



SUNDHEDSFREMME PÅ ARBEJDSPLADSEN 2007

2008

Sundhedsfremme på arbejdspladsen 2007

Udarbejdet for Sundhedsstyrelsen af Rambøll Management

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S
URL: <http://www.sst.dk>

Kategori: Udredning
Emneord: Forebyggelse; Metode; Sundhedsfremme; Arbejdsplads; Sundhedspolitikker;
Undersøgelse
Sprog: Dansk

Version: 1.0
Versionsdato: 22. februar 2008
Oplag: 5.000
Format: pdf

Elektronisk ISBN nr.: 978-87-7676-644-3
Trykt ISBN nr.: 978-87-7676-643-6

Udgivet af: Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse, februar 2008

Copyright: Sundhedsstyrelsen, publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse

Publikationen kan hentes på www.sst.dk eller bestilles hos Sundhedsstyrelsens publikationer, c/o Schultz Information, tlf.: 70 26 26 36, e-mail: sundhed@schultz.dk

Pris: kr. 0,-, dog betales porto og ekspeditionsgebyr

Tryk: ScanPrint A/S

Indhold

Sammenfatning	5
Overordnet billede	5
Sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger	5
Udbredelse og økonomiske ressourcer	5
Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik	6
Medansvar, markedsføring og rådgivningsbehov	7
Temaområde: Mad	7
Temaområde: Motion og fysisk aktivitet	7
Temaområde: Behandlingsordninger	8
Temaområde: Rygning	8
Temaområde: Alkohol	9
Temaområde: Psykisk arbejdsmiljø og stress	9
1 Indledning	10
1.1 Undersøgelsens formål	10
1.2 Datagrundlag og metode	10
1.3 Disposition	11
2 Deltagerne i undersøgelsen	12
3 Sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger	15
3.1 Sundhedspolitikker	15
3.2 Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik og vurdering af effekt	17
3.3 Ordninger, tilbud og regler på undersøgelsens delområder	20
3.4 Sundhedsfremmeordninger generelt: ressourcer, effekt, monitorering og markedsføring	23
3.5 Virksomhedens medansvar	26
3.6 Sundhedsfremmende initiativer	27
3.7 Udvikling over tid	29
3.7.1 Sundhedspolitikker	29
3.7.2 Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik og vurdering af effekt	31
3.7.3 Virksomhedens medansvar	32
3.7.4 Sundhedsfremmende initiativer	33
4 Mad	35
4.1 Ordninger og tilbud på madområdet	35
4.2 Effekt af ordninger og tilbud på madområdet	37
4.3 Udvikling over tid	37

5	Motion og fysisk aktivitet	40
5.1	Ordninger og tilbud på motions- og idrætsområdet	40
5.2	Effekt af ordninger og tilbud på motions- og idrætsområdet	42
5.3	Udvikling over tid	43
6	Behandlingsordninger	44
7	Rygning	45
7.1	Regler, ordninger og tilbud på rygeområdet	45
7.2	Formål og effekt af regler og tilbud på rygeområdet	48
7.3	Diskussion af røgfri miljøer og vurdering af ny lov	50
7.4	Udvikling over tid	51
8	Alkohol	54
8.1	Regler, ordninger og tilbud på alkoholområdet	54
8.2	Effekt af ordninger og tilbud på alkoholområdet	56
8.3	Udvikling over tid	57
9	Psykisk arbejdsmiljø / stress	60
9.1	Ordninger og tilbud på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet	60
9.2	Effekt af ordninger og tilbud på psykisk arbejdsmiljø- og stress-området	61
9.3	Udvikling over tid	62
	Bilag 1: Undersøgelsens metode	64
	Population og stikprøve	64
	Dataindsamlingen	66
	Frafald og svarprocent	67
	Repræsentativitet	67

Sammenfatning

I dette resume sammenfattes resultaterne af en undersøgelse af sundhedsfremme på danske arbejdspladser gennemført af Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen i efteråret 2007. Undersøgelsen følger op på en lignende undersøgelse gennemført i 2005.

Formålet med undersøgelsen er at kortlægge udbredelsen af, erfaringer med, holdninger til og motivation for sundhedsfremmende ordninger, aktiviteter, tilbud, regler mv. på danske arbejdspladser. Undersøgelsen afdækker udbredelsen af og arbejdet med sundhedspolitikker og sundhedsfremmeordninger generelt og sætter desuden særligt fokus på delområderne mad, motion og fysisk aktivitet, behandlingsordninger, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø, herunder stress.

Undersøgelsens målgruppe er danske offentlige, halvvoffentlige og private virksomheder med 10 eller flere ansatte. I alt har 1.848 virksomheder deltaget i undersøgelsen, repræsentativt sammensat på branche og størrelse. Der er opnået en svarprocent på 55 %, hvilket betragtes som tilfredsstillende.

Overordnet billede

Undersøgelsen viser overordnet set, at sundhedsfremme er et centralt og vigtigt område på danske arbejdspladser. Således har stort set alle virksomheder i undersøgelsen (99,6 %) sundhedsfremmeordninger på minimum et af de belyste temaområder. Sundhedsfremmende indsatser er særligt forekommende på ryge- og alkoholområdet, hvor hovedparten af virksomhederne har restriktioner.

Sundhedsfremmeordninger er generelt mest udbredte i større virksomheder, i offentlige og halvvoffentlige virksomheder og i virksomheder, der er en del af en koncern. Desuden viser undersøgelsen, at virksomheder i Region Hovedstaden i højere grad har tilbud og regler på sundhedsfremmeområdet end virksomheder i de øvrige regioner, hvilket er en reel geografisk forskel, som ligeledes kan genfindes, når der kontrolleres for virksomhedsstørrelse.

I forhold til undersøgelsen i 2005 er der sket en positiv udvikling i udbredelsen af sundhedsfremmeordninger på mad- og rygeområdet, mens udbredelsen af ordninger på de øvrige delområder er nogenlunde status quo.

Sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger

Udbredelse og økonomiske ressourcer

33 % af virksomhederne har en skriftligt formuleret sundhedspolitik; heraf har de 7 % en selvstændig sundhedspolitik, mens 26 % har en sundhedspolitik som en del af personalepolitikken. En generel skriftlig sundhedspolitik er således endnu ikke vidt udbredt, men til gengæld har langt hovedparten af virksomhederne afdækket i undersøgelsen (95 %) skriftlige eller ikke-skriftlige politikker på et eller flere af de enkelte delområder – primært på ryge- og alkoholområdet og i mindst udstrækning på mad- og motionsområdet.

I forhold til undersøgelsen i 2005 er der rent faktisk sket et lille fald i andelen af virksomheder med en generel skriftlig sundhedspolitik, mens der er sket en positiv udvikling i udbredelsen af politikker på de specifikke delområder - særligt på rygeområdet, hvor andelen af virksomheder med en politik – og i særdeleshed med en skriftlig politik – er steget betragteligt. Desuden viser undersøgelsen en forholdsvis stor stigning i andelen af virksomheder med en skriftlig alkoholpolitik.

At have en politik på et område er ikke ensbetydende med, at virksomheden har konkrete sundhedsfremmeordninger – og omvendt. Undersøgelsen viser, at 99,6 % af virksomhederne har indsatser på minimum et af de belyste temaområder; heraf har 98 % ordninger og/eller regler på rygeområdet, 96 % på alkoholområdet, 61 % på madområdet, 55 % på motions- og idrætsområdet, 49 % tilbyder behandlingsordninger, og endelig har 44 % af virksomhederne ordninger og tilbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø og stress.

17 % af virksomhederne har ordninger, tilbud og/eller regler på alle seks områder, mens to tredjedele har ordninger på mellem tre og fem områder. Kun 2 % har udelukkende ordninger på et enkelt område.

Selvom næsten alle virksomheder har sundhedsfremmeordninger på minimum et af delområderne, er det imidlertid kun knap halvdelen af virksomhederne (47 %), der afsætter økonomiske ressourcer hertil – heraf afsætter de 10 % mindre end 1.000 kr. årligt pr. medarbejder, 13 % mellem 1.000 og 1.999 kr., 16 % mellem 2.000 og 4.999 kr. og 8 % 5.000 kr. eller derover.¹

Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik

Virksomheder, der har en sundhedspolitik på minimum et af temaområderne (både skriftlig og ikke skriftlig) – hvilket drejer sig om 95 % – er i undersøgelsen blevet spurgt dybere ind til deres arbejde med sundhedspolitikken, herunder om den er tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedskoncept/virksomhedsplan, hvem der har deltaget i udformningen, om virksomhederne allokerer mandskabstimer til at løse opgaverne mv.

Undersøgelsen viser, at 20 % af virksomhederne med en sundhedspolitik, har tænkt deres arbejde med sundhedspolitikken strategisk² ind i virksomhedens virksomhedsplan/virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift. Det er imidlertid kun et fåtal af virksomhederne (3 %), der har fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken som eksempelvis mål for antal rygere, antal deltagere i motionstilbud e.l. De virksomheder, der har faste mål, følger til gengæld i vid udstrækning op på målene (91 %).

Som hovedregel medvirker ledelsen i udformningen af sundhedspolitikken, hvilket har været tilfældet i 85 % af virksomhederne. Medarbejderne har været inddraget i

¹ Det bemærkes, at kun lidt under halvdelen af virksomhederne (47 %) har angivet, hvor stort et beløb de benytter årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen. 44 % har svaret "ved ikke", og 9 % ønsker ikke at svare. Man bør derfor være en smule påpasselig med at generalisere resultatet.

² Med strategisk menes, at virksomheden tænker sundhed som en del af virksomhedens koncept samt ind i ledelsesmæssige beslutninger. Som en del af det strategiske arbejde med sundhed har virksomheden udarbejdet målsætninger for arbejdet med sundhed, som måles årligt. Et krav for at arbejde med sundhed på strategisk niveau er, at sundhed er en del af virksomhedens daglige drift.

41 % af virksomhederne, tillidsrepræsentanterne i 28 % og eksterne konsulenter i 5 %. Kun i 38 % af virksomhederne har ledelsen og medarbejderne samarbejdet om udformningen af sundhedspolitikken.

Forholdsvis få virksomheder allokerer mandskabstimer til at løse opgaverne inden for sundhed på arbejdspladsen. Således har kun 7 % af virksomhederne ansat en medarbejder, der har afsat timer i sin ansættelse til at arbejde med realisering og evaluering af sundhedspolitikken. Heraf har 62 % afsat mindre end 3 timer pr. uge, 20 % mellem 3 og 9 timer og 18 % 10 timer eller derover

Medansvar, markedsføring og rådgivningsbehov

Virksomhederne føler i høj grad medansvar for de ansattes adfærd og vaner i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress og i mindre grad i forhold til mad, motion og svær overvægt. Flertallet (51 %) mener, at det er relevant og passende at inddrage sundhed som tema i MUS, mens 33 % er uenige heri.

Et interessant resultat af undersøgelsen er, at kun godt hver tredje virksomhed markedsfører deres sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen. Desuden har forholdsvis mange virksomheder (28 %) kun begrænset overblik over, brugsgraden af deres sundhedsfremmeordninger.

Hvad angår virksomhedernes rådgivningsbehov i forhold til det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme viser undersøgelsen forholdsvis stor interesse for vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen – primært gennem anbefalinger om sundhedsfremme og deciderede kampagner, som efterspørges af henholdsvis 47 % og 46 % af virksomhederne. I forhold til konkrete fremtidige initiativer ville flertallet af virksomhederne (42 %) dog selv stå for indsatsen – dog gerne med hjælp og støtte i form af materialer, der kan inspirere og vejlede (51 %), konsulentbistand (34 %), rådgivning omkring lovgivningen (23 %) og via uddannelse af nøglepersoner (20 %).

Temaområde: Mad

60 % af virksomhederne i undersøgelsen har ordninger, tilbud e.l. på madområdet. Heraf har de 33 % en egentlig madordning, fx via en kantine, 48 % har frugtordning, mens 20 % har frugt i forbindelse med møder.

Generelt er omfanget af tilbud på madområdet steget siden 2005, ligesom udbuddet i virksomhedernes madtilbud er blevet lidt større.

Temaområde: Motion og fysisk aktivitet

50 % af virksomhederne har ordninger eller tilbud på motions- og idrætsområdet – primært via eksterne aktiviteter. Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer er den mest udbredte aktivitet (31 %) efterfulgt af tilskud til/betaling af medlemskab til fitnesscenter (18 %) og deltagelse i temaarrangementer (16 %)

Til gengæld har en relativ lille andel af virksomhederne særlige ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen. Mest udbredt er at indrette arbejdspladsen med henblik på at fremme fysisk aktivitet, hvilket 13 % af virksomhederne har gjort.

Omfanget af tilbud og ordninger på motionsområdet er nogenlunde status quo i forhold til undersøgelsen i 2005.

Temaområde: Behandlingsordninger

Omkring halvdelen af virksomhederne (49 %) tilbyder medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist. Af behandlingstilbud er massage (28 %), fysioterapi (27 %) og kiropraktik (24 %) nogenlunde lige udbredt.

Behandlingsordninger er nyt temaområde i dette års undersøgelse, hvorfor det ikke er muligt at redegøre for udviklingstendenser.

Temaområde: Rygning

Stort set alle virksomheder har regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. Således har kun 2 % ingen rygerestriktioner overhovedet.

For størstedelen af virksomhederne (68 %) er rygning forbudt inden døre, mens 6 % har totalt rygeforbud i arbejdstiden. 14 % af virksomhederne har specielt indrettede rygerum/rygekabiner, hvor det er tilladt at ryge, og i 5 % af virksomhederne er det tilladt at ryge i lokaler, hvor der kun arbejder én person.

34 % af virksomhederne har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte, der ønsker at holde op med at ryge. Mest udbredt er afholdelse af kurser i rygestop (21 %). 9 % af virksomhederne har materialer omkring rygestop, og ligeledes 9 % yder økonomisk støtte til nikotinprodukter ol.

Andelen af virksomheder med regler, der begrænser rygning på arbejdspladsen, er steget fra 87 % i 2005 til 97 % i 2007. Samtidig er rygereglerne strammet kraftigt, således at rygning nu er helt forbudt inden døre i 68 % af virksomhederne mod kun 24 % i 2005.

Desuden viser undersøgelsen, at andelen af virksomheder med tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge, er steget fra 21 % i 2005 til 34 % i 2007.

Temaområde: Alkohol

Ligeledes langt hovedparten af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes alkoholindtag på arbejdspladsen. Således har kun 4 % ingen alkoholrestriktioner overhovedet.

For størstedelen af virksomhederne (60 %) er alkohol forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder. 23 % af virksomhederne har totalforbud mod alkoholindtag i arbejdstiden. I 9 % af virksomhederne er alkoholforbrug tilladt i arbejdstiden, men begrænset til frokost eller aftensmad, mens 1 % af virksomhederne tillader alkoholforbrug men med en begrænsning på antal genstande.

28 % af virksomhederne har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. Mest udbredt er faste procedurer til, hvordan alkoholmisbrug tages op (13 %). 8 % af virksomhederne har tilknyttet eksterne rådgivere, og 5 % har materialer om alkoholproblemer

Der er ikke sket væsentlige ændringer på alkoholområdet siden 2005.

Temaområde: Psykisk arbejdsmiljø og stress

Knap halvdelen af virksomhederne (44 %) har sundhedsfremmende ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress. Mest udbredt er at lade arbejdsmiljø/stress indgå som fast emne i medarbejdsudviklingssamtaler (25 %).

Blandt de virksomheder, der ikke har ordninger, politikker, tilbud e.l. på området, planlægger kun 9 % en indsats.

Udbredelsen af tilbud og ordninger i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress har ikke ændret sig betydeligt siden undersøgelsen i 2005.

1 Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse af sundhedsfremme på danske arbejdspladser gennemført af Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen i efteråret 2007.

