for brancherne "pengeinstitutter, finansiering m.v." og "undervisning" samt godt en tredjedel af virksomhederne inden for sundhed og velfærd har en madordning for de ansatte.

Ser vi på, hvad der indgår i det daglige madtilbud for de virksomheder, som har en madordning, fremgår det af figur 3.2, at det daglige madtilbud i de fleste virksomheder består af gratis isvand, flere slags frisk, groft brød samt salatbord med flere slags grønt. Knap halvdelen af virksomhederne har særlige retter med lavt fedtindhold, godt en tredjedel af virksomhederne har særlige fedtfattige sovse og dressinger, mens godt en fjerdedel af virksomhederne har mindst 2 slags varme grøntsager samt særligt smørrebrød med lavt fedtindhold.

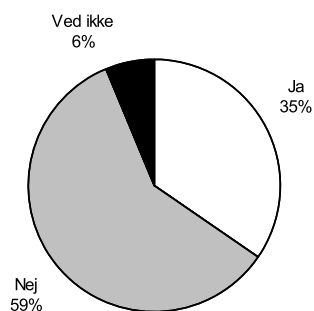
Figur 3.2 Indgår følgende i det daglige madtilbud?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 558 virksomheder, som har en madordning for de ansatte.

Vi har endvidere spurgt virksomhederne, om de har klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes, og som det fremgår af figur 3.3, har godt en tredjedel af virksomhederne klare retningslinier, 59% har ikke klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes, mens 6% har svaret "ved ikke" på spørgsmålet.

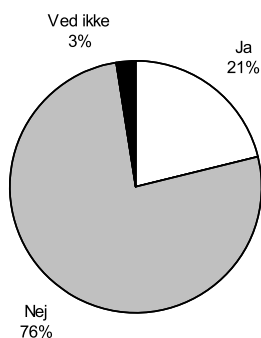
**Figur 3.3 Har I klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammen-
sættes?**



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 558 virksomheder, som har en madordning for de ansatte.

Det fremgår af figur 3.4, at 21% af de virksomheder, som har en madordning for de ansatte, har formuleret madtilbudet som en skriftlig politik, mens 76% af virksomhederne ikke har formuleret tilbudet som en skriftlig politik, og 3% har svaret "ved ikke" på spørgsmålet.

Figur 3.4 Er arbejdspladsens madtilbud formuleret som en skriftlig politik?

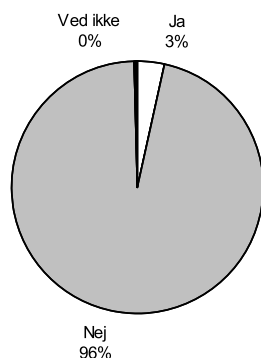


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 558 virksomheder, som har en madordning for de ansatte.

3.2. Øvrige tilbud vedrørende de ansattes mad

Det er kun en meget beskeden andel af virksomhederne, som har madtilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan kost og ernæring håndteres etc.). Det er således kun 3% af virksomhederne (svarende til 68 virksomheder), som har sådanne tilbud eller aftaler (jf. figur 3.5).

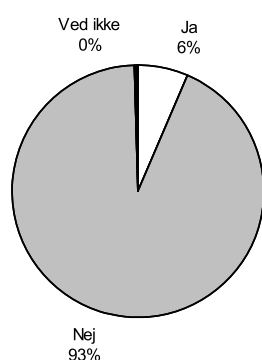
Figur 3.5 Har I madtilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer? (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan kost og ernæring håndteres)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Vi har endvidere spurgt samtlige virksomheder i undersøgelsen, om de har andre tilbud vedrørende de ansattes mad – fx temauger med sund mad, vægttabsgrupper, udlevering af opskrifter etc. Og som det fremgår af figur 3.6, er det kun en meget lille andel af virksomhederne, som har sådanne tilbud til de ansatte.

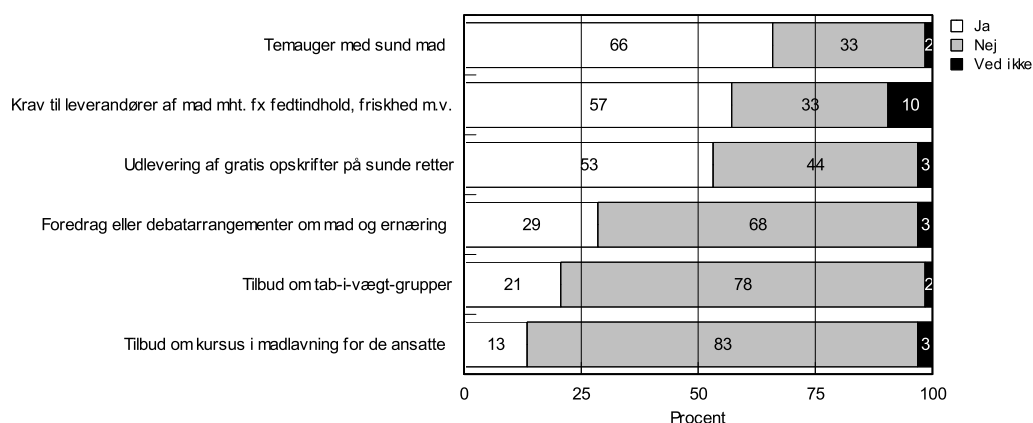
Figur 3.6 Har I andre tilbud vedrørende de ansattes mad? (fx temauger med sund mad, vægttabsgrupper, udlevering af opskrifter)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Som det fremgår af figur 3.6, er der i alt kun 6% af virksomhederne (eller det, der svarer til 126 virksomheder), som har andre tilbud vedrørende de ansattes mad; de mest udbredte tilbud er (jf. figur 3.7) temauger med sund mad, krav til leverandører af mad mht. fx fedtindhold, friskhed m.v. samt udlevering af gratis opskrifter på sunde retter. Mens foredrag eller debatarrangementer om mad og ernæring, tilbud og tab-i-vægtgrupper samt tilbud om kursus i madlavning for de ansatte ikke er nær så udbredt.

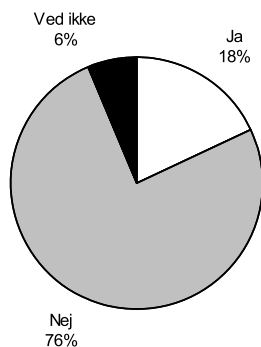
Figur 3.7 Har I følgende?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 126 virksomheder, som har andre tilbud vedrørende de ansattes mad (fx temauger med sund mad, væggtabsgrupper, udlevering af opskrifter etc.).

Vi har spurgt de virksomheder, som har mindst et af de tilbud, som er skitseret i figur 3.7, om tilbudene er formuleret som en skriftlig politik (fx som en del af madpolitikken), og det fremgår af figur 3.8, at dette er tilfældet i knap en femtedel af virksomhederne.

Figur 3.8 Er disse tilbud formuleret som en skriftlig politik (fx som en del af madpolitikken)?



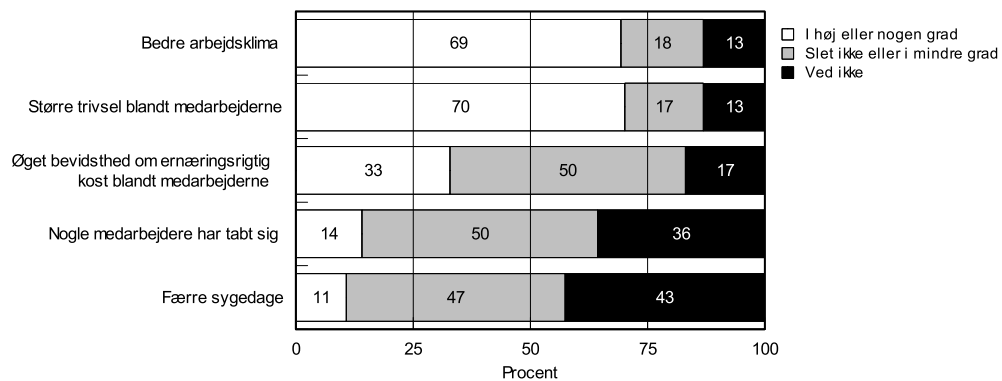
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 558 virksomheder, som har en madordning for de ansatte.

3.3. Madpolitikens effekt

De virksomheder, som har svaret, at de har en madordning for de ansatte, at de har madtilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer, eller at de har andre tilbud vedrørende de ansattes mad, kan betragtes som virksomheder, der har en generel madpolitik. Det fremgik af figur 2.2 (side 8), at disse virksomheder tilsammen udgør 31% af virksomhederne i undersøgelsen – vi har bedt disse virksomheder om at vurdere effekten af deres madpolitik (jf. figur 3.9).

Det fremgår af figur 3.9, at madpolitikken generelt har givet et bedre arbejdsklima samt større trivsel blandt medarbejderne, og i en tredjedel af virksomhederne har madpolitikken i høj eller nogen grad øget bevidstheden om ernæringsrigtig kost blandt medarbejderne. Til gengæld har madpolitikken ikke haft den effekt, at medarbejderne har tabt sig, og det har heller ikke givet færre sygedage – det skal dog samtidig bemærkes, at der en relativ stor andel af virksomhederne, som ikke har kunnet svare på disse spørgsmål (henholdsvis 36% og 43%).

Figur 3.9 I hvor høj grad vurderer du, at jeres madpolitik har haft en effekt på følgende områder?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 603 virksomheder som har en generel madpolitik, dvs. virksomheder som har svare "ja" til mindst et af følgende spørgsmål: 1, 5 eller 8.

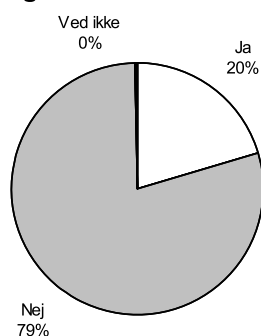
4. Motion

I dette kapitel retter vi fokus mod de virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte. I **afsnit 4.1** ser vi først på andelen af virksomheder, der har motions- og idrætstilbud til de ansatte, herunder om tilbudene er formuleret som en skriftlig politik, om virksomhederne yder økonomisk støtte til de ansatte, hvor aktiviteterne foregår, og hvem aktiviteterne ledes af. Herefter ser vi i **afsnit 4.2** på, hvilken effekt virksomhedernes motions- og idrætstilbud har haft.

4.1. Motions- og idrætstilbud til de ansatte

En femtedel af de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, har motions- og idrætstilbud til de ansatte (jf. figur 4.1). Ser vi nærmere på, hvilke typer af virksomheder, det drejer sig om, fremgår det af tabel 4.1, at det især er de store virksomheder samt virksomheder, som er en del af en koncern, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

Figur 4.1 Har I motions- og idrætstilbud til de ansatte?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår således af tabel 4.1, at 54% af de helt store virksomheder (med 100 ansatte eller derover) og 27% af de mellemstore virksomheder (med 50 - 99 ansatte) har motions- og idrætstilbud for de ansatte – omvendt er der 88% af de små virksomheder (med 10 - 19 ansatte), som ikke har sådanne tilbud.

Ser vi på forskellene på tværs af landet, fremgår det af tabel 3.1, at en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Sønderjyllands Amt (25%) og i Ribe Amt (32%), har motions- og idrætstilbud til de ansatte, mens en relativ stor andel af virksomhederne i Roskilde Amt, Viborg Amt samt i Nordjyllands Amt, ikke har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

Tabel 4.1 Motions- og idrættstilbud opdelt på baggrundsspørgsmål

		Har motions- og idrættstilbud	Har ikke motions- og idrættstilbud	Ved ikke	Antal
	Total	20%	79%	0%	1955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	29%	71%	0%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	17%	83%	0%	1423
	Hovedkontor	29%	70%	1%	180
	Filial/datterselskab	29%	71%	0%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	12%	88%	0%	1013
	20 - 49 ansatte	23%	77%	0%	595
	50 - 99 ansatte	27%	73%	1%	175
	100 ansatte eller derover	54%	46%	0%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	22%	77%	0%	651
	Bykommuner ¹⁾	22%	78%	0%	737
	Øvrige kommuner	16%	84%	0%	567
Amt	Københavns Amt	23%	77%	0%	257
	Frederiksborg Amt	20%	79%	1%	122
	Roskilde Amt	15%	85%	0%	68
	Vestsjællands Amt	15%	84%	1%	73
	Storstrøms Amt	17%	83%	0%	70
	Bornholms Amt ²⁾	17%	83%	0%	18
	Fyns Amt	15%	84%	1%	177
	Sønderjyllands Amt	25%	75%	0%	110
	Ribe Amt	32%	68%	0%	84
	Vejle Amt	19%	81%	0%	152
	Ringkøbing Amt	22%	78%	0%	123
	Århus Amt	22%	78%	0%	236
	Viborg Amt	12%	87%	1%	93
	Nordjyllands Amt	15%	85%	0%	168
	Københavns kommune	24%	75%	1%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	29%	71%	0%	21
Branche	Fremstilling	18%	82%	0%	426
	Bygge og anlæg	7%	92%	1%	252
	Handel, reparation m.v.	16%	84%	0%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	34%	66%	0%	272
	Undervisning	35%	65%	0%	98
	Sundhed og velfærd	29%	71%	0%	130
	Diverse	27%	73%	0%	142

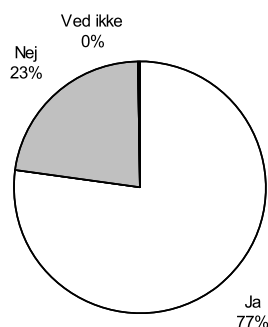
¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

Det fremgår endvidere af tabel 4.1, at 92% af bygge- og anlægsvirksomhederne ikke har motions- og idrætstilbud til de ansatte, mens godt en tredjedel af virksomhederne inden for brancherne "pengeinstitutter, finansiering m.v." og "undervisning" samt godt en fjerdedel af virksomhederne inden for sundhed/velfærd og diverse har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

77% af de virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte, yder økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteter (jf. figur 4.2).

