



SUNDHEDSFREMME PÅ ARBEJDSPLADSEN 2007

2008

BILAG TIL RAPPORT

Sundhedsfremme på arbejdspladsen 2007

Bilagrapport

Udarbejdet for Sundhedsstyrelsen af Rambøll Management

Sundhedsstyrelsen

Islands Brygge 67

2300 København S

URL: <http://www.sst.dk>

Kategori: Udredning

Emneord: Forebyggelse; Metode; Sundhedsfremme; Arbejdsplads; Sundhedspolitikker;

Undersøgelse

Sprog: Dansk

Version: 1.0

Versionsdato: 29. februar 2008

Format: pdf

Elektronisk ISBN nr.: 978-87-7676-646-7

Udgivet af: Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse, februar 2008

Copyright: Sundhedsstyrelsen, publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse

Indhold

1	Frekvenstabeller	4
2	Krydstabeller	18
3	Åbne besvarelser	89
4	Spørgeskema	187

1 Frekvenstabeller

Branche

	Antal	Procent
Fremstilling	343	18,5%
Bygge og anlæg	255	13,8%
Handel, reparation, hotel, restauration og transport	597	32,3%
Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	314	17,0%
Undervisning	86	4,7%
Sundhed og velfærd	120	6,5%
Diverse	132	7,1%
Total	1848	100,0 %

Region

	Antal	Procent
Hovedstaden	567	30,7%
Sjælland	260	14,1%
Syddanmark	388	21,0%
Midtjylland	426	23,0%
Nordjylland	207	11,2%
Total	1848	100,0 %

1. Hvor mange ansatte har virksomheden?

	Antal	Procent
10-19 ansatte	776	42,0%
20-49 ansatte	622	33,7%
50-99 ansatte	192	10,4%
100+ ansatte	259	14,0%
Total	1848	100,0 %

2. Har virksomheden en skriftligt formuleret sundhedspolitik?

	Antal	Procent
Ja, selvstændig sundhedspolitik	136	7,4%
Ja, sundhedspolitik, som er en del af personalepolitikken	479	25,9%
Nej	1199	64,9%
Ved ikke	34	1,8%
Total	1848	100,0 %

3. Har virksomheden politikker på følgende områder - og er disse formuleret skriftligt?

		Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke	Total
Mad	Procent	8,3%	15,6%	75,5%	,6%	100,0%
	Antal	153	289	1395	11	1848
Motion/fysisk aktivitet	Procent	5,8%	10,9%	82,5%	,7%	100,0%
	Antal	108	202	1525	12	1848
Rygning	Procent	69,6%	21,6%	8,7%	,1%	100,0%
	Antal	1286	399	160	2	1848
Alkohol	Procent	54,4%	26,5%	18,7%	,3%	100,0%
	Antal	1006	490	346	6	1848
Psykisk arbejdsmiljø/stress	Procent	20,5%	21,0%	56,2%	2,3%	100,0%
	Antal	379	387	1039	43	1848

4. Har virksomheden ordninger, tilbud eller lignende på madområdet?

	Antal	Procent
Madordning for de ansatte	603	32,6%
Frugtordning - adgang til frugt i løbet af arbejdsdagen	894	48,4%
Mødefrugt	365	19,8%
Foredrag eller arrangementer om mad og sund kost	114	6,2%
Tilbud om væggtabsgrupper	43	2,3%
Har tilknyttet diætist/vægtkonsulent	28	1,5%
Andet	119	6,4%
Har ingen ordning, tilbud e.l. på madområdet	730	39,5%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

5. Indgå følgende i det daglige madtilbud?

		Ja	Nej	Ved ikke	Total
Flere slags groft brød	Procent	81,7%	15,5%	2,8%	100,0%
	Antal	493	93	17	603
Flere slags friske frugter	Procent	87,5%	11,1%	1,4%	100,0%
	Antal	527	67	8	603
Salatbord med flere slags grøntsager	Procent	80,8%	17,1%	2,1%	100,0%
	Antal	487	103	13	603
Mindst 2 slags varme grøntsager	Procent	36,0%	57,0%	7,0%	100,0%
	Antal	217	344	42	603
Fisk eller fiskepålæg	Procent	75,7%	19,6%	4,6%	100,0%
	Antal	457	118	28	603
Særlige retter med lavt fedtindhold	Procent	46,9%	41,9%	11,2%	100,0%
	Antal	283	253	67	603
Særligt fedtfattigt pålæg	Procent	43,2%	43,5%	13,3%	100,0%
	Antal	261	262	80	603
Særlige fedtfattige sovse og dressinger	Procent	38,6%	47,6%	13,8%	100,0%
	Antal	233	287	83	603
Gratis isvand	Procent	88,8%	9,1%	2,1%	100,0%
	Antal	535	55	13	603

6. Har I klare retningslinjer for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes?

	Antal	Procent
Ja, vi stiller særlige krav til vores leverandør	217	35,9%
Ja, vi har en skriftlig politik for madtilbuddets sammensætning	42	7,0%
Nej	326	54,1%
Ved ikke	34	5,7%
Total	603	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

7. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. på madområdet har haft en effekt på følgende områder?

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Øget bevidsthed om sund mad blandt medarbejderne	Procent	11,0%	39,8%	23,1%	14,5%	11,6%	100,0%
	Antal	123	445	259	162	129	1118
Større trivsel blandt medarbejderne	Procent	23,3%	45,2%	13,1%	8,6%	9,8%	100,0%
	Antal	261	505	146	96	110	1118

8. Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet?

	Antal	Procent
Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer	577	31,2%
Deltagelse i temaarrangementer?	305	16,5%
Tilskud til/betaling af medlemskab til motionscenter/fitnesscenter	340	18,4%
Andre idrætsaktiviteter	235	12,7%
Motionsrum på virksomheden	151	8,2%
Motionshold m. instruktør	51	2,7%
Andre ordninger, tilbud e.l.	112	6,1%
Har ingen ordninger, tilbud e.l.	865	46,8%
Ubesvaret	50	2,7%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

9. Har virksomheden særlige ordninger, initiativer eller lignende, der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen?

	Antal	Procent
Ja, medarbejderne opfordres til at tage trappen	99	5,4%
Ja, arbejdspladsen er indrettet med henblik på at fremme fysisk aktivitet	237	12,8%
Ja, har daglig »pausegymnastik«	26	1,4%
Arbejdet er fysisk betonet - motion er en del af jobbet	668	36,1%
Ja, andet	35	1,9%
Nej	947	51,3%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

10. Har virksomheden "betalt motion" i arbejdstiden?

	Antal	Procent
Ja	93	5,0%
Nej	1741	94,2%
Ved ikke	14	,8%
Total	1848	100,0 %

11. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. vedrørende motion og fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder?

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Øget bevidsthed om motion blandt medarbejderne	Procent	8,3%	31,5%	23,3%	19,1%	17,8%	100,0%
	Antal	84	317	234	193	179	1007
Større trivsel blandt medarbejderne	Procent	10,5%	35,3%	20,2%	15,1%	19,0%	100,0%
	Antal	105	355	203	152	192	1007

12. Tilbyder virksomheden medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist?

	Antal	Procent
Ja, massage	522	28,2%
Ja, kiropraktik	446	24,1%
Ja, fysioterapi	494	26,7%
Ja, andet	352	19,1%
Nej	948	51,3%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

13. Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen?

	Antal	Procent
Rygning i arbejdstiden helt forbudt	110	6,0%
Rygning forbudt inden døre	1265	68,5%
Rygning tilladt i specielt indrettede rygerum/rygekabiner	257	13,9%
Rygning tilladt i lokaler, hvor der kun arbejder en person	95	5,1%
Ingen regler	43	2,3%
Andet	71	3,8%
Ved ikke	8	,4%
Total	1848	100,0 %

14. I hvor høj grad mener du, at rygepolitikken / reglerne overholdes?

	Antal	Procent
I høj grad	1538	85,6%
I nogen grad	211	11,7%
I ringe grad	29	1,6%
Slet ikke	4	,2%
Ved ikke	15	,9%
Total	1797	100,0 %
Ubesvaret	51	2,7%

15. Indeholder virksomhedens rygepolitik en beskrivelse af konsekvenserne for de medarbejdere, der overtræder rygepolitikken?

	Antal	Procent
Ja	688	53,5%
Nej	549	42,7%
Ved ikke	49	3,8%
Total	1286	100,0 %
Ubesvaret	562	30,4%

16. Hvad er formålet med virksomhedens rygepolitik / regler?

	Antal	Procent
Overholde loven	1272	70,8%
Skabe et bedre indeklima	1273	70,8%
Begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere	1061	59,1%
Undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere	466	25,9%
Begrænse antallet af rygere på virksomheden	349	19,4%
Gøre virksomheden gradvist røgfri	365	20,3%
Andet	54	3,0%
Ved ikke	22	1,2%
Total	1797	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

17. Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge?

	Antal	Procent
Ja, giver økonomisk støtte til nikotinprodukter el. andre rygeafvænningsprodukter	163	8,8%
Ja, afholder kurser i rygestop	392	21,2%
Ja, har uddannede rygestopinstruktører	39	2,1%
Ja, har materialer omkring rygestop	173	9,4%
Ja, andet	107	5,8%
Nej, har ikke tilbud til rygere, som ønsker at stoppe	1223	66,2%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

18. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, rygepolitik, tilbud e.l., har haft en effekt på følgende områder?

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Øget bevidsthed om rygestopmuligheder blandt medarbejderne	Procent	15,1%	29,5%	17,0%	23,8%	14,6%	100,0%
	Antal	272	530	305	429	262	1798
Større trivsel blandt medarbejderne	Procent	21,5%	32,8%	12,3%	18,5%	14,9%	100,0%
	Antal	387	589	221	333	268	1798

19. Hvordan har medarbejderne reageret på virksomhedens rygepolitik / regler?

	Antal	Procent
Primært positive reaktioner	817	45,5%
Primært negative reaktioner	59	3,3%
Både positive og negative reaktioner	460	25,6%
Ingen særlige reaktioner	430	23,9%
Ved ikke	31	1,7%
Total	1797	100,0 %
Ubesvaret	51	2,7%

20. Har der i virksomheden været en diskussion af passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder?

	Antal	Procent
Ja	529	28,7%
Nej	1239	67,1%
Ved ikke	79	4,3%
Total	1848	100,0 %

21. Hvad var anledningen til at emnet kom op?

	Antal	Procent
Ny lov om røgfri miljøer	441	83,4%
Opfordring fra ledelsen	119	22,4%
Opfordring fra medarbejdere	107	20,3%
Opfordring fra samarbejdsudvalg/sikkerhedsudvalg	62	11,7%
Ny viden om passiv rygning	32	6,1%
Henvendelse fra kommunen	10	1,8%
Andet	47	8,9%
Ved ikke	3	,6%
Total	529	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

22. Har virksomheden ændret på rygereglerne inden for de sidste tre-fire måneder?

	Antal	Procent
Ja, vi har strammet reglerne	695	37,6%
Ja, vi har slækket på reglerne	9	,5%
Nej, men vi overvejer at stramme reglerne	41	2,2%
Nej, men vi overvejer at slække på reglerne	5	,3%
Nej	1087	58,8%
Ved ikke	11	,6%
Total	1848	100,0 %

23. Hvad er din vurdering af den nye lov om røgfri miljøer?

	Antal	Procent
Den er for skrap	472	25,5%
Den er for slap	148	8,0%
Den er passende	1170	63,3%
Kender ikke loven	10	,5%
Ved ikke	49	2,7%
Total	1848	100,0 %

24. Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen?

	Antal	Procent
Alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt	417	22,6%
Alkoholforbrug er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder.	1116	60,4%
Alkoholforbrug er tilladt i arbejdstiden, men begrænset til frokost el. aftensmad	159	8,6%
Alkoholforbrug er tilladt i hele arbejdstiden, men med en begrænsning på antal genstande	24	1,3%
Ingen begrænsninger for alkoholindtagelse i arbejdstiden	68	3,7%
Andet	46	2,5%
Ved ikke	17	,9%
Total	1848	100,0 %

25. Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?

	Antal	Procent
Ja	1405	79,7%
Nej	281	16,0%
Ved ikke	76	4,3%
Total	1762	100,0 %
Ubesvaret	86	4,6%

26. I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?

	Antal	Procent
I høj grad	1590	90,2%
I nogen grad	142	8,1%
I ringe grad	3	,2%
Slet ikke	1	,1%
Ved ikke	26	1,5%
Total	1762	100,0 %
Ubesvaret	86	4,6%

27. Har I tilbud, ordninger eller lignende, der kan hjælpe ansatte med

	Antal	Procent
Ja, har internt personer uddannet til rådgivning ved alkoholproblemer	42	2,3%
Ja, har tilknyttet eksterne rådgivere vedrørende alkoholproblemer	140	7,6%
Ja, har materialer omkring alkoholproblemer	93	5,0%
Ja, har faste procedurer for hvordan alkoholmisbrug tages op	239	12,9%
Ja, andet	183	9,9%
Nej, har ingen tilbud eller ordninger, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer	1324	71,6%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

28. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende alkohol har haft en effekt på følgende områder?

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Øget bevidsthed om mulighederne for hjælp mod alkoholmisbrug blandt medarbejderne	Procent	6,9%	14,3%	10,3%	30,5%	37,9%	100,0%
	Antal	123	253	182	540	671	1769
Større trivsel blandt medarbejderne	Procent	9,7%	16,3%	10,9%	27,3%	35,8%	100,0%
	Antal	171	289	194	482	633	1769
Færre arbejdsulykker	Procent	10,9%	8,5%	7,1%	36,2%	37,4%	100,0%
	Antal	192	150	125	640	661	1769

29. Har virksomheden ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø - herunder stress?

	Antal	Procent
Psykisk arbejdsmiljø er et særligt indsatsområde for ledelsen	357	19,3%
Psykisk arbejdsmiljø/stress er et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler	461	25,0%
Afholder temamøder om psykisk arbejdsmiljø/stress	203	11,0%
Tilbyder kurser omkring stresshåndtering	167	9,0%
Tilbyder rådgivning fra uddannet stress-coach/rådgiver	192	10,4%
Andet	199	10,7%
Har ingen ordninger, tilbud e.l.	1036	56,1%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

30. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress har haft en effekt på følgende områder?

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Øget bevidsthed om stress og stresshåndtering blandt medarbejderne	Procent	26,4%	47,8%	10,3%	6,3%	9,1%	100,0%
	Antal	214	388	84	51	74	812
Større trivsel blandt medarbejderne	Procent	23,1%	47,6%	11,4%	7,1%	10,8%	100,0%
	Antal	188	386	92	58	88	812
Færre arbejdsulykker	Procent	8,8%	13,6%	12,5%	29,0%	36,0%	100,0%
	Antal	72	111	101	236	293	812

31. Har I planer om en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress?

	Antal	Procent
Ja	98	9,4%
Nej	743	71,7%
Ved ikke	196	18,9%
Total	1036	100,0 %
Ubesvaret	812	43,9%

32. Hvor stort et beløb afsætter virksomheden årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen?

	Antal	Procent
Ca. kr.	863	46,7%
Ved ikke	815	44,1%
Ønsker ikke at svare	171	9,2%
Total	1848	100,0 %

32. Hvor stort et beløb afsætter virksomheden årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen?

	Antal	Procent
0 kr.	455	52,7%
1-999 kr.	84	9,8%
1000-1999 kr.	116	13,4%
2000-4999 kr.	137	15,9%
5000+ kr.	71	8,2%
Total	863	100,0 %
Ubesvaret	985	53,3%

33. Hvor enig er du i følgende udsagn:

		Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Virksomheden afsætter tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet?	Procent	29,9%	48,4%	16,0%	1,8%	3,9%	100,0%
	Antal	122	197	65	7	16	408

34. I hvor høj grad mener du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker eller lignende vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at...:

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Tiltrække nye medarbejdere?	Procent	11,2%	29,5%	20,1%	24,8%	14,4%	100,0%
	Antal	208	544	372	458	266	1848
Fastholde nuværende medarbejdere?	Procent	18,0%	37,9%	14,9%	18,6%	10,6%	100,0%
	Antal	333	700	276	343	196	1848
Øge produktiviteten?	Procent	12,1%	34,9%	17,5%	21,7%	13,7%	100,0%
	Antal	224	645	324	402	253	1848
Nedsætte sygefraværet?	Procent	14,2%	34,6%	17,4%	20,4%	13,5%	100,0%
	Antal	263	639	321	377	249	1848

35. Er arbejdet med virksomhedens sundhedspolitik tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedsplan / virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift?

	Antal	Procent
Ja	353	20,2%
Nej	1196	68,3%
Ved ikke	202	11,5%
Total	1751	100,0 %
Ubesvaret	97	5,3%

36. Har virksomheden fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken?

	Antal	Procent
Ja	45	2,5%
Nej	1645	94,0%
Ved ikke	61	3,5%
Total	1751	100,0 %
Ubesvaret	97	5,3%

37. Følger virksomheden op på de fastsatte mål?

	Antal	Procent
Ja	41	91,0%
Nej	3	6,4%
Ved ikke	1	2,6%
Total	45	100,0 %
Ubesvaret	1803	97,6%

39. Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik?

	Antal	Procent
Ledelsen	1495	85,4%
Tillidsrepræsentanter	484	27,6%
Medarbejderne	725	41,4%
Eksterne konsulenter	88	5,0%
Ved ikke	183	10,4%
Total	1751	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

40. I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet?

	Antal	Procent
Samarbejdsudvalg	278	38,3%
Sikkerhedsudvalg	243	33,5%
Nedsat arbejdsgruppe	146	20,2%
Andet	214	29,5%
Ved ikke	68	9,4%
Total	725	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

41. Har virksomheden ansat en medarbejder, der har afsat timer i sin ansættelse til at arbejde med realisering og evaluering af sundhedspolitikken?

	Antal	Procent
Ja	117	6,7%
Nej	1634	93,3%
Total	1751	100,0 %
Ubesvaret	97	5,3%

41. Timetal pr. uge

	Antal	Procent
<1 time	14	12,4%
1-1,9 timer	40	34,4%
2-2,9 timer	17	14,7%
3-9,9 timer	24	20,4%
10+ timer	21	18,1%
Total	117	100,0 %
Ubesvaret	1731	93,7%

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

	Antal	Procent
I høj grad	248	14,2%
I nogen grad	866	49,4%
I ringe grad	203	11,6%
Slet ikke	71	4,1%
Ved ikke	362	20,7%
Total	1751	100,0 %
Ubesvaret	97	5,3%

43. Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt?

	Antal	Procent
Retningslinierne efterleves ikke	12	4,2%
Tilbudene bliver ikke benyttet	52	19,1%
Politikken bygger på kontrol	12	4,3%
Virksomheden er ikke selv i stand til at yde den nødvendige støtte	35	12,8%
Det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur	71	25,8%
Manglende opbakning fra ledelse	30	11,0%
Manglende opbakning fra medarbejdere	60	21,9%
Dårlig markedsføring over for medarbejderne	35	12,6%
Andre årsager	74	26,8%
Ved ikke	57	20,7%
Total	275	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner, inden for følgende områder?

		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Rygning	Procent	13,7%	34,5%	21,3%	28,9%	1,5%	100,0%
	Antal	253	638	394	535	28	1848
Alkohol	Procent	25,6%	37,2%	15,5%	19,9%	1,7%	100,0%
	Antal	473	688	286	369	32	1848
Mad	Procent	8,1%	28,1%	26,5%	34,4%	2,9%	100,0%
	Antal	149	519	490	637	54	1848
Motion	Procent	4,8%	27,2%	31,3%	33,8%	2,9%	100,0%
	Antal	88	503	579	624	53	1848
Psykisk arbejdsmiljø/stress	Procent	51,0%	34,6%	5,5%	6,7%	2,3%	100,0%
	Antal	942	639	101	124	42	1848
Svær overvægt	Procent	5,4%	26,6%	28,2%	34,7%	5,0%	100,0%
	Antal	100	491	522	642	92	1848

45. Hvad er din holdning til at inddrage sundhed som tema i en medarbejderudviklingssamtale?

	Antal	Procent
Det er relevant og passende at diskutere sundhed i en MUS-samtale	946	51,2%
Diskussion omkring sundhed hører ikke hjemme i en MUS-samtale	602	32,6%
Ved ikke	300	16,2%
Total	1848	100,0 %

46. I hvor høj grad har virksomheden et samlet overblik over hvilke medarbejdere, der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger og tilbud?

	Antal	Procent
I høj grad	376	23,1%
I nogen grad	435	26,7%
I ringe grad	228	14,0%
Slet ikke	233	14,4%
Ved ikke	354	21,8%
Total	1626	100,0 %
Ubesvaret	222	12,0%

48. Markedsfører I virksomhedens sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen og i givet fald hvordan?

	Antal	Procent
Ja, på hjemmesiden/intranettet	223	13,7%
Ja, via opslag, plakater	258	15,9%
Ja, via oplæg, infomøder	230	14,2%
Ja, gennem kampagner på arbejdspladsen	76	4,7%
Ja, andre måder	188	11,6%
Nej, markedsfører ikke ordninger og tilbud	823	50,6%
Ved ikke	195	12,0%
Total	1626	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

49. Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden, ville du så?

	Antal	Procent
Selv stå for det	782	42,3%
Uddanne nøglepersoner, der skulle stå for det	387	20,9%
Henvende dig til kommunens Sundhedsafdeling for at få hjælp	377	20,4%
Henvende dig til et privat konsulentfirma for at få hjælp	469	25,4%
Andet	60	3,3%
Ved ikke	310	16,8%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

50. Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge?

	Antal	Procent
Konsulentbistand	620	33,6%
IT-værktøjer til test, effektmåling, opfølgning	159	8,6%
Uddannelse af nøglepersoner	373	20,2%
Rådgivning omkring lovgivningen på området	426	23,0%
Materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden	938	50,7%
Anden hjælp	59	3,2%
Ville ikke efterspørge hjælp og støtte	234	12,7%
Ved ikke	299	16,2%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

51. Vil virksomheden være interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme og i så fald i hvilken form?

	Antal	Procent
Anbefalinger om sundhedsfremme	874	47,3%
Kampagner	848	45,9%
Evalueringsredskaber til arbejdet med sundhedspolitikken	466	25,2%
National Certificering af sundhedsfremme på arbejdspladsen	178	9,7%
Andet	30	1,6%
Er ikke interesseret	467	25,3%
Ved ikke	243	13,2%
Total	1848	100,0 %

Procenterne summer ikke nødvendigvis til 100, da det har været muligt at sætte flere kryds i spørgsmålet.

52. Er virksomheden en privat, halvoffentlig eller offentlig virksomhed?

	Antal	Procent
Privat virksomhed	1581	85,5%
Halvoffentlig virksomhed	42	2,3%
Offentlig virksomhed	226	12,2%
Total	1848	100,0 %

53. Er virksomheden en del af en koncern?

	Antal	Procent
Ja	625	33,8%
Nej	1223	66,2%
Total	1848	100,0 %

54. Er arbejdspladsen hovedkontoret eller en filial/et datterselskab?

	Antal	Procent
Hovedkontor	241	38,5%
Filial/datterselskab	385	61,5%
Total	625	100,0 %
Ubesvaret	1223	66,2%

55. Hvad er din stilling?

	Antal	Procent
Administrerende direktør	481	26,0%
Skoleinspektør, rektor, forstander eller lignende	101	5,5%
Personaledirektør, personalechef, HR chef, personaleansvarlig e.l.	220	11,9%
Økonomichef, administrationschef, regnskabschef e.l.	319	17,2%
Driftschef, produktionschef, fabrikschef eller lignende	87	4,7%
Anden ledende stilling	194	10,5%
Andet	447	24,2%
Total	1848	100,0 %

2 Krydstabeller

Branche

		Branche							Total
		Fremstilling	Bygge og anlæg	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	Undervisning	Sundhed og velfærd	Diverse	Antal
Total	Total	19%	14%	32%	17%	5%	7%	7%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	16%	18%	33%	13%	3%	9%	8%	776
	20-49 ansatte	17%	14%	35%	17%	5%	5%	6%	622
	50-99 ansatte	27%	6%	30%	17%	10%	4%	7%	192
	100+ ansatte	23%	7%	25%	30%	6%	4%	6%	259
Type	Privat virksomhed	22%	16%	37%	18%	0%	1%	6%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	4%	3%	15%	13%	24%	9%	33%	42
	Offentlig virksomhed	0%	0%	2%	11%	32%	47%	9%	226
Koncern?	Ja	20%	6%	44%	19%	3%	3%	5%	625
	Nej	18%	18%	26%	16%	5%	8%	8%	1223
Region	Hovedstaden	13%	9%	36%	28%	3%	6%	5%	567
	Sjælland	19%	21%	29%	12%	4%	8%	7%	260
	Syddanmark	20%	14%	36%	10%	5%	5%	10%	388
	Midtjylland	22%	14%	29%	14%	6%	8%	8%	426
	Nordjylland	25%	17%	27%	14%	7%	4%	7%	207

Region

		Region					Total
		Hovedstaden	Sjælland	Syddanmark	Midtjylland	Nordjylland	Antal
Total	Total	31%	14%	21%	23%	11%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	28%	17%	23%	22%	10%	776
	20-49 ansatte	30%	14%	22%	24%	11%	622
	50-99 ansatte	30%	9%	21%	24%	16%	192
	100+ ansatte	43%	9%	14%	22%	13%	259
Type	Privat virksomhed	31%	14%	21%	23%	11%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	20%	11%	30%	24%	14%	42
	Offentlig virksomhed	33%	13%	16%	25%	11%	226
Koncern?	Ja	40%	9%	22%	19%	10%	625
	Nej	26%	16%	21%	25%	12%	1223
Branche	Fremstilling	21%	15%	22%	28%	15%	343
	Bygge og anlæg	21%	21%	21%	23%	14%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	34%	13%	24%	20%	9%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	50%	10%	12%	19%	9%	314
	Undervisning	21%	13%	22%	28%	16%	86
	Sundhed og velfærd	29%	17%	18%	29%	7%	120
	Diverse	23%	14%	29%	24%	10%	132
	Fremstilling	21%	15%	22%	28%	15%	343
	Bygge og anlæg	21%	21%	21%	23%	14%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	34%	13%	24%	20%	9%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	50%	10%	12%	19%	9%	314
	Undervisning	21%	13%	22%	28%	16%	86
	Sundhed og velfærd	29%	17%	18%	29%	7%	120
	Diverse	23%	14%	29%	24%	10%	132

1. Hvor mange ansatte har virksomheden?

		1. Hvor mange ansatte har virksomheden?				Total
		10-19 ansatte	20-49 ansatte	50-99 ansatte	100+ ansatte	Antal
Total	Total	42%	34%	10%	14%	1848
Type	Privat virksomhed	43%	34%	10%	13%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	26%	24%	18%	31%	42
	Offentlig virksomhed	41%	31%	12%	17%	226
Koncern?	Ja	29%	31%	16%	25%	625
	Nej	49%	35%	8%	8%	1223
Branche	Fremstilling	36%	31%	15%	18%	343
	Bygge og anlæg	53%	35%	4%	7%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	43%	36%	10%	11%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	32%	33%	10%	25%	314
	Undervisning	25%	37%	21%	17%	86
	Sundhed og velfærd	61%	25%	6%	8%	120
	Diverse	48%	30%	10%	11%	132
	Hovedstaden	38%	32%	10%	20%	567
	Sjælland	52%	33%	7%	9%	260
	Syddanmark	46%	35%	10%	9%	388
	Midtjylland	41%	35%	11%	13%	426
	Nordjylland	36%	33%	15%	16%	207

2. Har virksomheden en skriftligt formuleret sundhedspolitik?

		2. Har virksomheden en skriftligt formuleret sundhedspolitik?				Total
		Ja, selvstændig sundhedspoliti k	Ja, sundhedspoliti k, som er en del af personalepoliti kken	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	7%	26%	65%	2%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	7%	22%	69%	2%	776
	20-49 ansatte	7%	25%	66%	2%	622
	50-99 ansatte	6%	34%	59%	0%	192
	100+ ansatte	12%	34%	52%	2%	259
Type	Privat virksomhed	6%	24%	68%	2%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	5%	46%	44%	5%	42
	Offentlig virksomhed	17%	37%	45%	1%	226
Koncern?	Ja	7%	30%	61%	1%	625
	Nej	8%	24%	67%	2%	1223
Branche	Fremstilling	6%	23%	69%	2%	343
	Bygge og anlæg	10%	25%	63%	2%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	5%	21%	72%	2%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	8%	26%	64%	2%	314
	Undervisning	9%	37%	54%	0%	86
	Sundhed og velfærd	21%	44%	33%	2%	120
	Diverse	4%	32%	62%	2%	132
	Hovedstaden	8%	28%	61%	2%	567
	Sjælland	9%	28%	61%	2%	260
	Syddanmark	5%	24%	69%	1%	388
Region	Midtjylland	7%	25%	66%	2%	426
	Nordjylland	7%	20%	70%	2%	207

3. Har virksomheden politikker på følgende områder - og er disse formuleret skriftligt? - Mad

		Mad				Total
		Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	8%	16%	76%	1%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	7%	13%	80%	1%	776
	20-49 ansatte	6%	15%	79%	1%	622
	50-99 ansatte	11%	22%	66%	1%	192
	100+ ansatte	17%	21%	61%	1%	259
Type	Privat virksomhed	6%	16%	77%	0%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	12%	18%	70%	0%	42
	Offentlig virksomhed	23%	11%	64%	2%	226
Koncern?	Ja	11%	19%	69%	1%	625
	Nej	7%	14%	79%	0%	1223
Branche	Fremstilling	6%	13%	80%	1%	343
	Bygge og anlæg	1%	5%	94%	0%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	6%	18%	75%	1%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	12%	22%	65%	1%	314
	Undervisning	15%	13%	72%	0%	86
	Sundhed og velfærd	26%	16%	56%	2%	120
	Diverse	10%	15%	75%	0%	132
	Hovedstaden	13%	21%	65%	1%	567
	Sjælland	6%	10%	83%	0%	260
	Syddanmark	6%	13%	81%	0%	388
Region	Midtjylland	7%	17%	76%	1%	426
	Nordjylland	4%	10%	86%	0%	207

3. Har virksomheden politikker på følgende områder - og er disse formuleret skriftligt? - Motion / fysisk aktivitet

		Motion/fysisk aktivitet				Total
		Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	6%	11%	83%	1%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	3%	8%	88%	1%	776
	20-49 ansatte	5%	11%	83%	1%	622
	50-99 ansatte	9%	14%	76%	1%	192
	100+ ansatte	15%	16%	68%	1%	259
Type	Privat virksomhed	4%	11%	85%	0%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	19%	29%	52%	0%	42
	Offentlig virksomhed	14%	10%	73%	3%	226
Koncern?	Ja	8%	13%	78%	1%	625
	Nej	5%	10%	85%	1%	1223
Branche	Fremstilling	5%	10%	84%	1%	343
	Bygge og anlæg	3%	6%	92%	0%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	3%	9%	88%	1%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	11%	18%	71%	1%	314
	Undervisning	13%	11%	75%	1%	86
	Sundhed og velfærd	16%	12%	69%	3%	120
	Diverse	4%	15%	82%	0%	132
	Hovedstaden	9%	13%	78%	1%	567
	Sjælland	6%	8%	86%	0%	260
	Syddanmark	4%	11%	85%	0%	388
Region	Midtjylland	5%	11%	82%	1%	426
	Nordjylland	3%	9%	87%	0%	207

3. Har virksomheden politikker på følgende områder - og er disse formuleret skriftligt? - Rygning

		Rygning				Total
		Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	70%	22%	9%	0%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	57%	30%	13%	0%	776
	20-49 ansatte	71%	21%	8%	0%	622
	50-99 ansatte	84%	13%	3%	0%	192
	100+ ansatte	94%	5%	1%	0%	259
Type	Privat virksomhed	66%	24%	10%	0%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	93%	7%	0%	0%	42
	Offentlig virksomhed	91%	8%	1%	0%	226
Koncern?	Ja	77%	17%	6%	0%	625
	Nej	66%	24%	10%	0%	1223
Branche	Fremstilling	74%	20%	7%	0%	343
	Bygge og anlæg	60%	24%	16%	0%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	69%	25%	7%	0%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	63%	26%	10%	1%	314
	Undervisning	87%	11%	2%	0%	86
	Sundhed og velfærd	93%	6%	2%	0%	120
	Diverse	65%	20%	15%	0%	132
	Hovedstaden	72%	22%	5%	0%	567
	Sjælland	68%	21%	11%	0%	260
	Syddanmark	64%	23%	13%	0%	388
Region	Midtjylland	71%	22%	7%	0%	426
	Nordjylland	72%	18%	9%	0%	207

3. Har virksomheden politikker på følgende områder - og er disse formuleret skriftligt? - Alkohol

		Alkohol				Total
		Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	54%	27%	19%	0%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	40%	35%	25%	0%	776
	20-49 ansatte	54%	27%	18%	0%	622
	50-99 ansatte	74%	15%	11%	0%	192
	100+ ansatte	85%	8%	6%	1%	259
Type	Privat virksomhed	50%	29%	21%	0%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	84%	10%	7%	0%	42
	Offentlig virksomhed	78%	13%	8%	1%	226
Koncern?	Ja	66%	19%	15%	0%	625
	Nej	49%	30%	21%	0%	1223
Branche	Fremstilling	58%	28%	14%	0%	343
	Bygge og anlæg	45%	31%	23%	0%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	52%	28%	19%	0%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	48%	25%	26%	1%	314
	Undervisning	74%	12%	13%	1%	86
	Sundhed og velfærd	79%	14%	8%	0%	120
	Diverse	54%	29%	16%	0%	132
	Hovedstaden	56%	26%	18%	1%	567
	Sjælland	57%	24%	19%	0%	260
	Syddanmark	51%	29%	19%	1%	388
Region	Midtjylland	55%	28%	17%	0%	426
	Nordjylland	53%	24%	23%	0%	207

3. Har virksomheden politikker på følgende områder - og er disse formuleret skriftligt? - Psykisk arbejdsmiljø/stress

		Psykisk arbejdsmiljø/stress				Total
		Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	20%	21%	56%	2%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	17%	20%	60%	3%	776
	20-49 ansatte	19%	20%	59%	2%	622
	50-99 ansatte	20%	24%	54%	2%	192
	100+ ansatte	35%	24%	39%	2%	259
Type	Privat virksomhed	15%	22%	61%	2%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	30%	20%	44%	6%	42
	Offentlig virksomhed	55%	17%	23%	4%	226
Koncern?	Ja	21%	21%	55%	3%	625
	Nej	20%	21%	57%	2%	1223
Branche	Fremstilling	14%	21%	63%	2%	343
	Bygge og anlæg	19%	17%	63%	1%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	11%	20%	66%	2%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	25%	26%	47%	2%	314
Region	Undervisning	47%	20%	29%	4%	86
	Sundhed og velfærd	64%	16%	17%	3%	120
	Diverse	17%	24%	55%	4%	132
	Hovedstaden	23%	24%	50%	3%	567
	Sjælland	18%	24%	56%	2%	260
	Syddanmark	17%	17%	63%	2%	388
	Midtjylland	22%	21%	55%	2%	426
	Nordjylland	21%	16%	61%	1%	207

4. Har virksomheden ordninger, tilbud eller lignende på madområdet?

		4. Har virksomheden ordninger, tilbud eller lignende på madområdet?								Total
		Madordning for de ansatte	Frugtordning - adgang til frugt i løbet af arbejdsdagen	Mødefrugt	Foredrag eller arrangementer om mad og sund kost	Tilbud om vægttabsgrupper	Har tilknyttet diætist/vægtkonsulent	Andet	Har ingen ordning, tilbud e.l. på madområdet	Antal
Total	Total	33%	48%	20%	6%	2%	2%	6%	40%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	20%	38%	13%	4%	1%	1%	5%	52%	776
	20-49 ansatte	30%	51%	18%	4%	1%	1%	6%	39%	622
	50-99 ansatte	47%	58%	27%	10%	3%	2%	8%	25%	192
	100+ ansatte	67%	66%	40%	16%	10%	6%	10%	14%	259
Type	Privat virksomhed	33%	50%	18%	4%	2%	1%	6%	41%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	49%	68%	36%	11%	7%	4%	12%	21%	42
	Offentlig virksomhed	26%	34%	29%	18%	4%	3%	9%	36%	226
Koncern?	Ja	48%	61%	27%	9%	4%	3%	7%	25%	625
	Nej	25%	42%	16%	5%	1%	1%	6%	47%	1223
Branche	Fremstilling	29%	47%	17%	4%	2%	1%	6%	41%	343
	Bygge og anlæg	8%	25%	5%	1%	1%	0%	3%	70%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	35%	52%	16%	4%	1%	1%	6%	37%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	58%	73%	35%	9%	5%	3%	9%	17%	314
Region	Undervisning	35%	40%	36%	12%	2%	1%	3%	30%	86
	Sundhed og velfærd	19%	31%	21%	22%	5%	4%	10%	42%	120
	Diverse	26%	43%	21%	5%	2%	1%	9%	45%	132
	Hovedstaden	50%	61%	28%	8%	4%	3%	7%	26%	567
	Sjælland	16%	36%	14%	5%	3%	1%	5%	53%	260
	Syddanmark	25%	43%	16%	5%	1%	0%	6%	45%	388
	Midtjylland	31%	48%	18%	6%	2%	1%	7%	40%	426
	Nordjylland	25%	39%	14%	5%	1%	2%	6%	49%	207

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Flere slags groft brød

		Flere slags groft brød			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	82%	15%	3%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	81%	16%	3%	153
	20-49 ansatte	78%	19%	3%	187
	50-99 ansatte	83%	17%	1%	89
	100+ ansatte	86%	11%	3%	174
Type	Privat virksomhed	82%	16%	2%	524
	Halvoffentlig virksomhed	86%	9%	4%	21
	Offentlig virksomhed	78%	17%	5%	59
Koncern?	Ja	81%	16%	3%	303
	Nej	82%	15%	3%	300
Branche	Fremstilling	76%	20%	4%	100
	Bygge og anlæg	76%	24%	0%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	82%	16%	2%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	87%	10%	3%	183
Region	Undervisning	84%	16%	0%	30
	Sundhed og velfærd	74%	14%	12%	23
	Diverse	75%	23%	3%	34
	Hovedstaden	84%	15%	1%	282
	Sjælland	88%	7%	5%	42
	Syddanmark	77%	17%	7%	95
	Midtjylland	79%	18%	4%	133
	Nordjylland	81%	17%	2%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Flere slags friske frugter

		Flere slags friske frugter			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	87%	11%	1%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	86%	12%	2%	153
	20-49 ansatte	87%	12%	1%	187
	50-99 ansatte	91%	9%	0%	89
	100+ ansatte	87%	11%	2%	174
Type	Privat virksomhed	88%	11%	1%	524
	Halvoffentlig virksomhed	90%	10%	0%	21
	Offentlig virksomhed	79%	16%	5%	59
Koncern?	Ja	87%	11%	1%	303
	Nej	88%	11%	1%	300
Branche	Fremstilling	79%	19%	2%	100
	Bygge og anlæg	65%	35%	0%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	89%	10%	1%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	94%	5%	1%	183
Region	Undervisning	86%	14%	0%	30
	Sundhed og velfærd	79%	9%	12%	23
	Diverse	86%	12%	3%	34
	Hovedstaden	93%	6%	1%	282
	Sjælland	79%	19%	2%	42
	Syddanmark	88%	10%	2%	95
	Midtjylland	81%	16%	3%	133
	Nordjylland	81%	19%	0%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Salatbord med flere slags grøntsager

		Salatbord med flere slags grøntsager			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	81%	17%	2%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	70%	26%	4%	153
	20-49 ansatte	76%	22%	2%	187
	50-99 ansatte	88%	12%	0%	89
	100+ ansatte	92%	7%	1%	174
Type	Privat virksomhed	82%	16%	2%	524
	Halvoffentlig virksomhed	86%	14%	0%	21
	Offentlig virksomhed	69%	26%	5%	59
Koncern?	Ja	85%	13%	1%	303
	Nej	76%	21%	3%	300
Branche	Fremstilling	83%	14%	3%	100
	Bygge og anlæg	65%	35%	0%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	79%	19%	2%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	87%	12%	1%	183
Region	Undervisning	69%	31%	0%	30
	Sundhed og velfærd	60%	28%	12%	23
	Diverse	83%	14%	3%	34
	Hovedstaden	87%	12%	1%	282
	Sjælland	79%	16%	5%	42
	Syddanmark	70%	26%	4%	95
	Midtjylland	80%	17%	3%	133
	Nordjylland	71%	29%	0%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Mindst 2 slags varme grøntsager

		Mindst 2 slags varme grøntsager			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	36%	57%	7%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	25%	68%	7%	153
	20-49 ansatte	31%	62%	7%	187
	50-99 ansatte	40%	56%	4%	89
	100+ ansatte	49%	42%	9%	174
Type	Privat virksomhed	36%	58%	6%	524
	Halvoffentlig virksomhed	38%	62%	0%	21
	Offentlig virksomhed	36%	50%	15%	59
Koncern?	Ja	38%	55%	7%	303
	Nej	34%	59%	7%	300
Branche	Fremstilling	29%	63%	8%	100
	Bygge og anlæg	31%	69%	0%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	35%	60%	5%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	43%	50%	7%	183
Region	Undervisning	35%	55%	10%	30
	Sundhed og velfærd	32%	48%	20%	23
	Diverse	34%	60%	6%	34
	Hovedstaden	44%	49%	7%	282
	Sjælland	33%	55%	12%	42
	Syddanmark	25%	62%	13%	95
	Midtjylland	28%	67%	5%	133
	Nordjylland	33%	66%	1%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Fisk eller fiskepålæg

		Fisk eller fiskepålæg			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	76%	20%	5%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	75%	20%	5%	153
	20-49 ansatte	68%	27%	4%	187
	50-99 ansatte	78%	19%	2%	89
	100+ ansatte	83%	11%	6%	174
Type	Privat virksomhed	77%	18%	4%	524
	Halvoffentlig virksomhed	68%	22%	10%	21
	Offentlig virksomhed	63%	30%	7%	59
Koncern?	Ja	76%	19%	5%	303
	Nej	75%	21%	4%	300
Branche	Fremstilling	78%	18%	4%	100
	Bygge og anlæg	70%	19%	10%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	74%	23%	3%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	84%	12%	4%	183
Region	Undervisning	52%	41%	7%	30
	Sundhed og velfærd	65%	22%	12%	23
	Diverse	69%	26%	5%	34
	Hovedstaden	82%	15%	3%	282
	Sjælland	77%	14%	9%	42
	Syddanmark	70%	21%	9%	95
	Midtjylland	66%	29%	5%	133
	Nordjylland	78%	20%	2%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Særlige retter med lavt fedtindhold

		Særlige retter med lavt fedtindhold			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	47%	42%	11%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	40%	53%	8%	153
	20-49 ansatte	44%	43%	13%	187
	50-99 ansatte	46%	42%	11%	89
	100+ ansatte	57%	30%	13%	174
Type	Privat virksomhed	47%	43%	10%	524
	Halvoffentlig virksomhed	48%	38%	14%	21
	Offentlig virksomhed	46%	36%	18%	59
Koncern?	Ja	49%	41%	9%	303
	Nej	45%	42%	13%	300
Branche	Fremstilling	45%	39%	16%	100
	Bygge og anlæg	31%	59%	10%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	46%	47%	7%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	52%	37%	11%	183
Region	Undervisning	49%	38%	13%	30
	Sundhed og velfærd	48%	36%	16%	23
	Diverse	37%	46%	17%	34
	Hovedstaden	51%	39%	10%	282
	Sjælland	51%	31%	18%	42
	Syddanmark	43%	45%	12%	95
	Midtjylland	41%	45%	14%	133
	Nordjylland	42%	53%	5%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Særligt fedtfattigt pålæg

		Særligt fedtfattigt pålæg			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	43%	43%	13%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	41%	49%	10%	153
	20-49 ansatte	37%	48%	15%	187
	50-99 ansatte	39%	46%	15%	89
	100+ ansatte	54%	32%	14%	174
Type	Privat virksomhed	43%	44%	13%	524
	Halvoffentlig virksomhed	44%	42%	14%	21
	Offentlig virksomhed	42%	38%	20%	59
Koncern?	Ja	45%	42%	12%	303
	Nej	41%	45%	14%	300
Branche	Fremstilling	41%	40%	19%	100
	Bygge og anlæg	46%	49%	5%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	39%	53%	9%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	52%	35%	14%	183
Region	Undervisning	42%	44%	14%	30
	Sundhed og velfærd	40%	39%	21%	23
	Diverse	34%	46%	20%	34
	Hovedstaden	50%	37%	12%	282
	Sjælland	47%	30%	24%	42
	Syddanmark	37%	48%	15%	95
	Midtjylland	33%	53%	15%	133
	Nordjylland	39%	57%	5%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Særlige fedtfattige sovse og dressinger

		Særlige fedtfattige sovse og dressinger			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	39%	48%	14%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	30%	59%	11%	153
	20-49 ansatte	33%	51%	17%	187
	50-99 ansatte	39%	47%	14%	89
	100+ ansatte	52%	35%	13%	174
Type	Privat virksomhed	38%	49%	13%	524
	Halvoffentlig virksomhed	39%	47%	14%	21
	Offentlig virksomhed	44%	40%	17%	59
Koncern?	Ja	41%	46%	13%	303
	Nej	36%	50%	14%	300
Branche	Fremstilling	41%	42%	17%	100
	Bygge og anlæg	30%	65%	5%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	36%	53%	11%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	45%	41%	15%	183
Region	Undervisning	36%	58%	5%	30
	Sundhed og velfærd	40%	36%	24%	23
	Diverse	23%	55%	23%	34
	Hovedstaden	44%	43%	13%	282
	Sjælland	32%	41%	27%	42
	Syddanmark	35%	51%	14%	95
	Midtjylland	33%	53%	14%	133
	Nordjylland	34%	60%	6%	52

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud? - Gratis isvand

		Gratis isvand			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	89%	9%	2%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	84%	13%	3%	153
	20-49 ansatte	87%	11%	3%	187
	50-99 ansatte	97%	3%	0%	89
	100+ ansatte	91%	7%	2%	174
Type	Privat virksomhed	89%	9%	2%	524
	Halvoffentlig virksomhed	83%	13%	5%	21
	Offentlig virksomhed	86%	10%	5%	59
Koncern?	Ja	91%	7%	2%	303
	Nej	87%	11%	2%	300
Branche	Fremstilling	92%	7%	1%	100
	Bygge og anlæg	84%	16%	0%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	90%	8%	1%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	88%	9%	3%	183
	Undervisning	86%	14%	0%	30
	Sundhed og velfærd	75%	12%	12%	23
	Diverse	89%	9%	3%	34
	Hovedstaden	92%	7%	1%	282
Region	Sjælland	88%	7%	5%	42
	Syddanmark	83%	15%	2%	95
	Midtjylland	86%	10%	4%	133
	Nordjylland	90%	8%	2%	52

6. Har I klare retningslinjer for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes?

		6. Har I klare retningslinjer for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes?				Total
		Ja, vi stiller særlige krav til vores leverandør	Ja, vi har en skriftlig politik for madtilbuddets sammensætning	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	36%	7%	54%	6%	603
Antal ansatte	10-19 ansatte	36%	8%	57%	3%	153
	20-49 ansatte	32%	7%	59%	4%	187
	50-99 ansatte	35%	6%	52%	11%	89
	100+ ansatte	41%	7%	48%	7%	174
Type	Privat virksomhed	36%	5%	56%	5%	524
	Halvoffentlig virksomhed	30%	8%	51%	15%	21
	Offentlig virksomhed	38%	23%	37%	10%	59
Koncern?	Ja	38%	5%	52%	7%	303
	Nej	34%	9%	57%	5%	300
Branche	Fremstilling	34%	4%	56%	8%	100
	Bygge og anlæg	0%	11%	81%	9%	21
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	37%	3%	57%	4%	211
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	42%	8%	48%	6%	183
Region	Undervisning	31%	11%	54%	7%	30
	Sundhed og velfærd	43%	36%	29%	9%	23
	Diverse	26%	3%	66%	6%	34
	Hovedstaden	44%	5%	47%	7%	282
	Sjælland	37%	10%	54%	3%	42
	Syddanmark	33%	8%	55%	7%	95
	Midtjylland	25%	11%	65%	4%	133
	Nordjylland	24%	4%	67%	5%	52

7. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende på madområdet har haft en effekt på følgende områder? - Øget bevidsthed om sund mad blandt medarbejderne

		Øget bevidsthed om sund mad blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	11%	40%	23%	15%	12%	1118
Antal ansatte	10-19 ansatte	10%	37%	24%	19%	10%	374
	20-49 ansatte	11%	39%	24%	13%	13%	377
	50-99 ansatte	9%	42%	23%	14%	13%	143
	100+ ansatte	15%	44%	21%	10%	10%	223
Type	Privat virksomhed	10%	40%	23%	15%	11%	939
	Halvoffentlig virksomhed	5%	43%	32%	5%	14%	33
	Offentlig virksomhed	16%	39%	20%	11%	14%	145
Koncern?	Ja	12%	43%	22%	14%	10%	468
	Nej	10%	38%	24%	15%	13%	650
Branche	Fremstilling	6%	38%	27%	13%	15%	201
	Bygge og anlæg	5%	44%	22%	15%	14%	76
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	12%	40%	25%	14%	10%	376
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	13%	41%	21%	14%	11%	262
	Undervisning	9%	38%	27%	16%	10%	60
	Sundhed og velfærd	22%	43%	15%	8%	11%	69
	Diverse	11%	35%	17%	27%	11%	73
	Hovedstaden	14%	42%	21%	12%	11%	420
	Sjælland	14%	33%	16%	19%	18%	123
	Syddanmark	8%	39%	27%	15%	12%	214
	Midtjylland	8%	38%	27%	17%	9%	255
	Nordjylland	7%	45%	23%	13%	12%	105

7. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende på madområdet har haft en effekt på følgende områder? - Større trivsel blandt medarbejderne

		Større trivsel blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	23%	45%	13%	9%	10%	1118
Antal ansatte	10-19 ansatte	24%	43%	11%	12%	9%	374
	20-49 ansatte	23%	43%	15%	8%	10%	377
	50-99 ansatte	23%	48%	14%	4%	11%	143
	100+ ansatte	22%	51%	11%	6%	10%	223
Type	Privat virksomhed	24%	45%	13%	9%	9%	939
	Halvoffentlig virksomhed	15%	47%	15%	3%	20%	33
	Offentlig virksomhed	20%	45%	12%	9%	14%	145
Koncern?	Ja	24%	48%	12%	8%	9%	468
	Nej	23%	43%	14%	9%	11%	650
Branche	Fremstilling	20%	47%	17%	5%	11%	201
	Bygge og anlæg	14%	53%	12%	11%	10%	76
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	24%	44%	14%	8%	9%	376
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	30%	43%	9%	9%	9%	262
	Undervisning	14%	49%	15%	10%	11%	60
	Sundhed og velfærd	25%	46%	9%	9%	11%	69
	Diverse	20%	41%	13%	13%	12%	73
	Hovedstaden	29%	41%	12%	7%	11%	420
	Sjælland	21%	43%	12%	11%	13%	123
	Syddanmark	16%	48%	19%	8%	9%	214
	Midtjylland	22%	48%	12%	11%	7%	255
	Nordjylland	21%	53%	9%	8%	9%	105

8. Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud eller lignende på motions- og idrætsområdet?