1.1 Undersøgelsens formål

Formålet med undersøgelsen er at kortlægge udbredelsen af, erfaringer med, holdninger til og motivation for sundhedsfremmende ordninger, aktiviteter, tilbud, regler mv. på danske arbejdspladser. Undersøgelsen afdækker udbredelsen af og arbejdet med sundhedspolitikker og sundhedsfremmeordninger generelt og sætter desuden særligt fokus på delområderne mad, motion og fysisk aktivitet, behandlingsordninger, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø, herunder stress.

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 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".

1.2 Datagrundlag og metode

Undersøgelsens målgruppe er danske offentlige, halvoffentlige og private virksomheder med 10 eller flere ansatte. I alt har 1.848 virksomheder deltaget i undersøgelsen, repræsentativt sammensat på branche og størrelse. Virksomhederne er i undersøgelsen repræsenteret ved en personaleansvarlig eller en person med tilsvarende indsigt.

Dataindsamlingen er gennemført via internet og telefoninterview i perioden 31. oktober til 10. december 2005. Der er opnået en svarprocent på 55 %, hvilket betragtes som tilfredsstillende.

Tilsvarende undersøgelse er gennemført i 2005. I årets undersøgelse er der foretaget en vis justering af spørgeskemaet, men hvor det er muligt, vil resultaterne af de to undersøgelser i 2007 og 2005 blive sammenlignet for at belyse, om der er sket en udvikling på sundhedsfremmeområdet.

1.3 Disposition

Rapporten er disponeret i 9 kapitler. Efter dette indledende kapitel følger i **kapitel 2** en kort præsentation af de deltagende virksomheder i undersøgelsen.

I **kapitel 3** tegnes et overordnet billede af udbredelsen af sundhedspolitikker og sundhedsfremmeordninger i danske virksomheder samt af virksomhedernes arbejde med sundhedsfremme. Kapitlet afsluttes med en analyse af udviklingen siden 2005.

I **kapitel 4, 5, 6, 7, 8 og 9** sættes fokus på de seks temaområder belyst i undersøgelsen: mad, motion og fysisk aktivitet, behandlingsordninger, rygning, alkohol samt psykisk arbejdsmiljø og stress. I kapitlerne afdækkes blandt andet udbredelsen af regler, ordninger, tilbud mv., samt virksomhedernes oplevelse af ordningernes effekter. Kapitlerne afsluttes med en analyse af udviklingen siden 2005.

Som **bilag 1** er vedhæftet et deltaljere metodeafsnit med nærmere beskrivelse af population og stikprøve, dataindsamlingen, deltagelse og frafald samt repræsentativitet.

I tilknytning til rapporten er der udarbejdet en bilagsrapport med frekvens- og krydstabeller, deltagernes åbne besvarelser samt det anvendte spørgeskema.

2 Deltagerne i undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af danske offentlige, halvoffentlige og private virksomheder med minimum 10 ansatte. I alt har 1.848 virksomheder deltaget i undersøgelsen.

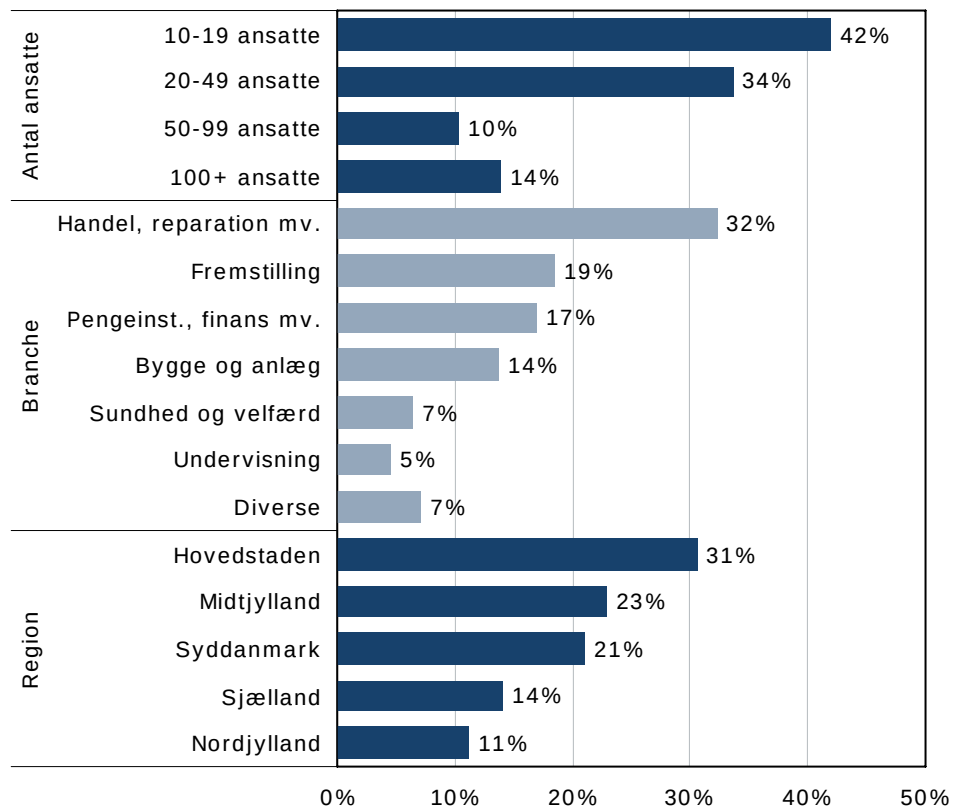
I dette kapitel følger en kort præsentation af de deltagende virksomheder.

Virksomhedernes fordeling i forhold til antal ansatte, branche og region fremgår af figur 2.1.

42 % af de deltagende virksomheder har mellem 10 og 19 ansatte, 34 % mellem 20 og 49 ansatte, 10 % mellem 50 og 99 ansatte, og endelig har 14 % 100 eller ansatte eller derover. Det bemærkes, at virksomhedsstørrelse er baseret på virksomhedernes egne angivelser.

Hvad angår branche, er flertallet af virksomhederne i undersøgelsen beskæftiget inden for handel- og reparationsvirksomhed, hotel og restaurationsvirksomhed og transport (32 %). Herefter følger brancherne fremstilling (19 %), pengeinstitutter, finansiering, fast ejendom, offentlig administration og socialforskning (17 %), bygge- og anlægsvirksomhed (14 %), sundhed og velfærd (7 %) samt undervisning (5 %). Restkategorien ”diverse” udgør 7 % af virksomhederne.

Figur 2.1 Virksomhedernes fordeling i forhold til antal ansatte, branche og region



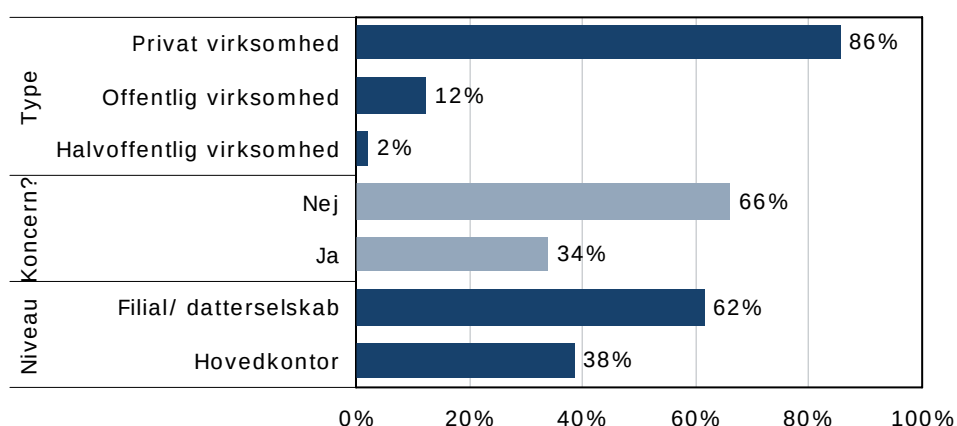
n=1848. Antal ansatte er baseret på virksomhedernes egne angivelser. Branche og region er registeroplysninger fra KOB.

I forhold til geografisk fordeling er 31 % af virksomhederne bosiddende i region Hovedstaden, 23 % i region Midtjylland, 21 % i region Syddanmark, 14 % i Region Sjælland og endelig 11 % i Region Nordjylland.

Klart størstedelen af de deltagende virksomheder er private virksomheder (86 %); 12 % er offentlige, mens 2 % er halvoftentlige³, jf. figur 2.2. Desuden er flertallet (66 %) selvstændige virksomheder, mens 34 % er en del af en koncern.

Blandt de virksomheder, der er en del af en koncern, har filialen/datterselskabet deltaget i 62 % af tilfældene, mens hovedkontoret har deltaget i 38 % af tilfældene.

Figur 2.2 Virksomhedernes fordeling i forhold til type, koncern og virksomhedsniveau

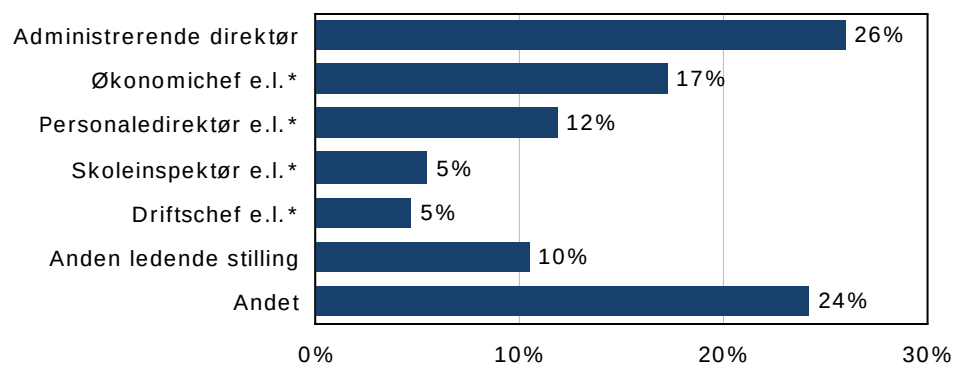


n=1848; n(niveau)=625

Endelig, hvad angår respondenternes stilling, er 26 % af deltagerne i undersøgelsen administrerende direktører, 17 % er økonomichefer e.l., 12 % er personalechefer e.l., 5 % er skoleinspektører e.l., ligeledes 5 % driftschefer e.l., mens 10 % har en anden ledende stilling. 24 % har angivet en anden stilling, herunder bl.a. indehaver, sikkerhedsrepræsentant, arbejdsmiljøkonsulent, bogholder, sekretær, direktionssekretær, kontorassistent mv.

³ Primært uddannelsesinstitutioner, pasningstilbud og forsyninger (energi, varme og vand)

Figur 2.3 Respondenternes stilling



n=1848. Økonomichef e.l.: økonomichef, administrationschef, regnskabschef e.l.; Personaledirektør e.l.: personaledirektør, personalechef, HR chef, personaleansvarlig e.l.; Skoleinspektør e.l.: skoleinspektør, rektor, forstander e.l.; Driftschef e.l.: driftschef, produktionschef, fabrikschef e.l.

3 Sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger

I dette kapitel tegnes et overordnet billede af udbredelsen af sundhedspolitikker og sundhedsfremmeordninger i danske virksomheder med 10+ ansatte samt af virksomhedernes arbejde med sundhedsfremme.

Først kortlægges i **afsnit 3.1**, i hvilket omfang virksomhederne har en skriftligt formuleret sundhedspolitik generelt samt udbredelsen af skriftlige og ikke skriftlige politikker specifikt på områderne mad, motion og fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. I **afsnit 3.2** afdækkes virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik og vurdering af dens effekt.

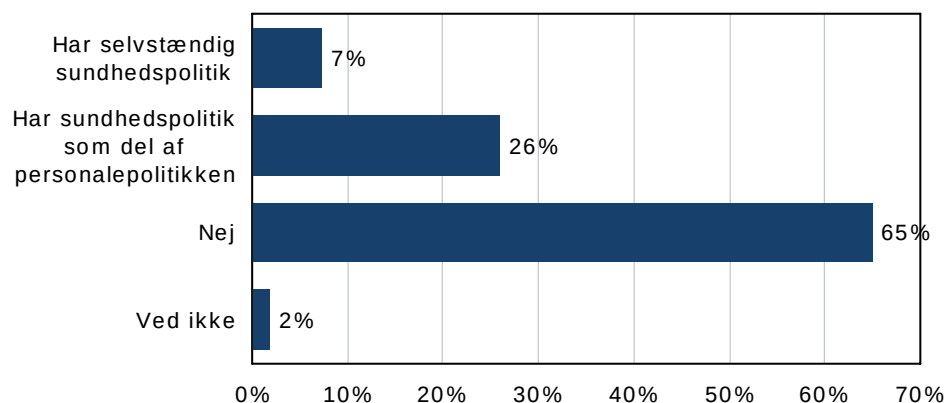
I **afsnit 3.3** flyttes fokus fra sundhedspolitik generelt, og der foretages en kortlægning af udbredelsen af specifikke sundhedsfremmende ordninger, tilbud og regler i danske virksomheder. **Afsnit 3.4** ser på virksomhedernes ressourceallokering til sundhedsfremme på arbejdspladsen, deres vurdering af effekt i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere, produktivitet og sygefravær, deres overblik over brugsgrad samt deres markedsføring af ordningerne. I **afsnit 3.5** ses på, i hvilken grad virksomhederne føler et medansvar for medarbejdernes vaner og adfærd på sundhedsområdet, mens **afsnit 3.6** sætter fokus på virksomhedernes rådgivningsbehov i forbindelse med sundhedsfremmende initiativer.

Endelig belyser **afsnit 3.7**, om der er sket en udvikling siden 2005 i forhold til udbredelsen af sundhedspolitikker, virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik, deres vurdering af medansvar samt rådgivningsbehov i forbindelse med sundhedsfremmende initiativer.

3.1 Sundhedspolitikker

Indledningsvis fremgår af figur 3.1, i hvilket omfang virksomhederne har en sundhedspolitik. Med en sundhedspolitik forstås en skriftlig politik indeholdende rammer og retningslinjer 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 3.1 Har virksomheden en skriftligt formuleret sundhedspolitik?



n=1848

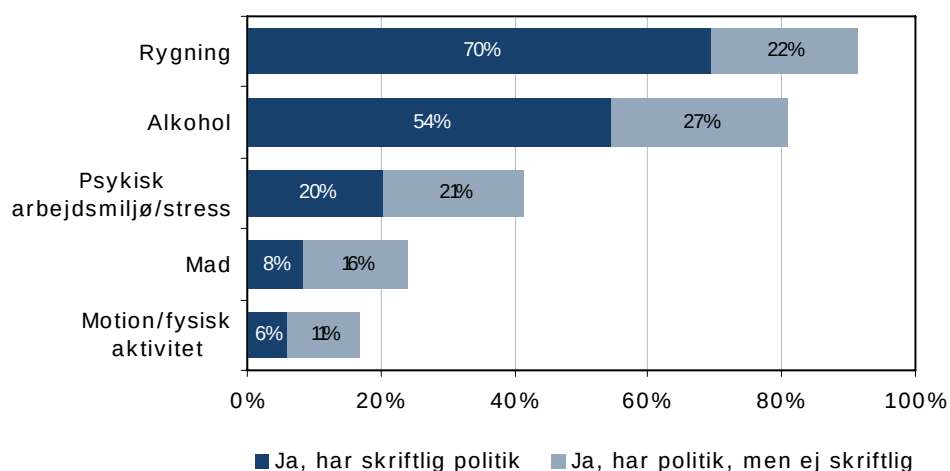
I alt har 33 % af virksomhederne i undersøgelsen en generel skriftligt formuleret sundhedspolitik; heraf har de 7 % en selvstændig sundhedspolitik, mens 26 % har en sundhedspolitik som en del af personalepolitikken. 65 % har ikke en sundhedspolitik.

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 28 % således en skriftlig sundhedspolitik; blandt virksomheder med 100+ ansatte er andelen til sammenligning 46 %.