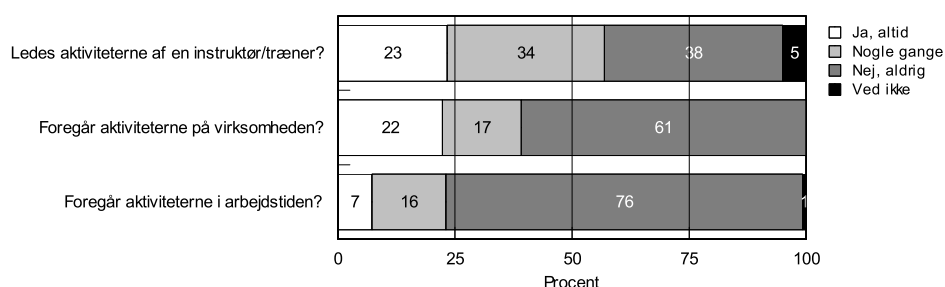
Figur 4.2 Yder virksomheden økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteter?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 399 virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

Ser vi på, hvem der leder disse aktiviteter, samt hvor aktiviteterne foregår, fremgår det af figur 4.3, at der er en vis variation virksomhederne imellem. I 23% af virksomhederne ledes aktiviteterne altid af en instruktør/træner, mens det i 34% af virksomhederne kun er tilfældet nogle gange, og i 38% af virksomhederne ledes aktiviteterne aldrig af en instruktør/træner.

Figur 4.3 Vedrørende motions- og idrætstilbud til de ansatte:



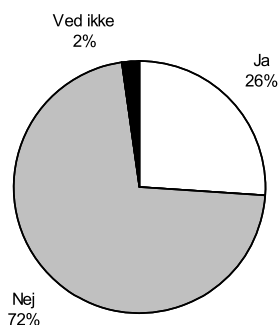
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 399 virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

Ser vi på, hvor og hvornår aktiviteterne foregår, fremgår det af figur 4.3, at i 22% af virksomhederne foregår aktiviteterne altid på virksomheden, i 17% af virksomhederne foregår aktiviteterne nogle gange på virksomheden, og i 61% af virksomhederne fore-

går aktiviteterne aldrig på virksomheden. I langt størstedelen (76%) af de virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte, foregår aktiviteterne aldrig i arbejdstiden, i 16% af virksomhederne foregår det nogle gange i arbejdstiden, mens aktiviteterne i 7% af virksomhederne altid foregår i arbejdstiden.

Vi har endvidere spurgt de virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte, om disse tilbud er formuleret som en skriftlig politik, hvilket de (jf. figur 4.4) er i godt en fjerdedel af virksomhederne.

Figur 4.4 Er arbejdspladsens motions- og idrætstilbud formuleret som en skriftlig politik?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 399 virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

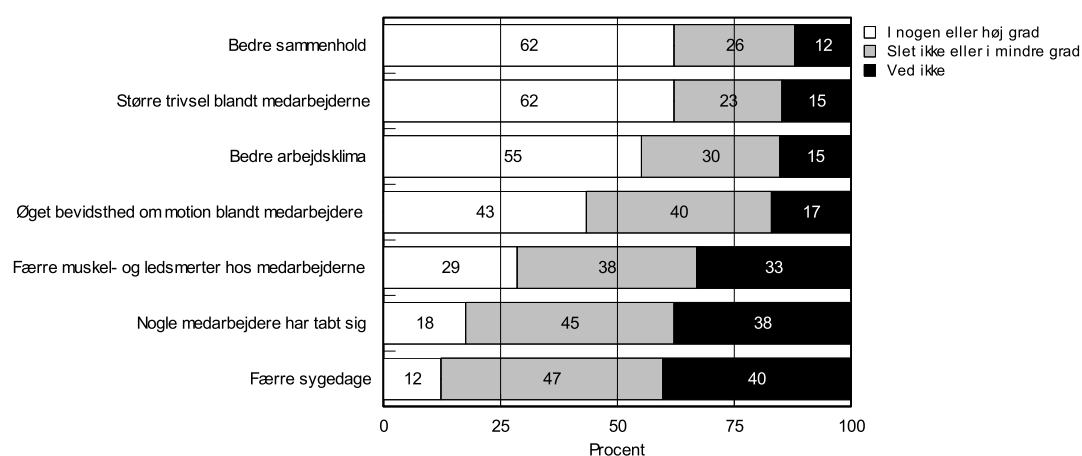
4.2. Motions- og idrætstilbudenes effekt

Det fremgik indledningsvist (jf. figur 4.1, side 25), at femtedel af de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, har motions- og idrætstilbud til de ansatte. Vi har bedt disse virksomheder om at vurdere effekten af deres motions- og idrætstilbud, og svarene på effektspørgsmålene er vist i figur 4.5.

Det fremgår af figur 4.5, at motions- og idrætstilbudene generelt har givet et bedre sammenhold, en større trivsel blandt medarbejderne samt et bedre arbejdsklima. Endvidere har 43% af virksomhederne i nogen eller høj grad oplevet en øget bevidsthed om motion blandt medarbejderne, og i 29% af virksomhederne har man oplevet færre muskel- og ledsmerter hos medarbejderne – det skal dog samtidig bemærkes, at der er en tredjedel af virksomhederne, som ikke har kunnet tage stilling til, om medarbejderne har fået færre muskel- og ledsmerter som følge af motions- og idrætstilbudene til de ansatte.

Ser vi på de mere følsomme effekter som medarbejdernes vægttab samt en reduktion af antallet af sygedage, fremgår det af figur 4.5, at der også her er en relativ stor andel af virksomhederne, som ikke har kunnet svare på spørgsmålene. Det fremgår dog samtidig af figuren, at knap halvdelen af virksomhederne slet ikke eller kun i mindre grad mener, at motions- og idrætstilbudene har haft en effekt på medarbejdernes væggtab samt på antallet af sygedage. Det bør dog nævnes, at 18 henholdsvis 12% af virksomhederne i høj eller nogen grad har oplevet en effekt i form af væggtab henholdsvis færre sygedage.

Figur 4.5 I hvor høj grad vurderer du, at jeres motions- og idrætstilbud har haft en effekt på følgende områder?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 399 virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte.

5. Rygning

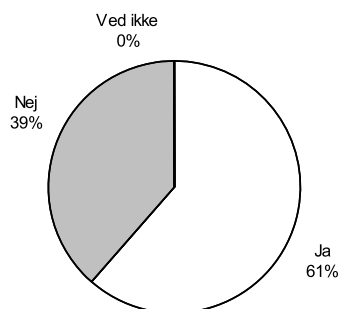
Vi sætter i dette kapitel fokus på virksomhedernes rygeregler. I **afsnit 5.1** ser vi først på, hvor stor en andel af de danske virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, herunder bl.a. om rygning på arbejdspladsen er helt forbudt, om rygning evt. er begrænset til bestemte områder eller tidspunkter, om reglerne er klare og veldefinerede etc.

Efterfølgende ser vi i **afsnit 5.2** på, om de danske virksomheder har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe, herunder om de har uddannede rygestopinstruktører, samt om tilbudene er formuleret som en skriftlig politik. Afslutningsvist ser vi i **afsnit 5.3** på, hvad der er formålet med virksomhedernes rygeregler, samt hvilken effekt rygepolitikken har haft.

5.1. Rygeregler på arbejdspladsen

Det fremgår af figur 5.1, at 61% af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, mens 39% af virksomhederne ikke har sådanne regler, og en enkelt virksomhed har svaret "ved ikke" på spørgsmålet.

Figur 5.1 Har I regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

I tabel 5.1 har vi opgjort rygereglerne på en række baggrundsvariable, idet det dog skal bemærkes, at vi har udeladt den ene virksomhed, som har svaret "ved ikke". Ser vi nærmere på, hvilke typer af virksomheder, som begrænser de ansattes rygning, fremgår det af tabel 5.1, at det især er de store virksomheder samt virksomheder, som er en del af en koncern, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

Tabel 5.1 Regler, der begrænser de ansattes opdelt på baggrundsspørgsmål

		Har rygere	Har ingen rygere	Antal ³⁾
	Total	61%	39%	1.955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	73%	27%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	57%	43%	1.423
	Hovedkontor	73%	27%	180
	Filial/datterselskab	73%	27%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	53%	47%	1.013
	20 - 49 ansatte	64%	36%	595
	50 - 99 ansatte	71%	29%	175
	100 ansatte eller derover	91%	9%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	68%	32%	651
	Bykommuner ¹⁾	61%	38%	737
	Øvrige kommuner	53%	47%	567
Amt	Københavns Amt	66%	34%	257
	Frederiksborg Amt	66%	34%	122
	Roskilde Amt	60%	40%	68
	Vestsjællands Amt	56%	42%	73
	Storstrøms Amt	50%	50%	70
	Bornholms Amt ²⁾	44%	56%	18
	Fyns Amt	61%	39%	177
	Sønderjyllands Amt	58%	42%	110
	Ribe Amt	58%	42%	84
	Vejle Amt	63%	38%	152
	Ringkøbing Amt	54%	46%	123
	Århus Amt	62%	38%	236
	Viborg Amt	56%	44%	93
	Nordjyllands Amt	54%	46%	168
	Københavns kommune	77%	23%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	57%	43%	21
Branche	Fremstilling	59%	40%	426
	Bygge og anlæg	21%	79%	252
	Handel, reparation m.v.	59%	41%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	80%	20%	272
	Undervisning	93%	7%	98
	Sundhed og velfærd	89%	11%	130
	Diverse	65%	35%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

³⁾ En enkelt virksomhed har svaret "ved ikke" – denne virksomhed indgår ikke i tabellen.

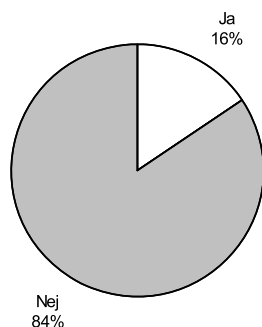
Det fremgår således af tabellen, at 91% af de helt store virksomheder (med 100 ansatte eller derover) og 71% af de mellemstore virksomheder (med 50 - 99 ansatte) har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen – omvendt er der 47% af de små virksomheder (med 10 - 19 ansatte), som ikke har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

Der er helt klart forskel på tværs af landet – der er således en forholdsvis stor andel af virksomhederne i hovedstadsregionen (herunder især i Københavns Amt, Frederiksborg Amt og Københavns kommune), som har regler, der begrænser de ansattes rygning, mens en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Storstrøms Amt, Ringkøbing Amt, Viborg Amt samt Nordjyllands Amt ikke har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

Det fremgår endvidere af tabel 5.1, at 79% af bygge- og anlægsvirksomhederne ikke har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, mens en relativ stor andel af virksomhederne inden for brancherne "pengeinstitutter, finansiering m.v.", "undervisning" samt "sundhed og velfærd" har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

Vi har endvidere spurgt de virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning, om rygning på arbejdspladsen er helt forbudt, og som det fremgår af figur 5.2 er dette tilfældet på 16% af arbejdspladserne.

Figur 5.2 Er rygning på arbejdspladsen helt forbudt



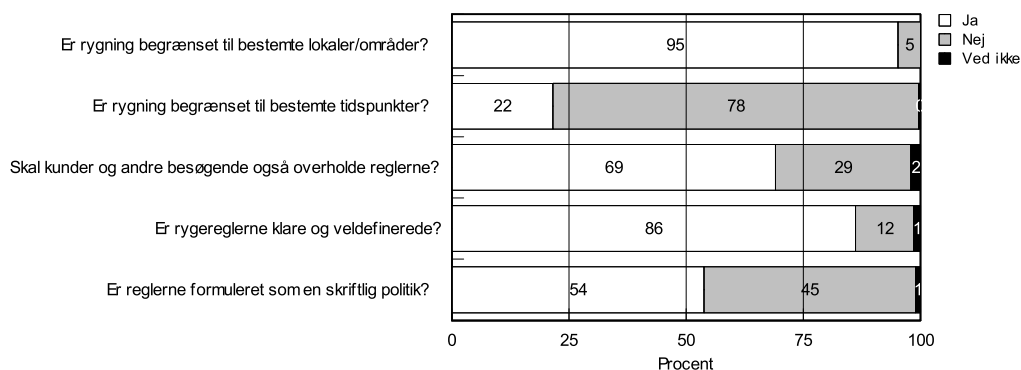
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.201 virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

Det fremgår af figur 5.2, at 84% af de virksomheder, som har rygeregler, har svaret, at rygning ikke er helt forbudt – vi har spurgt disse virksomheder, om rygning er begrænset til bestemte lokaler/områder samt til bestemte tidspunkter (jf. figur 5.3). Det fremgår af figuren, at 95% af disse virksomheder svaret, at rygning er begrænset til

bestemte lokaler/områder, mens det kun er 22% af virksomhederne, som har svaret, at rygning er begrænset til bestemte tidspunkter.

De tre øvrige spørgsmål i figur 5.3 er besvaret af samtlige virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning – dvs. også af de virksomheder, hvor rygning på arbejdspladsen er helt forbudt. Og det fremgår af figuren, at 69% af virksomhederne har svaret, at kunder og andre besøgende også skal overholde reglerne.

Figur 5.3 Vedrørende regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen:

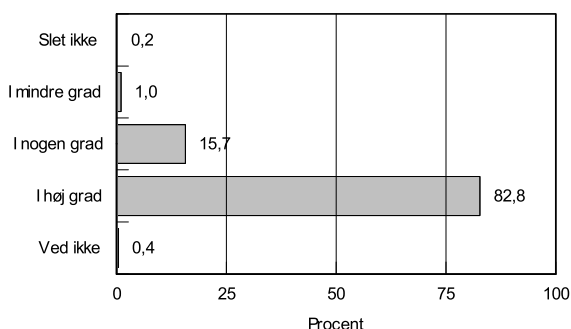


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.201 virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, idet det dog skal bemærkes, at de virksomheder, som har svaret "ja" til, at rygning på arbejdspladsen er helt forbudt, ikke har svaret på spørgsmålene om, om rygning er begrænset til bestemte lokaler/områder eller tidspunkter.

Det fremgår endvidere af figur 5.3, at 86% af de virksomheder, som har rygeregler, der begrænser de ansattes rygning, har svaret af rygereglerne er klare og veldefinerede, mens en lidt mindre andel (54%) har svaret, at reglerne er formuleret som en skriftlig politik.

Det fremgår af figur 5.4, at rygereglerne generelt bliver overholdt. 83% af virksomhederne har svaret, at rygereglerne i høj grad overholdes, 16% har svaret i nogen grad, mens 1% (svarende til 12 virksomheder) har svaret i mindre grad, og to virksomheder har svaret, at rygereglerne slet ikke overholdes.

Figur 5.4 I hvor høj grad mener du, at rygereglerne bliver overholdt?

