

Sundhedsstyrelsen

Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser 2005

Januar 2006

Rambøll Management
Nørregade 7A
DK-1165 København K
Denmark

Tlf: 3397 8200
www.ramboll-management.dk

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning	1
1. Indledning	8
1.1 Undersøgelsens formål	8
1.2 Datagrundlag og metode	8
1.3 Disposition	9
2. Sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger	10
2.1 Sundhedspolitikker	10
2.2 Ordninger, aktiviteter, tilbud, regler o.l. på undersøgelsens delområder	11
2.3 Sundhedspolitikkens formål og udformning	13
2.4 Sundhedspolitikkens effekt	16
2.5 Virksomhedens medansvar	18
3. Mad	19
3.1 Madordning for de ansatte	19
3.2 Madpolitikens effekt	21
3.3 Udvikling over tid	22
4. Motion og fysisk aktivitet	25
4.1 Motions- og idrætstilbud til de ansatte	25
4.2 Motions- og idrætstilbudenes effekt	27
4.3 Udvikling over tid	28
5. Rygning	30
5.1 Rygeregler på arbejdspladsen	30
5.2 Rygepolitikens formål og effekt	33
5.3 Udvikling over tid	35
6. Alkohol	38
6.1 Alkoholforbrug på arbejdspladsen	38
6.2 Alkoholpolitikens effekt	41
6.3 Udvikling over tid	42
7. Psykisk arbejdsmiljø/stress	45
8. Sundhedsfremme – nuværende og fremtidig indsats	47
8.1 Nuværende sundhedsfremmende initiativer	47
8.2 Fremtidige sundhedsfremmende initiativer	48
9. Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser - udvikling fra 2002 til 2005	51
9.1 Overordnet udvikling i sundhedsfremmeordninger	51
9.2 Politikens formål og udformning	52
9.3 Sundhedspolitikens effekt	54
9.4 Virksomhedens medansvar	55
9.5 Nuværende og fremtidige sundhedsfremmende initiativer	56

10.	Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser - udvikling fra 1997 til 2005	58
10.1	Mad	58
10.2	Motion	59
10.3	Rygning	60
10.4	Alkohol	61
10.5	Arbejdspladsens medansvar	63
11.	Virksomheder med 1 til 9 ansatte	64
11.1	Generel sundhedspolitik	64
11.2	Mad	68
11.3	Motion	68
11.4	Rygning	68
11.5	Alkohol	69
11.6	Psykisk arbejdsmiljø/stress	69
11.7	Sundhedsfremmende initiativer	69
Bilag 1	Undersøgelsens metode	72
Bilag 2	Spørgeskema	77

Sammenfatning

I denne sammenfatning præsenteres resultaterne af en undersøgelse af danske virksomheders brug af sundhedsfremmeordninger, som Rambøll Management har gennemført for Sundhedsstyrelsen i efteråret 2005. Undersøgelsen følger op på lignende undersøgelser gennemført i 1997 og 2002 af Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen.

Undersøgelsens primære målgruppe er virksomheder med 10 eller flere ansatte, hvoriblandt der er gennemført 1.978 interview med både offentlige og private virksomheder. Der er endvidere gennemført en mindre omfattende undersøgelse blandt virksomheder med et til ni ansatte. Resultaterne fra disse mindre virksomheder er i rapporten beskrevet i et selvstændigt kapitel.

Formålet med undersøgelsen er at kortlægge udbredelse af, erfaringer med, holdninger til og motivation for sundhedsfremmende indsatser, regler, ordninger og aktiviteter på danske arbejdspladser med særligt fokus på mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. Samtidig har undersøgelsen til formål at tegne et billede af udviklingen på sundhedsfremmeområdet i forhold til tidligere undersøgelser.

Sundhedspolitikker generelt

37% af virksomhederne har en skriftlig formuleret sundhedspolitik. Herved forstås i denne forbindelse en skriftlig politik indeholdende rammer og retningslinier for, hvordan virksomheden vil arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen. I 4% af virksomhederne er der tale om en selvstændig politik, mens 33% har sundhedspolitikken som en del af personalepolitikken.

I forhold til de fem temaområder, mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø/stress, viser undersøgelsen, at virksomhederne primært har politikker i forhold til rygning og alkohol.

At have en politik på et område er for virksomhederne ikke ensbetydende med, at virksomheden har konkrete sundhedsfremmeordninger – og omvendt, virksomhederne kan godt have sundhedsfremmeordninger uden at have en egentlig politik. Undersøgelsen viser således, at næsten alle virksomheder (98%) har en eller anden form for sundhedsfremmende ordninger på et eller flere af områderne mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø/stress. Heri medgår blandt andet begrænsende regler for rygning og alkohol, diverse tilbud, ordninger, aktiviteter eller lignende på de fem temaområder.

Sundhedsfremmeordninger er mest udbredte på alkohol- og rygeområdet, hvor henholdsvis 90% og af 83% har ordninger. 54% har ordninger vedrørende motion og/eller fysisk aktivitet, 51% har ordninger på madområdet, og 48% har sundhedsfremmeordninger vedrørende psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. At alkohol og rygning klart adskiller sig fra de øvrige områder, hænger i høj grad sammen med, at begrænsende regler for rygning og alkoholindtag er meget udbredte, og at disse i denne sammenhæng indgår som sundhedsfremmende ordninger.

I forhold til udbredelse af sundhedsfremmeordninger viser undersøgelsen videre, at 22% har ordninger på alle fem tema områder, og 25% har på fire af de fem områder. Kun 8% har alene ordninger på ét område. En tværgående analyse viser, at sundhedsfremmeordningerne i særlig grad er udbredte blandt:

- Halvoffentlige og offentlige virksomheder
- Større virksomheder

- Virksomheder i hovedstadsregionen
- Virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd. Udbredelsen er klart lavest i bygge- og anlægsbranchen.

Sundhedspolitikens formål og udformning

Personalepleje angives af godt halvdelen (53%) af virksomhederne, som værende et af de primære formål med virksomhedens sundhedsfremmeordninger/sundhedspolitik. 37% angiver, at det er et naturligt led i arbejdsmiljøarbejdet, mens godt en fjerdedel ser det som et led i virksomhedens sociale ansvar.

Sundhedspolitikken er i fire ud af fem tilfælde blevet udformet med deltagelse af ledelsen, mens medarbejderne har medvirket i godt halvdelen af virksomhederne. En mindre del (5%) har anvendt eksterne konsulenter. I virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken, anvendes primært enten samarbejdsudvalget (36%) eller sikkerhedsudvalget (37%) som forum for arbejdet.

Sundhedspolitikens effekt

66% af virksomhederne mener, at sundhedspolitikken samlet set i høj eller nogen grad har haft den tilsigtede effekt. 12% angiver, at politikken i ringe grad eller slet ikke har haft den tilsigtede effekt.

At sundhedspolitikken i 12% af virksomhederne i ringe grad eller slet ikke haft den tilsigtede effekt, skyldes primært, ifølge virksomhederne selv, at det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur og at der mangler opbakning fra medarbejderne.

I forhold til den ledelsesmæssige opbakning viser undersøgelsen, at flertallet af virksomhederne vurderer, at ledelsen afsætter tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet, og at ledelsen samtidig følger op på fremdriften af resultaterne af ordningerne.

Virksomhedernes medansvar for ansattes vaner og adfærd

Størstedelen (86%) mener, at arbejdspladsen har et medansvar, hvad angår medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Samtidig mener 69%, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner og 51% mener, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner. Når det gælder mad, motion og svær overvægt mener flertallet af virksomhederne derimod, at de ikke har et medansvar.

Tilsvarende viser undersøgelsen, at langt hovedparten anser medarbejdernes motionsvaner, hvad de spiser i arbejdstiden samt eventuel svær overvægt som en privatsag. Derimod betragtes i særlig grad alkoholindtag i arbejdstiden, psykisk arbejdsmiljø/stress og i lidt mindre grad rygning i arbejdstiden, som forhold, der ikke er en privatsag.

Temaområde: Mad

Halvdelen (50%) af virksomhederne har ordninger, tilbud e.l. på madområdet. 31% har en egentlig madordning, fx via en kantine. 34% har frugtordninger og 16% svarer, at de har frugt i forbindelse med møder.

Blandt virksomheder, der har madordninger, tilbud e.l., indgår gratis isvand i 76% af virksomhederne i det daglig madtilbud, 71% tilbyder flere slags friske frugter og groft brød tilbydes i 53% af virksomhederne. Herefter kommer salatbord med flere slags grøntsager (46%) og særlige retter med lavt fedtindhold (25%).

Omkring en fjerdedel af virksomhederne har klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes. 20% stiller særlige krav til leverandørerne, mens en mindre del (6%) har en skriftlig politik for madtilbudets sammensætning.

Kun 5% af virksomhederne har særlige ordninger, tilbud om rådgivning e.l. i forhold til svært overvægtige medarbejdere.

Godt halvdelen (52%) af de virksomheder, som har ordninger, tilbud e.l. på madområdet, vurderer, at madpolitikken har givet større trivsel blandt medarbejderne. 49% vurderer, at der er opnået et bedre arbejdsklima, og 36% vurderer, at medarbejderne i høj eller nogen grad er blevet mere bevidste om ernæringsrigtig mad. Madpolitikken har i mindre grad resulteret i større produktivitet, vægttab blandt medarbejdere og færre sygedage.

Temaområde: Motion og fysisk aktivitet

44% af virksomhederne har ordninger eller tilbud på motions- og idrætsområdet. Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer, fx løbsarrangementer, er den mest udbredte aktivitet (24%). Herefter kommer deltagelse i temaarrangementer (16%), motions/fitness-center, eventuelt i form af et tilskud til abonnement (16%) og andre idrætsaktiviteter (ikke enkeltstående) som eksempelvis firmasport (15%). 66% af de virksomheder, der har motions- og idrætstilbud, yder økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteterne.

Undersøgelsen viser endvidere, at 24% af virksomhederne har særlige ordninger eller initiativer, der fremmer medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen. Det mest anvendte initiativ er at indrette arbejdspladsen med henblik på at fremme den fysiske aktivitet, som eksempelvis i forbindelse med placering af printer, kaffemaskine e.l. (17%). Herefter kommer opfordring til at tage trappen (6%), mens en mindre andel angiver, at der er en del fysisk arbejde, og motionen dermed er en del af jobbet (2%).

37% af virksomhederne med ordninger, tilbud o.l. inden for motion og/eller fysisk aktivitet angiver, at ordningerne i høj/nogen grad har medført større trivsel og bedre arbejdsklima blandt medarbejderne. 29% vurderer, at ordningerne har gjort medarbejderne mere bevidste om motion.

Temaområde: Rygning

83% af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. I 41% af virksomhederne er der tale om formelle nedskrevne regler, mens andre 42% har uskrevne regler på området.

2% af virksomhederne angiver, at rygning i arbejdstiden er helt forbudt. Ligeledes 2% svarer, at rygning er forbudt på virksomhedens matrikel/område. I 24% af virksomhederne er rygning forbudt inden døre, mens 19% har indrettet rygerum/rygekabiner, hvor rygning er tilladt. Andre 36% angiver, at medarbejderne må ryge i visse lokaler (f.eks. deres eget kontor), og i 12% af virksomhederne er rygning tilladt overalt.

I 71% af de virksomheder, der har begrænsende regler for rygning, skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne. Undersøgelsen viser desuden, at virksomhederne generelt oplever, at rygere reglerne bliver overholdt.

21% af virksomhederne har tilbud eller ordninger til ansatte, der ønsker at stoppe med at ryge. 10% har afholdt kurser i rygestop, 8% giver økonomisk

støtte til nikotinprodukter e.l., og stort set samme andel (7%) har materialer omkring rygestop.

Blandt størstedelen af de virksomheder, der har regler og/eller tilbud på rygeområdet, har de primære formål været at begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere (73%) samt at skabe et bedre indeklima (69%). En mindre andel angiver, at formålet har været at undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere, at gøre virksomheden gradvist røgfri, og at begrænse antallet af rygere i virksomheden.

80% af virksomhederne vurderer, at rygepolitikken i høj eller nogen grad har haft en positiv effekt på indeklimaet, mens 73% giver udtryk for, at der i mindre grad bliver røget i fælles lokaler. 47% har oplevet færre konflikter mellem rygere og ikke-rygere, og 53% vurderer, at politikken har medført større trivsel blandt medarbejderne. Endvidere vurderer 37%, at rygepolitikken i høj eller nogen grad har ført til rygestop blandt nogle af medarbejderne.

Temaområde: Alkohol

89% af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. 44% angiver, at de har formelle nedskrevne regler, mens andre 45% giver udtryk for, at der i virksomheden er uskrevne regler for alkoholforbruget.

I 23% af virksomhederne er alkohol i arbejdstiden helt forbudt. 57% angiver, at alkohol er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget ved særlige lejligheder, mens alkohol er tilladt til f.eks. frokost i 11% af virksomhederne. 3% svarer, at et begrænset antal genstande er tilladt i arbejdstiden, og 6% at der ikke er nogen begrænsning for alkoholindtagelse.

I ca. to tredjedele af virksomhederne skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne for alkoholforbruget på arbejdspladsen. Stort set alle virksomheder oplever, at alkoholreglerne generelt overholdes.

25% af virksomhederne har tilbud eller ordninger, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. 12% har faste procedurer for, hvordan alkoholmisbrug blandt de ansatte skal håndteres. 6% har eksterne rådgivere vedrørende alkohol tilknyttet, og ligeledes 6% har materialer omkring alkoholproblemer. 7% angiver, at de har andre tilbud eller ordninger, som kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer.

Godt 20% af virksomhederne vurderer, at regler, ordninger o.l. på alkoholområdet i høj eller nogen grad har medført bedre arbejdsklima og større trivsel blandt medarbejderne. Knap 20% har i høj eller nogen grad oplevet, at medarbejdere har reduceret deres alkoholforbrug.

Temaområde: Psykisk arbejdsmiljø

Knap halvdelen af virksomhederne (48%) har sundhedsfremmende ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. I hovedparten af tilfældene består dette i, at psykisk arbejdsmiljø/stress indgår som en fast del af virksomhedens arbejdspladsvurdering (35%) og som et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler (28%). 16% angiver, at psykisk arbejdsmiljø/stress er et særligt indsatsområde for ledelsen.

Knap to tredjedele af virksomhederne vurderer, at indsatsen på det psykiske arbejdsmiljøområde i høj eller nogen grad har medført bedre arbejdsklima og større trivsel blandt medarbejderne. Godt 40% vurderer, at det har resulteret i færre sygedage og større produktivitet.

10% af de virksomheder, som i dag ikke har sundhedsfremmeordninger på psykisk arbejdsmiljø/stress, giver udtryk for, at de har planer om at indføre ordninger på området.

Sundhedsfremmeordninger – nuværende og fremtidige ordninger

Samlet set arbejder 40% af virksomhederne i øjeblikket med sundhedsfremmende ordninger/initiativer. 21% arbejder inden for rygepolitik, og 19% arbejder indenfor psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Ca. 10% arbejder indenfor alkohol, motion/fysisk aktivitet og/eller sund mad.

En tværgående analyse viser, at særligt større virksomheder, halv-offentlige og offentlige virksomheder samt virksomheder i hovedstadsområdet i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende ordninger. Indenfor bygge- og anlæg arbejder relativt få virksomheder i øjeblikket med sundhedsfremmeordninger.

Såfremt virksomhederne i dag skulle gå i gang med sundhedsfremmende ordninger/initiativer, ville psykisk arbejdsmiljø og stress være det primære indsatsområde (44%). Resultatet er en indikation på, hvor nye sundhedsfremmende ordninger vil være rettet imod. 33% angiver motion/fysisk aktivitet, som et af de primære områder, efterfulgt af rygepolitik (25%) og sund mad (19%).

I det tilfælde, at virksomhederne faktisk skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats, ville størstedelen (45%) selv stå for det. 36% ville henvende sig til BST, 15% til et privat konsulentfirma og ligeledes 15% ville henvende sig til amtets/kommunens forebyggelsesafdeling. Som støtte og hjælp i forbindelse med iværksættelse af sundhedsfremmende initiativer ville virksomhederne primært efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden.

Udvikling – 2002 til 2005

Generelt viser undersøgelsen en stigning i udbredelsen af sundhedsfremmeordninger på områderne mad, motion, rygning og alkohol. Flere virksomheder har begrænsende regler i forhold til rygning og alkohol, og flere har ordninger, tilbud eller lignende på alle de områder, der er undersøgt. Det skal bemærkes, at spørgemetodikken er ændret i 2005, hvilket kan påvirke sammenligningen over tid.

Også i forhold til hvor mange af de undersøgte områder, virksomhederne har ordninger på, viser undersøgelsen en klar stigning. I 2002 havde 9% af virksomhederne sundhedsfremmeordninger på alle områderne (mad, motion, rygning og alkohol). I 2005 har 30% af virksomhederne ordninger på alle områder.

Mens undersøgelserne således vidner om en stigning i udbredelsen af sundhedsfremmeordninger, er det generelt ifølge virksomhederne gået den modsatte vej med effekten af ordningerne på de enkelte områder, blandt andet set i forhold til trivsel og arbejdsklima. Undtaget er dog rygeområdet, hvor der på de fleste målepunkter er status quo, og hvor flere i dag vurderer, at de sundhedsfremmende ordninger har fået medarbejdere til at stoppe med at ryge.

Tilsvarende er virksomhederne blevet mindre positive i vurderingen af, hvorvidt sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt. I 2002 svarede 50%, at sundhedspolitikken samlet set i høj grad havde haft den tilsigtede effekt. I 2005 er den tilsvarende andel 20%. Som forklaring på at

sundhedspolitikken ikke har haft den tilsigtede effekt, angiver virksomhederne i stigende grad, at medarbejderne ikke benytter tilbudene, og at virksomheden ikke yder den nødvendige støtte.

Virksomhederne giver i stigende grad udtryk for, at arbejdspladsen har et medansvar for medarbejdernes vaner og adfærd i forhold til rygning, alkohol, mad, motion og psykisk arbejdsmiljø/stress. Blandt andet mente 35% i 2002, at virksomheden i høj eller nogen grad havde et medansvar for de ansattes rygevaner. I 2005 er den tilsvarende andel 51%.

I forhold til 2002 er der i 2005 markant flere virksomheder, der i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende ordninger (22% vs. 40%), dog er spørgemetodikken ændret, hvilket kan påvirke sammenligningen.

I såvel 2002 og 2005 ville størstedelen af virksomhederne tage fat på psykiske arbejdsmiljø/stress, såfremt de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats. Der har dog været et markant fald i andelen af virksomheder, der angiver dette som potentielt indsatsområde. Forklaringen er sandsynligvis, at mange virksomheder allerede har iværksat initiativer på området siden 2002.

Udvikling – 1997, 2002 til 2005 (20+ ansatte)

Som nævnt er der gennemført lignende undersøgelser i både 1997 og 2002. I 1997 indgik dog primært større virksomheder med mere end 20 ansatte. På den baggrund foretages en særskilt sammenligning tilbage til 1997, hvori kun indgår virksomheder med 20 ansatte eller flere. Spørgemetodikken er på visse områder ændret i 2005, hvilket kan påvirke sammenligningen.

Der har siden 1997 været en stadig stigning i antallet af virksomheder, der tilbyder en madordning for de ansatte – fx via egen kantine, ligesom stadig flere virksomheder har andre tilbud på madområdet, fx frugtordning, temaarrangementer o.l. I forhold til indholdet i madordningen har der særligt været en stigning i andelen af virksomheder, der tilbyder gratis isvand og frisk frugt.

På motionsområdet var der et fald i udbredelsen af sundhedsfremmeordninger fra 1997 til 2002. Til gengæld har der været en stigning i udbredelsen af ordninger fra 2002 til 2005, således at der i dag er flere virksomheder, der har ordninger på motionsområdet.

Stadig flere virksomheder har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. I 1997 gjaldt det 67% af virksomhederne, i 2002 70% og i 2005 87% af virksomhederne. Ligeledes har der været en stigning i andelen af virksomheder, der har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe med at ryge – fx kurser, materialer, økonomisk støtte til nikotinprodukter o.l..

På alkoholområdet er der stadig flere virksomheder, der har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. I 1997 havde 75% af virksomhederne begrænsende regler, i 2002 var andelen 78% og i 2005 92%.

Endelig viser en sammenligning over tid, at virksomhederne i stigende grad mener, at de har et medansvar for de ansattes vaner og adfærd på de nævnte områder. Udviklingen er særlig markant på rygning – i 1997 svarede 32%, at virksomheden i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner. I 2002 var andelen 40% og i dag mener 57%, at de i høj/nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner.

1. Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse af sundhedsfremmeordninger på danske arbejdspladser, som Rambøll Management har gennemført for Sundhedsstyrelsen i efteråret 2005. Tilsvarende undersøgelser er gennemført i 1997 og 2002.

1.1 Undersøgelsens formål

Formålet med undersøgelsen er at undersøge udbredelse af, erfaringer med, holdninger til og motivation for sundhedsfremmende ordninger, aktiviteter, tilbud, regler o.l. på danske arbejdspladser med særligt fokus på mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø – herunder udbredelsen af skriftligt formulerede politikker på sundhedsfremmeområdet.

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

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

1.2 Datagrundlag og metode

Undersøgelsens primære målgruppe er virksomheder med 10 eller flere ansatte, hvoriblandt der er gennemført 1.978 interview med både offentlige og private virksomheder, repræsentativt sammensat på brancher og størrelse. Virksomhederne er i undersøgelsen repræsenteret ved en personaleansvarlig eller en person med tilsvarende indsigt.

Der er endvidere gennemført interview blandt 102 virksomheder med et til ni ansatte, som har besvaret en mindre del af det spørgeskema, som er anvendt i undersøgelsen. Resultaterne fra disse mindre virksomheder er beskrevet selvstændigt i rapportens sidste kapitel.

Dataindsamlingen er gennemført via internet og telefoninterview i perioden den 4. november til den 7. december 2005. Samlet set er der opnået en svarprocent på 54%. Dette skal ses i sammenhæng med, at det har været nødvendigt at udtage en forholdsvis stor bruttostikprøve på 5.000 virksomheder for at sikre gennemførelsen af minimum 2.050 virksomhedsinterview inden for undersøgelsens relativt begrænsede tidsramme. En overordnet svarprocent på 54% betragtes på denne baggrund som tilfredsstillende og svarer til svarprocenten i 2002, som var på 52%.

I forhold til de tidligere undersøgelser i 1997 og 2002, er der i 2005 foretaget en ændring i den anvendte spørgemetodik. Formålet har været at sikre et mere retvisende billede af udbredelsen og karakteren af sundhedsfremmende ordninger. Den ændrede metode bevirker dog samtidig, at en sammenligning i forhold til tidligere undersøgelser på visse områder skal tages med forbehold. Dette er angivet i de enkelte afsnit i rapporten.

1.3 Disposition

I **kapitel 2** tegnes et overordnet billede af udbredelsen af sundhedsfremmeordninger på danske arbejdspladser med 10 eller flere ansatte. Samtidig belyses det, i hvilket omfang virksomhederne har skriftlige politikker på sundhedsområdet, generelt, men også specifikt på områderne mad, motion og fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø – herunder stress.

I **kapitel 3, 4, 5, 6 og 7** sættes fokus på de fem temaområder mad, motion/fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø/stress. I kapitlerne afdækkes blandt andet udbredelsen af regler, ordninger, tilbud o.l., samt hvilke effekter virksomhederne har oplevet som følge af sundhedsfremmeordningerne. Kapitlerne afsluttes med en analyse af udviklingen i forhold til 2002.

I **kapitel 8** beskrives virksomhedernes arbejde med sundhedsfremmeordninger i øjeblikket, samt hvilke områder virksomhederne forventes at ville prioritere fremover.

I **kapitel 9** sammenfattes udviklingen på sundhedsfremmeområdet fra 2002 til 2005. Dette er ligeledes emnet i **kapitel 10**, blot er fokus her udviklingen tilbage fra 1997 blandt virksomheder med 20 eller flere ansatte.

Kapitel 11 præsenterer afslutningsvist resultaterne for virksomhederne med en til ni ansatte.

2. Sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger

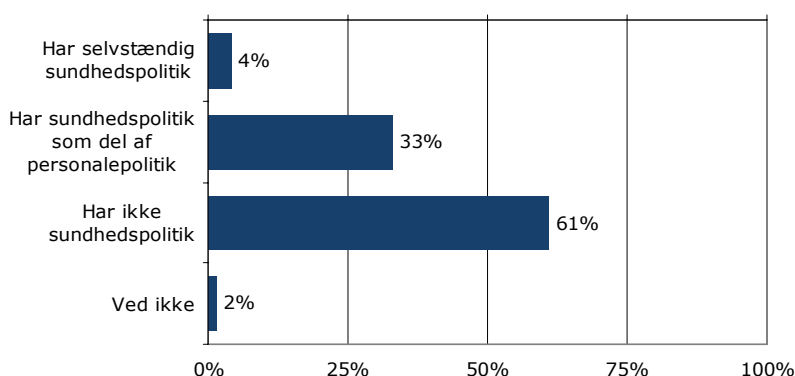
I dette kapitel tegnes et overordnet billede af udbredelsen af sundhedsfremmeordninger på virksomheder med 10 eller flere ansatte. Samtidig belyses det, i hvilket omfang virksomhederne har skriftlige politikker på sundhedsområdet generelt, men også specifikt på områderne mad, motion og fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø – herunder stress.

I de efterfølgende kapitler tre til syv beskrives nærmere det konkrete indhold af sundhedsfremmeordninger på de enkelte delområder; mad, motion og fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø/stress. I den forbindelse ses samtidig på effekterne af ordningerne.

2.1 Sundhedspolitikker

Indledningsvist fremgår af figur 2.1, i hvilket omfang virksomhederne har en sundhedspolitik. Med en sundhedspolitik forstås i denne forbindelse 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.

Figur 2.1 Har virksomheden en skriftlig formuleret sundhedspolitik?



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

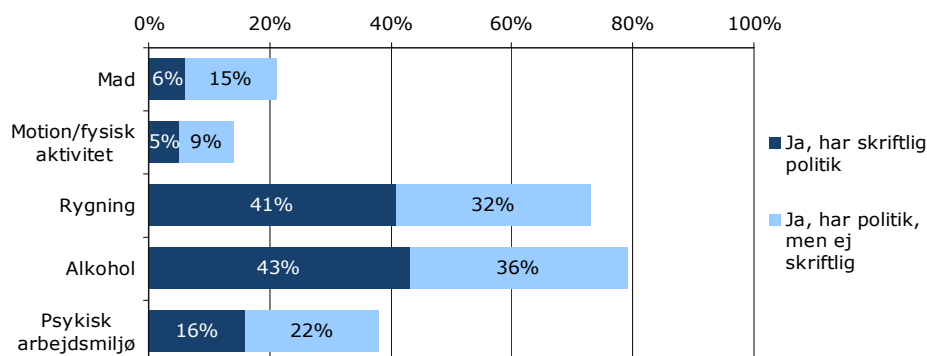
4% af virksomhederne har en selvstændig sundhedspolitik, mens 33% har en sundhedspolitik som en del af personalepolitikken. 62% har ikke en sundhedspolitik.

En tværgående analyse viser ikke uventet, at jo større virksomhed – målt på antal ansatte – jo flere har en skriftligt formuleret sundhedspolitik. Blandt virksomheder med 10-19 ansatte har 32% således en skriftlig sundhedspolitik, blandt virksomheder med +100 ansatte er andelen til sammenligning 55%.

Samtidig viser det sig, at det især er offentlige (63%) og halv-offentlige virksomheder (44%), der har en skriftlig sundhedspolitik. Andelen blandt private virksomheder er 34%. En opdeling på brancher understøtter disse resultater, idet det særligt er virksomheder inden for sundhed/velfærd og undervisning, der har en skriftlig sundhedspolitik.

I forhold til de specifikke områder, som behandles i nærværende undersøgelse, fremgår det i nedenstående, at virksomhederne primært har politikker i forhold til rygning og alkohol. Således har 41% en skriftlig rygepolitik, og andre 32% har en rygepolitik, blot ikke skriftlig.

Figur 2.2 Har virksomhed politikker på følgende områder – og er disse formuleret skriftligt?



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

På alkoholområdet gælder det, at 43% har en skriftlig politik, og andre 36% har en ikke-skriftlig politik på alkoholområdet.