Undersøgelsen viser samtidig, at offentlige (54 %) og halvoffentlige (51 %) virksomheder i højere grad end private virksomheder (30 %) har en skriftlig sundhedspolitik. Endelig er skriftlige sundhedspolitikker klart mest udbredte i virksomheder inden for sundhed og velfærd (65 %).

En generel skriftlig sundhedspolitik er således endnu ikke vidt udbredt, men til gengæld har langt hovedparten af virksomhederne (95 %) skriftlige eller ikke-skriftlige politikker på et eller flere af de specifikke delområder – primært i forhold til rygning og alkohol. Således viser undersøgelsen, at hele 91 % af virksomhederne har en politik på rygeområdet – heraf 70 % en skriftlig politik – og 81 % har en politik på alkoholområdet – heraf 54 % en skriftlig politik. 41 % har en politik i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress, mens 24 % har en politik på madområdet og 17 % på motionsområdet, jf. figur 3.2.

Figur 3.2 Har virksomheden politikker på følgende områder – og er disse formuleret skriftligt?



n=1848

3.2 Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik og vurdering af effekt

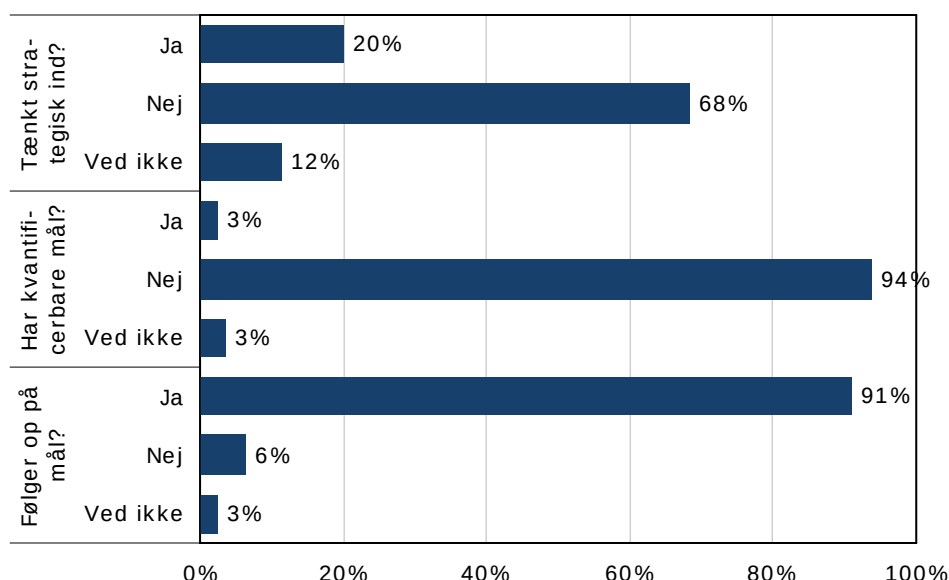
De virksomheder, der har angivet at have en sundhedspolitik på minimum et af temaområderne (både skriftlig og ikke skriftlig), er i undersøgelsen blevet spurgt dybere ind til deres arbejde med sundhedspolitikken, samt blevet bedt om at vurdere den samlede effekt. Det drejer sig om 95 % af virksomhederne.

Indledningsvis viser undersøgelsen, at 20 % af virksomhederne med en sundhedspolitik på minimum et af temaområderne, har tænkt deres arbejde med sundhedspolitikken strategisk⁴ ind i virksomhedens virksomhedsplan/virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift, jf. figur 3.3.

Særligt større virksomheder med over 50 ansatte, offentlige og halvoftentlige virksomheder samt virksomheder inden for sundhed og velfærd og undervisning har tænkt arbejdet med sundhedspolitikken strategisk ind i virksomhedskonceptet.

Det er imidlertid kun et fåtal af virksomhederne (3 %), der har fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken som eksempelvis mål for antal rygere, antal deltagere i motionstilbud e.l. De virksomheder, der har faste mål, følger til gengæld i vid udstrækning op på målene (91 %).

Figur 3.3 Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik



Spørgsmål:

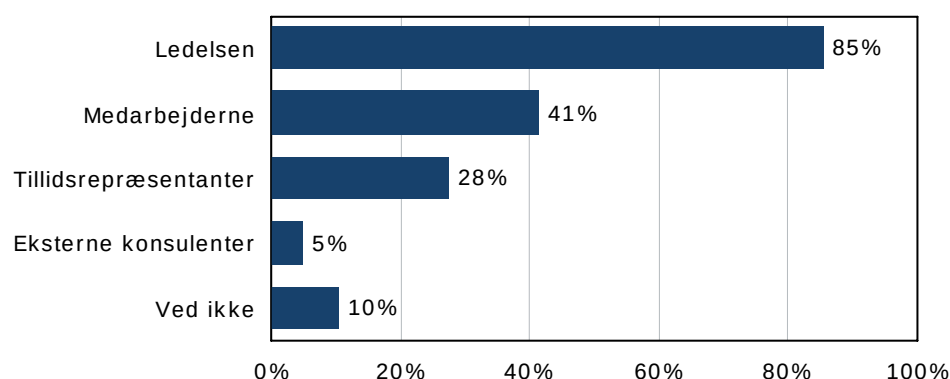
- 1) Er arbejdet med virksomhedens sundhedspolitik tænkt strategisk ind i virksomhedens virksomhedsplan/virksomhedskoncept og hermed i den daglige drift? (n=1751)
- 2) Har virksomheden fastsat konkrete kvantificerbare mål for sundhedspolitikken – fx mål for antal rygere, antal deltagere i motionstilbud e.l.? (n=1751)
- 3) Følger virksomheden op på de fastsatte mål? (n=45)

⁴ Med strategisk menes, at virksomheden tænker sundhed som en del af virksomhedens koncept samt ind i ledelsesmæssige beslutninger. Som en del af det strategiske arbejde med sundhed har virksomheden udarbejdet målsætninger for arbejdet med sundhed, som måles årligt. Et krav for at arbejde med sundhed på strategisk niveau er, at sundhed er en del af virksomhedens daglige drift.

I størstedelen af virksomhederne (85 %) har ledelsen medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik, jf. figur 3.4 på næste side. Medarbejderne har medvirket i 41 % af virksomhederne, tillidsrepræsentanterne i 28 % og eksterne konsulenter i 5 %. I 38 % af virksomhederne har ledelsen og medarbejderne samarbejdet om udformningen af sundhedspolitikken (ikke illustreret i figur).

Offentlige og halvvoffentlige virksomheder samt virksomheder inden for undervisning og sundhed og velfærd har været bedst til at inddrage medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i udformningen af sundhedspolitikken.

Figur 3.4 Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik (Sæt gerne flere kryds)

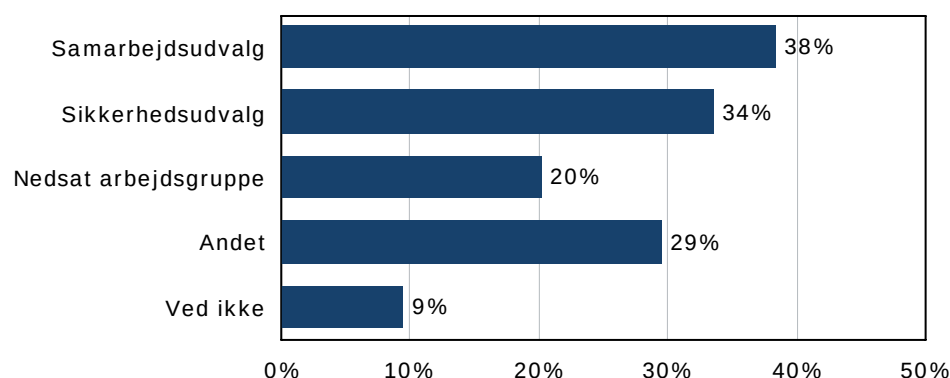


n=1751 virksomheder, der har sundhedspolitik på minimum et område. Det bemærkes, at det har været muligt at sætte flere kryds, hvorfor procentandelene summer til mere en 100 % (denne kommentar er gældende for alle figurer, hvor det har været muligt at sætte flere kryds).

I virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket i udformning af sundhedspolitikken, anvendes primært enten samarbejdsudvalget (38 %) eller sikkerhedsudvalget (34 %) som forum for arbejdet, jf. figur 3.5. 20 % angiver at have nedsat en arbejdsgruppe til formålet. Endelig angiver 29 % af virksomheder, at de har anvendt andre fora, herunder bl.a. ved personalemøder, fællesmøder, uformelle samtaler mv.

Særligt større virksomheder, halvvoffentlige og offentlige virksomheder og virksomheder inden for undervisning har anvendt samarbejdsudvalget som forum til udformning af sundhedspolitikken.

Figur 3.5 I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet? (Sæt gerne flere kryds)

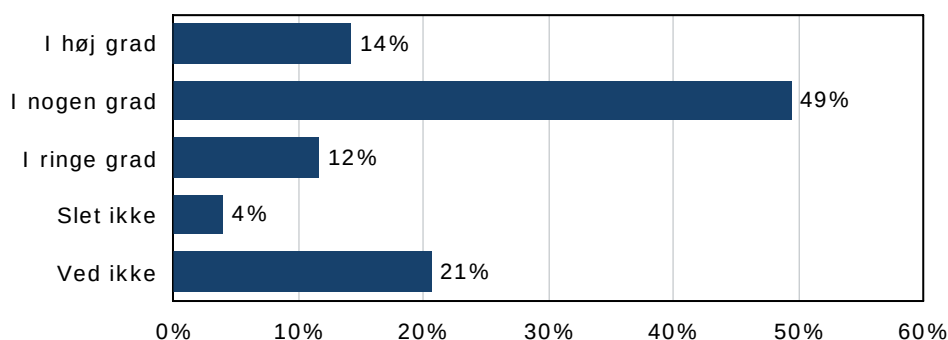


n=725 virksomheder, der har sundhedspolitik på minimum et område, og hvor medarbejderne har medvirket i udformningen heraf

Kun 7 % af virksomhederne har ansat en medarbejder, der har afsat timer i sin ansættelse til at arbejde med realisering og evaluering af sundhedspolitikken. Heraf har 62 % afsat mindre end 3 timer pr. uge, 20 % mellem 3 og 9 timer og 18 % 10 timer eller derover (ikke illustreret i figur).

Afslutningsvis er virksomhederne blevet bedt om at vurdere effekten af sundhedspolitikken samlet set. 64 % af virksomhederne mener i høj grad (14 %) eller i nogen grad (49 %), at sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt, hvorimod 16 % i ringe grad (12 %) eller slet ikke (4 %) mener, at dette er tilfældet, jf. figur 3.6. Forholdsvis mange virksomheder (21 %) har ikke været i stand til at vurdere effekten af sundhedspolitikken.

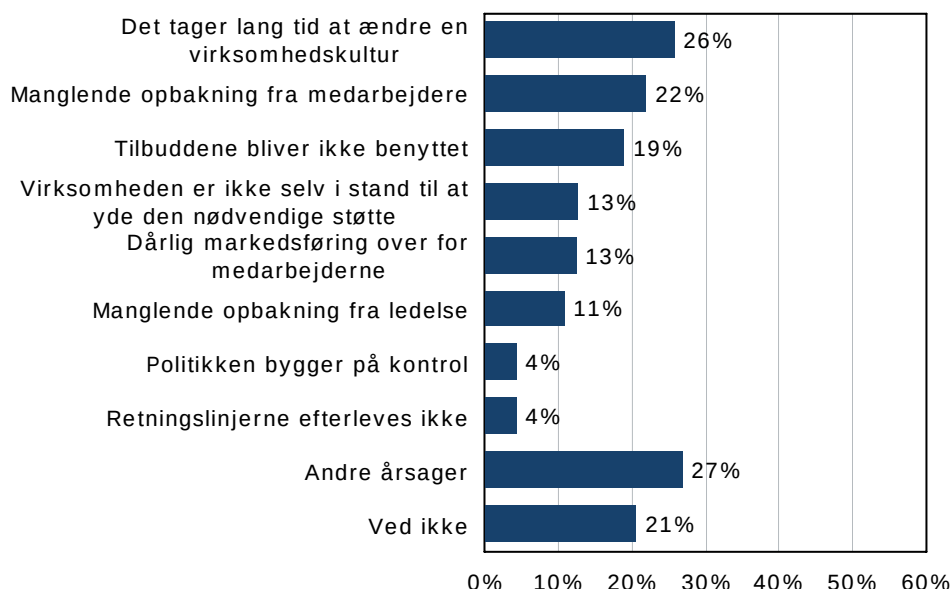
Figur 3.6 I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?



n=1751 virksomheder, der har sundhedspolitik på minimum et område

At sundhedspolitikken i 16 % af virksomhederne kun i ringe grad eller slet har haft den tilsigtede effekt begrundes forholdsvis forskelligt. 26 % af virksomhederne angiver, at det skyldes, at det tager lang tid at ændre en virksomhedskultur, 22 % begrundes det med manglende opbakning fra medarbejderne, og 19 % angiver, at tilbuddene ikke benyttes, jf. figur 3.7.

Figur 3.7 Hvad er, efter din mening, de væsentligste årsager til, at sundhedspolitikken slet ikke eller kun i ringe grad har haft den tilsigtede effekt? (Sæt gerne flere kryds)



n=275 virksomheder, der har sundhedspolitik på minimum et område, og som vurderer, at den i ringe grad eller slet ikke har haft den tilsigtede effekt

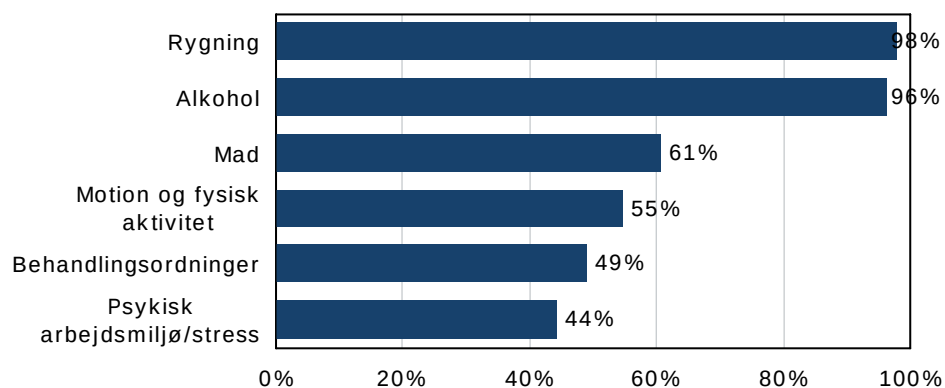
3.3 Ordninger, tilbud og regler på undersøgelsens delområder

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

Som det fremgår af figur 3.8 har langt hovedparten af virksomhederne ordninger, tilbud, regler e.l. på rygeområdet (98 %) og på alkoholområdet (96 %). 61 % har ordninger og tilbud på madområdet, 55 % på motions- og idrætsområdet, 49 % tilbyder behandlingsordninger, og endelig har 44 % af virksomheder ordninger og tilbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 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 på danske arbejdspladser, og at disse restriktioner i denne sammenhæng indgår som sundhedsfremmende ordninger.