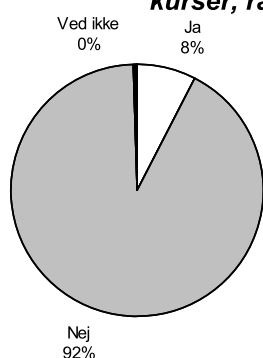


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.201 virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

5.2. Tilbud til rygere, som ønsker at stoppe

Kun en lille andel af de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe – fx materialer, kurser og rådgivning. Det fremgår således af figur 5.5, at det kun er 8% af virksomhederne i undersøgelsen, som har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe, mens 92% af virksomhederne ikke har sådanne tilbud, og 9 virksomheder har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet.

Figur 5.5 Har I tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe? (fx materialer, kurser, rådgivning)

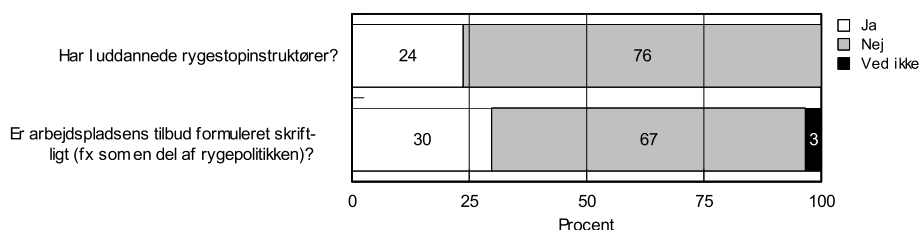


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Ser vi nærmere på, hvilke typer af virksomheder, der har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe, fremgår det af tabel 5.2, at det især er de store virksomheder (med 100 ansatte eller derover), virksomheder beliggende i Ribe Amt samt virksomheder indenfor branchen ”sundhed og velfærd”, som har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe. Det fremgår endvidere af tabellen, at en forholdsvis stor andel af bygge- og anlægsvirksomhederne ikke har sådanne tilbud til de ansatte.

En fjerdedel af de virksomheder, som har tilbud der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe, har uddannede rygestopinstruktører (jf. figur 5.6). Det fremgår endvidere af figuren, at 30% af virksomhederne har formuleret arbejdspladsens tilbud skriftligt (fx som en del af rygepolitikken).

Figur 5.6 Vedrørende tilbud der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe:



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 148 virksomheder, som har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe.

Tabel 5.2 Tilbud til rygere, som ønsker at stoppe opdelt på baggrundsspørgsmål

		Har tilbud til rygere	Har ingen tilbud til rygere	Ved ikke	Antal
	Total	8%	92%	0%	1955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	10%	89%	0%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	7%	93%	0%	1423
	Hovedkontor	10%	89%	1%	180
	Filial/datterselskab	10%	90%	0%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	5%	94%	1%	1013
	20 - 49 ansatte	8%	92%	0%	595
	50 - 99 ansatte	9%	91%	0%	175
	100 ansatte eller derover	20%	78%	1%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	10%	89%	1%	651
	Bykommuner ¹⁾	6%	94%	0%	737
	Øvrige kommuner	7%	93%	0%	567
Amt	Københavns Amt	11%	88%	1%	257
	Frederiksborg Amt	9%	90%	1%	122
	Roskilde Amt	10%	88%	1%	68
	Vestsjællands Amt	4%	95%	1%	73
	Storstrøms Amt	4%	96%	0%	70
	Bornholms Amt ²⁾	11%	89%	0%	18
	Fyns Amt	4%	95%	1%	177
	Sønderjyllands Amt	11%	89%	0%	110
	Ribe Amt	13%	87%	0%	84
	Vejle Amt	5%	95%	0%	152
	Ringkøbing Amt	5%	95%	0%	123
	Århus Amt	5%	95%	0%	236
	Viborg Amt	5%	94%	1%	93
	Nordjyllands Amt	8%	92%	0%	168
	Københavns kommune	10%	89%	1%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	14%	86%	0%	21
Branche	Fremstilling	7%	93%	1%	426
	Bygge og anlæg	2%	98%	0%	252
	Handel, reparation m.v.	8%	92%	0%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	11%	89%	0%	272
	Undervisning	7%	93%	0%	98
	Sundhed og velfærd	17%	82%	2%	130
	Diverse	6%	94%	1%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

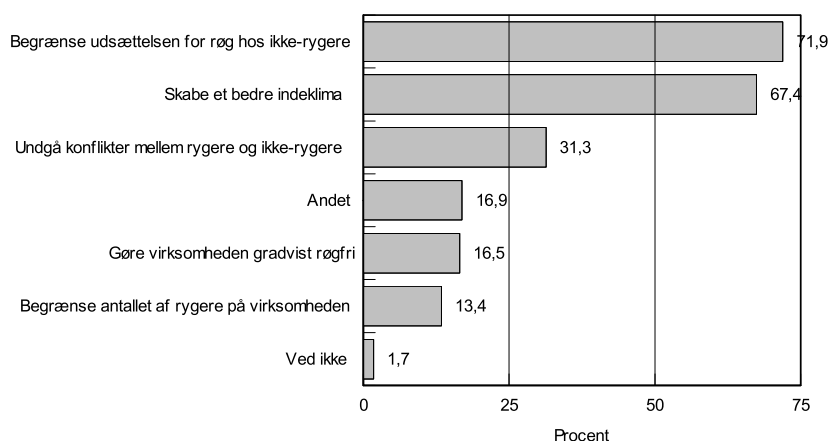
²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

5.3. Rygepolitikkens formål og effekt

De virksomheder, som har svaret, at de har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen eller at de har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe, kan betragtes som virksomheder, der har en generel rygepolitik. Det fremgik af figur 2.2 (side 8), at disse virksomheder tilsammen udgør 62% af virksomhederne i undersøgelsen – vi har bedt disse virksomheder svare på, hvad formålet med virksomhedens rygeregler er, samt effekten af rygereglerne (jf. figur 5.7 og 5.8).

Det fremgår af figur 5.7, at der generelt er to centrale formål med virksomhedernes rygeregler; at begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere samt at skabe et bedre indeklima. Det fremgår således af figuren, at 72% af virksomhederne har svaret, at formålet med rygereglerne er at begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere, og 67% af virksomhederne har (også) svaret, at formålet er at skabe et bedre arbejdsklima. Men det skal samtidig bemærkes, at knap en tredjedel af virksomhederne har svaret, at formålet er at undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere.

Figur 5.7 Hvad er formålet med virksomhedens rygeregler? (Sæt evt. flere kryds)



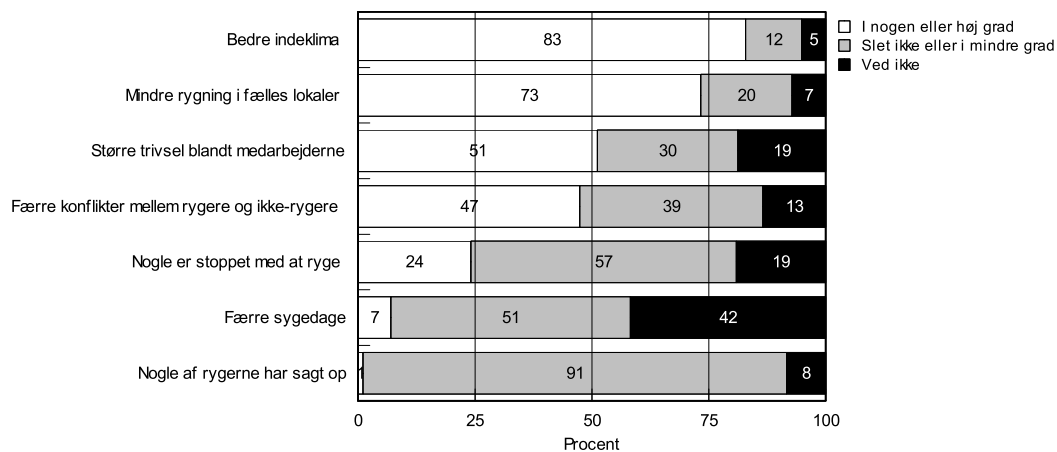
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.219 virksomheder som har en generel rygepolitik, dvs. virksomheder som har svare "ja" til mindst et af følgende spørgsmål: 15 eller 18. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 219%

Det fremgår af figur 5.8, at rygepolitikken generelt har givet et bedre indeklima samt mindre rygning i fælles lokaler, og i ca. halvdelen af virksomhederne har rygepolitikken i høj eller nogen grad medført større trivsel blandt medarbejderne samt givet færre konflikter mellem rygere og ikke-rygere.

I en fjerdedel af virksomhederne har rygepolitikken i nogen eller høj grad haft den effekt, at nogle er stoppet med at ryge, til gengæld er det kun i 7% af virksomhederne,

at rygepolitikken har medført færre sygedage – det skal dog samtidig bemærkes, at en relativ stor andel af virksomhederne har svaret ”ved ikke” på dette spørgsmål.

Figur 5.8 I hvor høj grad vurderer du, at jeres rygepolitik har haft en effekt på følgende områder?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.219 virksomheder som har en generel rygepolitik, dvs. virksomheder som har svare ”ja” til mindst et af følgende spørgsmål: 15 eller 18.

6. Alkohol

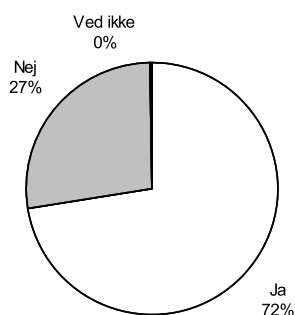
I dette kapitel ser vi nærmere på de danske virksomheders håndtering af alkohol i arbejdstiden. I **afsnit 6.1** ser vi først på hvor stor en andel af de danske virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, herunder bl.a. om alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt, om det kun er tilladt ved særlige lejligheder, om reglerne er klare og veldefinerede etc.

Efterfølgende ser vi i **afsnit 6.2** på, om de danske virksomheder har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, herunder om de har personer, som er uddannet til at tage alkoholproblemer op med kolleger, samt om tilbudene eller aftalerne er formuleret skriftligt. Afslutningsvist ser vi i **afsnit 6.3** på, hvilken effekt virksomhedernes alkoholpolitik har haft.

6.1. Alkoholforbrug på arbejdspladsen

Det fremgår af figur 6.1, at 72% af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, mens 27% af virksomhederne ikke har sådanne regler, og fem virksomheder har svaret "ved ikke" på spørgsmålet.

Figur 6.1 Har I regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår af tabel 6.1, at det især er de større virksomheder samt virksomheder, som er en del af en koncern, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. Det fremgår således af tabellen, at 85% af de helt store virksomheder (med 100 ansatte eller derover), 75% af de mellemstore virksomheder (med 50 - 99 ansatte) og 76% af de mellemstore virksomheder (med 20 - 49 ansatte) har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen – omvendt er der 32%

af de små virksomheder (med 10 - 19 ansatte), som ikke har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen.

Tabel 6.1 Regler, der begrænser de ansattes alkohol opdelt på baggrundsspørgsmål

	Har regler	Har ingen regler	Ved ikke	Antal
Total	72%	27%	0%	1955
Arbejdspladsen er en del af en koncern	78%	22%	0%	532
Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	70%	29%	0%	1423
Hovedkontor	78%	22%	0%	180
Filial/datterselskab	78%	22%	1%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	68%	32%	1013
	20 - 49 ansatte	76%	24%	595
	50 - 99 ansatte	75%	24%	175
	100 ansatte eller derover	85%	15%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	71%	29%	651
	Bykommuner ¹⁾	72%	28%	737
	Øvrige kommuner	75%	25%	567
Amt	Københavns Amt	75%	25%	257
	Frederiksborg Amt	70%	30%	122
	Roskilde Amt	71%	28%	68
	Vestsjællands Amt	71%	27%	73
	Storstrøms Amt	67%	33%	70
	Bornholms Amt ²⁾	83%	17%	18
	Fyns Amt	73%	27%	177
	Sønderjyllands Amt	79%	21%	110
	Ribe Amt	80%	20%	84
	Vejle Amt	78%	22%	152
	Ringkøbing Amt	69%	30%	123
	Århus Amt	70%	30%	236
	Viborg Amt	72%	28%	93
	Nordjyllands Amt	74%	26%	168
	Københavns kommune	70%	30%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	29%	71%	21
Branche	Fremstilling	81%	19%	426
	Bygge og anlæg	64%	36%	252
	Handel, reparation m.v.	73%	26%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	64%	36%	272
	Undervisning	69%	31%	98
	Sundhed og velfærd	78%	21%	130
	Diverse	71%	28%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

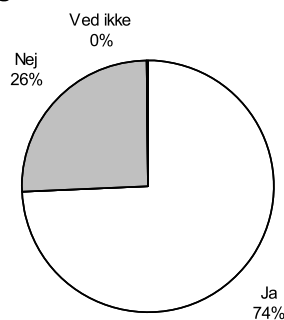
²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

Der er (jf. tabel 6.1) en relativ stor andel af virksomhederne i Københavns Amt, Sønderjyllands Amt, Ribe Amt samt Vejle Amt, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug i arbejdstiden, mens en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Storstrøms Amt ikke har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen.

Det fremgår endvidere af tabel 6.1, at 36% af bygge- og anlægsvirksomhederne samt 36% af virksomhederne inden for branchen "pengeinstitutter, finansiering m.v." ikke har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, mens en relativ stor andel af fremstillingsvirksomhederne samt virksomhederne inden for branchen "sundhed og velfærd" har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen.

Vi har endvidere spurgt de virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug, om alkohol på arbejdspladsen er helt forbudt, og som det fremgår af figur 6.2 er dette tilfældet i 74% af virksomhederne.

Figur 6.2 Er alkoholforbrug i arbejdstiden helt forbudt?



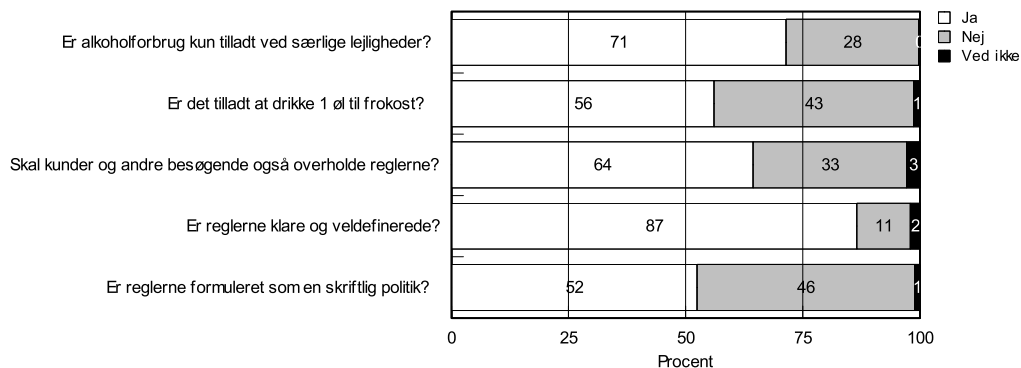
Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 1.417 virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen.