		8. Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud eller lignende på motions- og idrætsområdet?									Total
		Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer	Deltagelse i temaarrangementer?	Tilskud til/betaling af medlemskab til motionscenter/fitnesscenter	Andre idrætsaktiviteter	Motionsrum på virksomheden	Motionshold m. instruktør	Andre ordninger, tilbud e.l.	Har ingen ordninger, tilbud e.l.	Ubesvaret	Antal
Total	Total	31%	16%	18%	13%	8%	3%	6%	47%	3%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	18%	8%	12%	7%	3%	1%	5%	61%	3%	776
	20-49 ansatte	28%	12%	16%	10%	5%	1%	4%	50%	3%	622
	50-99 ansatte	50%	30%	30%	23%	10%	4%	8%	24%	1%	192
	100+ ansatte	66%	44%	36%	31%	30%	11%	12%	15%	2%	259
Type	Privat virksomhed	30%	12%	16%	13%	6%	2%	5%	50%	3%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	49%	41%	40%	22%	32%	9%	10%	23%	0%	42
Koncern?	Offentlig virksomhed	39%	42%	35%	11%	17%	6%	11%	26%	2%	226
	Ja	44%	24%	25%	16%	11%	5%	8%	36%	1%	625
	Nej	25%	13%	15%	11%	6%	2%	5%	53%	3%	1223
Branche	Fremstilling	28%	15%	15%	14%	6%	2%	6%	51%	4%	343
	Bygge og anlæg	15%	5%	8%	11%	2%	0%	3%	69%	1%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	29%	10%	15%	12%	6%	1%	4%	51%	3%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	51%	26%	26%	16%	14%	5%	10%	29%	2%	314
	Undervisning	46%	45%	42%	12%	24%	6%	10%	20%	3%	86
	Sundhed og velfærd	29%	33%	33%	8%	12%	6%	11%	28%	1%	120
	Diverse	23%	16%	20%	17%	8%	4%	5%	51%	4%	132
	Hovedstaden	45%	22%	24%	14%	13%	5%	8%	35%	3%	567
	Sjælland	18%	14%	14%	13%	6%	2%	7%	53%	2%	260
	Syddanmark	25%	15%	17%	12%	7%	2%	6%	52%	4%	388
	Midtjylland	29%	12%	16%	10%	5%	1%	6%	51%	2%	426
	Nordjylland	24%	17%	16%	15%	7%	2%	2%	54%	3%	207

9. Har virksomheden særlige ordninger, initiativer eller lignende, der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen?

		9. Har virksomheden særlige ordninger, initiativer eller lignende, der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen?						Total
		Ja, medarbejderne opfordres til at tage trappen	Ja, arbejdspladsen er indrettet med henblik på at fremme fysisk aktivitet	Ja, har daglig »pausegymnas tik«	Arbejdet er fysisk betonet - motion er en del af jobbet	Ja, andet	Nej	Antal
Total	Total	5%	13%	1%	36%	2%	51%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	4%	9%	1%	43%	2%	47%	776
	20-49 ansatte	5%	14%	0%	36%	1%	52%	622
	50-99 ansatte	8%	20%	4%	27%	2%	56%	192
	100+ ansatte	8%	17%	4%	21%	3%	58%	259
Type	Privat virksomhed	5%	13%	1%	36%	1%	52%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	10%	15%	0%	20%	5%	66%	42
	Offentlig virksomhed	5%	11%	1%	37%	7%	47%	226
Koncern?	Ja	8%	17%	2%	25%	2%	57%	625
	Nej	4%	11%	1%	42%	2%	48%	1223
Branche	Fremstilling	3%	14%	3%	31%	2%	57%	343
	Bygge og anlæg	1%	7%	0%	61%	0%	35%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	7%	11%	1%	37%	0%	53%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	9%	22%	2%	14%	4%	60%	314
Region	Undervisning	6%	11%	3%	13%	6%	69%	86
	Sundhed og velfærd	4%	10%	2%	61%	6%	29%	120
	Diverse	3%	9%	1%	46%	1%	47%	132
	Hovedstaden	9%	16%	1%	27%	3%	54%	567
	Sjælland	4%	9%	2%	44%	1%	47%	260
	Syddanmark	5%	14%	1%	40%	0%	50%	388
	Midtjylland	3%	12%	1%	39%	2%	52%	426
	Nordjylland	2%	9%	2%	39%	3%	51%	207

10. Har virksomheden "betalt motion" i arbejdstiden?

		10. Har virksomheden "betalt motion" i arbejdstiden?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	5%	94%	1%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	5%	95%	0%	776
	20-49 ansatte	5%	94%	1%	622
	50-99 ansatte	4%	95%	1%	192
	100+ ansatte	7%	92%	1%	259
Type	Privat virksomhed	4%	95%	1%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	11%	89%	0%	42
	Offentlig virksomhed	11%	88%	1%	226
Koncern?	Ja	6%	93%	1%	625
	Nej	4%	95%	1%	1223
Branche	Fremstilling	3%	96%	0%	343
	Bygge og anlæg	3%	96%	1%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	4%	96%	1%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	8%	92%	0%	314
	Undervisning	8%	90%	2%	86
	Sundhed og velfærd	15%	84%	1%	120
	Diverse	2%	95%	2%	132
	Hovedstaden	6%	94%	1%	567
	Sjælland	3%	96%	0%	260
	Syddanmark	6%	93%	1%	388
Region	Midtjylland	5%	95%	0%	426
	Nordjylland	5%	93%	2%	207

11. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende motion og fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder? - Øget bevidsthed om motion blandt medarbejderne

		Øget bevidsthed om motion blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	8%	31%	23%	19%	18%	1007
Antal ansatte	10-19 ansatte	11%	25%	22%	23%	20%	323
	20-49 ansatte	7%	30%	22%	21%	20%	322
	50-99 ansatte	7%	37%	27%	18%	11%	146
	100+ ansatte	8%	40%	24%	12%	16%	216
Type	Privat virksomhed	8%	30%	24%	21%	19%	809
	Halvoffentlig virksomhed	3%	47%	23%	10%	18%	32
	Offentlig virksomhed	12%	38%	22%	13%	14%	166
Koncern?	Ja	8%	36%	24%	18%	15%	416
	Nej	9%	28%	23%	20%	20%	591
Branche	Fremstilling	4%	34%	21%	20%	22%	171
	Bygge og anlæg	5%	18%	24%	29%	25%	85
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	7%	28%	24%	21%	19%	302
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	10%	32%	25%	20%	13%	234
Region	Undervisning	7%	42%	22%	12%	17%	66
	Sundhed og velfærd	20%	43%	15%	9%	12%	87
	Diverse	11%	28%	28%	14%	19%	62
	Hovedstaden	9%	35%	21%	20%	15%	380
	Sjælland	9%	26%	26%	22%	18%	125
	Syddanmark	8%	27%	25%	17%	23%	192
	Midtjylland	7%	32%	23%	18%	20%	215
	Nordjylland	9%	33%	28%	15%	14%	94

11. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende motion og fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder? - Større trivsel blandt medarbejderne

		Større trivsel blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	10%	35%	20%	15%	19%	1007
Antal ansatte	10-19 ansatte	12%	30%	17%	21%	20%	323
	20-49 ansatte	9%	34%	21%	15%	22%	322
	50-99 ansatte	13%	40%	21%	15%	11%	146
	100+ ansatte	8%	43%	24%	7%	18%	216
Type	Privat virksomhed	10%	34%	20%	16%	20%	809
	Halvoffentlig virksomhed	7%	49%	21%	3%	21%	32
	Offentlig virksomhed	14%	40%	19%	11%	16%	166
Koncern?	Ja	8%	42%	20%	15%	15%	416
	Nej	12%	31%	20%	15%	22%	591
Branche	Fremstilling	9%	34%	16%	18%	23%	171
	Bygge og anlæg	11%	23%	27%	19%	20%	85
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	7%	33%	23%	17%	21%	302
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	13%	38%	19%	16%	15%	234
	Undervisning	8%	46%	20%	8%	18%	66
	Sundhed og velfærd	20%	43%	15%	8%	14%	87
	Diverse	13%	36%	20%	6%	25%	62
	Hovedstaden	11%	37%	20%	15%	16%	380
	Sjælland	10%	30%	22%	17%	20%	125
	Syddanmark	10%	34%	19%	13%	24%	192
	Midtjylland	10%	35%	17%	16%	22%	215
	Nordjylland	9%	37%	26%	13%	15%	94

12. Tilbyder virksomheden medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist?

		12. Tilbyder virksomheden medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist?					Total
		Ja, massage	Ja, kiropraktik	Ja, fysioterapi	Ja, andet	Nej	Antal
Total	Total	28%	24%	27%	19%	51%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	23%	23%	23%	14%	60%	776
	20-49 ansatte	28%	25%	27%	20%	50%	622
	50-99 ansatte	34%	24%	29%	26%	42%	192
	100+ ansatte	42%	26%	35%	26%	35%	259
Type	Privat virksomhed	28%	25%	28%	19%	50%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	53%	31%	38%	18%	28%	42
	Offentlig virksomhed	25%	13%	18%	17%	63%	226
Koncern?	Ja	34%	27%	31%	23%	42%	625
	Nej	26%	23%	25%	17%	56%	1223
Branche	Fremstilling	26%	25%	29%	17%	52%	343
	Bygge og anlæg	23%	28%	27%	14%	58%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	28%	25%	27%	22%	49%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	39%	26%	32%	23%	41%	314
	Undervisning	18%	12%	13%	19%	64%	86
	Sundhed og velfærd	25%	14%	19%	19%	64%	120
	Diverse	29%	24%	24%	15%	54%	132
	Hovedstaden	35%	23%	28%	21%	47%	567
	Sjælland	24%	27%	28%	16%	52%	260
	Syddanmark	26%	26%	28%	19%	50%	388
	Midtjylland	26%	25%	25%	19%	53%	426
	Nordjylland	24%	18%	22%	18%	60%	207

13. Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen?

		13. Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen?							Total
		Rygning i arbejdstiden helt forbudt	Rygning forbudt inden døre	Rygning tilladt i specielt indrettede rygerum/rygekabiner	Rygning tilladt i lokaler, hvor der kun arbejder en person	Ingen regler	Andet	Ved ikke	Antal
Total	Total	6%	68%	14%	5%	2%	4%	0%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	6%	68%	11%	5%	4%	6%	1%	776
	20-49 ansatte	6%	69%	15%	6%	2%	3%	0%	622
	50-99 ansatte	7%	67%	17%	7%	0%	2%	0%	192
	100+ ansatte	3%	72%	19%	3%	0%	3%	0%	259
Type	Privat virksomhed	4%	69%	14%	6%	3%	3%	0%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	5%	75%	13%	5%	0%	2%	0%	42
	Offentlig virksomhed	19%	60%	11%	0%	0%	9%	0%	226
Koncern?	Ja	4%	70%	17%	6%	1%	3%	0%	625
	Nej	7%	68%	12%	5%	3%	4%	1%	1223
Branche	Fremstilling	5%	62%	21%	6%	3%	2%	0%	343
	Bygge og anlæg	2%	73%	6%	7%	6%	5%	1%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	4%	72%	15%	5%	1%	3%	0%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	6%	72%	14%	5%	2%	2%	1%	314
	Undervisning	24%	55%	14%	0%	0%	6%	0%	86
	Sundhed og velfærd	20%	64%	5%	0%	0%	11%	0%	120
	Diverse	4%	67%	12%	8%	3%	6%	0%	132
	Hovedstaden	6%	69%	14%	6%	1%	4%	0%	567
	Sjælland	5%	72%	11%	4%	2%	6%	1%	260
	Syddanmark	5%	68%	16%	4%	3%	3%	1%	388
	Midtjylland	8%	68%	12%	5%	2%	4%	0%	426
	Nordjylland	6%	64%	16%	6%	5%	3%	0%	207

14. I hvor høj grad mener du, at rygepolitikken / reglerne overholdes?

		14. I hvor høj grad mener du, at rygepolitikken/reglerne overholdes?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	86%	12%	2%	0%	1%	1797
Antal ansatte	10-19 ansatte	84%	12%	2%	1%	1%	738
	20-49 ansatte	83%	15%	1%	0%	1%	609
	50-99 ansatte	92%	7%	1%	0%	1%	192
	100+ ansatte	92%	8%	0%	0%	0%	259
Type	Privat virksomhed	84%	13%	2%	0%	1%	1530
	Halvoffentlig virksomhed	95%	5%	0%	0%	0%	42
	Offentlig virksomhed	96%	3%	1%	0%	0%	226
Koncern?	Ja	89%	10%	1%	0%	0%	620
	Nej	84%	13%	2%	0%	1%	1178
Branche	Fremstilling	82%	16%	1%	0%	0%	331
	Bygge og anlæg	74%	21%	3%	0%	1%	235
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	84%	12%	2%	0%	1%	590
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	95%	4%	0%	0%	0%	307
	Undervisning	97%	3%	0%	0%	0%	86
Region	Sundhed og velfærd	95%	3%	1%	0%	1%	120
	Diverse	83%	12%	2%	0%	3%	128
	Hovedstaden	91%	7%	1%	0%	0%	558
	Sjælland	81%	15%	2%	0%	1%	254
	Syddanmark	84%	13%	2%	0%	1%	372
	Midtjylland	83%	14%	2%	1%	1%	416
	Nordjylland	84%	13%	3%	0%	0%	198

15. Indeholder virksomhedens rygepolitik en beskrivelse af konsekvenserne for de medarbejdere, der overtræder rygepolitikken?

		15. Indeholder virksomhedens rygepolitik en beskrivelse af konsekvenserne for de medarbejdere, der overtræder rygepolitikken?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	54%	43%	4%	1286
Antal ansatte	10-19 ansatte	46%	50%	4%	443
	20-49 ansatte	53%	43%	3%	440
	50-99 ansatte	61%	36%	3%	161
	100+ ansatte	62%	33%	5%	242
Type	Privat virksomhed	55%	42%	4%	1042
	Halvoffentlig virksomhed	56%	42%	2%	39
	Offentlig virksomhed	46%	49%	5%	206
Koncern?	Ja	53%	41%	5%	482
	Nej	54%	44%	3%	804
Branche	Fremstilling	67%	30%	2%	253
	Bygge og anlæg	60%	37%	2%	153
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	53%	43%	4%	410
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	43%	51%	6%	197
Region	Undervisning	47%	46%	7%	75
	Sundhed og velfærd	40%	56%	4%	112
	Diverse	49%	47%	3%	86
	Hovedstaden	50%	45%	5%	408
	Sjælland	54%	43%	3%	177
	Syddanmark	55%	42%	3%	249
	Midtjylland	54%	43%	3%	302
	Nordjylland	60%	36%	4%	150

16. Hvad er formålet med virksomhedens rygepolitik / regler?

		16. Hvad er formålet med virksomhedens rygepolitik/regler?								Total
		Overholde loven	Skabe et bedre indeklima	Begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere	Undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere	Begrænse antallet af rygere på virksomheden	Gøre virksomheden gradvist røgfri	Andet	Ved ikke	Antal
Total	Total	71%	71%	59%	26%	19%	20%	3%	1%	1797
Antal ansatte	10-19 ansatte	69%	68%	52%	23%	16%	17%	4%	2%	738
	20-49 ansatte	70%	69%	59%	26%	18%	20%	2%	1%	609
	50-99 ansatte	76%	75%	66%	29%	24%	21%	3%	1%	192
	100+ ansatte	75%	79%	75%	31%	28%	29%	2%	0%	259
Type	Privat virksomhed	70%	70%	57%	27%	18%	19%	2%	1%	1530
	Halvoffentlig virksomhed	74%	79%	75%	18%	29%	24%	5%	0%	42
Koncern?	Offentlig virksomhed	78%	76%	67%	19%	24%	26%	10%	0%	226
	Ja	70%	77%	64%	28%	18%	21%	3%	1%	620
	Nej	71%	68%	56%	25%	20%	20%	3%	1%	1178
Branche	Fremstilling	80%	62%	55%	29%	16%	22%	2%	0%	331
	Bygge og anlæg	74%	61%	49%	22%	18%	14%	2%	2%	235
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	69%	73%	58%	27%	19%	20%	1%	1%	590
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	60%	80%	67%	29%	21%	20%	2%	2%	307
Region	Undervisning	85%	81%	71%	21%	31%	24%	10%	0%	86
	Sundhed og velfærd	69%	72%	61%	17%	23%	27%	13%	1%	120
	Diverse	66%	74%	63%	27%	16%	19%	5%	3%	128
	Hovedstaden	68%	78%	64%	30%	22%	23%	3%	1%	558
	Sjælland	75%	66%	49%	19%	15%	17%	1%	1%	254
	Syddanmark	72%	69%	55%	24%	18%	18%	4%	1%	372
	Midtjylland	69%	67%	61%	24%	20%	18%	3%	2%	416
	Nordjylland	74%	68%	61%	29%	19%	23%	4%	1%	198

17. Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge?

		17. Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge?						Total
		Ja, giver økonomisk støtte til nikotinprodukt er el. andre rygeafvænning sprodukter	Ja, afholder kurser i rygestop	Ja, har uddannede rygestopinstruktører	Ja, har materialer omkring rygestop	Ja, andet	Nej, har ikke tilbud til rygere, som ønsker at stoppe	Antal
Total	Total	9%	21%	2%	9%	6%	66%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	6%	11%	2%	5%	5%	78%	776
	20-49 ansatte	7%	17%	1%	9%	6%	71%	622
	50-99 ansatte	13%	32%	3%	10%	7%	50%	192
	100+ ansatte	20%	53%	6%	23%	7%	32%	259
Type	Privat virksomhed	9%	16%	1%	8%	4%	73%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	12%	36%	3%	10%	13%	41%	42
	Offentlig virksomhed	4%	57%	8%	22%	13%	26%	226
Koncern?	Ja	13%	28%	2%	11%	4%	59%	625
	Nej	7%	18%	2%	8%	6%	70%	1223
Branche	Fremstilling	14%	24%	2%	10%	5%	61%	343
	Bygge og anlæg	5%	7%	1%	3%	2%	87%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	8%	16%	1%	8%	4%	73%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	11%	19%	3%	9%	7%	67%	314
	Undervisning	5%	56%	6%	22%	13%	28%	86
	Sundhed og velfærd	5%	55%	8%	20%	14%	27%	120
	Diverse	7%	15%	1%	8%	7%	69%	132
	Hovedstaden	11%	28%	4%	12%	8%	57%	567
	Sjælland	7%	18%	2%	7%	5%	70%	260
	Syddanmark	8%	14%	2%	7%	3%	75%	388
	Midtjylland	7%	20%	1%	9%	7%	68%	426
	Nordjylland	9%	22%	2%	10%	4%	66%	207

18. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, rygepolitik, tilbud e.l., har haft en effekt på følgende områder? - Øget bevidsthed om rygestopmuligheder blandt medarbejderne

		Øget bevidsthed om rygestopmuligheder blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	15%	29%	17%	24%	15%	1798
Antal ansatte	10-19 ansatte	13%	24%	15%	32%	16%	738
	20-49 ansatte	12%	29%	20%	22%	17%	610
	50-99 ansatte	19%	36%	18%	17%	10%	192
	100+ ansatte	26%	41%	15%	10%	8%	259
Type	Privat virksomhed	14%	28%	17%	26%	15%	1531
	Halvoffentlig virksomhed	25%	41%	20%	5%	9%	42
	Offentlig virksomhed	22%	40%	14%	11%	12%	226
Koncern?	Ja	16%	34%	18%	20%	12%	620
	Nej	15%	27%	17%	26%	16%	1179
Branche	Fremstilling	14%	29%	23%	20%	13%	331
	Bygge og anlæg	9%	24%	15%	34%	18%	235
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	14%	27%	17%	26%	17%	590
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	18%	31%	15%	25%	10%	308
	Undervisning	26%	35%	15%	10%	13%	86
	Sundhed og velfærd	23%	39%	14%	15%	10%	120
	Diverse	13%	35%	12%	22%	18%	128
	Hovedstaden	21%	31%	16%	22%	11%	558
	Sjælland	11%	29%	17%	26%	16%	255
	Syddanmark	12%	25%	18%	29%	16%	372
	Midtjylland	13%	31%	17%	22%	17%	416
	Nordjylland	15%	31%	19%	21%	14%	198

18. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, rygepolitik, tilbud e.l., har haft en effekt på følgende områder? - Større trivsel blandt medarbejderne

		Større trivsel blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	22%	33%	12%	19%	15%	1798
Antal ansatte	10-19 ansatte	22%	26%	13%	23%	16%	738
	20-49 ansatte	19%	35%	13%	18%	15%	610
	50-99 ansatte	23%	38%	10%	15%	14%	192
	100+ ansatte	26%	43%	12%	9%	11%	259
Type	Privat virksomhed	20%	32%	13%	20%	15%	1531
	Halvoffentlig virksomhed	26%	44%	10%	9%	11%	42
	Offentlig virksomhed	28%	36%	11%	10%	14%	226
Koncern?	Ja	24%	37%	13%	14%	12%	620
	Nej	20%	30%	12%	21%	16%	1179
Branche	Fremstilling	16%	36%	16%	17%	14%	331
	Bygge og anlæg	13%	26%	13%	31%	17%	235
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	23%	32%	12%	18%	16%	590
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	28%	34%	10%	17%	11%	308
	Undervisning	29%	35%	14%	10%	12%	86
	Sundhed og velfærd	28%	35%	9%	16%	12%	120
	Diverse	17%	35%	12%	15%	20%	128
	Hovedstaden	28%	32%	10%	15%	14%	558
	Sjælland	16%	30%	15%	24%	15%	255
	Syddanmark	18%	31%	12%	24%	15%	372
	Midtjylland	21%	35%	13%	16%	16%	416
	Nordjylland	19%	34%	15%	17%	15%	198

19. Hvordan har medarbejderne reageret på virksomhedens rygepolitik/regler?

		19. Hvordan har medarbejderne reageret på virksomhedens rygepolitik/regler?					Total
		Primært positive reaktioner	Primært negative reaktioner	Både positive og negative reaktioner	Ingen særlige reaktioner	Ved ikke	Antal
Total	Total	45%	3%	26%	24%	2%	1797
Antal ansatte	10-19 ansatte	46%	3%	21%	29%	2%	738
	20-49 ansatte	43%	4%	27%	23%	2%	609
	50-99 ansatte	51%	3%	29%	16%	0%	192
	100+ ansatte	46%	3%	32%	18%	1%	259
Type	Privat virksomhed	44%	4%	26%	25%	2%	1530
	Halvoffentlig virksomhed	60%	0%	31%	9%	0%	42
	Offentlig virksomhed	53%	2%	25%	18%	1%	226
Koncern?	Ja	50%	2%	25%	21%	1%	620
	Nej	43%	4%	26%	25%	2%	1178
Branche	Fremstilling	34%	6%	37%	21%	1%	331
	Bygge og anlæg	35%	5%	27%	28%	4%	235
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	49%	3%	24%	24%	1%	590
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	53%	1%	17%	28%	2%	307
	Undervisning	56%	2%	24%	17%	1%	86
	Sundhed og velfærd	51%	2%	24%	22%	1%	120
	Diverse	46%	3%	24%	23%	4%	128
	Hovedstaden	48%	2%	22%	27%	1%	558
	Sjælland	43%	4%	29%	22%	3%	254
	Syddanmark	43%	5%	26%	24%	2%	372
Region	Midtjylland	47%	3%	27%	21%	2%	416
	Nordjylland	44%	3%	26%	26%	1%	198

20. Har der i virksomheden været en diskussion af passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder?

		20. Har der i virksomheden været en diskussion af passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	29%	67%	4%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	26%	71%	3%	776
	20-49 ansatte	29%	64%	7%	622
	50-99 ansatte	28%	70%	2%	192
	100+ ansatte	36%	60%	5%	259
Type	Privat virksomhed	28%	67%	4%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	48%	40%	11%	42
	Offentlig virksomhed	28%	70%	3%	226
Koncern?	Ja	27%	69%	4%	625
	Nej	29%	66%	4%	1223
Branche	Fremstilling	39%	56%	5%	343
	Bygge og anlæg	31%	65%	4%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	27%	71%	3%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	20%	73%	7%	314
Region	Undervisning	29%	71%	1%	86
	Sundhed og velfærd	29%	68%	3%	120
	Diverse	29%	65%	6%	132
	Hovedstaden	25%	71%	4%	567
	Sjælland	32%	64%	4%	260
	Syddanmark	30%	65%	5%	388
	Midtjylland	27%	68%	5%	426
	Nordjylland	36%	61%	3%	207

21. Hvad var anledningen til at emnet kom op?

		21. Hvad var anledningen til at emnet kom op?								Total
		Ny lov om røgfri miljøer	Opfordring fra ledelsen	Opfordring fra medarbejdere	Opfordring fra samarbejdsudvalg/sikkerhedsudvalg	Ny viden om passiv rygning	Henvendelse fra kommunen	Andet	Ved ikke	Antal
Total	Total	83%	22%	20%	12%	6%	2%	9%	1%	529
Antal ansatte	10-19 ansatte	81%	26%	19%	4%	7%	2%	11%	0%	202
	20-49 ansatte	84%	19%	21%	10%	6%	3%	7%	2%	181
	50-99 ansatte	87%	26%	21%	24%	5%	0%	10%	0%	54
	100+ ansatte	85%	18%	20%	26%	4%	2%	8%	0%	92
Type	Privat virksomhed	83%	22%	19%	8%	6%	0%	9%	1%	447
	Halvoffentlig virksomhed	90%	25%	25%	28%	5%	0%	5%	0%	20
Koncern?	Offentlig virksomhed	86%	27%	26%	30%	10%	15%	10%	0%	63
	Ja	85%	23%	18%	16%	4%	1%	7%	2%	170
Branche	Nej	83%	22%	21%	10%	7%	2%	10%	0%	360
	Fremstilling	87%	24%	13%	11%	2%	0%	7%	1%	132
	Bygge og anlæg	84%	21%	21%	6%	4%	0%	11%	0%	79
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	84%	24%	21%	8%	5%	0%	5%	1%	158
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	76%	17%	28%	12%	11%	0%	15%	2%	62
	Undervisning	79%	23%	23%	38%	7%	26%	16%	0%	25
	Sundhed og velfærd	90%	24%	26%	21%	17%	9%	2%	0%	35
	Diverse	77%	20%	22%	15%	8%	0%	18%	0%	39
	Hovedstaden	78%	24%	21%	11%	11%	2%	12%	1%	139
	Sjælland	78%	32%	16%	8%	4%	5%	8%	0%	83
	Syddanmark	89%	18%	20%	10%	2%	1%	8%	0%	118
	Midtjylland	89%	20%	19%	15%	7%	1%	8%	0%	115
	Nordjylland	82%	19%	25%	15%	6%	1%	6%	1%	75

22. Har virksomheden ændret på rygereglerne inden for de sidste tre-fire måneder?

		22. Har virksomheden ændret på rygereglerne inden for de sidste tre-fire måneder?						Total
		Ja, vi har strammet reglerne	Ja, vi har slækket på reglerne	Nej, men vi overvejer at stramme reglerne	Nej, men vi overvejer at slække på reglerne	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	38%	0%	2%	0%	59%	1%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	34%	0%	2%	0%	63%	1%	776
	20-49 ansatte	39%	0%	2%	0%	58%	1%	622
	50-99 ansatte	36%	1%	2%	1%	59%	0%	192
	100+ ansatte	47%	1%	1%	0%	50%	1%	259
Type	Privat virksomhed	38%	1%	2%	0%	58%	1%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	43%	0%	2%	0%	55%	0%	42
	Offentlig virksomhed	34%	0%	2%	0%	63%	1%	226
Koncern?	Ja	39%	0%	2%	0%	59%	0%	625
	Nej	37%	0%	2%	0%	59%	1%	1223
Branche	Fremstilling	47%	1%	5%	1%	46%	1%	343
	Bygge og anlæg	39%	0%	2%	0%	57%	2%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	40%	1%	1%	0%	58%	0%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	27%	0%	1%	0%	72%	0%	314
Region	Undervisning	38%	0%	4%	0%	58%	0%	86
	Sundhed og velfærd	31%	0%	1%	0%	67%	2%	120
	Diverse	32%	1%	3%	0%	64%	1%	132
	Hovedstaden	30%	0%	2%	0%	67%	1%	567
	Sjælland	41%	0%	0%	0%	57%	1%	260
	Syddanmark	40%	1%	2%	1%	56%	1%	388
	Midtjylland	43%	0%	3%	0%	53%	0%	426
	Nordjylland	38%	1%	3%	0%	57%	1%	207

23. Hvad er din vurdering af den nye lov om røgfri miljøer?

		23. Hvad er din vurdering af den nye lov om røgfri miljøer?					Total
		Den er for skrap	Den er for slap	Den er passende	Kender ikke loven	Ved ikke	Antal
Total	Total	26%	8%	63%	1%	3%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	29%	8%	60%	0%	2%	776
	20-49 ansatte	26%	7%	63%	1%	3%	622
	50-99 ansatte	24%	7%	66%	0%	2%	192
	100+ ansatte	14%	11%	71%	1%	2%	259
Type	Privat virksomhed	27%	8%	62%	1%	3%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	13%	5%	82%	0%	0%	42
	Offentlig virksomhed	19%	9%	70%	0%	2%	226
Koncern?	Ja	25%	9%	63%	1%	2%	625
	Nej	26%	7%	63%	0%	3%	1223
Branche	Fremstilling	29%	8%	60%	0%	3%	343
	Bygge og anlæg	31%	5%	61%	0%	2%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	27%	8%	61%	0%	3%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	19%	10%	67%	2%	3%	314
Region	Undervisning	22%	5%	69%	0%	3%	86
	Sundhed og velfærd	21%	9%	69%	0%	1%	120
	Diverse	20%	8%	68%	1%	3%	132
	Hovedstaden	20%	10%	66%	0%	4%	567
	Sjælland	30%	9%	60%	0%	2%	260
	Syddanmark	27%	7%	62%	1%	3%	388
	Midtjylland	26%	7%	64%	1%	2%	426
	Nordjylland	31%	5%	61%	1%	2%	207

24. Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen?

		24. Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen?							Total
		Alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt	Alkoholforbrug er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder.	Alkoholforbrug er tilladt i arbejdstiden, men begrænset til frokost el. aftensmad	Alkoholforbrug er tilladt i hele arbejdstiden, men med en begrænsning på antal genstande	Ingen begrænsninger for alkoholindtagelse i arbejdstiden	Andet	Ved ikke	Antal
Total	Total	23%	60%	9%	1%	4%	2%	1%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	26%	56%	8%	2%	6%	3%	1%	776
	20-49 ansatte	23%	62%	9%	0%	3%	2%	1%	622
	50-99 ansatte	16%	64%	12%	3%	2%	3%	1%	192
	100+ ansatte	18%	69%	9%	0%	1%	2%	1%	259
Type	Privat virksomhed	24%	58%	9%	1%	4%	3%	1%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	7%	72%	6%	2%	5%	5%	2%	42
	Offentlig virksomhed	19%	75%	3%	1%	0%	1%	1%	226
Koncern?	Ja	20%	67%	7%	0%	3%	2%	0%	625
	Nej	24%	57%	9%	2%	4%	3%	1%	1223
Branche	Fremstilling	23%	57%	12%	2%	2%	3%	1%	343
	Bygge og anlæg	21%	46%	22%	3%	5%	2%	0%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	29%	59%	5%	1%	4%	2%	1%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	15%	65%	6%	1%	7%	5%	3%	314
	Undervisning	18%	75%	3%	1%	1%	1%	1%	86
	Sundhed og velfærd	23%	74%	1%	0%	0%	2%	1%	120
	Diverse	16%	68%	7%	1%	4%	3%	1%	132
	Hovedstaden	19%	64%	7%	1%	6%	2%	1%	567
	Sjælland	25%	58%	11%	1%	2%	2%	1%	260
	Syddanmark	28%	56%	10%	1%	3%	2%	0%	388
Region	Midtjylland	22%	62%	7%	2%	3%	3%	0%	426
	Nordjylland	21%	59%	10%	1%	4%	3%	2%	207

25. Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?

		25. Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?			Total
		Ja	Nej	Ved ike	Antal
Total	Total	80%	16%	4%	1762
Antal ansatte	10-19 ansatte	77%	18%	6%	725
	20-49 ansatte	81%	15%	3%	597
	50-99 ansatte	77%	20%	3%	186
	100+ ansatte	87%	9%	4%	254
Type	Privat virksomhed	78%	17%	5%	1500
	Halvoffentlig virksomhed	81%	19%	0%	39
	Offentlig virksomhed	91%	7%	2%	224
Koncern?	Ja	83%	14%	3%	603
	Nej	78%	17%	5%	1159
Branche	Fremstilling	85%	11%	4%	335
	Bygge og anlæg	71%	20%	9%	242
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	77%	20%	4%	570
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	83%	13%	4%	286
	Undervisning	94%	4%	1%	84
	Sundhed og velfærd	84%	16%	1%	120
	Diverse	75%	20%	5%	126
	Hovedstaden	83%	14%	3%	527
	Sjælland	80%	17%	2%	253
	Syddanmark	77%	17%	6%	376
Region	Midtjylland	79%	16%	5%	411
	Nordjylland	76%	20%	5%	196

26. I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?

		26. I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	90%	8%	0%	0%	1%	1762
Antal ansatte	10-19 ansatte	91%	7%	0%	0%	2%	725
	20-49 ansatte	89%	9%	0%	0%	1%	597
	50-99 ansatte	94%	5%	1%	0%	1%	186
	100+ ansatte	88%	10%	0%	0%	1%	254
Type	Privat virksomhed	89%	9%	0%	0%	2%	1500
	Halvoffentlig virksomhed	90%	10%	0%	0%	0%	39
	Offentlig virksomhed	97%	3%	0%	0%	0%	224
Koncern?	Ja	93%	5%	0%	0%	1%	603
	Nej	89%	10%	0%	0%	2%	1159
Branche	Fremstilling	93%	5%	0%	0%	1%	335
	Bygge og anlæg	72%	25%	1%	0%	2%	242
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	92%	6%	0%	0%	2%	570
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	95%	4%	0%	0%	2%	286
	Undervisning	95%	5%	0%	0%	0%	84
Region	Sundhed og velfærd	99%	1%	0%	0%	0%	120
	Diverse	86%	12%	0%	0%	2%	126
	Hovedstaden	91%	8%	0%	0%	1%	527
	Sjælland	88%	11%	0%	0%	1%	253
	Syddanmark	89%	8%	1%	0%	2%	376
	Midtjylland	91%	7%	0%	0%	2%	411
	Nordjylland	91%	8%	0%	0%	2%	196

27. Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer?