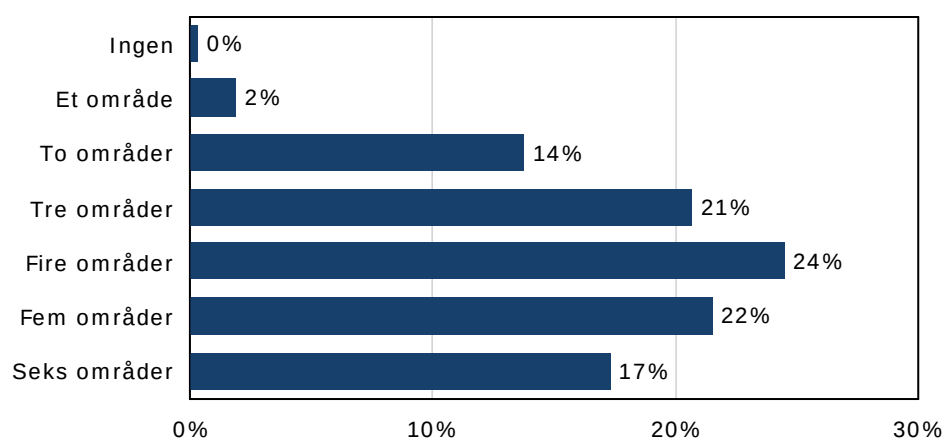
Figur 3.8 Andel af virksomheder, der har ordninger, tilbud og/eller regler på undersøgelsens delområder



n=1848

Stort set alle virksomheder i undersøgelsen (99,6 %) har sundhedsfremmeordninger på minimum et af de belyste delområder. 17 % har ordninger, tilbud og/eller regler på alle seks områder, og to tredjedele af virksomhederne har ordninger på mellem tre og fem områder. 14 % har ordninger på to områder, og kun 2 % har udelukkende ordninger på et enkelt område, jf. figur 3.9.

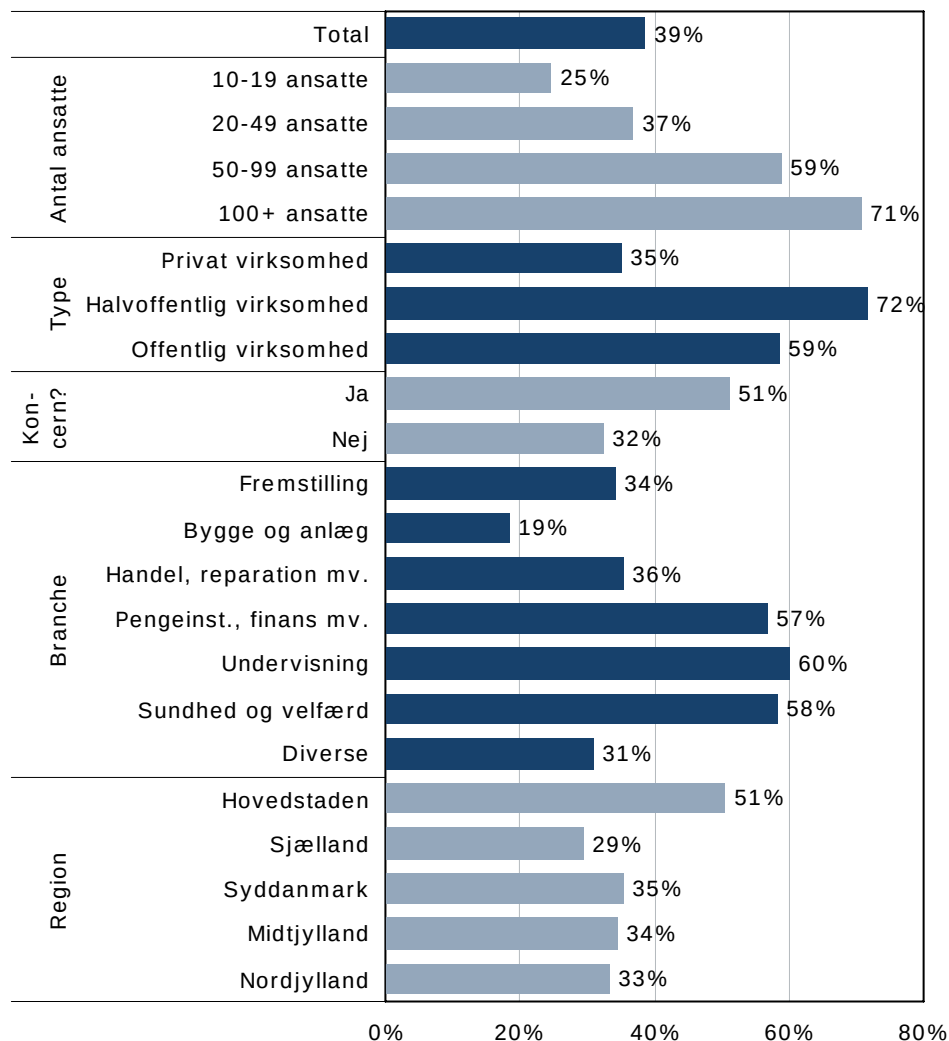
Figur 3.9 Antal områder, hvor virksomhederne har sundhedsfremmeordninger



n=1848

En analyse på tværs af baggrundsfaktorer viser, at omfanget af sundhedsfremmeordninger ikke uventet i høj grad hænger sammen med virksomhedsstørrelse, således at jo flere ansatte, jo flere områder. Dette fremgår af figur 3.10, der viser andelen af virksomheder, der har ordninger på fem eller seks delområder.

Figur 3.10 Andel af virksomheder, der har sundhedsfremmeordninger på fem eller seks områder – opdelt på baggrund



Af figuren fremgår ligeledes, at halvoffentlige og offentlige virksomheder generelt har sundhedsfremmeordninger på flere områder end private virksomheder, ligesom virksomheder, der er en del af en koncern, har ordninger på flere områder, end virksomheder, der ikke er en del af en koncern.

Endvidere viser undersøgelsen, at sundhedsfremmeordninger er mest udbredt i virksomheder inden for finanssektoren, undervisning samt sundhed og velfærd og mindst udbredt i virksomheder inden for bygge og anlæg. Endelig kan der identificeres visse geografiske forskelle med størst udbredelse af sundhedsfremmeordninger i Region Hovedstaden.

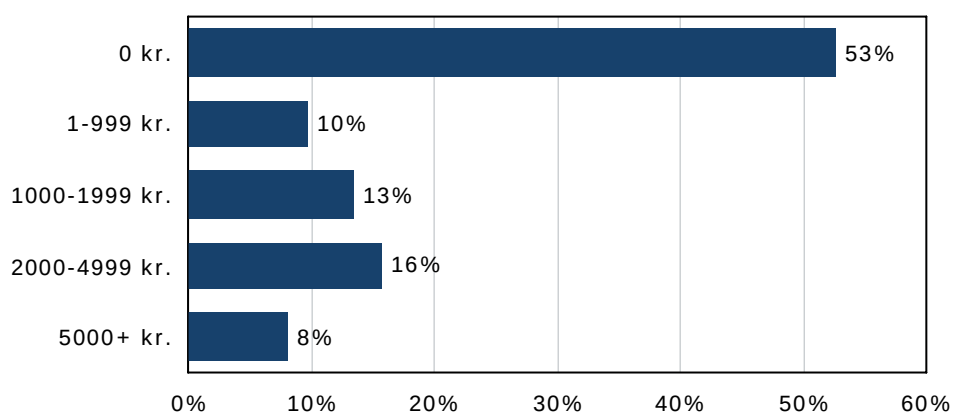
3.4 Sundhedsfremmeordninger generelt: ressourcer, effekt, monitorering og markedsføring

I dette afsnit ses mere generelt på virksomhedernes ressourceallokering til sundhedsfremme på arbejdspladsen, deres vurdering af effekt i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere, produktivitet og sygefravær, deres overblik over brugsgrad samt markedsføring af ordningerne.

Hvad angår ressourceallokering har kun lidt under halvdelen af virksomhederne (47 %) angivet, hvor stort et beløb de benytter årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen. 44 % har svaret ”ved ikke”, og 9 % ønsker ikke at svare (ikke illustreret i figur). Man bør derfor være en smule påpasselig med at generalisere resultatet.

Blandt de virksomheder, der har angivet et beløb, afsætter 53 % ingen penge på sundhedsfremme på arbejdspladsen; 10 % afsætter mindre end 1.000 kr. årligt pr. medarbejder, 13 % mellem 1.000 og 1.999 kr., 16 % mellem 2.000 og 4.999 kr., mens 8 % afsætter 5.000 kr. eller derover, jf. figur 3.11.

Figur 3.11 Hvor stort et beløb afsætter virksomheden årligt pr. medarbejder til sundhedsfremme på arbejdspladsen?



n=863 virksomheder, der har angivet et beløb

Hovedparten (78 %) er helt enige (30 %) eller enige (48 %) i, at dette beløb er tilstrækkeligt, mens 18 % er uenige (16 %) eller helt uenige (2 %) heri. De resterende 4 % har svaret ”ved ikke” (ikke illustreret i figur).

Private virksomheder vurderer i højere grad end offentlige virksomheder, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til sundhedsfremmeområdet, men private virksomheder afsætter generelt også et større beløb.⁵

Hvad angår effekten af virksomhedernes ordninger, tilbud, politikker e.l. vedrørende sundhed, vurderer 56 %, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har en positiv effekt i forhold til at fastholde nuværende medarbejdere; 49 % vurderer, at de i høj grad eller i nogen grad har en positiv effekt på sygefraværet; 47 % mener, at de

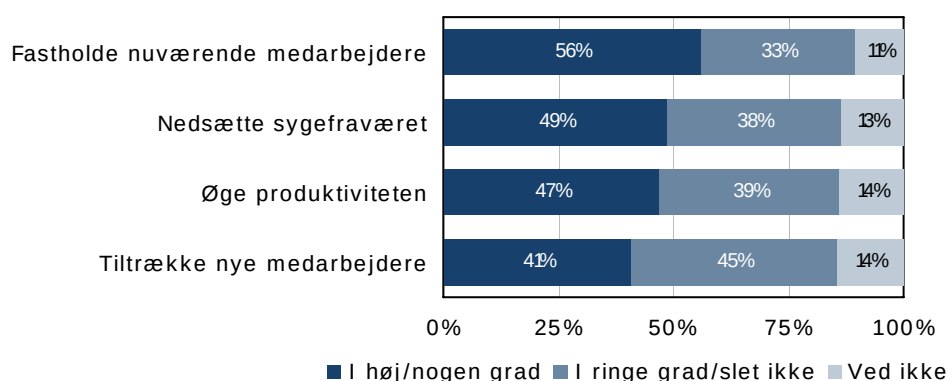
⁵ Halvoffentlige virksomheder er holdt ude af sammenligningen på grund af få besvarelser (n=14) på spørgsmålet.

i høj grad eller i nogen grad har en positiv indvirkning på produktiviteten; og endelig vurderer 41 %, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har en positiv effekt i forhold til at tiltrække nye medarbejdere, jf. figur 3.12.

Henholdsvis 33 %, 38 %, 39 % og 45 % vurderer dog ikke, at ordningerne har en særlig effekt på medarbejderfastholdelsen, sygefraværet, produktiviteten og rekrutteringsmulighederne.

Mellem 11 % og 14 % har ikke været i stand til at vurdere effekten af sundhedsordningerne, tilbuddene, politikkerne mv. og har derfor besvaret spørgsmålene med ”ved ikke”.

Figur 3.12 I hvor høj grad vurderer du, at virksomhedens ordninger, tilbud, politikker e.l. vedrørende sundhed har en positiv effekt i forhold til at:

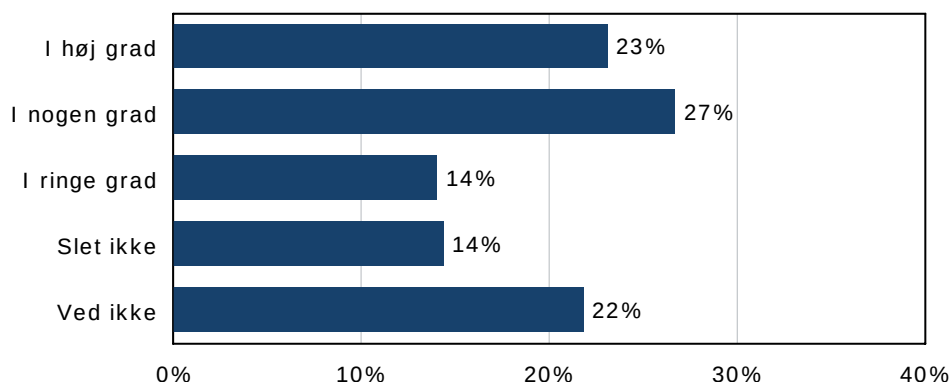


n=408

Ikke uventet hænger effektivurderingen tæt sammen med antallet af områder, hvor virksomhederne har ordninger, tilbud og/eller regler, således at jo flere områder, des større effekt.

Blandt de virksomheder, der har sundhedsfremmende ordninger eller tilbud på minimum et område, har 50 % i høj grad (23 %) eller i nogen grad (27 %) et samlet overblik over, hvilke medarbejdere der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger og tilbud. 28 % har i ringe grad (14 %) eller slet ikke (14 %) et samlet overblik, mens 22 % har svaret ”ved ikke”.

Figur 3.13 I hvor høj grad har virksomheden et samlet overblik over, hvilke medarbejdere der bruger hvilke sundhedsfremmende ordninger og tilbud?



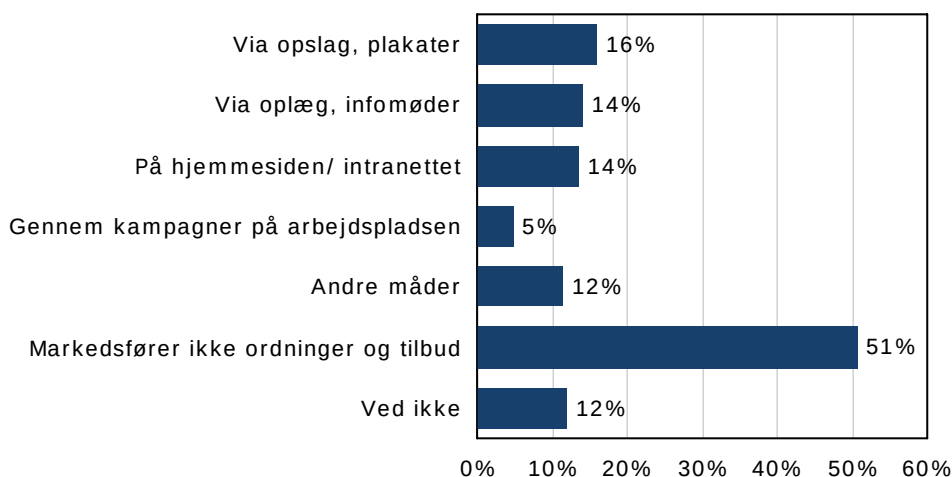
n=1626 virksomheder, der har sundhedsfremmende ordninger eller tilbud på minimum et område (nb. i denne opgørelse indgår ikke virksomheder, der udelukkende har regler, men ingen tilbud og ordninger)

Større virksomheder med 50+ ansatte, der monitorerer brugsgraden af deres sundhedsfremmeordninger, er blevet bedt om at uddybe, hvordan dette sker. Her angiver en stor andel, at brugsgraden registreres elektronisk.

Kun godt hver tredje virksomhed (37 %) markedsfører deres sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen, jf. figur 3.14.

Blandt de virksomheder, der laver markedsføring, sker dette primært via opslag og plakater (16 %), ved oplæg og infomøder (14 %) og på hjemmesiden/intranettet (14 %). Særligt større virksomheder markedsfører deres ordninger og tilbud.