Det fremgår endvidere af figur 6.2, at 26% af de virksomhederne, som har regler der, begrænser de ansattes alkoholindtag på arbejdspladsen, har svaret, at alkohol ikke er helt forbudt – vi har spurgt disse virksomheder, om alkoholforbrug kun er tilladt ved særlige lejligheder, samt om det er tilladt at drikke 1 øl til frokost (jf. figur 6.3), og det fremgår heraf, at 71% af disse virksomheder svaret, at alkoholforbrug kun er tilladt ved særlige lejligheder, og 56% af virksomhederne har svaret, at det er tilladt at drikke 1 øl til frokost.

De tre øvrige spørgsmål i figur 6.3 er besvaret af samtlige virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholindtag – dvs. også af de virksomheder, hvor

alkohol på arbejdspladsen er helt forbudt. Og det fremgår af figuren, at 64% af virksomhederne har svaret, at kunder og andre besøgende også skal overholde reglerne.

Figur 6.3 Vedrørende alkoholforbrug i arbejdstiden:

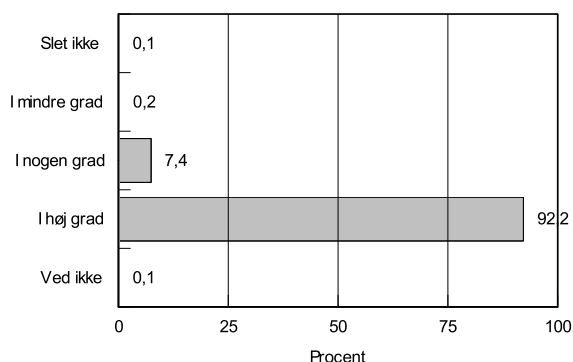


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.417 virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, idet det dog skal bemærkes, at de virksomheder, som har svaret "ja" til, at alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt, ikke har svaret på spørgsmålene om, om alkoholforbrug kun er tilladt ved særlige lejligheder samt om det er tilladt at drikke 1 øl til frokost.

Det fremgår endvidere af figur 6.3, at 87% af de virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug, har svaret af reglerne er klare og veldefinerede, mens en lidt mindre andel (52%) har svaret, at reglerne er formuleret som en skriftlig politik.

Som det fremgår af figur 6.4, bliver alkoholreglerne generelt overholdt. 92% af virksomhederne har svaret, at alkoholreglerne i høj grad overholdes, 7% har svaret i nogen grad, mens tre virksomheder har svaret i mindre grad og en enkelt virksomhed har svaret, at alkoholreglerne slet ikke overholdes.

Figur 6.4 I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?

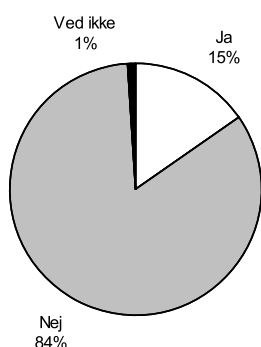


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.417 virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen.

6.2. Tilbud til ansatte med alkoholproblemer

Det fremgår af figur 6.5, at 15% af de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer – fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op etc. Det fremgår endvidere af figuren, at 84% af virksomhederne ikke har sådanne tilbud eller aftaler, og 1% (svarende til 20 virksomheder) har svaret "ved ikke" på spørgsmålet.

Figur 6.5 Har I tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer? (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op)



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Ser vi nærmere på, hvilke typer af virksomheder, der har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, fremgår det af tabel 6.2, at der er en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er en del af en koncern, samt store og mellemstore virksomheder, som har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer.

Det fremgår endvidere af tabel 6.2, at en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Ribe Amt samt i Københavns Kommune har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, mens en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Roskilde Amt samt i Ringkøbing Amt ikke har sådanne tilbud eller aftaler.

Der er endvidere en forholdsvis stor andel af bygge- og anlægsvirksomhederne, som ikke har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, mens en forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for følgende brancher har sådanne tilbud eller aftaler: "Pengeinstitutter, finansiering m.v.", "Undervisning" samt "Sundhed og velfærd".

Tabel 6.2 Tilbud til ansatte med alkoholproblemer opdelt på baggrundsspørgsmål

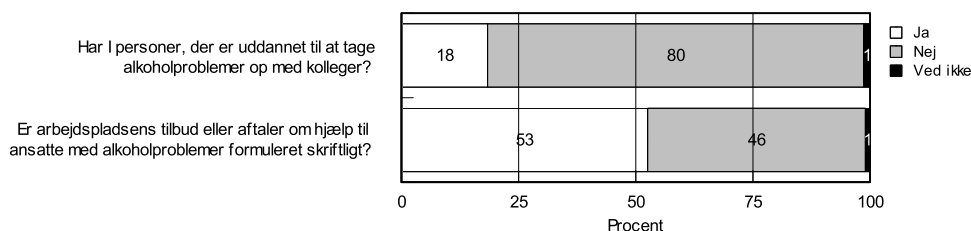
		Har tilbud/aftaler	Har ingen tilbud/aftaler	Ved ikke	Antal
	Total	15%	84%	1%	1.955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	22%	77%	2%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	13%	86%	1%	1.423
	Hovedkontor	23%	76%	1%	180
	Filial/datterselskab	22%	77%	2%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	10%	89%	1%	1.013
	20 - 49 ansatte	13%	87%	1%	595
	50 - 99 ansatte	22%	77%	2%	175
	100 ansatte eller derover	48%	51%	1%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	18%	81%	1%	651
	Bykommuner ¹⁾	14%	85%	1%	737
	Øvrige kommuner	14%	85%	1%	567
Amt	Københavns Amt	16%	82%	2%	257
	Frederiksborg Amt	19%	81%	0%	122
	Roskilde Amt	9%	91%	0%	68
	Vestsjællands Amt	14%	85%	1%	73
	Storstrøms Amt	17%	83%	0%	70
	Bornholms Amt ²⁾	33%	67%	0%	18
	Fyns Amt	11%	86%	2%	177
	Sønderjyllands Amt	19%	80%	1%	110
	Ribe Amt	27%	73%	0%	84
	Vejle Amt	15%	84%	1%	152
	Ringkøbing Amt	9%	90%	1%	123
	Århus Amt	11%	8%	1%	236
	Viborg Amt	10%	88%	2%	93
	Nordjyllands Amt	11%	88%	1%	168
	Københavns kommune	25%	75%	0%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	24%	76%	0%	21
Branche	Fremstilling	15%	84%	1%	426
	Bygge og anlæg	6%	94%	0%	252
	Handel, reparation m.v.	11%	88%	1%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	21%	78%	1%	272
	Undervisning	23%	76%	1%	98
	Sundhed og velfærd	34%	62%	4%	130
	Diverse	17%	82%	1%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

18% af de virksomheder, som har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, har personer, der er uddannet til at tage alkoholproblemer op med kolleger (jf. figur 6.6). Det fremgår endvidere af figuren, at 53% af virksomhederne har formuleret arbejdspladsens tilbud eller aftaler om hjælp til ansatte med alkoholproblemer formuleret skriftligt.

Figur 6.6 Vedrørende tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer:

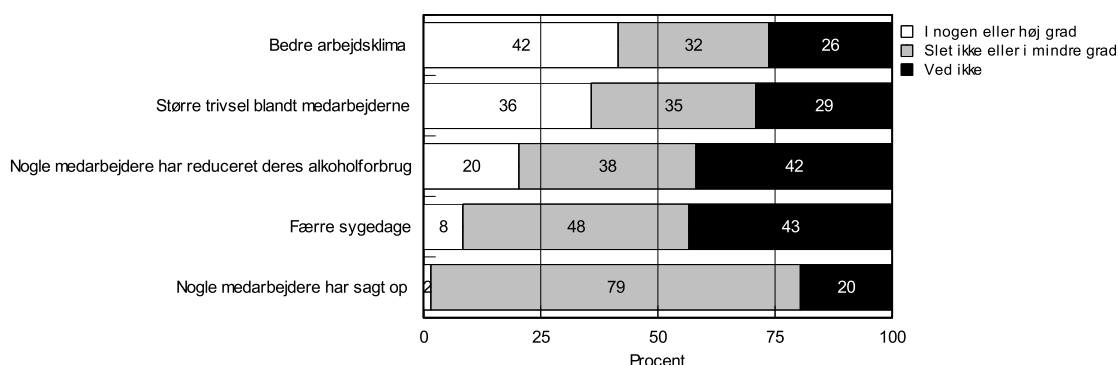


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 229 virksomheder, som har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer.

6.3. Alkoholpolitikens effekt

De virksomheder, som har svaret, at de har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen eller at de har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, kan betragtes som virksomheder, der har en generel alkoholpolitik. Det fremgik af figur 2.2 (side 8), at disse virksomheder tilsammen udgør 74% af virksomhederne i undersøgelsen – vi har bedt disse virksomheder svare på, hvad hvilken effekt deres alkoholpolitik har haft på en række områder (jf. figur 6.7).

Figur 6.7 I hvor høj grad vurderer du, at jeres alkoholpolitik har haft en effekt på følgende områder?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.450 virksomheder som har en generel alkoholpolitik, dvs. virksomheder som har svare "ja" til mindst et af følgende spørgsmål: 21 eller 24.

Det fremgår af figur 6.7, at der er en forholdsvis stor andel af virksomhederne, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålene om, hvilken effekt deres alkoholpolitik har haft.

Dette må tolkes som et udtryk for, at det er svært at vurdere politikken effekt, eller at politikken måske ikke har været anvendt i de pågældende virksomheder.

Det fremgår dog af figuren, at 42% af virksomhederne har svaret, at alkoholpolitikken i nogen eller høj grad har givet et bedre arbejdsklima, og 36% af virksomhederne har svaret, at alkoholpolitikken i nogen eller høj grad har givet større trivsel blandt medarbejderne.

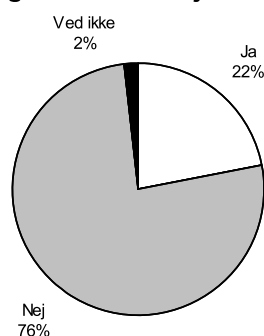
7. Sundhedsfremmende initiativer

I dette kapitel sætter vi fokus på virksomhedernes arbejde med sundhedsfremmende initiativer. I **afsnit 7.1** ser vi først på, om virksomhederne i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende initiativer – samt hvilke typer af virksomheder, som primært arbejder med sådanne initiativer. Efterfølgende ser vi i **afsnit 7.2** på virksomhedernes holdning til fremtidige initiativer, herunder hvilke områder virksomhederne prioriterer højest, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, samt hvilken form for hjælp og støtte virksomhederne ville efterspørge.

7.1. Nuværende sundhedsfremmende initiativer

Det fremgår af figur 7.1, at 22% af de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende initiativer – fx gennem indførelse af regler for rygning og alkoholindtag, tilbud om ernæringsrigtig mad i kantinen, motionstilbud til de ansatte eller lignende.

Figur 7.1 Arbejder virksomheden i øjeblikket med sundhedsfremmende initiativer?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

Der er en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som er en del af en koncern, som p.t. arbejder med sundhedsfremmende initiativer – og det skal endvidere bemærkes, at en forholdsvis stor andel af de virksomhedskoncerner, hvor det er hovedkontoret, der har deltaget i undersøgelsen, arbejder p.t. med sundhedsfremmende initiativer (jf. tabel 7.1). Dette tyder på, at de sundhedsfremmende initiativer i en stor del af koncernerne udvikles eller iværksættes på hovedkontoret.

Det fremgår endvidere af tabellen, at det primært er de større virksomheder, som i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende initiativer – 51% af de store virksomheder (med 100 ansatte eller derover) samt 31% af de mellemstore virksomheder (med 50 - 99 ansatte) p.t. arbejder med sundhedsfremmende initiativer – omvendt er der en

relativ stor andel af de små virksomheder (med 10 - 19 ansatte), som ikke arbejder med sundhedsfremmende initiativer i øjeblikket.

Tabel 7.1 Sundhedsfremmende initiativer opdelt på baggrundsspørgsmål

		Arbejder p.t. med sundhedsfremmende initiativer	Arbejder p.t. ikke med sundhedsfremmende initiativer	Ved ikke	Antal
	Total	22%	76%	2%	1.955
	Arbejdspladsen er en del af en koncern	30%	68%	2%	532
	Arbejdspladsen er ikke en del af en koncern	19%	79%	2%	1.423
	Hovedkontor	36%	62%	3%	180
	Filial/datterselskab	28%	71%	2%	352
Ansatte	10 - 19 ansatte	17%	81%	2%	1.013
	20 - 49 ansatte	19%	79%	2%	595
	50 - 99 ansatte	31%	66%	2%	175
	100 ansatte eller derover	51%	48%	1%	172
Type	Hovedstadsregionen ¹⁾	23%	75%	2%	651
	Bykommuner ¹⁾	24%	74%	2%	737
	Øvrige kommuner	18%	81%	2%	567
Amt	Københavns Amt	25%	74%	2%	257
	Frederiksborg Amt	24%	76%	0%	122
	Roskilde Amt	12%	87%	1%	68
	Vestsjællands Amt	11%	85%	4%	73
	Storstrøms Amt	16%	83%	1%	70
	Bornholms Amt ²⁾	11%	83%	6%	18
	Fyns Amt	23%	75%	2%	177
	Sønderjyllands Amt	20%	78%	2%	110
	Ribe Amt	24%	74%	2%	84
	Vejle Amt	26%	73%	1%	152
	Ringkøbing Amt	21%	77%	2%	123
	Århus Amt	22%	77%	1%	236
	Viborg Amt	22%	77%	1%	93
	Nordjyllands Amt	21%	77%	1%	168
	Københavns kommune	25%	71%	4%	183
	Frederiksberg kommune ²⁾	24%	76%	0%	21
Branche	Fremstilling	23%	76%	1%	426
	Bygge og anlæg	10%	88%	2%	252
	Handel, reparation m.v.	19%	79%	2%	635
	Pengeinstitutter, finansiering m.v.	30%	68%	2%	272
	Undervisning	26%	69%	5%	98
	Sundhed og velfærd	41%	58%	1%	130
	Diverse	20%	78%	1%	142

¹⁾ Hovedstadsregionen omfatter København og Frederiksberg kommuner samt København, Frederiksborg og Roskilde amter. Bykommuner omfatter kommuner, hvis største by har mindst 10.000 indbyggere.