		27. Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer?						Total
		Ja, har internt personer uddannet til rådgivning ved alkoholproblemer	Ja, har tilknyttet eksterne rådgivere vedrørende alkoholproblemer	Ja, har materialer omkring alkoholproblemer	Ja, har faste procedurer for hvordan alkoholmisbrug tages op	Ja, andet	Nej, har ingen tilbud eller ordninger, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer	Antal
Total	Total	2%	8%	5%	13%	10%	72%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	1%	4%	3%	5%	8%	84%	776
	20-49 ansatte	2%	4%	3%	13%	10%	74%	622
	50-99 ansatte	3%	9%	8%	21%	15%	60%	192
	100+ ansatte	7%	25%	14%	32%	12%	38%	259
Type	Privat virksomhed	1%	5%	3%	9%	9%	78%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	12%	14%	23%	37%	11%	34%	42
	Offentlig virksomhed	10%	23%	14%	34%	14%	36%	226
Koncern?	Ja	3%	11%	7%	17%	12%	63%	625
	Nej	2%	6%	4%	11%	9%	76%	1223
Branche	Fremstilling	1%	6%	5%	13%	9%	73%	343
	Bygge og anlæg	0%	3%	2%	6%	6%	85%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	1%	5%	4%	8%	9%	78%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	3%	11%	3%	13%	14%	67%	314
Region	Undervisning	9%	27%	13%	42%	10%	31%	86
	Sundhed og velfærd	9%	14%	15%	26%	16%	45%	120
	Diverse	1%	7%	7%	16%	8%	73%	132
	Hovedstaden	3%	11%	6%	16%	14%	63%	567
	Sjælland	2%	6%	4%	11%	9%	74%	260
	Syddanmark	2%	6%	6%	11%	8%	77%	388
	Midtjylland	2%	6%	4%	12%	8%	74%	426
	Nordjylland	2%	4%	5%	13%	8%	75%	207

28. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende alkohol har haft en effekt på følgende områder? - Øget bevidsthed om mulighederne for hjælp mod alkoholmisbrug blandt medarbejderne

		Øget bevidsthed om mulighederne for hjælp mod alkoholmisbrug blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	7%	14%	10%	31%	38%	1769
Antal ansatte	10-19 ansatte	5%	9%	8%	38%	41%	728
	20-49 ansatte	7%	13%	11%	28%	41%	599
	50-99 ansatte	11%	17%	14%	26%	32%	187
	100+ ansatte	9%	29%	14%	20%	27%	255
Type	Privat virksomhed	6%	12%	10%	32%	39%	1506
	Halvoffentlig virksomhed	15%	39%	6%	10%	30%	39
	Offentlig virksomhed	13%	23%	11%	23%	31%	224
Koncern?	Ja	7%	19%	13%	27%	34%	604
	Nej	7%	12%	9%	32%	40%	1165
Branche	Fremstilling	9%	13%	13%	27%	38%	335
	Bygge og anlæg	4%	12%	11%	34%	39%	242
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	5%	13%	9%	33%	40%	573
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	7%	15%	11%	33%	34%	290
Region	Undervisning	11%	25%	12%	20%	32%	84
	Sundhed og velfærd	13%	21%	8%	24%	34%	120
	Diverse	8%	15%	7%	29%	41%	126
	Hovedstaden	8%	18%	12%	29%	34%	532
	Sjælland	9%	15%	8%	36%	32%	253
	Syddanmark	6%	12%	9%	31%	41%	376
	Midtjylland	7%	13%	9%	30%	41%	412
	Nordjylland	5%	11%	12%	27%	45%	197

28. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende alkohol har haft en effekt på følgende områder? - Større trivsel blandt medarbejderne

		Større trivsel blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	10%	16%	11%	27%	36%	1769
Antal ansatte	10-19 ansatte	10%	13%	8%	32%	37%	728
	20-49 ansatte	11%	16%	11%	25%	37%	599
	50-99 ansatte	8%	24%	13%	22%	33%	187
	100+ ansatte	7%	22%	18%	23%	31%	255
Type	Privat virksomhed	10%	16%	11%	28%	36%	1506
	Halvoffentlig virksomhed	10%	26%	13%	10%	40%	39
	Offentlig virksomhed	10%	20%	13%	22%	35%	224
Koncern?	Ja	8%	19%	14%	27%	33%	604
	Nej	10%	15%	10%	28%	37%	1165
Branche	Fremstilling	11%	19%	14%	24%	34%	335
	Bygge og anlæg	11%	14%	10%	31%	33%	242
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	8%	16%	9%	29%	39%	573
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	8%	15%	13%	31%	33%	290
	Undervisning	8%	20%	16%	20%	36%	84
	Sundhed og velfærd	14%	17%	10%	24%	35%	120
	Diverse	12%	18%	9%	20%	41%	126
	Hovedstaden	10%	17%	12%	28%	33%	532
	Sjælland	10%	19%	10%	31%	30%	253
	Syddanmark	9%	17%	9%	29%	38%	376
	Midtjylland	12%	14%	12%	23%	39%	412
	Nordjylland	7%	14%	11%	26%	42%	197

28. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende alkohol har haft en effekt på følgende områder? - Færre arbejdsulykker

		Færre arbejdsulykker					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	11%	8%	7%	36%	37%	1769
Antal ansatte	10-19 ansatte	12%	7%	4%	40%	37%	728
	20-49 ansatte	12%	8%	8%	33%	39%	599
	50-99 ansatte	10%	14%	7%	36%	34%	187
	100+ ansatte	5%	11%	15%	34%	36%	255
Type	Privat virksomhed	12%	9%	7%	36%	36%	1506
	Halvoffentlig virksomhed	8%	8%	17%	28%	39%	39
	Offentlig virksomhed	4%	5%	8%	39%	43%	224
Koncern?	Ja	8%	11%	8%	37%	36%	604
	Nej	12%	7%	7%	36%	38%	1165
Branche	Fremstilling	16%	12%	8%	31%	33%	335
	Bygge og anlæg	14%	11%	9%	33%	33%	242
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	10%	9%	5%	37%	38%	573
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	7%	6%	6%	44%	36%	290
	Undervisning	4%	4%	12%	41%	39%	84
	Sundhed og velfærd	6%	3%	7%	37%	47%	120
	Diverse	10%	5%	6%	33%	45%	126
	Hovedstaden	9%	10%	6%	40%	35%	532
	Sjælland	12%	8%	6%	41%	32%	253
	Syddanmark	11%	8%	6%	36%	38%	376
	Midtjylland	11%	9%	9%	33%	39%	412
	Nordjylland	12%	7%	9%	27%	46%	197

29. Har virksomheden ordninger, politikker, tilbud eller lignende i forhold til psykisk arbejdsmiljø - herunder stress?

		29. Har virksomheden ordninger, politikker, tilbud eller lignende i forhold til psykisk arbejdsmiljø - herunder stress?							Total
		Psykisk arbejdsmiljø er et særligt indsatsområde for ledelsen	Psykisk arbejdsmiljø/stress er et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler	Afholder temamøder om psykisk arbejdsmiljø/stress	Tilbyder kurser omkring stresshåndtering	Tilbyder rådgivning fra uddannet stress-coach/rådgiver	Andet	Har ingen ordninger, tilbud e.l.	Antal
Total	Total	19%	25%	11%	9%	10%	11%	56%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	14%	19%	7%	5%	6%	10%	65%	776
	20-49 ansatte	18%	24%	8%	8%	7%	9%	60%	622
	50-99 ansatte	24%	37%	15%	13%	20%	12%	42%	192
	100+ ansatte	34%	35%	26%	21%	25%	16%	32%	259
Type	Privat virksomhed	13%	19%	7%	6%	8%	9%	64%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	35%	32%	19%	21%	26%	25%	23%	42
	Offentlig virksomhed	61%	63%	38%	31%	24%	18%	9%	226
Koncern?	Ja	21%	28%	14%	12%	14%	12%	48%	625
	Nej	19%	23%	10%	7%	9%	10%	60%	1223
Branche	Fremstilling	15%	18%	5%	4%	7%	8%	65%	343
	Bygge og anlæg	8%	13%	4%	3%	4%	8%	71%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	10%	18%	6%	5%	7%	10%	66%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	25%	30%	16%	13%	17%	13%	45%	314
	Undervisning	55%	61%	44%	24%	29%	17%	11%	86
	Sundhed og velfærd	63%	66%	35%	33%	22%	22%	8%	120
	Diverse	21%	26%	10%	9%	10%	8%	57%	132
	Hovedstaden	22%	27%	13%	12%	17%	13%	49%	567
	Sjælland	20%	24%	10%	8%	7%	11%	59%	260
	Syddanmark	15%	21%	9%	7%	7%	9%	61%	388
	Midtjylland	20%	25%	10%	8%	9%	11%	57%	426
	Nordjylland	19%	26%	12%	7%	6%	7%	63%	207

30. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress har haft en effekt på følgende områder? - Øget bevidsthed om stress og stresshåndtering blandt medarbejderne

		Øget bevidsthed om stress og stresshåndtering blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	26%	48%	10%	6%	9%	812
Antal ansatte	10-19 ansatte	30%	45%	8%	9%	8%	274
	20-49 ansatte	25%	46%	10%	6%	12%	251
	50-99 ansatte	22%	49%	15%	7%	6%	112
	100+ ansatte	26%	53%	12%	2%	8%	175
Type	Privat virksomhed	24%	48%	11%	7%	10%	575
	Halvoffentlig virksomhed	23%	41%	11%	10%	15%	32
	Offentlig virksomhed	34%	48%	8%	2%	7%	204
Koncern?	Ja	24%	49%	12%	7%	8%	323
	Nej	28%	47%	9%	6%	10%	489
Branche	Fremstilling	21%	53%	12%	6%	8%	119
	Bygge og anlæg	18%	39%	17%	16%	9%	73
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	22%	49%	11%	7%	11%	200
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	29%	52%	7%	5%	8%	174
	Undervisning	24%	57%	8%	4%	6%	77
	Sundhed og velfærd	47%	41%	6%	3%	3%	111
	Diverse	22%	31%	17%	7%	24%	57
	Hovedstaden	29%	50%	9%	6%	6%	292
	Sjælland	33%	41%	11%	4%	11%	106
	Syddanmark	24%	39%	16%	11%	10%	152
	Midtjylland	22%	57%	6%	5%	10%	184
	Nordjylland	23%	45%	13%	5%	14%	77

30. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress har haft en effekt på følgende områder? - Større trivsel blandt medarbejderne

		Større trivsel blandt medarbejderne					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	23%	48%	11%	7%	11%	812
Antal ansatte	10-19 ansatte	31%	44%	7%	8%	10%	274
	20-49 ansatte	24%	42%	14%	7%	13%	251
	50-99 ansatte	16%	55%	11%	10%	8%	112
	100+ ansatte	15%	56%	14%	4%	12%	175
Type	Privat virksomhed	21%	49%	11%	9%	11%	575
	Halvoffentlig virksomhed	14%	44%	8%	10%	23%	32
	Offentlig virksomhed	30%	45%	13%	3%	9%	204
Koncern?	Ja	18%	51%	13%	8%	10%	323
	Nej	27%	45%	10%	7%	11%	489
Branche	Fremstilling	21%	55%	13%	5%	7%	119
	Bygge og anlæg	15%	42%	10%	19%	13%	73
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	20%	50%	12%	8%	10%	200
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	24%	47%	10%	7%	12%	174
	Undervisning	23%	49%	14%	5%	9%	77
	Sundhed og velfærd	42%	43%	8%	2%	5%	111
	Diverse	10%	41%	12%	8%	29%	57
	Hovedstaden	25%	47%	13%	6%	10%	292
	Sjælland	32%	41%	10%	4%	13%	106
	Syddanmark	22%	43%	14%	13%	9%	152
	Midtjylland	18%	57%	8%	8%	9%	184
	Nordjylland	19%	47%	11%	4%	19%	77

30. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress har haft en effekt på følgende områder? - Færre arbejdsulykker

		Færre arbejdsulykker					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	9%	14%	12%	29%	36%	812
Antal ansatte	10-19 ansatte	11%	14%	9%	34%	31%	274
	20-49 ansatte	10%	12%	10%	27%	41%	251
	50-99 ansatte	8%	18%	18%	27%	30%	112
	100+ ansatte	4%	13%	18%	25%	40%	175
Type	Privat virksomhed	10%	15%	12%	31%	33%	575
	Halvoffentlig virksomhed	0%	7%	17%	19%	58%	32
	Offentlig virksomhed	7%	12%	14%	26%	41%	204
Koncern?	Ja	7%	13%	14%	31%	35%	323
	Nej	10%	14%	12%	28%	37%	489
Branche	Fremstilling	15%	21%	18%	23%	23%	119
	Bygge og anlæg	8%	23%	10%	31%	28%	73
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	10%	13%	11%	29%	37%	200
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	6%	10%	11%	36%	37%	174
	Undervisning	5%	9%	14%	27%	45%	77
	Sundhed og velfærd	11%	13%	14%	24%	37%	111
	Diverse	2%	7%	10%	29%	53%	57
	Hovedstaden	10%	13%	11%	31%	35%	292
	Sjælland	11%	12%	15%	25%	37%	106
	Syddanmark	10%	12%	11%	37%	30%	152
	Midtjylland	4%	14%	17%	25%	39%	184
	Nordjylland	11%	21%	5%	22%	42%	77

31. Har I planer om en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress?

		31. Har I planer om en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	9%	72%	19%	1036
Antal ansatte	10-19 ansatte	7%	77%	17%	501
	20-49 ansatte	9%	72%	20%	371
	50-99 ansatte	13%	62%	25%	80
	100+ ansatte	25%	51%	24%	84
Type	Privat virksomhed	9%	72%	19%	1006
	Halvoffentlig virksomhed	28%	42%	30%	9
	Offentlig virksomhed	35%	58%	7%	21
Koncern?	Ja	12%	66%	22%	302
	Nej	8%	74%	18%	734
Branche	Fremstilling	6%	70%	24%	223
	Bygge og anlæg	9%	75%	16%	182
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	9%	73%	19%	397
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	12%	70%	18%	141
	Undervisning	39%	46%	15%	9
	Sundhed og velfærd	27%	63%	11%	10
	Diverse	14%	71%	14%	75
	Hovedstaden	14%	67%	19%	275
	Sjælland	4%	79%	17%	154
Region	Syddanmark	6%	75%	19%	236
	Midtjylland	11%	69%	21%	241
	Nordjylland	10%	73%	17%	130

32. Hvor stort et beløb afsætter virksomheden årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen?

		32. Hvor stort et beløb afsætter virksomheden årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen?					Total
		0 kr.	1-999 kr.	1000-1999 kr.	2000-4999 kr.	5000+ kr.	Antal
Total	Total	53%	10%	13%	16%	8%	863
Antal ansatte	10-19 ansatte	61%	6%	9%	16%	8%	412
	20-49 ansatte	54%	9%	13%	16%	8%	287
	50-99 ansatte	32%	16%	19%	21%	11%	77
	100+ ansatte	27%	25%	29%	12%	8%	86
Type	Privat virksomhed	53%	7%	14%	17%	9%	754
	Halvoffentlig virksomhed	36%	30%	19%	5%	10%	21
	Offentlig virksomhed	54%	25%	11%	8%	3%	87
Koncern?	Ja	45%	11%	20%	14%	9%	264
	Nej	56%	9%	10%	16%	8%	598
Branche	Fremstilling	46%	8%	21%	18%	7%	146
	Bygge og anlæg	63%	13%	6%	15%	3%	139
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	57%	6%	14%	16%	8%	285
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	43%	8%	14%	20%	15%	134
	Undervisning	49%	28%	6%	7%	10%	46
Region	Sundhed og velfærd	59%	14%	11%	14%	2%	43
	Diverse	49%	11%	17%	13%	11%	70
	Hovedstaden	47%	8%	18%	17%	9%	229
	Sjælland	51%	10%	9%	20%	11%	124
	Syddanmark	54%	8%	13%	18%	6%	206
	Midtjylland	57%	13%	11%	10%	9%	202
	Nordjylland	56%	11%	13%	15%	5%	101

33. Hvor enig er du i følgende udsagn? - Virksomheden afsætter tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet

		Virksomheden afsætter tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet?					Total
		Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
Total	Total	30%	48%	16%	2%	4%	408
Antal ansatte	10-19 ansatte	36%	49%	9%	1%	6%	159
	20-49 ansatte	27%	50%	17%	3%	3%	133
	50-99 ansatte	29%	44%	22%	3%	1%	52
	100+ ansatte	22%	47%	26%	1%	3%	63
Type	Privat virksomhed	30%	51%	13%	1%	4%	354
	Halvoffentlig virksomhed	46%	31%	15%	7%	0%	14
	Offentlig virksomhed	22%	31%	40%	6%	2%	40
Koncern?	Ja	32%	45%	18%	3%	2%	145
	Nej	29%	50%	15%	1%	5%	262
Branche	Fremstilling	19%	56%	18%	0%	8%	79
	Bygge og anlæg	35%	56%	4%	0%	4%	51
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	35%	48%	12%	3%	3%	124
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	29%	49%	18%	1%	3%	76
	Undervisning	40%	15%	39%	6%	0%	23
	Sundhed og velfærd	33%	34%	29%	0%	4%	18
	Diverse	22%	52%	16%	5%	5%	36
	Hovedstaden	32%	44%	19%	3%	2%	121
	Sjælland	33%	42%	13%	2%	9%	61
	Syddanmark	30%	53%	14%	0%	3%	94
	Midtjylland	23%	58%	16%	1%	2%	87
	Nordjylland	32%	41%	16%	2%	9%	44

34. I hvor høj grad vurderer du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker eller lignende vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at tiltrække nye medarbejdere?

		Tiltrække nye medarbejdere?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	11%	29%	20%	25%	14%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	10%	24%	17%	32%	17%	776
	20-49 ansatte	10%	30%	21%	24%	15%	622
	50-99 ansatte	16%	36%	22%	17%	9%	192
	100+ ansatte	16%	39%	23%	11%	11%	259
Type	Privat virksomhed	11%	29%	20%	26%	14%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	14%	31%	29%	9%	18%	42
	Offentlig virksomhed	10%	32%	22%	20%	16%	226
Koncern?	Ja	15%	33%	21%	21%	10%	625
	Nej	9%	27%	20%	27%	17%	1223
Branche	Fremstilling	11%	30%	23%	21%	14%	343
	Bygge og anlæg	6%	19%	21%	35%	19%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	12%	29%	18%	27%	14%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	14%	38%	16%	22%	10%	314
	Undervisning	8%	26%	34%	20%	13%	86
	Sundhed og velfærd	12%	36%	17%	17%	18%	120
	Diverse	12%	28%	23%	21%	15%	132
	Hovedstaden	12%	33%	20%	22%	12%	567
	Sjælland	11%	27%	16%	28%	17%	260
	Syddanmark	14%	26%	19%	27%	14%	388
	Midtjylland	9%	30%	24%	23%	14%	426
	Nordjylland	10%	27%	19%	25%	19%	207

34. I hvor høj grad vurderer du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker eller lignende vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at fastholde nuværende medarbejdere?

		Fastholde nuværende medarbejdere?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	18%	38%	15%	19%	11%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	19%	32%	13%	24%	11%	776
	20-49 ansatte	15%	40%	17%	17%	12%	622
	50-99 ansatte	22%	42%	17%	13%	7%	192
	100+ ansatte	18%	49%	15%	9%	9%	259
Type	Privat virksomhed	18%	37%	15%	20%	11%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	21%	49%	15%	5%	10%	42
	Offentlig virksomhed	19%	40%	16%	13%	11%	226
Koncern?	Ja	20%	39%	16%	17%	8%	625
	Nej	17%	37%	14%	19%	12%	1223
Branche	Fremstilling	19%	35%	17%	18%	11%	343
	Bygge og anlæg	16%	29%	14%	27%	15%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	16%	40%	14%	19%	11%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	19%	42%	14%	18%	7%	314
	Undervisning	11%	46%	24%	9%	10%	86
	Sundhed og velfærd	26%	37%	11%	14%	11%	120
	Diverse	23%	41%	15%	12%	9%	132
	Hovedstaden	16%	44%	13%	17%	9%	567
	Sjælland	21%	35%	11%	23%	10%	260
	Syddanmark	21%	32%	17%	20%	10%	388
	Midtjylland	17%	38%	17%	17%	11%	426
	Nordjylland	16%	34%	15%	18%	16%	207

34. I hvor høj grad vurderer du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker eller lignende vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at øge produktiviteten?

		Øge produktiviteten?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	12%	35%	18%	22%	14%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	14%	29%	15%	27%	15%	776
	20-49 ansatte	10%	34%	20%	22%	15%	622
	50-99 ansatte	12%	47%	19%	13%	10%	192
	100+ ansatte	12%	44%	20%	12%	12%	259
Type	Privat virksomhed	12%	34%	17%	23%	14%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	10%	47%	25%	5%	13%	42
	Offentlig virksomhed	13%	38%	17%	17%	15%	226
Koncern?	Ja	13%	38%	19%	19%	12%	625
	Nej	12%	33%	17%	23%	15%	1223
Branche	Fremstilling	11%	38%	17%	20%	13%	343
	Bygge og anlæg	9%	27%	17%	30%	18%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	12%	33%	17%	23%	15%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	13%	40%	19%	17%	10%	314
	Undervisning	10%	37%	26%	14%	14%	86
	Sundhed og velfærd	19%	37%	13%	18%	13%	120
	Diverse	13%	37%	18%	21%	11%	132
	Hovedstaden	13%	40%	14%	20%	13%	567
	Sjælland	14%	33%	14%	26%	13%	260
	Syddanmark	14%	31%	20%	24%	12%	388
	Midtjylland	10%	35%	21%	19%	15%	426
	Nordjylland	9%	30%	20%	23%	18%	207

34. I hvor høj grad vurderer du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker eller lignende vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at nedsætte sygefraværet?

		Nedsætte sygefraværet?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	14%	35%	17%	20%	13%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	17%	27%	15%	27%	13%	776
	20-49 ansatte	11%	37%	18%	18%	16%	622
	50-99 ansatte	16%	42%	18%	14%	11%	192
	100+ ansatte	14%	45%	21%	11%	10%	259
Type	Privat virksomhed	14%	33%	18%	22%	14%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	12%	61%	13%	0%	13%	42
	Offentlig virksomhed	19%	38%	17%	13%	13%	226
Koncern?	Ja	14%	39%	19%	19%	10%	625
	Nej	15%	32%	17%	21%	15%	1223
Branche	Fremstilling	13%	36%	20%	20%	11%	343
	Bygge og anlæg	12%	24%	17%	28%	19%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	13%	34%	16%	23%	14%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	16%	38%	18%	16%	12%	314
	Undervisning	17%	47%	18%	6%	12%	86
	Sundhed og velfærd	22%	37%	14%	15%	11%	120
	Diverse	16%	38%	16%	18%	13%	132
	Hovedstaden	14%	38%	18%	18%	11%	567
	Sjælland	19%	27%	14%	26%	14%	260
	Syddanmark	14%	34%	17%	22%	13%	388
	Midtjylland	12%	36%	19%	18%	14%	426
	Nordjylland	13%	31%	17%	22%	18%	207

35. Er arbejdet med virksomhedens sundhedspolitik tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedsplan / virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift?

		35. Er arbejdet med virksomhedens sundhedspolitik tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedsplan/virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	20%	68%	12%	1751
Antal ansatte	10-19 ansatte	17%	72%	11%	715
	20-49 ansatte	18%	70%	12%	591
	50-99 ansatte	27%	64%	9%	189
	100+ ansatte	30%	56%	14%	256
Type	Privat virksomhed	17%	71%	11%	1483
	Halvoffentlig virksomhed	31%	63%	6%	42
	Offentlig virksomhed	36%	51%	13%	226
Koncern?	Ja	22%	66%	12%	600
	Nej	19%	70%	11%	1151
Branche	Fremstilling	17%	69%	14%	325
	Bygge og anlæg	18%	70%	12%	231
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	16%	74%	10%	571
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	22%	67%	11%	293
Region	Undervisning	32%	60%	8%	86
	Sundhed og velfærd	44%	40%	16%	120
	Diverse	16%	74%	9%	125
	Hovedstaden	22%	67%	12%	540
	Sjælland	21%	66%	13%	244
	Syddanmark	16%	72%	11%	361
	Midtjylland	21%	68%	10%	413
	Nordjylland	20%	68%	12%	193

36. Har virksomheden fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken?

		36. Har virksomheden fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	3%	94%	3%	1751
Antal ansatte	10-19 ansatte	2%	94%	3%	715
	20-49 ansatte	2%	94%	4%	591
	50-99 ansatte	3%	94%	3%	189
	100+ ansatte	4%	93%	4%	256
Type	Privat virksomhed	3%	94%	3%	1483
	Halvoffentlig virksomhed	3%	93%	4%	42
	Offentlig virksomhed	3%	93%	4%	226
Koncern?	Ja	2%	95%	3%	600
	Nej	3%	93%	4%	1151
Branche	Fremstilling	3%	94%	3%	325
	Bygge og anlæg	2%	95%	3%	231
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	2%	94%	4%	571
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	4%	91%	5%	293
	Undervisning	2%	96%	2%	86
	Sundhed og velfærd	3%	93%	5%	120
	Diverse	2%	97%	1%	125
	Hovedstaden	3%	93%	4%	540
	Sjælland	0%	96%	4%	244
	Syddanmark	3%	95%	2%	361
Region	Midtjylland	4%	93%	3%	413
	Nordjylland	1%	94%	5%	193

37. Følger virksomheden op på de fastsatte mål?

		37. Følger virksomheden op på de fastsatte mål?			Total
		Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	Total	91%	6%	3%	45
Antal ansatte	10-19 ansatte	87%	6%	7%	17
	20-49 ansatte	91%	9%	0%	12
	50-99 ansatte	88%	12%	0%	6
	100+ ansatte	100%	0%	0%	9
Type	Privat virksomhed	89%	8%	3%	38
	Halvoffentlig virksomhed	100%	0%	0%	1
	Offentlig virksomhed	100%	0%	0%	6
Koncern?	Ja	100%	0%	0%	12
	Nej	88%	9%	3%	33
Branche	Fremstilling	91%	9%	0%	8
	Bygge og anlæg	74%	0%	26%	4
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	91%	9%	0%	12
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	91%	9%	0%	12
	Undervisning	100%	0%	0%	2
	Sundhed og velfærd	100%	0%	0%	3
	Diverse	100%	0%	0%	3
	Hovedstaden	80%	13%	7%	16
Region	Sjælland	100%	0%	0%	1
	Syddanmark	100%	0%	0%	9
	Midtjylland	95%	5%	0%	16
	Nordjylland	100%	0%	0%	2

39. Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik?

		39. Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik?					Total
		Ledelsen	Tillidsrepræsen- tanter	Medarbejderne	Eksterne konsulenter	Ved ikke	Antal
Total	Total	85%	28%	41%	5%	10%	1751
Antal ansatte	10-19 ansatte	85%	19%	43%	4%	9%	715
	20-49 ansatte	85%	27%	38%	4%	11%	591
	50-99 ansatte	88%	39%	42%	8%	10%	189
	100+ ansatte	84%	44%	43%	8%	12%	256
Type	Privat virksomhed	86%	22%	37%	4%	10%	1483
	Halvoffentlig virksomhed	89%	61%	53%	5%	7%	42
	Offentlig virksomhed	83%	57%	66%	11%	12%	226
Koncern?	Ja	84%	30%	38%	5%	12%	600
	Nej	86%	26%	43%	5%	10%	1151
Branche	Fremstilling	85%	29%	38%	5%	11%	325
	Bygge og anlæg	86%	26%	34%	5%	7%	231
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	86%	19%	34%	3%	11%	571
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	85%	24%	40%	5%	12%	293
Region	Undervisning	89%	60%	67%	12%	8%	86
	Sundhed og velfærd	86%	52%	73%	10%	6%	120
	Diverse	81%	31%	49%	4%	14%	125
	Hovedstaden	87%	24%	39%	7%	9%	540
	Sjælland	85%	28%	42%	3%	11%	244
	Syddanmark	85%	28%	43%	4%	11%	361
	Midtjylland	86%	31%	44%	4%	10%	413
	Nordjylland	82%	28%	39%	6%	13%	193
	Ledelsen	100%	31%	45%	5%	0%	1495
	Tillidsrepræsentanter	97%	100%	60%	11%	0%	484
39. Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik?	Medarbejderne	92%	40%	100%	8%	0%	725
	Eksterne konsulenter	93%	60%	62%	100%	0%	88
	Ved ikke	0%	0%	0%	0%	100%	183

39. Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik?

	Antal	Procent
Ledelse og medarbejdere i samarbejde	669	38,2%
Ikke ledelse og medarbejdere i samarbejde	1082	61,8%
Total	1751	100,0 %
Ubesvaret	97	5,3%

40. I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet?

		40. I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet?					Total
		Samarbejdsudvalg	Sikkerhedsudvalg	Nedsat arbejdsgruppe	Andet	Ved ikke	Antal
Total	Total	38%	34%	20%	29%	9%	725
Antal ansatte	10-19 ansatte	30%	24%	16%	39%	13%	307
	20-49 ansatte	35%	39%	17%	27%	10%	227
	50-99 ansatte	49%	49%	30%	16%	5%	79
	100+ ansatte	62%	37%	32%	19%	3%	111
Type	Privat virksomhed	31%	30%	20%	29%	11%	554
	Halvoffentlig virksomhed	70%	40%	13%	17%	0%	22
	Offentlig virksomhed	61%	47%	24%	32%	3%	149
Koncern?	Ja	44%	33%	23%	25%	8%	229
	Nej	36%	34%	19%	31%	10%	496
Branche	Fremstilling	43%	38%	18%	23%	14%	125
	Bygge og anlæg	27%	42%	10%	28%	11%	80
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	25%	29%	19%	31%	12%	197
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	36%	18%	32%	28%	8%	117
	Undervisning	71%	41%	17%	31%	3%	57
	Sundhed og velfærd	53%	46%	23%	37%	4%	88
	Diverse	38%	32%	19%	30%	8%	61
	Hovedstaden	42%	29%	24%	29%	10%	212
	Sjælland	37%	41%	13%	34%	8%	102
	Syddanmark	32%	30%	22%	31%	9%	156
	Midtjylland	36%	37%	20%	28%	11%	180
	Nordjylland	49%	35%	14%	26%	6%	75

41. Har virksomheden ansat en medarbejder, der har afsat timer i sin ansættelse til at arbejde med realisering og evaluering af sundhedspolitikken?

		41. Har virksomheden ansat en medarbejder, der har afsat timer i sin ansættelse til at arbejde med realisering og evaluering af sundhedspolitikken?		Total
		Ja	Nej	Antal
Total	Total	7%	93%	1751
Antal ansatte	10-19 ansatte	4%	96%	715
	20-49 ansatte	6%	94%	591
	50-99 ansatte	14%	86%	189
	100+ ansatte	12%	88%	256
Type	Privat virksomhed	6%	94%	1483
	Halvoffentlig virksomhed	10%	90%	42
	Offentlig virksomhed	12%	88%	226
Koncern?	Ja	8%	92%	600
	Nej	6%	94%	1151
Branche	Fremstilling	5%	95%	325
	Bygge og anlæg	7%	93%	231
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	4%	96%	571
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	8%	92%	293
	Undervisning	18%	82%	86
	Sundhed og velfærd	8%	92%	120
	Diverse	7%	93%	125
	Hovedstaden	7%	93%	540
	Sjælland	6%	94%	244
Region	Syddanmark	6%	94%	361
	Midtjylland	7%	93%	413
	Nordjylland	6%	94%	193

41. Timetal pr. uge

		41. Timetal pr. uge					Total
		<1 time	1-1,9 timer	2-2,9 timer	3-9,9 timer	10+ timer	Antal
Total	Total	12%	34%	15%	20%	18%	117
Antal ansatte	10-19 ansatte	22%	36%	19%	15%	7%	28
	20-49 ansatte	14%	54%	12%	10%	11%	33
	50-99 ansatte	8%	25%	21%	32%	15%	26
	100+ ansatte	6%	20%	8%	27%	39%	30
Type	Privat virksomhed	10%	33%	18%	25%	14%	85
	Halvoffentlig virksomhed	40%	0%	0%	38%	23%	4
	Offentlig virksomhed	14%	44%	7%	3%	32%	27
Koncern?	Ja	10%	29%	14%	23%	24%	49
	Nej	14%	38%	15%	19%	14%	68
Branche	Fremstilling	0%	40%	19%	30%	10%	18
	Bygge og anlæg	13%	32%	21%	21%	13%	16
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	12%	29%	16%	27%	16%	25
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	7%	36%	19%	16%	21%	24
	Undervisning	0%	61%	0%	16%	24%	15
Region	Sundhed og velfærd	47%	18%	11%	0%	24%	10
	Diverse	34%	11%	11%	22%	22%	9
	Hovedstaden	4%	36%	19%	14%	27%	40
	Sjælland	7%	39%	0%	35%	18%	14
	Syddanmark	18%	26%	12%	25%	19%	22
	Midtjylland	23%	37%	17%	19%	3%	29
	Nordjylland	9%	36%	17%	16%	23%	11

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

		42. I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	14 %	49 %	12 %	4 %	21 %	1751
Antal ansatte	10-19 ansatte	17 %	45 %	12 %	6 %	20 %	715
	20-49 ansatte	12 %	51 %	11 %	3 %	23 %	591
	50-99 ansatte	13 %	55 %	12 %	4 %	17 %	189
	100+ ansatte	13 %	55 %	11 %	1 %	21 %	256
Type	Privat virksomhed	15 %	49 %	12 %	5 %	20 %	1483
	Halvoffentlig virksomhed	16 %	50 %	10 %	0 %	24 %	42
	Offentlig virksomhed	11 %	54 %	11 %	1 %	23 %	226
Koncern?	Ja	12 %	52 %	13 %	3 %	19 %	600
	Nej	15 %	48 %	11 %	4 %	21 %	1151
Branche	Fremstilling	12 %	48 %	13 %	6 %	21 %	325
	Bygge og anlæg	11 %	50 %	12 %	6 %	21 %	231
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	14 %	47 %	13 %	5 %	22 %	571
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	18 %	54 %	8 %	2 %	19 %	293
Region	Undervisning	7 %	58 %	15 %	1 %	18 %	86
	Sundhed og velfærd	16 %	52 %	14 %	1 %	17 %	120
	Diverse	21 %	46 %	8 %	2 %	24 %	125
	Hovedstaden	15 %	53 %	10 %	4 %	18 %	540
	Sjælland	17 %	46 %	12 %	5 %	20 %	244
	Syddanmark	15 %	48 %	13 %	4 %	20 %	361
	Midtjylland	12 %	49 %	12 %	4 %	23 %	413
	Nordjylland	12 %	47 %	11 %	4 %	25 %	193

43. Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt?

		43. Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt?										Total
		Retningsliniernes efterleves ikke	Tilbudene bliver ikke benyttet	Politikken bygger på kontrol	Virksomheden er ikke selv i stand til at yde den nødvendige støtte	Det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur	Manglende opbakning fra ledelse	Manglende opbakning fra medarbejdere	Dårlig markedsføring over for medarbejderne	Andre årsager	Ved ikke	Antal
Total	Total	4 %	19 %	4 %	13 %	26 %	11 %	22 %	13 %	27 %	21 %	275
Antal ansatte	10-19 ansatte	7 %	18 %	6 %	11 %	23 %	7 %	22 %	12 %	21 %	23 %	130
	20-49 ansatte	0 %	17 %	4 %	12 %	27 %	13 %	18 %	5 %	28 %	24 %	85
	50-99 ansatte	4 %	27 %	0 %	14 %	18 %	5 %	28 %	20 %	33 %	21 %	30
	100+ ansatte	7 %	23 %	4 %	23 %	41 %	27 %	24 %	30 %	44 %	3 %	30
Type	Privat virksomhed	4 %	19 %	4 %	11 %	26 %	11 %	23 %	11 %	24 %	22 %	244
	Halvoffentlig virksomhed	0 %	49 %	0 %	0 %	26 %	26 %	49 %	49 %	74 %	0 %	4
	Offentlig virksomhed	4 %	12 %	12 %	34 %	21 %	4 %	8 %	19 %	44 %	8 %	27
Koncern?	Ja	3 %	23 %	4 %	14 %	29 %	13 %	18 %	9 %	33 %	17 %	97
	Nej	5 %	17 %	4 %	12 %	24 %	10 %	24 %	14 %	23 %	22 %	177
Branche	Fremstilling	2 %	12 %	4 %	16 %	28 %	20 %	25 %	8 %	13 %	29 %	60
	Bygge og anlæg	2 %	25 %	3 %	5 %	33 %	2 %	21 %	13 %	29 %	20 %	42
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	6 %	20 %	5 %	13 %	26 %	9 %	26 %	11 %	27 %	18 %	102
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	0 %	18 %	0 %	3 %	17 %	17 %	14 %	21 %	30 %	29 %	28
Region	Undervisning	0 %	21 %	15 %	20 %	17 %	15 %	23 %	15 %	65 %	0 %	14
	Sundhed og velfærd	13 %	25 %	6 %	37 %	31 %	0 %	13 %	23 %	16 %	13 %	17
	Diverse	9 %	17 %	0 %	0 %	17 %	8 %	0 %	8 %	51 %	16 %	12
	Hovedstaden	4 %	19 %	6 %	11 %	23 %	9 %	20 %	16 %	27 %	22 %	75
	Sjælland	5 %	13 %	3 %	28 %	24 %	7 %	28 %	10 %	26 %	24 %	42
	Syddanmark	7 %	21 %	5 %	9 %	32 %	11 %	29 %	9 %	24 %	17 %	62
	Midtjylland	3 %	26 %	3 %	10 %	32 %	16 %	17 %	15 %	27 %	18 %	65
	Nordjylland	0 %	7 %	4 %	11 %	10 %	11 %	14 %	10 %	32 %	29 %	30

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd / vaner inden for følgende områder? - Rygning

		Rygning					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	14%	35%	21%	29%	1%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	14%	31%	20%	33%	2%	776
	20-49 ansatte	13%	35%	22%	28%	2%	622
	50-99 ansatte	15%	34%	26%	24%	1%	192
	100+ ansatte	14%	44%	20%	22%	0%	259
Type	Privat virksomhed	13%	32%	22%	31%	2%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	24%	39%	12%	23%	2%	42
	Offentlig virksomhed	17%	52%	17%	14%	1%	226
Koncern?	Ja	15%	40%	22%	23%	1%	625
	Nej	13%	32%	21%	32%	2%	1223
Branche	Fremstilling	12%	30%	27%	30%	1%	343
	Bygge og anlæg	10%	29%	21%	37%	3%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	14%	34%	20%	31%	1%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	16%	35%	21%	26%	2%	314
	Undervisning	16%	51%	14%	18%	1%	86
	Sundhed og velfærd	20%	49%	17%	13%	1%	120
	Diverse	13%	34%	22%	29%	1%	132
	Hovedstaden	16%	37%	20%	26%	0%	567
	Sjælland	16%	30%	20%	32%	3%	260
	Syddanmark	14%	33%	20%	31%	2%	388
	Midtjylland	10%	34%	26%	29%	1%	426
	Nordjylland	13%	36%	21%	28%	2%	207

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder? - Alkohol

		Alkohol					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	26%	37%	15%	20%	2%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	25%	35%	14%	23%	2%	776
	20-49 ansatte	25%	37%	16%	19%	2%	622
	50-99 ansatte	28%	36%	18%	17%	1%	192
	100+ ansatte	25%	43%	15%	16%	1%	259
Type	Privat virksomhed	25%	35%	16%	22%	2%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	31%	43%	4%	17%	4%	42
	Offentlig virksomhed	28%	48%	16%	7%	1%	226
Koncern?	Ja	27%	39%	18%	16%	0%	625
	Nej	25%	36%	14%	22%	2%	1223
Branche	Fremstilling	25%	32%	20%	21%	2%	343
	Bygge og anlæg	28%	34%	14%	21%	3%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	26%	37%	14%	22%	2%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	21%	38%	18%	21%	2%	314
	Undervisning	29%	47%	14%	9%	1%	86
	Sundhed og velfærd	31%	47%	13%	8%	1%	120
	Diverse	24%	45%	8%	21%	1%	132
	Hovedstaden	28%	40%	14%	18%	0%	567
	Sjælland	28%	31%	15%	24%	3%	260
	Syddanmark	25%	37%	15%	21%	2%	388
	Midtjylland	20%	40%	18%	19%	2%	426
	Nordjylland	28%	32%	17%	19%	3%	207

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder? - Mad

		Mad					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	8%	28%	27%	34%	3%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	7%	24%	24%	42%	3%	776
	20-49 ansatte	7%	27%	30%	34%	3%	622
	50-99 ansatte	10%	33%	29%	25%	3%	192
	100+ ansatte	13%	41%	23%	20%	2%	259
Type	Privat virksomhed	8%	26%	26%	37%	3%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	9%	42%	19%	28%	2%	42
	Offentlig virksomhed	9%	39%	30%	20%	3%	226
Koncern?	Ja	10%	34%	28%	26%	1%	625
	Nej	7%	25%	26%	39%	4%	1223
Branche	Fremstilling	5%	22%	32%	37%	3%	343
	Bygge og anlæg	3%	13%	28%	52%	5%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	9%	29%	24%	35%	3%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	12%	38%	23%	24%	3%	314
Region	Undervisning	5%	37%	29%	27%	2%	86
	Sundhed og velfærd	17%	42%	25%	14%	2%	120
	Diverse	6%	27%	28%	38%	2%	132
	Hovedstaden	12%	37%	22%	27%	2%	567
	Sjælland	9%	19%	28%	40%	4%	260
	Syddanmark	7%	26%	26%	39%	3%	388
	Midtjylland	6%	26%	29%	37%	2%	426
	Nordjylland	3%	25%	33%	34%	6%	207

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder? - Motion

		Motion					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	5%	27%	31%	34%	3%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	5%	23%	28%	41%	3%	776
	20-49 ansatte	4%	27%	33%	33%	3%	622
	50-99 ansatte	6%	29%	39%	23%	3%	192
	100+ ansatte	7%	39%	33%	21%	1%	259
Type	Privat virksomhed	4%	25%	31%	36%	3%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	4%	40%	28%	25%	2%	42
	Offentlig virksomhed	8%	38%	35%	17%	2%	226
Koncern?	Ja	6%	32%	34%	27%	2%	625
	Nej	4%	25%	30%	37%	4%	1223
Branche	Fremstilling	2%	23%	36%	36%	3%	343
	Bygge og anlæg	3%	18%	29%	47%	3%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	5%	26%	31%	35%	3%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	7%	34%	29%	26%	3%	314
	Undervisning	4%	37%	34%	24%	2%	86
	Sundhed og velfærd	14%	39%	32%	14%	2%	120
	Diverse	2%	26%	31%	38%	4%	132
	Hovedstaden	6%	31%	31%	29%	2%	567
	Sjælland	6%	26%	27%	38%	3%	260
	Syddanmark	6%	26%	30%	35%	3%	388
	Midtjylland	2%	27%	34%	35%	2%	426
	Nordjylland	3%	23%	34%	35%	4%	207

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd / vaner inden for følgende områder? - Psykisk arbejdsmiljø / stress

		Psykisk arbejdsmiljø/stress					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	51%	35%	5%	7%	2%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	48%	34%	6%	9%	3%	776
	20-49 ansatte	48%	37%	6%	6%	3%	622
	50-99 ansatte	53%	34%	6%	4%	3%	192
	100+ ansatte	65%	29%	3%	3%	0%	259
Type	Privat virksomhed	47%	36%	6%	7%	2%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	72%	23%	0%	3%	2%	42
	Offentlig virksomhed	72%	23%	1%	2%	1%	226
Koncern?	Ja	59%	32%	4%	3%	1%	625
	Nej	47%	36%	6%	8%	3%	1223
Branche	Fremstilling	44%	40%	7%	7%	3%	343
	Bygge og anlæg	35%	39%	11%	12%	3%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	47%	37%	6%	8%	2%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	61%	30%	3%	4%	2%	314
	Undervisning	73%	22%	2%	2%	1%	86
	Sundhed og velfærd	81%	17%	1%	0%	1%	120
	Diverse	49%	40%	2%	6%	3%	132
	Hovedstaden	60%	29%	5%	6%	1%	567
	Sjælland	44%	36%	7%	10%	3%	260
	Syddanmark	45%	38%	8%	7%	2%	388
	Midtjylland	50%	38%	4%	5%	2%	426
	Nordjylland	50%	35%	4%	7%	5%	207

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder? - Svær overvægt

		Svær overvægt					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	5%	27%	28%	35%	5%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	5%	25%	24%	41%	5%	776
	20-49 ansatte	6%	23%	32%	32%	7%	622
	50-99 ansatte	6%	30%	28%	32%	4%	192
	100+ ansatte	6%	37%	32%	23%	1%	259
Type	Privat virksomhed	5%	25%	28%	37%	5%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	9%	33%	27%	28%	2%	42
	Offentlig virksomhed	8%	39%	28%	20%	5%	226
Koncern?	Ja	5%	31%	31%	29%	4%	625
	Nej	5%	25%	27%	37%	6%	1223
Branche	Fremstilling	4%	20%	36%	35%	5%	343
	Bygge og anlæg	4%	17%	26%	46%	7%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	5%	27%	27%	36%	5%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	7%	33%	25%	31%	4%	314
	Undervisning	11%	29%	35%	22%	3%	86
	Sundhed og velfærd	8%	44%	26%	18%	3%	120
	Diverse	4%	26%	24%	38%	8%	132
	Hovedstaden	7%	31%	28%	30%	4%	567
	Sjælland	7%	24%	25%	39%	6%	260
	Syddanmark	6%	23%	27%	39%	5%	388
	Midtjylland	3%	26%	31%	35%	5%	426
	Nordjylland	3%	26%	31%	34%	6%	207

45. Hvad er din holdning til at inddrage sundhed som tema i en medarbejderudviklingssamtale?

		45. Hvad er din holdning til at inddrage sundhed som tema i en medarbejderudviklingssamtale?			Total
		Det er relevant og passende at diskutere sundhed i en MUS-samtale	Diskussion omkring sundhed hører ikke hjemme i en MUS-samtale	Ved ikke	Antal
Total	Total	51%	33%	16%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	49%	33%	17%	776
	20-49 ansatte	52%	30%	18%	622
	50-99 ansatte	54%	33%	12%	192
	100+ ansatte	53%	36%	12%	259
Type	Privat virksomhed	49%	34%	17%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	60%	36%	4%	42
	Offentlig virksomhed	64%	22%	14%	226
Koncern?	Ja	53%	34%	13%	625
	Nej	50%	32%	18%	1223
Branche	Fremstilling	46%	35%	19%	343
	Bygge og anlæg	49%	31%	20%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	49%	35%	15%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	55%	32%	13%	314
Region	Undervisning	62%	23%	15%	86
	Sundhed og velfærd	67%	19%	14%	120
	Diverse	47%	37%	16%	132
	Hovedstaden	55%	32%	13%	567
	Sjælland	48%	37%	14%	260
	Syddanmark	49%	32%	18%	388
	Midtjylland	49%	29%	22%	426
	Nordjylland	52%	35%	13%	207

46. I hvor høj grad har virksomheden et samlet overblik over hvilke medarbejdere, der bruger de sundhedsfremmende ordninger og tilbud?

		46. I hvor høj grad har virksomheden et samlet overblik over hvilke medarbejdere, der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger og tilbud?					Total
		I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Total	Total	23%	27%	14%	14%	22%	1626
Antal ansatte	10-19 ansatte	25%	24%	12%	12%	27%	635
	20-49 ansatte	22%	28%	14%	15%	21%	555
	50-99 ansatte	23%	29%	15%	16%	17%	184
	100+ ansatte	20%	31%	19%	17%	13%	253
Type	Privat virksomhed	24%	26%	13%	15%	22%	1362
	Halvoffentlig virksomhed	17%	36%	14%	10%	23%	42
	Offentlig virksomhed	18%	28%	22%	14%	18%	222
Koncern?	Ja	23%	31%	17%	14%	15%	588
	Nej	23%	25%	12%	14%	25%	1038
Branche	Fremstilling	20%	28%	17%	15%	20%	294
	Bygge og anlæg	21%	20%	13%	17%	29%	196
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	23%	27%	12%	14%	24%	515
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	29%	30%	12%	15%	14%	301
	Undervisning	17%	29%	24%	18%	12%	84
	Sundhed og velfærd	24%	30%	17%	7%	21%	117
	Diverse	23%	21%	14%	11%	31%	118
	Hovedstaden	24%	30%	14%	13%	19%	531
	Sjælland	23%	22%	14%	14%	26%	226
	Syddanmark	23%	27%	14%	15%	21%	326
	Midtjylland	22%	26%	14%	15%	23%	382
	Nordjylland	21%	23%	15%	18%	24%	161

48. Markedsfører I virksomhedens sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen og i givet fald hvordan?

		48. Markedsfører I virksomhedens sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen og i givet fald hvordan?						Total
		Ja, på hjemmesiden/intranettet	Ja, via opslag, plakater	Ja, via oplæg, infomøder	Ja, gennem kampagner på arbejdspladsen	Ja, andre måder	Nej, markedsfører ikke ordninger og tilbud	Antal
Total	Total	14%	16%	14%	5%	12%	51%	1626
Antal ansatte	10-19 ansatte	5%	10%	11%	2%	10%	56%	635
	20-49 ansatte	7%	13%	13%	3%	10%	57%	555
	50-99 ansatte	24%	22%	14%	6%	19%	39%	184
	100+ ansatte	41%	32%	26%	14%	15%	32%	253
Type	Privat virksomhed	11%	15%	14%	4%	12%	53%	1362
	Halvoffentlig virksomhed	33%	23%	10%	11%	11%	42%	42
	Offentlig virksomhed	27%	22%	19%	9%	12%	40%	222
Koncern?	Ja	22%	21%	18%	7%	13%	46%	588
	Nej	9%	13%	12%	3%	11%	53%	1038
Branche	Fremstilling	11%	19%	15%	5%	9%	56%	294
	Bygge og anlæg	2%	9%	11%	2%	13%	57%	196
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	10%	16%	13%	2%	11%	51%	515
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	24%	15%	17%	7%	13%	48%	301
	Undervisning	25%	20%	13%	6%	11%	49%	84
	Sundhed og velfærd	25%	23%	18%	10%	12%	36%	117
	Diverse	11%	12%	14%	8%	14%	51%	118
	Hovedstaden	21%	19%	15%	6%	12%	47%	531
	Sjælland	7%	13%	13%	2%	13%	53%	226
	Syddanmark	10%	13%	12%	4%	12%	54%	326
	Midtjylland	11%	17%	17%	5%	9%	51%	382
	Nordjylland	11%	14%	10%	4%	11%	53%	161

49. Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden, ville du så...

		49. Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden, ville du så...						Total
		Selv stå for det	Uddanne nøglepersoner, der skulle stå for det	Henvende dig til kommunens Sundhedsafdeling for at få hjælp	Henvende dig til et privat konsulentfirma for at få hjælp	Andet	Ved ikke	Antal
Total	Total	42%	21%	20%	25%	3%	17%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	47%	15%	20%	20%	2%	18%	776
	20-49 ansatte	39%	19%	22%	25%	3%	18%	622
	50-99 ansatte	39%	31%	21%	32%	3%	14%	192
	100+ ansatte	39%	35%	16%	38%	7%	12%	259
Type	Privat virksomhed	44%	19%	15%	26%	3%	18%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	38%	39%	37%	49%	0%	2%	42
	Offentlig virksomhed	30%	32%	57%	16%	5%	11%	226
Koncern?	Ja	44%	26%	17%	30%	3%	15%	625
	Nej	41%	18%	22%	23%	3%	17%	1223
Branche	Fremstilling	44%	18%	18%	25%	3%	20%	343
	Bygge og anlæg	38%	12%	17%	24%	4%	22%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	43%	20%	16%	27%	4%	16%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	47%	23%	11%	31%	4%	16%	314
Region	Undervisning	32%	35%	55%	18%	4%	11%	86
	Sundhed og velfærd	32%	33%	59%	12%	2%	10%	120
	Diverse	48%	25%	17%	25%	2%	13%	132
	Hovedstaden	48%	22%	19%	32%	3%	13%	567
	Sjælland	40%	17%	21%	25%	4%	16%	260
	Syddanmark	42%	22%	20%	22%	2%	17%	388
	Midtjylland	43%	22%	21%	19%	3%	18%	426
	Nordjylland	30%	20%	23%	27%	5%	25%	207

50. Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge?