Figur 3.14 Markedsfører I virksomhedens sundhedsfremmende ordninger og tilbud på arbejdspladsen og i givet fald hvordan? (Sæt gerne flere kryds)



n=1626 virksomheder, der har sundhedsfremmende ordninger eller tilbud på minimum et område (nb. i denne opgørelse indgår ikke virksomheder, der udelukkende har regler, men ingen tilbud og ordninger)

3.5 Virksomhedens medansvar

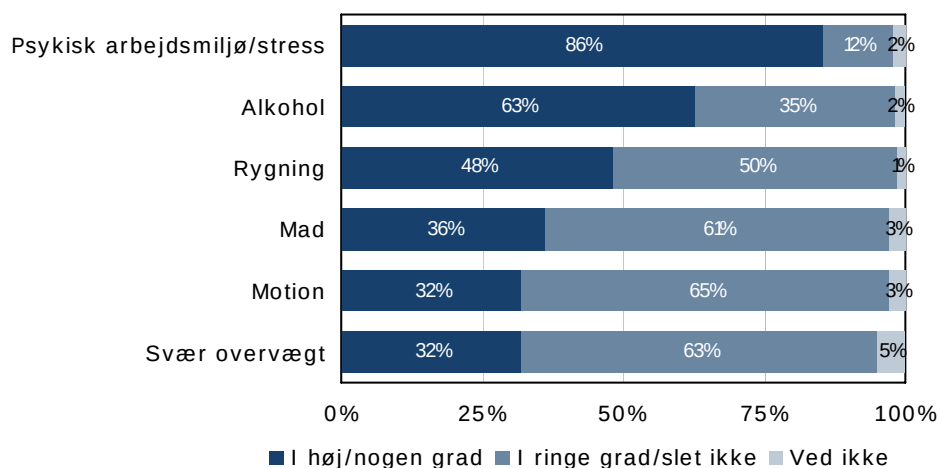
Langt størstedelen af virksomhederne (86 %) mener, at de i høj grad eller i nogen grad har et medansvar for de ansattes vaner og adfærd, når det gælder psykisk arbejdsmiljø og stress, jf. figur 3.15 på næste side.

Samtidig mener 63 % af virksomhederne, at de i høj grad eller i nogen grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner, og 48 % mener, at de i høj grad eller i nogen grad har et medansvar for de ansattes rygevaner.

Færre mener til gengæld, at de har et medansvar, når det gælder mad (36 %), motion (32 %) og svær overvægt (32 %).

Generelt mener offentlige og halvoffentlige virksomheder i højere grad end private virksomheder, at de har et medansvar for de ansattes adfærd og vaner på de forskellige områder.

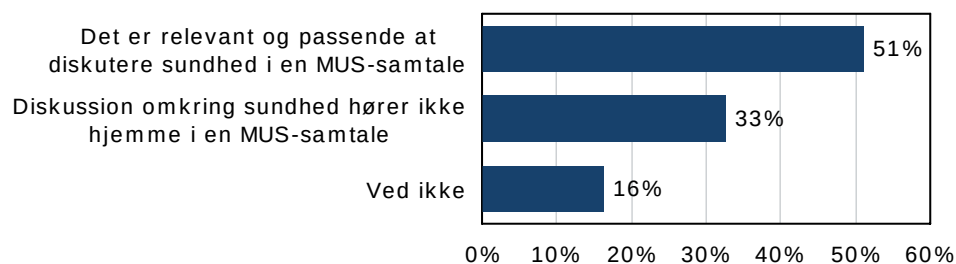
Figur 3.15 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder?



n=1848

Et oplagt forum for diskussion af sundhed med medarbejderne kunne være ved MUS-samtalerne. Undersøgelsen viser, at 51 % af virksomhederne mener, at det er relevant og passende at inddrage sundhed som tema i MUS, mens 33 % er uenige i dette, jf. figur 3.16.

Figur 3.16 Hvad er din holdning til at inddrage sundhed som tema i en medarbejderudviklingssamtale (MUS) (fx visitere til motivation)?



n=1848

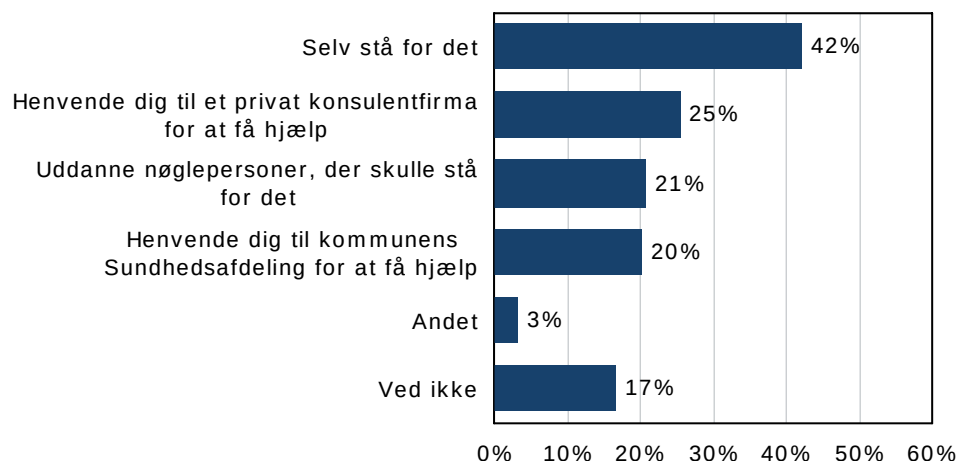
Virksomheder, der tilkendegiver, at de har et medansvar, anser i højere grad MUS som et relevant forum, end virksomheder, der ikke føler medansvar.

3.6 Sundhedsfremmende initiativer

Afslutningsvis i dette kapitel om sundhedspolitik og sundhedsfremmeordninger generelt, inden vi går til afdækningen af udviklingen siden 2005, sættes fokus på virksomhedernes rådgivningsbehov i forbindelse med sundhedsfremmende initiativer.

Såfremt virksomheden skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats ville 42 % selv stå for det, 25 % ville søge rådgivning hos et privat konsulentfirma, 21 % ville uddanne nøglepersoner til at stå for det, og endelig ville 20 % henvende sig til kommunens Sundhedsafdeling for at få hjælp, jf. figur 3.17 på næste side.

Figur 3.17 Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden ville du så... (Sæt gerne flere kryds)



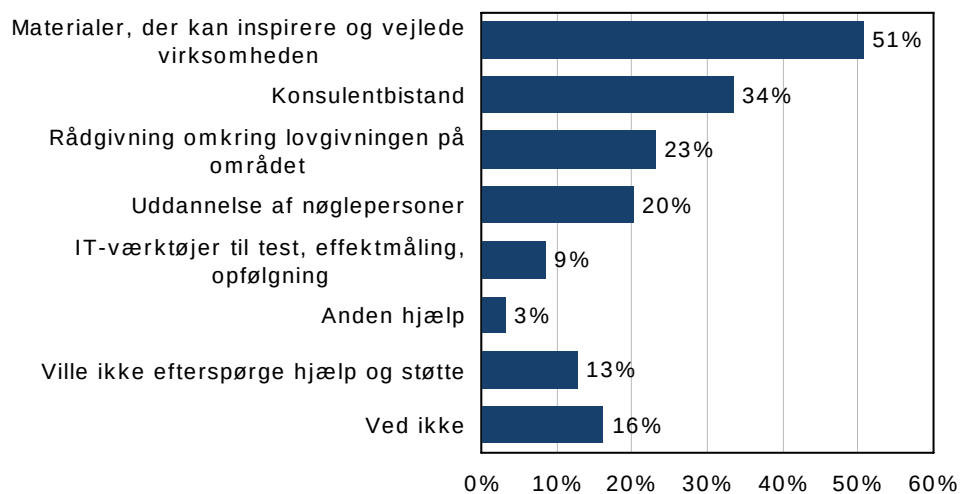
n=1848

Særligt offentlige virksomheder angiver at ville henvende sig til kommunens Sundhedsafdeling; halvoffentlige virksomheder ville primært henvende sig til et privat konsulentfirma, mens private virksomheder i mindre grad ville efterspørge hjælp og i højere grad selv stå for det.

Som hjælp og støtte i forbindelse med iværksættelsen ville virksomhederne primært efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden (51 %), jf. figur 3.18. 34 % ville efterspørge konsulentbistand, 23 % ville efterspørge rådgivning omkring lovgivning på området, 20 % ville efterspørge uddannelse af nøglepersoner, og 9 % ville efterspørge it-værktøjer til test, effektmåling og opfølgning. 13 % ville ikke efterspørge nogen hjælp og støtte.

Igen viser undersøgelsen, at offentlige og halvoffentlige virksomheder i højere grad ville efterspørge hjælp og støtte end private virksomheder.

Figur 3.18 Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge? (Sæt gerne flere kryds)

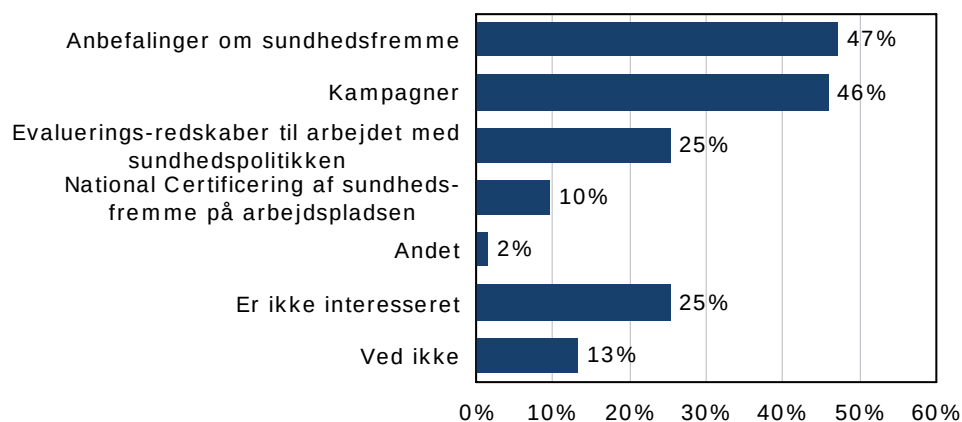


n=1848

Blandt virksomheder, der angiver selv at ville stå for en sundhedsfremmende indsats, ville 15 % uddanne nøglepersoner til formålet. Tilsvarende ville 26 % af de virksomheder, der angiver at ville søge privat konsulentbistand i forbindelse med en sundhedsfremmende indsats, uddanne nøglepersoner.

Endelig belyser årets undersøgelse behovet for Sundhedsstyrelsens vejledning og bistand i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme. Som det fremgår af figur 3.19, er 47 % interesserede i anbefalinger om sundhedsfremme fra Sundhedsstyrelsen, og stort set lige så mange (46 %) er interesserede i kampagner, hvor Sundhedsstyrelsen udsender materiale til virksomhederne.

Figur 3.19 Vil virksomheden være interesseret i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen i det fremadrettede arbejde med sundhedsfremme og i givet fald i hvilken form? (Sæt gerne flere kryds)



n=1848

Omkring halvt så mange (25 %) udtrykker behov for evalueringsredskaber til arbejdet med sundhedspolitikken, mens kun 10 % efterspørger National Certificering af sundhedsfremme på arbejdspladsen. 25 % af virksomhederne er ikke interesserede i vejledning og bistand fra Sundhedsstyrelsen, mens 13 % ikke kan tage stilling til deres behov.

Igen fremstår interessen for vejledning og bistand størst hos offentlige og halvoffentlige virksomheder.

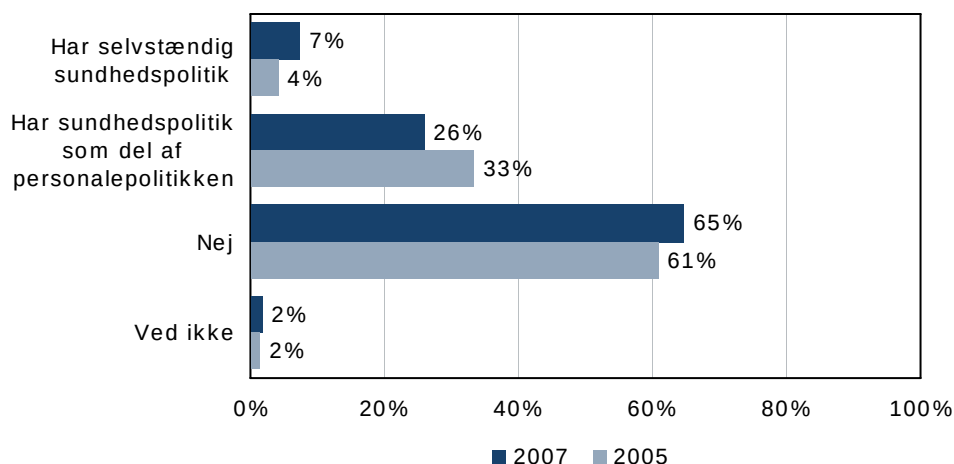
3.7 Udvikling over tid

Som afslutning på kapitlet afdækkes, hvorvidt der er sket en udvikling siden 2005 i forhold til udbredelsen af sundhedspolitikker, virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik, deres vurdering af medansvar samt rådgivningsbehov i forbindelse med sundhedsfremmende initiativer.

3.7.1 Sundhedspolitikker

Indledningsvis viser undersøgelsen, at der rent faktisk er sket et lille fald i andelen af virksomheder med en skriftlig sundhedspolitik, jf. figur 3.20 på næste side. Dette kan tilskrives, at andelen af virksomheder med en sundhedspolitik som del af personalepolitikken er faldet fra 33 % i 2005 til 26 % i 2007, hvilket ikke helt opvejes af, at andelen af virksomheder med en selvstændig sundhedspolitik er steget fra 4 % til 7 %.

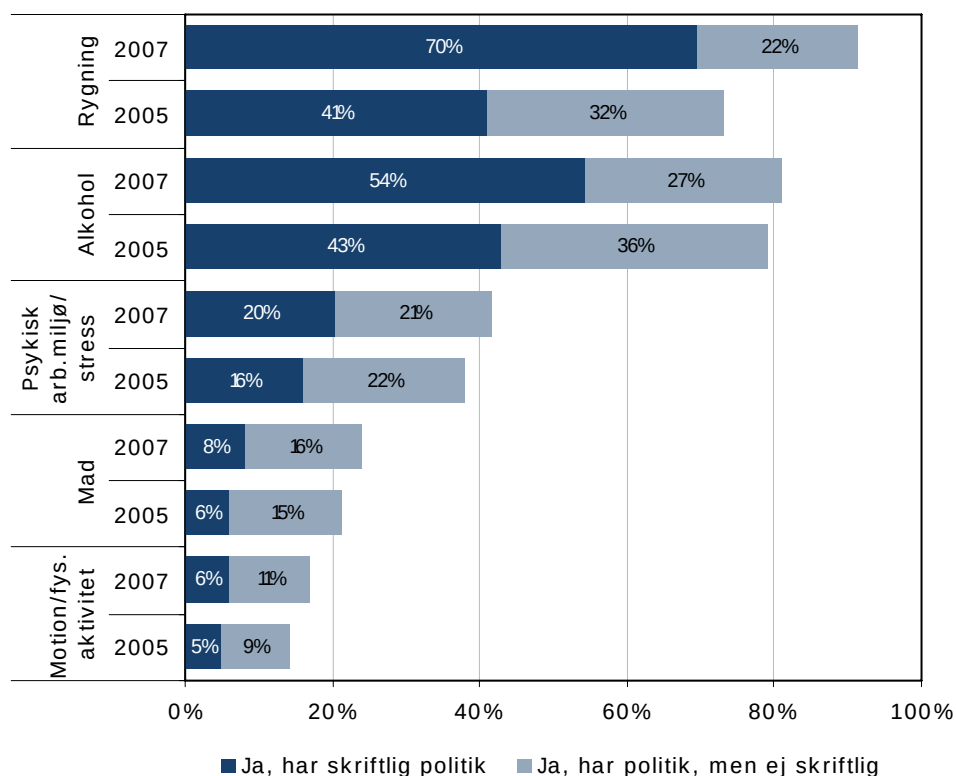
Figur 3.20 Har virksomheden en skriftligt formuleret sundhedspolitik?



n(2007)=1848; n(2005)=1978

Hvad angår udbredelsen af sundhedspolitikker på de specifikke delområder afdækket i undersøgelsen, fremgår det af figur 3.21, at der generelt er sket en positiv udvikling. Dette er særligt tilfældet på rygeområdet, hvor andelen af virksomheder med en politik – og i særdeleshed med en skriftlig politik – er steget betragteligt. Desuden viser undersøgelsen en forholdsvis stor stigning i andelen af virksomheder med en skriftlig alkoholpolitik.