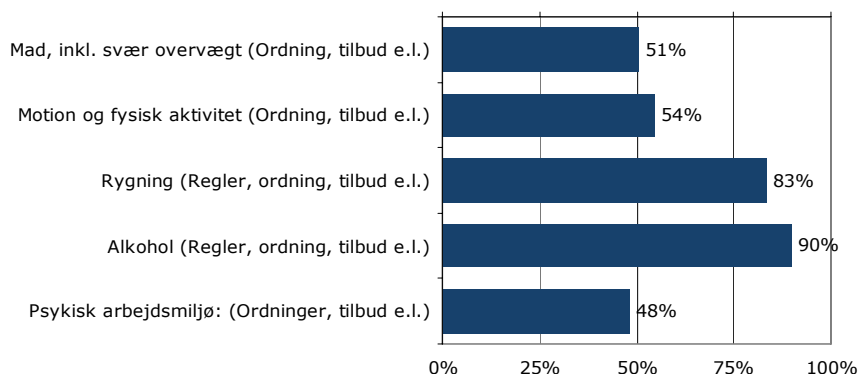
2.2 Ordninger, aktiviteter, tilbud, regler o.l. på undersøgelsens delområder

At have en politik på et område er ikke ensbetydende med, at virksomheden har konkrete sundhedsfremmeordninger – og omvendt. Undersøgelsen sætter derfor også i de følgende kapitler fokus på, hvorvidt virksomhederne har konkrete ordninger, aktiviteter, tilbud, regler e.l. inden for områderne mad, motion/fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø. I dette afsnit tegnes et overordnet billede af udbredelsen af sundhedsfremmeordninger.

90% af virksomhederne har ordninger, tilbud, regler e.l. på alkoholområdet, mens det på rygeområdet gælder for 83% af virksomhederne. 54% har ordninger på motionsområdet – herunder fysisk aktivitet. 51% har ordninger på madområdet, hvori også indgår særlige ordninger vedrørende svær overvægt. 48% af virksomhederne har sundhedsfremmeordninger vedrørende psykisk arbejdsmiljø, herunder stress.

At alkohol og rygning klart adskiller sig fra de øvrige områder, hænger i høj grad sammen med, at begrænsende regler for rygning og alkoholindtag er meget udbredte, og at disse i denne sammenhæng indgår som sundhedsfremmende ordninger.

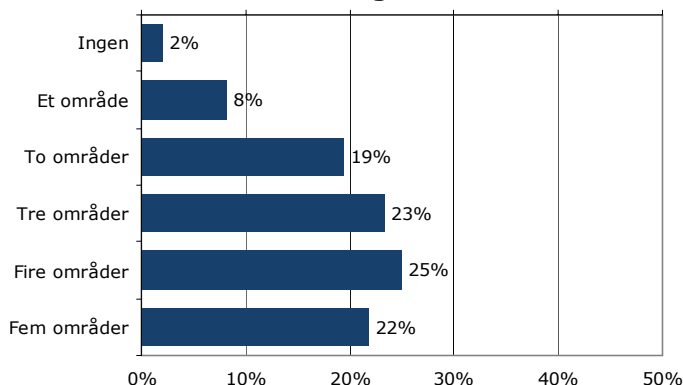
Figur 2.3 Har virksomheden ordninger, tilbud, regler o.l. på følgende områder?



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

Der er forholdsvis stor forskel på, hvor mange af de fem områder (mad, motion, rygning, alkohol og psykiske arbejdsmiljø) virksomhederne har sundhedsfremmeordninger på, jf. figur 2.4. 22% har ordninger på alle fem områder, og 25% har på fire af de fem områder. Kun 8% har alene ordninger på ét område, mens en lille gruppe af virksomhederne (2%) ikke har sundhedsfremmeordninger.

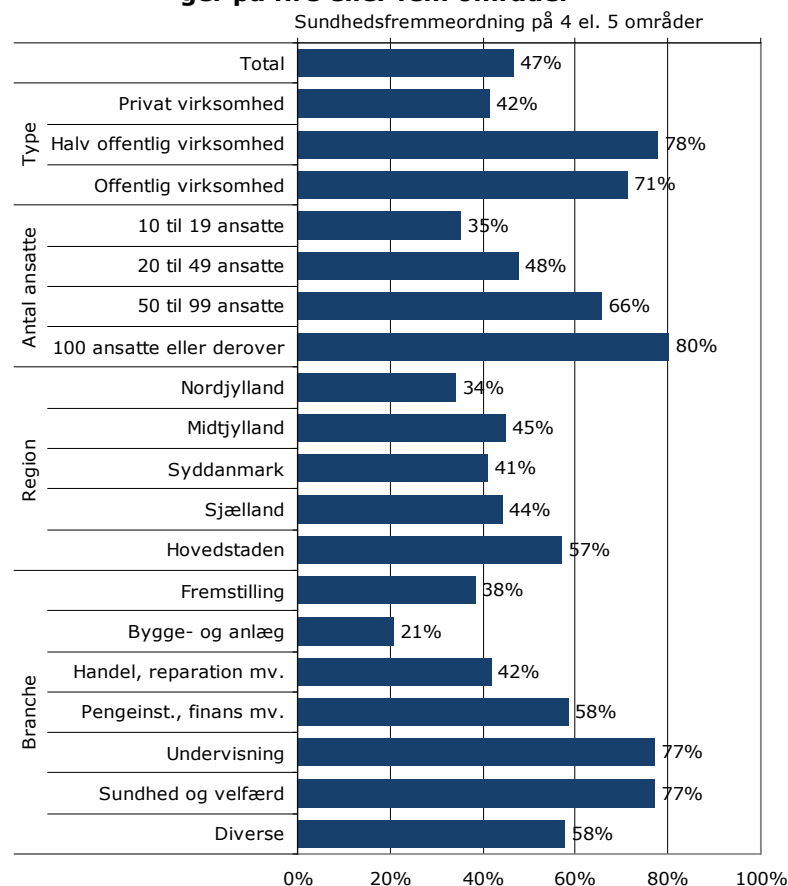
Figur 2.4 Antal områder, hvor virksomhederne har sundhedsfremmeordninger



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

En analyse på tværs af diverse baggrundsfaktorer viser, at offentlige og halv-offentlige virksomheder generelt har sundhedsfremmeordninger på flere områder end private virksomheder. Dette fremgår i nedenstående figur 2.5, der viser andelen af virksomheder, der har ordninger på fire eller fem områder.

Figur 2.5 Andel af virksomheder, der har sundhedsfremmeordninger på fire eller fem områder



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

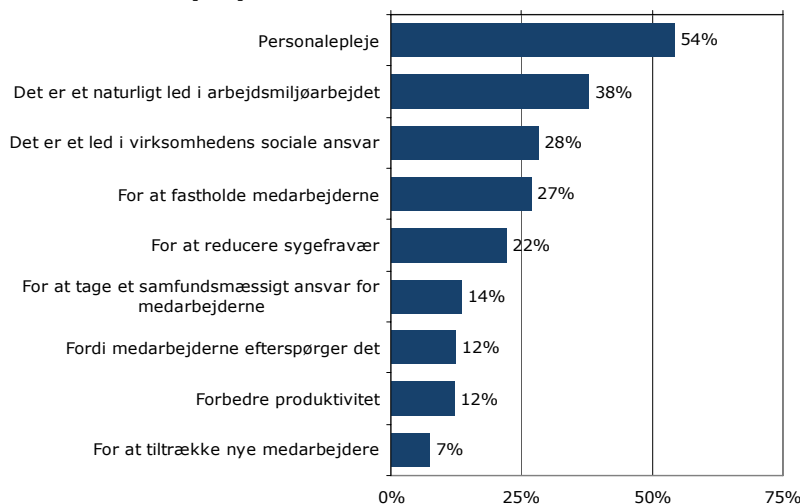
Endvidere fremgår en klar sammenhæng med virksomhedsstørrelse – jo flere ansatte, jo flere områder har man sundhedsfremmeordninger på. Undersøgelsen viser samtidig visse regionale forskelle – sundhedsfremmeordninger er mest udbredt blandt virksomheder i hovedstadsområdet og mindre udbredt i Nordjylland. Endelig ses, at udbredelsen af sundhedsfremmeordninger er klart lavest i bygge- og anlægsbranchen, mens virksomhederne inden for undervisning, sundhed og velfærd generelt i vid udstrækning har sundhedsfremmeordninger.

2.3 Sundhedspolitikens formål og udformning

I forrige afsnit fremgik, at næsten samtlige virksomheder (98%) har ordninger, tilbud, regler eller lignende på et eller flere af områderne mad, motion, rygning, alkohol og stress. I dette afsnit ser vi nærmere på, hvad der er de primære formål med virksomhedernes sundhedsfremmeordninger/sundhedspolitik, samt hvem der har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken. Grundlaget for analyserne er således de virksomheder, der har sundhedsfremmeordninger på ét eller flere af de fem områder.

Personalepleje angives af godt halvdelen (53%) af virksomhederne, som værende et af de primære formål med virksomhedens sundhedspolitik. 37% angiver, at det er et naturligt led i arbejdsmiljøarbejdet, mens godt en fjerdedel ser det som et led i virksomhedens sociale ansvar.

Figur 2.6 Hvad er de primære formål med virksomhedens sundhedsfremmeordninger/sundhedspolitik? (Sæt højst 3 kryds)



Amn.: Besvares af 1.930 virksomheder med 10+ ansatte, som har ordninger, tilbud eller regler på et eller flere af de undersøgte områder.

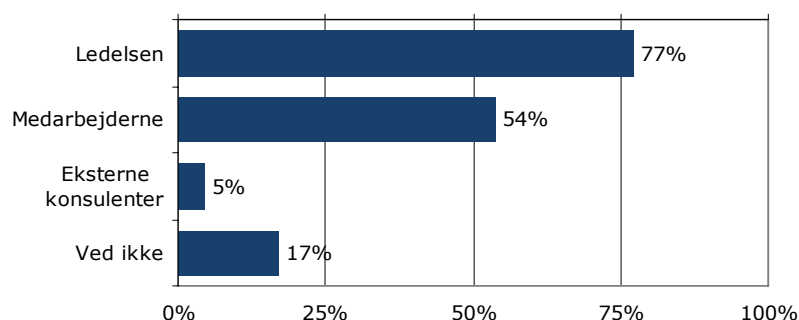
Offentlige og halv-offentlige virksomheder ser i højere grad end privat virksomheder sundhedspolitikken som en del af personaleplejen og som et naturligt led i arbejdsmiljøarbejdet. Ligeledes angiver relativt mange offentlige virksomheder, at sundhedspolitikken har til formål at reducere sygefraværet. Private virksomheder bruger derimod i højere grad sundhedspolitikken til at fastholde medarbejdere og til at forbedre produktiviteten.

På tværs af virksomhedsstørrelse viser det sig blandt andet, at større virksomheder i højere grad end mindre anvender sundhedspolitikken til at tiltrække nye medarbejdere. Samtidig angiver større virksomheder i højere grad, at medarbejderne efterspørger ordninger og tilbud på sundhedsområdet, og de ser i højere grad sundhedspolitikken som en naturlig del af arbejdet med arbejdsmiljøet og som et led i virksomhedens sociale ansvar.

Undersøgelsen viser, at det fortsat kun er ganske få virksomheder (2%), der fastsætter specifikke kvantificerbare mål for sundhedspolitikken - fx mål for antal rygere, antal deltagere i motionstilbud mv. Blandt disse følger størstedelen op på de fastsatte mål.

I forhold til udformningen af sundhedspolitikken, fremgår det af figur 2.7, at ledelsen i fire ud af fem tilfælde har medvirket, mens medarbejderne har medvirket i godt halvdelen af virksomhederne. En mindre del (5%) har anvendt eksterne konsulenter i forbindelse med udformningen af sundhedspolitikken. Offentlige og halv-offentlige virksomheder har i højere grad end private inddraget medarbejderne i udformningen. Tilsvarende viser undersøgelsen, at større virksomheder i højere grad end mindre har inddraget medarbejderne.

Figur 2.7 Hvem har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken? (Sæt evt. flere kryds)

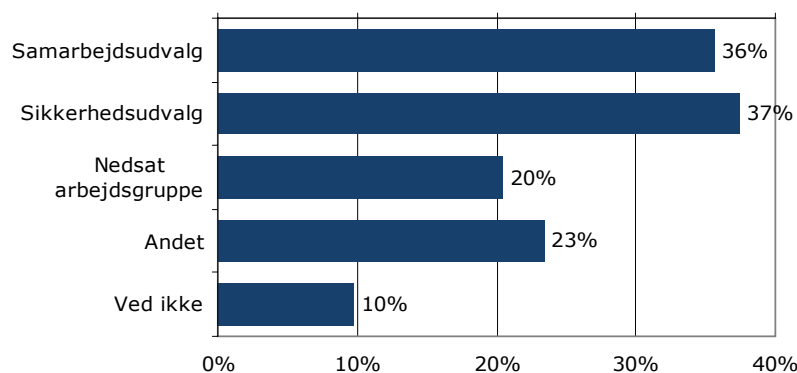


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.916 virksomheder med 10 + ansatte, som har ordninger, tilbud eller regler på et eller flere af de undersøgte områder.

I virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken, anvendes primært enten samarbejdsudvalget (36%) eller sikkerhedsudvalget (37%) som forum for arbejdet. 20% angiver at have nedsat en arbejdsgruppe til formålet. Endelig angiver ca. en fjerdedel, at de har anvendt andre fora, herunder fx ved personalemøder, gennem uformelle samtaler, at alle medarbejdere har været inddraget etc.

Offentlige virksomheder har i højere grad end øvrige, anvendt samarbejdsudvalget og/eller sikkerhedsudvalget som forum til udformning af sundhedspolitikken. Det samme gør sig gældende i forhold til virksomhedsstørrelse, hvor resultaterne viser, at der er markant flere større end mindre virksomheder, der har udformet sundhedspolitikken i samarbejdsudvalget og/eller sikkerhedsudvalget.

Figur 2.8 I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet? (Sæt evt. flere kryds)

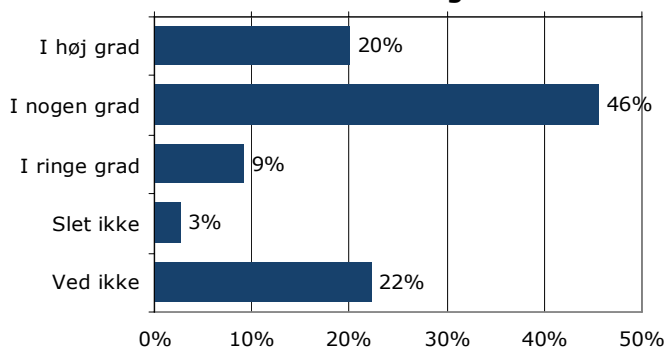


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.028 virksomheder med 10+ ansatte, som har en sundhedspolitik, og hvor medarbejderne har medvirket ved udformningen heraf.

2.4 Sundhedspolitikkens effekt

66% af virksomhederne mener, at sundhedspolitikken samlet set i høj eller nogen grad har haft den tilsigtede effekt, jf. figur 2.9. 12% angiver, at politikken i ringe grad eller slet ikke har haft den tilsigtede effekt. Forholdsvis mange virksomheder (22%) har ikke været i stand til at vurdere effekten af sundhedspolitikken.

Figur 2.9 I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?

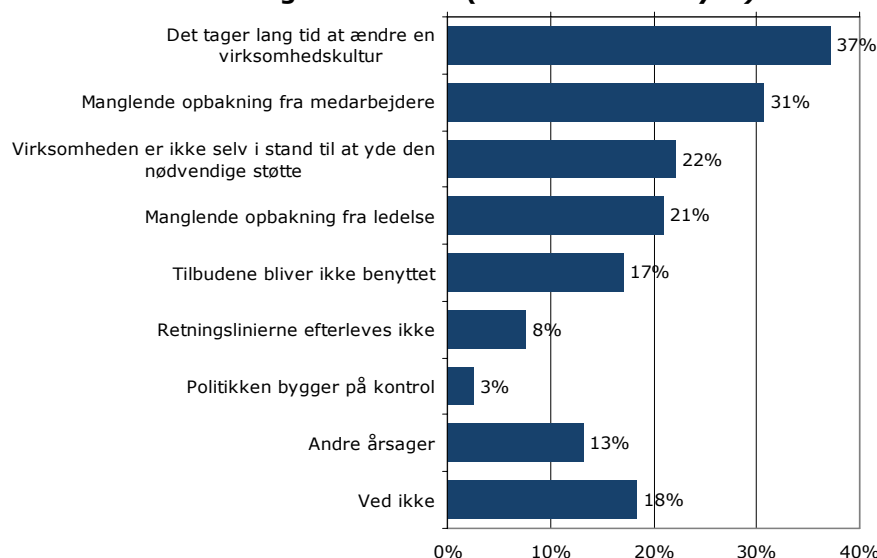


Anm.: Figuren er baseret på besvarelsener fra de 1.930 virksomheder med 10+ ansatte, som har en overordnet sundhedspolitik.

Særligt offentlige og halv-offentlige virksomheder mener, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt. Blandt offentlige virksomheder mener således 77%, at sundhedspolitikken i høj eller nogen grad har haft den tilsigtede effekt. Den tilsvarende andel blandt private virksomheder er 63%. I forhold til virksomhedsstørrelse er der endvidere en tendens til, at de større virksomheder i relativt høj grad mener, at sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt.

At sundhedspolitikken i 12% af virksomhederne i ringe grad eller slet ikke haft den tilsigtede effekt, skyldes blandt andet, ifølge virksomhederne selv, at det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur – 37% angiver dette som en af de væsentligste årsager, jf. figur 2.10. 31% peger på manglende opbakning fra medarbejderne, 22% mener ikke, at virksomheden yder den nødvendige støtte, og samtidig svarer 21%, at de anser manglende opbakning fra ledelsen som en væsentlig årsag til sundhedspolitikken manglende effekt.

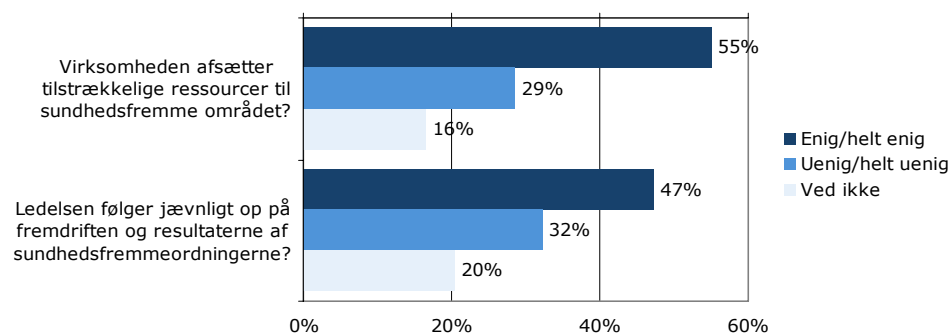
Figur 2.10 Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt? (Sæt evt. flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 234 virksomheder, som har 10+ ansatte og en overordnet sundhedspolitik, men hvor sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt.

I forhold til den ledelsesmæssige opbakning viser undersøgelsen endvidere, at flertallet af virksomhederne samlet set vurderer, at ledelsen afsætter tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet, og at ledelsen samtidig følger op på fremdriften af resultaterne af ordningerne, jf. figur 2.11.

Figur 2.11 Ledelsens opbakning til sundhedsfremmende initiativer

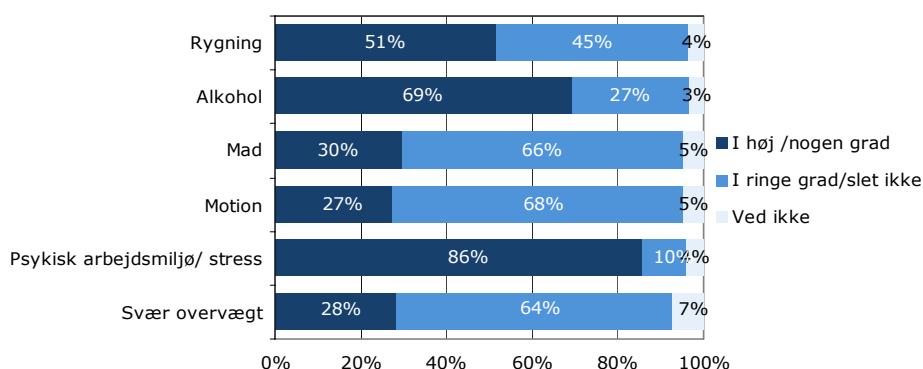


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.916 virksomheder med 10+ ansatte, som har en sundhedspolitik på et af de målte områder.

2.5 Virksomhedens medansvar

Langt størstedelen af virksomhederne mener, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes vaner og adfærd, når det gælder psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. Samtidig mener 69% af virksomhederne, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner, og 51% mener, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner. Når det gælder mad, motion og svær overvægt mener flertallet af virksomhederne derimod, at de i ringe grad eller slet ikke har et medansvar.

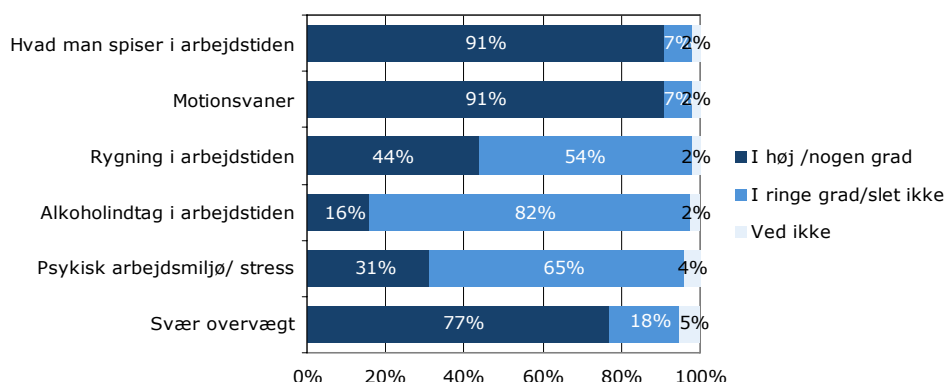
Figur 2.12 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner, inden for følgende områder?



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

I forlængelse heraf fremgår i nedenstående figur, i hvilken grad virksomhederne mener, at rygning, alkoholindtag etc. i arbejdstiden er en privatsag. Resultaterne bekræfter til dels ovenstående vedrørende medansvar. Således betragter langt hovedparten medarbejdernes motionsvaner, hvad de spiser i arbejdstiden samt eventuel svær overvægt som en privatsag. Derimod betragtes i særlig grad alkoholindtag i arbejdstiden, psykisk arbejdsmiljø/stress og i lidt mindre grad rygning i arbejdstiden, som forhold, der ikke er en privatsag.

Figur 2.13 I hvor høj grad mener du, at følgende er en privat sag?



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

3. Mad

I dette kapitel sætter vi fokus på de danske virksomheders madordninger og -tilbud til de ansatte. I **afsnit 3.1** ser vi først på, om virksomhederne har madordninger, tilbud e.l., hvad der i givet fald indgår i madtilbudet, og om der er klare retningslinier for, hvordan madtilbudet sammensættes. Endelig ser vi på, om virksomhederne har madtilbud eller rådgivning rettet imod svært overvægtige medarbejdere. Derefter ser vi i **afsnit 3.2** på, hvilken effekt madpolitikken har haft, og i **afsnit 3.3** på udviklingen i forhold til 2002.

3.1 Madordning for de ansatte

Halvdelen (50%) af virksomhederne har ordninger, tilbud e.l. på madområdet. 31% har en egentlig madordning, fx via en kantine. 34% har frugtordninger, og 16% svarer, at de har frugt i forbindelse med møder. Herefter er der et klart spring til de øvrige ordninger som eksempelvis temaarrangementer med sund mad (5%).

Tabel 3.1 Har virksomheden ordninger, tilbud e.l. på madområdet? (Sæt evt. flere kryds)

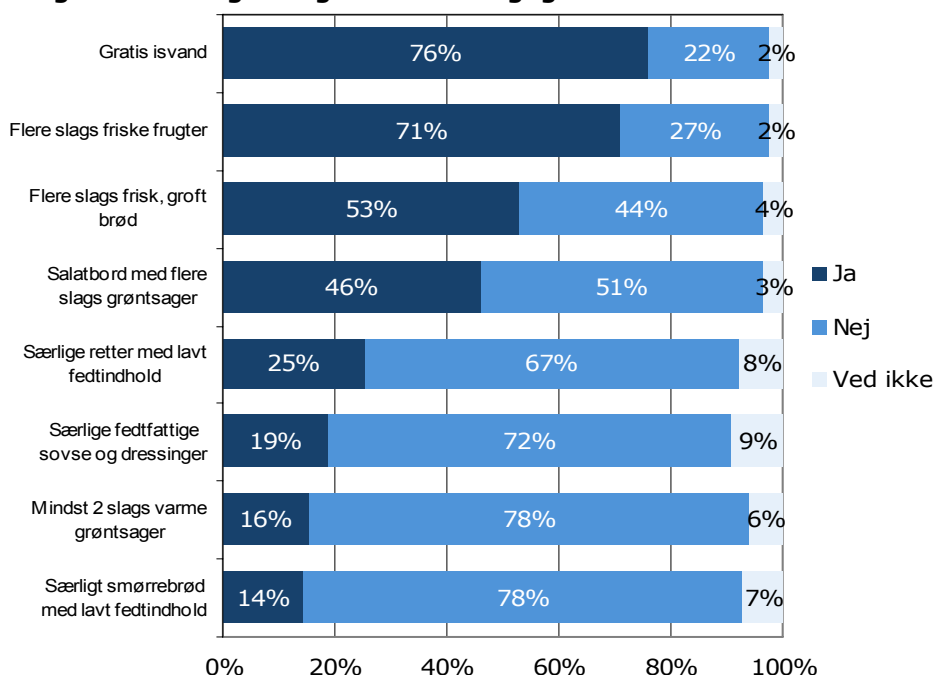
		Madordning for de ansatte - fx en kantine	Frugtordning - adgang til frugt i løbet af arbejdsdagen	Mødefrugt	Temaarrangementer med sund mad	Udlevering af gratis opskrifter på sunde retter	Foredrag eller debatarrangementer om mad og ernæring	Tilbud om væggtabsgrupper	Har tilknyttet diætist/vægtkonsulent	Andet	Har ingen ordning, tilbud e.l. på madområdet	Antal
Type	Total	31%	34%	16%	5%	4%	4%	2%	1%	1%	50%	1978
	Privat virksomhed	31%	36%	15%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	51%	1650
	Halv offentlig virksomhed	52%	43%	31%	13%	6%	13%	5%	4%	2%	26%	104
Ansatte	Offentlig virksomhed	24%	16%	20%	9%	4%	13%	4%	1%	1%	53%	224
	10 til 19 ansatte	21%	28%	11%	3%	1%	2%	1%	1%	1%	62%	948
	20 til 49 ansatte	32%	35%	16%	4%	3%	4%	2%	1%	1%	48%	630
	50 til 99 ansatte	45%	42%	27%	7%	7%	6%	4%	3%	1%	35%	198
	100 ansatte eller derover	65%	50%	34%	14%	14%	8%	6%	3%	0%	20%	202
Branche	Fremstilling	25%	27%	9%	3%	2%	1%	1%	0%	1%	58%	391
	Bygge- og anlæg	8%	21%	6%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	74%	252
	Handel, reparation mv.	33%	35%	14%	4%	5%	2%	1%	1%	0%	50%	625
	Pengeinst., finans mv.	51%	61%	27%	5%	3%	4%	2%	2%	1%	28%	298
	Undervisning	40%	27%	30%	16%	5%	20%	4%	3%	0%	39%	114
	Sundhed og velfærd	25%	15%	22%	8%	4%	13%	6%	2%	2%	50%	144
	Diverse	40%	40%	26%	6%	5%	5%	6%	5%	1%	42%	154

Af tabel 3.1 ses endvidere, at private virksomheder og halv-offentlige virksomheder i højere grad end offentlige virksomheder tilbyder mad- og frugtordninger. Ikke uventet er det særligt større virksomheder, der har mad- og frugtordninger for de ansatte.

En opdeling på tværs af region viser, at Hovedstadsregionen i højere grad har ordninger eller tilbud på madområdet. Undersøgelsen viser endvidere, at det særligt er virksomheder inden for finanssektoren (f.eks. pengeinstitutter mv.), undervisningsområdet og diverse, der har ordninger eller tilbud, mens en stor del af bygge- og anlægsvirksomhederne (74%) ikke har ordninger eller tilbud for de ansatte.