		50. Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge?								Total
		Konsulentbista nd	IT-værktøjer til test, effektmåling, opfølgning	Uddannelse af nøglepersoner	Rådgivning omkring lovgivningen på området	Materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden	Anden hjælp	Ville ikke efterspørge hjælp og støtte	Ved ikke	Antal
Total	Total	34%	9%	20%	23%	51%	3%	13%	16%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	30%	7%	13%	23%	47%	3%	17%	19%	776
	20-49 ansatte	32%	7%	20%	22%	51%	3%	12%	14%	622
	50-99 ansatte	40%	12%	31%	27%	56%	1%	7%	14%	192
	100+ ansatte	45%	15%	35%	23%	58%	5%	6%	13%	259
Type	Privat virksomhed	31%	7%	17%	22%	49%	3%	14%	17%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	58%	9%	47%	19%	63%	5%	6%	2%	42
	Offentlig virksomhed	49%	17%	37%	29%	60%	5%	2%	13%	226
Koncern?	Ja	38%	11%	25%	24%	52%	4%	11%	14%	625
	Nej	31%	7%	18%	22%	50%	3%	14%	17%	1223
Branche	Fremstilling	30%	8%	17%	21%	49%	2%	11%	19%	343
	Bygge og anlæg	27%	6%	10%	22%	41%	3%	19%	21%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	32%	7%	18%	23%	51%	3%	14%	15%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	34%	11%	23%	21%	53%	3%	14%	15%	314
	Undervisning	39%	17%	39%	23%	56%	7%	3%	19%	86
	Sundhed og velfærd	55%	15%	40%	33%	59%	3%	2%	10%	120
	Diverse	37%	10%	22%	29%	55%	4%	10%	12%	132
	Hovedstaden	37%	11%	23%	25%	54%	4%	10%	15%	567
	Sjælland	30%	6%	14%	23%	48%	4%	15%	17%	260
	Syddanmark	32%	9%	23%	23%	50%	2%	16%	17%	388
	Midtjylland	31%	8%	18%	23%	50%	3%	13%	16%	426
	Nordjylland	37%	6%	20%	19%	50%	5%	9%	19%	207
	49. Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden, ville du så...	Selv stå for det	28%	8%	15%	23%	56%	4%	24%	6%
	Uddanne nøglepersoner, der skulle stå for det	38%	16%	65%	27%	63%	3%	6%	2%	387
	Henvende dig til kommunens Sundhedsafdeling for at få hjælp	54%	16%	25%	46%	71%	4%	1%	3%	377
	Henvende dig til et privat konsulentfirma for at få hjælp	77%	16%	26%	34%	65%	3%	0%	2%	469
	Andet	34%	11%	14%	29%	51%	19%	11%	10%	60
	Ved ikke	3%	2%	2%	7%	16%	1%	7%	72%	310

51. Vil virksomheden være interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme og i givet fald i hvilken form?

		51. Vil virksomheden være interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme og i givet fald i hvilken form?							Total
		Anbefalinger om sundhedsfremme	Kampagner	Evalueringsredskaber til arbejdet med sundhedspolitikken	National Certificering af sundhedsfremme på arbejdspladsen	Andet	Er ikke interesseret	Ved ikke	Antal
Total	Total	47%	46%	25%	10%	2%	25%	13%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	43%	41%	19%	8%	2%	31%	12%	776
	20-49 ansatte	46%	45%	24%	8%	1%	25%	15%	622
	50-99 ansatte	50%	56%	34%	12%	2%	20%	13%	192
	100+ ansatte	63%	55%	41%	18%	3%	14%	13%	259
Type	Privat virksomhed	45%	44%	23%	9%	1%	28%	13%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	64%	60%	52%	19%	2%	7%	13%	42
Koncern?	Offentlig virksomhed	61%	56%	39%	13%	5%	10%	12%	226
	Ja	52%	52%	30%	12%	2%	20%	14%	625
	Nej	45%	43%	23%	8%	2%	28%	13%	1223
Branche	Fremstilling	44%	42%	23%	8%	1%	26%	15%	343
	Bygge og anlæg	37%	40%	19%	7%	0%	37%	15%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	47%	44%	22%	9%	1%	27%	13%	597
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	50%	50%	27%	11%	2%	23%	11%	314
	Undervisning	59%	54%	43%	15%	1%	18%	16%	86
	Sundhed og velfærd	61%	58%	40%	15%	5%	7%	10%	120
	Diverse	51%	47%	31%	10%	2%	23%	14%	132
	Hovedstaden	51%	49%	31%	13%	1%	21%	13%	567
	Sjælland	41%	41%	21%	9%	2%	31%	12%	260
	Syddanmark	42%	44%	21%	7%	1%	31%	13%	388
	Midtjylland	49%	46%	24%	9%	2%	23%	14%	426
	Nordjylland	50%	46%	26%	9%	2%	25%	14%	207

52. Er virksomheden en privat, halvoffentlig eller offentlig virksomhed?

		52. Er virksomheden en privat, halvoffentlig eller offentlig virksomhed?			Total
		Privat virksomhed	Halvoffentlig virksomhed	Offentlig virksomhed	Antal
Total	Total	86%	2%	12%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	87%	1%	12%	776
	20-49 ansatte	87%	2%	11%	622
	50-99 ansatte	82%	4%	14%	192
	100+ ansatte	81%	5%	14%	259
Koncern?	Ja	89%	2%	9%	625
	Nej	84%	2%	14%	1223
Branche	Fremstilling	99%	1%	0%	343
	Bygge og anlæg	100%	0%	0%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	98%	1%	1%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	91%	2%	8%	314
	Undervisning	5%	12%	83%	86
Region	Sundhed og velfærd	9%	3%	88%	120
	Diverse	75%	10%	15%	132
	Hovedstaden	85%	1%	13%	567
	Sjælland	87%	2%	12%	260
	Syddanmark	87%	3%	10%	388
	Midtjylland	84%	2%	13%	426
	Nordjylland	85%	3%	12%	207

53. Er virksomheden en del af en koncern?

		53. Er virksomheden en del af en koncern?		Total
		Ja	Nej	Antal
Total	Total	34%	66%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	23%	77%	776
	20-49 ansatte	31%	69%	622
	50-99 ansatte	51%	49%	192
	100+ ansatte	60%	40%	259
Type	Privat virksomhed	35%	65%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	27%	73%	42
	Offentlig virksomhed	24%	76%	226
Branche	Fremstilling	36%	64%	343
	Bygge og anlæg	15%	85%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	46%	54%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	37%	63%	314
	Undervisning	25%	75%	86
Region	Sundhed og velfærd	18%	82%	120
	Diverse	22%	78%	132
	Hovedstaden	44%	56%	567
	Sjælland	23%	77%	260
	Syddanmark	35%	65%	388
	Midtjylland	28%	72%	426
	Nordjylland	30%	70%	207

54. Er arbejdspladsen hovedkontoret eller en filial/et datterselskab?

		54. Er arbejdspladsen hovedkontoret eller en filial/et datterselskab?		Total
		Hovedkontor	Filial/datterselskab	Antal
Total	Total	38%	62%	625
Antal ansatte	10-19 ansatte	27%	73%	179
	20-49 ansatte	36%	64%	192
	50-99 ansatte	46%	54%	98
	100+ ansatte	50%	50%	156
Type	Privat virksomhed	40%	60%	559
	Halvoffentlig virksomhed	48%	52%	11
	Offentlig virksomhed	17%	83%	54
Koncern?	Ja	38%	62%	625
Branche	Fremstilling	34%	66%	122
	Bygge og anlæg	56%	44%	38
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	37%	63%	275
Region	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	48%	52%	118
	Undervisning	17%	83%	21
	Sundhed og velfærd	7%	93%	21
	Diverse	50%	50%	29
	Hovedstaden	30%	70%	249
	Sjælland	35%	65%	59
	Syddanmark	43%	57%	135
	Midtjylland	45%	55%	119
	Nordjylland	52%	48%	63

55. Hvad er din stilling?

		55. Hvad er din stilling?							Total
		Administrerende direktør	Skoleinspektør, rektor, forstander eller lignende	Personaledirektør, personalechef, HR chef, personaleansvarlig e.l.	Økonomichef, administrationschef, regnskabschef e.l.	Driftschef, produktionschef, fabrikschef eller lignende	Anden ledende stilling	Andet	Antal
Total	Total	26%	5%	12%	17%	5%	10%	24%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	33%	5%	5%	16%	4%	10%	27%	776
	20-49 ansatte	29%	6%	9%	19%	5%	10%	23%	622
	50-99 ansatte	14%	8%	18%	20%	9%	11%	20%	192
	100+ ansatte	7%	3%	36%	14%	3%	12%	25%	259
Type	Privat virksomhed	30%	0%	12%	20%	5%	9%	24%	1581
	Halvoffentlig virksomhed	12%	4%	13%	14%	5%	20%	32%	42
	Offentlig virksomhed	1%	44%	8%	2%	4%	19%	23%	226
Koncern?	Ja	18%	3%	20%	19%	6%	11%	21%	625
	Nej	30%	6%	8%	16%	4%	10%	26%	1223
Branche	Fremstilling	30%	0%	11%	20%	11%	8%	21%	343
	Bygge og anlæg	35%	0%	5%	18%	4%	10%	28%	255
	Handel, reparation, hotel, restauration og transport	29%	0%	14%	21%	4%	8%	24%	597
	Pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration	25%	0%	21%	16%	2%	12%	24%	314
	Undervisning	4%	67%	5%	6%	0%	9%	10%	86
	Sundhed og velfærd	0%	35%	2%	2%	2%	23%	35%	120
	Diverse	24%	1%	12%	14%	7%	14%	27%	132
Region	Hovedstaden	23%	4%	18%	17%	4%	11%	24%	567
	Sjælland	36%	6%	7%	16%	4%	7%	23%	260
	Syddanmark	24%	5%	10%	19%	6%	10%	27%	388
	Midtjylland	26%	7%	11%	17%	5%	12%	23%	426
	Nordjylland	26%	7%	8%	19%	6%	10%	23%	207

3 Åbne besvarelser

Spørgsmål 4: Har virksomheden ordninger, tilbud eller lignende på madområdet? – Andet (121 besvarelser)

- "Sund slik": nødder, rosiner, lidt chokolade mm.
- Alt om Kost medarbejder tilknyttet
- Arbejder på massage/massør
- Brunch og morgenmad lejlighedsvis
- Brød og kaffe
- Brød samt sandwich
- De ansatte får serveret mad på aftenvagt fra hotellets køkken
- De ansatte må benytte en zoneterapeut en gang om måneden i arbejdstiden. Firmaet betaler behandlingen.
- Der kommer en bil forbi hverdag med mad der kan købes
- Eftermiddagskaffe, som del af et møde
- Egne medarbejdere
- Eksterne konsulenter
- Falck Health Care
- Fri frugt
- Formiddagsbrød
- Forretning der sælger mad, som de også spiser
- Forskellige rabatordninger via logbuy
- Fremmer tilbud af sunde drikkevarer
- Fri kildevand, sodavand ol.
- Frokost fra slagter: sandwich, rugbrødsmadder, salater
- Frokost i gang om ugen
- Frugt på kontor
- FRUGTORDNING I DECEMBER
- Frugtordning i nogle afdelinger
- Fysioterapeut
- Fysioterapi/zoneterapi/massage
- Fælles fredagsfrokost
- Får mad når der arbejdes længe
- Gratis frugt lejlighedsvis
- Gratis indkøb og servering
- Gratis kaffe/the/chokolade/vand
- Gratis kildevand
- Gratis vandflasker og billig massage ordning
- Har foredrag om kost gennem fagforeningen og modtaget kogebog for chauffører
- Har køkkenassistent på stedet, som har gennemgået kurser i sund kost
- Har link til rygestopskurser, sundhedsforsikring hvor medarbejderne kan få gratis afvænnning af fx alkohol osv.
- Har mulighed for at smøre mad
- Har netop gennemført sundheds-tjek for alle medarbejdere
- Healthcare
- Helbredstjek hvert andet år
- Hjælp til rygeafvænnning, gratis kaffe, te, sodavand
- Hvis medarbejderne er på overarbejde er det et krav at de stopper op og spiser. Det er dog op til hver enkelt hvad de vælger af mad.
- I høst madordning

- Idrætsforening
- Intet af det nævnte
- Jævnligt fælles morgenbrød.
- Kaffe og kage til møder
- Kaffe osv. til medarbejde
- Kaffe, te og vand
- KAFFE, TE, VAND - FRI
- Kaffe, The, kakao
- Kaffe/te i pauser, samt rundstykker ved overarbejde i weekend
- Kan få lavet risikoprofil ved Falck
- Kan købe mad med hjem
- Kildevand
- Kildevand
- Kildevand
- Kildevand, formulerede ønsker til kantineudbuddet i kantinekontrakterne
- Kildevandsordning
- Kun madordning til kontoret
- Køleskabe
- Lægeundersøgelser iht. branchevejledning
- Mad med hjem mod betaling
- Mad til møder, morgenmad
- Maden laves sammen med beboerne.
- Madklub
- Madordning for funktionærer
- Madordning i nogle afdelinger
- Madordning ved overarbejde i travle perioder
- Madordning, som ikke er en "hel" kantineordning
- Madpakker de selv medbringer på byggepladsen
- Mange af de decentrale enheder har deres egne ordninger - men der er ingen centrale ordninger for hele organisationen
- Massage
- Massage
- Massage, motionsrum
- Massageordning
- massageordning
- massør
- Medarbejderbetalt frugtordning
- Morgenmad
- Morgenmad
- Morgenmad nu og da, vand, øl af og til
- Morgenmad til hverdag
- Morgenmad, kaffe, the
- Motionstilbud
- Mulighed for sodavand og kildevand
- Måling af fedtprocent.
- Nogle af medarbejderne har dannet en lille klub hvor de skiftes til at lave frokost
- Personalet må tage frugt når børnene får - dagligt.
- Rigt udbud af vitaminer og diverse kosttilskud
- Rundstykke ordning
- Rygestop
- Salat i løbet af hele dagen
- Salatbar
- Småkager, knækbrød etc.
- Sodavand og slik ordning
- Spiser med beboerne
- Støtter firmasport
- Sundhedscoaching
- Sundhedsdage

- Sundhedsordning, hvori bl.a. kostvejledning indgår
- Sundhedstjek
- Sygeplejerske
- Sygeplejerske en gang om året til helbred
- Take away,
- Terapeut
- The-køkken med køleskab, fælles indkøb til folk på kontoret. Folkene i "marken" tager madpakke med
- Tilbud fra kommunen på sundhedsområde
- Tilbyder kunder de nævnte foredrag, arrangementer mv.
- Tilskud til motion
- To gange om ugen er der mulighed for at købe mad
- Tæt samarbejde med hjerteforeningen i Vejle
- Vaccination
- Vandkøler
- Vi - tandlægerne - kommer med pålæg, de andre medarbejdere tager brød med.
- Vi har frugtordning en gang om måneden. Personalet har adgang til at købe mad dagligt på den netbaserede madordning for elever og ansatte, der er frugt og mad på fællesmøder
- vi laver sund mad med de unge på institutionen
- Vi spiser samlet hver dag. Der bliver lavet mad til os.
- Vægtklub
- Økologisk brød hver dag
- Økologisk institution

Spørgsmål 8: Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud eller lignende på motions- og idrætsområdet – Andre idrætsaktiviteter (244 besvarelser)

- "Fysisk og Psykisk Velvære"
- + nedsat pris til svømmehal
- Adgang til fitnesscenter
- Al fysisk aktivitet
- Badminton
- BADMINTON
- Badminton
- Badminton
- Badminton
- BADMINTON
- Badminton
- Badminton
- Badminton, bowling
- Badminton, løb o.a.
- Badminton, maraton
- Badminton, tennis
- Badminton. løb, fodbold
- Badmintonhold tilmelder man sig til eller go-cart
- Badminton hold
- Boldspil
- Bordtennishold
- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling

- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling
- Bowling og fodbold
- Bowling, badminton
- Bowling, Fodbold
- Bowling/tennis
- Brandmandskonkurrencer
- Cykelklub
- DHL løbet
- DHL stafet
- DHL-løb
- DHL-løb
- DHL-løb
- DHL-løb
- DHL-stafetten, Kvindeløbet, Maraton
- Div. aktiviteter via intern idrætsforening
- Diverse sportsklubber
- Eget kondirum
- Et lille løbehold
- F.eks. fodboldturneringer, bowling, svømning, skydning
- F.eks. BOWLING
- Firmsport
- FIRMA FODBOLD
- Firma idræt
- Firma idræt
- Firma løbeklub
- Firmabetalt badminton
- Firmabowling
- Firma-bowling
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold
- Firmafodbold og bowling
- Firmafodbold, sangkor, kunstklub
- Firmafodbold.
- Firmahåndbold, fodbold og bowling
- Firmaidræt
- Firmaidræt
- firmaidræt
- Firmaidrætsklub
- Firmaskydning
- Firmsport
- Firmsport
- firmsport
- Firmsport
- Firmsport
- Firmsport
- Firmsport
- Firmsport
- Firmsport
- Firmsport

- | | |
|--------------|--|
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport |
| • Firmsport | • Firmsport - badminton |
| • Firmsport | • Firmsport (badminton). |
| • Firmsport | • Firmsport / lokal aftale - fitness rabat |
| • Firmsport | • Firmsport fodbold |
| • Firmsport | • Firmsport - fodbold/bowling |
| • Firmsport | • Firmsport, badminton |
| • Firmsport | • Firmsport, interne turnering, løbeklub |
| • Firmsport | • Firmavolleyball |
| • Firmsport | • Flere forskellige sports |
| • Firmsport | • Flere tilbud gennem personaleforening, der får tilskud af virksomheden |
| • Firmsport | • Fodbold, håndbold, badminton. |
| • FIRMASPORT | • Fodbold |
| • Firmsport | • Fodbold |
| • Firmsport | • Fodbold |
| • Firmsport | • Fodbold |
| • Firmsport | • Fodbold |
| • FIRMASPORT | • Fodbold |
| • Firmsport | • Fodbold |
| • Firmsport | • Fodbold |

- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold
- Fodbold og golf turneringer
- Fodbold, badminton
- Fodbold, badminton, cykling golf etc.
- Fodbold, badminton o.a.
- Fodbold, badminton, kegler, spinning
- Fodbold, bowling
- Fodbold, cykling
- Fodbold, golf, badminton
- Fodbold, håndbold
- FODBOLD, LØB
- Fodbold, sejlsport
- Fodboldklub
- Fodboldklub, tennis og floorball (typisk i forbindelse med firma-sport).
- Fodboldstævne
- Fodboldturnering
- Forskellige sportsarrangementer
- Fri adgang til svømmehallen
- Golf
- Golf
- Golftræning og spil
- Gymnastik i arbejdstiden
- Gåhold efter frokost
- Gå-projekt
- Håltid/ Volleyball, badminton mv.
- Har en decideret idrætsforening i virksomheden.
- Hockey, fodbold, golf, løb
- Håndbold
- Håndbold
- Håndbold, fodbold
- Idrætsdage
- Idrætsforening
- Idrætsforening med tilskud
- Indendørs cykling, fodbold
- Indendørs fodbold
- Intern sportsforening
- Kommune sport
- Lærervolleyball
- Medarbejderklubben arrangerer sports events
- Medarbejdernes fodboldklub støttes økonomisk.
- Motions hold (golf, yoga, fodbold, taichi)
- Mulighed for at melde sig til idrætsklub for hele kommunen
- Månedlig gåtur og lejlighedsvis i forbindelse med beboeraktiviteter
- Opbakning til motionscenter
- Personaleforening arrangerer nogle forløb.
- Personaleforening med fodbold, basketball, dans og volley
- Personaleforening, idrætsklub
- Personalesportsforening
- Pilates
- Pilates, fodbold
- Roning

- Skive Badeland - Motionscenter - Spinning m.v.
- Skridttæller
- Spinningshold
- Spinningstilbud
- Sponsorater
- Sportsforening
- Squash
- Støtter div. firmasport tiltag fra medarbejderne
- Støtter forskellige aktiviteter
- Svømning
- Svømmehal
- Svømning
- Svømning
- Svømning, løse muskler
- Tennis mellem de ansatte
- Tilskud til enkelte sportsgrene
- Ugentlig badminton
- Vi er en fodboldklub
- Vi har en Basket bane 1 gang om ugen for alle
- Vi har ingen P-pladser; alle (incl. adm. dir.) cykler til arbejde
- Via SAS Klubben, ca. 30 forskellige muligheder
- VM for Kurérbude
- Volleyball
- Volleyball hold på arbejdspladsen, gymnastik på arbejdspladsen, pausegymnastik
- Volleyball i amtet
- Økonomisk tilskud firmasport, udstyr, tøj osv.
- Årlig fodboldturnering

Spørgsmål 8: Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud eller lignende på motions- og idrætsområdet – Andre ordninger, tilbud eller lignende (116 besvarelser)

- Adgang til svømning, badminton og squash
- Aftale med motionscenter
- Arrangere skiture
- Badminton
- BADMINTON
- Badminton. løb, fodbold
- Bordtennis og bowling
- Bowling
- Cykelarrangementer og løbe arrangementer
- En lang forskellige 'klubber' m. støtte fra firmaet
- Et fodboldhold FC Løveburet
- Falck Care ordning (massage, zoneterapi m.v.)
- Falck Healthcare
- Firma bowling
- Firma-bowl
- Firmacykler til rådighed
- Firmaet har en klub
- Firmasport
- Fitness
- Fitness
- Fitness tilbud
- Fodboldhold
- Forskellige motionstilbud fra Høje Taastrup Kommune

- Fri afbenyttelse af udendørs svømmebad
- Fritidsbrug af gymnastiksal
- Frivilligt men firmaet bakker gerne op
- Fysioterapi, massage, zoneterapi
- Fælles løb ugentligt
- Få motions-redskaber
- Gratis brug af svømmehal
- Gratis massør en gang imellem
- Gratis medlemskab i fitness center
- Har mulighed for at benytte kommunens motionsrum, tilbud om massage m.m.
- I enkeltstående tilfælde kan vi tilbyde betaling af medlemskab til motionscenter
- I frokost er der løb.
- I kommunalt regi findes der motion osv.
- Kan benytte et motionsrum nede i byen
- Kommunal ordning Svømme/motion
- Kommunen har tilbud om at bruge nogle faciliteter
- Kommunen tilbyder at benytte idrætsfaciliteter, men oftest er det når vi stadig kan formodes at være på arbejde
- Kun eksternt
- Leje af baner til badminton og sejlbåd i havnen
- Løbehold
- Løbeklub
- Løbeklub
- Løbeklub de deltager også
- Massage
- Massagestol
- Massage
- Massage
- Massage
- Massage
- Massage
- MASSAGE
- Massage
- Massage
- Massage
- Massage
- MASSAGE
- Massage hver 14. dag (selvbetalning)
- Massage, fysioterapi, zoneterapi, kiropraktor er tilknyttet virksomheden
- Massageordning med tilskud
- Massage rum i virksomheden
- Massagestol
- Massagestol
- Massagestol
- Massagestol
- Massagestol
- Massør
- Massør/fysioterapeut
- Mdl. fysioterapi på arbejdspladsen
- Mange former for idræt: squash, løb, aerobic, yoga, rulleskøjteløb, ishockey
- Motionsrum er under overvejelse og forventes etableret i 2008
- Motionsrum forventes indrettet
- Motionsrum på rådhuset kan benyttes
- Ordningerne fungerer Igennem kommunale tilbud

- Personlig træner i fitness rum på virksomheden
- Rock Runners løbeklubben
- Skiture
- Skolens idrætssal åben for medarbejdere en gang ugentlig
- Skydning
- Spinning
- Spinning hold
- Spinning / svømning
- Sports arrangementer f.eks. fodbold/rundbold en gang om ugen
- Squashbane
- Stolemassage
- Støtter nyoprettet fodboldklub
- Sundhedsdage
- Sundhedsordning hvori motionsaktiviteter indgår
- Sundhedsordning med max beløb
- Svømning
- Svømning, FH-hal, boldspil i hal
- Temauger, med sund mad og motion, kost og bevægelse
- Tilbud fra kommunen til motionscenter
- Tilbud om massage
- Tilbud om sundhedsprofilering
- Tilbud om særpris i lokalt fitnesscenter
- Tilbud via vores klub
- Tilknytning til firmabetalt massage
- Tilskud til forskellige former for sport og motion
- UGENNTLIG FÆLLES LØBETUR
- Ugentlig fodbold
- Ugentlig løbetur
- Varmvandsbassin
- Vi arbejder på sagen
- Vi er 2-6 piger som går en tur hver middagspause i 20 minutter
- Vi er ved at planlægge noget mere sådan så der bliver tilskud til fitness
- Vi har fitness rum til gæster som de ansatte kan benytte
- Vi laver korte udstrækningsøvelser hver dag
- Virksomheden er ved at få bygget et motionsrum i selve virksomheden.
- Virksomheden har typisk afdelinger ved motionscentre
- Volleyballhold der deltager i turneringer og løbegrupper for de ansatte.
- Volleyballklub
- Webaseret point program ang. motion
- Yoga

Spørgsmål 9: Har virksomheden særlige ordninger, initiativer eller lignende, der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen? - Andet (36 besvarelser)

- "Fysisk og Psykisk Velvære" - ordning
- Alle har hæve-sænkeborde og opfordres til at stå en del af tiden
- Begræns mail, gå hen og snak
- Bevægelse og rytmiske bevægelser i hverdagen. Sekvensmotion såsom "bronzecirkel" o.a.
- Bevæger os blandt børn
- Bordfodbold og andre fysiske aktiviteter der får folk væk fra computerskærmene
- Både og. For lagerfolkene er der mere fysisk aktivitet end for funktionærerne.
- Daglige gåture med børnene
- Der er kampagner på virksomheden om, at de, der arbejder stillesiddende, kan udføre forskellige øvelser osv.
- Det kommer helt af sig selv på en stor skole - der går mange skridt hver dag
- Forskellige ordninger på arbejdspladserne
- Frokost gåtur
- Fælles ugentlig løb
- Hæve-/sænkeborde
- HÆVE/SÆNKE-BORDE OVERALT
- Hævesænkestole
- Kendskab til ergonomi
- Kørte en kampagne med skridttællere. Her blev der lagt fokus på motionen i jobbet.
- Man kontakter hinanden fysisk ikke via e-post eller telefon - derfor en del bevægelse i løbet af arbejdsdagen
- Massagestol, og Falck Care
- Medarbejderne har hver især fået udleveret i afspændingsprogram
- Medarbejderne opfordres til at bruge øvelserne i Trygmedpc.dk
- Medarbejderne opfordres til at gå rundt til kollegaerne i stedet for at ringe til hinanden. Ligeledes kan skrivebordene køres op/ned og derved har medarbejderne stå op i stedet for at sidde ned.
- Medarbejderne underviser i motion og kost
- Morgen træning - hver fredag
- Morgengymnastik 2 gange om ugen
- Morgensang

- Opfordring til brug af motionsrum
- Sammen med børnene
- Skridttæller
- Udetimer hver dag
- Vi gør rygøvelser, men hver for sig når vi har tid og når vi har behov for det.
- Vi har mulighed for massage i arbejdstiden
- Vi vægter motion for børn og voksne meget højt
- Via webprogrammet
- Virksomheden har et pausegymnastikprogram på intranettet

Spørgsmål 12: Tilbyder virksomheden medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist? - Andet (356 besvarelser)

- | | |
|---|--|
| • Afgøres i hvert enkelt tilfælde | • Alternativ behandling |
| • Afhængig af hvordan skaden er opstået | • Alternativ behandling |
| • Afspænding + stresskursus | • Behandling på privathospital |
| • Afspænding | • Behandlingsforsikring |
| • Akupunktur, zoneterapi | • Behandlingsforsikring |
| • Akupunktur | • Behandlingsgaranti, får behandlingerne til en reduceret pris. |
| • Akupunktur | • Behandlings-garanti-forsikring |
| • Akupunktur | • Behandlingsforsikring, der bl.a. giver gratis fysioterapi og kiropraktik |
| • Akupunktur | • Betaler lægeregningen / refusionsberettiget sendes søfartsstyrelsen |
| • Akupunktur | • Betalt sundhedsforsikring for alle |
| • Akupunktur.. mm. | • Bl.a. sundhedsforsikring |
| • Alkohol afvænnning | • Care Falck |
| • Alle sammen | • Care Falck |
| • ALT | • Clairvoyante, håndlæsning - kiropranti, zoneterapi, irisanalyse osv. |
| • Alt anden behandling via forsikringsordning | • Coaching og psykologhjælp |
| • Alt det der tilbydes gæsterne, fx ansigtsbehandling tilbydes også ansatte | • Codan |
| • Alt efter individuelt behov | • Codan Care |

- Codan care
- Codan Care
- Codan Care
- Codan Care
- Codan Care forsikring
- Codan Care sundhedsforsikring
- Codan Care sundhedsforsikring
- Codan Care, sygeforsikring
- Codan gear
- Danica sundhedsordning
- Danica sundhedssikring
- Danica Sundhedssikring
- De er omfattet af en sundhedsforsikring, som dækker ved skader og stress.
- De ovennævnte, når der for den enkelte måtte opstå behov
- Del af overenskomst
- Der kommer en sundhedsforsikring
- Diætist
- Dækket via pensionsordning
- Efter behov
- Efter individuel behov
- Eks. rygestopkursus
- En del af sundhedsforsikring
- En god sundhedsforsikring
- En sundhedsforsikring
- Er med som forsikring i pensionsordning
- Er ved at finde en massør
- Ergonomisk vejledning og holdtræning
- Ergoterapeutisk tilsyn og vejledning, desuden psykologhjælp
- Falck
- Falck Care
- Falck Healthcare
- Falck Healthcare
- Falck Healthcare
- Falck Healthcare
- Falck Healthcare
- Falck ordning
- Fast supervision
- Firmaet har en sundhedssikring
- FIRMASPORT
- Fitness
- Falck krisehjælp mv.
- For fuldtids ansatte
- Forsikring
- Forsikring
- Forsikring
- Forsikring
- FORSIKRING "GRØNT HELBRED"
- Forsikringsordning
- Forsikringsordning, der dækker behandling
- Fysioterapi via sygeforsikring
- Få i forhold til psykolog-bistand
- Generelt i sundhedssikringen
- Gennem pensionsordning
- Gennem pensionsordning virksomheden betaler
- Gennem sundhedssikring
- Gennem sundhedssikringen
- Har en pension / sundhedsforsikring
- Har en pensionsordning hvori der medfølger betaling for de første behandlinger hos kiropraktor osv.
- Har sundhedsforsikring
- Har sundhedsordning

- Healthcare
- Healthcare forsikring
- Healthcare Forsikring
- Helbredsforsikring
- Helbredsforsikring
- HELBREDSSIKRING
- Helbredssikring
- Helbredssikring hvor ovennævnte indgår
- Helbredsforsikring
- Hospitalsforsikring
- Hospitalsforsikring
- Hospitalsforsikring
- Hospitalsforsikring
- Hospitalsforsikring
- Hospitalsforsikring
- Hospitalsforsikring med massage, kiropraktor, fysioterapi etc.
- Hospitalsforsikring som bl.a. indeholder fysioterapi m.v.
- Hvis arbejdet har direkte indflydelse på lidelsen
- Hvis der er brug for det, ja
- Hvis der er brug for psykologhjælp, betaler virksomheden
- Hvis der opstår skader er der en sundhedsforsikring
- Hvis det ejerens skyld
- Høre under pensionsordningen
- I enkeltstående tilfælde det hele.
- I forbindelse med hospitalsindlæggelse og efterfølgende behandlinger.
- Igennem Codan forsikring
- Igennem Falck
- Igennem kommunen er der mulig
- Igennem pensionsordning
- IHI sygeforsikring
- Indirekte via sundhedsforsikring
- Individuelle forhold, giver støtte og tilskud
- Influenzavaccination
- Inkluderet i sundhedsforsikringen
- Ja - men via arbejdsmarkedspension
- Ja, i de individuelle tilfælde
- Kan gå til fys, læge mv. i arbejdstiden
- Kiropraktik og fysioterapi vi Sundhedsforsikring
- Kiropraktor/fysioterapi gennem forsikring
- Kommunen giver behandlingstilbud.
- Kranio sakral terapi
- Kritisk sygdom
- Kun gennem en sundhedssikring
- Kun i enkeltstående tilfælde ved skader etc.
- Kun kontorphersonale
- Kun via pensionsordning dvs. ved lægehenviisning
- Ledelsen tilbydes helbredsundersøgelse
- LÆGE
- Læge (privat sygehus)
- Man har valgmuligheden i forhold til en afsat pose penge
- Massage er på virksomheden eller de andre igennem sundhedsordning
- Massage og Zoneterapi via kommunen
- Massage på skolen - men ikke betalt af virksomheden

- Massage: firmaet "betaler" tiden - vi betaler selv for behandlingen
- Massagestol
- Massør
- Medarbejderne skal selv betale, men arbejdstiden må bruges til det.
- Medlem af "codan care", tilbyder Medarbejderne privat hospital
- Motionscenter
- Mølholm - behandlingsforsikring
- Nogle decentrale enheder har massage o.l. - alle enheder i organisationen har adgang til gratis krisepsykologisk bistand.
- NOGLE HAR SUNDHEDS-SIKRING
- Operationsforsikring
- Ordning med klinisk psykolog + Falck ordning.
- Ordningen er en betalt sundhedsforsikring
- Ovenstående gennem sundhedsforsikring
- Ovenstående i forskellige sammenhænge
- Pensionsordning
- Pensionsordning betaler for behandling
- Pensionsordning, fx psykolog
- Pensionsordningen betaler
- Pensionssundhedsordning
- Personlig træning, spinning
- PFA Sundhedsordning
- PRIVAT HOSPITAL
- Privat sundhedssikring
- Privathospital
- Privathospital - sundhedsordning
- Privathospitaler mm dækkes af sundhedsforsikring på arbejdspladsen.
- Psykolog
- Psykolog
- Psykolog
- Psykolog
- Psykolog
- Psykolog
- Psykolog m.v.
- Psykolog/psykiater
- Psykologbistand
- Psykologbistand
- Psykologhjælp
- Rygestop
- Rygestop
- Rygestop
- Rygestopkurser
- Rygestopkurser
- Rygestopkursus og diætist i forbindelse hermed
- Skulle andet komme på tale, er det bare at sige til
- Som en del af vores sundhedsordning kan alle medarbejdere få gratis massage og zoneterapi i arbejdstiden
- Som kommuneordning
- Stress behandlinger/samtaler
- Sundforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring, betalt af virksomheden

- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- SUNDHEDSFORSIKRING
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring

- Sundhedsordning
- Sundhedsordning del af pensionsaftale
- Sundhedsordning med Danica
- SUNDHEDSORDNING VIA PENSION
- Sundhedsordning via Skandia
- Sundhedsordning, med 8 behandlinger efter henvisning fra læge, fuldt betalt
- Sundhedsordning/forsikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring der inkluderer ovenstående samt privat hospital
- Sundhedssikring gennem pensionsordning Danica
- Sundhedssikring giver mulighed for behandling
- Sundhedssikring Lifeline
- Sundhedssikring via vores pensionsordning
- Sundhedssikringen giver mulighed for massage osv.
- Sundhedssikring
- Sundhedstjek, rygeskole
- Sundhedsforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring
- Sygeforsikring, hvor de har førstet på privathospitaler.
- Sygeforsikring / hospitalsforsikring
- Sygesikring
- Særlig sygeforsikring m. kiropraktik / fys. m.v.
- Til medarbejdere der har særligt behov
- Tilbud fra Høje Taastrup Kommune
- Tilbud til de ansatte igennem deres forsikring hos Codan
- Tilvælge en sundhedsordning hvor der er kiropraktik
- Træningsaktiviteter, kostvejledning
- Vaccination
- Ved behov
- Vi har en sundhedsforsikring
- Vi har en sundhedsforsikring
- Vi har en Sundhedsforsikring
- Vi har sundhedsordning med i vores pension, den vej igennem kan vi få kiropraktik/fysioterapi
- Via en pension
- VIA FORSIKRING
- Via Healthcare
- Via pensionsordning
- Via pensionsordning
- Via pensionsordning delvist betalt kiropraktor og fysioterapeut
- Via pensionsordning/sundhedssikring
- Via sundhedsforsikring
- Via sundhedsforsikring
- Via sundhedssikring

- Der må ryges på værkstedet, men IKKE i frokost stuen
- Der må ryges udenfor på et bestemt anvist sted
- Der ryges i et stort lagerrum
- Der ryges ikke på kontoret
- Det er helt forskelligt alt efter hvilken arbejdsplads medarbejderne arbejder på.
- Et værksted må man ryge, resten udenfor
- Flere svar er rigtige - afhænger af arbejdsplads - fra totalt forbud til rygelokaler
- Flyttemændene ryger hvor de har lyst til, må selv bestemme om de vil ryge i bilerne
- Forbudt indendørs. Anvist speciel udendørs plads.
- Forskelligt efter hvilken byggeplads man kommer ud på.
- Fra 1. jan 2009 må der slet ikke ryges på virksomheden
- I hallen og kantinen
- I produktionen må der ryges
- I produktionshallerne ryges der, hvis der ikke er andre i nærheden, og hvis det ikke generer nogen.
- Ift. aftale med kunden
- Ikke rygning på kontor
- Ingen klare regler, men opfordrer til rygestop
- INGEN REGLER, MEN OPFORDRING TIL AT TAGE HENSYN
- Ingen ryger
- Kun i sidste halvdel af pauser
- Kun rygning uden for matriklen og så langt væk at det ikke vækker opmærksomhed for eleverne
- Kun rygning udendørs og kun på særlige tidspunkter
- Kundernes rygepolitikker følges.
- Man kan ryge i cykelskure udenfor
- Man må gerne ryge på værkstedet og i biler, hvor det er deres faste bil.
- Man må ryge udenfor matriklen og synsvinkel for børnene.
- Man skal bare tage hensyn til de andre i skurvognen
- Man skal helt udenfor matrikelnummeret for at ryge.
- Man skal helt udenfor området.
- MAX 5 MIN PR HVER ANDEN TIME, UDENDØRS. OVERTRÆDELSE 2 GANGE INDENFOR EN 12 MDRS PERIODE MEDFØRER BORTVISNING.
- Medarbejderne skal overholde rygereglerne på de byggeplader, de arbejder.

- Men vi har ikke rygere i arbejdstiden og henstiller til vore kunder at der ikke ryges
- Må kun ryge i deres pauser, og detsker udenfor inst.
- Produktionshallen
- På egen arbejdsplads
- På vores kontor er der rygeforbud og medarbejderne må følge de regler der er på den virksomhed hvor de gør ret.
- Rygeafdeling i værkstedet
- Rygeforbud i biler
- Rygekabine under forberedelse
- rygerne må ryge i deres egen bolig
- Rygerum tilbydes i pauser
- Rygning er forbudt i arbejdstiden, men tilladt i pauserne udendørs eller i en dertil indrettet rygekabine.
- Rygning er tilladt i kælderen
- Rygning er tilladt uden for matriklen
- Rygning forbudt i frokoststue
- Rygning forbudt i skurvognene
- Rygning kun på anvist plads udendørs
- Rygning kun til 01.01 08 (udendørs)
- Rygning kun tilladt på ét sted udenfor
- Rygning kun udendørs i separat rygeskur
- Rygning på eget kontor er delvist tilladt, men ellers er det forbudt inden døre - også i firmabiler
- Rygning skal foregå udenfor matriklen.
- Rygning tilladt nogle steder
- Rygning uden for matriklen
- Tilladt i visse områder indendørs.
- Tilladt visse steder udendørs uden kundekontakt
- Uden for matriklen skal der ryges
- Udendørs indrettet hjørne
- Udendørsarbejde
- Vi accepterer rygning i 2 lokaler uanset det ikke er efter reglerne, det drejer sig jo også om psykisk arbejdsmiljø
- Vi følger lovgivning. Skr. rygepolitik
- Vi har ingen ryger

Spørgsmål 16: Hvad er formålet med virksomhedens rygepolitik / regler? - Andet (56 besvarelser)

- Af hensyn til børnene
- Agere rollemodeller
- Arbejdspladsen indretter sig efter de folk der arbejder der. Alle på kontoret er rygere. Hvis der kommer en Ikke-ryger vil de selvfølgelig tage hensyn til vedkommende
- At agere rollemodeller
- At børn ikke ser det
- At være rollemodeller for børnene
- Bedre indeklima for børnene
- Begrænse røg for kunder (taxa-selskab)
- Brandfare
- Børn og røg hænger ikke sammen
- Børn skal ikke omgås tobaksrøg
- Børnene må ikke se røg.
- Børnenes hensyn
- Der må ikke ryges pga. brandfare i virksomheden
- Der skal være plads til både rygere og ikke rygere
- Eleverne må ikke se eller udsættes for røg
- Forhold omkring brandfare
- Forskelligt fra byggeplads til byggeplads
- Fødevarer virksomhed
- Generelt sundhedsløft - det er indtrykket, at rygepolitikken overholdes til punkt og prikke og har medført, at flere er holdt helt eller delvist op med at ryge. Overtrædelser vil medføre en påtale fra den pågældendes chef OG ikke mindst kollegaer. Den interne disciplin er høj. Give lov til at rygere får lov til at ryge
- Ikke forpester et nyt hus, der laves
- Image firmaet har udadtil
- Ingen af de ansatte ryger
- Ingen rygepolitik
- Instituttet skal være røgfrit område jfr. kommunen
- Krav fra kunderne
- Kundekrav
- Lejer har rygeforbud.
- Man følger kundernes rygepolitik
- Pga. arbejde med børn

- Primært af hensyn til børnene
- Produkterne må ikke lugte.
- Rollemodeller
- Rollemodeller for skolens elever
- Rygepolitik interesserer os ikke
- Røgfri virksomhed
- Sende de rigtige signaler til vores børn
- Sikkerhedsmæssige forskrifter
- Sikkerhedsmæssige årsager
- Skal lighed af pauser mellem ryger og ikkerygere
- Skal overholde regler hos kunder
- Skole, vi er rollemodeller for børnene
- Trivsel for rygerne
- Udendørsarbejde
- Vi arbejder med børn og unge
- Vi er en fodboldklub
- Vi er en tandklinik!!!
- Vi tilbyder rygeafvænnings kurser
- Virksomheden er røgfri
- Virksomheden er røgfri
- Virksomheden leverer ilt til lungesygte mennesker.
- Være gode rollemodeller for eleverne
- Være rollemodeller for børnene
- Øge sundhed
- Ønsker en generel sundhedsfremmende adfærd skolen.