Figur 3.21 Har virksomheden politikker på følgende områder – og er disse formuleret skriftligt?



n(2007)=1848; n(2005)=1978

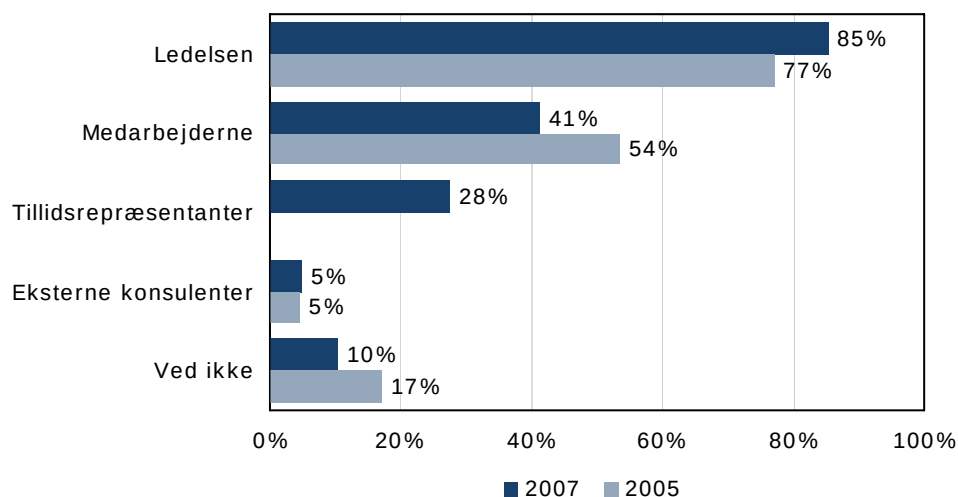
3.7.2 Virksomhedernes arbejde med sundhedspolitik og vurdering af effekt

I det efterfølgende afdækkes udviklingen i virksomhedernes arbejde med sundhedspolitikken og i deres vurdering af sundhedspolitikken effekt samlet set. Det bemærkes at betingelsen for at besvare spørgsmålene i dette afsnit er ændret en smule, men da langt hovedparten af virksomhederne i begge undersøgelser (henholdsvis 95 % i 2007 og 98 % i 2005) har opfyldt betingelsen, vurderes dette ikke at have væsentlig betydning for sammenligneligheden.

Undersøgelsen viser, at udformningen af sundhedspolitikken i dag i lidt højere grad sker med deltagelse af ledelsen end i 2005 (85 % vs. 77 %), jf. figur 3.22. Til gengæld er der sket et fald i andelen af virksomheder, der inddrager medarbejderne fra 54 % i 2005 til 41 % i 2007.

Det skal dog i den forbindelse bemærkes, at svarkategorien "tillidsrepræsentanter" er tilføjet i dette års undersøgelse, hvilket muligvis har flyttet nogle svar væk fra kategorien "medarbejderne". I forhold til inddragelse af eksterne konsulenter er der ikke sket nogen udvikling.

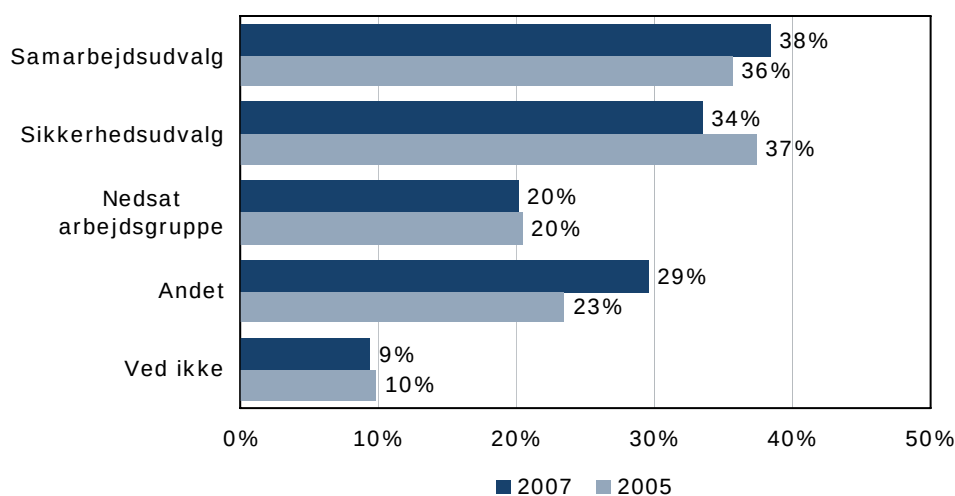
Figur 3.22 Hvem har medvirket i udformningen af virksomhedens sundhedspolitik? (Sæt gerne flere kryds)



n(2007)=1751; n(2005)=1916. Svarkategorien "tillidsrepræsentanter" er ny i årets undersøgelse, hvilket muligvis kan have en vis indflydelse på, at andelen af virksomheder, der har svaret "medarbejderne" er faldet.

Blandt de virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket i udformning af sundhedspolitikken, er der kun sket små forskydninger i forhold til de benyttede fora, jf. figur 2.23 på næste side. Lidt flere angiver at anvende samarbejdsudvalget i årets undersøgelse (38 % vs. 36 %), mens lidt færre angiver at anvende sikkerhedsudvalget (34 % vs. 37 %).

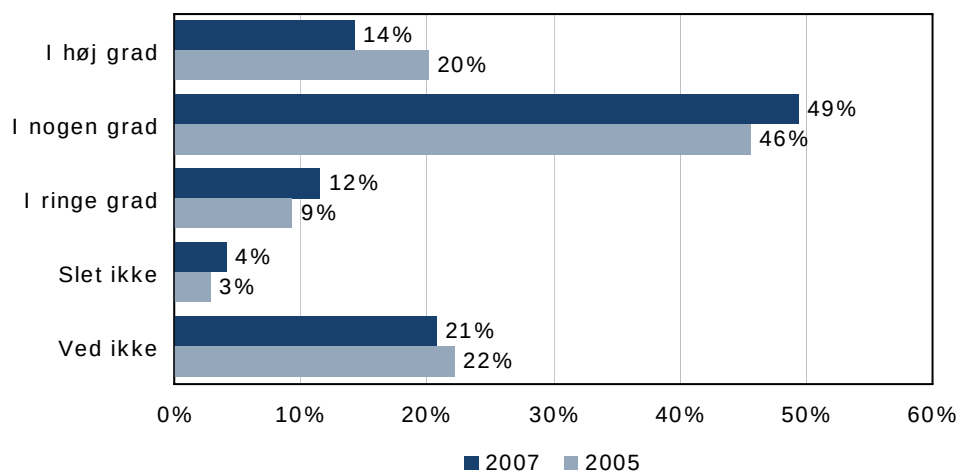
Figur 3.23 I hvilket forum er sundhedspolitikken udformet?



n(2007)=725; n(2005)=1028. Spørgsmålet er besvaret af virksomheder, hvor medarbejderne har medvirket i udformningen af sundhedspolitikken.

Virksomhederne vurderer i dag i lidt mindre grad end i 2005, at sundhedspolitikken har haft den tilsigtede effekt, jf. figur 3.24. Således tilkendegav 20 % af virksomhederne i 2005 i høj grad at dette var tilfældet mod 14 % i 2007.

Figur 3.24 I hvor høj grad mener du, at sundhedspolitikken samlet set har haft den tilsigtede effekt?

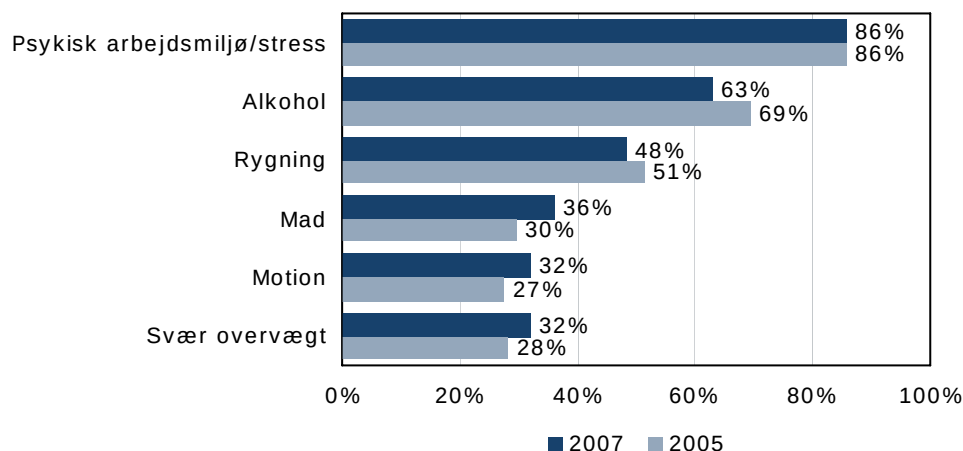


n(2007)=1751; n(2005)=1930

3.7.3 Virksomhedens medansvar

Graden af ansvarsfølelse for medarbejdernes adfærd og vaner har rykket sig en smule siden 2005, men som det fremgår af figur 3.25 på næste side, er forskydningerne sket i begge retninger. På områderne mad, motion og svær overvægt føler virksomhederne generelt et lidt større medansvar i 2007 end i 2005, mens det omvendte er tilfældet på områderne alkohol og rygning. På området psykisk arbejdsmiljø/stress har virksomhedernes ansvarsfølelse ikke ændret sig.

Figur 3.25 I hvor høj grad mener du, at arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes adfærd/vaner inden for følgende områder? – Andel, der har svaret "i høj grad" el. "i nogen grad"



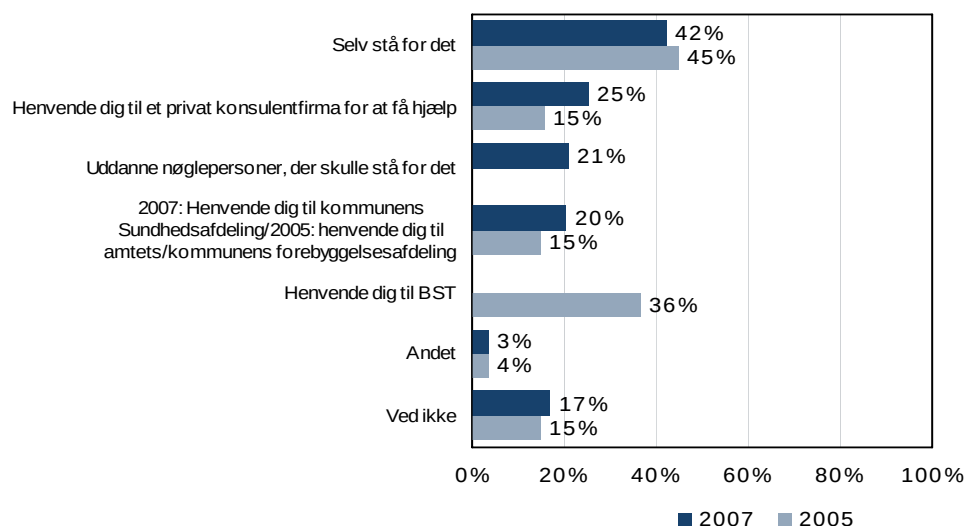
n(2007)=1848; n(2005)=1978

3.7.4 Sundhedsfremmende initiativer

Afslutningsvis afdækkes, om der er sket en udvikling i virksomhedernes rådgivningsbehov i forbindelse med sundhedsfremmende initiativer.

Såfremt virksomheden skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats ville stort set lige så mange i årets undersøgelse (42 %) som i 2005 (45 %) selv stå for det, jf. figur 3.26. Flere ville henvende sig til et privat konsulentfirma for at få hjælp, og ligeledes lidt flere ville henvende sig til kommunens sundhedsafdeling/forebyggelsesafdeling (20 % vs. 15 %). Det bemærkes, at svarkategorierne er blevet ændret forholdsvis meget, hvorfor der må tages et vist forbehold for sammenligneligheden.

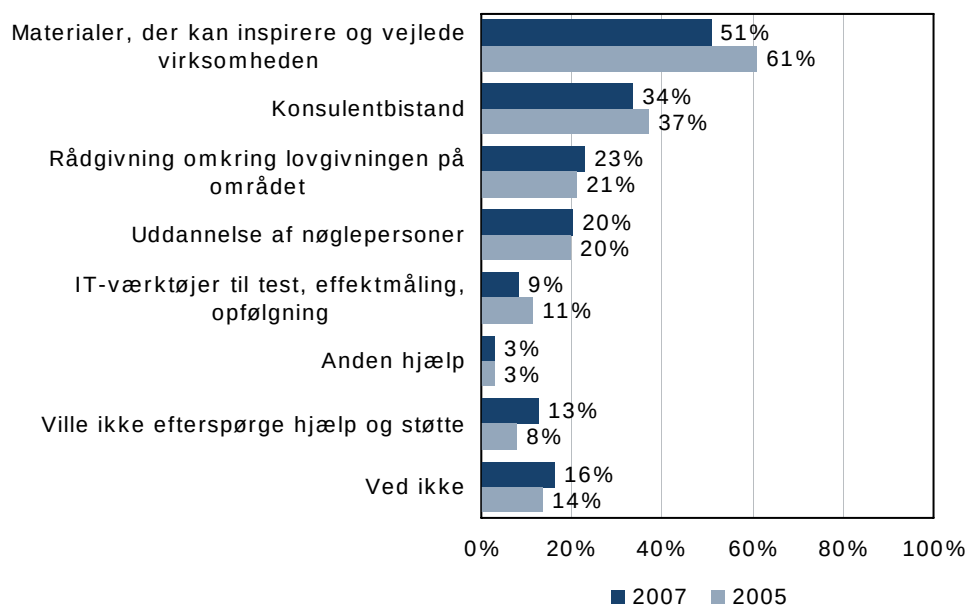
Figur 3.26 Hvis du skulle iværksætte en sundhedsfremmende indsats på virksomheden ville du så... (Sæt gerne flere kryds)



n(2007)=1848; n(2005)=1815. Svarkategorien "uddanne nøglepersoner, der skulle stå for det" er ny i årets undersøgelse, mens svarkategorien "henvende dig til BST (bedriftssundhedstjeneste)" er udgået. Desuden er formuleringen af svarkategorien "henvende dig til kommunens Sundhedsafdeling for at få hjælp" ændret fra "henvende dig til amtets/kommunens forebyggelsesafdeling for at få hjælp". Dette betyder at spørgsmålene ikke er fuldt ud sammenlignelige, hvilket kan have en effekt på resultatet.

Rådgivningsbehovet synes at være faldet en anelse siden 2005, idet lidt flere virksomheder angiver, at de ikke ville søge hjælp og støtte i forbindelse med iværksættelsen af en sundhedsfremmende indsats (13 % vs. 8 %), jf. figur 3.27. Dette udmonter sig mest tydeligt i, at andelen af virksomheder, som ville efterspørge materialer, der kan inspirere og vejlede virksomheden er faldet (fra 61 % til 51 %).

Figur 3.27 Hvilken form for hjælp og støtte ville du efterspørge?



n(2007)=1848; n(2005)=1815

4 Mad

I dette kapitel sætter vi fokus på de danske virksomheders madordninger og -tilbud til de ansatte. I **afsnit 4.1** ser vi først på, om virksomhederne har madordninger, tilbud e.l., hvad der i givet fald indgår i madtilbuddet, og om der er klare retningslinier for, hvordan madtilbuddet sammensættes. Derefter ser vi i **afsnit 4.2** på, hvilken effekt madpolitikken har haft på medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen samt på deres bevidsthed om sund mad. Endelig afdækkes i **afsnit 4.3** udviklingen på madområdet fra 2005 til 2007.