Blandt virksomheder, der har tilbud på madområdet, fremgår det af figur 3.1, at gratis isvand tilbydes i 76% af virksomhederne, 71% tilbyder flere slags friske frugter, og groft brød tilbydes i 53%. Herefter kommer salatbord med flere slags grøntsager (46%) og særlige retter med lavt fedtindhold (25%).

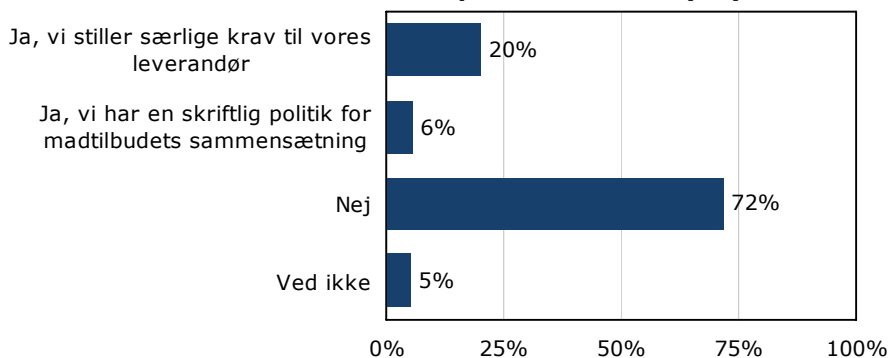
Figur 3.1 Indgår følgende i det daglige madtilbud?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 980 virksomheder, som har 10+ ansatte og ordninger, tilbud e.l. på madområdet.

Omkring en fjerdedel af virksomhederne har klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes, jf. figur 3.2. 20% stiller særlige krav til leverandørerne, mens en mindre del (6%) har en skriftlig politik for madtilbudets sammensætning.

Figur 3.2 Har I klare retningslinier for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes? (Sæt evt. flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 980 virksomheder, som har 10+ ansatte og ordninger, tilbud e.l. på madområdet.

Særligt mindre virksomheder og virksomheder indenfor den private sektor har ikke klare retningslinier for sammensætningen af madtilbudet, mens det særligt er virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd, der har regler for sammensætningen. Dertil er det i relativ højere grad virksomheder i Sjælland – og Hovedstadsregionen, der har klare retningslinier.

Kun 5% af virksomhederne har særlige ordninger, tilbud om rådgivning e.l. i forhold til svært overvægtige medarbejdere, jf. tabel 3.2..

Tabel 3.2 Har I særlige ordninger, tilbud om rådgivning e.l. i forhold til svært overvægtige medarbejdere? (Sæt evt. flere kryds)

		Ja, vi har diætist, vægtkonsulent e.l. tilknyttet virksomheden	Ja, vi har personer internt, der er uddannet til at tale om overvægt med kolleger	Ja, har materialer omkring overvægt	Ja, har faste procedurer for hvordan ledere kan motivere svært overvægtige til et vægttab	Ja, andet	Nej	Andet
Type	Total	1%	0%	1%	1%	3%	95%	1962
	Privat virksomhed	1%	0%	1%	0%	3%	96%	1634
	Halv offentlig virksomhed	5%	3%	5%	2%	3%	88%	104
	Offentlig virksomhed	4%	1%	3%	1%	3%	90%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	1%	0%	1%	1%	1%	96%	932
	20 til 49 ansatte	1%	0%	1%	1%	3%	95%	630
	50 til 99 ansatte	2%	1%	2%	0%	5%	91%	198
	100 ansatte eller derover	4%	1%	3%	0%	6%	88%	202
Branche	Fremstilling	1%	0%	0%	0%	2%	97%	391
	Bygge- og anlæg	0%	0%	0%	1%	2%	97%	252
	Handel, reparation mv.	1%	0%	1%	0%	2%	96%	622
	Pengeinst., finans mv.	1%	0%	1%	0%	3%	95%	292
	Undervisning	4%	4%	6%	4%	0%	89%	114
	Sundhed og velfærd	5%	1%	4%	0%	6%	87%	144
	Diverse	4%	1%	1%	0%	3%	91%	147

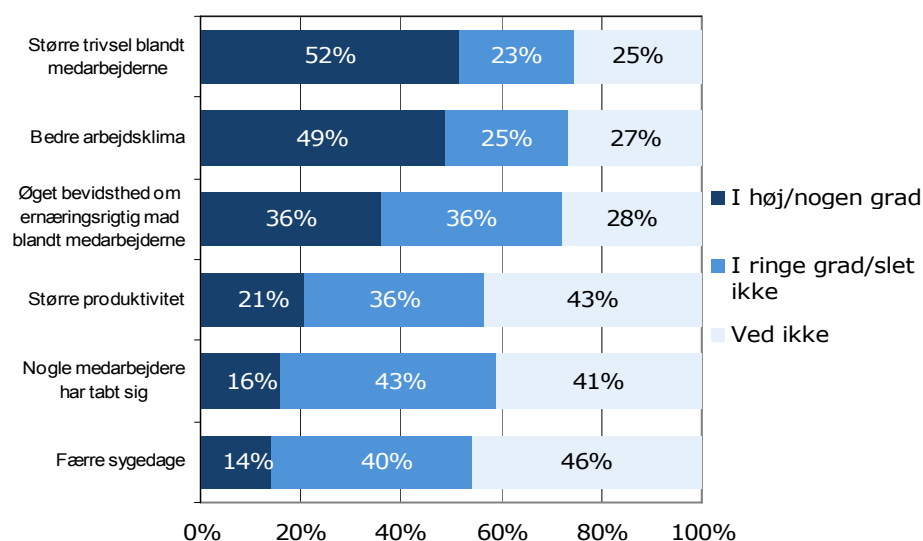
Tabellen viser endvidere, at særligt større virksomheder og virksomheder i den offentlige sektor, der har særlige ordninger for svært overvægtige.

3.2 Madpolitikens effekt

Godt halvdelen (52%) af de virksomheder, som har ordninger, tilbud e.l. på madområdet, vurderer, at madpolitikken har givet større trivsel blandt medarbejderne, jf. figur 3.3. 49% vurderer, at der er opnået et bedre arbejdsklima, og 36% vurderer, at medarbejderne i høj eller nogen grad er blevet mere bevidste om ernæringsrigtig mad.

Madpolitikken har i mindre grad resulteret i større produktivitet, vægttab blandt medarbejdere og færre sygedage. Det bemærkes samtidig, at en relativ stor andel af virksomhederne ikke har været i stand til at vurdere effekten af madpolitikken (mellem 25% og 46%).

Figur 3.3 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelsener fra 979 virksomheder, som har 10+ ansatte og ordninger, tilbud e.l. på madområdet.

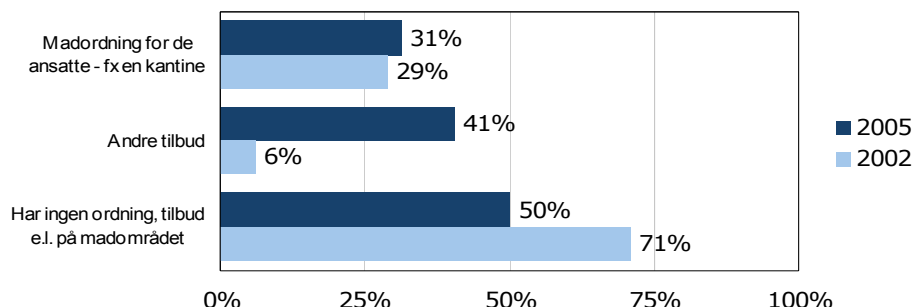
På tværs af virksomhedsstørrelse viser resultaterne, at særligt større virksomheder og private virksomheder har oplevet større trivsel og bedre arbejdsklima blandt medarbejderne som følge af ordninger og tilbud på madområdet. I forhold til branche ses den største effekt på arbejdsklimaet inden for den finansielle sektor, mens den største effekt på trivslen ses blandt virksomheder inden for handel- og finanssektoren.

Private virksomheder og mindre virksomheder vurderer i mindre grad, at ordningerne på madområdet har medført vægttab blandt de ansatte. På tværs af brancher er tendensen, at særligt virksomheder indenfor fremstilling, bygge og anlæg og handel ikke har oplevet vægttab blandt de ansatte som følge af madpolitikken.

3.3 Udvikling over tid

En sammenligning i forhold til 2002 viser, at flere virksomheder i dag tilbyder en madordning for de ansatte – fx via egen kantine. I 2005 har 31% af virksomhederne en madordning, mens det i 2002 var 29% af virksomhederne, der havde en madordning, jf. figur 3.4.

Figur 3.4 Har virksomheden ordninger, tilbud e.l. på madområdet?

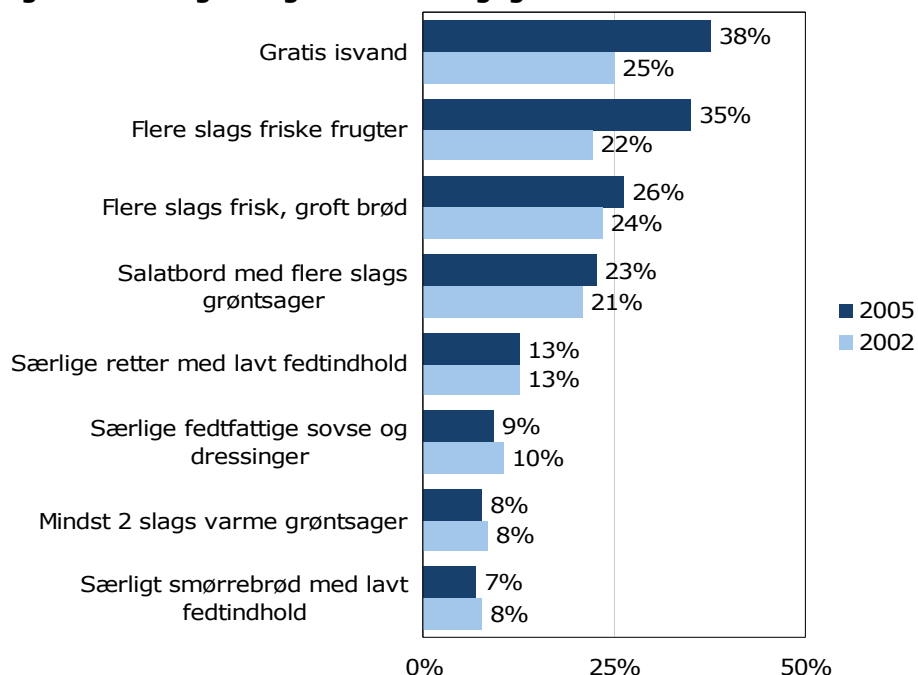


Anm.: Tallene fra 2005 og 2002 er baseret på besvarelser fra henholdsvis 1.978 og 1.955 virksomheder med 10+ ansatte. Ændret spørgemetodik i 2005 i forhold til afdækning af andre tilbud på madområdet vurderes at medvirke til at forklare den markante udvikling på dette område.

Ligeledes viser resultaterne en vækst i udbredelsen af andre tilbud på madområdet, fx frugtordning, temaarrangementer o.l. Den markante udvikling fra 2002 til 2005 kan dog til dels forklares af en ændret spørgemetodik.

I forhold til, hvad der konkret tilbydes de ansatte på virksomhederne, viser undersøgelsen, at der totalt set er flere virksomheder, der tilbyder gratis isvand, frugt, groft brød og salatbord. Således angiver eksempelvis 38% af virksomhederne i 2005, at der er gratis isvand, mens den tilsvarende andel var 25% i 2002¹.

Figur 3.5 Indgår følgende i det daglige madtilbud?

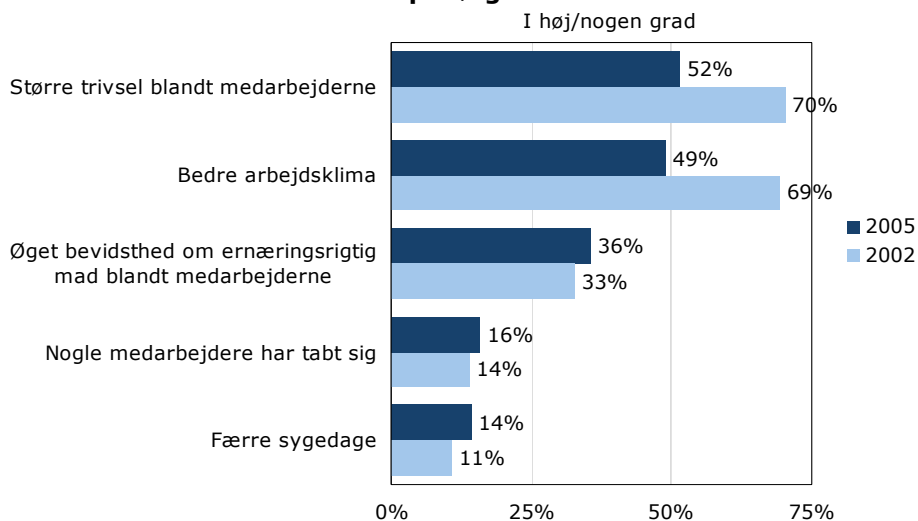


Anm.: Figuren viser andelen, der angiver at have de forskellige madtilbud blandt samtlige virksomheder med 10+ ansatte i henholdsvis 2005 og 2002. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene afviger lidt ved de to undersøgelser.

¹ Betingelsen for at besvare spørgsmålene afviger lidt ved de to undersøgelser, og dette kan være med til at forklare udviklingen. Eksempelvis fik respondenterne spørgsmålet i 2002, hvis de havde en madordning, f.eks. en kantine, mens respondenter, der har svaret, at de får gratis opskrifter, tilbud om vægttabsgrupper mv., ligeledes har fået spørgsmålet i 2005.

Sammenlignes effekten af madpolitikken, fremgår det af figur 3.6, at der i 2005 er markant færre virksomheder, der vurderer, at politikken har haft en positiv effekt på trivsel og arbejdsklima. I 2002 angav 70%, at politikken i høj eller nogen grad havde ført til større trivsel blandt medarbejderne. I 2005 er andelen 52%. I forhold til et bedre arbejdsklima, angiver 49% i 2005 og 69% i 2002, at det i høj grad eller nogen grad har haft en effekt².

Figur 3.6 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?



Anm.: Figuren viser andelen af virksomheder, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 979 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, tilbud e.l. på madområdet. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 603 virksomheder med 10+ ansatte, og som har en generel madpolitik, inklusiv virksomheder der har ordninger til svært overvægtige. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene således afviger lidt ved de to undersøgelser.

² Det bemærkes dog, at betingelsen for at svare på spørgsmålene også her afviger lidt i de to undersøgelser.

4. Motion og fysisk aktivitet

I dette kapitel belyses sundhedsfremmeordninger inden for motion- og idræt samt fysisk aktivitet. I **afsnit 4.1** ser vi først på, om virksomhederne har aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. til de ansatte, og hvilke typer der er tale om. Dertil ser vi på, om virksomhederne yder økonomisk støtte til de ansatte, og hvor stor en andel af de ansatte, der vurderes at benytte tilbudene. Endelig ser vi på, om virksomhederne har særlige ordninger, initiativer mv., som har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktiviteter i det daglige. Herefter ser vi i **afsnit 4.2** på, hvilken effekt virksomhedernes motions- og idrætsstilbud har haft, og i **afsnit 4.3** på udviklingen i forhold til 2002.

4.1 Motions- og idrætsstilbud til de ansatte

44% af virksomhederne har ordninger eller tilbud på motions- og idrætsområdet, jf. tabel 4.1. Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer, fx løbsarrangementer, er den mest udbredte aktivitet (24%). Herefter kommer deltagelse i temaarrangementer (16%), motions/fitness-center, eventuelt i form af et tilskud til abonnement (16%) og andre idrætsaktiviteter (ikke enkeltstående) som eksempelvis firmasport (15%).

Tabel 4.1 Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet? (Sæt evt. flere kryds)

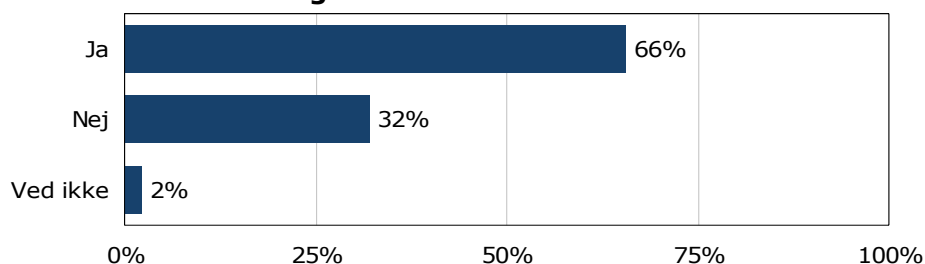
		Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer	Deltagelse i temaarrangementer	Motionscenter/fitness-center	Andre idrætsaktiviteter	Motionsrum på virksomheden	Motionshold m. instruktør	Andre ordninger, tilbud e.l.	Har ingen ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet	Antal
Type	Total	24%	16%	16%	15%	6%	4%	3%	56%	1964
	Privat virksomhed	23%	12%	12%	15%	5%	4%	3%	60%	1637
	Halv offentlig virksomhed	36%	33%	21%	20%	15%	9%	3%	34%	103
	Offentlig virksomhed	26%	38%	37%	17%	13%	7%	4%	33%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	15%	8%	11%	10%	3%	2%	2%	67%	941
	20 til 49 ansatte	24%	16%	12%	13%	4%	3%	3%	57%	626
	50 til 99 ansatte	34%	32%	26%	21%	11%	7%	3%	35%	196
	100 ansatte eller derover	57%	41%	38%	46%	25%	16%	8%	20%	201
Branche	Fremstilling	18%	12%	11%	17%	4%	3%	3%	62%	388
	Bygge- og anlæg	13%	4%	5%	10%	2%	2%	1%	74%	251
	Handel, reparation mv.	21%	9%	14%	15%	5%	2%	3%	62%	617
	Pengeinst., finans mv.	44%	23%	15%	20%	7%	5%	2%	42%	297
	Undervisning	32%	41%	35%	22%	20%	8%	4%	25%	114
	Sundhed og velfærd	19%	34%	37%	13%	10%	8%	4%	36%	144
	Diverse	29%	29%	15%	14%	8%	9%	3%	50%	153

Det fremgår, at særligt større virksomheder har aktiviteter, ordninger og tilbud på motions- og idrætsområdet. Tilsvarende er det i højere grad offentlige og halv-offentlige virksomheder, der generelt har ordninger eller tilbud af den ene eller anden art.

På tværs af landet viser resultaterne, at relativt flere virksomheder i Hovedstadsregionen har ordninger eller tilbud på området. Tilsvarende er gældende inden for brancherne undervisning og sundhed og velfærd.

66% af virksomhederne, som har motions- og idrætsstilbud, yder økonomisk støtte til de ansattes deltagelse i motions- og idrætsaktiviteterne, jf. figur 4.1.

Figur 4.1 Yder virksomheden økonomisk støtte, direkte eller indirekte, til aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet?

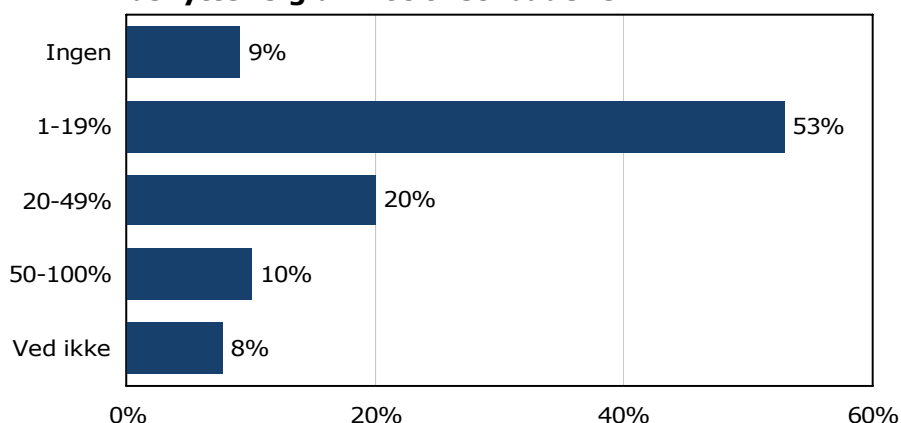


Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 880 virksomheder med 10+ ansatte, som har aktiviteter, ordninger, tilbud e.l.

En tværgående analyse viser, at det især er den private sektor og større virksomheder, der yder økonomisk støtte til medarbejderne på motions- og idrætsområdet.

Hovedparten (53%) af de virksomheder, som har ordninger eller tilbud af varig karakter på motionsområdet, vurderer, at mellem 1-19% af medarbejderne gør brug af tilbudene, jf. figur 4.2. Kun hver tiende virksomhed vurderer, at mere end halvdelen af medarbejderne benytter sig af tilbudene.

Figur 4.2 Hvor stor en andel af medarbejderne, vurderer du, benytter sig af motionstilbudene?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 219 virksomheder med 10+ ansatte, og som har ordninger, tilbud e.l. af varig karakter.

De offentlige virksomheder vurderer i mindre grad, at medarbejderne benytter sig af motionstilbudene. 17% af de offentlige virksomheder vurderer således, at ingen medarbejdere benytter sig af tilbudene mod 8% af de private virksomheder. Endvidere angiver mindre virksomheder i relativt højere grad, at medarbejderne ikke benytter tilbudene.

Fysisk aktivitet

24% af virksomhederne har særlige ordninger eller initiativer, der fremmer medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen, jf. tabel 4.2. Det mest anvendte initiativ har været at indrette arbejdspladsen med henblik på at fremme den fysiske aktivitet, som eksempelvis i forbindelse med placering af printere, kaffemaskine e.l. (17%). Herefter kommer opfordring til at tage trappen (6%), mens en mindre andel angiver, at der er en del fysisk arbejde, og motionen dermed er en del af jobbet (2%).

Tabel 4.2 Har virksomheden særlige ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen? (Sæt evt. flere kryds)

		Ja, medarbejderne opfordres til at tage trappen	Ja, arbejdspladsen er indrettet m.h.p. at fremme fysisk aktivitet	Ja, har daglig "pausegymnastik"	Fysisk arbejde - motion en del af jobbet	Ja, andet	Nej	Antal
Type	Total	6%	17%	1%	2%	2%	76%	1978
	Privat virksomhed	6%	17%	1%	2%	2%	77%	1650
	Halv offentlig virksomhed	11%	27%	3%	3%	6%	63%	104
	Offentlig virksomhed	8%	9%	2%	6%	5%	75%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	5%	15%	1%	2%	2%	78%	948
	20 til 49 ansatte	6%	17%	1%	3%	2%	77%	630
	50 til 99 ansatte	6%	19%	1%	2%	5%	74%	198
	100 ansatte eller derover	11%	23%	5%	1%	2%	66%	202
Branche	Fremstilling	3%	12%	2%	1%	1%	84%	391
	Bygge- og anlæg	2%	12%	1%	4%	1%	83%	252
	Handel, reparation mv.	5%	17%	1%	2%	1%	77%	625
	Pengeinst., finans mv.	9%	26%	2%	0%	4%	68%	298
	Undervisning	7%	10%	2%	2%	1%	82%	114
	Sundhed og velfærd	10%	9%	2%	10%	10%	65%	144
	Diverse	15%	28%	1%	5%	5%	62%	154

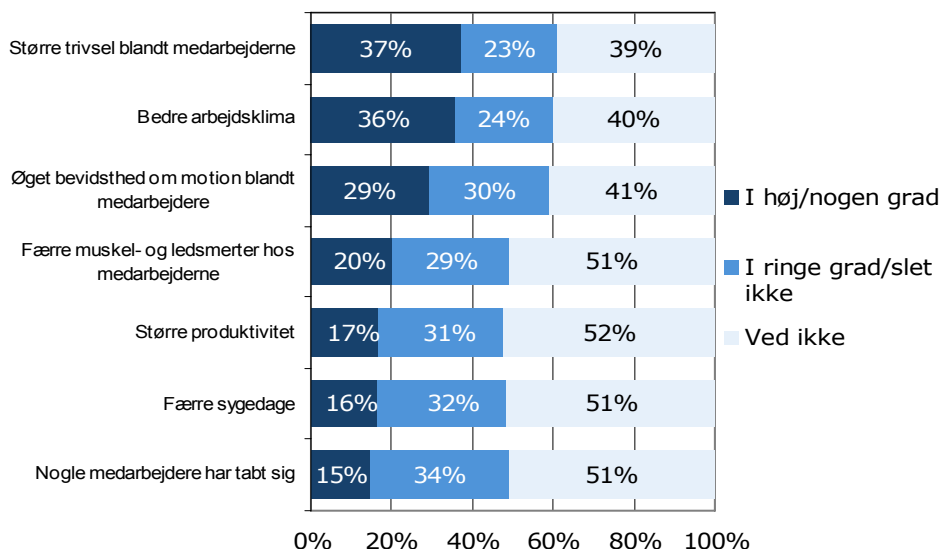
Tabellen viser endvidere, at især større virksomheder har ordninger eller initiativer målrettet medarbejderne fysiske aktivitet.

En opdeling på branche viser, at særligt virksomheder indenfor sundhed og velfærd samt pengeinstitutter mv. har ordninger målrettet fysisk aktivitet. Tilsvarende gælder halv-offentlige virksomheder. På tværs af regioner er der relativt flere virksomheder i Hovedstadsregionen, der har særlige ordninger vedrørende fysisk aktivitet.

4.2 Motions- og idrætstilbudenes effekt

Ca. 37% af virksomhederne med ordninger, tilbud o.l. inden for motion og/eller fysisk aktivitet angiver, at ordningerne i høj eller nogen grad har medført større trivsels og bedre arbejdsklima blandt medarbejderne, jf. figur 4.3. 29% vurderer, at ordningerne har gjort medarbejderne mere bevidste om motion. Samtidig bemærkes, at virksomhederne generelt har haft svært ved at vurdere effekten af ordningerne (mellem 39% og 52%).

Figur 4.3 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud o.l. vedrørende motion og/eller fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder?



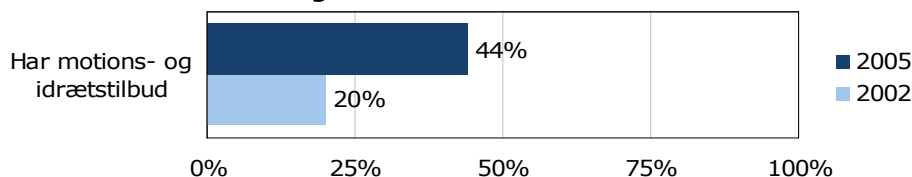
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.068 virksomheder med 10+ ansatte, som har ordninger, tilbud e.l. på motion og/eller fysisk aktivitet.

På tværs af virksomhedsstørrelse viser analysen, at særligt større virksomheder har oplevet større trivsel og bedre arbejdsklima blandt medarbejderne som følge af sundhedsfremmeordningerne vedrørende motion og/eller fysisk aktivitet.

4.3 Udvikling over tid

En sammenligning med 2002 viser, at der har været en vækst i andelen af virksomheder, der har aktiviteter, ordninger, tilbud o.l. på motions- og idrætsområdet. Mens der i 2002 var 20% af virksomhederne, der havde tilbud på området, er andelen steget til 40% i 2005. En ændring i spørgemetodikken vurderes dog at være medvirkende til dette resultat.

Figur 4.4 Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet?



Anm.: Tallene fra 2005 og 2002 er baseret på besvarelser fra henholdsvis 1.964 og 1.955 virksomheder med 10 eller flere ansatte. Spørgemetodik er ændret i 2005, hvilket vurderes at have en effekt på resultatet.