Spørgsmål 17: Har virksomheden tilbud, ordninger eller lignende, der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge? - Andet (109 besvarelser)

- Akupunktur
- Akupunktur
- Akupunktur til rygestop
- Akupunktur, hypnose o. lign.
- Apotekerforeningen
- Belønning ved rygestop
- Betaler eks. vis akupunktur, og lønforhøjelse efter effektiv kur

- Betaler for rygestop kurser
- Betaler for rygestopbehandling
- Betaler kurser i rygestop
- Betaler rygestop kurser
- Betaler rygestop kursus
- Betaler rygestopkurser
- Betaler rygestopkursus
- Betalt frihed til kurser
- Betalt kursus til personale
- Bidrag til rygestopkurser
- De får et sundhedscheck
- De kan få rygestopkursus hvis de ønsker
- Der er behandling hvis der bliver bedt om det
- Der er mulighed for at få fri til rygestopkurser el. lign.
- Der har været en meget uforpligtende samtale mellem ledelsen og de medarbejdere, der ryger, om deres rygning.
- Det er voksne mennesker som arbejder her samt et frit land vil de holde med at ryge så gør de det
- En eksternt rygestop instruktør.
- Er villig til at betale for rygestopkursus
- Er villig til at sende medarbejderne på kurser i byen, men ingen har efterspurgt det endnu
- Finder et rygestopkursus
- Gennem kommunen
- Gennem PFA's konsulenter
- Giver støtte til individuelle rygestop kurser
- Har afholdt kursus i rygestop
- Har kontakt til Hjerteforeningen om rygestop.
- Har tilbud om rygestop gennem kommunen
- Har tilbudt hjælp
- Har tilbudt produkterne i den fleksible lønpakke. Opdaterede links, hvor medarbejderne kan komme på rygestopkurser gratis
- Har tilbudt rygestopkurser (eksterne, ikke noget vi selv står for)
- Healthcare
- Helsingør kommune tilbyder rygestop
- Henviser til konsulent på området

- Hjælpen i det omfang det bliver efterspurgt
- Hjælp fra kommunen
- Hvis det er aktuelt
- Hvis, der opstår et behov, vil der være tilbud
- Hypnose
- Igennem kommunen
- Igennem kommunen
- Igennem kommunen er der instruktører
- Indenfor kommunen
- Individuel behandling
- Individuel behandling af en sådan problemstilling, hvis det viser sig at være at nogen har et problem, men ingen har ønsket at stoppe endnu.
- Individuelle tiltag i forhold til de enkle medarbejdere
- Individuelt ved MUS
- Informerer om andre rygestopkurser/aktiviteter i kommunen
- Ja, men det er individuelt i forhold til den enkelte
- Kommunalt tilbud
- Kommunen giver tilbud om rygestopkursus
- Kommunen har som arbejdsgiver et tilbud
- Kommunen har tilbud om rygestopkurser
- Kommunen har tilbud.
- Kommunen tilbyder afvænningskurser
- Kommunen tilbyder gratis rygestopkurser
- Kro ophold
- Kunne diskuteres individuelt
- Kursus fra kommunen
- Kursus på kommunen
- Køber rygestop instruktører udefra
- Man vil finde ud af det på case-to-case basis.
- Mulighed for at deltage på et kursus, hvis de føler det behov for det. økonomisk støtte
- Næsten alle behandlingsformer
- Opbakning og forståelse
- På kommunalt plan er der rygestopkurser.
- Rygestop på kommunen
- Rygestopinitiativer er en del af vores sundhedsordning
- Rygestopkurser i kommunalt regi

- Rygestopkurser i kommuneregion
- Rygestopkursus gennem kommunen
- Rådgivning om rygestop og rygestopprodukter
- Sender medarbejderne til kurser ved kommunen
- Støtte til rygeafvænningskurser
- Støtte til rygestop kurser
- Støtte ved anmodning
- Sundhedsforsikring
- Sundhedssikring
- Tilbud i forhold til den enkelte
- Tilbud om akupunktur
- Tilbud om betalte rygestopkurser
- Tilbud om kursus i rygestop
- Tilbud om rygestopkurser
- Tilbud om rygestopkurser ved Regionen
- Tilbud om rygestopkursus og alt andet er gratis
- Tilbud via Falck Healthcare abonnement
- Tilbudt kurser for rygestop men medarbejderne var ikke interesseret.
- Tilbudt rygestopkursus under MUS. Har ansat en medarbejder der kan hypnose og han har hjulpet andre medarbejdere til rygestop
- Tilbyder assistance fra egen stop-ryge-instruktør
- Tilbyder at betale for deltagelse i rygestopkurser
- Tilbyder hjælp til rygestop
- Tilskud til rygekursus
- Valgfrit og så betaler virksomheden
- Vejle kommune har tilbud.
- Vi betaler et rygeafvænningskursus
- Vi vil IKKE give tilskud til rygestop, men vil anbefale en bog "Endelig Røgfri"
- Via Falck Healthcare
- Vil bestemt være lydhøre overfor ønsker
- Vurderes konkret ved behov
- Økonomisk hjælp til rygestop kursus
- Økonomisk støtte til alternativ behandling
- Økonomisk støtte til eksterne rygestopkurser
- Økonomisk støtte til rygekursus
- Økonomisk tilskud til rygestopkurser

Spørgsmål 21: Hvad var anledningen til at emnet kom op? - Andet (48 besvarelser)

- Akutte tilfælde vedr. røg i områder.
- APV
- At kontorer blev lavet røgfrie
- Bare generel diskussion
- Brok
- Daglig kommunikation
- Den nye rygelov
- Der er en i virksomheden som har lidt problemer med at overholde reglen.
- Der er mange der ikke ryger, som følte sig generet
- Der var ingen speciel lejlighed, de har snakket om det mange gange.
- Det diskuteres
- Det er blevet pålagt
- Det har på været på programmet til møder.
- Diskussion af skandinavisk tobakskompagni sag, der var i fjernsynet
- En afdeling af virksomheden ligger i et center, hvor der er mange frisører, og de ville gerne have slækket på rygereglene
- En astmatiker i virksomheden.
- En medarbejder spurgte om hun måtte ryge på kontoret
- Flytte firmaet til en anden by
- For mange der ryger - indflydelse i arbejdsdagen
- Fredagsmøder
- Fusion, ny fælles rygepolitik, AT har desuden for en del af virksomheden påpeget, at rygepolitikken bør indeholde et "konsekvensafsnit"
- Generel snak om rygning
- Grundet udsendelser i medierne
- Henvendelse fra konsulentfirma
- Ikkerygere opfordrer
- Ikke-rygere tog det op pga. gene fra røgen
- Ikkerygere utilfredse
- Ikke-rygere ønskede totalt rygeforbud.
- Justeret rygepolitik
- Lov sjusk
- Nogen rygere røg indendørs
- Nogle medarbejdere følte sig generet af røgen

- Nogle var utilfredse med rygning under frokost.
- Og fordi vi skulle formulere vores nye personalepolitik (overgået fra amtet til staten)
- Områdets PAV
- Overgang fra delvis til totalt forbud
- Personaleaften om sundhed
- Plads nok til rygerne
- Problem omkring fest rygning
- Radio udsendelse
- Rygeforbud på værkstedet
- Rygepolitikken og de udendørs rygeområder diskuteres løbende
- Rygere gad ikke stå udenfor
- Rygere syntes det var folk at stå uden for
- Rygestopkurset.
- Skriftlig rygepolitik
- Udvidede kontorfaciliteter
- Uformelt

Spørgsmål 24: Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen? - Andet (45 besvarelser)

- Alkoholikere bliver hjulpet af arbejdsgivere (minisotakur), og bibeholder arbejde. Rygere bliver afskediget, hvis de ryger i arbejdstiden, fra 01.01.08, en underlig sammenligning.
- Bliver totalt forbudt pr. 1/1-08.
- De, der har betalt frokost, må ikke drikke alkohol i frokostpausen. De, der selv betaler for frokostpause, må drikke EN GENSTAND (en almindelig pilsner-genstand) i løbet af deres frokostpause.
- Der er almindelige sociale regler for ordentlig omgang med alkohol, men der er ikke en generel politik på området.
- Der er ingen politik, men der drikkes ikke alkohol.
- Det er der ikke taget stilling til, men dermed er det ikke sagt, at der ikke er begrænsninger. Frihed under ansvar.
- Det er tilladt at nyde en fyraftens øl
- Det er tilladt til frokost el. aftenmad men benyttes i meget ringe omfang
- Det varierer fra central til central.
- Efter arbejdstid
- Et normalt forhold til alkohol.

- Forventning om selvjustits
- Fredag eftermiddag tilbydes vin/øl/vand
- Fredag er der fælles "buffet" kl. 1000 - hvor en enkelt øl er tilladt ellers drikkes der ikke i arbejdstiden
- Fredagsøl og julefrokost - OK
- Fredagsøl tilladt
- Fyraftensøl fredag eftermiddag
- Fyraftensøl politik - men ellers er det ikke tilladt at drikke alkohol i løbet af arbejdsdagen.
- Fødselsdag, helligdage
- Helt forbudt i arbejdstiden og umiddelbart inden arbejdstiden (må ikke lugte af alkohol, f.eks. efter morgensang til et sølvbryllup i fritiden).
- Ikke nødvendigt med regler ang. alkohol
- Ingen alkoholpolitik
- Ingen begrænsninger, men de facto intet forbrug bortset fra særlige lejligheder
- Ingen deciderede regler
- Ingen drikker i arbejdstiden
- Ingen forbud, men begrænses til særlige lejligheder
- Ingen formaliseret politik, men der serveres ikke alkohol i kantinen og der drikkes ikke i arbejdstiden med mindre det drejer sig om særlige lejligheder. Der er dog ikke noget forbud.
- Ingen politik, da det ikke anses som problem
- Ingen regler, men det tages op personligt, hvis nogen drikker meget
- Ingen regler, men heller ingen som drikker
- Ingen regler, men heller intet forbrug
- Ingen, men oplever det ikke
- Intet alkoholbrug ved kørsel af firmabil.
- Intet forbud, men man gør det ikke
- Intet problem
- Intet problem ingen drikker
- Medarbejderne bestemmer selv
- Tilladt - men der drikkes ikke og forefindes ikke alkohol i virksomheden
- Tilladt efter arbejdstid, vigtig del af vores sociale sammenhold
- Tilladt i arbejdstiden hvis det involverer beboerne
- Uskreven lov om ingen alkohol i arbejdstiden.

- Uskreven politik om, at alkoholindtagelse i arbejdstiden generelt ikke er passende
- Ved særlige lejligheder og efter kl 16 er det ok at drikke en øl.
- Vi har ingen regler, men der er heller ingen af medarbejderne, der har problem på dette felt. Der er dog grænser for hvad man må indtage (man skal kunne passe sit arbejde).
- Vi har nogle værdier som vi håber folk overholder, men der er ingen decideret forbud mod alkoholindtagelse

Spørgsmål 27: Har I tilbud, ordninger eller lignende, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer? - Andet (187 besvarelser)

- Aftales efter behov
- Aftales individuelt
- Afvænningskursus
- Al rådgivning er gratis for medarbejderne og købes af virksomhed efter behov
- Behandles fra sag til sag
- Behandlingsordning.
- Betaler afvænning
- Betaling af behandling
- BETALT ALKOHOLBEHANDLING
- BST
- Chef tager samtale i tilfælde af problemer støttet af HR
- De har hjulpet til i flere tilfælde
- Del af hospitalsforsikring
- Del af sundhedsforsikring
- Del af sundhedsforskningen
- Den rette individuelle støtte
- Der bliver taget hånd om det, men kan ikke huske hvordan
- Der bliver taget hånd om problemet, hvis det er nødvendigt.
- Der er blevet taget hånd problemerne, hvor det har været relevant.
- Der er en politik på området
- Der er ikke blevet taget stilling til spørgsmålet, da det aldrig har været nødvendigt.
- Der findes forskellige tilbud igennem kommunen
- Der tilbydes hjælp i tilfælde af behov.
- Der vil blive taget hånd om problemet, hvis de blev relevant.

- Der ville blive taget hånd om problemet, hvis det blev aktuelt.
- Det bliver taget op om nødvendigt
- Det er en forpligtelse at gribe ind overfor andre.
- Det er på tegnebrættet
- Det tager vi hånd om, vi hvis det kommer
- Det tager vi op, hvis det bliver et problem
- Det tages op ad hoc
- Det vil blive taget hånd om problemet, hvis det skulle blive nødvendigt.
- Dette er et afholdshotel
- Efter behov tilbydes der individuel hjælp til afvænning
- Eks. vha. samtaler og betalt behandling
- En blev sendt til AA
- Enkelte tilfælde behandles
- Evt. økonomisk støtte ved misbrug
- Falck Healthcare
- Firmaet vil støtte op omkring evt. afvænning
- Forsikring indeholder behandling
- Forsikring med mulighed for afvænning
- Forsikringsordning
- Gennem kommunen
- Gennem kommunen
- Gennem sundhedsordninger
- Giver aktiv hjælp når problemet opstår
- Giver fri i nødvendigt omfang, hvis en medarbejder har problemer med alkohol.
- Går ind og snakker om problemerne hvis de skulle opstå
- Handling når problem opstår
- Har ikke haft problemet
- Har ikke specifikt tilbud eller ordninger men, hvis problemet kom ville en løsning findes.
- HAR INGEN MED PROBLEMET
- Har internt tilbudt hjælp
- HAR PT. EN VI UDLEVERE ANTABUS TIL 2 GANGE UGENTLIGT
- Har sundhedsforsikring der dækker 1. behandling
- Har sørget for indtagelse af antabus

- Helbredssikringen indeholder afvænnning
- Helsingør kommunes alkoholpolitik
- Hjælp ved problem
- Hjælp via minisotakur, samt bibeholdelse af arbejde
- Hjælp via Sundhedsforsikring
- Hjælpe den ansatte, dog ingen faste procedurer
- Hjælper hvis der er behov, men ikke fast ordning
- HR afdelingen tager det op
- Hvis behov giver vi tilbud til hjælp
- Hvis der bliver et problem bliver det taget op
- HVIS DER ER ET PROBLEM VILLE VI HELT SIKKRT TILBYDE HJÆLP
- Hvis der er et tilfælde tilbydes hjælp.
- Hvis der opstår kendskab til et alkoholproblem har virksomheden tidligere betalt for et behandlingsforløb.
- Hvis der var et problem ville der blive taget hånd om det.
- Hvis det skulle blive nødvendigt ville virksomheden tilbyde hjælp.
- Hvis det skulle komme der til ja. Sundhedsdækning
- Hvis det var en nødvendighed var der hjælp at hente på arbejdspladsen.
- Hvis det var relevant ville der blive taget hånd om det.
- Hvis det var relevant, ville det blive taget op.
- Hvis et problem, ville vi hjælpe
- Hvis problem hjælper man gerne
- Hvis problem ville vi hjælpe
- Hvis problemet opstår, vil vi hjælpe
- Hvis problemet opstår, så bliver der taget hånd om det.
- Hvor det har været nødvendigt er der blevet taget hånd om problemet, men der er ikke en fast politik.
- I de sidste 10 har vi ikke haft anledning til at yde hjælp, men vi plejer at behandle sagerne individuelt.
- I det enkelte tilfælde
- I særlige tilfælde undersøges muligheder, men ikke fast
- I tilfælde af et problem hjælper vi gerne
- Igen i kommunalt regi, men hun ved det ikke 100% grundet kommunalreform
- Igennem kommunen
- Igennem kommunen

- Igennem kommunen.
- Ikke nedfældet strategi
- Indenfor kommunen
- Individuelle forhold
- Individuelle procedurer
- Individuelle tiltag
- Individuelt og afvænningsstilbud
- Individuelt ved MUS
- Individuelt fokuseret
- Ingen økonomisk hjælp, men tilbud om at få job igen efter endt behandling
- Intet problem
- Ja i kommunalt regi
- Ja via sundhedsforsikring - via psykolog.
- Kollektiv sundhedsforsikring
- Kommunale tilbud
- Kommunalt
- Kommunalt
- KOMMUNEN HAR EN HANDLEPLAN
- Kommunen tilbyder afvænningskurser
- Kommunen tilbyder afvænningskurser
- Konkret efter behov
- Konkret støtte til enkeltpersoner
- Konkret vurdering
- Kun hvis behov, ellers bliver der ikke skiltet med det
- Ledelsen hjælper folk, hvis det bliver et problem
- Ledelsen tager et forhold op, hvis det måtte vise sig - er indarbejdet i Personalehåndbogen
- Man henvendte sig til specialister hos kommunen
- Misbrugsbehandling er en del af vores sundhedsordning og varetages af en ekstern leverandør
- Misbrugspolitik som dog er op til enkelte leder at finde ressourcer til at udmønte
- Mulighed gennem sundhedsforsikring
- Nej, men der ville blive taget hånd om det hvis de havde problemet
- Opstår situationen vil vi gerne hjælpe

- Ordning via PFA Helbredssikring
- Personale m. alkoholproblemer er tilbudt hjælp til antabus og psykologhjælp, hvis behov.
- Personlig behandlingsplan
- Personlig samtale
- Personlige samtaler og opbakning
- Politik om at hjælpe ved problemer
- Psykolog og terapeut hjælp - de betaler
- Regner med at vi vil gøre det samme som de gamle kommuner gjorde
- Rådgivning / afvænnning tilbydes
- Samarbejder med kommunerne
- Samtale
- Selv står for
- Snak med ledelsen/individuelle aftaler
- Støtter til afhjælp af problem
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring mener jeg kan hjælpe
- Sundhedsforsikring tilbyder afvænnning
- Sundhedsforsikring, betalt behandling, tilbud om behandlingsophold
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikringen
- Sundhedsordning
- Sundhedsordning med Skandia
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring
- Sundhedssikring med mulighed for hjælp
- Tager det i det enkelte tilfælde
- Tager det i det enkelte tilfælde
- Tager det op, hvis der er problemer
- Tager fat i det i det enkelte tilfælde
- Tager problem for problem
- Tages op ad hoc

- Tages op i hver enkelt situation
- Tilbud efter behov
- Tilbud gives ved behov
- Uddeling af tabletter og vi tager en samtale med den pågældende.
- Valgfrit og så betaler virksomheden
- Varetager behandlingen
- Ved registreret alkoholmisbrug tager vi en samtale, med den ramte, og tilbyder vedkommende en ordning for gennemførelse af en alkoholafvænning, på en dertil indrettet institution.
- Vi ansætter ikke folk med disse problemer
- Vi bidrager i nogle tilfælde økonomisk til behandling
- Vi har en aftale med vores misbrugscenter
- Vi har en aftale omkring dækning via sundhedsforsikring
- Vi har hjulpet medarbejder med at komme på BLÅ kors hjemmet med fuld løn under opholdet
- Vi har ikke ansatte med alkohol problemer
- Vi har ikke haft behov
- Vi har ingen med alkoholproblemer
- Vi håndterer evt. sager individuelt
- Vi tager det op individuelt
- Vi tager det op med medarbejderen, hvis vi opdager et problem
- Vi tager fat i medarbejderen og får en kontakt til "Lænken" / alkoholproblem-rådgivning, men det sker i samarbejde med medarbejderen.
- Vi ville tage det op med vedkommende, hvis der var et problem
- Vi yder i visse tilfælde økonomisk tilskud til afvænning
- Via Healthcare
- Via Høje Taastrup
- Via sundhedsforsikring
- Vil tage hånd om det hvis problemet opstår
- Vil være lydhøre overfor ønsker
- Ville blive taget op, hvis opstod
- Virksomheden griber ind, hvis det er nødvendigt, men der er ikke en fast politik.
- Virksomheden har en ordning med Falck Healthcare
- Vurderer fra medarbejder til medarbejder
- Vurderes individuelt
- Yder økonomiske tilskud

Spørgsmål 29: Har virksomheden ordninger, politikker, tilbud eller lignende i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder stress? - Andet (203 besvarelser)

- 5 minutter i himlen og ros der rykker: Alle møder starter med 5 min. hvor man kun må sige noget positivt om sine kolleger
- Aftale med Falck
- Alle har tilbud om brug af Falck Healthcare
- Alle medarbejdere har gennemgået et kursus, der skal hjælpe den enkelte til gode arbejdsvaner og forhindre stress
- Altid fokus på god kommunikation og tværfagligt engagement fra ledelse og medarbejdere samt god arbejdskultur
- APV
- APV
- APV
- APV
- APV - arbejdspladsvurdering
- APV inddragelse af repræsentanter fra hele organisationen i arbejdet
- APV undersøger om der er problemer - der laves så handlingsplan på den enkelte medarbejder
- Arbejder med stress internt via personalesamtaler
- Arbejder på et kursus om stress
- Arbejdet med det i sikkerhedsgruppen
- Arbejdspladsvurderinger
- Bliver tilbudt psykologhjælp
- BST
- BST
- Codan Care, medarbejderordning
- Del af arbejdsmiljøpolitik
- Del af fraværspolitik/handlingsplan
- Der bliver taget hånd om problemet, hvis det skulle blive aktuelt.
- Der bliver talt om psykisk arbejdsmiljø på vores møder og der bliver uddelt spørgeskemaer om trivsel, med anonym afs. så vi kan gribe ind hvis der skulle opstå problemer
- Der er altid stressende sider inden for byggebranchen det er bygherre der presser tingene igennem så de ikke kan løses i det tempo som med arbejderne kan klare det har været sådan de sidste 50 år uden forandring
- Der er bevidsthed om det. Løbende dialog.

- Der er en bevidsthed om stress, og arbejdspladsen forsøger at fordele arbejdet så stress ikke opstår.
- Der er en uskreven ordning, hvor medarbejderen kan få fri ved stress.
- Der er et stresscenter der går ind ved stress hos den enkelte medarbejder.
- Der er mulighed for hjælp igennem sundhedsordning.
- Der måles via APV
- Det en del af APV og Gruppemøderne
- Det er med i vores sundhedsordning
- Det kommer efter nytår
- Det tages op på sikkerhedsmøder
- Drøftes på personalemøder
- Efter behov
- Efter behov
- Eksterne psykologer, fra DI og BST (det hedder noget andet nu)
- Emnet er med på sikkerhedsmøder hver gang
- Emnet skal under behandling i virksomheden
- En medarbejder fra arbejdstilsynet har besøgt virksomheden for at forklare mulighederne om stresshåndtering
- Er en integreret del i det daglige arbejde
- Er fast tema på MED-møderne
- Er lige startet på et projekt omkring stress
- Fagforeningen udbyder kurser
- Falck Care
- Falck Care ordning
- Falck Healthcare ordning ved arbejdsbetinget stres
- Falck Healthcare, ekstra behov if. psykologhjælp
- Fast punkt på lærermøderne
- Fast punkt v/produktionsmøder
- Fokuseret på den individuelle medarbejder
- Fokusområde. Kurser afholdt
- Foredrag om stress
- Forsikring med psykolog tilknyttet
- Forsikringspension
- FVM har udarbejdet vejledninger til ledere og medarbejdere om stress
- Gennem Danica

- Gennem pensionsordningen
- Gennem personlige samtaler, opbakning, ændring arbejdsopgaver
- Gennem sundhedsordninger
- Gennemført en APV og i MUS-samtaler tages det også op/også for mobbepolitik
- Giver tilbud om psykologhjælp, individuelle forhold
- Giver tilbud om tilskud til psykolog og bakker op
- Gå hjem møder om stress
- Gå-hjem-møder
- Har aftale med Falck i tilfælde af krise
- Har en enkelt gang haft kursus om stress.
- Har en forsikring med mulighed for psykologhjælp
- Har materiale om stresshåndtering, som alle personaler har været med til at udarbejde
- Har nærværstrategi i stedet for stresspolitik
- Healthcare ordning, sikkerhedsgruppen mødes med teams og taler om emnet
- Helbredsforsikring med psykologhjælp
- Hjælp fra arbejdspsykolog
- Hjælp via Sundhedsforsikringen
- Hjælper medarbejder med psykologbehandling
- Holdt et enkelt møde om stress og behandler det individuelt
- Hvert enkelt tilfælde behandles
- Hvis behov tilbydes hjælp til behandling
- Hvis der er en medarbejder, der har stress, tager vi os af det i samarbejde med medarbejderen
- Hvis problem hjælper man gerne, men pt. intet problem
- Hvis problemet opstår, skrider man internt ind og ændrer arbejdsgang
- Hvis vi kan fornemme en arbejder ikke har det godt arbejdsmæssigt eller privat/sygdom, tager vi os tid til at tale med dem og opsøge dem hjemme, hvilket vi har en fornemmelse af at arbejderne er meget beviste om.
- Høje Taastrups Kommune har en stresspolitik
- Håndteres individuelt når slige opstår
- I sygestatistikker laver vi trivselsmålinger. Og der får vi et godt billede af det psykiske arbejdsmiljø.
- I tilfælde af et problem hjælper vi gerne
- Igen sundhedsforsikring
- Igennem kommunen er der div. tilbud

- Indadtil tages der hånd om det - via APV
- Indbudt til et foredrag i fritiden - meget obs. på det
- Individuelt ved MUS
- Indgår i en arbejdspladsvurdering
- Indgår i sikkerhedsarbejdet
- Individuel hjælp
- Individuel rådgivning hvis problemet opstår
- Individuelle tilbud
- Individuelle samtaler
- Individuelt
- Indsats besluttet efter behov i hvert enkelt tilfælde
- Indsatsområde for 2008
- Indsatsområde for alle ansatte
- Kan sende medarbejderne til psykolog
- Kollegial supervision
- Kollektiv sundhedsforsikring
- Kommunen har tilbud
- Konkret efter behov
- Konkret stillingtagen
- Kontakt til andre dele af koncernen.
- Krisehjælp, kommunen har et beredskab der træder i kraft inden for 6 timer (bl.a. psykologhjælp).
- Kun i aktuelle situationer
- Kursus på kommunen
- Lederen har en række procedurer i tilfælde af stress
- Massage en gang om måneden
- Med sund fornuft forsøger vi at løse det i det daglige
- Medarbejder hjælper hinanden og ved tegn på stres bliver lederen kontaktet
- Medarbejder samtaler
- Mulighed for psykolog hjælp
- Møder og over frokostbordet - løbende
- Nogle af medarbejderne har nogle kurser der skal gennemføres, hvori stress håndtering er indbefattet
- Når det er relevant bliver der taget hånd om problemet.
- Ordning med Falck, telefonisk psykologhjælp, virksomheden betaler det hele

- Personlig samtale
- Privat sygeforsikring
- Psykolog
- Psykolog hvis nødvendigt
- Psykologbehandling, kommunen
- Psykologbistand
- Psykologbistand
- Psykologer, også via Falck Healthcare
- Psykologhjælp
- Psykologhjælp
- Psykologhjælp
- Psykologhjælp eller igennem Falck Healthcare
- Psykologhjælp med i pensionsordning
- Psykologordning
- Psykologordning for funktionærer
- Psykologtilbud via PFA Helbredssikring
- Påtænker igangsætningen af handleplan over for stress
- Ryste-sammen ture, Team-building hvert kvartal. Ellers samtaler internt.
- Rådgivning gennem kommunen
- Samtaler
- Samtaler efter behov m. problemløsning
- Samtaler internt
- Sikkerhedsrepræsentanten er ansvarlig for dette.
- Sikkerhedsudvalget er opmærksomme på det psykiske arbejdsmiljø og har det med i APV'en
- SiU samarbejder pt. med BST om stress
- Snakker meget med medarbejderne i dagligdagen
- Stresstilbud via Sundhedsforsikring
- Stor bevågenhed hos ledelse
- Stor fokus på stress p.t. Programmer under udarbejdelse
- Stort fokusområde
- Stress er en naturlig del af MUS-samtaler
- Stress konsulent, hvis det er nødvendigt
- Stress og psykisk arbejdsmiljø bliver diskuteret ved sikkerhedsudvalgsmøderne.
- Stresshåndtering er et fokusområde i hele kommunen

- SU & sikkerhedsorganisationen meget opmærksomme så der kan skrides ind ved tegn på stress etc.
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring dækker fx psykolog el. lign.
- Sundhedsforsikring dækker psykolog hjælp.
- Sundhedsforsikring for alle m/stress
- Sundhedsforsikringen
- Sundhedssikring
- Sundhedsordning med Skandia
- Sundhedsdækning som dækker behandling
- Sygeforsikring hvori stressbehandling indgår
- Sygeplejerske
- Tager den enkeltvis per medarbejdere
- Tager en personlig samtale med medarbejderne hvis påkrævet
- Tager hånd om det individuelt
- Tager sig selv af problemet hvis det opstår
- Tages ad hoc
- Tages op i sikkerhedsudvalg
- Tages op ved fredagsmøder
- Trivselsanalyse
- Trivselsundersøgelser
- Udformet stresshåndbog
- Uofficiel hjælp med psykolog
- Ved den årlige APV-undersøgelse som alle medarbejdere udfylder, ser vi alvorligt på hvad medarbejderne skriver. Vi er meget lydhøre hvis en medarbejder siger at det går dårligt til eksempel.
- Ved konkret behov kan tilbydes samtaler med psykolog
- Ved årlig APV undersøgelse/ med i Green Network med i arbejdsmiljø
- Vi arbejder på at indarbejde stresshåndtering som en ordning og et tilbud.
- Vi diskuterer det løbende
- Vi er i gang med at udarbejde politik, beredskab mv. men ikke færdige
- Vi er obs. på hvis folk har personlige problemer og prøver at hjælpe dem så godt vi kan eks. at give folk lettere vagter eller arbejdsopgaver
- Vi er opmærksomme over for hinanden

- Vi foretager løbende samtaler med vore medarbejdere og taler om arbejdet, så problemer tackler vi og løser vi hovedsageligt ved disse samtaler.
- Vi går meget op i at medarbejderne har det godt og er åbne overfor samtalen.
- Vi har en kriseplan for hver medarbejder, hvor de har to støttemedarbejdere.
- Vi har en sundhedsforsikring, der går ind og dækker
- Vi opfordrer medarbejderne til at henvende sig hvis de er stresset. Via Scandia-Lifeline tilbydes ledere psykologhjælp hvis de er blevet stressede.
- Vi støtter 100 % når der er behov og giver fri hvis der er symptomer på stress
- Vi sørger for at have et godt arbejdsmiljø.
- Vi tager det mundtligt efterhånden hvis der dukker problemer op.
- vi tager det op i "mus"-samtaler og i APV undersøgelser.
- Vi taler sammen og er bevidste om hinanden.
- Via kommunen i forhold til evt. samtaler
- Via kommunen, ekstern psykolog
- Åben dialog i hverdagen
- Årligt check

Spørgsmål 31: Har I planer om en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress? - Hvad (97 besvarelser)

- Afhjælpe stress generelt
- Aftale med psykolog
- Ansat ny medarbejder pr. 1. jan til afhjælp af psykisk arbejdsmiljø/stress
- APV vurderinger inkluderer psykisk arbejdsmiljø
- Arbejde med at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø (heri stress). Skal være med i et pilotprojekt hvori det handler om at nedbringe stress
- Arbejder med medarbejderne dagligt
- At se på det i 2008
- Begyndt at diskutere emnet i sikkerhedsudvalget
- Behandlingsordning, hvis medarbejder går ned med stress
- Bliver taget op, hvis det bliver et problem
- De er forsikrede igennem Falck.
- De taler om hvilken hjælp de kunne tilbyde i fremtiden i forhold til stress
- Der arbejdes på at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø. Der deltages i kurser, men det er stadig i opstartsfasen.
- Der er et ønske fra sikkerhedsrepræsentant
- Der er planer om indsats og der har været en konsulent ude på virksomheden.

- Der er tiltag på vej - hun kunne blot ikke sige hvilke
- Der kommer en undersøgelse i januar som skal undersøge det nærmere
- Der skal nedfældes en personalehåndbog, hvor psykisk arbejdsmiljø og stress også går ind under.
- Der skal uddannes personale til at takle sådanne problemer
- Der skal være en øget bevidsthed blandt ledelsen med hensyn til stress, og der skal opbygges et 'stress-håndteringsprogram'.
- Der er skrevet en handlingsplan i forbindelse med APV.
- Det bliver taget jævnlige op på møder.
- Det bliver taget op af sikkerhedsudvalget på næste møde
- Det bliver taget op, hvis det bliver aktuelt.
- Det er et arbejde som begynder i det nye år
- Det er i opstartsfasen.
- Det er jo en naturlig del af at varetage vore medarbejderes ve og vel
- Det findes på vore jyske fabrikker, og kommer senere her.
- Det tager vi lidt fra person til person alt efter behov.
- Det tages når der er behov.
- Det vil blive drøftet ved sikkerhedsudvalgets næste møde. Og man vil tage det op i medarbejdernes evalueringsskemaer.
- Diskuterer modeller inden for området
- Emnet tages op på næste arbejdsmiljømøde
- En for psykisk arbejdsmiljø
- Er meget på tegnebrættet, så vi ved ikke endnu, hvad den skal indeholde.
- Er ved at udarbejde en ordning - men har ikke noget konkret endnu
- Eksternt firma skal lave undersøgelse med efterfølgende støtte og vejledning
- Foredrag og muligvis indførelse i PU
- Færre opgaver til den berørte medarbejder
- Handlingsplaner i støbeskeen
- Har overvejet at udarbejde en intern løsning/tilbud, hvis stress skulle blive et problem.
- Har pt. ingen planer men, hvis der skulle opstå et problem, ville der også blive fundet en løsning
- Health, Safety and Environment committee er etableret
- Hvis der er konkrete tilfælde vil man selvfølgelig træde til bl.a. økonomisk
- Hvis nogen har problemer så snakker vi om det
- Hvis problemet opstår, tager vi den derfra - ikke problem nu

- Indgår i nuværende og fremtidige sundhedsdrøftelser
- Information / kursus
- Iværksætter en handlingsplan i forhold til stress og stresshåndtering
- Ja hvis der er et tilfælde.
- Kortlægning af miljøet, og derfra lave en passende indsats
- KRAM projekt skal implementeres i en nær fremtid
- Kunne eventuelt være interesseret i at få en coach ud til virksomheden der kunne holde et oplæg om det.
- Kunne være abonnement/aktør udefra, evt. BST
- Kurser
- Kursus og opslag.
- Lave APV
- Ledelsen er i gang med at drøfte arbejdspladskulturen, hvor der er tendens blandt medarbejdere til snakken i krogene, dårlig omtale af ledelsen, modstand mod nødvendige forandringer
- Med i personalepolitikken
- Målinger af støj niveau
- Måske, det undersøges.
- Nedskrives en kommende indsats af en arbejdsgruppe
- Noget de tager op i det nye år
- Nye strategier pr. områder som fordeler opgaverne anderledes. En generel åbenhed for omstrukturering
- Opfølgning på fravær, blandt andet med henblik på mobning mv. Medarbejderen kontaktes.
- Opmærksomme på at der er et godt psykisk arbejdsklima
- Overarbejde er ikke tilladt, og har planer om at overbebyrde medarbejderne mindre
- Overvejer pt. gå-hjem-kurser
- Planerne er under udarbejdelse
- Privat sikring som dækker psykologhjælp
- Problemets omfang skal kortlægges i løbet af et års tid.
- Psykolog tilbud
- Skal i gang med APV - det bliver en del af det
- Skriver små sedler i en 14 dages periode, som tages op på personalemøde og drøftes igennem. Om hvor der skal gøres en ændring i forhold til arbejdspresset.
- Starte en undersøgelse af omfanget

- Stress-politik
- SÆTTES FOKUS PÅ emnet
- Tager op i sikkerhedsudvalget
- Tema dage
- Trivselsundersøgelse
- Udarbejdelse af stresspolitik
- Ved ikke, men jeg har planer om at vi skal ha en stresspolitik, for det kan ikke passe at det ikke også rammer os (på et tidspunkt)
- Vi er hele tiden opmærksomme på alle medarbejdere
- Vi er opmærksomme på hinanden
- Vi har netop opdelt vores organisation i grupper med større ansvar og arbejds-glæde til følge - håber jeg
- Vi har udarbejdet spørgeskema med psykisk arbejdsmiljø, og der er snakket med hver enkelt medarbejder
- Vi skal have nedskrevet en politik, og man opfordres til at holde øje med hinanden.
- Vi skal skriftligt have lavet en stresspolitik til firmaet
- Vi skal til at samarbejde med stresskonsulent
- Vi taler om tingene, hvis der er problemer
- Vi vil gerne forbedre det. Det kommer til at ske i forbindelse med uddannelse af sikkerhedsrepræsentant
- Vil løse dem enkeltvis hvis de kommer
- Vil måske lave en rettesnor for området i fremtiden
- Vil tage hånd i de enkelttilfælde der måtte opstå
- Ville overveje hvis det viser sig som et problem
- Øget bevidsthed om stress
- Øget bevidsthed på dette område, de vil uddanne ledelsen

Spørgsmål 35: Er arbejdet med virksomhedens sundhedspolitik tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedsplan/virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift? - Hvordan (365 besvarelser)

- "Sund på job" er fokusområdet på SI/SU i 2008
- Ad hoc
- Alle regler bliver gennemgået hver gang virksomheden starter på en ny byggeplads.
- Alle tilbud er der hele tiden
- Anvendt i de tilfælde der er brug for det, rettigheder

- APV og medarbejderhåndbog
- Arbejder med det og bygger det langsom ind i hverdagen, da de har stor fokus på sundhedsfremme i og med de mener det har stor betydning i den nærmere fremtid i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere.
- Arbejdsmiljø certificering
- At gøre sig attraktiv for de bedste medarbejdere
- At man ikke drikker i arbejdstiden, da det er for farligt
- At være attraktive for medarbejdere
- Bedre fordeling af arbejdsopgaver
- Bedre sundhedsdækning af medarbejderne
- Bedre trivsel
- Beskrevet i firmapolitik og i personale håndbogen
- Beskrevet i håndbogen - og i sikkerhed/sundhedsskriften
- Bevidsthed omkring sundhed
- Blandt andet fremgår det af personalepolitikken + forretningsgrundlaget
- Da vi er en institution tænker vi sundhedspædagogisk
- Da vi er et idrætshus med en grøn café er det et bevidst valg at vores medarbejdere også får muligheden for at have en sund livsstil.
- De emner der er inddraget i sundhedspolitikken, er alle elementer der indgår i medarbejdernes dagligdag. Dette er nødvendigt for at kunne stille et godt eksempel overfor børnene. Både hvad det angår, motion, mad, rygning og alkohol. Alle medarbejdere er opmærksomme og bevidste om disse elementer.
- De er implementeret i den daglige drift
- De er på vagt og holder øje med om reglerne efterleves.
- De er tænkt ind i de overordnede værdier og visioner.
- De forskellige handleplaner er en del af virksomhedsplanen og de indbyrdes samarbejdssamtaler.
- De ligger i implementeringsplaner.
- Del af arbejdsmiljø politikken
- Del af en overordnet plan - også i forhold til de børn de passer
- Del af mantra, som er en del af hverdagen
- Del af personalehåndbog
- Del af personalehåndbog
- Del af personalehåndbogen
- Del af strategiplan
- Del af vores strategi
- Del af værdier og vision

- Del af strategien plan - fokusområde
- Den efterleves
- Den er blevet implementeret i den daglige drift.
- Den er indarbejdet i virksomhedsplan.
- Den er kommet med ind i den skriftlige politik og der er oprettet en stilling som sundhedsansvarlig.
- Den er tænkt i praksis. Der er arbejds gange, der mindsker stress.
- Den ligger bag de tiltag, der foretages. Man kan se tegn på at det slår igennem nu.
- Den ligger i baghovedet hele tiden.
- Den ligger i ledelsesopsætning og har et nedsat et udvalg der følger op på det.
- Der afholdes specielle gå-hjem-møder for lederne, så de kan spotte medarbejdere som viger fra deres normale adfærd i forbindelse med stress
- Der arbejdes med de politiske tiltag inden for sundhedsfremme og der forsøges at implementere dem i de pædagogiske redskaber.
- Der bliver arbejdet i teams, så der altid er støtte i henhold til det psykiske arbejdsmiljø og stress.
- Der bliver fulgt dagligt op på medarbejdernes problemer.
- Der bliver fulgt op på det ved møder.
- Der bliver fulgt op på det.
- Der bliver løbende holdt møder (hver 2. uge).
- Der både opfølgning og bevidsthed om sundhedspolitik.
- Der er afsat dedikerede ressourcer til håndtering af arbejdsmiljø mv. Der er desuden igangsat forskellige tiltag i firmaregi omkring trivsel.
- Der er bevidsthed om medarbejdernes velvære.
- Der er en holdning omkring virksomheds medarbejder - hvordan man "passer på" virksomhedens medarbejdere.
- Der er en virksomhedsplan hvor arbejds vurderinger sætter fokus på fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- Der er fokus på at medarbejderne har det godt.
- Der er fokus på medarbejdernes velvære.
- Der er fokus på medarbejders velvære og tilfreds
- Der er fokus på området og ordningerne gennemføres i praksis.
- Der er fokus på, at der er et godt arbejdsmiljø.
- Der er forskellige redskaber, der bruges til at skabe trivsel. Der er fokus på sygefravær og de psykiske arbejdsmiljøer. Der er en 5-6 hovedområder, som indgår i den daglige driftsledelses planlægning og budgettering.
- Der er ingen alkohol er en del af politikken.
- Der er intet skriftligt, men ved månedlige møder der er sundhed på dagsordenen.

- Der er meget fokus på arbejdsmiljø.
- Der er opslag rundet omkring: "pas på ryggen" og den slags. Og der er en holdning til, at man skal passe på hinanden - især med henblik på det psykiske arbejdsmiljø.
- Der er stor fokus på medarbejdernes velvære.
- Der er tegnet sundhedsforsikring for de ansatte.
- Der fokus og er oppe at vende ved ledermøder.
- Der fokus på medarbejderne hvis der er problemer.
- Der gøres en indsats og der er planlagt indsats for at nedsætte sygefraværet - hermed er den tænkt ind i den daglige drift.
- Der tænkes konstant på det.
- Der udarbejdes handleplaner i den enkelte afdeling
- Det bliver taget op på møder løbende.
- Det er del af vores system/politik
- Det er en del af arbejdet
- Det er en del af den generelle personalepolitik. Virksomheden er i gang med en revidering af personalepolitikken. Der er i virksomheden meget fokus på sygefraværet, og dermed kommer sundhedsforsikringen ind i billedet.
- Det er en del af den generelle politik.
- Det er en del af grundlaget.
- Det er en del af HR strategien
- Det er en del af virksomhedens vision
- Det er en naturlig del af hverdagen
- Det er en kran til vores virksomhedsplan som laves årligt i regionen
- Det er fokus på medarbejdernes velvære.
- Det er formuleret ind i årsplanen og politikkerne er indsat i virksomhedsplanen. Forældrene bliver informeret om det, og ny medarbejdere bliver ansat efter disse forhold.
- Det er i implementeringsfasen.
- Det er lagt fast på ledermødet.
- Det er med på møder og tages op jævnligt.
- Det er påbudt ved lov
- Det er skrevet ind i forretningsplanerne.
- Det indgår som et vigtig integreret element i vores måde at tænke på og de mål vi sætter os.
- Det ligger i personalehåndbogen, og det bliver diskuteret i de personlige udviklingssamtaler.

- Det lokale medarbejderindflydelsesudvalg diskuterer sundhedspolitik hver gang de mødes.
- Det står i personale håndbogen
- Det tages op i ledelsen, og er afhængigt af virksomhedens økonomi
- Diskuteres på direktionsmøder/ledergruppemøder
- Dokumentation til auditorer - forpligtelse
- Eftermiddagsmøder, hvor tingene bliver vendt
- En bedre og mere sikker hverdag for medarbejderne
- En del af arbejdsmiljøstrategien
- En del af den strategiske udvikling
- En del af ledelsens politik - trivsel er et vigtigt område for ledelsen
- En del af reglementet
- En del af virksomhedens politik
- En del af vores mission er en god sundhedspolitik
- En løbende proces, vil eks. gerne have en madordning. Tilbyde gode sunde ydelser. For at være attraktive.
- En naturlig del at have de politikker vi har
- Er en del af vor globale policy
- Er et indsatsområde
- Er i gang med at nedskrive alt, retningslinier konceptet m.v.
- Er med i med-møder
- Er nedskrevet i udviklingsplaner, samt arbejdsgruppe der kun beskæftiger sig med arbejdsmiljø
- Er under udarbejdelse. Bliver konkretiseret i forbindelse med ny strategiplan.
- Er ved at udarbejde generel politik som medarbejdere skal modtage.
- Et af fokuspunkterne
- F.eks. 4 årlige trivselsundersøgelser
- Fast punkt på MED udvalgmøder
- Fast punkt på MED-møder, nedsat arbejdsgruppe til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø
- Fast temadag vedr. arbejdsmiljø
- Faste tilbud udmeldt, med i miljø- og sikkerhedsafdelingens budgetter
- Fastholde medarbejdere og øge produktiviteten
- Fastholde medarbejdere, daglig trivsel
- Fastholdelse
- Fastholdelse af medarbejdere

- Firmahåndbog / miljøredegørelse / Årlig APV
- Fokus på at medarbejderne trives på arbejdspladsen
- Fokus på medarbejdertilfredshed målt i undersøgelser
- Fokus på psykisk arbejdsmiljø
- Fokus på sundhed giver bedre produktivitet
- Fokus på sundhedsværdier
- Fokusområde i virksomhedsplanen er stresshåndtering
- Folk skulle have en mulighed, svømning/motionscenter
- For at undgå sygdom
- For at øge medarbejdernes velvære og øge produktivitet
- For i frugt hverdag, tilskud
- Forbedring af trivsel generelt
- Fordi det er en del af vores arbejdsmiljø område
- Forhold fra APV indgår i virksomhedskontrakten
- Forumleret på Intranet
- Fra centralt hold
- Fx rygning der er forbudt, medarbejdere der er presset fx i forhold til stress, tager de hånd om i hverdagen
- Fysisk og psykisk velvære-ordning
- Færre sygedage, fastholdelse af medarbejdere og tiltrækning
- Gennem vagtskemaet for ansatte
- Gensidig kommunikation
- Gratis sundhedsordning
- Gymnastik osv. er tænkt med, sikkerhedspolitik.
- Gør det igennem ledertræning.
- Går rundt i stedet for at ringe / der afholdes omsorgssamtaler for man forsøger at skabe en dialog mellem leder og medarbejder. Disse samtaler afholdes ikke på bestemte tidspunkter med tages løbende som behovet er. Både med henvisning fra lederen eller medarbejderen
- Har det ikke på plads endnu, men det er ved at blive tænkt ind. Bl.a. med kvantificerbare mål.
- Har det på som emner til personalemøder flere gange årligt
- Har lejet sig ind særlige steder, hvor der er mulighed for at tilbyde sine medarbejdere sunde faciliteter (motion, restaurant osv.)
- Healthcare ordning
- Healthcare ordning og andre tiltag for alle ansatte.

- Her skal virksomheden ses som en undervirksomhed af en stor offentlig sektor (Institution). Politikkerne udarbejdes af Regionsforvaltningen og dækker også institutionerne. Der er derfor sammenhæng på regionsplan men ikke nødvendigvis DIREKTE sammenhæng på institutionsniveau.
- Holde på medarbejdere
- HR afdelingens mål de næste 5 år. Vision
- Hvad angår rygepolitik og alkohol forbud
- Hvis der er problemer bliver de altid diskuteret til personalemøder.
- Hæve trivsel og produktivitet
- Håndtering af materialer, brug af mindre giftige produkter, løft af mindre mængder og en god tilrettelæggelse af arbejdsdagen med hensyn til afveksling
- I det hele
- I forbindelse med APV-møder
- I forbindelse med virksomhedsplanen
- I forhold til arbejdet med børn
- I forhold til at være attraktive for medarbejdere
- I forhold til den enkelte medarbejder
- I forhold til rygeområdet er man bevidste om regler mm.
- I form af Healthcare-ordningen hos Falck/Group 4, og den nye ordning med behandlingsgaranti på et privathospital, hvis der er kø på et offentligt sygehus.
- I form af stresshåndtering til eksempel
- I form af trivselsplaner.
- I fremtidsplaner
- I januar er der et fuldt seminar om stress og hver 3. måned er opfølgning.
- I medarbejderhåndbogen
- I personale håndbogen er nedskrevet nøgletal om medarbejdernes sundhed, ulykker og fravær.
- I sikkerhedsarbejdet og i møder er det en del af programmet.
- I tilrettelæggelsen af det daglige arbejde, i såvel organisering, som valg af arbejdsmetoder. generelt indtænkt i arbejdet med interpersonelle relationer og produktionen
- I værdierne og konceptet
- Ide, vision
- I forhold til vores fastholdelse og tiltrækning
- Igennem sikkerhedsgruppe, samarbejdsudvalg, ledermøder og personale møder, er det en del af de faste emner
- I går i ansættelses papirer
- Ikke nedskrevet

- Ikke pt. men vil blive det fremover, nedskrevet som generel sundhedspolitik
- Ikke så langt med planen
- Indgår i APV
- Indgår i personaleplan
- Indgår i resultatkontrakt
- Indgår i skolens værdigrundlag
- Indgår i virksomhedens værdigrundlag
- Indgår i virksomhedsplan
- Indgår ved at vi overvejer, hver gang hvilke initiativer vi skal tage/måltrettet
- Indtænkt i virksomhedsplanerne
- Ingen overarbejde. Ikke pressede situationer.
- Involvering i den enkle medarbejder for at fastholde dem
- Ja i dele af den ved løbende justering i virksomhedsplanen.
- Ja med henblik på nedsættelse af sygefravær
- Ja, det er noget vi tænker ind og implementerer på arbejdspladsen. Vi har en vision om at være en mangfoldig arbejdsplads. Derfor skal der være plads til alle typer medarbejdere. Til eks. både rygere og ikke-rygere.
- Ja, vi er opmærksomme på hinanden. Vi tager det meste mundtligt. Vi kærer os om hinanden.
- Ja, vi tager fat i medarbejderen, hver gang problemer opstår mht. alkohol og stress
- Klar beskrevet og formuleret i virksomhedens grundlag, står i kontrakten, sundhedsordninger, sundhedssikring,
- Kommunen har ansat en psykolog.
- Kostpolitik og motion bliver der arbejdet med det i det daglige
- Ledelsen er altid opmærksom på at medarbejderne har det godt/trives på alle områder der vedrører sundhed
- Ledelsen handler ud fra hensyn til medarbejderen.
- Lederen går dem lidt på klingen, hvis ikke reglerne overholdes
- Lederteamet indtænker det i temamøder
- Lægger vægt på sundhed, har forsikringer
- Man arbejder meget med et omsorgsfuldt arbejdsmiljø, hvor den enkelte medarbejder er i centrum
- Man er opmærksom på medarbejdere i daglige drift.
- Man holder øje med de ansattes trivsel.
- Masser af skånehensyn i det daglige arbejde.
- Med henblik på at fastholde nuværende og tiltrække kommende medarbejdere. Samt for at mindske fravær og øge velvære.