4.1 Ordninger og tilbud på madområdet

I alt har 60 % af virksomhederne i undersøgelsen ordninger, tilbud e.l. på madområdet. 33 % har en egentlig madordning, fx via en kantine, 48 % har frugtordning, mens 20 % har frugt i forbindelse med møder, jf. tabel 4.1. Herefter er der et spring til de øvrige ordninger, herunder foredrag eller arrangementer om mad og sund kost (6 %), tilbud om vægttabsgrupper (2 %) og tilknytning af diætist/vægtkonsulent (2 %). Har ingen ordning, tilbud e.l. på madområdet (40 %).

Tabel 4.1 Har virksomheden ordninger, tilbud e.l. på madområdet? (Sæt gerne flere kryds)

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

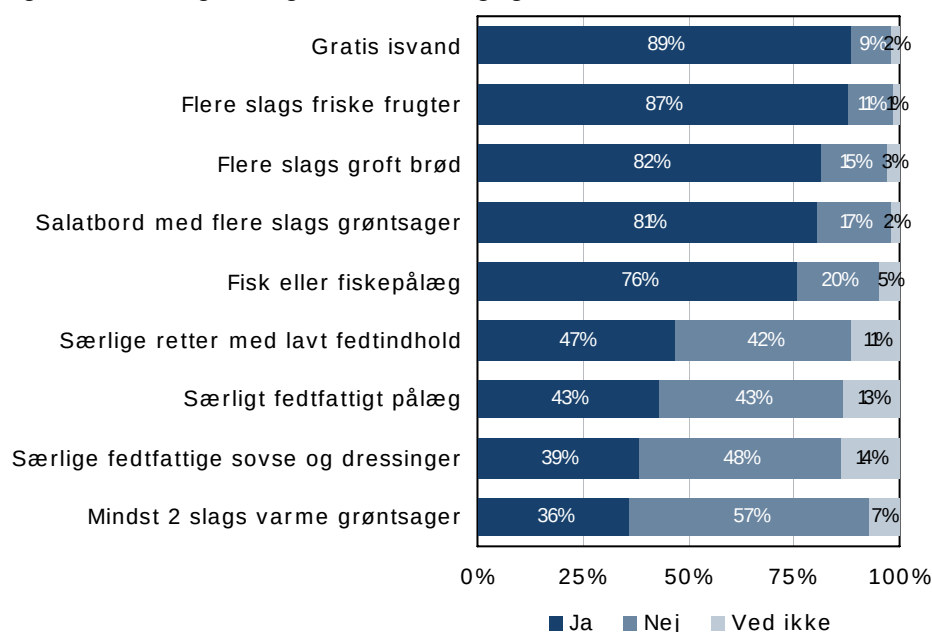
Opdelt på virksomhedsstørrelse viser tabel 4.1 ikke overraskende, at større virksomheder i højere grad har mad- og frugtordninger end mindre virksomheder. Tabellen viser ydermere, at ordninger og tilbud på madområdet er mere udbredt i halvoffentlige virksomheder og i virksomheder, der er en del af en koncern.

Undersøgelsen viser endvidere, at det særligt er virksomheder inden for finanssektoren (pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration), der tilbyder mad- og frugtordninger, mens en stor del af bygge- og anlægsvirksomhederne (70 %) ikke

har ordninger eller tilbud for de ansatte. Endelig viser en opdeling på tværs af regionerne, at ordninger og tilbud på madområdet er mest udbredt i Hovedstadsregionen.

Blandt virksomheder, der har madordning for de ansatte, fremgår det af figur 4.1, at størstedelen tilbyder gratis isvand (89 %), flere slags friske frugter (87 %), flere slags groft brød (82 %), salatbord med flere slags grøntsager (81 %) og fisk eller fiskepålæg (75 %). Knap så mange tilbyder særlige retter med lavt fedtindhold (47 %), særligt fedtfattigt pålæg (43 %), særlige fedtfattige sovse og dressinger (39 %) og mindst 2 slags varme grøntsager (36 %).

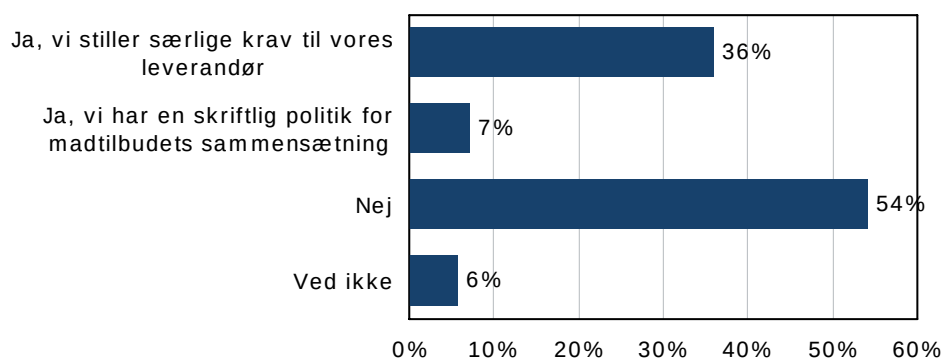
Figur 4.1 Indgår følgende i det daglige madtilbud?



n=603 virksomheder, der har madordning for de ansatte

40 procent af virksomhederne med madordning for de ansatte har klare retningslinjer for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes. Heraf stiller 36 % særlige krav til deres leverandør, mens en mindre del (7 %) har en skriftlig politik for madtilbuddets sammensætning, jf. figur 4.2.

Figur 4.2 Har I klare retningslinjer for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes? (Sæt gerne flere kryds)



n=603 virksomheder, der har madordning for de ansatte

Offentlige virksomheder og virksomheder inden for sundhed og velfærd skiller sig ud ved i markant højere grad at have en skriftlig politik for madtilbuddets sammensætning. Således har hhv. 23 % af førstnævnte og 36 % af sidstnævnte en skriftlig politik mod 7 % samlet set.

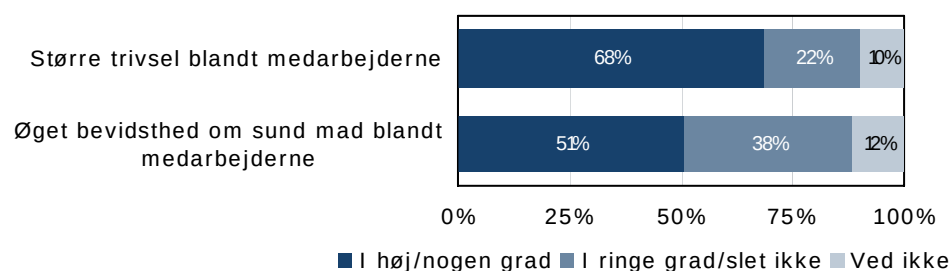
4.2 Effekt af ordninger og tilbud på madområdet

Godt to tredjedele (68 %) af de virksomheder, der har ordninger, tilbud e.l. på madområdet, vurderer, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har givet større trivsel blandt medarbejderne, og 51 % vurderer, at ordningerne har øget medarbejdernes bevidsthed om sund mad, jf. figur 4.3.

Henholdsvis 22 % og 38 % mener derimod ikke, at ordningerne har haft en særlig effekt på medarbejdernes trivsel og bevidsthed.

Det bemærkes, at henholdsvis 10 % og 12 % ikke har været i stand til at vurdere effekten af madordningerne og -tilbuddene og derved har besvaret spørgsmålene med "ved ikke".

Figur 4.3 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. på madområdet har haft en effekt på følgende områder?



n=1118 virksomheder, der har ordninger, tilbud, e.l. på madområdet

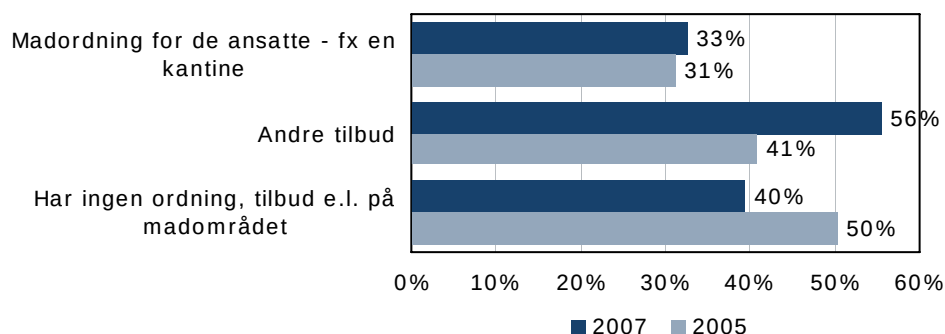
4.3 Udvikling over tid

Afslutningsvis afdækkes, hvorvidt der er sket en udvikling på madområdet siden undersøgelsen i 2005.

Som vist i figur 4.4 har andelen af virksomheder med madordninger for de ansatte ikke ændret sig væsentligt siden 2005. I 2005 tilbød 31 % af virksomhederne en madordning mod 33 % af virksomhederne i dette års undersøgelse.

Til gengæld er andelen af virksomheder med andre tilbud og ordninger steget fra 41 % i 2005 til 56 % i 2007. Dette skyldes især, at andelen af virksomheder med frugtordning er steget fra 34 % til 48 %.

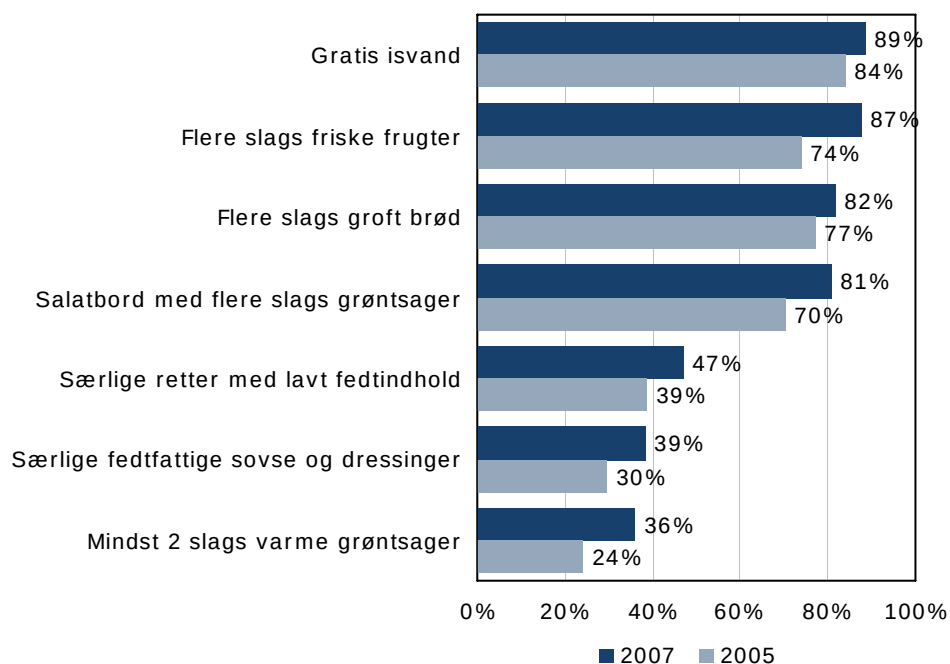
Figur 4.4 Har virksomheden ordninger tilbud e.l. på madområdet?



n(2007)=1848; n(2005)=1978. Det bemærkes, at to svarkategorier er blevet slået sammen i årets undersøgelse (tilbud om temaarrangementer og tilbud om foredrag) samt at en enkelt svarkategori er fjernet (udlevering af gratis opskrifter). Ellers er spørgsmålet fuldt ud sammenligneligt.

Ses der på indholdet af virksomhedernes madtilbud, viser undersøgelsen, at udbudet generelt er blevet lidt større, jf. figur 4.5.⁶

Figur 4.5 Indgår følgende i det daglige madtilbud?

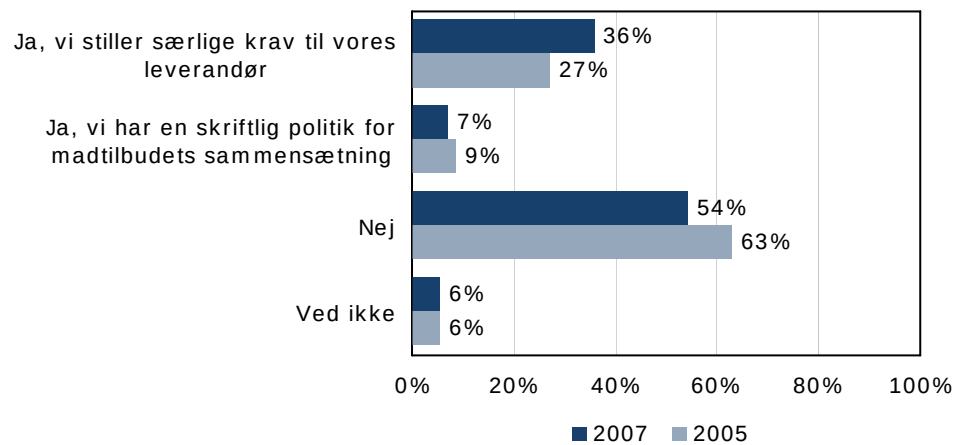


n(2007)=603; n(2005)=616

Endvidere viser undersøgelsen, at der er sket en lille stigning i antallet af virksomheder, der stiller særlige krav til deres leverandør fra 27 % i 2005 til 36 % i 2007, jf. figur 4.6.

⁶ Det bemærkes, at betingelsen for at svare på spørgsmålene om madtilbuddets indhold og om retningslinjerne for sammensætningen af det daglige madtilbud er ændret i årets undersøgelse. I 2005 skulle alle virksomheder, der havde et tilbud eller ordning på madområdet, besvare spørgsmålene, hvorimod kun virksomheder med en decideret madordning har besvaret spørgsmålene i år. For at gøre resultaterne fuldt ud sammenlignelige er der i resultaterne for 2005 derfor kun medtaget de virksomheder, der angav at have en decideret madordning.

Figur 4.6 Har I klare retningslinjer for, hvordan det daglige madtilbud sammensættes (Sæt gerne flere kryds)



n(2007)=603; n(2005)=616

5 Motion og fysisk aktivitet

I dette kapitel belyses sundhedsfremmeordninger inden for motion og fysisk aktivitet. I **afsnit 5.1** ser vi først på, om virksomhederne har aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. for de ansatte, og hvilke typer der i givet fald er tale om. Dertil afdækkes, i hvilket omfang virksomhederne tilbyder ”betalt motion” i arbejdstiden. Derefter ser vi i **afsnit 5.2** på, hvilken effekt virksomhedernes motions- og idrætstilbud har haft på medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen samt på deres bevidsthed om motion. Endelig afdækkes i **afsnit 5.3** udviklingen på motions- og idrætsområdet fra 2005 til 2007.

5.1 Ordninger og tilbud på motions- og idrætsområdet

50 % af virksomhederne har ordninger eller tilbud på motions- og idrætsområdet – primært via eksterne aktiviteter, jf. tabel 5.1. Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer er den mest udbredte aktivitet (31 %) efterfulgt af tilskud til/betaling af medlemskab til motionscenter/fitnesscenter (18 %) og deltagelse i temaarrangementer (16 %). 8 % af virksomhederne har motionsrum på virksomheden.

Tabel 5.1 Har virksomheden aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. på motions- og idrætsområdet? (Sæt gerne flere kryds)

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

Det fremgår, at særligt større virksomheder med mere end 50 ansatte har aktiviteter, ordninger og tilbud på motions- og idrætsområdet. Tabellen viser ydermere, at ordninger og tilbud inden for motion og fysisk aktivitet er mere udbredt i halvoffentlige og offentlige virksomheder samt i virksomheder, der er en del af en koncern.

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

En relativ lille andel af virksomhederne har særlige ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen, jf. figur 5.2.

13 % af virksomhederne har indrettet arbejdspladsen med henblik på at fremme fysisk aktivitet, fx i forbindelse med placering af printere, kaffemaskine e.l. Kun 5 % af virksomhederne opfordrer medarbejderne til at tage trapperne og kun 1 % har daglig pausegymnastik. Til gengæld indgår motion naturligt som en del af dagligdagen i mere end hver tredje virksomhed (36 %) pga. fysisk betonet arbejde.