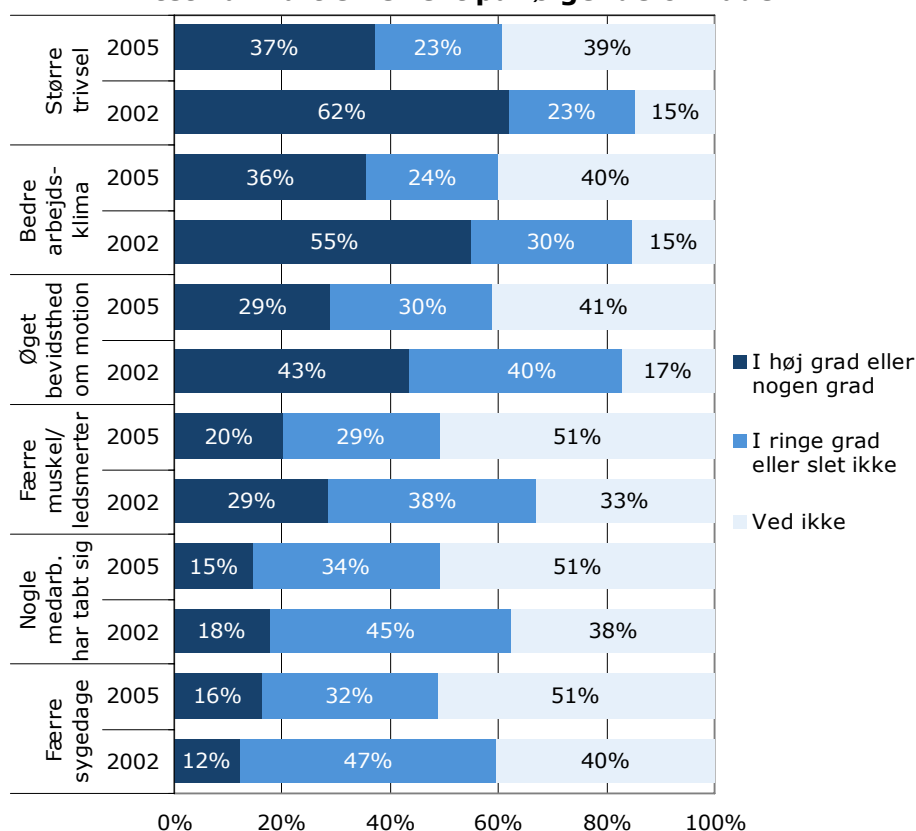
Totalt set angiver 29% af virksomhederne i 2005, at de yder økonomisk støtte, direkte eller indirekte, til aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet. Den tilsvarende andel i 2002³ var 16%.

³ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene afviger lidt ved de to undersøgelser.

I forhold til 2002 viser figur 4.5, at der generelt er færre virksomheder, der vurderer, at ordningerne vedrørende motion og fysisk aktivitet har haft positive effekter. I 2002 angav hhv. 55% og 62%, at politikken i høj eller nogen grad havde medført bedre arbejdsklima og større trivsel. I 2005 vurderer ca. 37%, at dette har været tilfældet⁴.

Samtidig er der generelt flere virksomheder, der ikke har kunnet vurdere effekten af ordningerne. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at betingelsen for at virksomhederne er blevet bedt om at vurdere effekten i 2005 er ændret. Dette forhold gør, at sammenligningen skal tages med forbehold.

Figur 4.5 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud o.l. vedrørende motion og/eller fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder?



Anm. Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 1.068 virksomheder med 10+ ansatte, som har ordninger, tilbud e.l. på motion og/eller fysisk aktivitet. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 399 virksomheder med 10+ ansatte, som har motions- og idrættstilbud til de ansatte. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålet afviger lidt ved de to undersøgelser.

⁴ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene afviger i de to undersøgelser.

5. Rygning

Vi sætter i dette kapitel fokus på rygeområdet. I **afsnit 5.1** ser vi først på, hvor mange virksomheder, der har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, herunder blandt andet om rygning på arbejdspladsen er helt forbudt, om rygning evt. er begrænset til bestemte områder, og om reglerne overholdes. I afsnittet ser vi endvidere på, om virksomhederne har tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe. I **afsnit 5.2** ser vi på, hvad der er formålet med virksomhedernes rygeregler, samt hvilken effekt rygepolitikken har haft, og i **afsnit 5.3** på udviklingen i forhold til 2002.

5.1 Rygeregler på arbejdspladsen

83% af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, jf. tabel 5.1. Offentlige virksomheder og større virksomheder har i relativt høj grad regler, der begrænser rygning. I bygge- og anlægsbranchen er der forholdsvis mange virksomheder, der ikke har regler, der begrænser rygeregler.

Samlet set angiver 41% af virksomhederne, at de har formelle nedskrevne regler, mens andre 42% har uskrevne regler på området. På tværs af virksomhedsstørrelse fremgår det, at de større virksomheder har nedskrevne regler, mens mindre virksomheder primært har uskrevne regler.

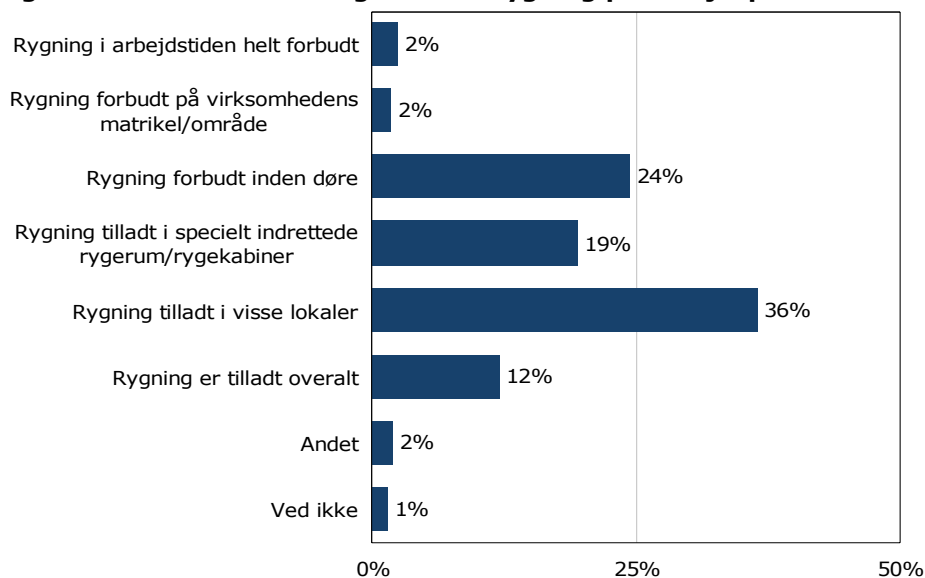
Tabel 5.1 Har I regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen?

		Ja, formelle nedskrevne regler	Ja, uskrevne regler (kutyme, normal praksis)	Nej	Antal
Type	Total	41%	42%	17%	1978
	Privat virksomhed	35%	46%	19%	1650
	Halv offentlig virksomhed	63%	34%	3%	104
	Offentlig virksomhed	73%	20%	7%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	28%	50%	22%	948
	20 til 49 ansatte	43%	42%	15%	630
	50 til 99 ansatte	60%	29%	12%	198
	100 ansatte eller derover	74%	20%	6%	202
Branche	Fremstilling	38%	45%	17%	391
	Bygge- og anlæg	11%	51%	38%	252
	Handel, reparation mv.	37%	45%	18%	625
	Pengeinst., finans mv.	43%	46%	11%	298
	Undervisning	74%	23%	4%	114
	Sundhed og velfærd	75%	21%	4%	144
	Diverse	53%	34%	13%	154

Undersøgelsen viser endvidere, at private virksomheder i højere grad har uskrevne regler, mens offentlige og halv-offentlige virksomheder i højere grad har formelle nedskrevne regler. Opdelt på branche viser tabellen, at virksomheder inden for undervisning, samt sundhed og velfærd i højere grad har formelle nedskrevne regler for rygning på arbejdspladsen. Dette er ligeledes gældende for virksomhederne i Hovedstadsregionen.

Af figur 5.1 fremgår det, at 2% af virksomhederne angiver, at rygning i arbejdstiden er helt forbudt. Ligeledes 2% giver udtryk for, at det er forbudt på virksomhedens matrikel/område. I 24% af virksomhederne må medarbejdere gerne ryge udendørs, mens 19% har indrettet rygerum/rygekabiner, hvor rygning er tilladt. Andre 36% angiver, at medarbejderne må ryge i visse lokaler (f.eks. deres eget kontor), og i 12% af virksomhederne er rygning tilladt overalt.

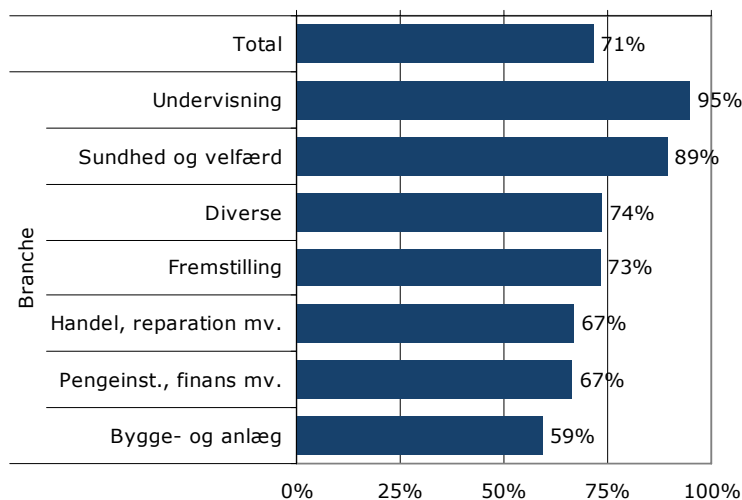
Figur 5.1 Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 1.978 virksomheder med 10+ ansatte, som har deltaget i undersøgelsen.

I 71% af de virksomheder, der har begrænsende regler for rygning, skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne, jf. figur 5.2. Det fremgår samtidig, at især virksomheder inden for undervisning og sundhed og velfærd kræver, at andre også skal overholde rygereglerne. Virksomheder inden for bygge- og anlæg kræver i mindre grad, at kunder og besøgende overholder deres regler (59%). Det er endvidere i relativt højere grad i offentlige og halv-offentlige virksomheder samt i større virksomheder, at rygereglerne også skal overholdes af kunder og andre besøgende.

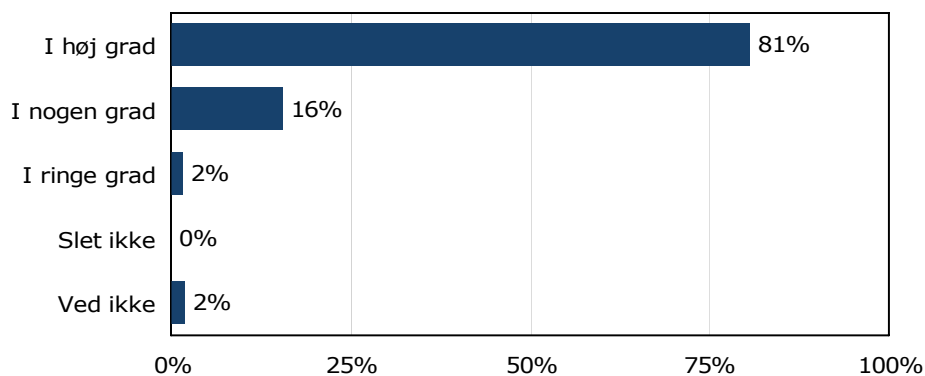
Figur 5.2 Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.739 virksomheder med 10+ ansatte, som har regler for rygning. Figuren viser andelen af virksomheder, hvor kunder og andre besøgende også skal overholde reglerne.

Rygereglerne bliver generelt overholdt, jf. figur 5.3. Således angiver 81% af virksomhederne, at rygere reglerne i høj grad overholdes, 16% har svaret i nogen grad, mens 2% angiver, at rygere reglerne i mindre grad eller slet ikke overholdes.

Figur 5.3 I hvor høj grad mener du, at rygere reglerne bliver overholdt?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.739 virksomheder med 10+ ansatte, som har regler for rygning.

En opdeling på virksomhedstype viser, at der ikke er markant forskel på, om reglerne overholdes i private, halv-offentlige og offentlige virksomheder. Tilsvarende er gældende, når der ses på virksomhedsstørrelse og branche.

Tabel 5.2 viser, at 21% af virksomhederne har tilbud eller ordninger til ansatte, der ønsker at stoppe med at ryge. 10% af virksomhederne har afholdt kurser i rygestop, mens 8% giver økonomisk støtte til nikotinprodukter e.l., og stort set samme andel (7%) har materialer omkring rygestop.

Tabel 5.2 Har I tilbud eller ordninger, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe? (Sæt evt. flere kryds)

		Ja, giver økonomisk støtte til nikotinprodukter el. andre rygeafvænningsprodukter	Ja, afholder kurser i rygestop	Ja, har uddannede rygestopinstruktører internt	Ja, har tilknyttet uddannede rygestopinstruktører eksternt	Ja, har materialer omkring rygestop	Ja, andet	Nej, har ikke tilbud til rygere, som ønsker at stoppe	Antal
	Total	8%	10%	1%	3%	7%	1%	79%	1962
Type	Privat virksomhed	8%	7%	0%	2%	5%	1%	84%	1634
	Halv offentlig virksomhed	13%	13%	1%	8%	13%	1%	69%	104
	Offentlig virksomhed	8%	27%	4%	9%	19%	5%	53%	224
Ansætte	10 til 19 ansatte	6%	4%	0%	2%	4%	1%	86%	932
	20 til 49 ansatte	9%	7%	1%	3%	8%	1%	80%	630
	50 til 99 ansatte	9%	16%	1%	5%	9%	1%	73%	198
	100 ansatte eller derover	15%	36%	2%	12%	20%	0%	55%	202
Branche	Fremstilling	6%	9%	1%	2%	6%	1%	82%	391
	Bygge- og anlæg	3%	3%	0%	1%	2%	0%	93%	252
	Handel, reparation mv.	9%	6%	0%	2%	6%	0%	84%	622
	Pengeinst., finans mv.	10%	7%	0%	2%	6%	1%	81%	292
	Undervisning	9%	21%	4%	11%	11%	2%	64%	114
	Sundhed og velfærd	8%	30%	3%	13%	23%	7%	47%	144
	Diverse	17%	15%	0%	4%	11%	0%	69%	147

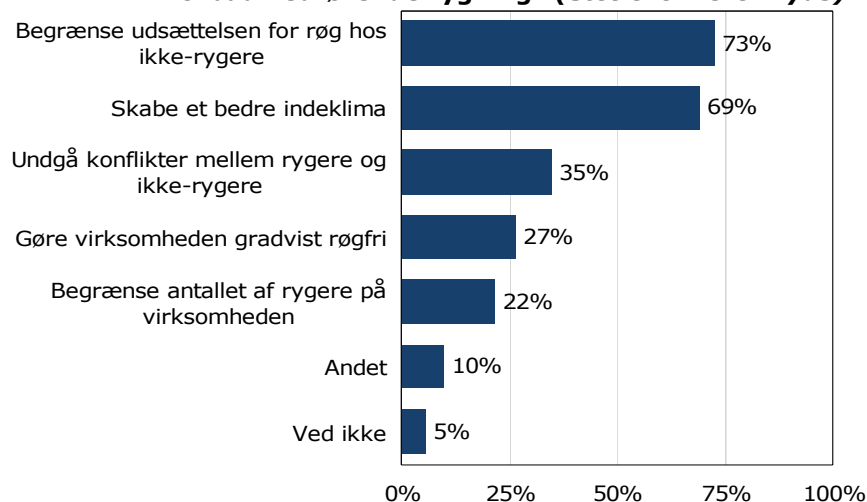
Tabellen viser, at det især er offentlige virksomheder og større virksomheder, der har tilbud eller ordninger til ansatte, der ønsker at stoppe med at ryge.

En opdeling på branche viser, at det særligt er virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd, der gør en indsats for ansatte, der ønsker at stoppe med at ryge. Dertil viser undersøgelsen, at virksomhederne i Hovedstadsregionen i relativ højere grad har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe med at ryge.

5.2 Rygepolitikens formål og effekt

Blandt størstedelen af de virksomheder, der har regler og/eller tilbud på rygeområdet, har de primære formål været at begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere (73%) samt at skabe et bedre indeklima (69%), jf. figur 5.4. En mindre andel angiver, at formålet har været at undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere (35%), at gøre virksomheden gradvist røgfri (27%), og at begrænse antallet af rygere i virksomheden (22%).

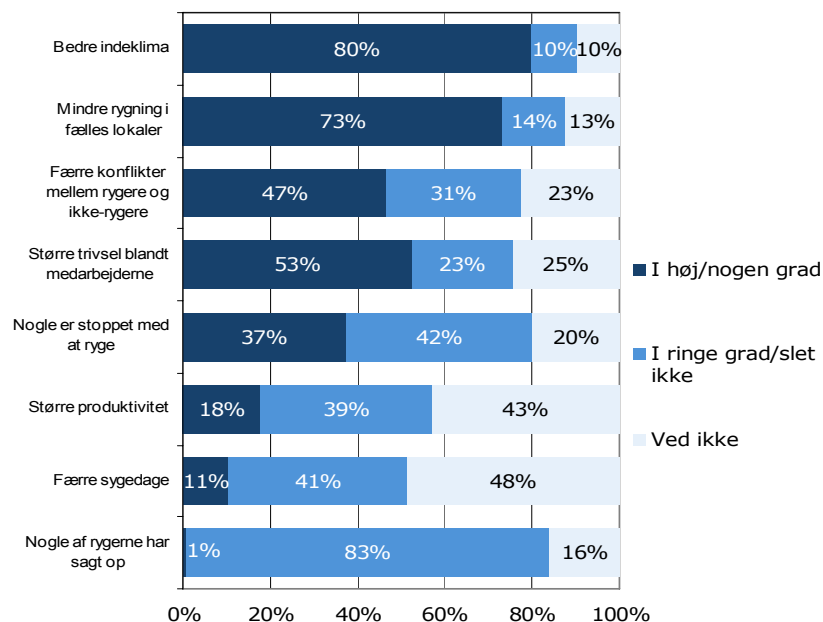
Figur 5.4 Hvad er formålet med virksomhedens regler og/eller tilbud vedrørende rygning? (Sæt evt. flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på besvarelser fra 1.640 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, ordninger, tilbud e.l. på rygeområdet.

I forhold til effekten af rygepolitikken vurderer 80% af virksomhederne, at den i høj eller nogen grad har haft en positiv effekt på indeklimaet, mens 73% giver udtryk for, at der i mindre grad bliver røget i fælles lokaler. 47% har i høj eller nogen grad oplevet færre konflikter mellem rygere og ikke-rygere, og 53% vurderer, at politikken i høj eller nogen grad har medført større trivsel blandt medarbejderne. Det bemærkes endvidere, at 37% i høj eller nogen grad vurderer, at rygepolitikken har ført til rygestop blandt nogle af medarbejderne.

Figur 5.5 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?



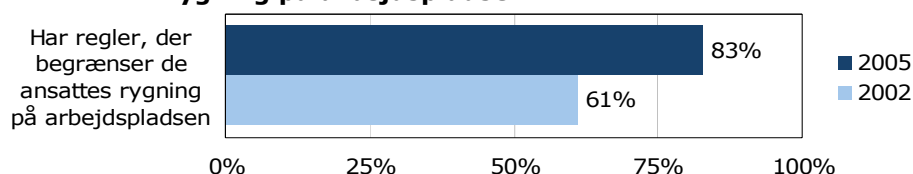
Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.640 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, ordninger, tilbud e.l. på rygeområdet.

Opdelt på branche viser undersøgelsen, at virksomheder inden for fremstilling, bygge- og anlæg og handel, reparation mv. i relativ mindre grad har oplevet en positiv effekt på indeklimaet og rygningen i fælles lokaler. Tilsvarende er desuden gældende blandt de mindre virksomheder og de private virksomheder.

5.3 Udvikling over tid

I forhold til 2002 har der været en vækst i andelen af virksomheder, der har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen, jf. figur 5.6. Mens der i 2002 var 61% af virksomhederne, der havde regler på rygeområdet, er andelen steget til 83% i 2005. Spørgemetodikken i 2005 er ændret en smule, hvilket kan influere på resultatet.

Figur 5.6 Har virksomheden regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen?

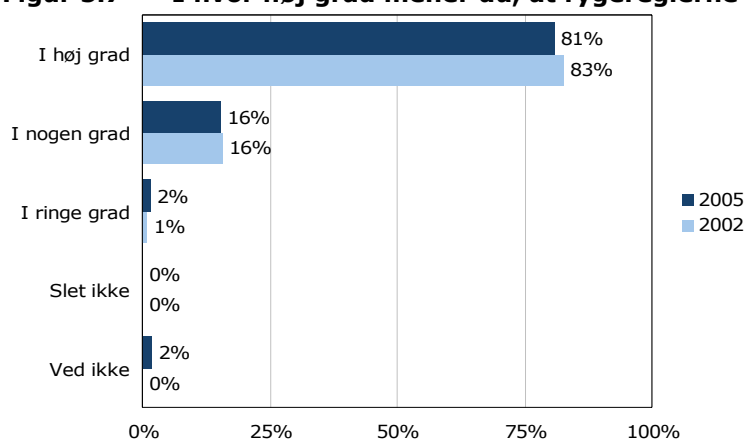


Anm.: Tallene fra 2005 og 2002 er baseret på besvarelser fra henholdsvis 1.978 og 1.955 virksomheder med 10+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

I forhold til den konkrete udformning af rygereglerne er svarkategorierne ændret i 2005, hvilket vanskeliggør en sammenligning. Dog kan det bemærkes, at i 2002 angav samlet set knap 10% af virksomhederne, at rygning på arbejdspladsen var helt forbudt. I 2005 angiver samlet ca. 29%, at rygning er helt forbudt inden døre, på virksomhedens matrikel eller totalt forbudt i arbejdstiden.

Det fremgår af figur 5.7, at der ikke er forskel på, i hvilken grad virksomhederne mener, at rygereglerne overholdes – i indeværende undersøgelse oplever 81% af virksomhederne, at reglerne i høj grad overholdes, mens 83% var af denne opfattelse i 2002⁵.

Figur 5.7 I hvor høj grad mener du, at rygereglerne overholdes?

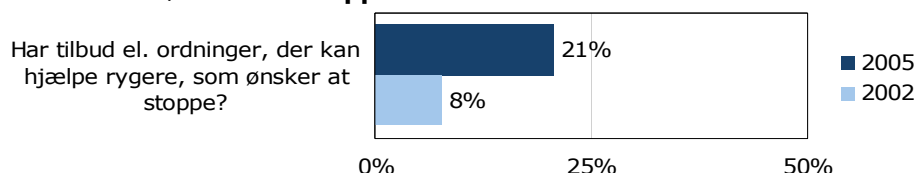


Anm. Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 1.739 virksomheder med 10 eller flere ansatte, som har rygeregler. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 1.201 virksomheder med 10 eller flere ansatte, som har rygeregler. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmål afviger lidt ved de to undersøgelser.

⁵ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålet afviger lidt ved de to undersøgelser.

Undersøgelsen viser endvidere, at der i 2005 er en større andel af virksomheder, der har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe med at ryge – fx kurser, materialer, økonomisk støtte til nikotinprodukter o.l.. I 2002 havde 8% af virksomhederne sådanne tilbud, mens andelen i 2005 er 21%, jf. figur 5.8. Igen er det dog nødvendigt at tage forbehold for en ændring i spørge-
metodikken i 2005.

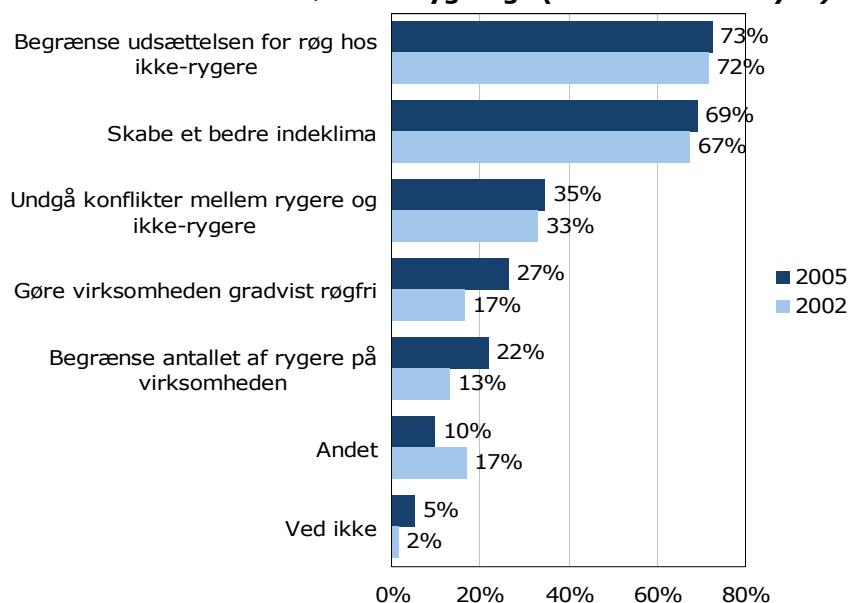
Figur 5.8 Har I tilbud el. ordninger, der kan hjælpe ryger, som ønsker at stoppe?



Anm.: Tallene fra 2005 og 2002 er baseret på besvarelser fra henholdsvis 1.962 og 1.955 virksomheder med 10+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

Der er generelt ikke sket nogen udvikling i forhold til, hvilke formål virksomhederne har med regler og/eller tilbud på rygeområdet, jf. figur 5.9⁶. Således angiver 73% og 72% af virksomhederne i henholdsvis 2005 og 2002, at formålet har været at begrænse udsættelsen af røg hos ikke-rygere. Tilsvarende har 69% og 67% af virksomhederne i henholdsvis 2005 og 2002 givet udtryk for, at formålet har været at skabe et bedre indeklima.

Figur 5.9 Hvad er formålet med virksomhedens regler og/eller tilbud vedrørende rygning? (Sæt evt. flere kryds)



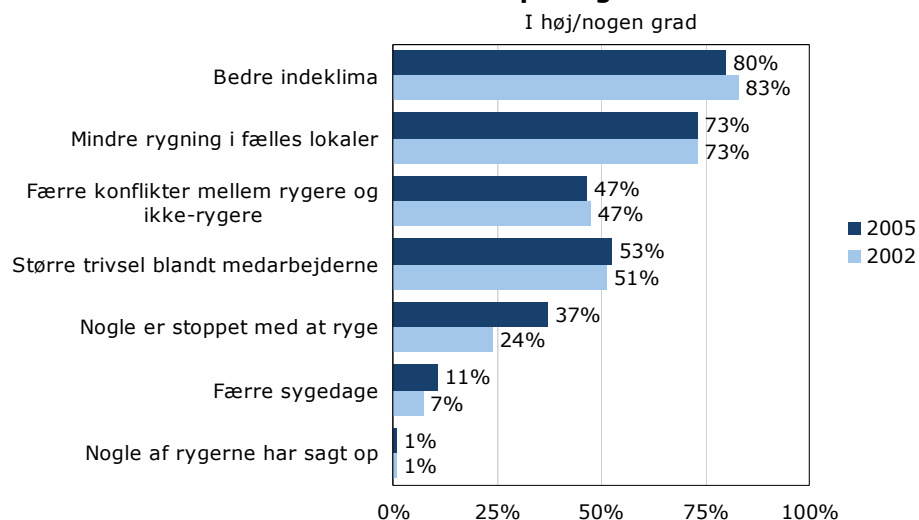
Anm.: Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 1.640 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, ordninger, tilbud e.l. på rygeområdet. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 1.219 virksomheder med 10+ ansatte, som har regler eller tilbud på rygeområdet. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålet afviger lidt i de to undersøgelser.

Heller ikke når det gælder effekten af rygepolitikken er der generelt nogen væsentlig udvikling at spore i forhold til 2002, jf. figur 5.10. Dog bemærkes det, at der er en stigning i andelen, der vurderer, at rygepolitikken har fået

⁶ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålet afviger lidt i de to undersøgelser.

nogle af medarbejderne til at stoppe med at ryge (24% i 2002 vs. 37% i 2005).

Figur 5.10 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?



Anm.: Figuren viser andelen af virksomheder, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 1.640 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, ordninger, tilbud e.l. på rygeområdet. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 1.219 virksomheder med 10+ ansatte, som har regler eller tilbud på rygeområdet. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene afviger lidt i de to undersøgelser.

6. Alkohol

I dette kapitel ser vi nærmere på alkoholområdet. I **afsnit 6.1** ser vi først på, hvor stor en andel af virksomhederne, der har regler, som begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, herunder blandt andet om alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt, om det kun er tilladt ved særlige lejligheder, og om reglerne overholdes. I afsnittet ses endvidere på, om virksomhederne har tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. I **afsnit 6.2** ser vi på, hvilken effekt virksomhedernes alkoholpolitik har haft, og i **afsnit 6.3** på udviklingen i forhold til 2002.

6.1 Alkoholforbrug på arbejdspladsen

89% af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, jf. tabel 6.1. 44 % angiver, at de har formelle nedskrevne regler, mens andre 45% giver udtryk for, at der i virksomheden er uskrevne regler for alkoholforbruget.