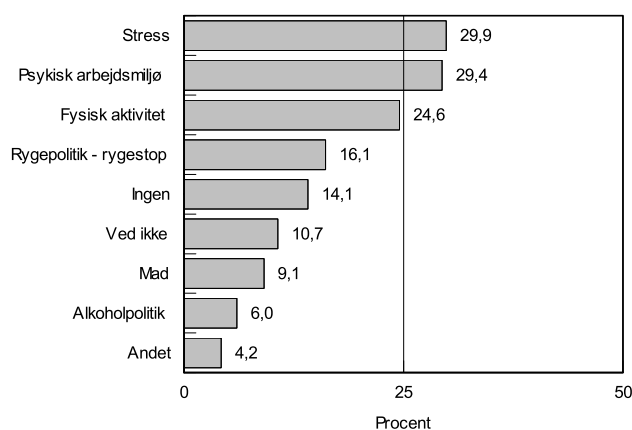
²⁾ Der er for få virksomheder til, at det er muligt at udtale sig generelt om disse grupper.

Det fremgår endvidere af tabel 7.1, at der er en relativ stor andel af de virksomheder, som er beliggende i Roskilde Amt, Vestsjællands Amt eller i Storstrøms Amt, som ikke arbejder med sundhedsfremmende initiativer. Endvidere er der en forholdsvis stor andel af bygge- og anlægsvirksomhederne, som p.t. ikke arbejder med sådanne initiativer, mens en forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for følgende brancher i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende initiativer: "Pengeinstitutter, finansiering m.v." samt "sundhed og velfærd".

7.2. Fremtidige sundhedsfremmende initiativer

Vi har endvidere spurgt virksomhederne i undersøgelsen om, inden for hvilke områder de ville iværksætte en indsats, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats. Svarene på dette spørgsmål er vist i figur 7.2.

Figur 7.2 Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, hvilke områder skulle det så primært være efter din opfattelse? (Sæt højst 2 kryds)



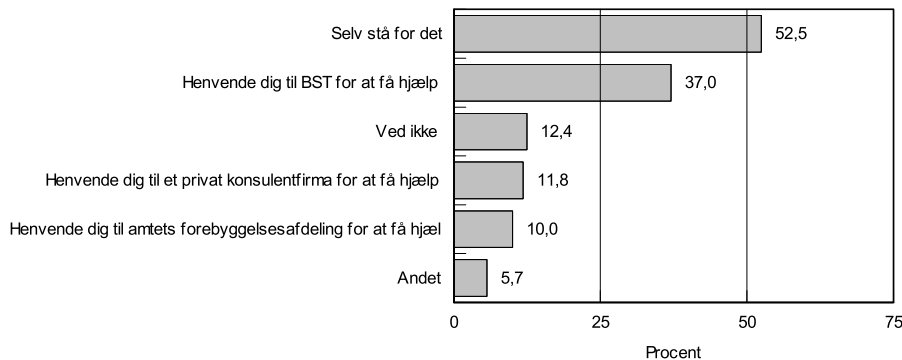
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.955 virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 144%.

Hvis virksomhederne skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, ville knap en tredjedel af virksomhederne prioritere områderne stress og psykisk arbejdsmiljø, mens en fjerdedel af virksomhederne (også) ville prioritere fysisk aktivitet (jf. figur 7.2). Det fremgår endvidere af figuren, at 16% ville iværksætte en indsats indenfor rygeområdet, 9% ville iværksætte en indsats indenfor madområdet, og 6% ville gå i gang med en sundhedsfremmende indsats vedrørende alkohol.

Det fremgår endvidere af figur 7.2, at 14% af virksomhederne ikke ville gå i gang med nogen sundhedsfremmende indsats – og disse virksomheder har derfor ikke besvaret

de spørgsmål, som er illustreret i henholdsvis figur 7.3 og 7.4. Hvis de øvrige virksomheder skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats, ville godt halvdelen af virksomhederne selv stå for det, mens 37% af virksomhederne (også) ville henvende sig til BST for at få hjælp.

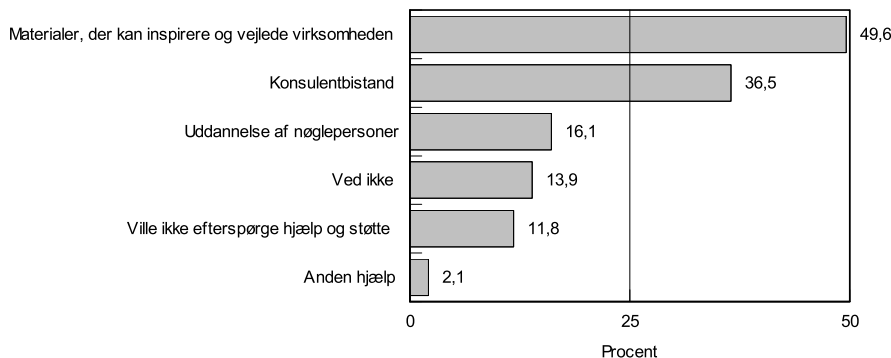
Figur 7.3 Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremme indsats, ville du så... (Sæt evt. flere kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.679 virksomheder, som *ikke* har svaret "ingen" til spørgsmålet hvilke områder virksomheden ville sætte ind på, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats (dvs. det spørgsmål, som er illustreret i figur 7.2). Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 129%.

Vi har endvidere spurgt virksomhederne, hvilken form for hjælp og støtte, de ville efterspørge, hvis de skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats, og svarende på dette spørgsmål fremgår af figur 7.4.

Figur 7.4 Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge? (Sæt evt. flere kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 1.679 virksomheder, som *ikke* har svaret "ingen" til spørgsmålet hvilke områder virksomheden ville sætte ind på, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats (dvs. det spørgsmål, som er illustreret i figur 7.2). Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 130%.

Det fremgår af figur 7.4, at halvdelen af virksomhederne ville efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden, mens godt en tredjedel af virksomhederne (også) ville efterspørge konsulentbistand

8. Udviklingen siden 1997

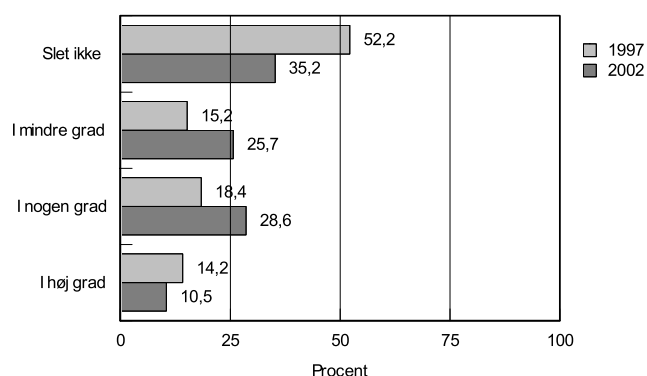
I dette kapitel ser vi på udviklingen i virksomhedernes sundhedsfremmende indsatser og aktiviteter på arbejdspladserne. Det skal i den forbindelse bemærkes, at sammenligningen udelukkende omfatter virksomheder med 20 ansatte eller derover, idet undersøgelsen i 1997 primært fokuserede på de større virksomheder. Det er endvidere valgt at vægte datamaterialet fra 1997, således at fordelingen af virksomhederne på antal ansatte i undersøgelsen fra 1997 er sammenlignelig med den tilsvarende fordeling blandt virksomhederne i undersøgelsen 2002

I **afsnit 8.1** ser vi først på udviklingen i virksomhedernes holdning til, hvorvidt arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner inden for områderne rygning, alkohol, mad og motion. Efterfølgende ser vi i **afsnit 8.2** til **8.5** på udviklingen i virksomhedernes håndtering af områderne mad, motion, rygning og alkohol.

8.1. Arbejdspladsens medansvar

Det fremgår af figur 8.1, at virksomhederne i undersøgelsen i 2002 i højere grad end i undersøgelsen i 1997 mener, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår rygning. Det fremgår således af figuren, at godt halvdelen af virksomhederne i 1997 slet ikke mente, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår rygning, mens denne andel er faldet til 35% i 2002.

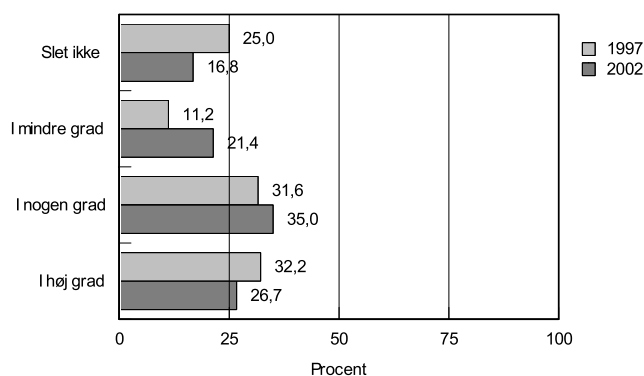
Figur 8.1 Virksomheder med mindst 20 ansatte: I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår rygning?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Til gengæld er der ikke sket den store udvikling i virksomhedernes holdning til, om de har et medansvar for de ansattes alkoholvaner (jf. figur 8.2).

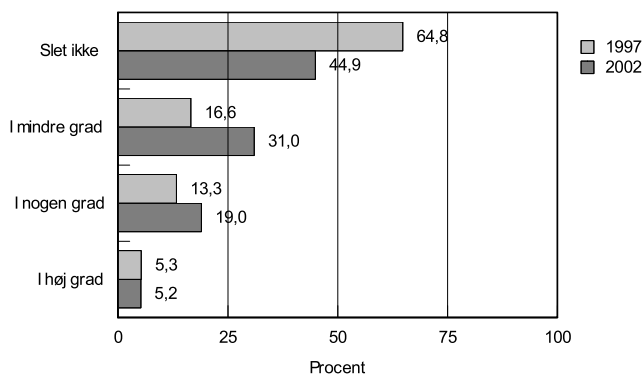
Figur 8.2 Virksomheder med mindst 20 ansatte: I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår alkohol?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Det fremgår af figur 8.3, at virksomhederne i undersøgelsen i 2002 i højere grad end i undersøgelsen i 1997 mener, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår mad. Det fremgår fx af figuren, at 65% af virksomhederne i 1997 slet ikke mente, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår mad, mens denne andel er faldet til 45% i 2002.

Figur 8.3 Virksomheder med mindst 20 ansatte: I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår mad?

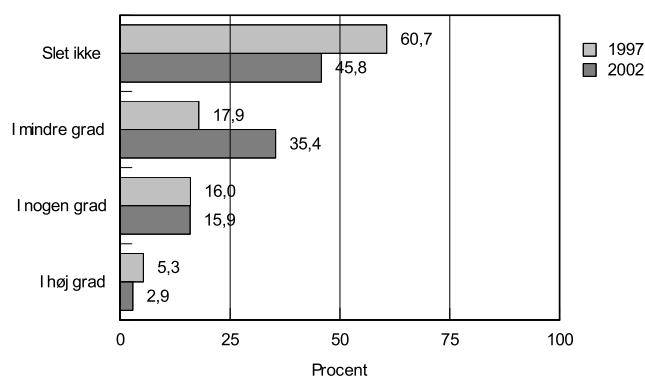


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Også hvad angår virksomhedernes holdning til medansvaret for de ansattes vaner hvad angår motion, er der sket en (mindre) ændring, denne ændring består primært i,

at en mindre andel har svaret "slet ikke" i år 2002, mens en større andel har svaret "i mindre grad" i år 2002 (jf. figur 8.4).

Figur 8.4 Virksomheder med mindst 20 ansatte: I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner hvad angår motion?

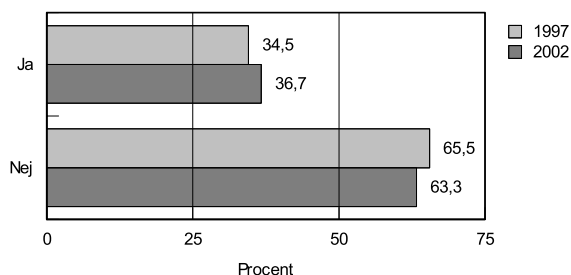


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

8.2. Mad

Der er ikke nogen forskel på andelen af virksomheder, som havde en madordning for de ansatte i undersøgelsen i 1997 og andelen af virksomheder, som har en madordning i år 2002 (jf. figur 8.5).

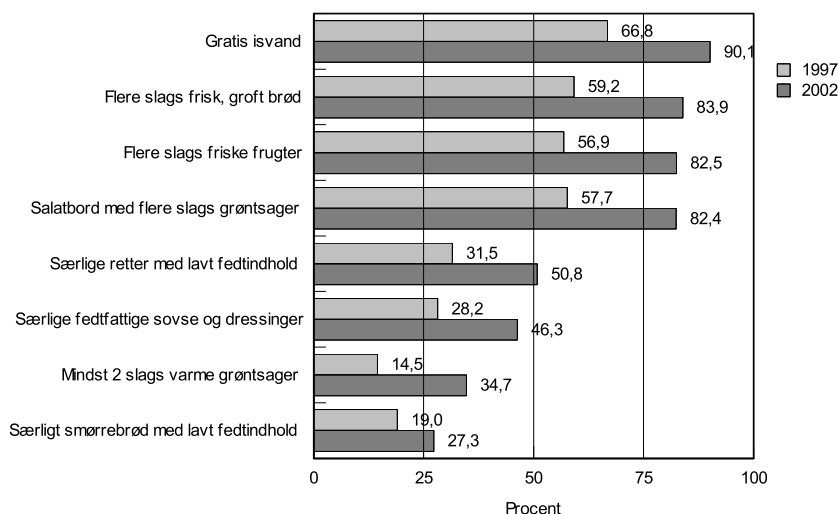
Figur 8.5 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har arbejdspladsen en madordning for de ansatte – fx en kantine?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi derimod på, hvad der indgår i virksomhedernes daglige madtilbud, fremgår det af figur 8.6, at der i år 2002 er flere virksomheder, som tilbyder gratis isvand, flere slags frisk, groft brød, flere slags friske frugter, salatbord med flere slags grøntsager, særlige retter med lavt fedtindhold, særlige fedtfattige sovse og dressinger, mindst 2 slags varme grøntsager samt særligt smørrebrød med lavt fedtindhold.