- Med i APV
- Med i den årlige planlægning
- Med i nye tiltag, har sundhed en fremtræden plads i planlægning
- Medarbejdersundhed er vigtig for os, da vi er et helsefirma. Vi tænker i ve og vel og dermed er det skjult med i vore planer, men det er ikke noget vi markedsfører os på.
- Medarbejderne er det vigtigste værktøj i virksomheden.
- Medarbejderne kan selv bestemme graden af arbejde og der er flexordning.
- Medarbejderne ved, at de kan få den hjælp, de har brug for. Som generelt personale pleje.
- Medarbejdernes trivsel står højt
- Meget af det er under udarbejdelse
- MINDRE SYGDOM MERE ARBEJDSGLÆDE MERE PRODUKTIVITET
- Mindre sygefravær
- Møder mellem lederen og medarbejderne, fordele arbejdspresset
- måden at omgås medarbejderne på, mus samtaler,
- Mål fra ledelsens side 'ledelse og trivsel'
- Målsætning
- Målsætning at få nedbragt sygefravær
- Nedfældet i kvalitets håndbøger og i certificeringen
- Nye lokaler, fysisk indretning, løftegrej, hjælp fra Arbejdstilsynet
- Når de får go' sund mad, tænkes og arbejdes der bedre
- Når folk føler sig godt tilpas er det nemt at nå mål og tiltrække nye medarbejdere
- Når virksomheden betaler 60.000 årligt til sundhedsforsikring, plejer de medarbejdernes produktivitet
- Offentliggjort på samtlige byggepladser - lovkrav.
- Omsætningen og glade medarbejdere
- Ordningerne kører dagligt, ugentligt som en del af dagligdagen og der følges op overfor de lokale ledelser i forhold til deres implementering af de overordnede strategier
- OVERHOLDE LOVEN OG APV
- Overholde reglerne
- Passer og plejer kolleger medfører, fastholder personale
- Personalehåndbog og ny strategi
- Personalehåndbogen samt det beskrevne værdigrundlag
- Personalehåndbogen, instruktioner mm.

- Personalepolitik med henblik på rekruttering og fastholdelse
- Projektdage hvor der arbejdes seriøst med sundhedsfremme
- Psykisk arbejdsmiljø - feedbackkultur og forventningsafstemning samt involvering
- Psykisk arbejdsmiljø er i særdeleshed et indsatsområde, og der er en klar plan for at håndtere stress.
- Psykisk arbejdsmiljø i udmøntet i konkrete tiltag i handlingsplaner
- Psykisk arbejdsmiljø, at personalet har det godt
- På diskussionsplan i forbindelse med ledelsen
- Relateret til vore kerneværdier
- Rygepolitikken er jævnligt til drøftelse i personalegruppen. Psykisk arbejdsmiljø/stress er et fokusområde som bliver indsatsområde for 2008
- Rygepolitikken og alkoholpolitikken og den psykiske arbejdsmiljø, som er en del af APV'en.
- Rygning i produktionsøjne nedsætter produktionen.
- Ryge- og alkoholpolitik i ansættelses-information
- Samspil mellem produkthåndtering og politik - mennesket er i fokus.
- Selvstændigt sundhedsudvalg i samarbejde med Dansk Firmaidræt med henblik på sundhedscertificering og blive Danmarks Sundeste arbejdsplads
- Separat sundhedsudvalg
- Servicekoncept over for kunder
- Sikkerhedsgruppe, der arbejder relevante problemer
- Sikkerhedsrepræsentant skal følge op på det
- Sikkerhedsudvalg
- Sikkerhedsudvalg
- Sikkerhedsudvalg, der snakker om sundhed og sygefravær
- Skolens ledelse støtter op om sundhedsfremmende ordninger og værner om medarbejdernes velvære.
- Skulle håndtere evt. problemer internt
- Som eksemplarisk metode
- Som en del af personalepleje
- Som led i medarbejdertrivsel og virksomhedsidentitet
- Som nyt indsatsområde.
- Stabilitetsbonus udbetales 2 gange om året
- Strategisk-sygefravær eller lign.
- Stresshåndtering ved samtaler, den daglige planlægning
- Står i APV'en

- SU/sikkerhedsudvalg
- Sund kost
- Sund mad og psykisk arbejdsmiljø
- SUND VANE PROJEKT - avisartikler m.v.
- Sundhed er et element i forretningsplanerne
- Sundhed er et særligt indsatsområde for virksomheden
- Sundheden skal kortlægges og de behov der opstår, vil der blive sat ind overfor.
- Sundhedsforsikring
- Sundhedsforsikring med Healthcare-ordning
- Sundhedsfremme er en del af dagligdagen.
- Sundhedsfremme er med når man tænker virksomhedsplan,
- Sundhedsordning for alle medarbejder
- Sundhedspolitikken er en del af deres APV. Der bliver arbejdet med sundhedspolitikken i sikkerhedsgruppen, for nylig blev der lavet en screening af det psykiske arbejdsmiljø, og ud fra denne screening blev der så lavet en handlingsplan.
- Sundhedspolitikken er overordnet i forhold til skolens øvrige politikker
- Sundhedsprojekt netop startet op
- Sundhedspolitikken drøftes ofte og er inden for flere områder nedskrevet. Der følges op på initiativer fra medarbejderne og disse støttes bl.a. økonomisk.
- Sygefravær
- Sygepolitik som kan være med til at fastholde mennesker som ellers ville gå tabt i systemet. Sundhedsforsikring som giver medarbejderen muligheden for at få hurtig behandling og dermed reducere ubehag samt omvendt også reducere fravær fra arbejdspladsen.
- Tager udgangspunkt i vore kærneværdier
- Talent management - sundhed er en del af at tiltrække og fastholde
- Taler med dem op hvordan det går / trivsel
- Temaer omkring idræt og kost som alle deltager i.
- Tid ressourcer afsat
- Tilbud der gives i forhold til de forskellige områder
- Tilbud fra arbejdsmiljøafdelingen.
- Tilbud på rygestop
- Tilsluttet bedriftssundhedsordning
- Tiltrække medarbejdere
- Tiltrække medarbejdere, profil sund og fornuftig arbejdsmiljø

- Tiltrække og fastholde medarbejdere og nedbringe sygefraværet og forbedre generel trivsel.
- Ting der er formuleret, er det for at fremme sundheden - bliver brugt hver dag.
- Tingene er tænkt ind som et personalegode for medarbejderne samt som mulighed for afhjælpning af medarbejdernes fysiske problemer med massage, fysioterapi, zoneterapi, rygestoptilbud hvis ønsket osv.
- Topledelsen godkender og opfordrer til initiativer
- Trivsel
- Trivsel indgår som et element, der skal måles på i partnerskabsaftalerne
- Trivsel som indsatsområde
- Ud fra en politik om at det er nødvendigt og at der er et stort behov for samme.
- Udarbejder APV
- Uddannelse, handleplaner for det enkelte
- Udleveres ved ansættelse
- Udpeget som indsatsområde
- Under udarbejdelse
- Valg af procesudstyr og lay-out
- Ved ansættelse
- Ved at det er en integreret del af dagligdagen, arbejdet og oplæringen af nye.
- Ved at ikke have medarbejdere drikke alkohol på arbejdet, ved at have en rygepolitik der tilgodeser alle samt tilbyde frugtordning så medarbejderne føler tilfredshed
- Ved at skabe et godt arbejdsmiljø. Vi har 20 sygedage i alt pr. år fordelt på 12 medarbejdere.
- Ved at skabe opmærksomhed omkring sundheden
- Ved at undgå alkohol på arbejdspladsen
- Ved de forskellige ordningers nytte i hverdagen
- Ved ugentlige afd. møder.
- Velment og strategisk
- Vi arbejder i en daginstitution med fokus på udeliv.
- Vi arbejder løbende med sundhed
- Vi arbejder med mennesker, så sundhed er på vores faste dagsorden.
- Vi arbejder på at få det udarbejdet i hvert fald
- Vi arbejder på det.
- Vi er bevidste om hvor vigtig sundhed er i dagligdagen. Det er en forudsætning for en god undervisning.

- Vi er en daginstitution, så vi sørger for at børnene får økologisk og biodynamisk frugt fra ÅRSTIDERNE. Og vi giver gode idéer og vejledning til forældrene om fornuftig og god kost. Vi svømmer med børnene en gang om ugen. Og der er udendørs aktiviteter dagligt, både i form af fri leg på legepladsen, og i form af organiseret leg: "Jorden er giftig", "to mand frem for enke..." osv. Medarbejderne får massage en gang om måneden.
- Vi er ved at udarbejde en sundhedspolitik via en personalehåndbog
- Vi har egen klinik.
- Vi har indsatsområder
- Vi har sundhedsforsikring for alle medarbejdere. Så hvis de bliver syge har de en behandlingsgaranti i kraft af sygeforsikringen.
- Vi har worklifebalance
- Vi har ændret arbejdsstruktur for at fremme glæden ved at være på sit arbejde.
- Vi monitorerer med trivselsundersøgelser, handleplaner for alle mellemledere, opfølgning ved personalesamtaler - og ved daglig, personlig opmærksomhed. Alle ved, at chefen er sundhedsfreak og holder øje med folks vaner og helbred
- Vi overvejer at tilbyde tilskud til fitnesscenter.
- Vi passer på vores medarbejdere
- Vi skal alle sammen spise sammen.
- Vi skal til at have en ny politik i det nye år
- Vi skal være rollemodeller for børn, hvor sundhedspolitikken er en del af vores pædagogiske praksis
- Vi står som forbillede for eleverne
- Vi tager samtaler med ansatte der har problemer m helbredet, sygdom osv. for at få afklaret det. Fokus er på trivsel og udvikling
- Vi vil have tilfredse medarbejdere
- Vi viser bl.a. om mad er grøn, gul el. rød - altså farver der fortæller om det er sund (grøn) eller ikke sund/fedtreduceret (rød)
- Vi ønsker at deltage i de forskellige aktiviteter, vi tænker på vores medarbejdere. Men vi vil ikke fratage de enkelte medarbejders eget personlige initiativ.
- Via der skal etableres sundhedsordning.
- Via HR planer og via HR Nøgletal en gang pr. år
- Via samtaler
- Via Sundhedsforsikring
- Vigtigt for ledelse, at medarbejdere trives
- Vil have et sundt og motiverende arbejdsmiljø, som de kan bruge udaftil.
- Virksomheden skal være et godt sted at være, for alle
- Virksomhedens kerneprodukt er at sælge velvære

- Virksomhedens sundhedspolitik er en del af virksomhedskonceptet som en attraktiv og tiltrækkende arbejdsplads helt på gulvniveau virksomhedskonceptet: Bm skal være en attraktiv arbejdsplads ved at motivere og fremme medarbejdernes muligheder for at bevare og udvikle deres sundhed.
- Virksomhedsplan
- Værkføreren er bevidst om området.
- Øget opmærksomhed
- Økologisk kantine - kontorindretninger
- Ønske om at nedbringe sygefravær og som et tilbud for at kunne matche andre virksomheder
- Ønsker ikke at udtale sig

Spørgsmål 38: Hvad har virksomheden gjort for at realisere og evaluere målsætningerne? (36 besvarelser)

- Sundhedscheck FØR og EFTER 1 år - du kan følge din "sundhedstilstand" via personlig login på nettet. (dog din egen vurdering på en skala)
- Afholder sundhedscheck to gange årligt, afholder åben hus arrangementer på div. motionscentre
- Anonyme spørgeskemaer 1 - 2 gange årligt
- Arbejdsulykker: Siden januar 2006 offentlig man sygefraværet og arbejdsulykker alle afdelinger, for at sætte fokus på det og for at nå målet med nedsætning af sygefraværet. Og men hensyn til arbejdsulykker vil man gerne nedsætte antallet af arbejdsulykker med 10 % per år i fem år.
- At øge antallet af deltagere i de kollektive tilmeldinger. De sidste to tilmeldinger har der været 15 deltagere som har været med de sidste to har meldt afbud pga. af pludselige møder
- Der er regler for f.eks. hvor stort sygefraværet må være, det kunne konstateres at dette var for stort, og derfor iværksatte Kirkeministeriet forskellige tiltag for at nedbringe sygefraværet. Det er nu lykket for Kirkeministeriet at få sygefraværet ned på et niveau, hvor det er acceptabelt. Ligeledes måles sygefraværet ud fra to variabler. Det er en mindre virksomhed, så hvis en medarbejder er langtidssygemeldt bliver det gennemsnitlige sygefravær for, hver enkelt medarbejder, forholdsvis højt. D
- Der er sat procentsatser på succeskriterier og der følges op og evalueres bl.a. ved offentliggørelse af resultater, som også diskuteres. Herudover arrangeres konkurrencer der skal motivere til bevidstgørelse om velvære medarbejderne imellem (forebygge arbejdsulykker).
- Der evalueres løbene i sikkerhedsgruppen og i samarbejdsgruppen og handles så ud fra deres konklusion
- Der sættes stor pris på, at medarbejderne lever sundt og dyrker motion, og en nærmest røgfri virksomhed, med et par enkelte undtagelser. Der gives "skub" til dem, som ikke er så god til at komme af sted til fx massør mm. Men vi har et yderst moderne kontor, men alle de redskaber som vi har brug for.

- Drøftes i koncernledelse, HSU, HSiU osv. med henblik på at tilrette strategier og konkrete ordninger
- Ejeren har et mål om at gøre virksomheden gradvist røgfri, dog er de så lille at ejeren ikke besluttet behøver at lave målinger for det. Han snakker og presser måske de ansatte en anelse, for at få dem til at kvitte smøgerne.
- Emnet tages op ved medarbejdersamtaler og fraværssamtaler samt drøftes jævnligt i sikkerhedsudvalget og samarbejdsudvalget samt på ledelsesplan
- Evalueringsrunde en gang om året
- Følger op på succesraten ved rygestopkurser
- Gør alt for ikke at få rygere ind. Går uden om rygere i ansøgninger.
- I ansøgningsannoncer søger de kun efter ikke-rygere
- I forhold til frokost ordning, der følges op på om folk er med.
- Indgår ved personalemøder
- Kurser med videre
- Lavet principper for rygestop
- Målinger på sygefravær og arbejdsulykker samt trivselsmålinger. Handling i henhold til resultater fra målinger.
- Når jeg skriver ja er det fordi, at vi p.t. er ved at beskrive de enkelte indsatsområder med henblik på målsætning og efterfølgende evalueringer.
- Personale er holdt op med at ryge
- Personlige samtaler med rygerne, opfordret til at stoppe og pr. den første januar er det helt stop med rygning på arbejdspladsen.
- På månedlige møder tages målene og enkelte medarbejders tilstand. Bl.a. har man ansat en alkoholiker.
- Sammenligner måned for måned i forhold til sygefravær.
- Skema der følges op på ugentlige personalemøder samt et målbart tilfredsheds-skema
- Spørgsmålet om rygning indgår i ansættelsessamtaler.
- Stor opmærksomhed på løbearrangementer, intern konkurrence om at cykle mest muligt på arbejde. Evaluering ved mus-samtaler. Eksterne konsulenter til arbejdspladsvurderinger.
- Sundhedsprojektet og sundhedspolitikken er under udarbejdelse, men realisering og evaluering af målsætningerne er tænkt ind i projektet
- Sygefravær
- Sygefravær: Samtaler med medarbejderne og erfaringsudvekslinger med andre firmaer
- Sygesamtaler hvis der er mere end 3 perioder indenfor et halvt år
- Tager det op på personalemøder
- Vi ansætter ikke rygere - hvis vi kan undgå det
- Vi har en årlig evaluering af alle tiltag i forbindelse med fremlæggelse af virksomhedens strategiplan

Spørgsmål 40: I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet? - Andet (211 besvarelser)

- Aftaler og politikker er udarbejdet i det lokale medarbejderudvalg.
- Alle
- Alle
- Alle ansatte
- Alle ansatte
- Alle er medbestemmende
- ALLE FASTE ANSATTE
- Alle har medvirket i forbindelse med personmøder
- Alle medarbejdere
- Alle medarbejdere har medvirket
- Alle medarbejdere har medvirket
- Almindelig samtaler ved morgenmøde.
- APV
- APV
- APV
- Arbejdsmiljøgruppen
- Bestyrelsen
- BESTYRELSEN
- Bestyrelsen
- Blandt alle medarbejdere
- Blandt medarbejderne
- Centralt fra kommunen
- Daglig dialog
- Dagligtale
- Der er ikke nogen sundhedspolitik
- Det er blevet taget op på personalemøder
- Det er kommet løbende.
- Det er lederen der bestemmer, går og snakker med de ansatte
- DIREKTIONEN
- Direktør og HR-medarbejder
- Ejer/arbejdsledere
- En fælles overenskomst
- Et personalemøde
- Familiefirma - udformet internt
- Firma seminarer
- Forslag fra medarbejdere
- Fredagsmøde
- Fredagsmøder
- Fyraftensmøde
- Fælles forum
- Fælles møder for alle medarbejdere
- Fælles personalemøder
- Fælles projekt
- Fællesmøde
- Fællesmøde
- Fællesmøde bl.a. morgenmøder
- Fællesmøde, hvor alle ledere og medarbejdere har diskuteret politikken.
- Fællesmøder
- Fællesmøder
- Fællesmøder
- Fællesmøder for hele virksomheden
- Fællesskab
- Først er det blevet udarbejdet i arbejdsgrubbe og derpå har det været taget op i de forskellige fora.

- Generelle møder
- Generelt forum for arbejdspladsen
- Gennem generel samtale ledelse og medarbejdere imellem.
- Halvårlige møder
- Har alle snakket om det
- Hele arbejdspladsen har gjort det sammen.
- Hele gruppen af medarbejdere.
- Hele medarbejderstaben har vedtaget det.
- Helsingør kommunes sundhedspolitik
- HR
- HR Afdeling
- HR afdeling
- HR funktionen
- HR og Ejendomsfunktionen
- I dagligdagen løbende
- I det daglige arbejde vi er 10 ansatte
- I direkte kontakt mellem ledelse og medarbejdere - virksomheden har en størrelse, hvor tingene drøftes åbent.
- I fællesskab
- I personalegruppen
- I plenum på møder.
- I samarbejde mellem ledelse og medarbejderne via mus samtalerne
- Informationsudvalg og ledelsesgruppen
- Interessegruppe
- Kommunal arbejdsmiljøafdeling samt egen afdeling
- Kommunalt baseret
- Kontormøde
- Kontormøder
- Koordinationsudvalg
- Kvalitetsstyringsudvalg
- Ledelse
- Ledelse og input fra medarbejdere
- Ledelse/medarbejdere
- Ledelsesgruppen
- Ledelsen
- LEDELSEN
- Ledelsen
- Ledelsen
- Ledelsen er kommet med et udspil, og medarbejderne kunne komme med tilføjelser
- Ledelsen lytter til medarbejdernes gode idéer
- Ledelsen og bestyrelsen
- Ledelsen og medarbejdere
- Ledelsesgruppen
- Ledelsen bestemmer, med input fra medarbejder
- Ledergruppe
- Ledergruppen
- Ledergruppen
- LMU - Ledelse og Medarbejder Udvikling
- Løbende blandt personalet
- MED systemet
- Med udvalg
- Med udvalget der både indeholder sikkerhedsudvalg og samarbejdsudvalget
- Medarbejdere og ledelse.
- Medarbejderforslag
- Medarbejderhåndbog
- Medarbejdermøde

- MEDARBEJDERMØDE
- Medarbejdermøder
- Medarbejdermøder
- Medarbejdermøder
- Medarbejderne
- Medarbejderne har løbende fremsat deres ønsker
- Medarbejderne har løbende henvendt sig til ledelsen, hvis de har haft nogle ideer eller ønsker til sundhedspolitikken
- Medarbejderne/Ledelsen demokratisk
- Medarbejderseminar
- Medarbejderudvalg
- Medudvalg
- Medudvalg
- Medudvalg
- Medudvalg
- Medudvalg
- MED-udvalg
- MED-udvalg og initiativrige lærere
- Medudvalg, kommunalt.
- Med-udvalget
- MED-udvalget
- MELLEME MEDARBEJDERNE
- Men i samarbejde med SU og Sikkerhedsudvalg
- Mere uformelt - ikke i et decideret forum.
- Ml HR og ledelse
- Møde
- Møde på arbejdspladsen
- Møder i fællesskab
- OVER MORGENKAFFEN
- Personaleafdelingen
- Personaleforening
- Personalegruppen
- Personalegruppen
- Personalegruppen
- Personalehåndbog
- Personalehåndbog, hvor alle kan komme med input
- Personalemøde
- Personalemøde
- Personalemøde
- Personalemøde
- Personalemøde
- Personalemøde/vi diskuterer det løbende
- Personalemøder
- Personalemøder
- Personalemøder
- Personalemøder
- Personalemøder
- Personalemøder
- Personalemøder
- Personalemøder med alle medarbejder
- Personalemøder/dagligdagen
- Personalemøder/plenum
- Personalepolitiskudvalg og personaleafdelingen.
- Personalet og BoConcept hovedkontor
- Personaleudvalg
- Personaleforening
- Personalemøde, frokostpause
- Personalemøder
- Personalegruppen.
- Pæd. råd

- Pæd. Råd og bestyrelse
- Pædagogisk gruppe
- På basis af funktionærerne, i samråd med de timelønnede
- På bestyrelsesplan og på personalemøder mv.
- På daglige personalemøder
- Rundbordsamtale
- Rygerne har været med til rygepolitik
- Samarbejde
- Samlet forum på arbejdspladsen
- Sammen med alle ansatte
- Samt i personalekontoret
- SAMTALE
- Samtlige medarbejdere
- Selvstyrende grupper
- Sikkerhedsrepræsentant
- Snak
- Sundhedsstrategigruppe
- Sundhedsudvalg
- Sundskolevalg, hvor medarbejderne er med.
- Tager det i fællesskab
- Talt med alle medarbejdere
- Til personalemøder
- Tilfældigt
- Trivselsudvalg bl.a.
- Uformel aftale blandt alle, diskuteret over frokosten
- Uformel diskussion
- Uformelt af ledelsen
- Uformelt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Ved frokost
- Ved fællesmøder
- Ved halvårlige seminarer.
- Ved lov
- Ved løbende møder
- Ved personalemøder.
- ved tilfældigheder
- Ved ugentlige personalemøder
- Vi arbejder med håndens kraft og ikke på et skrivebord
- Vi brugte den lovpligtige AVP.
- Vi har ikke en formuleret sundhedspolitik
- Vi taler om det på arbejdspladsen og følger ellers love og regler på området.
- Vi taler sammen om det.
- Åben dialog
- Århus Kommune Børn og unge afdeling.

Spørgsmål 43: Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt? – Andre årsager (76 besvarelser)

- Antallet af tilbud er for få
- Arbejdet er hårdt fysisk, så det er svært for medarbejderne at have overskud til ordninger. De fleste dyrker også sport i forvejen.
- De er fordi virksomheden er blevet solgt.
- De virker ikke
- Den er dårligt formuleret og for generel.
- Den er ikke endeligt udformet + manglende resurser.
- Den er ikke omfattende nok
- den er lige taget i brug
- Der er en generel god sundhed på skolen
- Der er ikke afsat midler til området fra kommunens side.
- Der er ikke så mange så ordninger i øjeblikket.
- Der er ikke tid til at iværksætte en sundhedsfremmende indsats.
- Der er ingen sammenhæng mellem sundhedspolitik og medarbejdertilfredshed f.eks. mener respondenterne
- Der er ingen tilbud
- Der er meget få muligheder for at indføre ordninger (tilskud til motion, gratis frugt, sund mad, mm.) i offentlige institutioner. Dette har rent budgetmæssige årsager. Skatteborgernes penge skal bruges på målgrupperne for vores virke og ikke på personalepleje.
- Der er nogen tilbud som sådan.
- Der foreligger ikke en samlet sundhedspolitik
- Der gøres ikke nok
- Der har ikke været brug for den
- Der har ikke været nogen tilsigtet effekt
- Der har ikke været så mange tilbud.
- Det blev ikke billigere
- Det er en overordnet kommunal politik og ikke en politik rettet direkte til vores virksomhed
- Det er et spørgsmål om det er en arbejdsplads opgave at gøre det.
- Det er ikke det der er det primære
- Det er ikke firmaets opgave at "opdrage" på voksne ansatte. Dette er formynderi, selvom det er gjort i en god mening. Der findes næppe et eneste menneske i det ganske land der ikke er i stand til at vurdere hvad som er sundt og hvad som ikke er.
- Det er ikke relevant for virksomheden da der ikke er problemer på problemet.

- Det er ikke udviklet
- Dårlige vaner, alder og ressourcer.
- Eksternt krydspres og krav
- For få relevante tiltag
- For få tilbud
- For få tilbud
- Fordi det er helt nye tiltag der er taget brug
- Fordi respondenterne mener at de ikke rigtig har foretaget sig noget i forhold til sundhedspolitikken. Rygeforbuddet er jo lovbestemt f.eks.
- Generelt lille fokus på området
- Gensidig respekt mellem medarbejdere og derfor ikke været nødvendigt med en indsats
- Ikke relevant
- Ingen defineret platform
- Ingen politik eller tilbud
- Ingen politikker
- Ingen problemer med hensyn til sundhed og derfor ikke har haft brug for den
- Ingen samlet defineret strategi
- Ingen som bruger det og ikke noget som spørg efter det
- Ingen tilbud
- Kun rygepolitik
- Ligegyldighed
- Lille arbejdsplads,
- Lovbestemt, ikke medarbejdernes ønske
- Mangler tilbud
- Man har ikke haft problemer så det er ikke nødvendigt.
- Man kan ikke indføre trivsel. Det er et resultat af godt kammeratskab og gode arbejdsmuligheder i dagligdagen.
- Mangle en grundigere undersøgelse
- Manglende tid til administration af tilbud
- Manglende økonomi
- Mangler tilbud
- Medarbejdere anser ikke den enkeltes sundhed for et ansættelsesansvar
- Medarbejderne arbejder ude hele året
- Medarbejderne er delt på forskellige eksterne virksomheder, og det er derfor svært at kontrollere.

- Medarbejderne er så aktive i arbejdet at de ikke går i motionscenter
- Opdragelse på uddannelsessteder / forventninger
- Reglerne har ikke ændret arbejdsforholdene - ikke fordi medarbejderne ikke efterlever reglerne, reglerne var der før bare ikke direkte formuleret.
- Sundhedshysteri
- Så få ansatte, at der ikke laves de store politiker
- Tilbuddene er der ikke, ønskes ikke
- Travl hverdag
- Udefra kommende årsager f.eks. regeringens undervisningspolitik
- Vedligeholdelsesfaktor, det bliver forventet
- Vi arbejder ude på mange små arbejdspladser og ikke samlet med arbejderne se måske hinanden 1 til 2 gange pr måned måske mere det afhænger af det arbejde som der er inde i huset så jeg ser denne undersøgelse som nytte løs i tror kun vi er samlet i et kontor hus
- Vi er gang med at implementere den, mange forandringer i øjeblikket.
- Vi er her først og fremmest for at arbejde
- VI ER I RESTAURATIONS BRANCHEN!!!
- Vi har aldrig haft store problemer i den retning
- Vi har ikke en sundhedspolitik!
- Vi har ikke rigtig nogen sundhedsfremmende tiltag i virksomheden.
- ØKONOMI

Spørgsmål 47: Hvordan holder virksomheden styr på, hvilke medarbejdere der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger? (91 besvarelser)

- Alle har betalt Sundhedsforsikring, kan ses af policen. Fitness kan ses af Data-løn.
- Alle har sundhedsdækning og kantineordning. Tilmelding til motionscentre og lign. er registreret. Massager sker via tilmelding og registreres
- Alle medarbejdere har et stamkort, hvor der noteres uddannelse, sygefravær årlige mus-samtaler og mere
- Bliver registreret
- Bliver registreret løbende
- Bliver registreret manuelt
- De bliver registreret.
- De henvender sig direkte til ledelse hvis de vil have tilskud eller lign.

- Der bliver snakket om det. Alle kender hinanden, så der er ingen registrering, man ved, hvem det er.
- Der eksisterer lister over hvem der melder sig til de forskellige tiltag
- Der er en elektronisk registrering.
- Det bliver registreret af klubberne elektronisk
- Det bliver registreret delvist elektronisk.
- Det bliver registreret hvem der deltager i hvad.
- Det bliver registreret på de forskellige hold. I og med at de dækker halvdelen af folks regninger til eks. kiropaktor
- Det bliver skrevet ned
- Det er registreret på et notat som jeg bruger. Jeg ser om de bruger det, og om de bruger det de må.
- Det lille tilskud, der ydes til styrketræning, er registreret på cpr.nr. i vores bogføringssystem.
- Det registreres ikke.
- Det ses på lister og regninger.
- Elektronisk
- Elektronisk
- Elektronisk
- Elektronisk
- Elektronisk booking af sportsfaciliteter. Af regnskabet fremgår hvilke kontingenter virksomheden betaler.
- Elektronisk register
- Elektronisk tilmelding
- Faktureringer m.m.
- Falck Health Care leverer årligt en oversigt over, hvor mange og hvem der har brugt faciliteterne
- For kurser og fysioterapi registreres det.
- Fordi det går igennem chefen som styrer det
- Få personer bruger tilbudene, som regel samme folk
- Gennem bevillinger og personale adm.
- Gennem tilmelding som registreres elektronisk
- Generelt er der tæt kontakt mellem medarbejderen, og der er opbakning medarbejderne imellem omkring de sundhedsfremmende tiltag.
- Har et overblik over hvad de forskellige laver, især når det der ikke er mere
- HR Modul
- HR-manager har overblik over hvilke medarbejdere, der benytter tilbuddene.

- JA
- Ja det registreres.
- Ja et økonomisk overblik
- Kantineordning - man er tilmeldt. Massageordning - betale det halve
- Ledelsen henviser medarbejderne til de forskellige tilbud så derfor ved de for det meste hvem der deltager i hvad.
- Lederen ved, hvem han betaler for.
- Lille virksomhed
- Lister føres i HR regi
- Man får udleveret en rekvisition før behandling hos fysioterapeuten
- Man tilmeldes
- Manuelt registreret
- Medlemslister i motionscenter og idrætsforening. I kantinen er der "kantine-kort".
- Nej
- Nej
- Noteret i skemaer
- Opsamling ved MUD samtaler, trivselssamtaler
- Papir udgave.
- Personale mapper hvor aftalerne ligger i, fx hvem der bruger tilbudet om medlemskab i fitness center
- Rapportering fra mellemlider
- Registreres manuelt
- Registreres elektronisk
- Registreres manuelt
- Registreres via tilmeldinger.
- Registreres via vores økonomisystem, da der er egenbetaling
- Registreret elektronisk
- Registreret elektronisk
- Registreret i personalesystem (elektronisk)
- Registreret manuelt, fx faktura
- Registreret ved tilmelding ved et elektronisk system.
- Registreret via kontingentet
- Registrering
- Registrering

- Registrering
- Registrering af frokostordning
- Registrering i regneark og lønsystem.
- Registrering via HR funktionen
- Statistik
- Tilmelding. Ordninger der gælder for alle. Spørgeskemaer/undersøgelser
- Tilmelding til de forskellige ordninger.
- Tilmelding til madordning elektronisk coachning efter aftale
- Tilmelding ved den ansvarlige.
- Trække lister ud af hvem der får tilskud
- Udbuddet er til en begrænset gruppe ansatte
- Ved hvor mange der deltager i hvad, afhæng af det konkrete tiltag
- Vi har en samlet tilmelding/forløber om det hos respondenterne og så går det videre derfra
- Vi registrerer elektronisk deltagelse i de forskellige ordninger
- vi ved hvem det er
- via Falck Health Care
- Via forskellige registre, og løntræk
- Via samtaler og kontroller
- Via sundhedsudvalg registreres/måles forskellige områder. F.eks. sundhedstest for samtlige medarbejdere (anonym i forhold til den enkelte) men tilgængelig for udvalg/ledelse i sin helhed.
- Via tilmeldingerne.
- Virksomheden ved hvilke medarbejdere, de betaler for, og derigennem har de overblikket.

Spørgsmål 48: Markedsfører I virksomhedens sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen og i givet fald hvordan? – Andre måder (193 besvarelser)

- | | |
|--|--|
| • 2 faste møder om året | • Ansætter kun folk, hvis de ser ud på en bestemt måde. (skal være sunde, flotte, veltrænede), og det gør man opmærksom på |
| • Alle ved det via dagsmøder, ugemøder og månedsmøder. Via APV er alle ligeledes orienteret. | • Ansøgninger |
| • Ansættelse | • Beskrevet i personalehåndbog |
| • Ansættelsessamtalen | • Bliver fortalt ved ansættelse |

- Bordsnak
- Brochure ved nyansættelser
- De sundhedsfremmende aktiviteter som tilbydes markedsført af kommunen
- Del af ansættelseskontrakt
- Den enkelte leder benytter mund til mund kommunikation
- Der er onsdagsmøde, hver uge, hvor alle medarbejdere deltager og alle dermed bliver informeret om, hvilke tilbud der er.
- Det er den af ansættelseskontrakten
- Det er en del af ansættelsen
- Det går fra mund til mund. Vi er ikke så store.
- Det har ikke været nødvendigt med plakater osv. De har bare snakket sammen om de i virksomheden. Ellers har de gjort opmærksom på det ved forskellige møder
- Det sociale arbejdsmiljø
- Direkte information, fra mund til mund
- E-mails og nyhedsbrev
- Firmahåndbog
- Firmahåndbog, kvartalsavisen.
- Fodboldholdet styres af de deltagende
- Fortæller om det i ansættelsessamtaler
- Fra mund til mund blandt ledelse og medarbejdere.
- Fra mund til mund.
- Gennem arbejdspladsvurderinger
- Gennem medarbejderhåndbogen
- Gennem omtale på personalemøder
- Gennem sundhedsambassadører
- Gå-hjem-møder
- Halvårlige kick-off møder og ved relevante lejligheder
- Har beskrevet alle ordninger i en brochure
- Hjemsendt til hver medarbejder (rygning)
- I forbindelse med ansættelse.
- I forbindelse med rekruttering
- I hverdags-snakken
- I jobannoncer
- I personalehåndbog
- I personalehåndbogen
- I personalehåndbogen
- I personalehåndbogen
- I personalehåndbogen.
- I personalehåndbogen. I "sund by" - politikken.
- I personalepolitikken
- I stillingsannoncer
- I vores interne personaleblad
- Idékatalog om mad for børn
- Info i januar i et nyhedsbrev
- Information om ordninger i forbindelse med ansættelse - udsendes med ansættelseskontrakt
- Information sendes ud sammen med lønsedler
- INTERN MAIL
- Intern snak
- Kommunen markedsfører motionsordningen.
- Kun i intro til nye medarbejdere
- Kun via forretningsgrundlaget
- Lokal avis
- Lokalt intranet
- Løbsarrangementer og skiture

- Mail
- Mail
- Mails
- Mails og intromøder nye medarbejdere
- Mails/daglig fællesfrokost + møder
- Mappe de får ved ansættelse
- Medarbejder håndbog
- Medarbejderblad
- Medarbejdere modtager håndbog
- Medarbejderhåndbog
- Medarbejderhåndbogen, info til nye medarbejdere.
- Motionsdag om ugen og ellers gennem mundtlig kontakt.
- Mund til mund
- Mund til mund metoden
- Mundtligt
- Mundtligt
- Mundtligt
- Mundtligt markedsført mellem ansatte.
- Mundtligt overleveret
- Mundtligt via møder
- Mund-til-mund metoden
- Mundtligt
- Mundtligt
- Mundtlig kontakt
- Mundtligt.
- Månedsbrev
- Nogen gange når vi annoncerer efter arbejdskraft
- Nyhedsavis
- Nyhedsbrev
- Nyhedsbreve
- Nyhedsbreve
- Nyhedsbreve
- Opslag
- Ordningerne er kendt af alle via den direkte dialog - og drøftes løbende.
- Pr mail
- Personale håndbog
- Personaleblad
- Personaleblade en gang om måneden
- Personalebogen, intrenmail
- Personalefolder
- Personaleforening
- Personaleforening informerer om arrangementer.
- Personalehåndbog
- Personalehåndbog
- Personalehåndbog
- Personalehåndbog
- PERSONALEHÅNDBOG
- Personalehåndbog
- Personalehåndbog
- Personalehåndbog
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen
- Personalehåndbogen og den fysiske tilstedeværelse af frugten
- Personalemappe
- Personalemøder
- Personalemøder

- Personalemøder, o.l.
- Personalemøder/ansættelses-samtaler
- Personalepolitik og pjecer
- Personalepolitikken
- Personalesamtaler
- Personalemappe
- Personlig kontakt
- Personlig stilet brev/mail
- Pressen
- På e-mail
- På kontormøde
- På p-møder
- Rundbordssamtale
- Rundsending af e-mails
- Rundskrivelser
- Samarbejdsudvalg.
- Samtaler
- Sendt rundt via mail
- Som den generelle information om virksomheden
- Stillingsannoncer
- Temadage, foldere til medarbejdere
- Tidsskrift
- Til jobsamtalen
- Til personalemøderne
- Tilbuddene kommer som et til-læg ansættelse ved deres ansæt-telseskontrakt
- Tilbudt sundhedssikring ved an-sættelse.
- Udleveret en bog som indeholder personalepolitikken
- Udsendt nyhedsbreve
- Ugebrev
- Ugentligt nyhedsbrev
- Ved ansættelse
- Ved ansættelse
- Ved ansættelse
- Ved ansættelse
- Ved ansættelse ellers mundtligt
- Ved ansættelse og personale-håndbog
- Ved ansættelsen
- Ved ansættelserne
- Ved ansættelsessamtaler, nævner vi frugtordningen
- VED DAGLIG MORGENMAD OG FROKOST
- Ved jobsamtale
- Ved mail
- Ved møder
- Ved rekruttering bliver der in-formeret om tiltag.
- Ved rekruttering
- Ved småsnak
- Verbal kommunikation mellem medarbejdere og personalean-svarlige, og medarbejderne imel-lem.
- Vi har en medarbejderhåndbog, hvor det står i
- Vi markedsfører vores abon-ne-ment med Falck Healthcare på vores intranet, ved møder og med materialer
- Vi taler om det
- Vi taler om det indbyrdes
- Via ansættelsessamtalen
- Via deres ledere
- Via direkte henvendelse fra sundhedsordningen
- Via direkte mails
- Via e-mail
- Via e-mail

- Via e-mail
 - Via globalgap
 - Via mail
 - Via mail
 - Via mails
 - Via mails
 - Via mails
 - Via mails
- Via mails
 - Via medarbejderhåndbogen
 - Via mund til mund metoden. Vi er jo kun ti medarbejdere her.
 - Via Nyhedsbrev
 - Via personalebladet og stillingsannoncer
 - Via Personalehåndbogen
 - Via personlig henvendelse

Spørgsmål 49: Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfrem-mende indsats på virksomheden, ville du så... – Andet (61 besvarelser)

- + BST-ordning ville han få til at tage sig af det
- Afhænger af hvilken indsats der er tale om
- ARBEJDSGIVERFORENING
- Arbejdsgruppe
- Bedriftssundhedstjenesten
- Besøg hos virksomhed, der dyrker ordningerne
- Bruge af apoteker etc.
- Bruge SU og SIU
- BST
- BST
- BST
- BST (Bedrifts- og Sundhedstjenesten)
- Det er ikke firmaets opgave. Det er formynderi og delvis umyndiggørelse.
- Det må være op til den enkelte og ikke arbejdsgiveren der skal være "bussemand" lige som ved rygeloven.
- Det ville ikke være aktuelt i denne virksomhed, da det er ene af mænd. De vil ikke være interesseret i sundhedsfremmende indsatser
- DGI
- Driftssundhedstjeneste - organ indenfor byggefaget
- Drøfte det i SU
- Eks. samarbejde med sikkerhedsrepræsentant.
- En personalechef i samarbejde med et medarbejderudvalg
- Etablere ordning via direkte dialog på arbejdspladsen - det giver et godt resultat.

- Finde en person der synes det er spændende at arbejde med sundhedsfremme til at styre det
- Først selv og bagefter dele ud på de enkelte afdelingsleder
- Få konsulent fra hovedselskabet
- Få lederne i Firmaet til dette.
- Gennem tillidsmanden og sikkerhedsmanden(samme person)
- Henvende mig til MED-organisationen
- Henvende sig til hovedforbundet
- Henvende sig til hovedkontoret.
- Henvende sig til Starks centrale administration.
- Håndplukker specialister
- I første omgang ville vi stå for det selv, i anden omgang ville vi hente hjælp udefra, f.eks. kommunen
- Inddrage pæd. råd
- Inddrage relevante kollegaer
- Inddrage samarbejdsudvalget i arbejdet for at få en bedre "adopteret" blandt medarbejderne
- Kommunens Sund By - butikken
- Kontakt til sundhedskonsulent hos pensionsselskab
- Kontakte kommunens arbejdsmiljøafdeling
- Lade personalet nedsætte udvalg og komme med forslag
- Lokal arbejdsgruppe
- Medarbejder
- Nedsætte en arbejdsgruppe for at involvere flere slags medarbejdere.
- Nedsætte en arbejdsgruppe
- Oprette en gruppe, der var interesseret i at lave det
- Regionens Sundhedsafdeling
- Sammen med nabo virksomheder
- Skaffe timerne / ressourcerne
- Snakke lidt om det herude
- Søge inspiration og viden på nettet
- Søge inspiration via nettet
- Søge oplysninger forskellige steder.
- Tage fat i Healthcare
- Tale med kollegerne.

- Tidligere med succes brugt BST
- Uddele ansvar til interne kompetente personale
- Udvælge nogen til det
- Vejledning fra den nye ansatte der også skal hjælpe med det psykiske arbejdsmiljø/stress
- Vi er en del af "Byg" og vi ville nok kontakte fagforeningen først for at høre nærmere.
- Vi har nogle stykker i personaleforeningen der kunne stå for det.
- Vil planlægge tingene i fællesskab
- Ville ikke blande sig

Spørgsmål 50: Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge? – Anden hjælp (59 besvarelser)

- Afhængig af problematik
- Afspændingspædagog i forhold til stress o. lign.
- Aftaler med teknisk om ressourcer (haller mm.)
- Alt efter hvilken problemstilling der er tale om
- Arbejdsgiverforening
- Arbejdspladsindretning
- Bistand til hvordan man når ind til folk.
- Dansk Arbejdsgiverforening
- Det er forskelligt, men er der noget info som vi kan bruge, kan det være relevant
- Det er medarbejdernes behov det går på og efterspørgslen af hjælp vil have dette som udgangspunkt.
- Det vil være interessant for medarbejderne, da deres holdning er at virksomheden ikke skal blande sig. Medarbejdernes sundhed er en privat sag
- Dialog med medarbejder
- Drøfte det i SU
- Drøftelse med andre virksomheder om gode erfaringer m.v.
- Efterspørge 20 min. oplæg
- Er medlem af en koncern med velfungerende sikkerhedsafdeling.
- Eventuelt kurser.
- Fagpersoner
- Generel coach-vejledning.
- Generel rådgivning.

- GENNEMFØRSEL AF PROJEKTET
- Hjælp fra byggeriets arbejdsgiverforening
- Hjælp til koordinering af projekter
- Hjælp til organisering af sund kantineordning
- Hjælp ved konkrete problemer.
- Høre efter internt i branchen.
- Information om hvordan andre virksomheder gør/model
- Inspiration fra andre arbejdspladser
- Intern ekspertise
- INTERNET
- INTERNET
- Internettet, håndbøger
- Internt i virksomheden.
- Kolleger
- Konkrete filer med plakater m.v.
- Kontakte eksterne grupper (motionscentre f.eks.)
- Kurser
- Kursus
- Kursus
- Lave et samarbejde med en lokal partner om en madordning
- Materiale der beskriver metoder der har vist sig at virke andre steder.
- Megen viden findes internt - den skal "bare" findes frem
- Netværksgrupper til vidensdeling
- Resurser til motionscenter, tid til realisering
- Rådgivning fra relevant praktisk erfaring inden for indsatsområdet
- Samarbejde med personalet
- Samtale med medarbejdere
- Samtaler
- Spørge andre virksomheder der har gjort det til råds for at lære om gode og dårlige erfaringer
- Sundhedsvæsenets.
- Tale med kollegerne og med kommunen.
- Tale med nogen med erfaring
- Vil bruge eget netværk
- Ville indhente tilbud fra motionscentre bl.a.