Større virksomheder, offentlige og halv-offentlige virksomheder har i relativt høj grad regler for alkoholforbruget. Samtidig fremgår det, at private virksomheder i højere grad har uskrevne regler, mens offentlige og halv-offentlige virksomheder i højere grad har formelle nedskrevne regler.

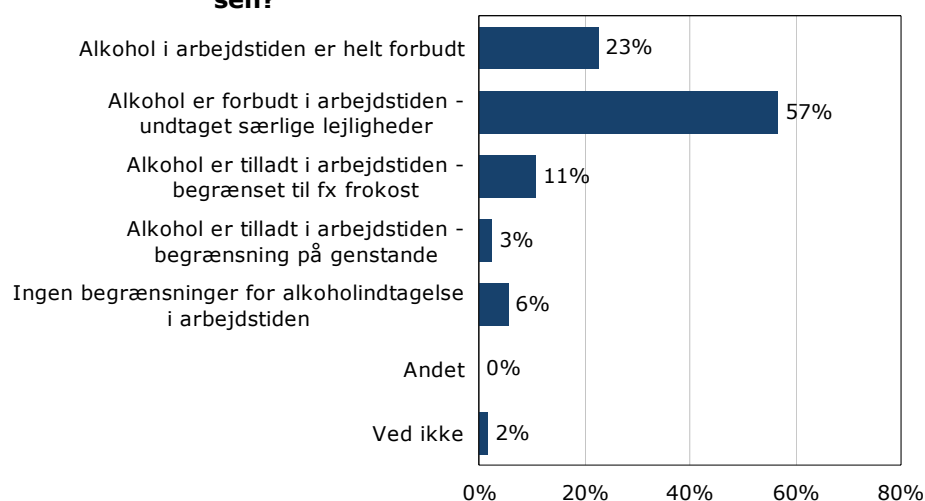
Tabel 6.1 Har virksomheden regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen?

		Ja, formelle nedskrevne regler	Ja, uskrevne regler (kutyme, normal praksis)	Nej	Antal
Total		44%	45%	11%	1978
Type	Privat virksomhed	40%	48%	12%	1650
	Halv offentlig virksomhed	54%	38%	8%	104
	Offentlig virksomhed	67%	27%	6%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	30%	56%	14%	948
	20 til 49 ansatte	48%	43%	9%	630
	50 til 99 ansatte	63%	29%	8%	198
	100 ansatte eller derover	81%	17%	2%	202
Branche	Fremstilling	45%	47%	8%	391
	Bygge- og anlæg	32%	56%	12%	252
	Handel, reparation mv.	43%	47%	10%	625
	Pengeinst., finans mv.	34%	49%	17%	298
	Undervisning	52%	42%	6%	114
	Sundhed og velfærd	76%	19%	5%	144
	Diverse	49%	36%	15%	154

Opdelt på branche viser tabellen, at virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd i højere grad har formelle nedskrevne regler for alkoholforbrug på arbejdspladsen, mens reglerne i de øvrige brancher generelt i højere grad er uskrevne. Det bemærkes endvidere, at reglerne i større virksomheder er formelle og nedskrevet, mens virksomhederne med 10-19 ansatte i højere grad har regler, der er uskrevne.

Figur 6.1 viser, at alkohol i arbejdstiden er helt forbudt i 23% af virksomhederne. 57% af virksomhederne angiver, at alkohol er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget ved særlige lejligheder, mens alkohol er tilladt til f.eks. frokost i 11% af virksomhederne. Endelig angiver 3% af virksomhederne, at et begrænset antal genstande er tilladt i arbejdstiden, og 6% at der ikke er nogen begrænsning for alkoholindtagelse.

Figur 6.1 Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen?



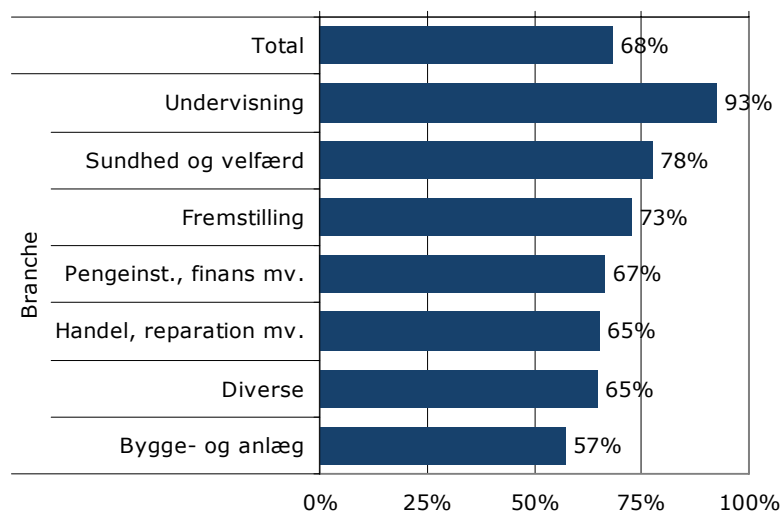
Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

Der er en tendens til, at det i private virksomheder i højere grad er helt forbudt at indtage alkohol i arbejdstiden. På tværs af branche er det virksomheder inden for handel, reparation mv., som i højere grad har valgt at lade alkoholen være helt forbudt i arbejdstiden.

I forhold til virksomhedsstørrelse er der en tendens til, at det er mere normalt, at alkohol er helt forbudt i arbejdstiden i mindre virksomheder end i større virksomheder. Derimod er det mere normalt i de større virksomheder i forhold til de mindre, at alkoholen er forbudt, men det er undtaget ved særlige lejligheder. Undersøgelsen viser endvidere, at alkohol i relativ mindre grad er helt forbudt i virksomhederne i Hovedstadsområdet.

I ca. to tredjedele af virksomhederne skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne for alkoholforbruget på arbejdspladsen, jf. figur 6.2. Samtidig ses, at især virksomheder inden for undervisning kræver, at andre også skal overholde alkoholreglerne. I bygge- og anlægsbranchen kræver relativt få virksomheder, at kunder og andre besøgende overholder deres regler (57%).

Figur 6.2 Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?

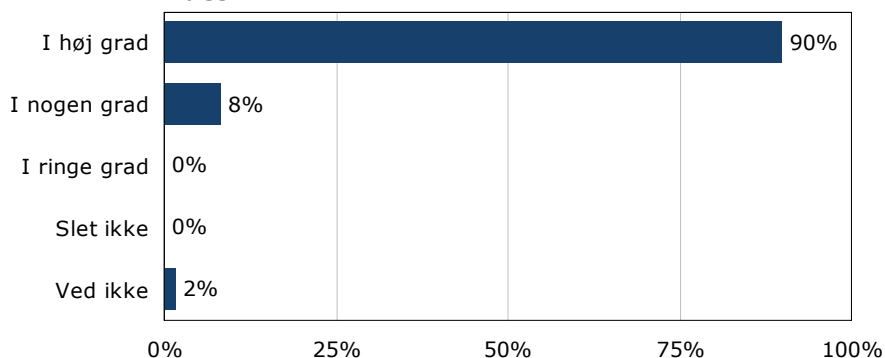


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.868 virksomheder med 10+ ansatte, som har regler for alkoholforbrug. Figuren viser andelen af virksomheder, hvor kunder og andre besøgende også skal overholde reglerne.

En yderligere analyse viser, at det i relativt højere grad er offentlige virksomheder og de større virksomheder, hvor alkoholreglerne også skal overholdes af besøgende.

Som det fremgår af figur 6.3, bliver alkoholreglerne generelt overholdt. 90% af virksomhederne har svaret, at alkoholreglerne i høj grad overholdes, 8% har svaret i nogen grad.

Figur 6.3 I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.868 virksomheder med 10 eller flere ansatte, og som har regler for alkoholforbrug.

25% af virksomhederne har tilbud eller ordninger til de ansatte med alkoholproblemer, jf. tabel 6.2. 12% har faste procedurer for, hvordan alkoholmisbrug blandt de ansatte skal håndteres. 6% har valgt at have eksterne rådgivere vedrørende alkohol tilknyttet, og ligeledes samme andel har materialer omkring alkoholproblemer. 7% angiver, at de har andre tilbud eller ordninger, som kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer.

Tabel 6.2 Har I tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer? (Sæt evt. flere kryds)

		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 ikke tilbud, ordninger e.l. til ansatte med alkoholproblemer	Antal
	Total	2%	6%	6%	12%	7%	75%	1962
Type	Privat virksomhed	1%	4%	3%	9%	6%	81%	1634
	Halv offentlig virksomhed	5%	11%	9%	26%	12%	52%	104
	Offentlig virksomhed	7%	17%	19%	29%	10%	41%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	1%	4%	4%	7%	6%	83%	932
	20 til 49 ansatte	2%	4%	5%	9%	6%	79%	630
	50 til 99 ansatte	3%	7%	8%	19%	11%	62%	198
	100 ansatte eller derover	8%	22%	15%	38%	10%	37%	202
Branche	Fremstilling	2%	5%	3%	10%	5%	79%	391
	Bygge- og anlæg	1%	2%	2%	8%	8%	81%	252
	Handel, reparation mv.	1%	4%	4%	8%	5%	84%	622
	Pengeinst., finans mv.	3%	3%	3%	9%	9%	79%	292
	Undervisning	8%	14%	15%	30%	4%	54%	114
	Sundhed og velfærd	7%	19%	24%	30%	13%	34%	144
	Diverse	3%	12%	6%	18%	8%	64%	147

En nærmere analyse viser, at private virksomheder i væsentlig mindre grad end offentlige har tilbud eller ordninger til ansatte med alkoholproblemer. 81% af de private virksomheder angiver, at de ikke gør en særlig indsats over for ansatte med alkoholproblemer. Den tilsvarende andel er 52% og 41% for henholdsvis halv-offentlige og offentlige virksomheder. Tendensen genfindes i forhold til brancher, hvor det særligt er virksomheder inden for undervisning, sundhed og velfærd, der har tilbud eller ordninger på området.

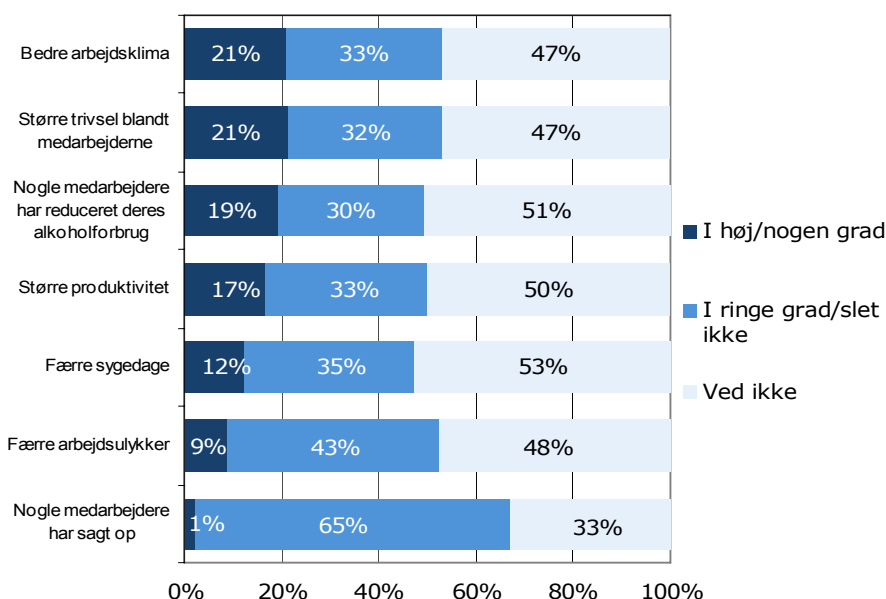
Det er endvidere især større virksomheder, der har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. På tværs af regioner har relativt mange virksomheder i Sjællands – og Hovedstadsregionen ordninger og tilbud på alkoholområdet.

6.2 Alkoholpolitikens effekt

Godt 20% af virksomhederne vurderer, at regler, ordninger o.l. på alkoholområdet i høj eller nogen grad har medført bedre arbejdsklima og større trivsel blandt medarbejderne. Knap 20% har i høj eller nogen grad oplevet, at medarbejdere har reduceret deres alkoholforbrug.

Det bemærkes, at relativt mange virksomheder ikke har kunnet vurdere effekten af alkoholpolitikken (mellem 33% og 53%).

Figur 6.4 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?



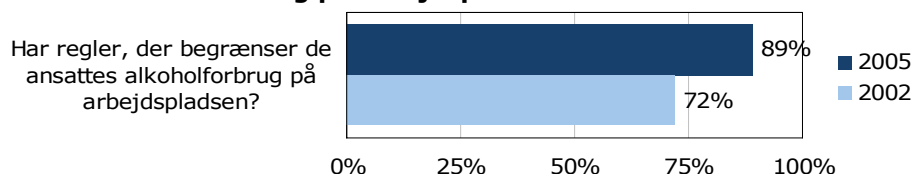
Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.768 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, tilbud e.l. på alkoholområdet

På tværs af virksomhedsstørrelse er det særligt større virksomheder, der har oplevet en positiv effekt på arbejdsklimaet og trivslen blandt medarbejderne. Endvidere viser undersøgelsen, at virksomheder inden for fremstilling og bygge- og anlæg i relativt høj grad har oplevet et bedre arbejdsklima og trivsel som følge af alkoholpolitikken.

6.3 Udvikling over tid

I forhold til 2002 har flere virksomheder i 2005 regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen, jf. figur 6.5. I 2002 havde 72% af virksomhederne begrænsende regler, mens 89% af virksomhederne i indværende undersøgelse angiver at have regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. Spørgemetodikken i 2005 er ændret en smule, hvilket kan influere på resultatet.

Figur 6.5 Har virksomheden regler, der begrænser ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen?

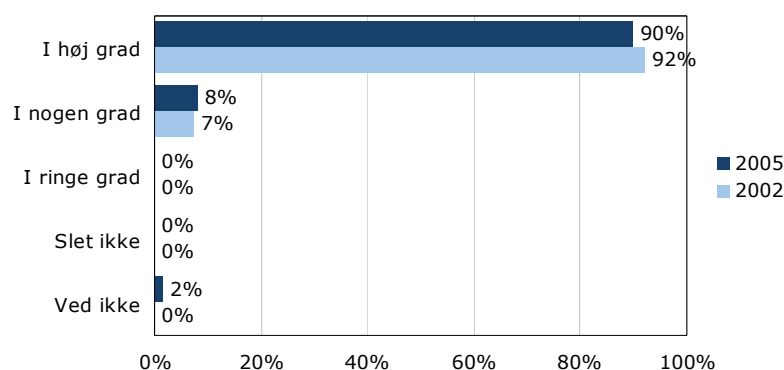


Anm.: Tallene fra 2005 og 2002 er baseret på besvarelser fra henholdsvis 1.978 og 1.955 virksomheder med 10+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

Som det fremgår af figur 6.6, er der ikke forskel på, i hvilken grad virksomhederne mener, at alkoholreglerne overholdes i de to undersøgelser – i indværende undersøgelsen oplever 90% af virksomhederne, at reglerne i høj grad overholdes, mens 92% var af denne opfattelse i 2002⁷.

⁷ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålet afviger lidt i de to undersøgelser.

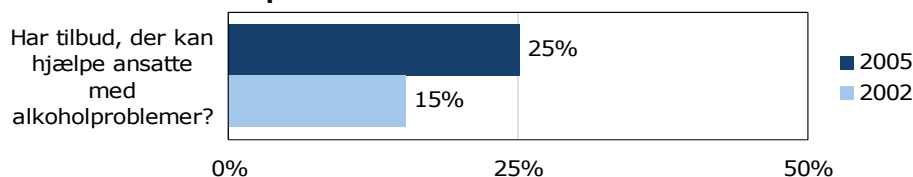
Figur 6.6 I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?



Anm.: Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 1.868 virksomheder, som har 10 eller flere ansatte og begrænsninger for alkoholindtagelse i arbejdstiden. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 1.417 virksomheder med 10 eller flere ansatte, som har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålet afviger lidt i de to undersøgelser.

En sammenligning med 2002 viser en stigning i andelen af virksomheder, der har tilbud, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer (25% vs. 15%). Spørgemetodikken er ændret i 2005, hvilket kan påvirke sammenligningen.

Figur 6.7 Har virksomheden tilbud, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer?

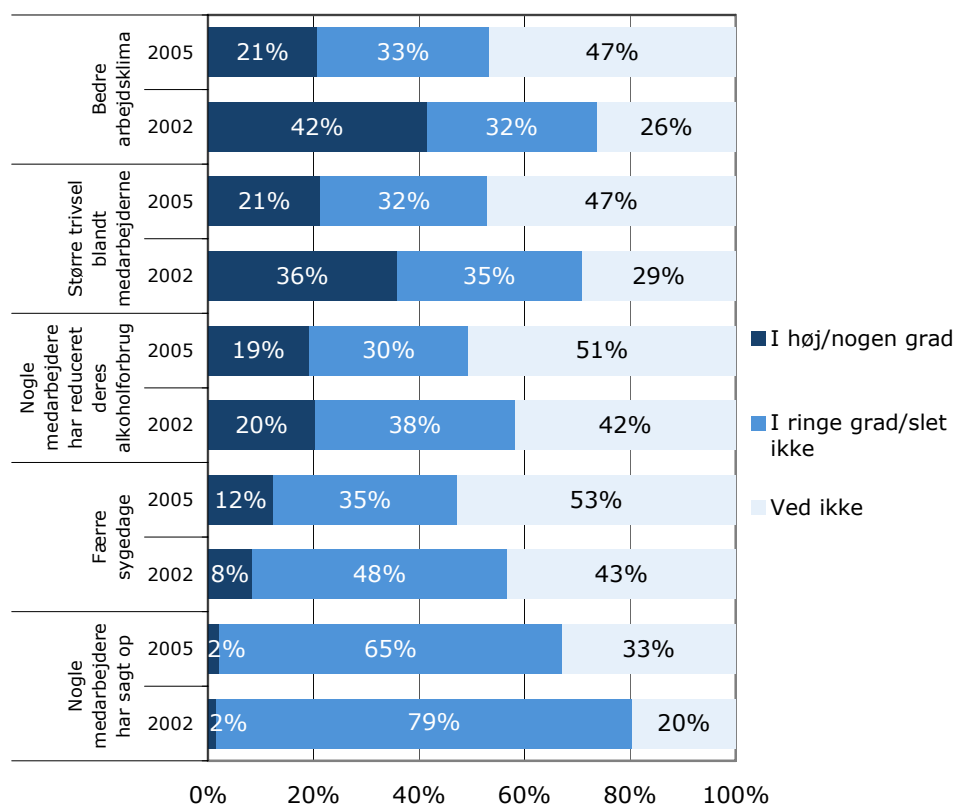


Anm.: Tallene fra 2005 og 2002 er baseret på besvarelser fra henholdsvis 1.962 og 1.955 virksomheder med 10 eller flere ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

I forhold til 2002 viser figur 6.8, at der generelt er færre virksomheder, der vurderer, at regler, ordningerne, tilbud o.l. på alkoholområdet har haft positive effekter⁸. I 2002 angav hhv. 36% og 42%, at politikken i høj eller nogen grad havde medført større trivsel og bedre arbejdsklima. I 2005 vurderer ca. 21%, at dette har været tilfældet.

⁸ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene afviger i de to undersøgelser.

Figur 6.8 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?



Anm.: Tallene fra 2005 er baseret på besvarelserne fra 1.768 virksomheder, som har 10+ ansatte og regler, tilbud e.l. på alkoholområdet. Tallene fra 2002 er baseret på besvarelser fra 1.450 virksomheder med 10+ ansatte, som har en generel alkoholpolitik. Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene afviger lidt i de to undersøgelser.

Samtidig er der generelt flere virksomheder, der ikke har kunnet vurdere effekten af ordningerne. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at betingelsen for at virksomhederne er blevet bedt om at vurdere effekten i 2005 er ændret. Dette forhold gør, at sammenligningen skal tages med forbehold.

7. Psykisk arbejdsmiljø/stress

Som det sidste af de fem temaområder belyses i dette kapitel sundhedsfremmeordninger vedrørende psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. Temaet er nyt i dette års undersøgelse, hvorfor der i kapitlet ikke indgår sammenligninger i forhold til tidligere år. Indledningsvis ses nærmere på, hvorvidt virksomhederne har ordninger, tilbud e.l. i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, hvorefter vi ser på, i hvor høj grad disse ordninger og tilbud har haft effekt på eksempelvis arbejds klimaet og produktiviteten.

Knap halvdelen af virksomhederne (48%) har sundhedsfremmende ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø, herunder stress, jf. tabel 7.1. I hovedparten af tilfældene består dette i, at psykisk arbejdsmiljø/stress indgår som en fast del af virksomhedens arbejdspladsvurdering (35%) og som et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler (28%). Psykisk arbejdsmiljø er også til dels et særligt indsatsområde for ledelsen. Således angiver 16% af virksomhederne, at ledelsen arbejder med det. Herefter er der et klart spring til de øvrige ordninger som eksempelvis temamøder om psykisk arbejdsmiljø og stress.

Tabel 7.1 Har virksomheden ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder stress? (Sæt evt. flere kryds)

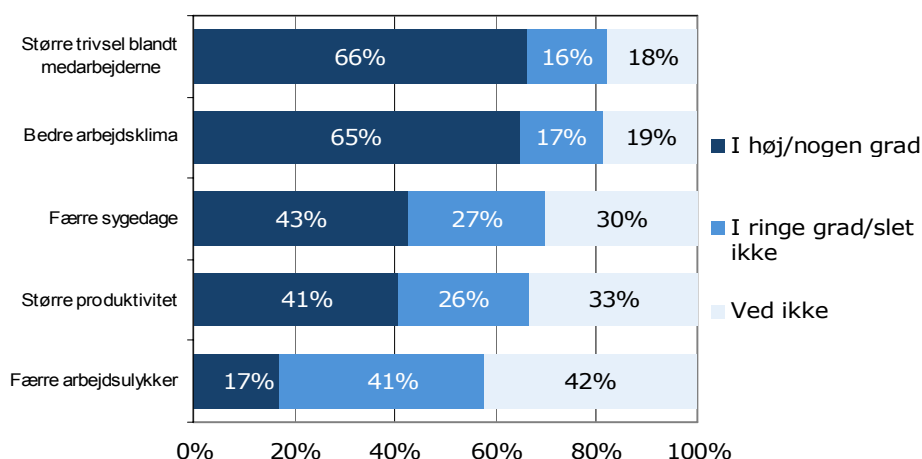
		Psykisk arbejdsmiljø er et særligt indsatsområde for ledelsen	Psykisk arbejdsmiljø/stress indgår fast i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV)	Psykisk arbejdsmiljø/stress er et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler	Tilbyder stress-tests til medarbejdere	Afholder temamøder om psykisk arbejdsmiljø/stress	Tilbyder kurser omkring stress håndtering	Tilbyder rådgivning fra uddannet stress-coach/ rådgiver (internt el. eksternt)	Andet	Har ingen ordninger, tilbud e.l. i forhold til stress	Antal
	Total	16%	35%	28%	1%	9%	6%	5%	7%	52%	1978
Type	Privat virksomhed	11%	28%	21%	1%	5%	4%	4%	6%	59%	1650
	Halv offentlig virksomhed	31%	59%	54%	3%	21%	18%	13%	13%	27%	104
	Offentlig virksomhed	50%	72%	63%	2%	33%	18%	8%	13%	14%	224
Ansatte	10 til 19 ansatte	15%	28%	24%	1%	6%	5%	3%	7%	58%	948
	20 til 49 ansatte	15%	33%	27%	1%	8%	6%	4%	7%	55%	630
	50 til 99 ansatte	21%	52%	41%	2%	13%	7%	7%	6%	37%	198
	100 ansatte eller derover	23%	58%	34%	3%	20%	14%	12%	11%	29%	202
Branche	Fremstilling	10%	30%	19%	1%	3%	2%	2%	7%	59%	391
	Bygge- og anlæg	8%	18%	10%	1%	2%	2%	2%	6%	73%	252
	Handel, reparation mv.	11%	27%	22%	1%	5%	4%	4%	6%	60%	625
	Pengeinst., finans mv.	9%	35%	30%	1%	7%	6%	5%	7%	47%	298
	Undervisning	48%	73%	68%	4%	33%	17%	11%	10%	13%	114
	Sundhed og velfærd	59%	76%	65%	3%	35%	22%	12%	15%	9%	144
	Diverse	16%	42%	34%	0%	11%	12%	9%	8%	47%	154

Det er særligt større virksomheder, offentlige og halv-offentlige virksomheder, som har ordninger o.l. vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Tabellen viser yderligere, at det særligt er inden for brancherne undervisning, samt sundhed og velfærd, at der eksisterer ordninger på området. Derimod er der en forholdsvis stor andel af virksomhederne inden for bygge- og anlæg, fremstilling samt handel, reparation mv., som ikke har ordninger, tilbud e.l. på området.

Knap to tredjedele af virksomhederne vurderer, at indsatsen på det psykiske arbejdsmiljøområde i høj eller nogen grad har medført bedre arbejdsklima og større trivsel blandt medarbejderne – jf. figur 7.1. Godt 40% vurderer, at

det har resulteret i færre sygedage og større produktivitet. Mindst effekt har der været på antallet af arbejdsulykker. Det skal dog bemærkes, at virksomhederne igen har haft relativt svært ved at vurdere effekten af ordningerne (mellem 18% og 42%).

Figur 7.1 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?

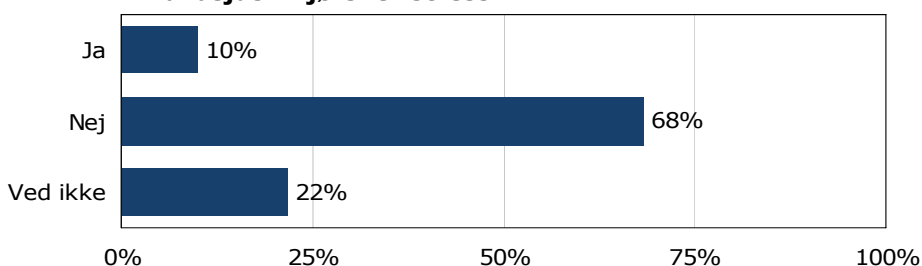


Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 947 virksomheder med 10+ ansatte, som har tilbud og ordninger i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

En nærmere analyse viser, at særligt halv-offentlige og offentlige virksomheder har oplevet større trivsel og bedre arbejdsklima blandt medarbejderne.

10% af de virksomheder, som ikke har nogen ordninger i dag, giver udtryk for, at de dog har planer om en fælles indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress, jf. figur 7.2. 68% af virksomhederne har ikke planer om det, mens de resterende 22% ikke ved det.

Figur 7.2 Har I planer om en fælles indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø eller stress?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 1.011 virksomheder med 10+ ansatte, som ikke har tilbud og ordninger i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Særligt offentlige virksomheder og større virksomheder har planer om at gøre en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress.

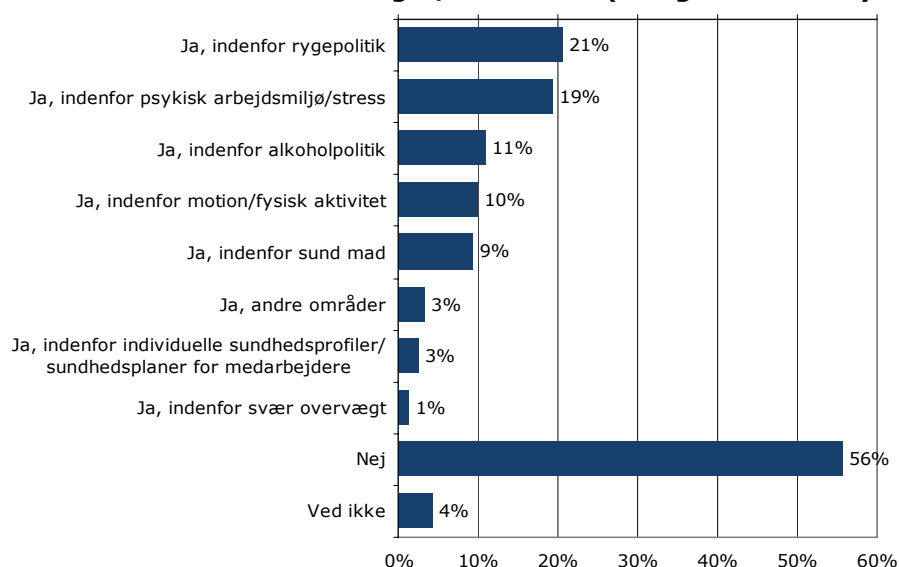
8. Sundhedsfremme – nuværende og fremtidig indsats

I dette kapitel sættes fokus på virksomhedernes arbejde med sundhedsfremmende initiativer. I **afsnit 8.1** ses på, om virksomhederne i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende initiativer – samt hvilke typer af initiativer, der hyppigst arbejdes med. Efterfølgende ses i **afsnit 8.2** på virksomhedernes holdning til fremtidige initiativer, herunder hvilke områder virksomhederne prioriterer højest, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, samt hvilken form for hjælp og støtte virksomhederne ville efterspørge.