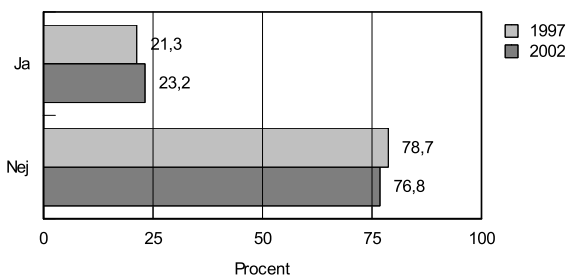
Figur 8.6 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Indgår følgende i det daglige madtilbud?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har en madordning for de ansatte; 1997 (669 virksomheder) og 2002 (346 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

I figur 8.7 har vi vist andelen af virksomheder, hvor arbejdspladsens madtilbud er formuleret som en skriftlig politik, og som det fremgår heraf, er billedet i dag det samme, som det var i 1997; nemlig at ca. en fjerdedel af de virksomheder, som har en madordning for de ansatte, har formuleret tilbudet som en skriftlig politik.

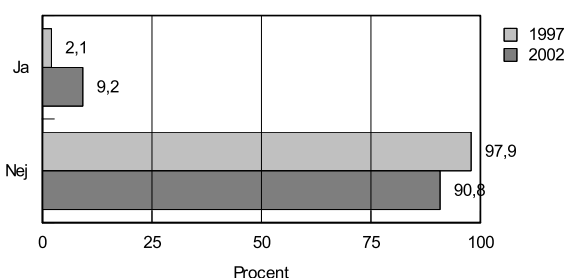
Figur 8.7 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Er arbejdspladsens madtilbud formuleret som en skriftlig politik?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har en madordning for de ansatte; 1997 (669 virksomheder) og 2002 (346 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Til gengæld er der sket en *lille stigning* i andelen af virksomheder, som har andre tilbud vedrørende de ansattes mad – fx temauger med sund mad, væggtabsgrupper, udlevering af opskrifter etc. Det fremgår således af figur 8.8, at denne andel i 1997 udgjorde 2%, hvor den i 2002 udgør 9%.

Figur 8.8 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I andre tilbud vedrørende de ansattes mad? (fx temauger med sund mad, væggtabsgrupper, udlevering af opskrifter)

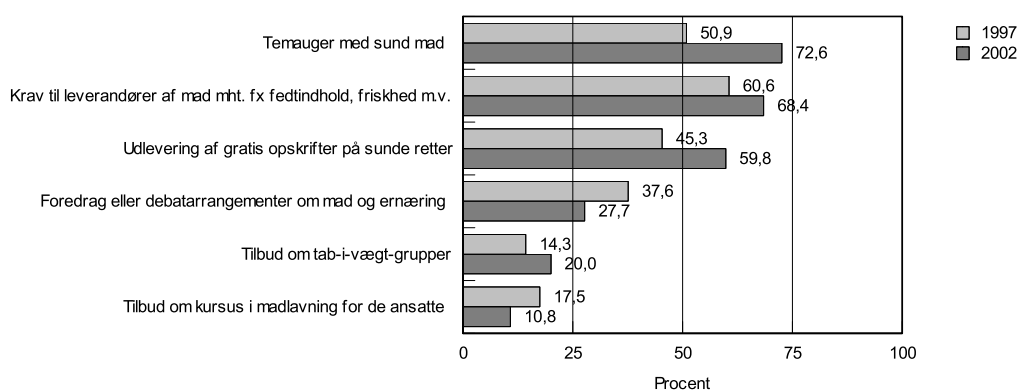


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder).

Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

I figur 8.9 har vi set nærmere på, hvilke tilbud, virksomhederne har, og det fremgår heraf, at den mest markante udvikling har været "temauger med sund mad", mens der på de øvrige områder ikke kan konkluderes, at der er nogle signifikante forskelle.

Figur 8.9 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I følgende?

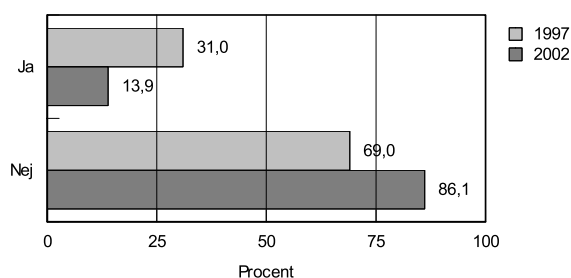


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har tilbud vedrørende de ansattes mad; 1997 (42 virksomheder) og 2002 (86 virksomheder).

Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi til gengæld på skriftligheden af tilbudene, fremgår det af figur 8.10, at andelen af virksomheder, som har formuleret tilbudene som en skriftlig politik er faldet fra 31% i 1997 til 14% i undersøgelsen i år 2002.

Figur 8.10 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Er disse tilbud formuleret som en skriftlig politik? (fx som en del af madpolitikken)



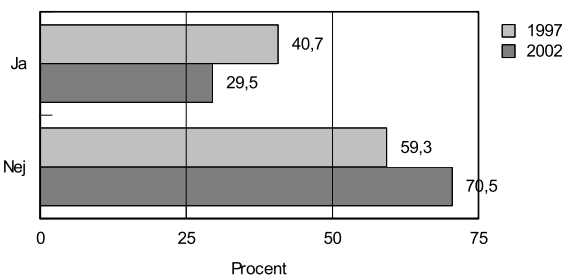
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har svaret ja til mindst et af spørgsmålene i figur 8.9; 1997 (42 virksomheder) og 2002 (78 virksomheder).

Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

8.3. Motion

Andelen af virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte er faldet. Det fremgår således af figur 8.11, at der i undersøgelsen i 1997 var 41% af virksomhederne, som svarede, at de havde motions- og idrætstilbud til de ansatte, mens denne andel er faldet til 30% i undersøgelsen i år 2002.

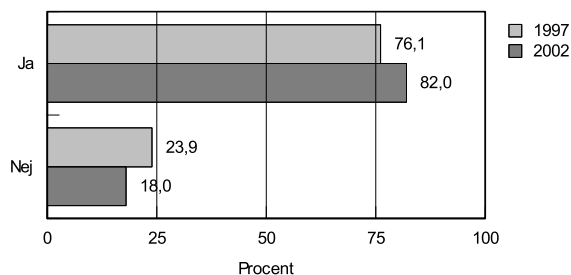
Figur 8.11 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I motions- og idrætstilbud til de ansatte?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Til gengæld er andelen af virksomheder, som yder økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteter, steget en anelse (jf. figur 8.12) – betragtes alle virksomheder (samlet set), er andelen af virksomheder, som yder økonomisk støtte til de ansatte dog faldet.

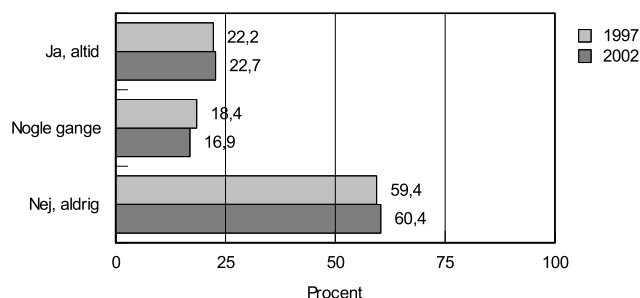
Figur 8.12 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Yder virksomheden økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteter?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte; 1997 (793 virksomheder) og 2002 (278 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi nærmere på de virksomheder, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte, fremgår det af figur 8.13 og 8.14, at der ikke er sket de store ændringer i forhold til, om aktiviteterne foregår på virksomheden samt om de foregår i arbejdstiden.

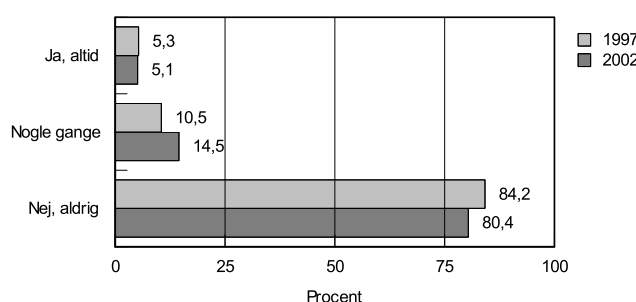
Figur 8.13 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Foregår aktiviteterne på virksomheden?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte; 1997 (793 virksomheder) og 2002 (278 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Godt halvdelen af virksomhederne har – både i undersøgelsen i 1997 og i 2002 – svaret, at aktiviteterne aldrig foregår på virksomheden, og godt 80% af virksomhederne har svaret, at aktiviteterne aldrig foregår i arbejdstiden (jf. figur 8.13 og 8.14).

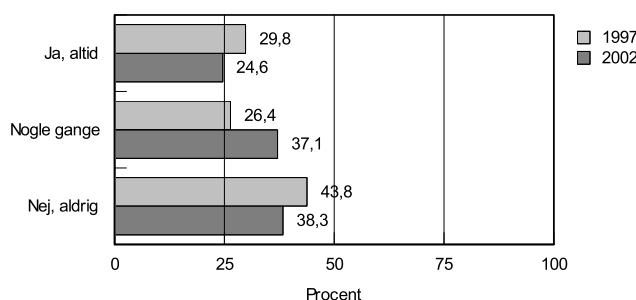
Figur 8.14 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Foregår aktiviteterne i arbejdstiden?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte; 1997 (793 virksomheder) og 2002 (278 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Til gengæld er der – om end små – variationer i, om aktiviteterne ledes af en instruktør/træner. Men, som det fremgår af figur 8.15, er der tale om marginale ændringer.

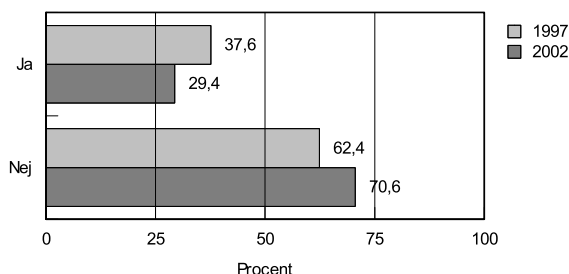
Figur 8.15 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Ledes aktiviteterne af en instruktør/træner?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte; 1997 (793 virksomheder) og 2002 (278 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi på skriftligheden af arbejdspladsernes motions- og idrætstilbud, fremgår det af figur 8.16, at andelen af virksomheder, som har formuleret tilbudene som en skriftlig politik, er faldet en anelse, nemlig fra 38% i 1997 til 29% i undersøgelsen i år 2002.

Figur 8.16 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Er arbejdspladsens motions- og idrætstilbud formuleret som en skriftlig politik?

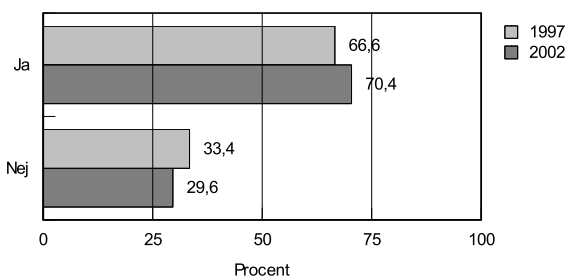


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har motions- og idrætstilbud til de ansatte; 1997 (793 virksomheder) og 2002 (278 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

8.4. Rygning

Andelen af virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, er steget en anelse, nemlig fra 67% i 1997 til 70% i 2002 (jf. figur 8.17).

Figur 8.17 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen?



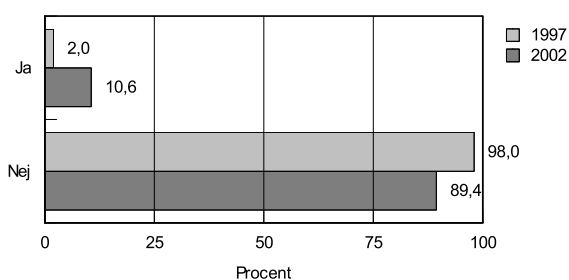
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi på, om rygning er helt forbudt på de arbejdspladser, som har regler, der begrænser de ansattes rygning, fremgår det af figur 8.18, at andelen er steget fra 2% i 1997 til 11% i 2002.

Det fremgår af figur 8.18, at 98% henholdsvis 89% af de virksomhederne, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, har svaret, at rygning ikke er helt forbudt – vi har spurgt disse virksomheder, om rygning er begrænset til

bestemte lokaler/områder samt til bestemte tidspunkter (jf. figur 8.19). Det fremgår heraf, at der er sket en lille stigning i andelen af virksomheder, som har svaret, at rygning er begrænset til bestemte områder, mens der er sket et fald i andelen af virksomheder, som har svaret, at rygning er begrænset til bestemte tidspunkter.

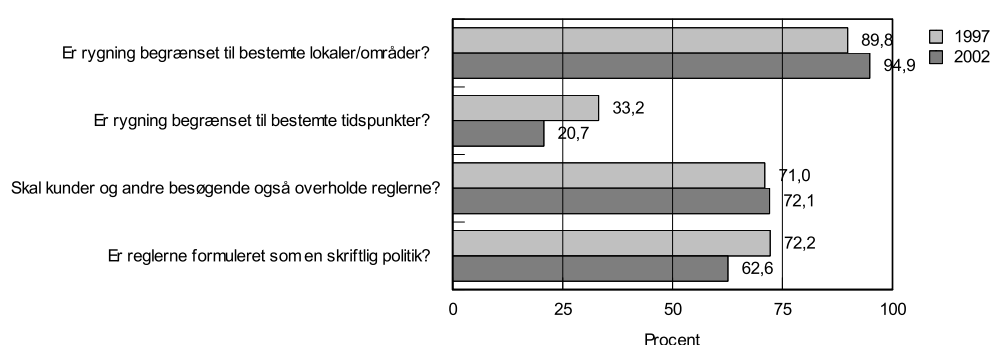
Figur 8.18 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Er rygning på arbejdspladsen helt forbudt?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen; 1997 (1.298 virksomheder) og 2002 (663 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

De to øvrige spørgsmål i figur 8.19 er besvaret af samtlige virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes rygning – dvs. også af de virksomheder, hvor rygning på arbejdspladsen er helt forbudt. Og det fremgår af figuren, at knap tre fjerdedele af virksomhederne både i 1997 og i 2002 har svaret, at kunder og andre besøgende også skal overholde reglerne. Til gengæld er der sket et fald i andelen af virksomheder, hvor reglerne er formuleret som en skriftlig politik.