- Ville klare det internt
- Ville kontakte lokalt motionscentre for at få en ordning
- Ville vi klare internt i Rambøll
- Økonomi
- Økonomisk mulighed

Spørgsmål 51: Vil virksomheden være interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme og i givet fald i hvilken form? - Andet (31 besvarelser)

- At man kunne tilbyde de ansatte noget praktisk sundhed - ikke reklamer
- Der er desværre grænser for, hvad vi kan få lov at lave som offentlig myndighed
- Der er ting som vi mener det enkelte individ selv har ansvaret for og vi er pålagt så rigeligt med byrder og opgaver som i forvejen fjerner fokus fra den daglige drift!
- Følger sundhedsstyrelsens www
- Har ikke autoritet til at besvare dette spørgsmål
- Holde informationsmøder, indgå kontrakter, sundhedsforedrag
- Hvis det er gratis, ja.
- Hvis materialet er relevant for faget, er det på sin plads
- Idéoplæg
- Information via nettet eller pjecer
- Ja er interesseret, men kan ikke sige helt præcist hvad de er mest interesseret i af ovenstående. Vil gerne tage det op med ledelsen først
- Kan ikke vurdere p.t.
- Konsulentbistand
- Kurser
- Man skal gøre en ekstra indsats især i forhold til stress. Man skal ikke kun fokusere på arbejdspladsen, men også på det private liv. Med andre ord efterspørges mere nuancerede kampagner, der tager udgangspunkt i hele mennesker.
- Mangler overskud pt.
- Materiale om hvad man kunne gøre for at fremme sundheden på arbejdspladsen (pjecer)
- Opsøgende arbejde og materialer
- Penge?

- Rådgivning
- Rådgivning skal især ske på koncernniveau, dvs. gennem DTU's centraladministration
- Rådgivning ved foredrag for hele personalet.
- Sende konsulenter ud til virksomhederne, der kan gå i dialog med virksomheden. Evt. mere foredrag, men mest dialog.
- Søfartsstyrelsen har tiltag for søfarende
- Undersøger selv på hjemmeside
- Ved ikke i hvilken form
- Vejledning om skatteregler på området.
- Vi er allerede i samarbejde med Sundhedsstyrelsen
- Vi kontakter Sundhedsstyrelsen når det er nødvendigt
- Vil lade lederen kigge på det.
- Virksomheden kunne være interesseret i at modtage noget konsulentbistand fra sundhedsstyrelsen dog kun, hvis det er gratis. Der kunne evt. komme en foredragsholder i forbindelse med et P-møde

Spørgsmål 55: Hvad er din stilling? - Andet (447 besvarelser)

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|--|
| • Adm. forstander | • Arbejdsmiljøchef | • Assisterende butikschef |
| • Adm. og HR sekretær | • Arbejdsmiljøchef | • Autolakerer/sikkerhedsrepræsentant |
| • Administration | • Arbejdsmiljøkonsulent | • Billingspecialist |
| • Administrationssekretær | • Arbejdsmiljøkonsulent | • Blanding mellem sekretær og HR-medarbejder |
| • Administrativ "blæksprutte" | • Arbejdsmiljøkonsulent | • Blæksprut bogholder |
| • Administrator | • Arbejdsmiljøkoordinator | • BLÆKSPRUTTE |
| • Advokat | • Arbejdsmiljøspecialist | • Boformsleder |
| • Advokatsekretær | • Arbejdsmiljøsygeplejerske | • Bogfører / sekretær |
| • Afdelingsdirektør | • Arkitekt | • Bogholder |
| • Afdelingsleder | • Arrestforvarer | • Bogholder |
| • Ansat | • Assistant Manager | • Bogholder |
| • Ansat hos manager for skibet | • Assistent | • Bogholder |
| • Ansvarlig for markedsføring | | • Bogholder |

• Bogholder	• Bogholder og sikkerhedsrepræsentant	• Daglig leder
• Bogholder		• Daglig leder
• Bogholder	• Bogholder, kontorarbejder, trivselsmedarbejder, administrativ	• Daglig leder
• Bogholder		• Daglig leder
• BOGHOLDER		• Daglig leder
• Bogholder	• Bogholder, personaleansvarlig	• Daglig sikkerhedsleder
• Bogholder		• Daglig leder
• BOGHOLDER	• Bogholder, økonomi	• Direktions assistent
• Bogholder	• Booker/Receptionist	• Direktions sekretær
• Bogholder	• Butiksansat	• Direktionsassistent
• BOGHOLDER	• BUTIKSCHEF	• Direktionsassistent
• Bogholder	• Butikschef	• Direktionsassistent
• Bogholder	• Butikschef, Engros	• Direktionsassistent
• Bogholder	• Byggemarkedschef	• Direktionsassistent
• Bogholder	• Bygningskonstruktør	• Direktionsassistent
• Bogholder	• Børnehaveleder	• Direktionsassistent
• Bogholder	• Både personalechef og lønafld.	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Centerleder	• Direktionssekretær
• Bogholder	• CFO i moderselskab, der bor på samme adresse	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Chauffør og tilidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant.	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Chefkonsulent	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Chefoptiker	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Chefsekretær	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Chefsekretær	• Direktionssekretær
• Bogholder	• Controller	• Direktionssekretær
• Bogholder / HR medarbejder	• Daginst.leder	• Direktionssekretær,
	• Daginstitutionsleder	

- Direktionssekretær/HR-ansvarlig
- Direktionssekretær
- Direktionssekretær og intern salgsmedarbejder.
- Direktionssekretær.
- Direktør
- Direktør
- Direktør
- Direktør
- Direktør og partner
- Direktørens "højre hånd" (sekr.)
- Direktørens kone
- Direktionssekretær
- Distributions chef
- EDB-tekniker
- Ejer
- Ejer
- Ejer
- Ejer
- Ejer
- Ejer
- Ejer af virksomhed
- EJER OG DAGLIG LEDER
- Ejerleder
- Ejerleder
- Enterprise direktør
- Executive Assistent
- Fabrikschef
- Forpagter
- Funktionær blæksprutte
- Gartneriejer
- Gartneriejer
- General Recruitment Manager
- Gift med indehaver
- Godsforvalter
- Grafiker og "sundhedsminister"
- Hotel chef
- HR ansvarlig
- HR Assistant
- HR konsulent
- HR konsulent
- HR konsulent
- HR konsulent
- HR Konsulent
- HR projektleder
- HR-ansvarlig
- HR-assistent
- HR-konsulent
- HR-medarbejder
- HR-medarbejder
- HSE Manager / Sikkerhedschef
- Håndværker
- Idéudvikler
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver
- INDEHAVER
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver
- Indehaver og bestyrelsesformand
- Indehaver, salgschef
- Indkøber
- Indkøber / sælger
- Indkøbs chef
- Indkøbsansvarlig/er med i ledergruppen
- Informationsassistent
- Institutionsleder
- Institutionsleder
- IT support koordinator og sikkerhedsrepræsentant.
- Jeg er ansat som kontorassistent
- Koncern direktør
- KONSTTUERET LEDER
- Konsulent
- Konsulent
- Konsulent
- Konsulent
- Konsulent i firmaet, tovholder i nærværende projekt

- | | | |
|---|---|--|
| • Konsulent / funktionschef | • KONTORASSISTENT | • Købmand, ejer |
| • Kontaktperson | • Kontorassistent | • Landmand |
| • Kontaktperson og sikkerhedsrepræsentant | • Kontorassistent | • Ledende center sygeplejerske |
| • Kontor | • Kontorassistent for ledelse. | • Leder |
| • Kontor | • Kontorassistent indenfor administration | • Leder |
| • Kontor / økonomi | • Kontordame | • Leder af afd. for arbejdsmiljø og sundhedsfremme |
| • Kontor assistent | • Kontordame | • Leder af børnehaven |
| • Kontor assistent | • Kontordame. | • Lidt af hvert, indkøb/personale |
| • Kontoransat | • Kontorfuldmægtig | • Logistik- stock |
| • Kontoransat | • Kontorfunktionær | • Logistik, kvalitet og miljøchef |
| • Kontorassistent | • Kontorleder | • LØNBOGHOLDER |
| • Kontorassistent | • Kontormedarbejder | • Lønbogholder |
| • Kontorassistent | • Kontormedhjælper | • Lønningsbogholder |
| • Kontorassistent | • Kontormus | • Markedsdirektør |
| • KONTORASSISTENT | • Kordegn | • Marketingschef |
| • Kontorassistent | • Korrespondent | • Marketingschef |
| • Kontorassistent | • Kvalitets og arbejdsmiljø koordinator | • Marketingsmedarbejder |
| • Kontorassistent | • Kvalitets- og miljøchef | • Medarbejder/sikkerhedsrepræsentant |
| • Kontorassistent | • Kvalitetsansvarlig | • Medarbejderrepræsentant |
| • Kontorassistent | • Kvalitetsassistent | • Medejjer |
| • Kontorassistent | • Kvalitetschef | • Medejjer |
| • Kontorassistent | • Kvalitetschef | • Medejjer |
| • Kontorassistent | • Kvalitetschef | • Medejjer |
| • Kontorassistent | • Kvalitetskoordinator og Projektsekretær | • Medejjer |
| • Kontorassistent | • KÆRESTE TIL EJEREN | • Medejjer |
| • Kontorassistent | • Købmand | |

- MEDEJER OG DIREKTØRENS KONE
- Medejer og personaleansvarlig
- Medejer og regnskabschef
- Medejer og tandlæge
- Medejer, daglig leder
- Medejer/ingeniør
- Medhjælpende hustru
- Medhjælpende hustru
- Medhjælpende hustru
- Medindehaver
- Medindehaver
- Medindehaver
- Medindehaver
- Medindehaver
- Mellemlider
- Meningsrådsmedlem, kontaktperson
- Miljøchef og sikkerhedsleder - burde også stå der særskilt
- Miljøchef
- Områdeleder
- Overassistent
- Overfartsleder
- Overtandlæge
- Partner
- Personaleadministrator
- Personaleassistent, HR
- Personalechef, ejer af apoteket
- Personalekonsulent
- Personalekoordinator
- Personalemedarbejder
- Personalemedarbejder
- Personalesekretær
- Personlig assistent til adm. dir.
- Piccoline
- Produktions chef / produktions assistent
- Project assistent
- Project Manager
- Projekt koordinator
- Projektkoordinator
- Projektkoordinator
- Projektleder
- Projektleder
- projektleder
- projektleder
- Projektleder
- Projektleder
- Pæd. leder
- Pædagog
- Pædagog
- Pædagog
- Pædagog
- Pædagogisk leder
- Pædagogisk leder
- Receptionist
- Receptionist
- Receptionist
- Receptionist og ansvarlig for sundhedspolitikken.
- Regnskabsansvarlig
- Regnskabsmedarbejder
- Regnskabs- og HR-medarbejder
- Restaurantchef
- Revisor
- Salgs-assistent
- Salgschef
- Salgsdirektør
- Salgskonsulent
- Samlevende med direktør
- Arbejdsmiljø repræsentant
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær
- Sekretær for sikkerhedsudvalget, fuldmægtig i personalekontoret på

vegne af personalechefen	• Sikkerhedsrepræsentant	• Souschef
• Sekretær og sikkerhedsrepræsentant	• Sikkerhedsrepræsentant	• Souschef
• Sekretær, sikkerhedsrepræsentant	• SIKKERHEDS-REPRÆSENTANT	• Souschef
• Sekretær/sikkerhedsrepræsentant	• Sikkerhedsrepræsentant	• Specialkonsulent indenfor personale og løn. 3. Kontor
• Sekretær/økonomi	• Sikkerhedsrepræsentant	• Speditør
• SELVSTÆNDIG	• Sikkerhedsrepræsentant	• Studerende
• Selvstændig	• Sikkerhedsrepræsentant	• SU-chef
• Senior HR Specialist	• Sikkerhedsrepræsentant	• Sundhedsansvarlig.
• Seniorkonsulent	• Sikkerhedsrepræsentant	• Souschef
• Seniorkonsulent	• Sikkerhedsrepræsentant	• Support- / administrationschef
• Service and welfaremanager	• Sikkerhedsrepræsentant	• Sygeplejefaglig leder
• SFO leder	• Sikkerhedsrepræsentant	• Systemansvarlig og værkfører
• SFO leder	• Sikkerhedsrepræsentant	• Søn af indehaver
• SFO leder	• Sikkerhedsrepræsentant	• Tandlæge
• Sikkerhedsleder	• Sikkerhedsrepræsentant	• Tandplejer
• Sikkerhedsrepræsentant / pædagog.	• Sikkerhedsrepræsentant	• Teknikker, sikkerhedsrepræsentant
• Sikkerhedskordinator / Sekretær	• Sikkerhedsrepræsentant	• Teknisk chef
• Sikkerhedsleder	• Sikkerhedsrepræsentant	• Teknisk leder samt sikkerhedsrepræsentant.
• Sikkerhedsrepræsentant, personalemedarbejder under økonomidirektør	• Sikkerhedsrepræsentant.	• Teknisk medarbejder
• Sikkerhedsrepræsentant, sekretær	• Sikkerhedsrepræsentant/speditør-assistent	• Teknisk rådgiver/sikkerhedsrepræsentant
• Sikkerhedsrepræsentant	• Skolepædagog	• Tekniskassistent
• Sikkerhedsrepræsentant	• Smedemester	• Tidl. indehaver og seniorkonsulent.
	• SOSA + AMR	
	• Souchef og sikkerhedsrepræsentant	

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| • Tidligere chef/ i dag ansat/ søn overtaget | • UNDERVISEN-DE FYSIOTE-RAPEUT + SUNDHEDS-KOORDINATOR | • Ægtefælle |
| • Tidligere ejer | • Vedligeholdelses-
chef | • Økonomi ansvar-
lig |
| • Tømmermænd,
medarbejder | • Vicedirektør | • Økonomiansvar-
lig |
| • Tømrermester | • Vicedirektør | • Økonomiansvar-
lig |
| • Udlejningschef | • Viceforstander | • Økonomiansvar-
lig |
| • Udviklingschef+
personalechef...
etc. | • Viceinspektør | • Økonomidirektør |
| • Udviklingskonsu-
lent | • Viceskoleleder | |
| | • Værkfører | |

Spørgsmål 58: Så er der ikke flere spørgsmål. Hvis du har kommentarer til undersøgelsen eller emnet, er du velkommen til at komme med dem her: (220 besvarelser)

- Ad primært pkt. 44 og 45: Sundhed er først og sidst den enkelte medarbejders eget ansvar - bortset fra ansvar for stress og mobning, der også påhviler arbejdspladsen - arbejdsgiveren kan i sundhedsfremme spørgsmål medvirke og understøtte: Komme med tilbud - og når det gælder alkohol og rygning: Forbud. Sundhedsspørgsmål kan inddrages i MUS, når det føles naturligt, men ikke som en generel del: "og nu skal vi da også lige...". Dette forekommer, at være en nødvendig kommentar til undersøgelsen.
- Alkohol og rygning er forbudt i arbejdstiden. Arbejdet er meget fysisk betonet og vi arbejder ude det meste af dagen. Vi har en sundhedsforsikring for alle medarbejdere og visse frynsegoder.
- Alkohol og rygning er forbudt på arbejdspladsen i arbejdstiden. Vi har nultolerance for alkohol. Skal man ryge stempler man ud; og ind igen når man er færdig. Har vi et arrangement med udskænkning, så er det en dag uden arbejde. Vi har tegnet en sundhedsforsikring for hver enkelt medarbejder.
- Alkohol: Indtagelse af alkohol i arbejdstiden i forbindelse med receptioner og lignende var kun tilladt, hvis der ikke skulle arbejdes yderligere den pågældende dag. Psykisk arbejdsmiljø/stress: De var i gang med at udvikle et større tiltag på området, men da dette ikke var taget i brug, måtte de svare, som det er tilfældet.
- Alle de ting der er nævnt i undersøgelsen, ligger allerede indenfor sikkerhedsarbejdet og er dækket ind af sikkerhedsorganisationen i vores virksomhed. Hovedparten af sygefraværet gælder 4 % af medarbejderne, og dem tager vi jo kontakt til for at høre hvad årsagen er. Og forholder os dermed konkret til det psykiske arbejdsmiljø såvel som det fysiske arbejdsmiljø. Mange af de ansatte cykler til arbejde, og arbejdet er også præget af fysisk aktivitet. Det er ikke stillesiddende arbejde. Adskillige af de ansatte har op til ti kilometer hver vej til arbejde. Grundlæggende mener jeg ikke at man kan lovgive sig til trivsel el-

ler indføre trivsel på en arbejdsplads i form af en skrivelse. Trivsel skabes ved at der er ordentlige og praktiske arbejdsforhold der er hensigtsmæssige, og ved godt kammeratskab og en god og humoristisk omgangstone. Sikkerhedsorganisationen, som jeg er en del af i virksomheden, skal jo sørge for gode og sikre rammer og ansvarlige arbejdsgange. Og derudaf kan

- Alle medarbejdere er omfattet af en sundhedsforsikring, en healthcare-ordning.
- Angående udskænkning af alkohol: Direktøren giver tilladelse til udskænkning ved særlige lejligheder, efter konkret ansøgning fra en eller flere medarbejdere. Det er typisk ved jubilæer, fødselsdage, julefrokost og sommerfest.
- Ansvar for stress på arbejdspladsen får til tider for meget vægtning over imod arbejdsgiveren. Vores erfaring er, at der tit er større sammenhæng mellem stress på arbejdspladsen og dårlige hjemmeforhold, skilsmisser, ulykkelige ægteskaber, børnepasningsproblemer, generelt kaos på hjemmefronten etc.
- Arbejdet er meget fysisk betonet, og medarbejderne er i god fysisk form. Der er meget lidt sygefravær. Medarbejderne går op og ned af trapper med udstyr i betonbyggerier, så arbejdet i sig selv har en høj grad af motion.
- Beløbet afsat til sundhedsfremme dækker også over "medarbejder pleje" (en flaske vin bl.a. og andre ting) Det vurderede respondenter i høj grad handlede om psykisk sundhedspleje.
- Besvarelsen gælder for hele CSC Danmark. Mulighederne og tilbuddene er nemlig gældende for alle medarbejderne i hele virksomheden incl. filialer og datterselskaber
- Blandt 12 medarbejdere er der kun en ryger tilbage, og han går udenfor. Resten af rygerne er stoppet. Hvis vi ønsker sundhedsfremmende tiltag vil vi kontakte Sundhedsstyrelsen.
- Bredt formuleret spørgeskema. Det er f.eks. lidt svært at forholde sig til behovet for motion når det er en del af dagligdagen.
- Da vi som virksomhed ikke har håndsret over medarbejdernes fritid, er det kun motivationen tilbage.
- De sidste tiltag og ordninger er på trapperne og i implementeringsfasen.
- De sundhedsordninger som vi har, er ikke noget som firmaet betaler direkte til. Firmasport, idrætsarrangementer, massage osv. er noget som medarbejderforeningen står for, ligesom tilskuddet til motions- og fitnesscenter. Der er en del ting som findes allerede i koncernen på vore fabrikker i Jylland som også vil komme her på hovedkontoret.
- De tiltag vi har, f.eks. i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og stresshåndtering, har vi fælles i kommunen. Og vi er underlagt de retningslinier og de muligheder og tilbud som vi har derigennem. Det er kommunen overordnet der afsætter penge til massage, kiropraktik og fysioterapi, og det kan vi så benytte os af.
- Denne undersøgelse passer slet ikke til et firma i flyttebranchen, mener respondenter. Derfor så mange "ved ikke" svar.
- Der er en del spørgsmål som er urelevante for denne virksomhed, idet de ansatte har fysisk arbejde udenfor.
- Der er for få muligheder for at komme med uddybende kommentarer. Vi er f.eks. en kor med restaurant og værelse. Vi har f.eks. ikke mulighed for at lave

kantine med flere slags mad - det kunne vel også være interessant at høre lidt om virksomhedens fysiske rammer i forhold til muligheden for at lave en sundhedspolitik.

- Der er ikke en egentlig sundhedspolitik. Ikke klare regler for nogen af områderne. I forhold til rygning er der ikke behov for nogen politik da ingen medarbejdere ryger. De ansatte er sportsfolk.
- Der er mange af spørgsmålene der er urelevante, når man som denne virksomhed ikke har så mange sundhedsfremmende tiltag.
- Der er mange områder i undersøgelsen, man som leder i en kommunalinstitution ikke har mulighed for at benytte pga. økonomi
- Der er mange spørgsmål jeg ikke kan svare på - da jeg lige er blevet leder her i huset.
- Der er også mange ordninger og tilbud inden for mad og motion, der er rettet mod eleverne. De berører selvfølgelig også lærerne da de enten står for disse ordninger eller på anden måde er del af dem.
- Der er rigtige mange tilbud og ordninger for/til de ansatte. F.eks. økonomiskbistand til forskellige ordninger, men det er penge der skal bevilliges og disse tages fra deres budgetter. Så der er ofte ikke mulighed for det alligevel, og medarbejderne er alle så anstændige da de ikke vil "nasse", at de selv betaler for deres ordninger.
- Der mangler økonomisk støtte fra kommunen til at iværksætte en sundhedsfremmende indsats, især i forhold til alkoholmisbrug.
- Det bliver meget formynderisk, hvis virksomheden skal tage sig af for eksempel med motion.
- DET ER DEJLIGT NÅR NOGET BLIVER VEDTAGET VED LOV.DET GØR DET LETTERE AT FÅ EN STREG UNDER NOGET VI HAR FØRSØGT AT GENNEM FØRER SELV MEN IKKE LYKKEDES 100% FORDI DER STADIG ER SMUTHULLER.
- Det er en fordel for virksomheden, at man både kan svare selvstændigt via nettet eller kontaktes telefonisk, hvis det er det foretrukne.
- Det er fint man tager tiltag, men sundhed er folks individuelle ansvar. Man skal ikke fratage folk deres individuelle ansvar.
- Det er lidt højt ragende...
- Det er lidt svært at svare på effekten i nogle af spørgsmålene, enten er tiltagene noget der ikke har været i gang særlig længe, eller også har de været sådan altid på virksomheden eller også kan det være usikkert hvorvidt det har haft en effekt på f.eks. arbejdsulykker, hvad der er årsag hertil (generelt er det dog intet problem i virksomheden) det er et målings spørgsmål og det er svært at svare på når der ikke er blevet målt på det.
- Det er nogle vigtige emner det pårør og glæder sig til at se resultatet.
- Det er rigtig svært at svare på spørgsmål om sundhedsordninger. Efterhånden som spørgsmålene ruller frem, kan man se hvilket sundhedsbegreb, der arbejdes ud fra. Det er vanskeligt at svare på den type spørgsmål for virksomheder som os, hvor det at tænke sundhedsfremme, arbejdsmiljø er en integreret del af det daglige arbejde bredt forstået. Der arbejdes med et individualiseret sundhedsbegreb og ansvarsbegreb. Men det er jo en længere og anden diskussion.

- Det er spild af tid
- Det er utroligt svært at svare helt konkret, når der mangler felter til andet svar en det der bliver spurgt om, eks. når der bliver spurgt direkte til noget som overhovedet eksister i virksomheden, så mangler jeg at kunne svare eksister ikke, hvis jeg ikke svare kan jeg ikke komme videre, ergo er jeg nød til at svare noget som jeg ikke kan stå 100 % inde for
- Det har været spild af tid - undersøgelsen passer ikke på et skib
- Det havde nok været lettere at svare over nettet da det er svært at koncentrere sig i en arbejdsituation. (Købmand - der var folk, der skulle hjælpes i butikken undervejs i interviewet)
- Det kan være at nogle af besvarelsene, er anderledes da vores politikker hele tiden ændres.
- Det personlige forbrug og medarbejdernes personlige adfærd og vaner er først og fremmest et personligt ansvar, og det blander virksomheden sig ikke i. Der hvor virksomheden kan være medansvarlig er ved at sætte nogle gode standarder, og interessere sig for sine medansattes vé og vel. I det hele taget kærer vi os om hinanden og værdsætter hinanden. Vi har en healthcareordning for alle ansatte. Hvis en medarbejder bliver stresset, tilbyder vi rådgivning omgående og sætter vedkommende ned på et lavere timetal, eller giver ferie i en tid. Når vedkommende så kommer tilbage kan vedkommende begynde igen på et lavere timetal indtil vedkommende føler sig i stand til igen at arbejde igen.
- Det tog godt nok længere tid end de 10-15 min, der blev angivet i indledningen, men det var lærerigt
- Det vil fremme sundheden på arbejdspladsen, hvis vi fik lov til at tilbyde alle medarbejdere egentlige helbredsundersøgelser uden skattemæssige konsekvenser for medarbejderen
- Det vil være dejligt hvis man kunne få nogle redskaber for at gøre det endnu bedre for personalet.
- Dette er en informationsvirksomhed med højtuddannede medarbejdere med høj sundhedsbevidsthed og livsstil - og derfor rimeligvis atypisk. Vi har ingen overvægtige og ingen alkoholikere - og en betydelig intern konkurrence om fitness og sundhed. Det er ildeset at køre i bil; vi har ingen P-pladser
- Dette er en maskinstation.
- Dette er et vigtigt område - så vigtigt at vi ikke overlader det til vildt fremmede konsulenter og "eksperter" at blande sig i vores politik på området. Flere steder i undersøgelsen bliver vi spurgt om der holdes møder og lignende, og det gør der IKKE. Vi (ledelsen) har selv været ansat i virksomheder, hvor man forsøgte at løse problemerne ved at holde møder ... mange møder, og det eneste konkrete resultat var at de folk der deltog (imod deres vilje, men nogen skulle jo!!) Kun selv blev endnu mere stressede. Vores måde at gøre tingene på er at imødekomme alle de små hints og forslag der kommer fra medarbejderne: En dag var der over morgenkaffen et forslag om massage, og det blev besluttet med det samme. Så hver torsdag kommer der en massør hos os i firmaet og tager alle interesserede efter tur. Det er yderst effektivt både for os som virksomhed og for massøren, der ikke behøver at vente på sine klienter. Er medarbejderen optaget, blevet syg eller andet - så tager massøren bare den

- Dette firma er amerikansk ejet, og har hovedkontor i Schweiz, denne besvarelse er kun for produktionsafdelingen som ligger her i DK
- Emnet er godt og fint at gå op i Godt med et vink så
- En stor del af medarbejderne er medlem af fodboldklub, der dog ikke er stiftet af virksomheden el. lign.
- Enkelte af spørgsmålene giver ikke mening for en virksomhed, der stort set ikke gør nogen indsats på sundhedsfremmeområdet. Derfor kan nogle af mine besvarelser muligvis virke usammenhængende. Ingen af spørgsmålene tager et aspekt som ressourcer ind - små virksomheder kan have begrænsninger både økonomisk men også ved ikke at have ansatte, opgaven naturligt kan ligge hos eller på anden måde har mulighed for at få frigjort timer. Dette mener jeg er med til at gøre undersøgelsen unuanceret. Det kunne være en idé at spørge ind til hvorfor virksomhederne evt. IKKE har ordninger og/eller politikker, for på den måde at få belyst om det er principper, økonomi eller manglende interesse blandt medarbejderne, der spiller ind.
- Er pt. ved at udarbejde en APV.
- Fint emne, men vi mangler ikke papir så se bare om i kan bruge dette til noget.
- Fint tema - som arbejdsgiver har man en forpligtelse over for medarbejderne da man har dem 8 timer i bedste sendetid - men sundhed skal holdes som et tilbud ikke som et krav der trækkes ned over hovederne på dem - det er voksne mennesker.
- Firma. Først kom Kvalitet - nu en selvfølge så kom Miljø - nu en selvfølge nu er Etik sagen - korrekt opførsel i forhold til medarbejdere og omverden. Arbejdsmiljøpolitik - Politik om alkohol, politik om rygning, politik om sundhed. Næste politik skal måske omfatte BMI index?
- Forundres atter og atter over sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen. Det er formynderisk og nedladende overfor voksne. Hvis sundheden skal ændres, så start i skolen. Brug bl.a. alle undersøgelsesressourcer til sund og gratis skolemad, og tving børnene ud at motionere hver dag.
- Funktionærerne - 4 stk. - har fået Healthcare ordning, og vi overvejer nu at udvide det til alle medarbejdere, altså til alle VVS-mændene.
- Fødevarer fremstillende virksomheder burde være helt røgfrie i arbejdstiden.
- Generelt er min holdning at det er vigtigt at også at fastholde at den enkelte må lære at tage mere ansvar for sit eget liv. Og der hvor firmaet påvirker negativt, må det gøre noget for at få det ændret.
- Glæder mig til at se sammenfatningen og måske hente mere inspiration
- Godt at der bliver lavet en undersøgelse med dette tema, og godt initiativ at sende en kopi af sammenfatningen ud til virksomhederne. Det er rart at kunne sammenligne sig selv i forhold til landsgennemsnittet.
- Godt med fokus på emnet - tiden kan blive et problem, det skal være en realistisk indsats.
- Han syntes at rygere reglerne er for skrappe. Han kan forstå, hvorfor der ikke må ryges i offentlig transport mv. Men i private virksomheder må det være ejernes eget ansvar. Han syntes at det er for dårligt at dagplejemødre ikke må ryge i deres hjem i weekenderne. De kan modtage børn fra rygehjem der har ligeså mange skadelige partikler i deres tøj, som der ville være, hvis dagplejemoderen

røg i weekenden. Ligeledes kan hun også modtage allergibørn som kan være allergiske overfor de partikler der ville være ved rygerbørnene. Dette mener han ikke er sammenhængende. Ved punktet om alkohol mener han ikke tilbudsordninger ved misbrug, fra virksomheden, har nogen effekt. Det er kun en fyreseddel der kan hjælpe. Han har før oplevet at misbrugerens familie kan være ødelagt, at vennerne er mistet, men først da fyresedlen kom, ophørte misbruget.

- Han syntes at rygereglerne er for stramme. F.eks. 2 elektrikere kører sammen i en bil, de ryger begge, men der må ikke ryges i bilerne i følge lovgivningen.
- Har ingen rygere på arbejdspladsen.
- Har til hensigt at udarbejde en ny personaleplan, hvori der vil indgå nogle nye ordninger og tilbud.
- Helt generelt - mere konkret arbejde og færre ord er nødvendigt. Flere resurser er vigtigere. Arbejde med det fysiske arbejdsmiljø kan blive en belastning rent psykisk. Ekstra pres/krav centralt fra stresser, da medarbejderne selv skal betale for f.eks. motionscenter.
- Henvender sig mere til større virksomheder - skyder lidt forbi - håndværksbranchen er aktive fra morgen til aften.
- Hovedparten af medarbejderne er ude på byggepladser og arbejde, så arbejdet er i sig selv fysisk betonet, og medarbejderne er derfor i god form. Funktionærerne på kontoret har en sundhedsordning i form af en sygeforsikring. Vi deltager i bowling-turnering og har bowling-dage hvor vi skiftevis træner, skiftevis bowler for hyggens skyld.
- Hvis div. ting bliver aktuel bliver tingene taget op.
- Hvis medarbejderne begynder at ryge, drikke, eller tager på, bliver de fyret.
- Hvis sammenfatningen er gratis ønsker vi denne tilsendt
- I flere spørgsmål mangler HR som en mulighed
- I forbindelse med kampagner skal materialet der udsendes være branchespecifikt. Det nyttet ikke noget med foldere om ergonomiske stole til folk der går rundt på deres arbejde. Eksempelvis: i GLEMTE AT SPØRGE IND TIL SLIK / KAGER OG SODAVAND, DET VAR PGA. AF DETTE VI INDFØRTE FRI FRUGT HELE UGEN.
- I mindre virksomheder er man mere opmærksom på den enkelte medarbejder (fra ledelsen side). Jeg tror man har et andet forhold til medarbejder.
- I nærmeste fremtid vil alle ansatte få en sundhedsforsikring betalt af firmaet.
- I og med at vi er en offentlig institution er vi meget bundet af minimale økonomiske muligheder for at fremme initiativer i forhold til personalet.
- I spørgsmål 18 er der svaret "ved ikke" da der ikke er nogen der ryger på arbejdspladsen.
- I spørgsmål 6 svarer han følgende: 4 gange årligt sætter et udvalg sig ned, og planlægger madsammensætningen i kantinen.
- I stedet for at bruge offentlige penge på sundhedsfremme på arbejdspladser (eks. smiley ordning) skulle man i stedet fjerne moms fra eksempelvis frugt.

- Indenfor det offentlige må der ikke bruges skattekrone på medarbejdere, så det er næsten håbløst at gøre noget.
- Ingen
- Ingen kommentarer.
- Interessant emne, som bestemt er et godt fokusområde.
- Jan arbejder med sundhedsfremme, når der er hul i kalenderen. Så der er vel egentlig afsat timer i hans ansættelse til dette arbejde, men han kan ikke sige hvor mange det drejer sig om, for det er kun, når der er hul i kalenderen.
- Jeanette var lidt overrasket over de ting vi spurgte til, hun var ikke klar over at man skulle have tænkt på det. Desuden mener hun ikke at det passer ind i virksomheden. Det er en mandeverden der ikke interesserer sig for sundhed og motion i forbindelse med arbejdet. Virksomheden er ligeledes for lille til sådanne initiativer, og hun mener heller ikke at der vil være tid til det.
- Jeg er pædagog i dag vuggestuen / børnehaven. Jeg er sikkerhedsrepræsentant.
- Jeg holder selv kontakt med DFIF og får mailet dagens motionsøvelse
- Jeg håber ikke at virksomhedsledere skal til at beskæftige sig med dette emne. Er der nogen der bliver stressede er det lederne der bliver tvunget til at tage sig af flere og flere opgaver der ikke har med den egentlige ledelse at gøre.
- Jeg håber ikke dette er noget man vil til at lovgive omkring, der er allerede klare regler vedr. alkohol samt røg. Firmaet har en forpligtigelse når det har betydning for medarbejderens psykiske og/eller fysiske arbejdsliv, men man skal passe meget på ikke at blande folks sundhed ind i virksomhedens forpligtigelser. Lige nu har vi ikke nogen sportsaktiviteter men har tidligere på medarbejdernes opfordring haft et firma-bowling hold, det er der dog ikke efterspørgsel efter lige nu. Ligeledes er der andre ting vi gør når der er et tilfælde der kræver speciel opmærksomhed.
- Jeg mener at målgruppen for dette spørgeskema henvender sig mere til kontorpersonale end butikspersonale
- Jeg mener man har så travlt med at virksomhederne skal sørge for alting folk bliver næsten umyndiggjort, eller bliver gjort til nogle der ikke kan en skid selv. Er der brug for gymnastik så kan de gøre det i fritiden og betale det selv
DET MÅ VI ANDRE.
- Jeg mener vi skal stoppe med al den statslige indblanding i folks liv. Det hører en fjern fortid til som man forsøgte i 50 år i den østlige del af Europa.
- Jeg synes helt klar, at virksomheder kan have en aktiv rolle i forbindelse med sundhedsfremmende foranstaltninger, men man skal - som virksomhed - passe på, at man ikke overtræder den enkelte medarbejders privatsfære.
- Jeg synes, det er et godt initiativ og ser frem til at modtage resultatet
- Jeg synes, det vil være fint, hvis der kommer mere fokus på de begrænsede muligheder der er/har været for at yde "frynsegoder" til offentligt ansatte i form af sundhedsfremmende tiltag. F.eks. frugtordninger, tilskud til motion, sund kost og lignende. Her skal også nævnes, at skattereglerne er meget restriktive også inden for sundhedsfremmende goder (A-skat af tilskud til motion, hvis ikke det foregår på arbejdspladsen).

- Jytte mener ikke at denne type af virksomhed er passende for denne undersøgelse. Alle deres medarbejdere arbejder udenfor, så der er næsten aldrig nogen inden døre. Hun mener at undersøgelsen ville være mere relevant for virksomheder, hvor alle medarbejdere arbejder på samme adresse.
- Kommunen har lige ansat en psykolog, men det er så nyt at vi end ikke kender navnet på ham endnu. Jeg regner med at det er i en fuldtidsstilling. Han kommer sikkert til at betjene andre skoler end vores i Rødding. Vi har kun en ryger, så rygepolitikken og dens konsekvenser er begrænset. Og rygeren går udenfor på vejen. Alkohol er ikke tilladt på nogen tidspunkter, også når skolen lejes ud i ferier eller weekender.
- Kunne godt tænke sig at der var et spørgsmål om hvorvidt virksomhederne vælger konventionel eller økologisk mad (hvis de har madordning/frugt).
- Kunne være relevant at undersøge hvor meget virksomhederne sikrer via forsikringer
- Langt de fleste af emnerne i spørgeskemaet er hypotetiske for mindre virksomheder der hverken har organisation, kompetence eller kapacitet ud over den daglige drift til at beskæftige sig andet end med en mindre del af indsatsområderne. Der findes ikke økonomi i mange små virksomheder til at matche spørgeskemaets ambitioner.
- Lidt for bred i forhold til det offentlige, vi er begrænsede i jeres ressourcer og handlemuligheder,
- Lidt lang undersøgelse.
- Med hensyn til mad, så har bestiller de fleste af os fælles afhentet sandwich eller andre måltider udefra.
- Man påtænker om at tegne sundhedsforsikring for medarbejderne.
- Man skal passe på, at man ikke bebyrder de små virksomheder med så mange opgaver, at de ikke gider at drive virksomhed mere.
- Mange af spørgsmålene er relevante, men vi er ikke på plads endnu pga. kommunalreformen, derfor kan svarene blive ret usikre.
- Mange Nye tiltag, der først bliver taget i brug nu og derfor svært at vurdere. Lis ser det som noget positivt med de nye tiltag
- Mange spørgsmål kunne besvares med "Anses ikke at være relevant"
- Med hensyn til alkohol så er der alkohol på arbejdspladsen. Det er ikke tilladt at nyde alkohol i arbejdstiden. Der er en fyraftens øl om fredagen efter arbejdstid.
- Medarbejderne deltager i firmasport og vi deltager i konkurrencer med andre firmaer, f.eks. DHL-stafetten. Derudover løbetræner medarbejderne i weekenden og i ferier. Vi har en healthcare-ordning med sygeforsikring for hver enkelt medarbejder, hos Falck. Ordningen er på 40.000 kroner om året for alle medarbejdere. nogle benytter sig af tilbuddet i form af kiropraktik, massage, fysioterapi eller noget andet. Det er ikke alle der benytter sig af det eller har behov for det, men tilbuddet er der til alle. Oveni det, har vi lige fået en ordning med behandlingsgaranti på et privathospital, hvis køen er for lang hos det offentlige.
- Medarbejderne går meget hver dag og vi bevæger os rundt over hele området. Det gælder både ingeniører, konstruktører og andre medarbejdere. Og det

samme høje fysiske aktivitetsniveau ser vi ude på byggepladserne, når de er derude.

- Mener spørgeskemaet er rettet mod store virksomheder - en virksomhed på denne størrelse har slet ikke disse ting implementeret. Det vil være helt umuligt at praktisere. Det er ikke minded på mindre produktivvirksomheder men virker som om det re rettet mod offentlige/kommunale virksomheder.
- Nogle af de spørgsmål som der bliver stillet, er ikke så relevante for en lille virksomhed. Yderligere materiale bør tilpasses til små virksomheder. Firmaet ligget i Storkøbenhavn.
- Nogle spørgsmål giver et forkert billede, da det egentlig ikke var muligt at svare indenfor de givende svarmuligheder. Tænkes især på spørgsmålene der forsøger at give et målbart resultat.
- Nogle spørgsmål er helt hen i skoven - vi bør ud til det enkelte firma. Det var bedre at tage ud til nogle virksomheder.
- Nu fik i givet chefen mere stress. Spørgsmålene er ikke relevante i en lille virksomhed som vores, hvor vi ansætter medarbejdere som har en fornuftig indstilling til det at være på arbejdsmarkedet.
- Omkring den nye rygelov: man burde forbyde tobakken i stedet for rygningen, da det er et problem at elever forlader matriklen for at ryge.
- Personligt: Godt med en undersøgelse på området, som der burde være mere fokus på.
- Psykisk arbejdsmiljø mest relevant - de andre ting mindre relevante
- Respondenten fortæller at der ofte er arrangementer for andre firmaer, kæder og partnere der aftager Diesels' produkter og derfor bliver der serveret alkohol til disse arrangementer, typisk med mange mennesker til stede. Der opfordres til at deltage i den lokale motionsklub. man søger fælles fra arbejdspladsens side som en gruppe, hvorfor man får en grupperabat. Alle ansatte kan tilslutte sig denne ordning. Desuden lejer virksomheden en lokal hal, så at Diesels' egen fodboldklub kan spille indendørs fodbold en gang om ugen.
- Respondenten har gjort opmærksom på at man er en del af Rambøll-koncernen. Der er skriftligt formulerede politikker på de angivne områder, men man har ikke udformet dem selv på stedet, da de er formuleret centralt hos Rambøll-koncernen. Rygning er tilladt udendørs og det har ikke givet problemer for nogen. Reglerne for indtagelse af alkohol: Man kører efter en gammel ordning på stedet i form af en fyraftens øl om fredagen. En fyraftensøl om fredagen er altså den eneste tilladte indtagelse af alkohol, udover ved særlig lejligheder såsom særlige fødselsdage, jubilæer og julefrokost.
- Rigtigt godt fokus ;o)
- Rygerloven er hysterisk.
- Rygning: Alle ryger får efter 3 måneders ansættelse tilbud om rygeafvænning Kursus, plaster, tyggegummi, akupunktur, narkose eller lign. efter 3 måneders røgfri løntillæg på kr. 3,00 pr time
- Rygning er forbudt inden døre da virksomheden ligger i en fredet bygning. De fleste af medarbejderne er gamle sportsfolk, så alle har erfaring i at holde sig i form og dyrke sport.

- ServiSyd er en servicevirksomhed der arbejder på vore kunders adresser derfor kan det være svært at besvare alle spørgsmål.
- Spørgsmål 56: Det ville være oplagt at have titlerne Arbejdsmiljøchef; Miljøchef; Sikkerhedsleder til at stå fremhævet, da det i større virksomheder ofte er dem, der sidder med området. Spørgsmål 32 og frem: Sundhedspolitik skulle måske suppleres med sundhedsområdet, for de af os, der ikke har en sundhedspolitik; men specifikke politikker på udvalgte områder som f.eks. rygning.
- Spørgeskemaet matcher ikke helt offentlige institutioner/virksomheder. Den burde måske udformes således, at man fra starten blev spurgt, om det er tale om en offentlig eller privat virksomhed, hvorefter man kun blev stillet relevante spørgsmål for sin type virksomhed.
- Spørgsmål 23 kan ikke besvares med de anførte valgmuligheder. Loven er helt "pyt i panden" og det er da almindelig sund fornuft at man skal tage hensyn til ikke rygere. Spørgsmål 44 kan ikke besvares, da der til alle områder kan svares både i "høj grad" eller "slet ikke" alt efter hvilken situation den enkelte medarbejder er i! Når man laver en sådan undersøgelse skal man træde varsomt: Når man måler på personer, der er lavt uddannede, skal man være opmærksom på, at de ikke synes det er legalt at søge hjælp. Det er stort tabu.
- Spørgsmål 44, om virksomhedernes medansvar overfor deres ansattes vaner, er dårligt formuleret. Svarerne til dette spørgsmål kan være farvede af respondenternes personlige politiske holdninger. Uffe mener at, hvis en respondent er venstreorienteret har virksomheden er stort medansvar. Derimod er man højreorienteret er det medarbejdernes egen sag, at det skal virksomhederne ikke blande sig i. Desuden mener han at undersøgelsen retter sig mere til større virksomheder eller offentlige. Dette gør som Uffe sagde; "Undersøgelsen er en gummiundersøgelse, som man kan strække og bøje efter behov".
- Spørgsmål og svarmulighederne er for "voldsomme" for små virksomheder.
- Spørgsmålene er for lidt branchespecifikke. Måltrettet sundhedssektoren.
- Spørgsmålene har givet stof til eftertanke. Konklusionen er at vi bør gøre en større indsats i forbindelse med medarbejdernes fysiske og psykiske helbred til gavn for både virksomheden og medarbejderne.
- Spørgsmålene lapper over, mindre relevans for mindre virksomheder,
- Spørgsmålene retter sig mod større virksomheder - primært kontorarbejde - ikke dette firma der beskæftiger sig med halvtidsarbejde og natarbejde (rengøring).
- Sundhedsstyrelsen skal have konkrete officielle krav som er generelle. De skal ikke udformes på de enkelte arbejdspladser da det så bliver noget halvhjertet.
- Svært at svare på nogle af spørgsmålene, uden at komme med forklarende kommentarer.
- Synes det tog lang tid.
- Synes det var svært at svare på spørgsmålene så det gav et retvisende billede af virksomheden. Jens synes ikke svarkategorierne passede særligt godt på hans virksomhed.
- Synes folk har det primære ansvar for egen sundhed - fint med oplysning til medarbejderne - gensidig respekt er nøgleordet.