8.1 Nuværende sundhedsfremmende initiativer

Samlet set arbejder 40% af virksomhederne i øjeblikket med sundhedsfremmende ordninger/initiativer. 21% arbejder med rygepolitik, og 19% arbejder indenfor psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Ca. 10% arbejder indenfor alkohol, motion/fysisk aktivitet og/eller sund mad, jf. figur 8.1.

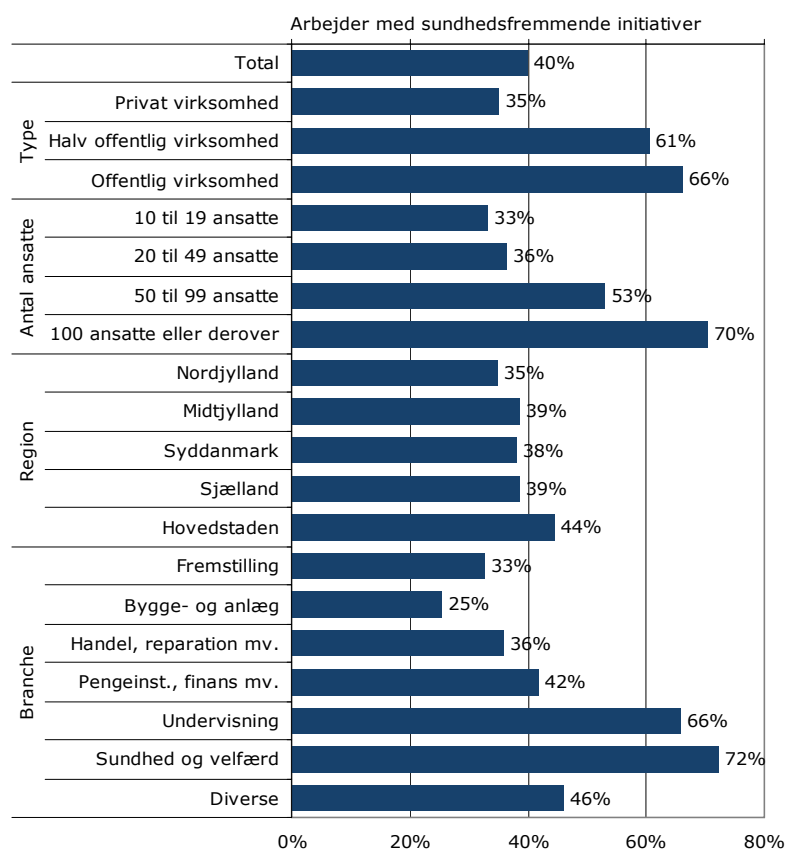
Figur 8.1 Arbejder virksomheden i øjeblikket med sundhedsfremmende ordninger/initiativer? (sæt gerne flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

En tværgående analyse viser, at det særligt er halv-offentlige og offentlige virksomheder, der i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende ordninger, jf. figur 8.2. Dette giver sig også til udtryk, når man ser på brancher, hvor det særligt er inden for undervisningsområdet og sundheds- og velfærdssområdet, at der i øjeblikket arbejdes med sundhedsfremmeordninger. Indenfor bygge- og anlæg arbejder relativt få virksomheder i øjeblikket med sundhedsfremme.

Figur 8.2 Andel af virksomheder, der i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende ordninger/initiativer



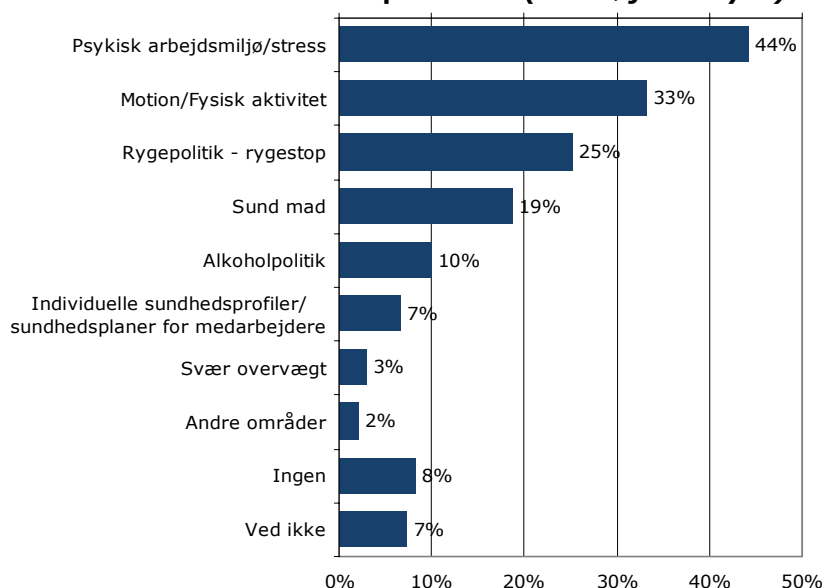
Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

Endvidere fremgår det, at det primært er de større virksomheder, der i øjeblikket arbejder på sundhedsfremmeområdet – blandt virksomheder med 100 ansatte eller flere gælder det 70%. Endelig bemærkes en tendens til, at virksomheder i hovedstaden i lidt højere grad end øvrige arbejder med sundhedsfremmende ordninger.

8.2 Fremtidige sundhedsfremmende initiativer

Såfremt virksomhederne i dag skulle gå i gang med sundhedsfremmende ordninger/initiativer, ville psykisk arbejdsmiljø og stress være det primære indsatsområde, jf. figur 8.3 (44%). Resultatet er en indikation på, hvor nye sundhedsfremmende ordninger i fremtiden vil være rettet imod. 33% af virksomhederne angiver motion/fysisk aktivitet som et af de primære områder, efterfulgt af rygepolitik (25%) og sund mad (19%). Det bemærkes endvidere, at 7% ville arbejde med individuelle sundhedsprofiler, og 3% ville tage fat på svær overvægt.

Figur 8.3 Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, hvilke områder skulle det så primært være efter din opfattelse? (Sæt højst 2 kryds)

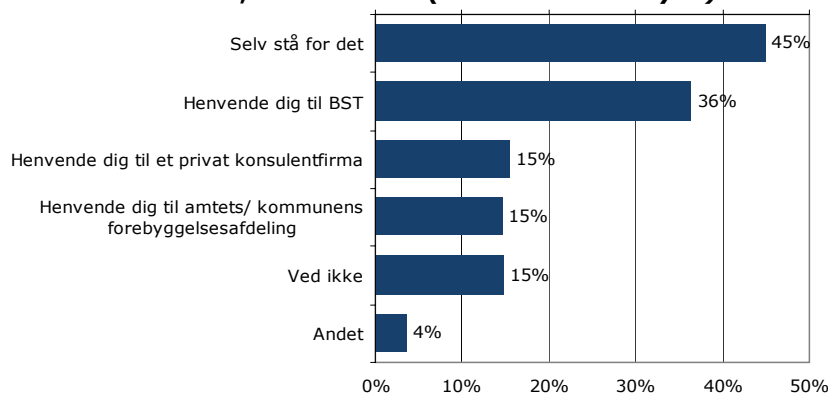


Anm.: Figuren er baseret på 1.978 virksomheder med 10+ ansatte.

Prioriteringen af områderne i ovenstående varierer generelt ikke på tværs af offentlige/privat, virksomhedsstørrelse og branche. Alle prioriterer først og fremmest at se på psykisk arbejdsmiljø – herunder stress.

I det tilfælde, at virksomhederne faktisk skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats, ville størstedelen (45%) selv stå for det. 36% ville henvende sig til BST, 15% til et privat konsulentfirma, og ligeledes 15% angiver, at de ville henvende sig til amtets/kommunens forebyggelsesafdeling.

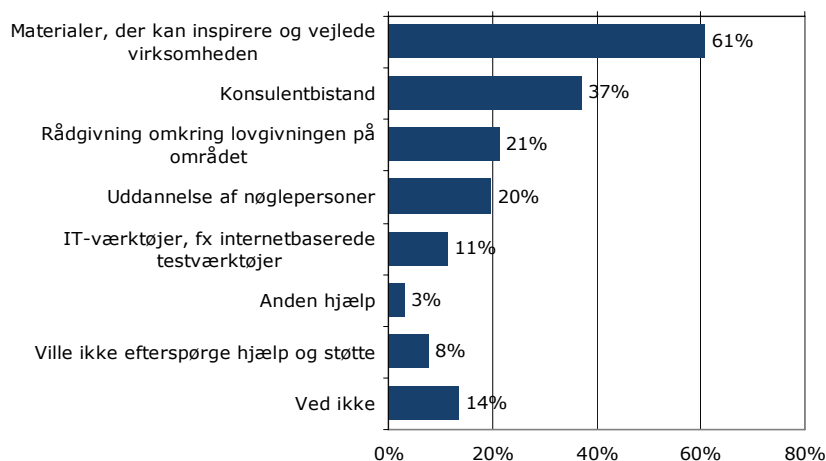
Figur 8.4 Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats, ville du så... (Sæt evt. flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på 1.815 virksomheder med +10 ansatte, som ikke har svaret "ingen" til spørgsmålet omkring hvilke områder, virksomheden ville sætte ind på, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats.

Som støtte og hjælp i forbindelse med iværksættelse af sundhedsfremmende initiativer ville virksomhederne primært efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden (61%), jf. figur 8.5. 37% ville efterspørge konsulentbistand, og 21% ville efterspørge rådgivning omkring lovgivningen på området.

Figur 8.5 Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge?
(Sæt evt. flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på 1.815 virksomheder med +10 ansatte, som ikke har svaret "ingen" til spørgsmålet omkring hvilke områder, virksomheden ville sætte ind på, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats.

20% ville efterspørge uddannelse af nøglepersoner, mens 11% ville efterspørge IT-værktøjer, fx internetbaserede test- og måleværktøjer.

Konsulentbistand og uddannelse af nøglepersoner ville i højere grad blive efterspurgt af offentlige og halv-offentlige virksomheder, mens en relativ større andel af de private virksomheder slet ikke ville efterspørge hjælp. Opdelt på virksomhedsstørrelse, er det særligt større virksomheder, der ville efterspørge hjælp og støtte.

9. Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser - udvikling fra 2002 til 2005

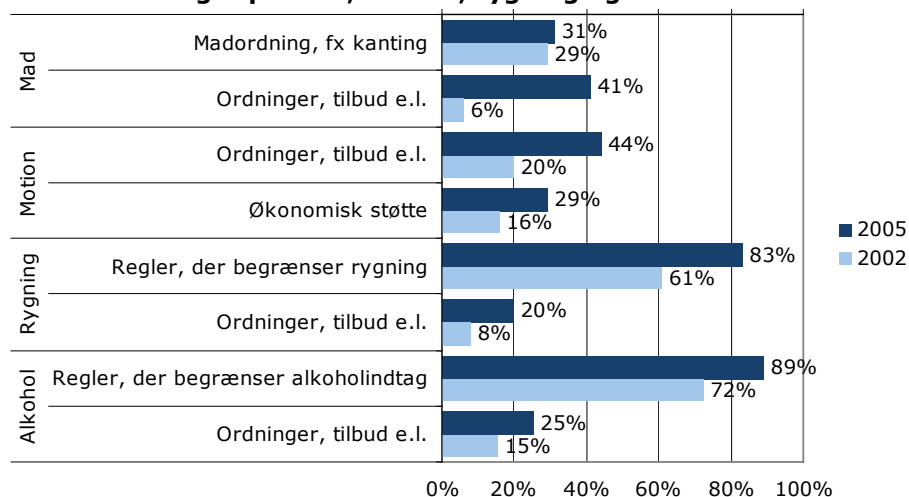
I dette kapitel opsummeres overordnet resultaterne vedrørende udviklingen i forhold til 2002 på områderne mad, motion, rygning og alkohol. Analysen foretages med udgangspunkt i virksomheder med 10 eller flere ansatte. I det efterfølgende kapitel 10 beskrives endvidere udviklingen tilbage fra 1997, hvor datagrundlaget dog er virksomheder med 20 eller flere ansatte. Årsagen til denne opdeling er, at undersøgelsen i 1997 primært fokuserede på større virksomheder med 20+ ansatte.

I kapitlet ses endvidere nærmere på udviklingen på de mere tværgående aspekter, herunder blandt andet formålene med sundhedspolitikken, hvordan den er udformet, den samlede effekt, virksomhedens medansvar samt fremadrettede initiativer på sundhedsområdet. Status på disse emner er beskrevet i kapitel 2 og 8.

9.1 Overordnet udvikling i sundhedsfremmeordninger

Generelt viser undersøgelsen en stigning i udbredelsen af sundhedsfremmeordninger på områderne mad, motion, rygning og alkohol, jf. figur 9.1. Blandt andet fremgår, at flere angiver at have begrænsende regler i forhold til rygning og alkohol, og flere har ordninger, tilbud eller lignende på alle de områder, der er undersøgt. I sammenligningen skal der dog tages højde for en ændring i spørgemetodikken, jf. de enkelte kapitler 3 til 7.

Figur 9.1 Udvikling over tid: Udbredelse af sundhedsfremmeordninger på mad, motion, rygning og alkohol

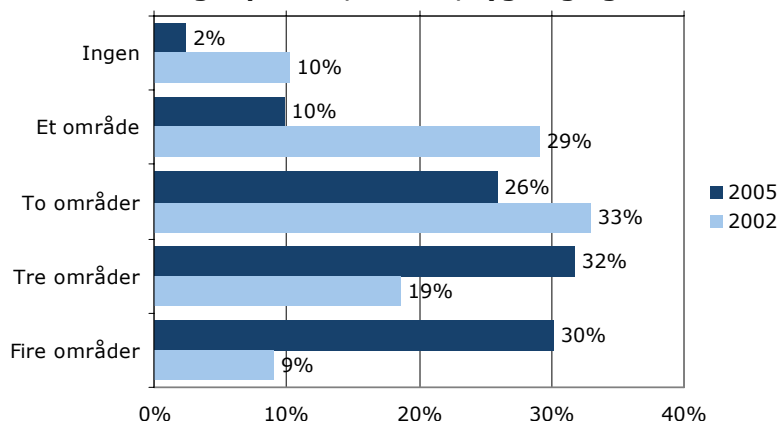


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10+ ansatte.

Også i forhold til hvor mange af de fire områder, virksomhederne har ordninger på, viser undersøgelsen en klar stigning, jf. figur 9.2. I 2002 havde 9% af virksomhederne sundhedsfremmeordninger på alle områderne (mad, motion, rygning og alkohol). I 2005 har 30% af virksomhederne ordninger på alle områder⁹.

⁹ Heri indgår ikke ordninger vedr. svær overvægt og fysisk aktivitet, eftersom disse ikke indgik i 2002.

Figur 9.2 Udvikling over tid: Udbredelse af sundhedsfremmeordninger på mad, motion, rygning og alkohol



Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10 + ansatte.

Mens undersøgelserne således vidner om en stigning i udbredelsen af sundhedsfremmeordninger, er det generelt ifølge virksomhederne gået den modsatte vej med effekten af ordningerne på de enkelte områder, set i forhold til blandt andet trivsel og arbejdsklima. Undtaget er dog rygeområdet, hvor der på de fleste målepunkter er status quo, og hvor flere i dag vurderer, at de sundhedsfremmende ordninger har fået medarbejdere til at stoppe med at ryge.

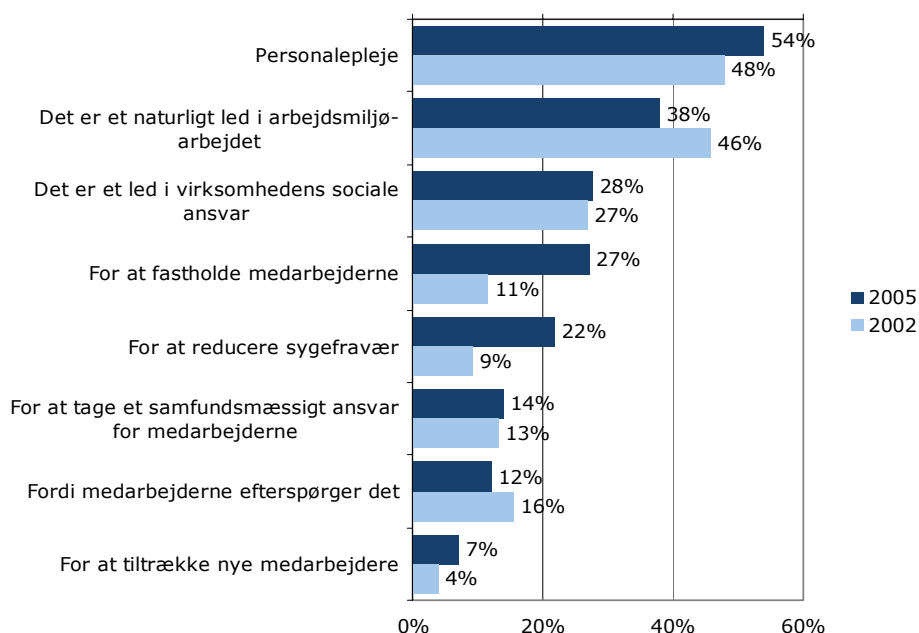
Som det fremgår i afsnit 9.3, er virksomhederne tilsvarende blevet mindre positive i vurderingen af effekten af sundhedspolitikken samlet set.

9.2 Politikens formål og udformning

Hvad angår virksomhedernes primære formål med sundhedsfremmeordninger/sundhedspolitikken, viser en sammenligning i forhold til 2002, at relativt flere virksomheder angiver personalepleje og fastholdelse af medarbejdere, som værende blandt de primære formål med ordningerne. Resultatet indikerer, at sundhedsfremmeordninger i stigende grad indgår i konkurrencen om at tilbyde de mest attraktive arbejdspladser, for derigennem at tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere.

Samtidig angiver flere virksomheder, at sundhedspolitikken har til formål at reducere sygefravær, hvilket indikerer, at mere »hard-core« økonomiske incitamenter har indflydelse på sundhedspolitikken. Til gengæld er der færre, der primært ser sundhedspolitikken som et naturligt led i arbejdsmiljøet.

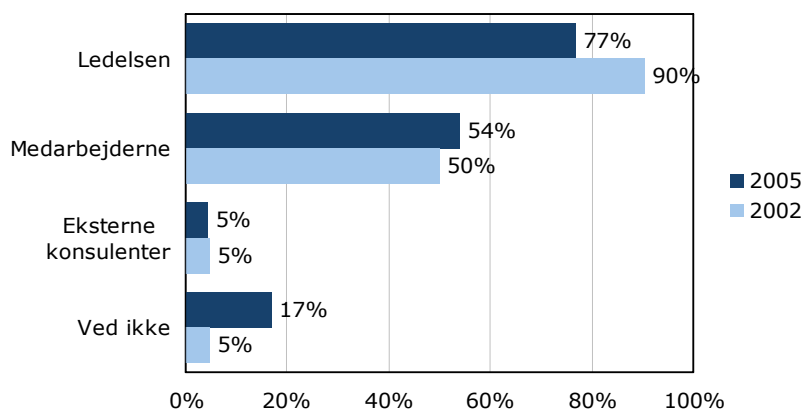
Figur 9.3 Hvad er de primære formål med virksomhedens sundhedspolitik vedrørende mad, rygning og/eller alkohol? (Sæt højst 3 kryds)



Amn.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.930 virksomheder med 10+ ansatte, som har ordninger, tilbud eller regler på et eller flere af de undersøgte områder indenfor sundhedspolitikker. 1.755 virksomheder besvarede dette spørgsmål i 2002.

Udformningen af sundhedspolitikken sker i dag i mindre grad med deltagelse af ledelsen – og i lidt højere grad med deltagelse af medarbejdere. I 2002 angav 90%, at ledelsen havde medvirket ved udformningen, hvor andelen i 2005 er 77%.

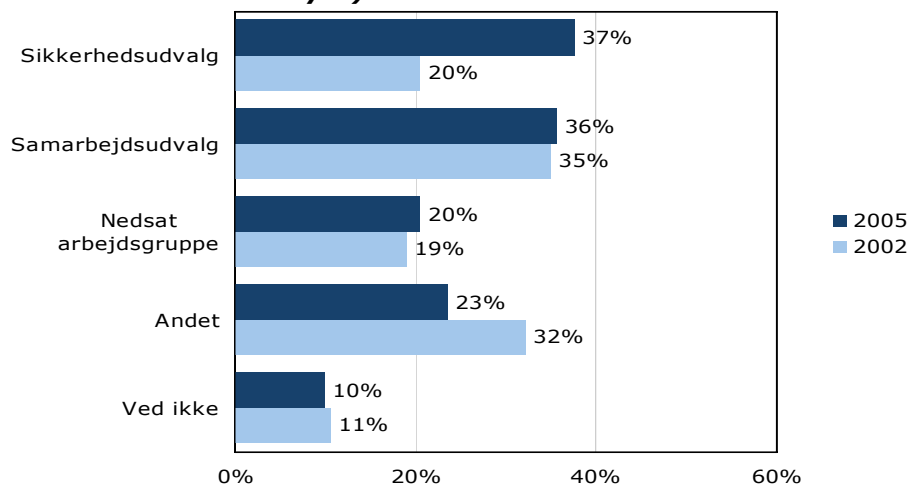
Figur 9.4 Hvem har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken? (Sæt evt. flere kryds)



Amn.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.755 og 1.916 virksomheder med 10+ ansatte, som har en overordnet sundhedspolitik i undersøgelsen fra henholdsvis 2002 og 2005.

Virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket ved udformning af sundhedspolitikken, anvender i stigende grad sikkerhedsudvalget som forum for arbejdet (20% i 2002 vs. 37% i 2005), jf. figur 8.5.

Figur 9.5 I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet? (Sæt evt. flere kryds)

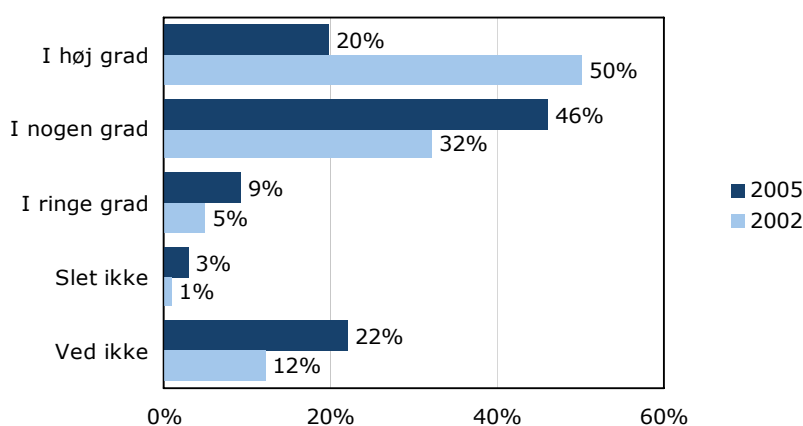


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra henholdsvis 878 (2002) og 1.028 (2005) virksomheder med 10+ ansatte, som har en sundhedspolitik, og hvor medarbejderne har medvirket ved udformningen heraf.

9.3 Sundhedspolitikkens effekt

Virksomhederne vurderer i dag i mindre grad, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt, jf. figur 9.6. I 2002 svarede 50%, at sundhedspolitikken samlet set i høj grad havde haft den tilsigtede effekt. I 2005 er den tilsvarende andel 20%. I 2005 har forholdsvis mange virksomheder (22%) ikke været i stand til at vurdere effekten af sundhedspolitikken.

Figur 9.6 I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?

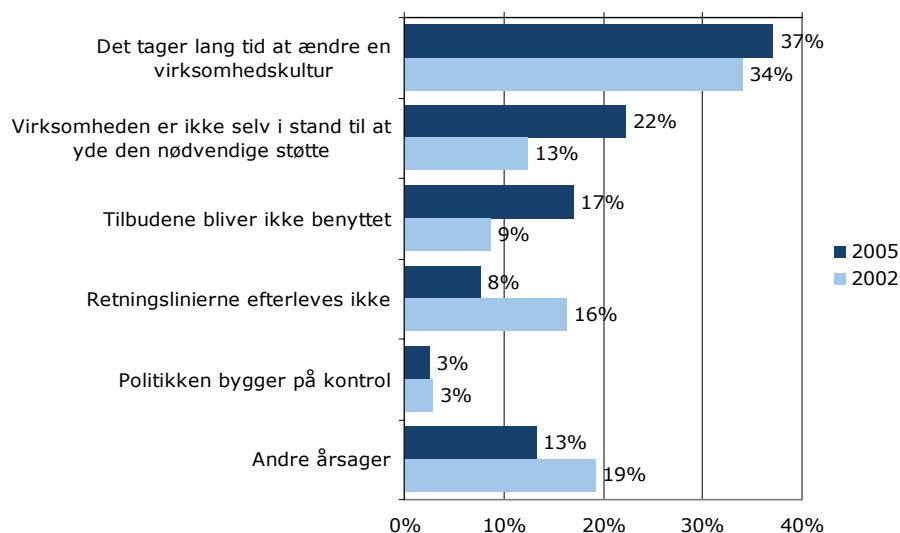


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.930 og 1.755 virksomheder fra henholdsvis 2005 og 2002, som har 10+ ansatte og en overordnet sundhedspolitik.

Som forklaring på, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt, angiver virksomhederne i stigende grad, at virksomheden ikke selv er i stand til at yde den nødvendige støtte. Samtidig

angiver flere virksomheder i dag, at tilbudene ikke bliver benyttet, jf. figur 9.7.

Figur 9.7 Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt? (Sæt evt. flere kryds)

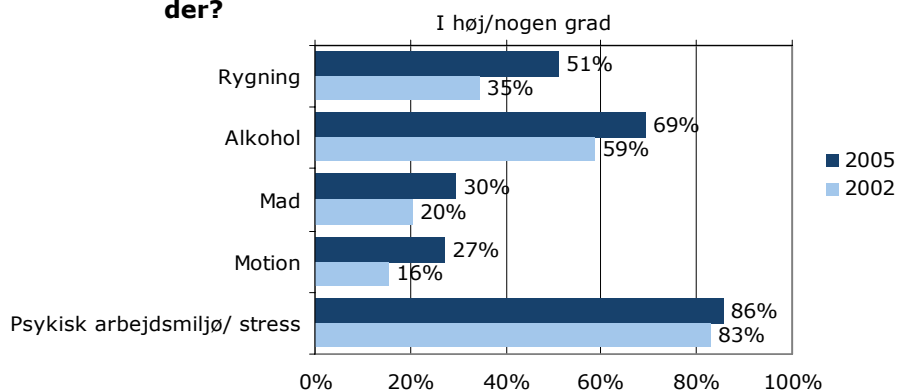


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 234 og 103 virksomheder fra henholdsvis 2005 og 2002, som har 10+ ansatte og en overordnet sundhedspolitik, men hvor sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt.

9.4 Virksomhedens medansvar

Virksomhederne giver generelt i dag - i højere grad end i 2002 - udtryk for, at arbejdspladsen har et medansvar for medarbejdernes vaner i forhold til rygning, alkohol, mad, motion og psykisk arbejdsmiljø/stress. Figur 9.8 viser blandt andet, at 35% i 2002 mente, at virksomheden i høj eller nogen grad havde et medansvar for de ansattes rygevaner. I 2005 er den tilsvarende andel 51%.

Figur 9.8 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner, inden for følgende områder?



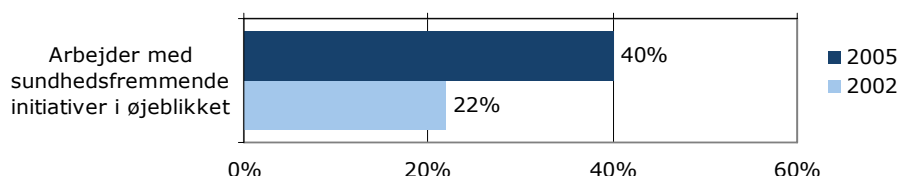
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra henholdsvis 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10+ ansatte. Figuren viser andelen, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad".