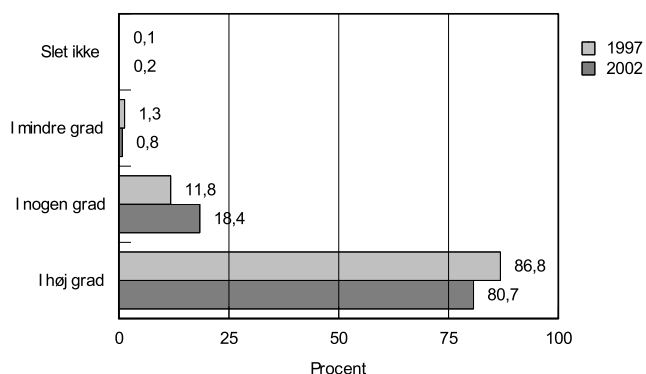
Figur 8.19 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Vedrørende rygning på arbejdspladsen



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen; 1997 (1.298 virksomheder) og 2002 (663 virksomheder), idet det dog skal bemærkes, at de virksomheder, som har svaret "ja" til, at rygning på arbejdspladsen er helt forbudt, ikke har svaret på spørgsmålene om, om rygning er begrænset til bestemte lokaler/områder eller tidspunkter. Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Rygereglerne blev generelt overholdt i 1997 – og det gør de stadig. Der er dog et lille fald i andelen af virksomheder, som har svaret ”i høj grad”, men samtidig er der en lille stigning i andelen, som har svaret ”i nogen grad” (jf. figur 8.20).

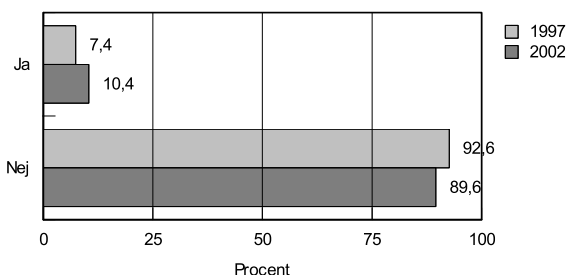
**Figur 8.20 Virksomheder med mindst 20 ansatte: I hvor høj grad mener du, at rygere-
lerne overholdes?**



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen; 1997 (1.298 virksomheder) og 2002 (663 virksomheder). Virksomheder, som har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi på udviklingen i virksomhedernes tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe, fremgår det af figur 8.21, at situationen stort set er den samme i dag, som den var i 1997, dog med en marginal forbedring i andelen af tilbud.

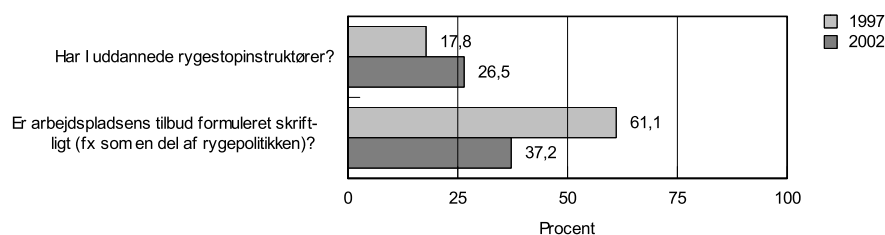
Figur 8.21 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe? (fx materialer, kurser, rådgivning)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi på de virksomheder, som har tilbud der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe, fremgår det af figur 8.22, at der har været en lille (men dog ikke signifikant) stigning i andelen af virksomheder, som har uddannede rygestopinstruktører. Til gengæld er der sket et fald i andelen af virksomheder, som har formuleret arbejdspladsens tilbud skriftligt (fx som en del af rygepolitikken).

Figur 8.22 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Vedrørende tilbud der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe:

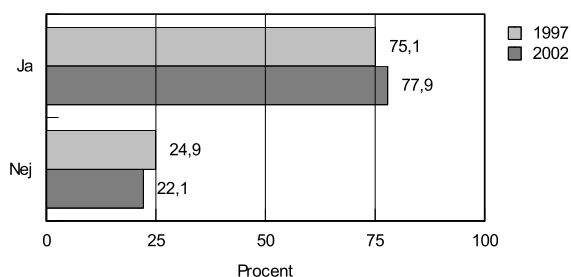


Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe; 1997 (143 virksomheder) og 2002 (98 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelsene.

8.5. Alkohol

Der er ikke nogen forskel på andelen af virksomheder, som havde regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen i undersøgelsen i 1997 og andelen af virksomheder, som har sådanne regler i år 2002 (jf. figur 8.23).

Figur 8.23 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen?

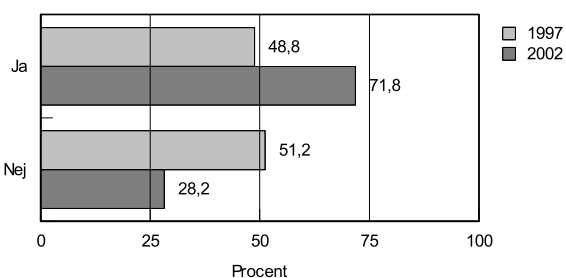


Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelsene.

Ser vi på, om alkohol er helt forbudt på de arbejdspladser, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug, fremgår det af figur 8.24, at andelen er steget fra 49% i 1997 til 72% i 2002.

Det fremgår af figur 8.24, at 51% henholdsvis 28% af de virksomhederne, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholindtag på arbejdspladsen, har svaret, at alkohol ikke er helt forbudt – vi har spurgt disse virksomheder, om alkoholforbrug kun er tilladt ved særlige lejligheder, samt om det er tilladt at drikke 1 øl til frokost (jf. figur 8.25). Det fremgår af figuren, at der ikke er sket nogen ændringer i disse forhold siden undersøgelsen i 1997.

Figur 8.24 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Er alkoholforbrug på arbejdspladsen helt forbudt?

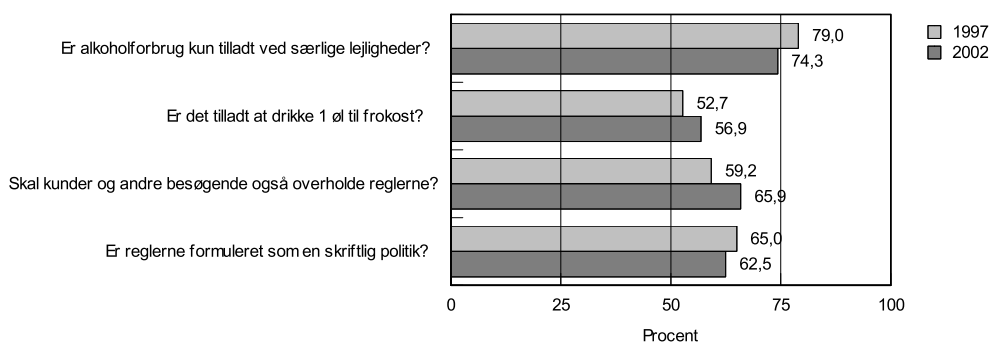


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen; 1997 (1.463 virksomheder) og 2002 (732 virksomheder).

Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

De to øvrige spørgsmål i figur 8.25 er besvaret af samtlige virksomheder, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen – dvs. også af de virksomheder, hvor alkohol på arbejdspladsen er helt forbudt. Og det fremgår af figuren, at der er sket en lille stigning i andelen af virksomheder, som har svaret, kunder og andre besøgende også skal overholde reglerne. Til gengæld er andelen af virksomheder, hvor reglerne er formuleret som en skriftlig politik, ikke ændret.

Figur 8.25 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Vedrørende alkoholforbrug i arbejdstiden:

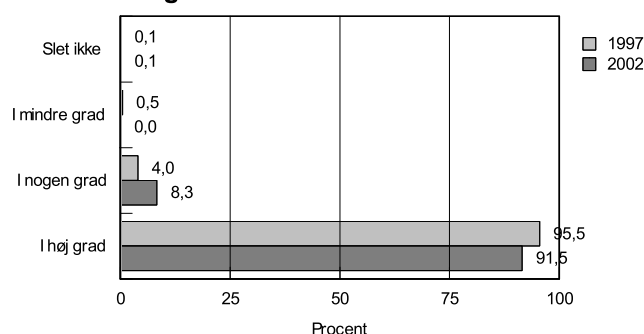


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen; 1997 (1.463 virksomheder) og 2002 (732 virksomheder), idet det dog skal bemærkes, at de virksomheder, som har svaret "ja" til, at alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt, ikke har svaret på spørgsmålene om, om alkoholforbrug kun er tilladt ved særlige lejligheder samt om det er tilladt at drikke 1 øl til frokost.

Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Alkoholreglerne blev generelt overholdt i 1997 – og det gør de stadig. Der er dog et lille fald i andelen af virksomheder, som har svaret "i høj grad", men samtidig er der en lille stigning i andelen, som har svaret "i nogen grad" (jf. figur 8.26).

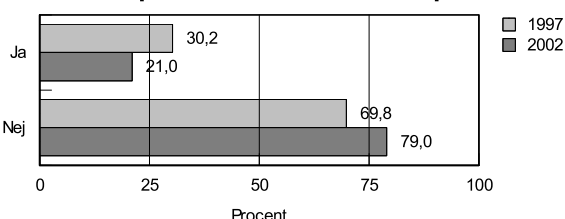
Figur 8.26 Virksomheder med mindst 20 ansatte: I hvor høj grad mener du, at alkohol-reglerne overholdes?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen; 1997 (1.463 virksomheder) og 2002 (732 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi på udviklingen i virksomhedernes tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer – fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op etc., fremgår det af figur 8.27, at andelen af virksomheder, som har sådanne tilbud eller aftaler, er faldet en anelse.

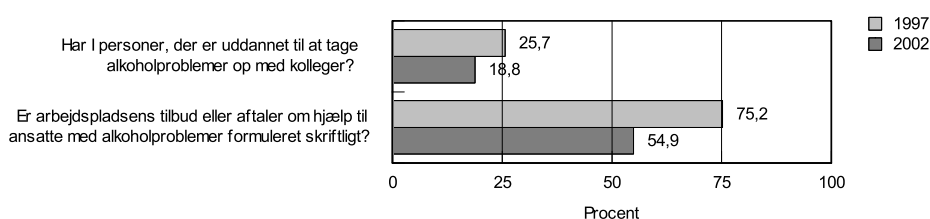
Figur 8.27 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Har I tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover; 1997 (1.949 virksomheder) og 2002 (942 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

Ser vi på de virksomheder, som har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, fremgår det af figur 8.28, at andelen af disse virksomheder, som har personer, der er uddannet til at tage alkoholproblemer op med kolleger, stort set er uændret. Til gengæld er der sket et fald i andelen af virksomheder, som har formuleret arbejdspladsens tilbud eller aftaler skriftligt (fx som en del af rygepolitikken).

Figur 8.28 Virksomheder med mindst 20 ansatte: Vedrørende tilbud der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe:



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra virksomheder med 20 ansatte eller derover, som har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer; 1997 (579 virksomheder) og 2002 (196 virksomheder). Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet, indgår ikke i opgørelsen af besvarelserne.

9. Virksomheder med 1 til 9 ansatte

I dette kapitel ser vi udelukkende på de små virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen – dvs. de 49 virksomheder, som har 1 til 9 ansatte. I **afsnit 9.1** ser vi først på virksomhedernes generelle sundhedspolitik, herunder hvor stor en andel af virksomhederne, som rent faktisk har en generel overordnet sundhedspolitik samt hvilke områder, der er omfattet heraf. Efterfølgende ser vi i **afsnit 9.2 til 9.5** på virksomhedernes håndtering af områderne mad, motion, rygning og alkohol.

Afslutningsvist ser vi i **afsnit 9.6** på de små virksomheders sundhedsfremmende initiativer, herunder om virksomhederne i øjeblikket arbejder med sådanne initiativer, samt hvilke områder virksomhederne prioriterer højest, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats.

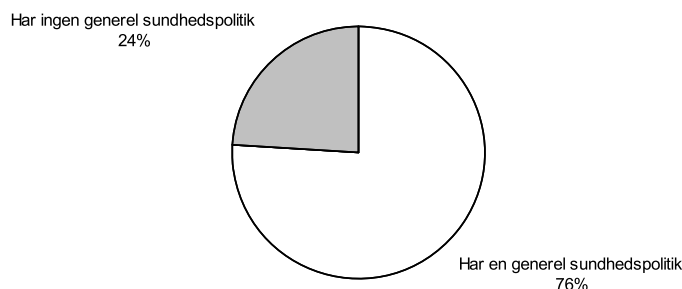
9.1. Generel sundhedspolitik

Det fremgår af figur 9.1, at 76% af de små virksomheder har en generel sundhedspolitik, dvs. at virksomheden har mindst en af følgende ordninger eller tilbud:

- En *madordning* for de ansatte – fx en kantine.
- Andre tilbud vedrørende de ansattes *mad* (fx temauger med sund mad, vægttabsgupper, udlevering af opskrifter etc.).
- *Madtilbud* eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan kost og ernæring håndteres etc.).
- *Motions- og idrætstilbud* til de ansatte.
- Regler, der begrænser de ansattes *rygning* på arbejdspladsen.
- Tilbud, der kan hjælpe *rygere*, som ønsker at stoppe (fx materialer, kurser, rådgivning etc.).
- Regler, der begrænser de ansattes *alkoholforbrug* på arbejdspladsen.
- Tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med *alkoholproblemer* (fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op).

Definitionen af en »generel sundhedspolitik« er således meget bred, og der er ingen krav om, at reglerne er veldefinerede eller nedfældet som en skriftlig politik – disse forhold ser vi derimod nærmere på i afsnit 9.2 - 9.5, hvor vi behandler de enkelte områder (henholdsvis mad, motion, rygning og alkohol) hver for sig.

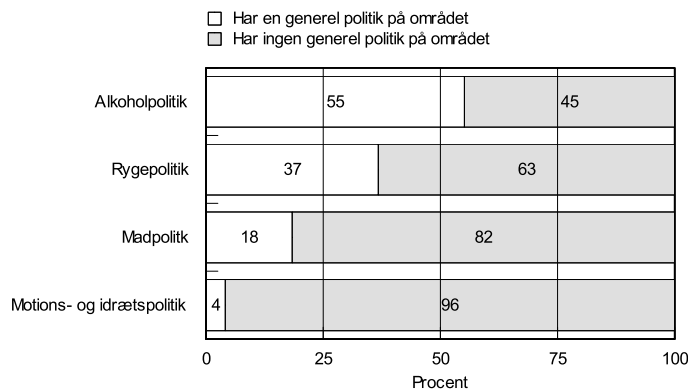
Figur 9.1 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: Opdeling af virksomhederne i forhold til, om de har en overordnet sundhedspolitik



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har deltaget i undersøgelsen. Virksomheder med en »overordnet sundhedspolitik« er defineret som virksomheder, der har svaret »ja« på mindst et af følgende spørgsmål i spørgeskemaet: Spørgsmål 1, 5, 8, 10, 15, 18, 21 eller 24)

Ser vi på, hvilke områder, der er omfattet af de små virksomheders generelle sundhedspolitik, fremgår det af figur 9.2, at 55% af virksomhederne (svarende til 27 virksomheder) har en generel alkoholpolitik, 37% (svarende til 18 virksomheder) har en generel rygepolitik, ni virksomheder har en madordning for de ansatte, mens kun to virksomheder har en generel motions- og idrætspolitik.