- Syntes at det er meget fint med en undersøgelse som denne, men det kan være lidt svært lige at tilpasse virksomheden til dette skema. Det er ikke altid nemt at sætte ting ind under bestemte kasser og begreber.
- Syntes det er svært at svare nuanceret på disse spørgsmål.
- Syntes ikke at undersøgelsen er relevant, da hans medarbejdere kører taxa, og at det er et lille firma.
- Typisk skrivebordarbejde
- Udmærket initiativ
- Undersøgelse er lidt speciel, idet vi er en professionel fodboldklub. Vores ansatte er primært fodboldspillere. Her er der naturligt stor fokus på sundhed. Vi bl.a. også ansat fysisk træner og fysioterapeut.
- Undersøgelsen er for lang.
- Undersøgelsens spørgsmål kan kun med besvær besvares entydigt, da den helt sikkert er udformet til større virksomheder.
- Utroligt dårligt spørgeskema. Når man ikke har en sundhedspolitik, er eneste svarmulighed på en række spørgsmål "Ved ikke". Det giver ikke lyst til at bruge tid på jer.
- Vedr. Spørgsmål 45: Der mangler øvrig mulighed. Det er generelt vores opfattelse, at Sundhed kun skal inddrages i MUS, hvis der ligger arbejdsmæssige årsager bag, fx højt sygefravær eller at arbejdet ikke kan passes optimalt. Som virksomhed, skal vi ellers ikke gøre os til dommere over medarbejdernes levevis.
- Vi arbejder i byggebranchen, så alle er i god form. Og hvis man ikke er i god form når man begynder, så kommer man hurtigt i god form. Det kommer helt af sig selv.
- Vi er allerede i samarbejde med Sundhedsstyrelsen. Vi indførte de nye ryge-regler et år før de blev vedtaget og indført alle andre steder, og vi tilbød dengang rygestopkurser og nikotinafavningsprodukter. Vi har netop implementeret et nyt regelsæt/ny plan under titlen "Arbejde og Sundhed", som vi har udarbejdet i samarbejde med Sundhedsstyrelsen. Og vi samarbejder også om et nyt tiltag i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stresshåndtering. Og vi tager selv kontakt til Sundhedsstyrelsen løbende når vi har spørgsmål og ønsker.
- Vi er blevet skåret ned antalsmæssigt, men mængden af arbejdsopgaver er den samme, så stressniveauet er steget, så der arbejdes på at møde den udfordring. Udenrigsministeriet er en drømmearbejdsplads for mange, så det er i ringe grad de ordninger eller tilbud der findes som ansat her, der tiltrækker medarbejdere. Det er arbejdets karakter og egenart der gør det attraktivt at arbejde her. Vi har i det hele taget et godt samarbejde med Sundhedsstyrelsen, og de anbefalinger og kampagner som de står for, modtager vi her jævnlige. Og hvis vi har behov for en yderligere indsats på et område, som psykisk arbejdsmiljø og stresshåndtering som vi arbejder på for øjeblikket, så vil Anne Rudbæk jo tage kontakt.
- Vi er Dansk koncern med flere afdelinger i Danmark og datterselskaber i udlandet. Vi har med voksne og selvstændige mennesker at gøre, så nogle medarbejdere putter noget sundt ned i deres madkasser, andre ikke. Vi har ingen kantine. Nogle medarbejdere deltager i sport og motion i fritiden, andre ikke. Det veksler indimellem. Vi deltager af og til i sportskonkurrencer med andre firmaer, til sommerfester og lignende. Vi har et køleskab med øl som der er fri afbe-

nyttelse af for medarbejderne. Det drejer sig for det meste om en fredags fyraftens øl, fødselsdage, jubilæer. Jeg har været ansat i mange år, og der har aldrig været problemer med ordningen. Vi stoler på vore medarbejderes selvdisciplin og ansvarlighed, og det er min erfaring at medarbejderne formår at forvalte den tillid som ledelsen viser dem. Medarbejdernes selvforvaltning i øvrigt er med til på positiv vis at præge og udvikle virksomheden, og skabe et godt og menneskeligt arbejdsmiljø. Medarbejderne har i alle år

- Vi er en bundsolid virksomhed med voksne, store, hårdebrede mænd der arbejder som brøndgravere. Vi har et meget nært forhold til hinanden, og afstanden mellem ledelse og medarbejdere er ikke så stor. Det er selvstændige mennesker der forstår at passe på sig selv. Der er en høj grad af fysisk aktivitet hver dag, så medarbejderne er i god form hele tiden.
- Vi er en kurérvirksomhed hvor buddene kører rundt i vore biler/varevogne. Arbejdet er meget fysisk betonet og buddene får meget motion derved. Der er rygning forbudt på kontoret, så hvis man skal ryge går man udenfor. Buddene kører rundt hver for sig, og de må gerne ryge i bilen. Det styrer de selv. Da vi er et transportfirma er alkohol naturligvis bandlyst.
- Vi er en lille virksomhed med en stor kontinuitet i arbejdsstyrken, og en stor grad af selvbestemmelse i en flad organisation. Dvs. at problemer der opstår, bliver løst før de bliver alvorlige, og at vi i organisationen er vant til at tage hensyn og "hånd om" hinanden.
- Vi er en lille virksomhed. Vi har ingen rygere blandt de ansatte.
- Vi er en tandlægepraksis og vi har i mange år været en alkoholfri og røgfri arbejdsplads. Vi har en healthcareordning hos Falck for alle medarbejdere.
- Vi er en virksomhed der selv arbejder med sundhed, stresshåndtering, coaching og fysisk aktivitet i hverdagen på arbejdspladsen, både for ledere og for firmaer. Så vi er inde i samme branche som Sundhedsstyrelsen, og vi følger Sundhedsstyrelsens opfordringer. Vi implementerer de forslag og de love der er på området her på virksomheden, og underviser/uddanner ledere og firmaer i at gøre det samme. Vore medarbejdere har en sundhedsforsikring.
- Vi er en virksomhed med aktive medarbejdere som sørger for at bevæge sig rund på vores område dagligt, hvoraf mange også dyrker motion eller fitness ved siden af. Alle er i god form, og det smitter positivt af på stemningen på arbejdspladsen. Der er kun en håndfuld rygere og de går udenfor når de skal ryge. Det har egentlig altid været sådan, når vi nu er et snedkeri. Hvis medarbejdere har nogle psykiske problemer af nogen art, så taler vi om det i samtaler. Vi har et godt og åbent arbejdsmiljø og tager os af hinanden på den måde.
- Vi er en virksomhed som selv rådgiver virksomheder om sundhedsfremme på arbejdspladsen.
- Vi er et anlægsgartnerfirma, så alle, på nær af to på kontoret, arbejder udendørs hele tiden. Så dem der ryger, kan ryge, og det generer ingen. Så vi har ingen faste rygeregler. Vi har ikke noget fast beløb afsat pr. medarbejder pr. år. Vi betaler regningen når medarbejderne har været til massør, kiropraktor eller fysioterapeut. Medarbejderne kan gå til massage en gang om ugen, hvis de ønsker det eller har behov for det. I vinterhalvåret betaler virksomheden for medlemskab til bowling klub, håndbold, motionsklub eller andet, for hver medarbejder. Nogle gange gør vi det fælles, andre gange er det mere individuelt. Nogle ting kan vi gøre enkelte gange, andre gør vi mere kontinuerligt.

- Vi er et byggefirma med tolv ansatte. Vi har nogle svende og nogle lærlinge, og to der er over tres år. Og indtil nu har de ikke haft nogen skavanker, så særlige sundhedstilbud har indtil nu ikke været nødvendige. De arbejder ude, så der er få restriktioner for rygerne. Rygerne viser hensyn, ligesom ikke-rygerne gør det overfor dem der ryger. Medarbejderne følger de regler for alkoholforbrug der er på hver arbejdsplads de er ude på. Ellers er de sunde og robuste. Og vi tager hensyn til hinanden og værner om hinanden, så hvis der er en der har problemer af den ene eller anden slags, så takler vi det i fællesskab med en samtale.
- Vi er et byggefirma, så medarbejderne er dagligt i fysisk aktivitet. Det enkelte arbejdssjak afgør om der må ryges i skurvognen eller om det foregår udenfor. Medarbejderne må tage en fyraftensøl efter arbejdstid. Ellers er øl bandlyst i arbejdstiden.
- Vi er et datterselskab under PostDanmark.
- Vi er et gartneri, så vores arbejde er meget fysisk betonet. Vi går hele tiden over hele området. Så medarbejderne er almindeligvis i god form. Er man ikke i god form, måske endda lidt overvægtig, når man bliver ansat, så kommer man i god form hurtigt. Vi overvejer at få en kantine eller madordning af en slags. Der er rygezoner på området. De findes de steder på området hvor der kun går en person og arbejder. Da området er forholdsvis stort, generer det ikke andre at den enkelte måtte ryge indenfor et sådant arbejdsområde med rygezone.
- Vi er et malefirma med 15 funktionærer og 65 malersvende.
- Vi er et offentligt botilbud, et pensionat, og vi går med vores beboere ned i byen på daglige ærinder. Der er et kvarters gang hver vej, så den strækning går vi alle adskillige gange om ugen, så derigennem er der en stor grad af fysisk aktivitet. Desuden går vi daglige ture med beboerne, så det kommer oveni. Vi har ikke en kantine, men vi spiser med hos beboerne, som får en meget varieret kost.
- Vi er et større landbrug og medarbejderne er omfattet af en sundhedsforsikring og Healthcare-ordningen. Ethvert tiltag i forhold til sundhedsfremme vil vi udforme i samarbejde med medarbejderne.
- Vi er et vagt/vægter firma, så vores ansatte runderer jo en del hver dag. Arbejdet er på den måde fysisk betonet. Det er tilladt at ryge i vore biler. Ude på stederne hvor vi går vagtrunder følger vi de stedlige regler. Hos os selv foregår rygning udenfor. Alkohol er totalt forbudt i arbejdstiden.
- Vi er i gang med at iværksætte tiltag på flere af områderne, men jeg syntes ikke at undersøgelsen gav mulighed for at vise det.
- Vi er ikke et særligt stort firma (filial), så vi vil i første omgang gå ind på Sundhedsstyrelsen hjemmeside og se der hvad der kunne være relevant for os.
- Vi er jo ikke nogen stor virksomhed så vi er i stand til at støtte hinanden ganske umiddelbart hvis der opstår problemer. Hvis der for eksempel er en kunde som er ubehagelig overfor en af vore ansatte, kan vi tage hånd om det med det samme, og tale med kollegaen. Vi er opmærksomme på at have et godt psykisk arbejdsmiljø imellem os. Vores arbejdsplads har aldrig været præget af sygdom eller usundhed.
- Vi er også i gang med at vende alt på hovedet, vi er vokset fra 10 til ca. 30 ansatte inden for 1 1/2 år og vi bliver snart ca. 40. Vi åbner butik nummer 5 i

2008. Vi har fokus på medarbejdertrivsel. Vi kan ikke drive en virksomhed uden vores medarbejdere. Vi er intet i detail uden dem...

- Vi er på virksomheden for at udfører vore respektive arbejdsfunktioner. Skulle vi fokusere på alt det, der her forespørges, ville vi få lavet mindre. Der er i forvejen ikke for megen tid. Motion mv. hører primært fritiden til! - Ikke arbejdstiden!
- Vi er to butikker (boghandel) med mange deltidsmedarbejdere, så en del er ikke relevant
- Vi er ved at indføre en ordning hvor vi betaler halvdelen af udgifterne for medarbejderne ved kiropraktik, fysioterapi og massage. Den såkaldte "healthcare ordning".
- Vi har både arbejdere og funktionærer i virksomheden. Det er fysisk betonet og alle får rørt sig, også funktionærerne. Medarbejderne er fornuftige, ansvarlige, selvstændige og voksne mennesker der kan tage vare på sig selv. Så vi blander os ikke i personlige forhold.
- Vi har en restaurant hvor vi serverer gourmetmad og vi har tolv ansatte. Der er kun to af de ansatte der ryger, og de går udenfor i en af de tre pauser vi har i løbet af dagen. Reglerne for alkohol kører vi meget strengt: Der er en genstand pr. medarbejder EFTER fyraften. Vi har frugtordning og mineralvands- og kilddevandsordning for medarbejderne som står fremme hele dagen og jævnligt bliver fyldt op. Vi giver tilskud til motions- og fitness-center. Det er et meget fysisk betonet job, med konstant fysisk aktivitet i mange timer, så hvis man er en smule overvægtig til at begynde med, så forsvinder det hurtigt. Vi opfordrer vores medarbejdere til at være i god fysisk form, ellers kan man ikke holde til den aktive og intense fysiske aktivitet. Vi har også givet tilbud til medarbejderne om massage, kiropraktik og fysioterapi. De har afslået det indtil nu, men vi vil nok foreslå det igen lidt senere. Tilbuddet gælder stadig. Ellers sørger vi for gennem jævnlige samtaler
- Vi har en sundhedsordning for hver medarbejder.
- Vi har en sundhedsordning som alle medarbejdere er omfattet af, en sundhedsforsikring i form af en healthcare-ordning.
- Vi har fået en sundhedsforsikring som en del af en udvidet pensionsopsparing ved vores forsikringsselskab.
- Vi har ikke haft problemer med rygning eller alkohol. Derfor har rygelov og alkoholpolitik ikke skabt problemer.
- Vi har ikke nogen der nyder alkohol. Vi har stadig nogle få rygere.
- Vi har ikke nogen rygere her længere. Alkohol er kun tilladt ved absolut særlige lejligheder, såsom åbent hus op til jul hvor det er tilladt at tage et glas gløgg, og det er på det niveau vi tillader det. Vi har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Sygefraværet er nede på mindre end 1 dag om måneden pr. medarbejder. Vi har nogle seniorer som er omkring de 60 år som kunne gå på efterløn og fratrædelsesordning, men de har valgt at blive. Dels pga. det gode arbejdsmiljø, dels pga. den berigelse som børnene oplever og den tryghed det giver for børnene.
- Vi har ikke nogle særlige ordninger hvad psykisk arbejdsmiljø angår, men vi er meget opmærksomme på at vore medarbejdere har det godt, og de ikke går ned

med flaget pga. stress. Så hvis nogen har behov fysioterapi, massage, kiropraktik eller andet, så betaler vi for det ubeskåret.

- Vi har ikke tænkt så meget på mad i vores mål, men mere tænkt på godt arbejdsmiljø i form af god omgangstone, gode arbejdsvilkår hvor dagligdagen bærer præg af mange tunge løft og fysisk brug af kroppen.
- Vi har ingen rygere blandt os. Der er en løsarbejder der ryger, men han går bare udenfor i en pause. Alkoholforbrug begrænser sig til en fyraftensøl efter arbejdstid, f.eks. om fredagen, og fødselsdage, jubilæer o. lign. Der er en del der dyrker sport.
- Vi har ingen rygere på arbejdspladsen. Alkohol er bandlyst. Alkohol i forbindelse med jubilæer, fødselsdage og særlige mærkedage foregår udenfor huset. Vi har en sundhedsordning vi har tegnet for alle medarbejdere. Medarbejderne kan gå til massage, kiropraktik og fysioterapi.
- Vi har sundhedsordning i form af en sundhedsforsikring for medarbejderne.
- Vi holder et månedligt møde hvor vi taler sammen om evt. problemer og om det psykiske arbejdsmiljø, og det har løst op for konflikter og problemer i arbejdsgangen. Det har ført til at medarbejderne er blevet mere glade for at arbejde her, og givet mere trivsel.
- Vi modtager via kommunen allerede en del materialer fra Sundhedsstyrelsen, og vi er tilknyttet ordninger så vi løbende modtager materialer derfra.
- Vi oplever at den nye rygelov er restriktiv og for firkantet. Vi har med voksne selvstændige mennesker at gøre, der godt kan tage vare på sig selv. Vi tillader smedene og andre medarbejdere at ryge der hvor de står, så længe de ikke generer nogle andre. I samme øjeblik der er en der føler sig generet af røg, bliver der ikke røget længere der. Vi har et meget stort område med meget store haller og med højt til loftet, så indtil videre har det ikke givet problemer, hverken for ikke-rygerne eller for rygerne. Luftmassen i hallerne eller rummets volumen er særdeles stor og vores udluftningsanlæg er særdeles effektivt. Der er ingen rygere der smider cigaret skodder på gulvet, men de smider dem i aksebægre der er sådant indrettet at de ikke afgiver røg eller lugt når de er lukkede. Det er tilladt at nyde alkohol i frokostpausen og efter arbejdstid, men det er meget få der benytter den mulighed. Og de få der benytter muligheden, benytter den meget sjældent.
- Vi overvejer i samarbejde med medarbejderne at få indført en sundhedsordning, altså en sundhedsforsikring. Vi er ved at få bygget en kantine.
- Vi sidder 6 på kontoret, 29 er ude at køre. Jeg er kørselschef.
- Vi skal passe på med at fratage den enkelte retten til at styre sit eget liv. Mange af de emner der spørges ind til i skemaet blander sig kraftigt i den enkeltes private affærer. Det finder jeg helt og aldeles utilstedeligt. Vi som virksomhed skal sikre at medarbejderne har gode og forsvarlige arbejdsforhold. Vi skal ikke blande os i hvad de spiser eller om de motionerer. Vi kan tilrettelægge arbejdet så det er afvekslende og interessant. Give udfordringer og meget mere, men styre deres liv hører ikke ind under en virksomheds opgave. Vi skal ikke have mennesker gjort til robotter! Det kaldes vist også utidig indblanding.
- Vi skal snart have en ny personalechef ansat og valgt nye tillidsfolk, og de vil så kunne træde sammen med nogle medarbejdere og lave et udvalg, der så efterfølgende skal se på sundhedspolitikken og eventuelle tiltag desangående. Det begynder vi med efter Nytår.

- Vi vil være interesseret at modtage noget materiale fra Sundhedsstyrelsen, og vi vil gerne høre hvis der bliver noget vedtaget ved lov eller andre bliver foretaget andre beslutninger, som følge af undersøgelsen.
- Ville gerne betale motion for de ansatte, men så er det skattepligtig.
- Virksomheden er en del af en større koncern, så vi har mulighed for at trække på ressourcer og know-how andre steder i organisationen.
- Virksomheden er en kombineret børnehave og vuggestue. Der er svømning en gang om ugen for både børn og medarbejdere. Medarbejderne får massage en gang om måneden. Medarbejderne er meget i aktivitet med og for børnene. Der er ikke så mange rygere, og de kan gå en tur udenfor og ryge i en pause. Alle medarbejdere er bekendt med rygestopkurser og den hjælp med alkoholproblemer som kommunen tilbyder. Det er dog ikke noget der har været aktuelt på arbejdspladsen. I kraft af at det er en daginstitution med børn, er der et stort og årvågent øje på inde- og udemiljøet. De modtager fra tid til anden tilbud og idéer fra kommunens side, bl.a. fra Sundhedsstyrelsen, så respondenter vil lige vende med lederen og sikkerhedsrepræsentanten og de andre medarbejdere hvad de ønsker at modtage. Der er afsendt et e-mail link som de kan gå ind på.
- Virksomheden er et gartneri. De ansatte går hele tiden og går langt. Der er meget fysisk aktivitet hver dag. Der er få rygere, og de går udenfor når de skal ryge. Der er kun alkohol udskænket ved festlige lejligheder. Tilbud om rådgivning og samtalebehandling af en psykolog ved stress, mener virksomheden er dækket ind ved kommunens tilbud. Mulige konflikter og problemer ordnes på stedet eller i en pause i form af samtale medarbejderne imellem. Medarbejderne er ikke uden humor. Der er en politik på de fleste områder, og indtil videre er de uskrevne, men alle kender dem og respekterer dem. Medarbejderne tager selv mad med på arbejde. Virksomheden er ved at få sundhedsregler formuleret af et eksternt konsulentfirma. Der er et meget godt kammeratskab og et godt psykisk arbejdsmiljø på stedet. Det er sæsonbetonet arbejde. Virksomheden har meget lidt sygefravær.
- Virksomheden har 11 ansatte så en del spørgsmål er urelevante, så resultatet der kommer frem kan jeg nok ikke bruge til noget. Resultatet bliver mudret.
- Virksomheden har en gennemført personalepolitik der hedder "Fysisk og Psykisk Velvære". Den blev indført for ti år siden. Ordningen medfører at hver medarbejder har tolv klip, et for hver måned. Medarbejderen bestemmer så selv hvad klippene skal gå til, og om de skal anvendes den pågældende måned. Et klip en måned kunne være et månedskort til et motions- eller fitness-center. En anden måned kunne det være massage, en tur til en fysioterapeut eller kiropraktor. En tredje måned kunne det være en tur til zoneterapeut, til en Iris-analyse eller syvstjerne-terapi (Grev Rewentlows Syvstjerne udformet med de syv urplaneter Sol, Merkur, Venus, Måne, Mars, Jupiter og Saturn). En fjerde måned kunne det være en tur til et clairvoyant menneske, til en kiromantiker - håndlæser, til en homøopatisk læge eller en tur til badmintonklubben. En femte måned kunne det være et månedskort - et klip - eller et kvartalskort - to eller tre klip - til en håndboldklub eller fodboldklub.
- Virksomheden har en idé og en vision om at være en mangfoldig arbejdsplads. Derfor skal der være plads til alle typer medarbejdere. Angående rygerne har vi overvejet om det ikke ville være en god idé med et decideret rygerrum, idét rygere, der går udenfor i pauserne for at tage sig en smøg, jo kan pådrage sig en lungebetændelse eller anden svækkelse ved at være udsat for vind og vejr. Der-

for er det måske ikke hensigtsmæssigt hvis rygere blot bliver sendt udenfor hvis det medfører sygdom og sygdomsfravær. Men det arbejder vi videre med. Nykredit har en sundhedsforsikring hvilket giver de ansatte mulighed for forebyggende massage, fysioterapi og kiropraktik og lignende. Desuden har vi konsulenter og psykologer tilknyttet der kan afhjælpe stress på arbejdspladsen. Vi giver støtte til medlemskab i vores eget motionscenter. Vi har egne instruktører og uddannet personale. Derudover har vi aerobic-hold, gymnastik-hold, afspændingshold og yoga-hold.

- Virksomheden har tidligere haft certifikatet 'bekendtgørelse 923', men ønsker ikke at bruge midler på at have det længere da føler at certifikatet er ukendt hos den brede befolkning. Derfor efterspørger man en national certificering eller i det mindste et større kendskab til certifikatet 'bekendtgørelse 923'.
- Virksomheden har tidligere haft en masse forskellige tilbud til deres medarbejdere, men har det ikke længere. Det er en tele/marketing virksomhed, hvor medarbejder staben har en høj udskiftning. Derfor er der kun få fastansatte, og disse tilbud er derfor ikke mulige at gennemføre, da tilslutningen vil være for lav.
- Virksomheden har, som følge af det offentlige behandlingssystems manglende effektivitet, tegnet sundhedsforsikring for alle medarbejdere. Dette initiativ har mere end noget andet initiativ nedbragt antallet af sygedage og mindsket gener i forbindelse med sygdom/arbejde. Emnet burde indgå specifikt i denne undersøgelse.
- Virksomheden vil meget nødtigt blande sig medarbejdernes livsmønstre og livsstil.
- Virksomhedens sundhedspolitik er under udarbejdelse, interviewet taget derfor udgangspunkt i deres nuværende ordning (kantine) og politikker.
- Virksomheder kan altså ikke være barnepiger for ansatte - Lige så vel som skolerne ikke skal opdrage vore børn, så skal virksomheder ikke opdrage voksne.
- Virksomheder vil være interesseret i at henvende sig til kommunens sundhedsafdeling om hjælp, hvis de imidlertid ved, at det er muligt at få denne hjælp.
- Vore ansatte er ingeniører der ofte arbejder ude i byen som konsulenter så det er ikke så relevant med en sundhedspolitik. Vore medarbejdere har enten ingen eller meget få sygedage. Hvis der var nogen der havde problemer ville vi nok hjælpe.
- Vores personale består af 32 chauffører, der kører på landevejen hele dagen, hvorfor det er svært at lave ordninger for mad, motion og massage mv.
- Vær opmærksom på, at EF Rental ApS er en del af Zentropa Koncernen, der består af ca. 50 mindre selskaber alle beliggende i Filmbyen, Avedøre. Besvarelsen er derfor givet for hele koncernen som et hele og ikke kun EF Rental ApS
- Øget fokus i undersøgelsen på størrelsen af virksomheden og dermed muligheder for at have tilbud på selve arbejdspladsen, eksempelvis motionsrum, og fokus på den beskatning, der kan være på området, hvor det kan være fordelagtigt at give skattefordele til virksomhederne, som det har været tilfældet omkring hjælp til medarbejdere med alkoholproblemer.

4 Spørgeskema

Sundhedsstyrelsen

Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Spørgeskema

Endelig version – 5/11 2007

INTRO TIL WEB

Indledning

Sundhedsstyrelsen gennemfører i øjeblikket en undersøgelse blandt danske virksomheder om sundhedsfremme på arbejdspladsen. Formålet med undersøgelsen er at afdække, i hvilket omfang virksomheder har etableret ordninger eller iværksat initiativer, der har til hensigt at fremme medarbejdernes sundhed med særligt fokus på rygning, alkohol, mad, fysisk aktivitet og psykisk arbejdsmiljø.

Når der i spørgeskemaet refereres til "sundhedsfremme", menes der *indsatser indenfor kost, rygning, alkohol, motion, stress, sundhedstjek og behandlingsordninger (kiropraktik, fysioterapi og massage)*.

Det tager ca. 10-15 minutter at besvare spørgeskemaet. Din bevarelse er fuldstændig anonym over for Sundhedsstyrelsen og kan på ingen måde tilbageføres til den enkelte virksomhed.

Har du indholdsmæssige spørgsmål til undersøgelsen, er du velkommen til at kontakte projektleder Just Bech Justesen, Sundhedsstyrelsen, på telefon 7222 7764 eller e-mail jbj@sst.dk. Spørgsmål af teknisk karakter kan rettes til projektsekretær Ida Marie Gerdes, Rambøll Management, på telefon 8944 7944 eller e-mail img@r-m.com.

Vejledning

Ved hvert spørgsmål sætter du kryds i den rubrik, som bedst udtrykker din mening. Du har mulighed for at besvare nogle spørgsmål med »Ved ikke«, men din mening har stor betydning, og det er derfor vigtigt, at du forsøger at tage stilling til alle spørgsmål.

Du bevæger dig frem og tilbage i skemaet ved at klikke på pilene nederst på siden. Dine svar gemmes automatisk, efterhånden som du bevæger dig frem i skemaet. Din besvarelse er dog først afsluttet og sendt, når du har besvaret alle spørgsmål.

Generelt

1. Hvor mange ansatte har virksomheden?

(Der tænkes på det samlede antal medarbejdere i virksomheden omregnet til antal fuldtidsansatte. (det antal som angives i forbindelse med indberetning af ATP). Hvis virksomheden er del af en koncern medtages kun ansatte for den pågældende virksomhed. Hvis De er i tvivl om antal ansatte vil vi alligevel gerne have Deres bedste bud.)

_____ ansatte (hvis <10 → Afslut)

2. Har virksomheden en skriftlig formuleret sundhedspolitik?

(Med en sundhedspolitik forstås en skriftlig politik indeholdende rammer og retningslinier for, hvordan virksomheden vil arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Politikken kan være en selvstændig overordnet politik, men kan også være en del af den samlede personalepolitik.)

- (1) ☐ Ja, vi har en selvstændig sundhedspolitik
- (2) ☐ Ja, vi har en sundhedspolitik, som er en del af personalepolitikken
- (3) ☐ Nej
- (4) ☐ Ved ikke

3. Har virksomheden politikker på følgende områder – og er disse formuleret skriftligt?

	Ja, har skriftlig politik	Ja, har politik, men ej skriftlig	Nej	Ved ikke
Mad	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(99) ☐
Motion/fysisk aktivitet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(99) ☐
Rygning	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(99) ☐
Alkohol	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(99) ☐
Psykisk arbejdsmiljø/stress	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(99) ☐

Mad

4. Har virksomheden ordninger, tilbud eller lignende på madområdet?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Madordning for de ansatte – fx en kantine
- (1) ☐ Frugtordning - adgang til frugt i løbet af arbejdsdagen
- (1) ☐ Mødefrugt
- (1) ☐ Foredrag eller arrangementer om mad og sund kost
- (1) ☐ Tilbud om væggtabsgrupper
- (1) ☐ Har tilknyttet diætist/vægtkonsulent

- (1) ☐ Andet, hvad: _____
- (2) ☐ Har ingen ordning, tilbud eller lignende på madområdet → **Gå til spørgsmål 8**

Hvis "Madordning for de ansatte – fx en kantine" i spm. 4

5. Indgår følgende i det daglige madtilbud?

	Ja	Nej	Ved ikke
Flere slags groft brød	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Flere slags friske frugter	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Salatbord med flere slags grøntsager	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Mindst 2 slags varme grøntsager	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Fisk eller fiskepålæg	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Særlige retter med lavt fedtindhold	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Særligt fedtfattigt pålæg	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Særlige fedtfattige sovse og dressinger	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐
Gratis isvand	(1) ☐	(2) ☐	(99) ☐

Hvis "Madordning for de ansatte – fx en kantine" i spm. 4

6. Har I klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes – fx via en skriftlig politik, krav til leverandør eller lignende?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ja, vi stiller særlige krav til vores leverandør
- (1) ☐ Ja, vi har en skriftlig politik for madtilbudets sammensætning
- (2) ☐ Nej
- (3) ☐ Ved ikke

7. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende på madområdet har haft en effekt på følgende områder?

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Øget bevidsthed om sund mad blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Større trivsel blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Motion og fysisk aktivitet

8. Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud eller lignende på motions- og idrætsområdet?

Sæt gerne flere kryds

Via eksterne aktiviteter:

(Hvor virksomheden fx giver tilskud, arrangerer, opfordrer/bakker op om deltagelse)

- (1) ☐ Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer, fx løbsarrangementer
- (1) ☐ Deltagelse i temaarrangementer, fx "Vi cykler til arbejde"
- (1) ☐ Tilskud til/betaling af medlemskab til motionscenter/fitnesscenter
- (1) ☐ Andre idrætsaktiviteter (ikke enkeltstående, fx firmasport)

Via interne aktiviteter:

- (1) ☐ Motionsrum på virksomheden (u. instruktør)
- (1) ☐ Motionshold m. instruktør (fx gymnastik, kondition, yoga eller lignende)
- (1) ☐ Andre ordninger, tilbud eller lignende: _____
- (2) ☐ Har ingen ordninger, tilbud eller lignende på motions- og idrætsområdet

9. Har virksomheden særlige ordninger, initiativer eller lignende, der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ja, medarbejderne opfordres til at tage trappen (fx ved skiltning eller lignende)
- (1) ☐ Ja, arbejdspladsen er indrettet med henblik på at fremme fysisk aktivitet (fx placering af printere, kaffemaskine eller lignende)
- (1) ☐ Ja, har daglig »pausegymnastik«
- (1) ☐ Arbejdet er fysisk betonet – motion er en del af jobbet
- (1) ☐ Ja, andet: _____
- (2) ☐ Nej

10. På nogle arbejdspladser har man "betalt frokost", hvor arbejdsgiveren betaler for den tid, som medarbejderne bruger på at indtage frokosten. Har I på tilsvarende vis "betalt motion" i arbejdstiden?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej
- (3) ☐ Ved ikke

Stilles ikke hvis (2) i spørgsmål 8 og (2) i spørgsmål 9

11. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende motion og fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder?

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Øget bevidsthed om motion blandt medarbejdere	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Større trivsel blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Behandlingsordninger

12. Tilbyder virksomheden medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ja, massage

- (1) ☐ Ja, kiropraktik
- (1) ☐ Ja, fysioterapi
- (1) ☐ Ja, andet: _____
- (2) ☐ Nej

Rygning

13. Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen?

- (1) ☐ Rygning i arbejdstiden helt forbudt (Medarbejdere må ikke ryge i arbejdstiden, uden undtagelse, hverken ude eller inde)
- (2) ☐ Rygning forbudt inden døre (Medarbejderne må ryge udendørs)
- (3) ☐ Rygning tilladt i specielt indrettede rygerum/rygekabiner
- (4) ☐ Rygning tilladt i lokaler, hvor der kun arbejder en person – (fx eget kontor)
- (5) ☐ Ingen regler: Der må ryges (stort set) overalt → **Gå til spørgsmål 17**
- (6) ☐ Andet: _____
- (7) ☐ Ved ikke → **Gå til spørgsmål 17**

14. I hvor høj grad mener du, at rygepolitikken / reglerne overholdes?

- (4) ☐ I høj grad
- (3) ☐ I nogen grad
- (2) ☐ I ringe grad
- (1) ☐ Slet ikke
- (99) ☐ Ved ikke

Hvis skriftlig rygepolitik i spørgsmål 3

15. Indeholder virksomhedens skriftlige rygepolitik en beskrivelse af konsekvenserne for de medarbejdere, der overtræder rygepolitikken?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej
- (3) ☐ Ved ikke

16. Hvad er formålet med virksomhedens rygepolitik / regler?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Overholde loven
- (1) ☐ Skabe et bedre indeklima
- (1) ☐ Begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere
- (1) ☐ Undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere
- (1) ☐ Begrænse antallet af rygere på virksomheden
- (1) ☐ Gøre virksomheden gradvist røgfri
- (1) ☐ Andet, hvad: _____
- (2) ☐ Ved ikke

17. Har virksomheden tilbud, ordninger eller lignende, der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ja, giver økonomisk støtte til nikotinprodukter el. andre rygeafvænningsprodukter
 (1) ☐ Ja, afholder kurser i rygestop
 (1) ☐ Ja, har uddannede rygestopinstruktører
 (1) ☐ Ja, har materialer omkring rygestop
 (1) ☐ Ja, andet: _____
 (2) ☐ Nej, har ikke tilbud til rygere, som ønsker at holde op med at ryge

Stilles ikke hvis (5) el. (7) i spørgsmål 13 og (2) i spørgsmål 17

18. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, rygepolitik, tilbud eller lignende har haft en effekt på følgende områder?

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Øget bevidsthed om rygestopmuligheder blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Større trivsel blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Stilles ikke hvis (5) el. (7) i spørgsmål 13

19. Hvordan har medarbejderne reageret på virksomhedens rygepolitik / regler?

- (1) ☐ Primært positive reaktioner
 (2) ☐ Primært negative reaktioner
 (3) ☐ Både positive og negative reaktioner
 (4) ☐ Ingen særlige reaktioner
 (5) ☐ Ved ikke

20. Har der i virksomheden været en diskussion af passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder?

- (1) ☐ Ja
 (2) ☐ Nej
 (3) ☐ Ved ikke

Hvis (1) i spørgsmål 20

21. Hvad var anledningen til at emnet kom op?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ny lov om røgfri miljøer
 (1) ☐ Opfordring fra ledelsen
 (1) ☐ Opfordring fra medarbejdere
 (1) ☐ Opfordring fra samarbejdsudvalg/sikkerhedsudvalg
 (1) ☐ Ny viden om passiv rygning
 (1) ☐ Henvendelse fra kommunen
 (1) ☐ Andet, hvad: _____
 (2) ☐ Ved ikke

Stilles til alle

22. Har virksomheden ændret på rygere reglerne inden for de sidste tre-fire måneder?

- (1) ☐ Ja, vi har strammet reglerne (så adgangen til at ryge er blevet yderligere begrænset)
- (2) ☐ Ja, vi har slækket på reglerne (så adgangen til at ryge er blevet større)
- (3) ☐ Nej, men vi overvejer at stramme reglerne
- (4) ☐ Nej, men vi overvejer at slække på reglerne
- (5) ☐ Nej
- (6) ☐ Ikke relevant – reglerne er blevet indført for nyligt
- (7) ☐ Ved ikke

23. Hvad er din vurdering af den nye lov om røgfri miljøer?

- (1) ☐ Den er for skrap (for restriktiv overfor rygerne)
- (2) ☐ Den er for slap (for lidt beskyttende overfor ikke-rygere)
- (3) ☐ Den er passende
- (4) ☐ Kender ikke loven
- (5) ☐ Ved ikke

Alkohol

24. Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen?

- (1) ☐ Alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt (Uden undtagelser)
- (2) ☐ Alkoholforbrug er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder, fx receptioner o.l.
- (3) ☐ Alkoholforbrug er tilladt i arbejdstiden, men begrænset til frokost el. aftensmad
- (4) ☐ Alkoholforbrug er tilladt i hele arbejdstiden, men med en begrænsning på antal genstande
- (5) ☐ Ingen begrænsninger for alkoholindtagelse i arbejdstiden → **Gå til spørgsmål 27**
- (6) ☐ Andet: _____
- (7) ☐ Ved ikke → **Gå til spørgsmål 27**

25. Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej
- (3) ☐ Ved ikke

26. I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?

- (4) ☐ I høj grad
- (3) ☐ I nogen grad
- (2) ☐ I ringe grad
- (1) ☐ Slet ikke
- (99) ☐ Ved ikke

27. Har I tilbud, ordninger eller lignende, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ja, har internt personer uddannet til rådgivning ved alkoholproblemer
 (1) ☐ Ja, har tilknyttet eksterne rådgivere vedrørende alkoholproblemer
 (1) ☐ Ja, har materialer omkring alkoholproblemer
 (1) ☐ Ja, har faste procedurer for hvordan alkoholmisbrug tages op
 (1) ☐ Ja, andet: _____
 (2) ☐ Nej, har ingen tilbud eller ordninger, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer

Stilles ikke hvis (5) el. (7) i spørgsmål 24 og (2) i spørgsmål 27

28. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende vedrørende alkohol har haft en effekt på følgende områder?

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Øget bevidsthed om mulighederne for hjælp mod alkoholmisbrug blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Større trivsel blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Færre arbejdsulykker	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Psyisk arbejdsmiljø/stress

29. Har virksomheden ordninger, politikker, tilbud eller lignende i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder stress?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Psykisk arbejdsmiljø er et særligt indsatsområde for ledelsen
 (1) ☐ Psykisk arbejdsmiljø/stress er et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler
 (1) ☐ Afholder temamøder om psykisk arbejdsmiljø/stress
 (1) ☐ Tilbyder kurser omkring stresshåndtering
 (1) ☐ Tilbyder rådgivning fra uddannet stress-coach/rådgiver (internt el. eksternt)
 (1) ☐ Andet, hvad: _____
 (2) ☐ Har ingen ordninger, politikker, tilbud eller lignende i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress →
Gå til spørgsmål 31

30. I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud eller lignende i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress har haft en effekt på følgende områder?

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Øget bevidsthed om stress og stresshåndtering blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Større trivsel blandt medarbejderne	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Færre arbejdsulykker	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Hvis (2) i spørgsmål 29

31. Har I planer om en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress?

- (1) ☐ Ja, hvad: _____
- (2) ☐ Nej
- (3) ☐ Ved ikke

Generel sundhedspolitik

Stilles til alle

32. Hvor stort et beløb afsætter virksomheden årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen? (Ekskl. kantineordning)

Med sundhedsfremme menes der indsatser indenfor kost, rygning, alkohol, motion, stress, sundhedstjek og behandlingsordninger (kiropraktik, fysioterapi og massage).

Angiv 0 kr., hvis virksomheden ikke afsætter noget årligt beløb pr. medarbejder

- (1) ☐ Ca. _____ kr.
- (2) ☐ Ved ikke
- (3) ☐ Ønsker ikke at svare

Hvis >0 kr. i spørgsmål 32

33. Hvor enig er du i følgende udsagn?

	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Virksomheden afsætter tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet?	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Stilles til alle

34. I hvor høj grad vurderer du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker eller lignende vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at...:

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Tiltrække nye medarbejdere?	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Fastholde nuværende medarbejdere?	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Øge produktiviteten?	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Nedsætte sygefraværet?	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

Spørgsmål 35 til 43 stilles til virksomheder, der i spørgsmål 3 angiver at have en politik på minimum et område (både skriftlig og ikke skriftlig)

Du har tidligere svaret, at virksomheden har politikker på ét eller flere af følgende områder: mad, motion/fysisk aktivitet, rygning, alkohol og/eller psykisk arbejdsmiljø/stress. Når der i de efterfølgende spørgsmål spørges ind til virksomhedens sundhedspolitik generelt, bedes du svare i forhold til de sundhedsområder, hvor virksomheden har en politik, set under ét.

35. Er arbejdet med virksomhedens sundhedspolitik tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedsplan / virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift?

- (1) ☐ Ja, hvordan: _____
(2) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

36. Har virksomheden fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken – fx mål for antal rygere, antal deltagere i motionstilbud eller lignende?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

Hvis (1) i spørgsmål 36

37. Følger virksomheden op på de fastsatte mål?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

Hvis (1) i spørgsmål 37

38. Hvad har virksomheden gjort for at realisere og evaluere målsætningerne?

Giv gerne eksempler på konkrete tiltag og evalueringer

39. Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ledelsen
(1) ☐ Tillidsrepræsentanter
(1) ☐ Medarbejderne
(1) ☐ Eksterne konsulenter
(2) ☐ Ved ikke

Hvis "Medarbejderne" i spørgsmål 39

40. I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Samarbejdsudvalg
(1) ☐ Sikkerhedsudvalg
(1) ☐ Nedsat arbejdsgruppe
(1) ☐ Andet, hvilket: _____
(2) ☐ Ved ikke

41. Har virksomheden ansat en medarbejder, der har afsat timer i sin ansættelse til at arbejde med realisering og evaluering af sundhedspolitikken?

- (1) ☐ Ja, angiv timetal pr. uge: _____
 (2) ☐ Nej

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

- (4) ☐ I høj grad
 (3) ☐ I nogen grad
 (2) ☐ I ringe grad
 (1) ☐ Slet ikke
 (99) ☐ Ved ikke

Hvis (1) eller (2) i spørgsmål 42

43. Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Retningslinierne efterleves ikke
 (1) ☐ Tilbudene bliver ikke benyttet
 (1) ☐ Politikken bygger på kontrol
 (1) ☐ Virksomheden er ikke selv i stand til at yde den nødvendige støtte
 (1) ☐ Det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur
 (1) ☐ Manglende opbakning fra ledelse
 (1) ☐ Manglende opbakning fra medarbejdere
 (1) ☐ Dårlig markedsføring af tilbudene over for medarbejderne
 (1) ☐ Andre årsager: _____
 (2) ☐ Ved ikke

44. I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder?

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Rygning	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Alkohol	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Mad	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Motion	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Psykisk arbejdsmiljø/stress	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐
Svær overvægt	(4) ☐	(3) ☐	(2) ☐	(1) ☐	(99) ☐

45. Hvad er din holdning til at inddrage sundhed som tema i en medarbejderudviklingssamtale (MUS) (fx visitere til motion)?

- (1) ☐ Det er relevant og passende at diskutere sundhed i en MUS-samtale
 (2) ☐ Diskussion omkring sundhed hører ikke hjemme i en MUS-samtale

- (3) ☐ Ved ikke

Stilles ikke hvis ingen ordninger og tilbud overhovedet, dvs. hvis (2) i spørgsmål 4, (2) i spørgsmål 8, (2) i spørgsmål 9, (2) i spørgsmål 12, (2) i spørgsmål 17, (2) i spørgsmål 27 og (2) i 29

46. I hvor høj grad har virksomheden et samlet overblik over, hvilke medarbejdere der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger og tilbud?

- (4) ☐ I høj grad
(3) ☐ I nogen grad
(2) ☐ I ringe grad
(1) ☐ Slet ikke
(99) ☐ Ved ikke

Hvis (4) i spørgsmål 46 og spørgsmål 1>49 ansatte

47. Hvordan holder virksomheden styr på, hvilke medarbejdere der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger?

Bliver det fx registreret elektronisk eller lignende?

Stilles ikke hvis ingen ordninger og tilbud overhovedet, dvs. hvis (2) i spørgsmål 4, (2) i spørgsmål 8, (2) i spørgsmål 9, (2) i spørgsmål 12, (2) i spørgsmål 17, (2) i spørgsmål 27 og (2) i 29

48. Markedsfører I virksomhedens sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen og i givet fald hvordan?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Ja, på hjemmesiden/intranettet
(1) ☐ Ja, via opslag, plakater
(1) ☐ Ja, via oplæg, infomøder
(1) ☐ Ja, gennem kampagner på arbejdspladsen
(1) ☐ Ja, andre måder: _____
(2) ☐ Nej, markedsfører ikke ordninger og tilbud
(3) ☐ Ved ikke

Sundhedsfremmende initiativer

49. Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden, ville du så...

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Selv stå for det
(1) ☐ Uddanne nøglepersoner, der skulle stå for det
(1) ☐ Henvende dig til kommunens Sundhedsafdeling for at få hjælp
(1) ☐ Henvende dig til et privat konsulentfirma for at få hjælp
(1) ☐ Andet, hvilket: _____
(2) ☐ Ved ikke

50. Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ Konsulentbistand
- (1) ☐ IT-værktøjer til test, effektmåling, opfølgning
- (1) ☐ Uddannelse af nøglepersoner
- (1) ☐ Rådgivning omkring lovgivningen på området
- (1) ☐ Materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden
- (1) ☐ Anden hjælp, hvilken: _____
- (2) ☐ Ville ikke efterspørge hjælp og støtte
- (3) ☐ Ved ikke

51. Vil virksomheden være interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme og i givet fald i hvilken form?

Sæt gerne flere kryds

- (1) ☐ anbefalinger om sundhedsfremme – virksomheden får tilsendt anbefalinger og kan se anbefalingerne på Sundhedsstyrelsens hjemmeside
- (1) ☐ Kampagner – Sundhedsstyrelsen udsender materiale til virksomhederne mv.
- (1) ☐ Evalueringsredskaber til arbejdet med sundhedspolitikken, herunder implementerede indsatser
- (1) ☐ National Certificering af sundhedsfremme på arbejdspladsen (som smiley ordning hos Fødevarestyrelsen) – virksomheden betaler ikke selv for selve certificeringen
- (1) ☐ Andet: _____
- (2) ☐ Er ikke interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen
- (3) ☐ Ved ikke

Baggrundsoplysninger

52. Er virksomheden en privat, halvoftentlig eller offentlig virksomhed?

- (1) ☐ Privat virksomhed
- (2) ☐ Halvoftentlig virksomhed
- (3) ☐ Offentlig virksomhed

53. Er arbejdspladsen en del af en koncern?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej

Hvis (1) i spørgsmål 53

54. Er arbejdspladsen hovedkontoret eller en filial/et datterselskab?

- (1) ☐ Hovedkontor
- (2) ☐ Filial/datterselskab

55. Hvad er din stilling?

(Marker den stillingsbetegnelse, som passer bedst)

- (1) ☐ Administrerende direktør
- (2) ☐ Skoleinspektør, rektor, forstander eller lignende
- (3) ☐ Personaledirektør, personalechef, HR chef, personaleansvarlig eller lignende
- (4) ☐ Økonomichef, administrationschef, regnskabschef eller lignende
- (5) ☐ Driftschef, produktionschef, fabrikschef eller lignende
- (6) ☐ Anden ledende stilling
- (7) ☐ Andet hvad: _____

Afslutning

56. Vi udarbejder en sammenfatning af udvalgte resultater fra undersøgelsen til de virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen. Ønsker virksomheden at modtage et eksemplar af denne sammenfatning?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej

Hvis (1) i spørgsmål 56

57. Angiv venligst navn og e-mailadresse på den person, der skal modtage sammenfatningen:

Navn: _____

E-mail: _____

58. Så er der ikke flere spørgsmål. Hvis du har kommentarer til undersøgelsen eller emnet, er du velkommen til at komme med dem her:

Tak for din deltagelse i undersøgelsen!