I forhold til hvorvidt mad, motion, rygning og alkohol er en privatsag, svarer 2005-resultaterne stort set til resultaterne fra undersøgelsen foretaget i 2002.

9.5 Nuværende og fremtidige sundhedsfremmende initiativer

I forhold til 2002 er der i 2005 markant flere virksomheder, der i øjeblikket arbejder med sundhedsfremmende ordninger, jf. figur 9.9.

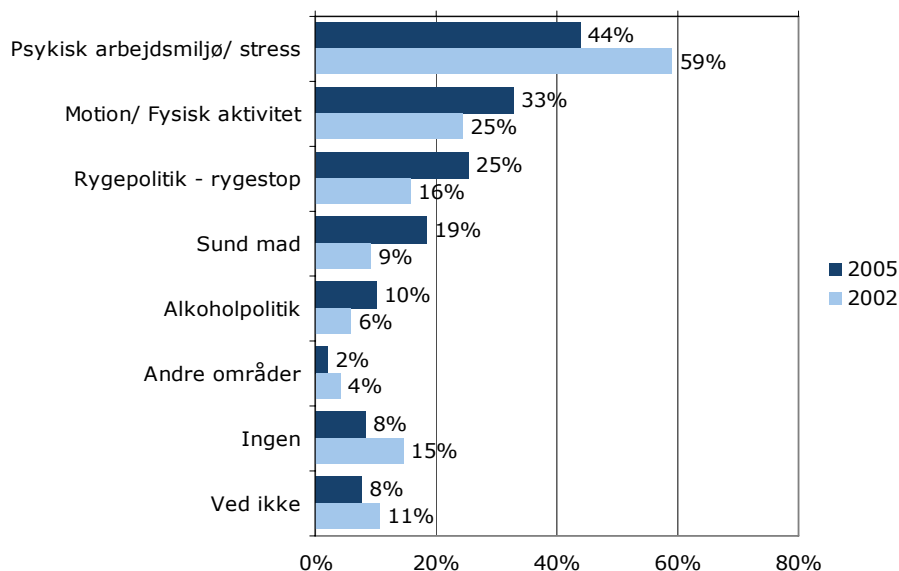
Figur 9.9 Arbejder virksomheden i øjeblikket med sundhedsfremmende initiativer/ordninger?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra henholdsvis 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10+ ansatte.

I såvel 2002 og 2005 vil størstedelen af virksomhederne tage fat på psykisk arbejdsmiljø/stress, såfremt de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, jf. figur 9.10. Det bemærkes dog, at der har været et markant fald i andelen af virksomheder, der angiver dette som potentielt indsatsområde. Forklaringen er sandsynligvis, at mange virksomheder allerede har iværksat initiativer på området siden 2002. Flere virksomheder angiver, at de ville gå i gang på motionsområdet, rygeområdet og madområdet.

Figur 9.10 Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, hvilke områder skulle det så primært være efter din opfattelse? (Sæt højst 2 kryds)

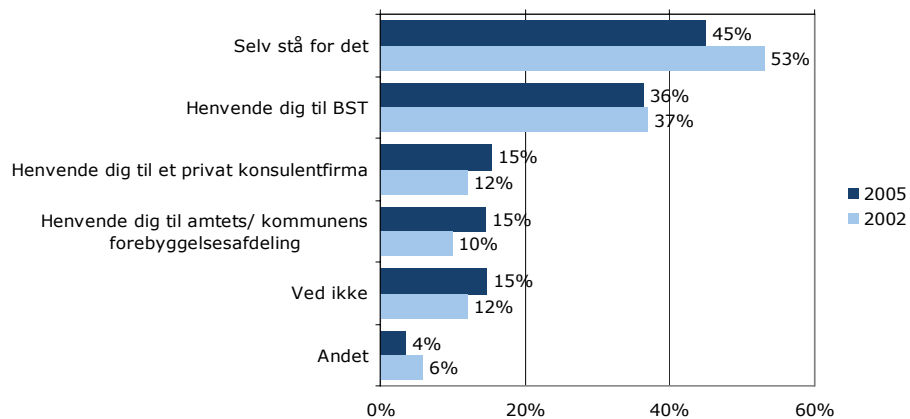


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra henholdsvis 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10+ ansatte.

Lidt færre virksomheder i 2005 svarer, at de selv vil stå for den sundhedsfremmende indsats, såfremt en sådan skulle iværksættes. Samtidig er der i

2005 flere virksomheder, der som støtte og hjælp til indsatsen vil efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden.

Figur 9.11 Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats, ville du så... (Sæt evt. flere kryds)



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra henholdsvis 1.978 (2005) og 1.955 (2002) virksomheder med 10+ ansatte.

10. Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser - udvikling fra 1997 til 2005

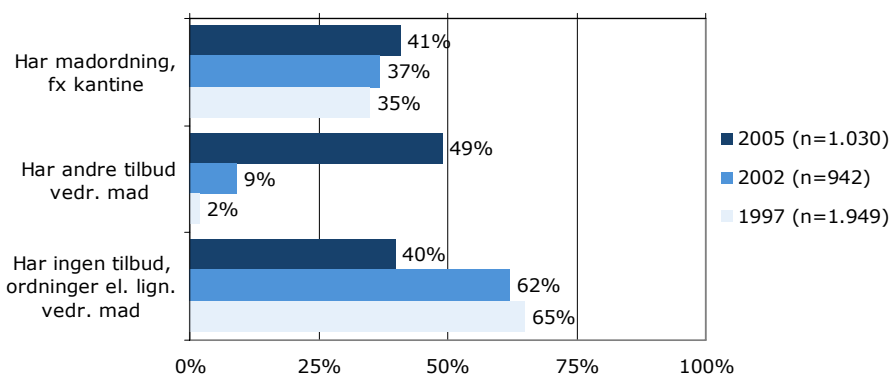
Der er gennemført tre undersøgelser omkring sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser. Udover nærværende (2005) er der foretaget undersøgelser i 1997 og i 2002. I 1997 indgik dog primært større virksomheder med mere end 20 ansatte. Med henblik på at tegne et billede af den langsigtede udvikling foretages i dette kapitel en sammenligning af resultaterne fra de tre undersøgelser.

Eftersom grundlaget i de tre undersøgelser varierer foretages sammenligningen udelukkende blandt virksomheder med 20 ansatte eller mere. Samtidig bemærkes, at der er foretaget justeringer i spørgeskemaet over årene, hvilket sætter visse begrænsninger for sammenligningen. Således indgår ikke alle de emner, der er behandlet i rapporten hidtil, i sammenligningen i dette kapitel. Læseren skal samtidig være opmærksom på, at spørgemetodikken i visse tilfælde er ændret, hvilket kan påvirke sammenligningen.

10.1 Mad

En sammenligning af de tre undersøgelser viser, at flere og flere virksomheder tilbyder en madordning for de ansatte – fx via egen kantine. I 1997 havde 35% af virksomhederne en madordning, i 2002 var andelen 37%, mens det i 2005 er 41% af virksomhederne, der har en madordning, jf. figur 10.1.

Figur 10.1 Har virksomheden ordning, tilbud e.l. på madområdet?

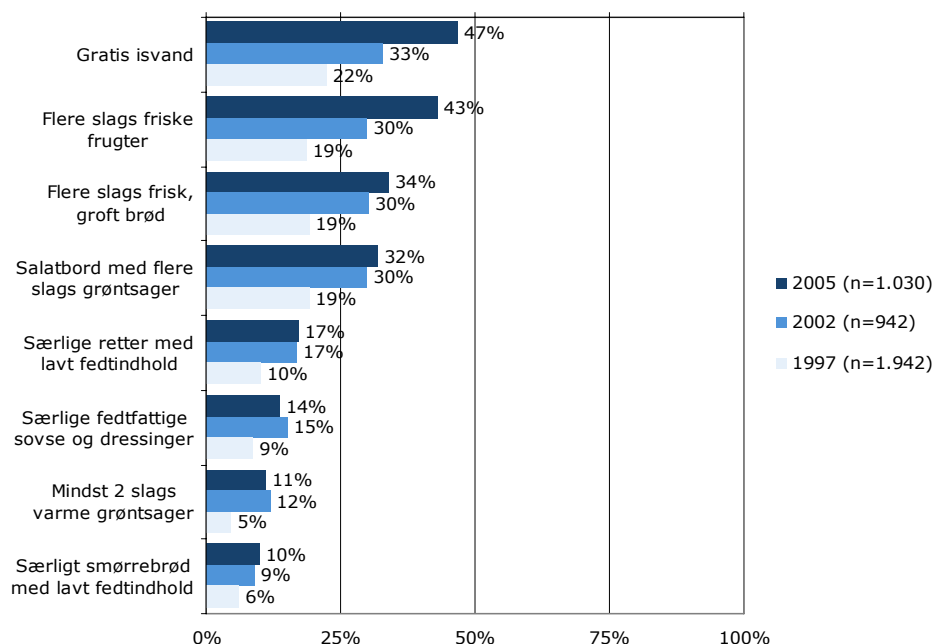


Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Ændret spørgemetodik i 2005 i forhold til afdækning af andre tilbud på madområdet vurderes at medvirke til at forklare den markante udvikling på dette område.

Ligeledes viser resultaterne en vækst i udbredelsen af andre tilbud på madområdet, fx frugtordning, temaarrangementer o.l. Den markante udvikling frem til 2005 kan dog til dels forklares af en ændret spørgemetodik.

I forhold til, hvad der konkret tilbydes de ansatte på virksomhederne viser analysen, at der totalt set især har været en stigning i andelen af virksomheder, der tilbyder gratis isvand og frisk frugt. Således tilbød 19% af virksomhederne i 1997 frisk frugt, i 2002 var andelen 30%, og i 2005 tilbyder 43% frisk frugt, jf. figur 10.2. Særligt fra 1997 til 2002 var der en stigning i andelen, der tilbød groft brød og salatbord. Frem til 2005 har udviklingen på disse været mere begrænset. Ligeledes har udviklingen i forhold til særlige fedtfattige retter været mere begrænset.

Figur 10.2 Indgår følgende i det daglige madtilbud?

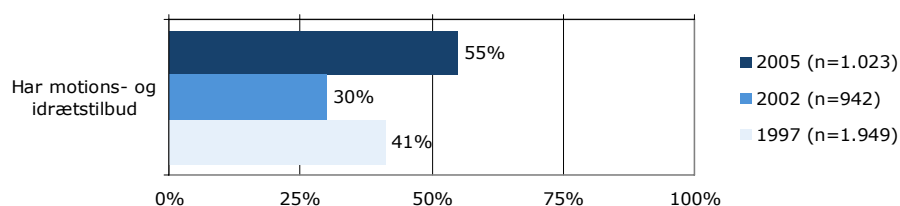


Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Betingelsen for at besvare spørgsmålet er justeret en smule i 2005.

10.2 Motion

Undersøgelsen indikerer en vækst i andelen af virksomheder, der har aktiviteter, ordninger, tilbud o.l. på motions- og idrætsområdet. Mens der fra 1997 til 2002 var et fald i andelen af virksomheder, der havde tilbud på området, er andelen steget fra 30% i 2002 til 55% i 2005. En ændring i spørgemetodikken vurderes dog at være medvirkende til dette resultat.

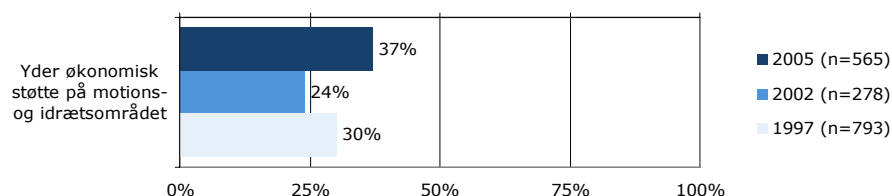
Figur 10.3 Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Spørgemetodik er ændring i 2005, hvilket vurderes at have en effekt på resultatet.

Andelen af virksomheder, der yder økonomisk støtte, direkte eller indirekte, på motions- og idrætsområdet, er ligeledes totalt set steget fra 2002 (24%) til 2005 (37%). Andelen i 1997 var 30%. Det skal bemærkes, at betingelsen for at besvare spørgsmål er ændret i 2005, hvilket kan influere på resultatet.

Figur 10.4 Yder virksomheden økonomisk støtte til aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet?

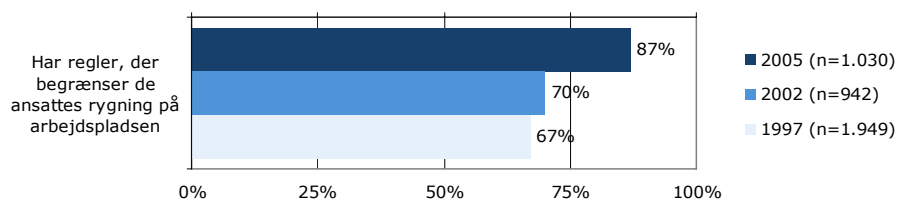


Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Betingelsen for at besvare spørgsmålet er ændret i 2005, hvilket kan påvirke sammenligningen.

10.3 Rygning

Stadig flere virksomheder har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. I 1997 gjaldt det 67% af virksomhederne, i 2002 70%, mens 87% af virksomhederne i 2005 angiver, at de har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. Spørgemetodikken i 2005 er ændret en smule, hvilket kan influere på resultatet.

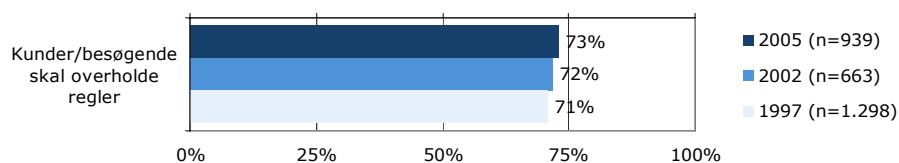
Figur 10.5 Har virksomheden regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen?



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

Andelen af virksomheder, der angiver, at kunder og andre besøgende også skal overholde regler, er stort set konstant fra 1997 til 2005 (71% til 73%), jf. figur 10.6.

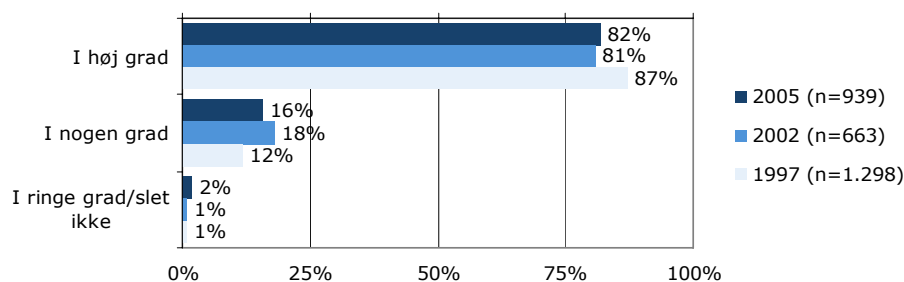
Figur 10.6 Skal kunder og andre besøgende overholde regler?



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte, der har regler for rygning.

Ligeledes er der ikke nogen markant udvikling i forhold til, hvorvidt virksomhederne oplever, at rygere reglerne overholdes, jf. figur 10.7.

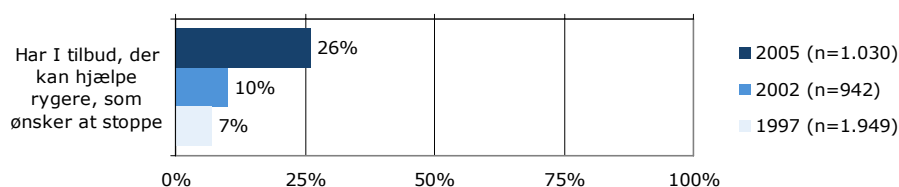
Figur 10.7 I hvilken grad overholdes rygereglerne?



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte, som har regler for rygning. Besvarelser i "Ved ikke" indgår ikke i beregningen.

Analysen viser endvidere en vækst i andelen af virksomheder, der har tilbud til rygere, som ønsker at stoppe med at ryge – fx kurser, materialer, økonomisk støtte til nikotinprodukter o.l.. I 1997 havde 7% af virksomhederne sådanne tilbud, i 2002 var andelen 10%, og i 2005 er andelen 26%. Igen er det dog nødvendigt at tage forbehold for en ændring i spørgemetodikken i 2005.

Figur 10.8 Har virksomheden tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe?

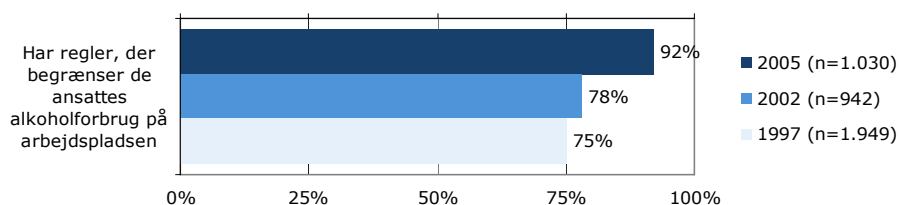


Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

10.4 Alkohol

På alkoholområdet viser analysen, at flere virksomheder har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. I 1997 havde 75% af virksomhederne begrænsende regler, i 2002 var andelen 78%, og i 2005 angiver 92%, at de har regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. Spørgemetodikken i 2005 er ændret en smule, hvilket kan influere på resultatet.

Figur 10.9 Har virksomheden regler, der begrænser ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen?

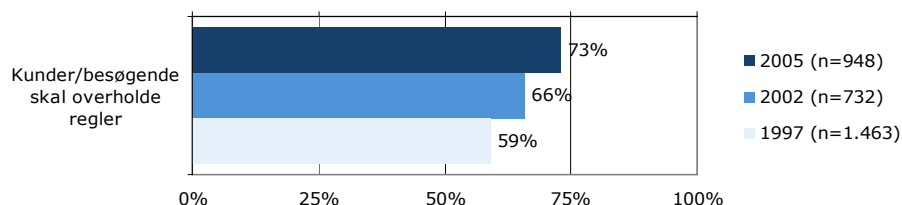


Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

Stadig flere virksomheder angiver, at reglerne på alkoholområdet også skal overholdes af kunder og andre besøgende. I 1997 svarer 59%, at reglerne

også skulle overholdes af kunder/besøgende, i 2002 66% og i 2005 er andelen 73%, jf. figur 10.10.

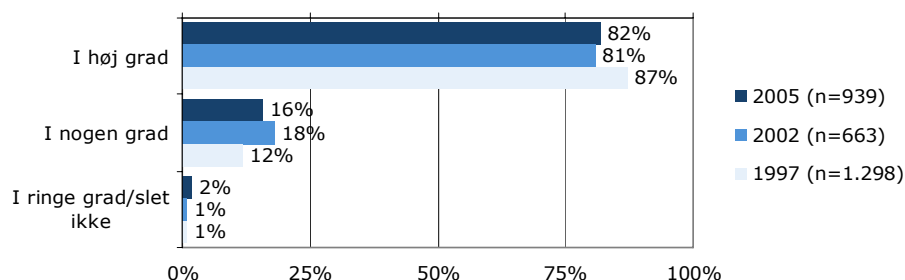
Figur 10.10 Skal kunder og andre besøgende også overholde reglerne?



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte, der har regler på alkoholområdet. Betingelserne for at besvare spørgsmålet er ændret i 2005. Besvarelser i "Ved ikke" indgår ikke i beregningen.

Der er ingen væsentlig udvikling i forhold til, hvorvidt virksomhederne oplever, at reglerne på alkoholområdet overholdes, jf. figur 10.11.

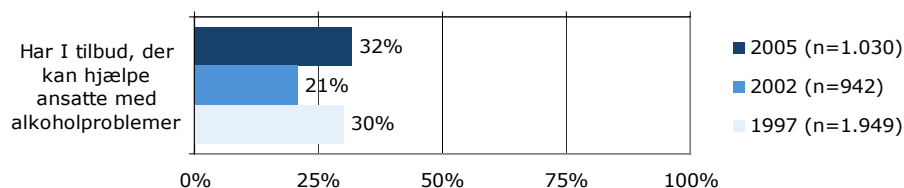
Figur 10.11 I hvilken grad overholdes reglerne for alkohol?



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte, der har regler på alkoholområdet. Besvarelser i "Ved ikke" indgår ikke i beregningen.

I forhold til 2002 viser analysen en stigning i andelen af virksomheder, der har tilbud, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer (32% vs. 21%). Spørgemetodikken er ændret i 2005, hvilket kan påvirke sammenligningen.

Figur 10.12 Har virksomheden tilbud, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer?



Anm.: Figuren er baseret på virksomheder med 20+ ansatte. Spørgemetodikken er ændret i 2005.

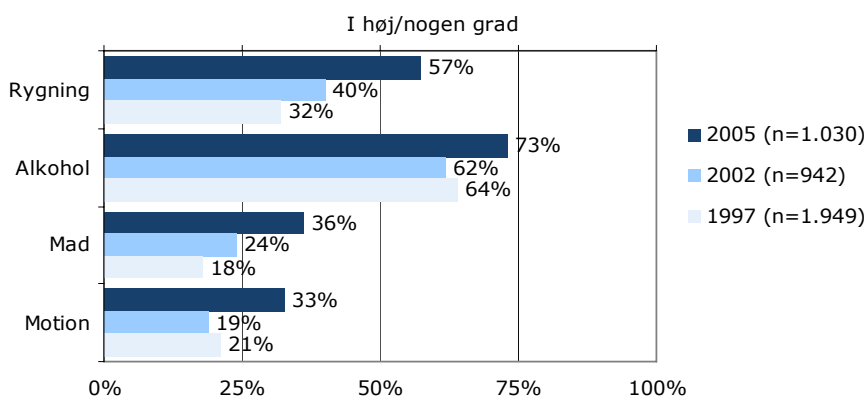
10.5 Arbejdspladsens medansvar

Afslutningsvist i dette kapitel fremgår i figur 10.13 udviklingen i virksomhedernes oplevede medansvar for de ansattes adfærd og vaner vedrørende rygning, alkohol, mad og motion.

Resultaterne viser klart, at virksomhederne i stigende grad mener, at de har et medansvar for de ansattes vaner og adfærd på de nævnte områder. Udviklingen er særlig markant på rygning – i 1997 svarede 32%, at virksomheden i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner. I 2002 var andelen 40%, og i dag mener 57%, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes adfærd, når det gælder rygning.

Alkoholområdet markerer sig ved at være det område, hvor flest virksomheder i høj grad mener, at de har et medansvar. Dette har været tilfældet i alle tre undersøgelser.

Figur 10.13 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for de ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder?



Anm.: Figuren viser andelen af virksomheder med 20+ ansatte, der svarer, at virksomheden "I høj grad" eller "I nogen grad" har et medansvar for de ansattes adfærd/vaner.

11. Virksomheder med 1 til 9 ansatte

I dette kapitel ser vi udelukkende på de mindre virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen – dvs. de 102 virksomheder, som har 1-9 ansatte. Det bemærkes, at disse virksomheder ikke er et repræsentativt udsnit af virksomheder med 1-9 ansatte, hvorfor resultaterne i indeværende kapitel ikke nødvendigvis giver det reelle billede, men nærmere en tendens af forholdene for de små virksomheder.

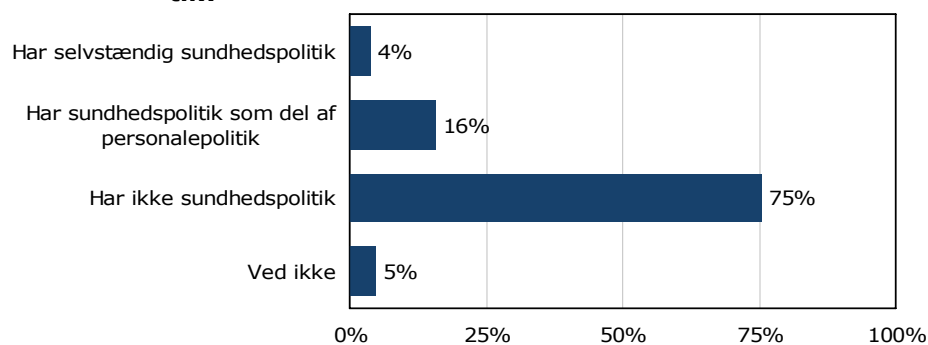
I **afsnit 11.1** ser vi først på virksomhedernes generelle sundhedspolitik, herunder blandt andet hvor stor en andel af virksomhederne som har skriftlige politikker på sundhedsområdet og primære formål med sundhedspolitikken. Efterfølgende ser vi i **afsnit 11.2** til **11.6** på virksomhedernes håndtering af områderne mad, motion, rygning, alkohol og stress.

Afslutningsvist ser vi i **afsnit 11.7** på de små virksomheders sundhedsfremmende initiativer, herunder om virksomhederne i øjeblikket arbejder med sådanne initiativer, samt hvilket område virksomhederne prioriterer højest, hvis de skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats.

11.1 Generel sundhedspolitik

Det fremgår af figur 11.1, at kun 4% af de mindre virksomheder med op til 9 ansatte har en selvstændig sundhedspolitik, mens 16% giver udtryk for, at de har en sundhedspolitik som en del af personalepolitikken. 75% af virksomhederne har ingen politik på sundhedsområdet, og de resterende 5% ved ikke, om der er en politik på dette område.

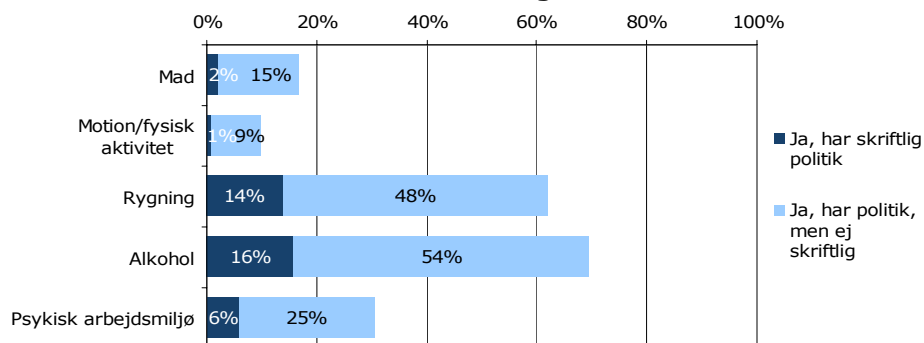
Figur 11.1 Har virksomheden en skriftlig formuleret sundhedspolitik?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte.

Det er primært på områderne rygning og alkohol, at de mindre virksomheder har indført politikker, jf. figur 11.2. Således har 16% en skriftlig politik på alkoholområdet, mens 54% har en politik, men ikke skriftlig. På rygeområdet gælder det, at i alt 62% har en politik (14% skriftlig og 48% ikke skriftlig).

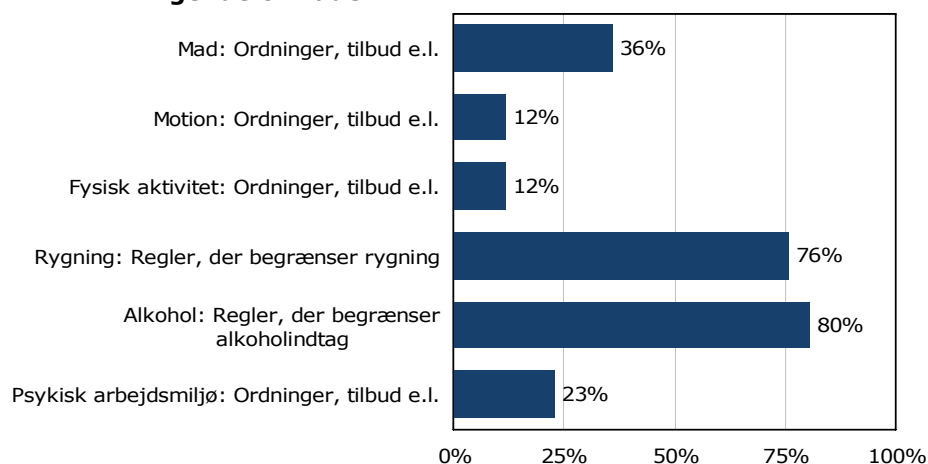
Figur 11.2 Har virksomheden politikker på følgende områder – og er disse formuleret skriftligt?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte.

I forhold til konkrete regler, ordninger, tilbud o.l. fremgår af figur 11.3, at 80% har regler, der begrænser alkoholindtag, og 76% har regler, der begrænser rygning. 36% har ordninger, tilbud e.l. på madområdet, og 23% på psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. Kun en mindre del af virksomhederne har ordninger på motion og fysisk aktivitet.