Figur 9.2 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: Opdeling af virksomhederne i forhold til, om de har en overordnet sundhedspolitik på de enkelte områder



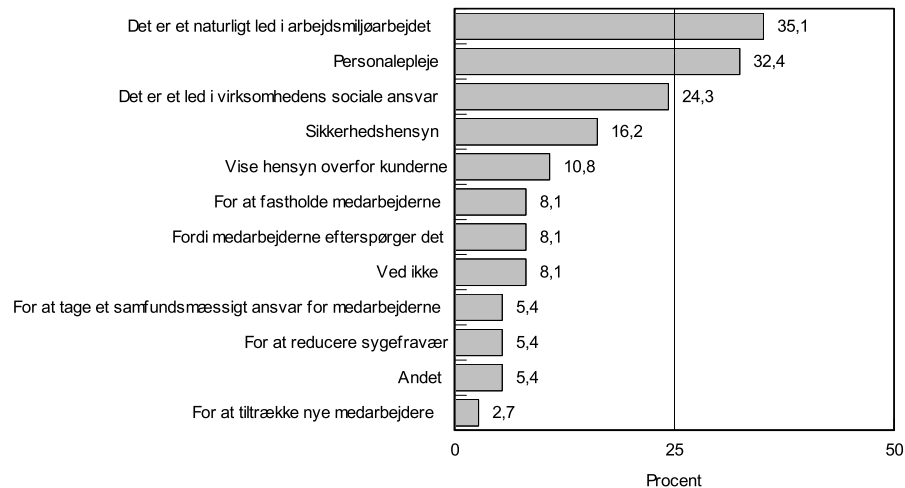
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har deltaget i undersøgelsen.

Virksomheder med en politik på de enkelte områder er defineret som virksomheder, der har svaret »ja« på mindst et af de spørgsmål, som er angivet i parentes: Alkoholpolitik (spørgsmål 21 eller 24), rygepolitik (spørgsmål 15 eller 18), madpolitik (spørgsmål 1, 5 eller 8) samt motions- og idrætspolitik (spørgsmål 10).

Det fremgik af figur 9.1, at 76% af de små virksomheder (svarende til 37 virksomheder) har en generel sundhedspolitik. I det følgende ser vi nærmere på, hvad der er de primære formål med virksomhedernes sundhedspolitik, samt hvem der har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken.

Det fremgår af figur 9.3, at ca. en tredjedel af de små virksomheder, som har en generel sundhedspolitik, har svaret, at de primære formål med sundhedspolitikken er personalepleje og/eller at det er et naturligt led i arbejdsmiljøarbejdet, mens knap en fjerdedel (også) har svaret, at det er et led i virksomhedens sociale ansvar.

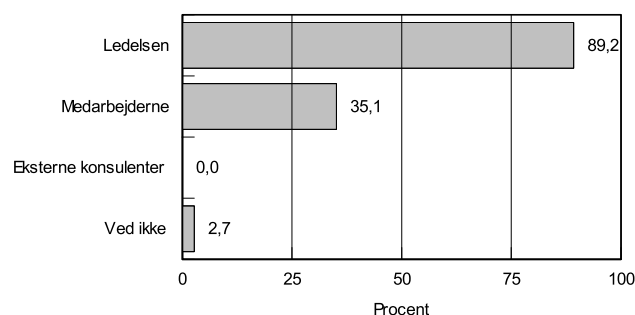
Figur 9.3 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: Hvad er de primære formål med virksomhedens sundhedspolitik vedrørende mad, rygning og/eller alkohol? (Sæt højst 3 kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 37 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har en overordnet sundhedspolitik. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 162%.

Ser vi på, hvem der har medvirket ved udformningen af sundhedspolitikken i det små virksomheder, fremgår det af figur 9.4, at ledelsen i ni ud af ti tilfælde har medvirket, mens medarbejderne kun har medvirket i godt en tredjedel af virksomhederne – og ingen af de små virksomheder har anvendt eksterne konsulenter i forbindelse med udformningen af sundhedspolitikken.

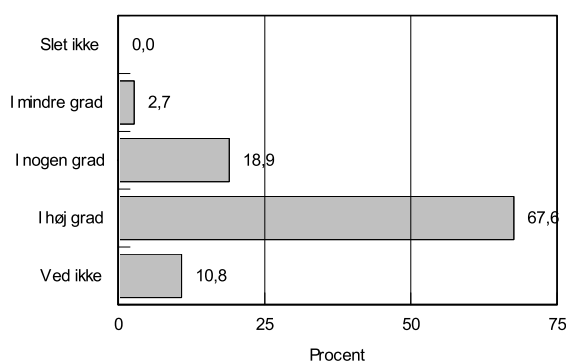
Figur 9.4 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: Hvem har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken? (Sæt evt. flere kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 37 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har en overordnet sundhedspolitik. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 127%.

De 37 små virksomheder, som har en generel sundhedspolitik, er endvidere blevet spurgt om, i hvor høj grad sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt, og svarende på dette spørgsmål er vist i figur 9.5. Det fremgår heraf, at en stor del af virksomhederne (i alt 32 virksomheder) har svaret, at sundhedspolitikken i nogen eller høj grad har haft den tilsigtede effekt. En enkelt virksomhed mener kun i mindre grad, at sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt – årsagen hertil er, at det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur.

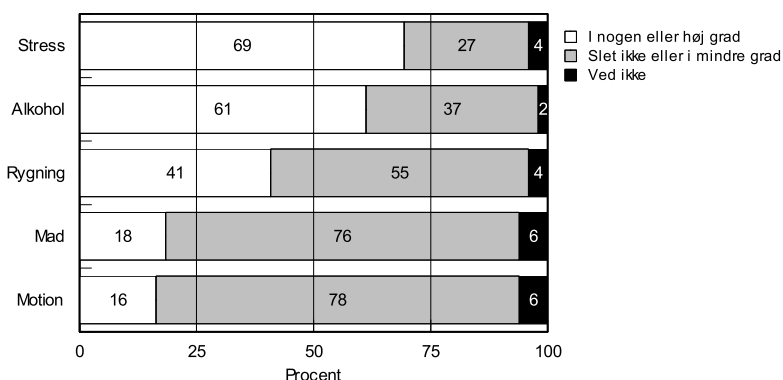
Figur 9.5 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 37 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har en overordnet sundhedspolitik.

Vi har endvidere spurgt virksomhederne, i hvor høj grad de mener, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner med hensyn til rygning, alkohol, mad, motion og stress, og som det fremgår af figur 9.6, er der delte meninger om de enkelte områder.

Figur 9.6 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner, inden for følgende områder?

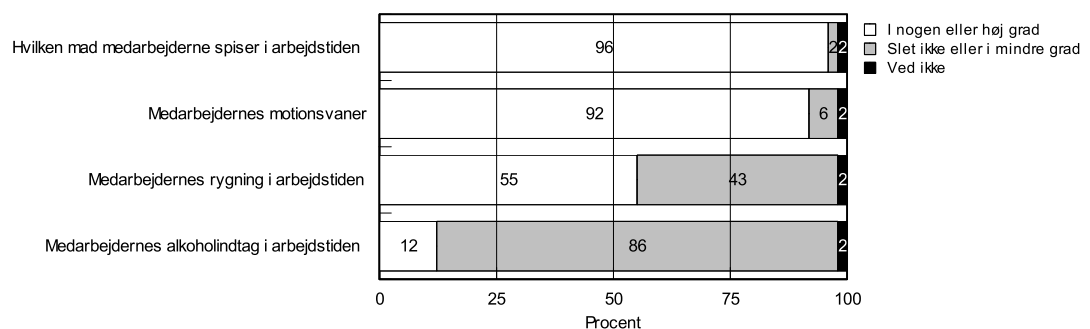


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår af figur 9.6, at tre ud af fire små virksomheder mener, at arbejdspladsen har et medansvar hvad angår stress blandt medarbejderne, samtidig mener 61% af virksomhederne, at de i nogen eller i høj grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner, 41% mener i høj eller nogen grad, at de har et medansvar for de ansattes rygevaner, mens kun 18% henholdsvis 16% mener, at de har et medansvar for de ansattes madvaner henholdsvis motionsvaner.

Vi har endvidere spurgt virksomhederne om, i hvor høj grad de mener, at mad, motion, rygning og alkohol er en privatsag, og som det fremgår af figur 9.7, er der også her delte meninger. Virksomhederne er ikke i tvivl om, at medarbejdernes kost og motionsvaner er en privatsag, mens alkoholindtag i arbejdstiden ikke betragtes som en privat sag, og rygning betragtes på godt halvdelen af virksomhederne i nogen eller høj grad som en privat sag.

Figur 9.7 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: I hvor høj grad mener du, at følgende er en privat sag?



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har deltaget i undersøgelsen.

Det fremgår endvidere af undersøgelsens resultater, at 15 af de 49 små virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Blandt de virksomheder, som ikke gør en særlig indsats på området, er der *ingen* som har planer om en sådan indsats.

9.2. Mad

Det er kun 9 af de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har en madordning for de ansatte – fx en kantine. Kun i to af disse virksomheder er der klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes, og kun i en enkelt virksomhed er arbejdspladsens madtilbud formuleret som en skriftlig politik.

Det fremgår endvidere af undersøgelsens resultater, at ingen af de 49 små virksomheder har andre tilbud vedrørende de ansattes mad – fx temauger med sund mad væggtabsgrupper, udlevering af opskrifter etc. Og der er heller ingen af de 49 virksomheder, som har madtilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer – fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for, hvordan kost og ernæring håndteres etc.

9.3. Motion

Det er kun 2 af de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har motions- og idrætstilbud til de ansatte, og tilbudene er i disse virksomheder ikke formuleret som en skriftlig politik.

9.4. Rygning

18 af de 49 små virksomheder (svarende til 37%), som har deltaget i undersøgelsen, har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, og på 10 af disse virksomheder skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne. Formålet med virksomhedernes rygeregler er primært at skabe et bedre indeklima, at begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere samt at undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere.

På 4 af de 18 arbejdspladser er rygning helt forbudt, mens rygning på 12 af virksomhederne er begrænset til bestemte lokaler/områder, og på 4 virksomheder er rygning begrænset til bestemte tidspunkter.

15 af de 18 virksomheder har svaret, at rygereglerne er klare og veldefinerede, mens kun 6 virksomheder har svaret, at reglerne er formuleret som en skriftlig politik. Til gengæld har alle 18 virksomheder svaret, at rygereglerne i nogen eller høj grad overholdes.

Kun 3 af de 49 små virksomheder (svarende til 37%), som har deltaget i undersøgelsen, har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe – fx materialer, kurser og rådgivning. Men ingen af disse 3 virksomheder har uddannede rygestopinstruktører, og arbejdspladsens tilbud er ikke formuleret skriftligt.

9.5. Alkohol

27 af de 49 små virksomheder (svarende til 55%), som har deltaget i undersøgelsen, har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, og på 11 af disse virksomheder skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne.

På 19 af de 27 arbejdspladser er alkoholforbrug i arbejdstiden helt forbudt, mens det på 5 af arbejdspladserne er tilladt at drikke 1 øl til frokost, og på 5 arbejdspladser er alkoholforbrug kun tilladt ved særlige lejligheder.

24 af de 27 virksomheder har svaret, at reglerne vedrørende alkohol er klare og veldefinerede, mens kun 8 virksomheder har svaret, at reglerne er formuleret som en skriftlig politik. Til gengæld har alle 27 virksomheder svaret, at alkoholreglerne i nogen eller høj grad overholdes.

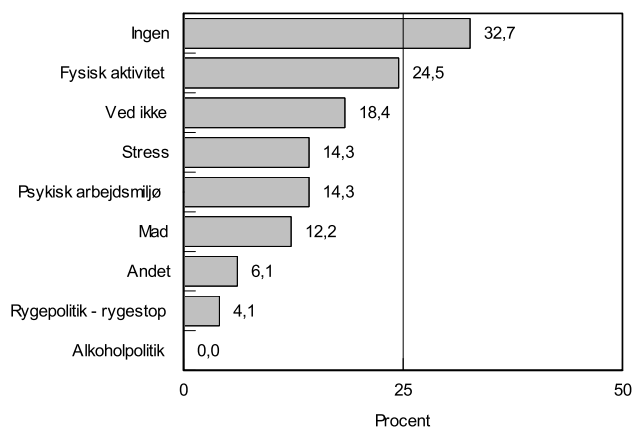
Kun 2 af de 49 små virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer – fx materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op etc. Den ene af disse to virksomheder har personer, der er uddannet til at tage alkoholproblemer op med kolleger, mens ingen af de to virksomheder har formuleret tilbudene/aftalerne skriftligt.

9.6. Sundhedsfremmende initiativer

8 af de 49 små virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, arbejder i øjeblikket med sundhedsfremmende initiativer – fx gennem indførelse af regler for rygning og alkoholindtag, tilbud om ernæringsrigtig mad i kantinen, motionstilbud til de ansatte eller lignende. En tredjedel af de 49 virksomheder (svarende til 16 virksomheder) har ingen planer om at gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, mens de 33 øvrige virksomheder ville overveje forskellige områder (jf. figur 9.8).

Det fremgår af figur 9.8, at en fjerdedel af virksomhederne (svarende til 12 virksomheder) – hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats – ville se på fysisk aktivitet, mens 7 virksomheder ville se på stress og 7 virksomheder ville (også) se på psykisk arbejdsmiljø.

Figur 9.8 Virksomheder med 1 - 9 ansatte: Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, hvilke områder skulle det så primært være efter din opfattelse? (Sæt højst 2 kryds)



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra de 49 små virksomheder (med 1 - 9 ansatte), som har deltaget i undersøgelsen. Lægges "søjlerne" sammen, udgør de tilsammen 127%.

17 af de 33 virksomheder ville selv stå for det, hvis de skulle iværksætte en sundhedsfremme indsats, 7 virksomheder ville henvende sig til BST for at få hjælp, 4 virksomheder ville henvende sig til et privat konsulentfirma, mens en enkelt virksomhed (også) ville henvende sig til amtets forebyggelsesafdeling for at få hjælp.