Figur 11.3 Har virksomheden ordninger, tilbud, regler o.l. på følgende områder?

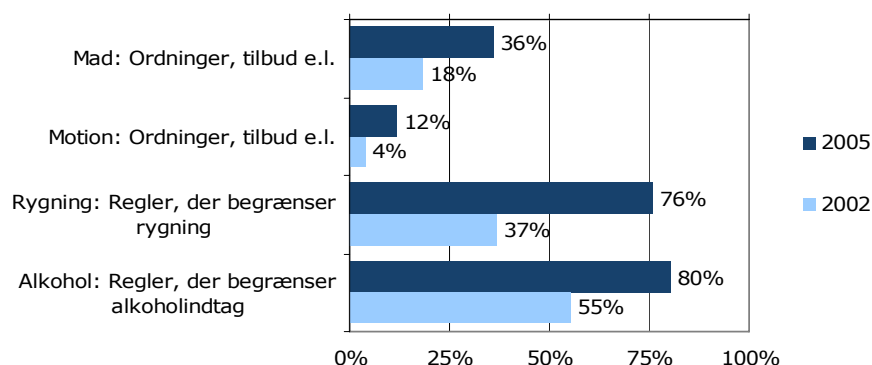


Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte.

I forhold til 2002 viser undersøgelsen generelt en stigning i andelen af virksomheder, der har sundhedsfremmende ordninger, jf. figur 11.4¹⁰. Eksempelvis fremgår det, hvor 18% af de mindre virksomheder i 2002 havde ordninger, tilbud mv. på madområdet, er andelen i dag 36%. I forhold til ryge-regler, er andelen af virksomheder, der har indført sådanne, i løbet af de seneste tre år steget markant fra 37% til de nuværende 76%.

¹⁰ Det bemærkes, at spørgemetodikken afviger i de to undersøgelser.

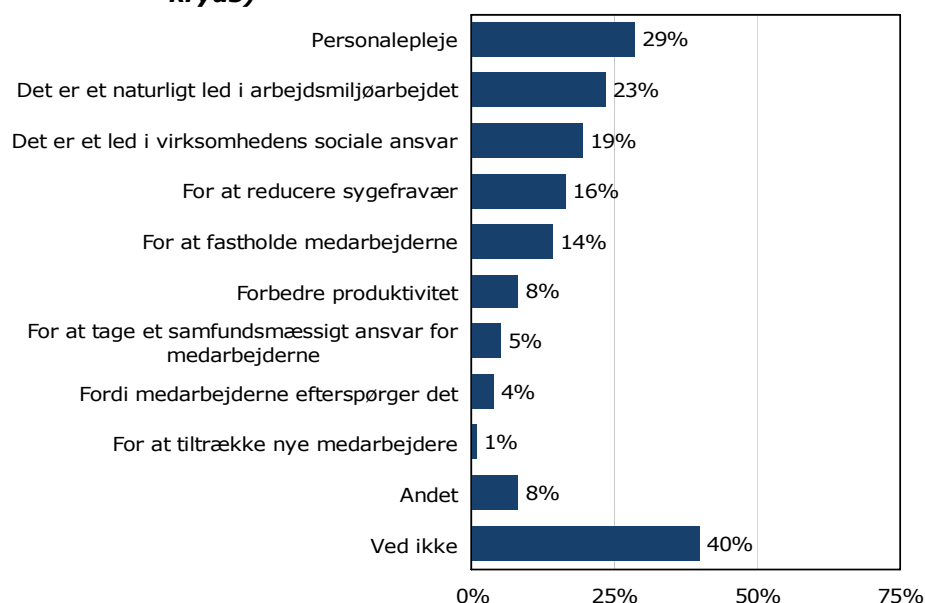
Figur 11.4 Udvikling over tid: Har virksomheden ordninger, tilbud, regler o.l. på følgende områder?



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte, som har deltaget i undersøgelsen i 2005 og de tilsvarende 49 virksomheder fra 2002. Det bemærkes, at betingelsen for at svare afviger lidt ved de to undersøgelser.

29% af virksomhederne, der har ordninger, tilbud, regler eller lignende på et eller flere af områderne kost, motion, rygning, alkohol eller stress, svarer, at de primære formål med sundhedspolitikken er personalepleje, mens 23% angiver, at det er et naturligt led i arbejdsmiljøet, jf. figur 11.5. Knap en femtedel svarer, at det er et led i virksomhedens sociale ansvar.

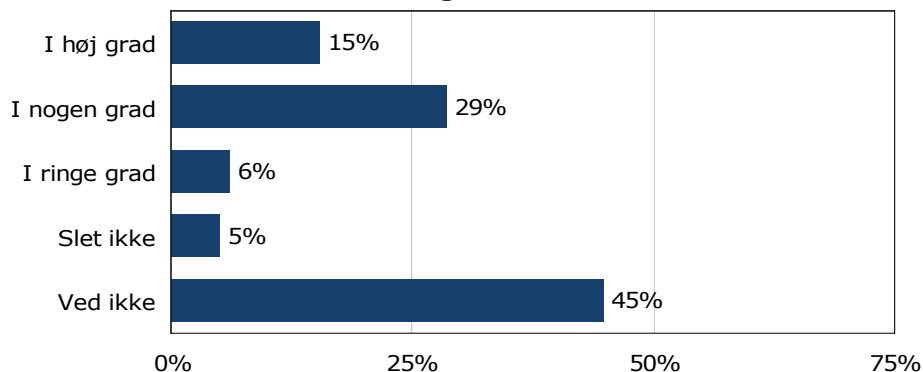
Figur 11.5 Hvad er de primære formål med virksomhedens sundhedsfremmeordninger/sundhedspolitik? (Sæt højst 3 kryds)



Anm.: Besvares af 98 virksomheder med under 10 ansatte, som har ordninger, tilbud eller regler på et eller flere af de undersøgte områder indenfor sundhedspolitikker.

De 98 små virksomheder, som har en generel sundhedspolitik, er endvidere blevet spurgt om, i hvor høj grad sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt. Af figur 11.6 fremgår det, at 44% angiver, at politikken i høj eller nogen grad har haft den tilsigtede effekt, mens 11% vurderer, at den i ringe grad eller slet ikke har haft en effekt. De resterende 45% har ikke kunnet tage stilling til spørgsmålet.

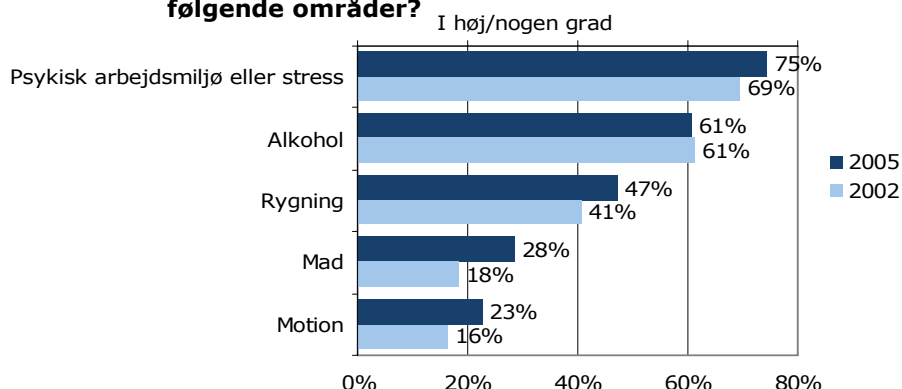
Figur 11.6 I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?



Amn.: Besvares af 98 virksomheder med under 10 ansatte, som har ordninger, tilbud eller regler på et eller flere af de undersøgte områder indenfor sundhedspolitikker.

Størstedelen af virksomhederne (75%) mener, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes vaner og adfærd, når det gælder psykiske arbejdsmiljø, herunder stress, jf. figur 11.7. Samtidig mener 61% af virksomhederne, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner, og 47% mener, at de i høj eller nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner. Når det gælder mad og motion mener flertallet af virksomhederne derimod, at de i ringe grad eller slet ikke har et medansvar.

Figur 11.7 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner, inden for følgende områder?

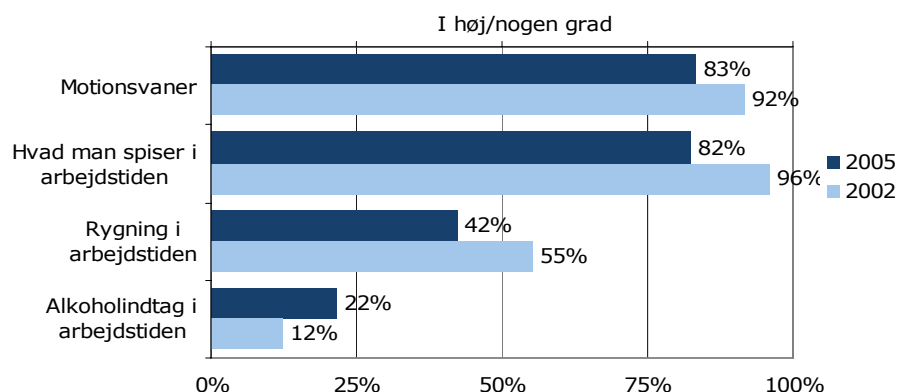


Amn.: Figuren viser andelen af virksomheder, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". Tallene er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte, som har deltaget i undersøgelsen i 2005 og de tilsvarende 49 virksomheder fra 2002.

I forhold til 2002 er der en tendens til, at virksomhederne i lidt højere grad mener, at de har et medansvar for deres ansattes adfærd og vaner på de nævnte områder.

I forlængelse heraf fremgår i figur 11.8, i hvilken grad virksomhederne mener, at rygning, alkoholindtag etc. i arbejdstiden er en privatsag. Resultaterne bekræfter til dels ovenstående vedrørende medansvar. Således betragter langt hovedparten medarbejdernes motionsvaner, og hvad de spiser i arbejdstiden, som en privatsag. Derimod betragtes i særlig grad alkoholindtag og i lidt mindre grad rygning i arbejdstiden, som forhold, der ikke er en privatsag.

Figur 11.8 I hvor høj grad mener du, at følgende er en privatsag?



Anm.: Figuren viser andelen af virksomheder, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". Tallene er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte, som har deltaget i undersøgelsen i 2005 og de tilsvarende 49 virksomheder fra 2002.

I forhold til 2002 er der i 2005 relativt færre, der mener, at rygning, motionsvaner, og hvad man spiser i arbejdstiden, er en privatsag. Til gengæld bemærkes lidt overraskende, at en større andel mener, at alkoholindtag i arbejdstiden er en privatsag.

11.2 Mad

64% af de små virksomheder angiver, at de ikke har nogen ordning, tilbud e.l. på madområdet. En fjerdedel har en madordning som f.eks. en kantine. Ligeledes ca. en fjerdedel (23%) giver udtryk for, at de har en frugtordning, og 8% at der er frugt til møder. En enkelt virksomhed udleverer gratis opskrifter på sunde retter.

11.3 Motion

9% af virksomhederne med under 10 ansatte har aktiviteter, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet, herunder særligt deltagelse i temaarrangementer og andre idrætsarrangementer som f.eks. firmasport.

12% af virksomhederne har ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen.

11.4 Rygning

75% af de mindre virksomheder har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. 16% har formelle nedskrevne regler, og 61% har uskrevne regler.

4% angiver, at rygning i arbejdstiden er helt forbudt. I 28% af virksomhederne må medarbejdere gerne ryge udendørs, mens 10% har indrettet rygerum/rygekabiner, hvor rygning er tilladt. Andre 31% angiver, at medarbejderne må ryge i visse lokaler (f.eks. deres eget kontor), og i 14% af virksomhederne er rygning tilladt overalt.

11.5 Alkohol

Alt i alt har godt 80% af virksomhederne med under 10 ansatte regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen – 13% har formelle nedskrevne regler, og 68% har uskrevne regler.

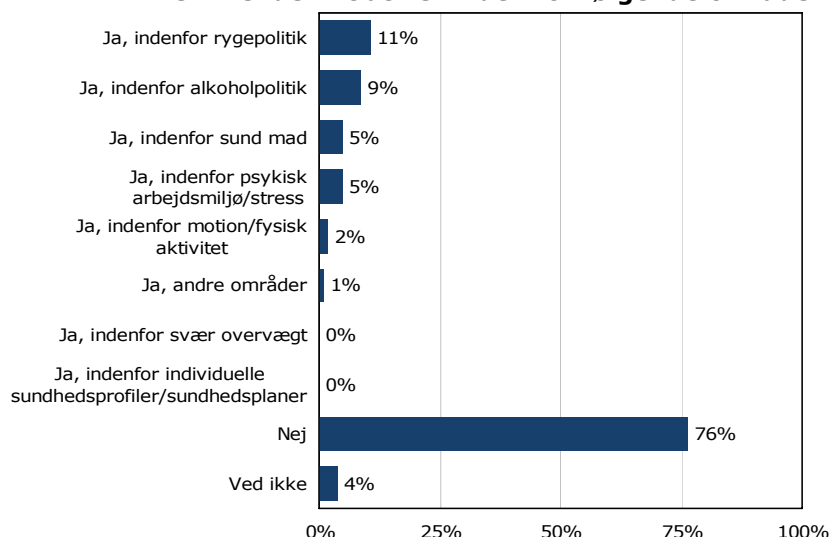
11.6 Psykisk arbejdsmiljø/stress

77% af de mindre virksomheder har ingen ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress. Blandt virksomheder, der har ordninger på området, oplyser hovedparten, at psykisk arbejdsmiljø/stress indgår fast i virksomhedens arbejdspladsvurdering.

11.7 Sundhedsfremmende initiativer

20% af de mindre virksomheder arbejder i øjeblikket med sundhedsfremmende ordninger eller initiativer inden for f.eks. motion/fysisk aktivitet, ryge- og alkoholpolitik og psykisk arbejdsmiljø/stress.

Figur 11.9 Arbejder virksomheden i øjeblikket med sundhedsfremmende initiativer inden for følgende områder?

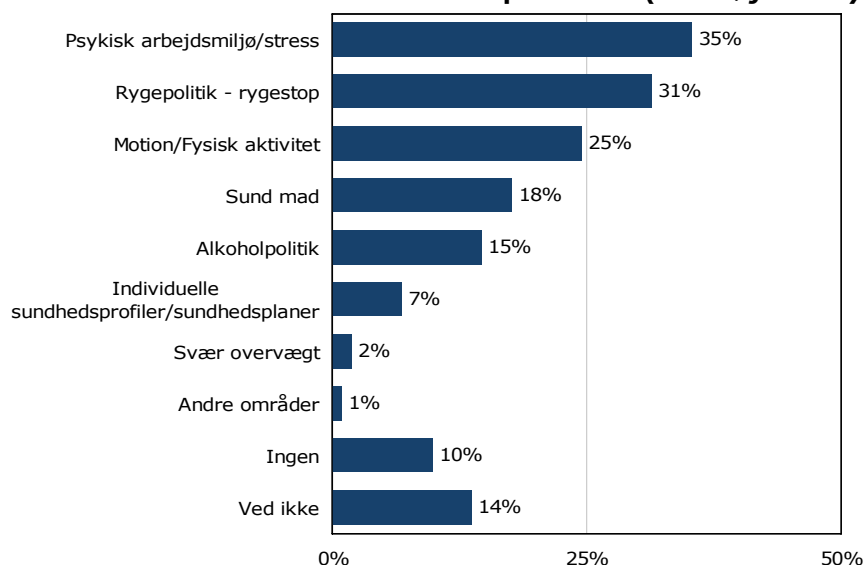


Anm.: Figuren er baseret på besvarelsene fra 102 virksomheder med under 10 ansatte, som har deltaget i undersøgelsen.

Figur 11.9 viser, at 11% af virksomhederne arbejder med initiativer på rygeområdet, og 9% arbejder med tiltag omkring alkoholpolitik.

Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, ville 35% have fokus på psykisk arbejdsmiljø/stress, 31% ville have fokus på rygepolitikken, mens en fjerdedel svarer, at det primære område ville være motion/fysisk aktivitet, jf. figur 11.10. 10% af virksomhederne har ikke planer om at gå i gang med en sundhedsfremmende indsats.

Figur 11.10 Hvis virksomheden skulle gå i gang med en sundhedsfremmende indsats, hvilke områder skulle det så primært være efter din opfattelse? (Sæt højst 2 kryds)



Anm.: Figuren er baseret på besvarelserne fra 102 virksomheder med under 10 ansatte, som har deltaget i undersøgelsen.

Ca. halvdelen af virksomhederne (51%) ville selv stå for det, hvis de skulle iværksætte en sundhedsfremme indsats, 32% ville henvende sig til BST for at få hjælp, 12% ville henvende sig til amtets/kommunens forebyggelsesafdeling, mens 4% ville henvende sig til et privat konsulentfirma for at få hjælp.

En stor del af virksomhederne ville efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden, i forbindelse med hjælp og støtte til at iværksætte en sundhedsfremme indsats (49%). Herefter kommer konsulentbistand (21%) og rådgivning omkring lovgivningen på området (16%).

Bilag 1 Undersøgelsens metode

I dette bilag beskrives undersøgelsens metode, datagrundlag og datakvalitet.

Undersøgelsens målgruppe og metode

Undersøgelsens målgruppe er danske virksomheder med ansatte. I tabel 1.1 fremgår en opgørelse over antallet af danske virksomheder fordelt på antal ansatte.

Tabel 1.1 Antal fuldtidsansatte

	Antal	Procent
1 til 9 ansatte	102.845	81%
10 til 19 ansatte	12.514	10%
20 til 49 ansatte	7.399	6%
50 til 99 ansatte	2.250	2%
100 ansatte eller derover	2.229	2%
I alt	127.237	100%

Danmarks Statistik, Generel Erhvervsstatistik 2004.

For at sikre en tilstrækkelig repræsentation af virksomheder med mindst 10 ansatte er der udtaget en stratificeret stikprøve. På et indledende møde mellem Sundhedsstyrelsen og Rambøll Management blev det besluttet at gennemføre 100 interviews med virksomheder med 1 til 9 ansatte og 1.950 interviews med virksomheder med 10 ansatte eller derover. For at sikre 100 gennemførte interviews med virksomheder med 1 til 9 ansatte, er der simpelt tilfældigt udvalgt 300 små virksomheder.

For at sikre en repræsentativ fordeling af virksomheder med 10 ansatte eller derover, er bruttostikprøven udtrukket i forhold til såvel antal ansatte som branche, hvor brancheinddelingen følger inddelingen fra undersøgelsen i 2002 og 1997 (jf. tabel 1.2). Der er, alt i alt, udvalgt 4.200 større virksomheder. Fordelingen på antal ansatte og brancher fremgår af tabel 1.3 og 1.4.

Købmandsstandens Oplysningsbureaus CD-DIRECT base er anvendt til udtræk af adresser på private virksomheder og Dun & Bradstreets CD/Market database til udtræk af adresser på offentlige institutioner. De to databaser er valgt ud fra løbende vurderinger af databasernes kvalitet med hensyn til antallet af detailoplysninger og opdateringsgraden af de tilgængelige oplysninger.

Tabel 1.2 Brancheinddeling

Branche	Branhekoder
Fremstillingsvirksomhed	151110 - 372000
omfatter fremstilling af næringsmidler og drikkevarer, tobaksfabrikker, tekstilindustri, beklædningsindustri, læderindustri, træindustri, papirindustri, grafisk industri, mineralolieindustri, kemisk industri, gummi- og plastindustri, sten-, ler- og glasindustri, fremstilling af metal, jern- og metalvareindustri, maskinindustri, fremstilling af kontormaskiner og edb-udstyr, fremstilling af andre elektriske maskiner og apparater, fremstilling af telemateriel, fremstilling af medicinsk udstyr, instrumenter, ure mv., fremstilling af biler og andre transportmidler, møbelindustri	
Bygge- og anlægsvirksomhed	451100 - 455000
Handel- og reparationsvirksomhed, hotel og restaurationsvirksomhed, transport	501010 - 642000
omfatter handel med biler samt reparation og vedligeholdelse heraf, engroshandel og agenturhandel undtagen med biler, detailhandel, og reparationsvirksomhed, hotel- og restaurationsvirksomhed, landtransport, skibsfart, lufttransport, rejsebureauvirksomhed, post og telekommunikation	
Pengeinstitutter, finansiering, fast ejendom, offentlig adm. og socialforskning	651100 - 753000
omfatter pengeinstitutter og finansieringsvirksomhed, forsikringsvirksomhed og service ifm. hermed, virksomhed i forbindelse med fast ejendom, udlejning af biler, maskiner og udstyr, databehandlingsvirksomhed, forsknings og udvikling, anden forretningsservice, offentlig administration, forsvar og socialsikring	
Undervisning	801010 - 804290
Sundhed og velfærd	851100 - 853290
Diverse	011110 - 144000 401000 - 410000 900010 - 930320 950000
omfatter landbrug, skovbrug, fiskeri, minedrift, råstofudvinding, el-, gas-, varme- og vandforsyning, kloak- og renovationsvæsen, organisationer og foreninger, forlystelser, kultur, sport, private husholdninger med medhjælp, uoplyst og internationale organisationer.	

Tabel 1.3 Population og bruttostikprøve fordelt på antal ansatte (alle virksomheder)

Antal ansatte	Population		Bruttostikprøve	
	Antal	Procent	Antal	Procent
1 - 9 ansatte	102.845	81%	300	7%
10 - 19 ansatte	12.514	10%	2.024	48%
20 - 49 ansatte	7.399	6%	1.188	28%
50 - 99 ansatte	2.250	2%	346	8%
100 ansatte eller derover	2.229	2%	342	8%
I alt	127.237	100%	4.200	100%

Kilde: Danmarks Statistik (2004).

Tabel 1.4 Population og bruttostikprøve fordelt på brancher (store virksomheder¹⁾)

Branche	Population		Bruttostikprøve	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Fremstilling	5.005	21%	800	21%
Bygge- og anlæg	3.141	13%	502	13%
Handel, reparation m.v.	7.786	32%	1245	32%
Pengeinst., finans m.v.	3.880	16%	620	16%
Undervisning	1.226	5%	196	5%
Sundhed og velfærd	1.565	6%	250	6%
Diverse	1.789	7%	286	7%
I alt	24.392	100%	3.900	100%

Kilde: Danmarks Statistik (2004).

¹⁾ Dvs. virksomheder med mindst 10 ansatte.

Dataindsamlingen

Undersøgelsen er gennemført som en kombination af Internetbesvarelser og telefoninterviews. Rambøll Management har gode erfaringer med at kombinere telefoninterviews med dataindsamling via Internettet. For det *første* er det vores erfaring, at en kombination af de to metoder giver en højere svarprocent, og for det *andet* er det vores erfaring, at visse grupper af respondenter er mere interesserede i at deltage via Internettet end via telefoninterviews.

For det *tredje* har Rambøll Management et integreret system til indsamling af telefoninterviews og Internetinterviews, hvilket betyder, at spring i spørgeskemaet håndteres nøjagtig ens, dvs. respondenterne bliver præsenteret for de samme spørgsmål, uanset om de bliver interviewet, eller om de selv udfylder skemaet via Internettet, så der er derfor ikke noget metodisk problem i at kombinere de to indsamlingsmetoder.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden den 4. november til den 7. december 2005. Den 9. november blev der sendt et brev til de 4.200 virksomheder, som var udvalgt til at deltage i undersøgelsen. Brevet blev sendt til

den personaleansvarlige i virksomheden og indeholdt en beskrivelse af den aktuelle undersøgelse, samt et individuelt internet-link og en opfordring til at besvare spørgeskemaet elektronisk over Internettet.

De virksomheder, som ikke selv besvarede spørgeskemaet via Internettet, blev ringet op i perioden fra den 9. november til den 7. december 2005 med henblik på gennemførelse af et telefoninterview eller alternativt aftale en dato for, hvornår respondenterne havde besvaret spørgeskemaet over Internettet. Datoen blev lagret i interviewsystemet som en aftale, og havde respondenterne ikke svaret inden denne dato, blev vedkommende ringet op igen umiddelbart efter svarfristens udløb.

For de virksomheder, som ikke ønskede eller ikke havde mulighed for at svare over Internettet, blev interviewet gennemført over telefonen. Den telefoniske opfølgning er gennemført på hverdage i tidsrummet kl. 9.00 til 17.00. Telefoninterviewene er gennemført ved hjælp af CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), dvs. at hver interviewer sidder ved en PC og indtaster respondenterne svar direkte.

Deltagelse og frafaldsanalyse

Tabel 1.5 viser den samlede deltagelse i undersøgelsen. Som det fremgår af tabellen, er der, alt i alt, gennemført interview med 2.080 virksomheder, mens 1.795 virksomheder, som havde mulighed for at deltage i undersøgelsen, ikke gjorde det af den ene eller anden grund. Den samlede svarprocent er således 54. Opgørelsen af svarprocenten skal imidlertid ses i sammenhæng med, at det har været nødvendigt at udtage en forholdsvis stor bruttostikprøve på i alt ca. 5.000 virksomheder, for at sikre gennemførelsen af minimum 2.050 virksomhedsinterview inden for undersøgelsens relativ begrænsede tidsramme.

Dette forhold afspejler sig i opgørelsen af årsager til manglende deltagelse. Som det fremgår af nedenstående tabel 1.5 har den primære årsag til manglende deltagelse (50%) været, at det ikke har været muligt at træffe den relevante person i virksomheden inden for undersøgelsens tidsramme. Det skal understreges, at virksomheden ikke har afvist at deltage i undersøgelsen, men det har ikke været muligt at træffe den relevante person i virksomheden inden for tidsrammen, ligesom virksomheden ikke selv har besvaret spørgeskemaet via Internettet. Havde dataindsamlingen løbet over en længere periode, ville det givetvis have været muligt at gennemføre interview med en stor del af disse virksomheder, hvorved svarprocenten ville være højere. En overordnet svarprocent på 54% betragtes på denne baggrund som tilfredsstillende.

Af tabel 1.5 fremgår endvidere, at 48% af de 1.795 virksomheder, som ikke deltog i undersøgelsen, men som havde mulighed for at deltage, ikke ønskede at deltage.

Tabel 1.5 Deltagelse og svarprocent i undersøgelsen

	Antal
Bruttostikprøve	4.200 +803*
Virksomheden eksisterer ikke (privatperson, telefax etc.)	62
Falder uden for målgruppen**	83
Bevidst udeladt af undersøgelsen (strata opfyldt)	972
Tidligere ringet op i samme undersøgelse	11
Nettostikprøve	3.875
Ønsker ikke at deltage	862
Ikke muligt at træffe den relevante person inden for tidsrammen	902
Sprogproblemer og andre årsager	31
Gennemførte interview	2.080
Svarprocent	53,7

Anm. Svarprocenten er beregnet i forhold til nettostikprøven.

*) Stikprøven er blevet suppleret i løbet af dataindsamlingen for at opnå det ønskede antal interviews i de ønskede strata.

**) Dvs. der er ingen ansatte i virksomheden/institutionen, eller at der er tale om en filial, hvor hovedafdelingen står for de sundhedsfremmende indsatser.

Repræsentativitet

Af hensyn til generaliseringen af undersøgelsens resultater er det vigtigt, at stikprøven udgør et repræsentativt udsnit af populationen af danske virksomheder. Der er på den baggrund foretaget en løbende kontrol af repræsentativiteten med hensyn til branche og antal ansatte for gruppen af store virksomheder (dvs. virksomheder med mindst 10 ansatte). Disse repræsentativitetstest er indarbejdet i indtastningsprogrammet, således at det for den enkelte interviewer har været muligt at se, hvornår bestemte grupper er »fyldt op«. Metoden bevirker, at der i løbet af interviewperioden bliver lukket af for flere og flere kombinationer af branche og antal ansatte, og de sidste interview har derfor været målrettet mod specifikke grupper af virksomheder. Efter dataindsamlingens afslutning er datamaterialet blevet testet for repræsentativitet, og det har vist sig, at stikprøven stort set repræsenterer populationen for virksomheder med 10 eller flere ansatte, og der er generelt kun tale om meget beskedne afvigelser mellem populationen og stikprøven. Der er ingen statistisk påviselige forskelle mellem populationen og den faktiske stikprøve for fordelingen af branche og antal ansatte.

Samlet set kan det konkluderes, at stikprøven for virksomheder med mindst 10 ansatte er repræsentativ på branche og antal ansatte. Alt i alt må det således konkluderes, at datamaterialet giver et godt grundlag for at afdække sundhedsfremme på de danske arbejdspladser.

Bilag 2 Spørgeskema