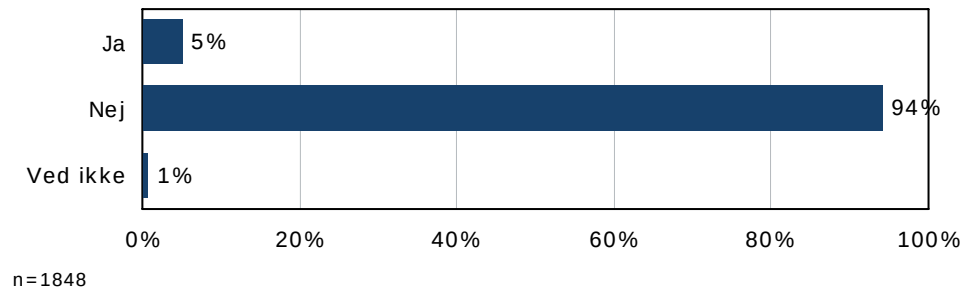
Tabel 5.2 Har virksomheden særlige ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen? (Sæt gerne flere kryds)

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

Undersøgelsen viser ikke markante forskelle på tværs af baggrundskarakteristika, hvad angår udbredelsen af ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen. Virksomheder inden for finanssektoren synes dog i lidt højere grad opmærksomme på at indrette arbejdspladsen, således at fysisk aktivitet fremmes, hvilket kan hænge sammen med, at arbejdet i denne branche i mindre udstrækning er fysisk betonet.

Afslutningsvis er virksomhederne i kortlægningen af deres ordninger og tilbud inden for motion og fysisk aktivitet blevet adspurgt, hvorvidt de tilbyder medarbejderne "betalt motion" i arbejdstiden. Som det fremgår af figur 5.1 på næste side, er dette kun tilfældet for 5 % af virksomhederne.

Figur 5.1 Har virksomheden "betalt motion" i arbejdstiden?



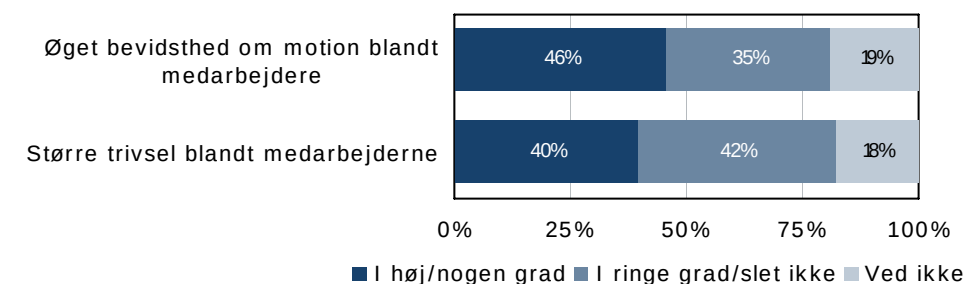
5.2 Effekt af ordninger og tilbud på motions- og idrætsområdet

Knap halvdelen (46 %) af de virksomheder, der har ordninger, tilbud e.l. inden for motion og fysisk aktivitet, vurderer, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har øget medarbejdernes bevidsthed om sund mad, og 40 % vurderer, at ordningerne har givet større trivsel blandt medarbejderne, jf. figur 4.3.

Henholdsvis 35 % og 42 % mener derimod ikke, at ordningerne har haft en særlig effekt på medarbejdernes bevidsthed og trivsel.

Det bemærkes, at henholdsvis 19 % og 18 % har haft svært ved at vurdere effekten af ordningerne og tilbuddene og derfor har besvaret spørgsmålene med "ved ikke".

Figur 5.2 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. vedrørende motion og fysisk aktivitet har haft en effekt på følgende områder?



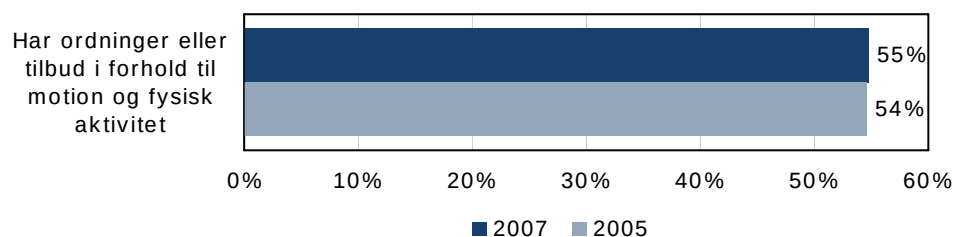
n=1007 virksomheder, der har ordninger, tilbud, e.l. vedrørende motion og fysisk aktivitet

5.3 Udvikling over tid

Afslutningsvis afdækkes, hvorvidt der er sket en udvikling på motions- og idrætsområdet siden undersøgelsen i 2005.

Som det fremgår af figur 5.3, er andelen af virksomheder med aktiviteter, ordninger, tilbud e.l. vedrørende motion og fysisk aktivitet stort set uændret.

Figur 5.3 Andelen af virksomheder med ordninger, tilbud e.l. i forhold til motion og fysisk aktivitet



n(2007)=1848; n(2005)=1978

Udbuddet af enkeltaktiviteter og specifikke ordninger og tilbud, har heller ikke ændret sig betydeligt. Eneste større ændring er at, at andelen af virksomheder, der angiver at deltage i enkeltstående idrætsarrangementer, er steget fra 24 % i 2005 til 31 % i 2007 (ikke illustreret i figur).

6 Behandlingsordninger

Som noget nyt afdækker årets undersøgelse udbredelsen af behandlingsordninger på danske arbejdspladser.

Undersøgelsen viser, at omkring halvdelen af virksomhederne (49 %) tilbyder medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist, jf. tabel 6.1. Af behandlingstilbud er massage (28 %), fysioterapi (27 %) og kiropraktik (24 %) nogenlunde lige udbredt.

Som andetbesvarelse angiver en stor del af virksomhederne, at medarbejderne er sundhedsforsikret, og desuden nævnes tilbud om zoneterapi og psykologhjælp af flere.

Tabel 6.1 Tilbyder virksomheden medarbejderne en behandlingsordning, hvor virksomheden betaler helt eller delvist? (Sæt gerne flere kryds)

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

Det fremgår af tabellen, at tilbud om behandlingsordninger er mest udbredt i større virksomheder, i halvoffentlige virksomheder og i virksomheder, der er en del af en koncern.

Opdelt på branche tilbyder virksomheder inden for finanssektoren i højere grad og virksomheder inden for undervisning og sundhed og velfærd i mindre grad behandlingsordninger end virksomheder i øvrige brancher. Endelig viser en opdeling på tværs af regionerne, at tilbud om behandlingsordninger er mindst udbredt i Region Nordjylland.

7 Rygning

I dette kapitel sættes fokus på rygeområdet. I **afsnit 7.1** 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 eller ordninger, der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge. I **afsnit 7.2** ser vi på, hvad der er formålet med virksomhedernes rygeregler, samt hvilken effekt rygepolitikken har haft på medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og på deres bevidsthed om rygestopmuligheder. I **afsnit 7.3** afdækker vi, hvor mange virksomheder, der har diskuteret passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder, samt virksomhedernes holdning til den nye lov om røgfri miljøer. Endelig afdækkes i **afsnit 7.4** udviklingen på rygeområdet fra 2005 til 2007.

7.1 Regler, ordninger og tilbud på rygeområdet

Som det fremgår af tabel 7.1, har langt hovedparten af virksomhederne regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. Således har kun 2 % ingen rygestrækninger overhovedet.

For størstedelen af virksomhederne (68 %) er rygning forbudt inden døre, mens 6 % har totalt rygeforbud i arbejdstiden. 14 % af virksomhederne har specielt indrettede rygerum/rygekabiner, hvor det er tilladt at ryge, og i 5 % af virksomhederne er det tilladt at ryge i lokaler, hvor der kun arbejder én person.

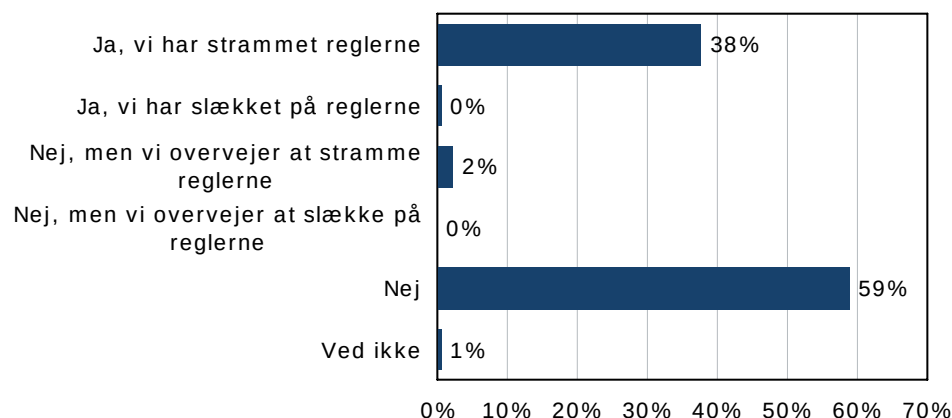
Tabel 7.1 Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen? (Sæt gerne flere kryds)

		Rygning i arbejdstiden helt forbudt	Rygning forbudt inden døre	Rygning tilladt i specielt indrettede rygerum/rygekabiner	Rygning tilladt i lokaler, hvor der kun arbejder én person	Ingen regler	Andet	Ved ikke	Antal
	Total	6%	68%	14%	5%	2%	4%	0%	1848
Antal ansatte	10-19 ansatte	6%	68%	11%	5%	4%	6%	1%	776
	20-49 ansatte	6%	69%	15%	6%	2%	3%	0%	622
	50-99 ansatte	7%	67%	17%	7%	0%	2%	0%	192
	100+ ansatte	3%	72%	19%	3%	0%	3%	0%	259
Type	Privat virksomhed	4%	69%	14%	6%	3%	3%	0%	1591
	Halvoffentlig virksomhed	5%	75%	13%	5%	0%	2%	0%	42
	Offentlig virksomhed	19%	60%	11%	0%	0%	9%	0%	226
Koncern?	Ja	4%	70%	17%	6%	1%	3%	0%	625
	Nej	7%	68%	12%	5%	3%	4%	1%	1223
Branche	Fremstilling	5%	62%	21%	6%	3%	2%	0%	343
	Bygge og anlæg	2%	73%	6%	7%	6%	5%	1%	255
	Handel, reparation mv.	4%	72%	15%	5%	1%	3%	0%	597
	Pengeinst., finans mv.	6%	72%	14%	5%	2%	2%	1%	314
	Undervisning	24%	55%	14%	0%	0%	6%	0%	86
	Sundhed og velfærd	20%	64%	5%	0%	0%	11%	0%	120
	Diverse	4%	67%	12%	8%	3%	6%	0%	132
Region	Hovedstaden	6%	69%	14%	6%	1%	4%	0%	567
	Sjælland	5%	72%	11%	4%	2%	6%	1%	260
	Syddanmark	5%	68%	16%	4%	3%	3%	1%	388
	Midtjylland	8%	68%	12%	5%	2%	4%	0%	426
	Nordjylland	6%	64%	16%	6%	5%	3%	0%	207

Virksomhedernes rygeregler varierer ikke markant på tværs af baggrundskaraktéristika, med undtagelse af, at totalt rygeforbud i arbejdstiden især er udbredt i offentlige virksomheder og i virksomheder inden for undervisning samt sundhed og velfærd.

38 % af virksomhederne har strammet rygereglerne inden for de sidste tre-fire måneder, og yderligere 2 % overvejer at stramme reglerne, jf. figur 7.1. 59 % har ikke ændret på rygereglerne.

Figur 7.1 Har virksomheden ændret på rygereglerne inden for de sidste tre-fire måneder?

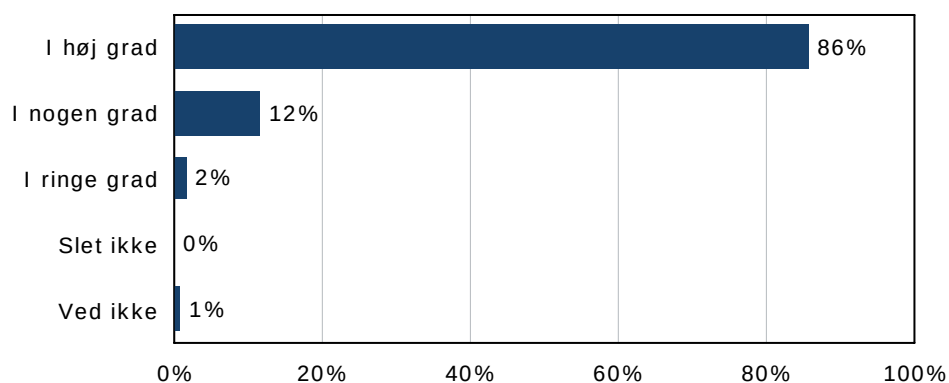


n=1848

Blandt de 70 % af virksomhederne, der har en skriftlig rygepolitik (jf. figur 3.2), indeholder rygepolitikken for 54 % af virksomhedernes vedkommende en beskrivelse af konsekvenserne, såfremt rygepolitikken overtrædes (ikke illustreret i figur).

Undersøgelsen viser dog, at rygereglerne generelt bliver overholdt, jf. figur 7.1. Således angiver 86 % af virksomhederne, at rygereglerne i høj grad overholdes, 12 % at de i nogen grad overholdes, 2 % at de i ringe grad overholdes, mens mindre end ½ % angiver, at de slet ikke overholdes.

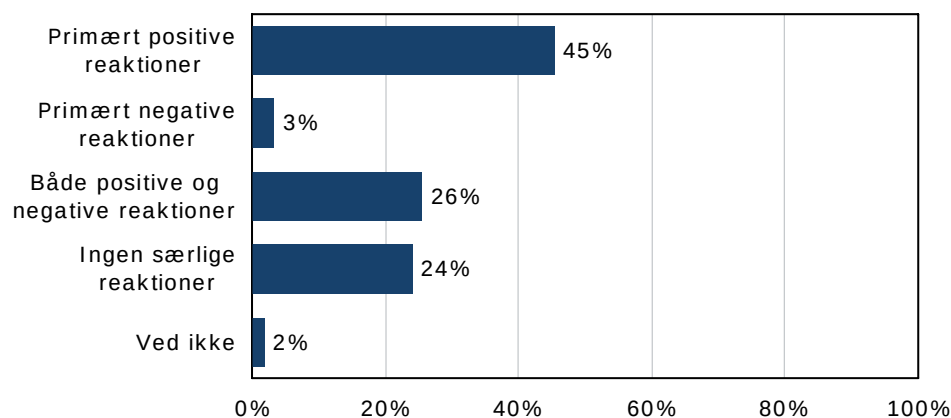
Figur 7.2 I hvor høj grad mener du, at rygepolitikken/reglerne overholdes?



n=1797 virksomheder, der har rygeregler

Som det fremgår af figur 7.2, har virksomhederne oftest oplevet primært positive reaktioner (45 %) fra medarbejderne på deres rygepolitik/rygeregler, men der er dog også en forholdsvis stor andel (26 %), der har oplevet blandede reaktioner. Til gengæld har kun 3 % oplevet primært negative reaktioner. 24 % har ikke oplevet nogen særlige reaktioner fra medarbejderne.

Figur 7.3 Hvordan har medarbejderne reageret på virksomhedens rygepolitik / rygeregler?



n=1797 virksomheder, der har rygeregler

Undersøgelsen viser, at 34 % af virksomhederne har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte, der ønsker at holde op med at ryge. Mest udbredt er afholdelse af kurser i rygestop (21 %). 9 % af virksomhederne har materialer omkring rygestop, og ligeledes 9 % yder økonomisk støtte til nikotinprodukter ol.

Tabel 7.2 Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge? (Sæt gerne flere kryds)

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

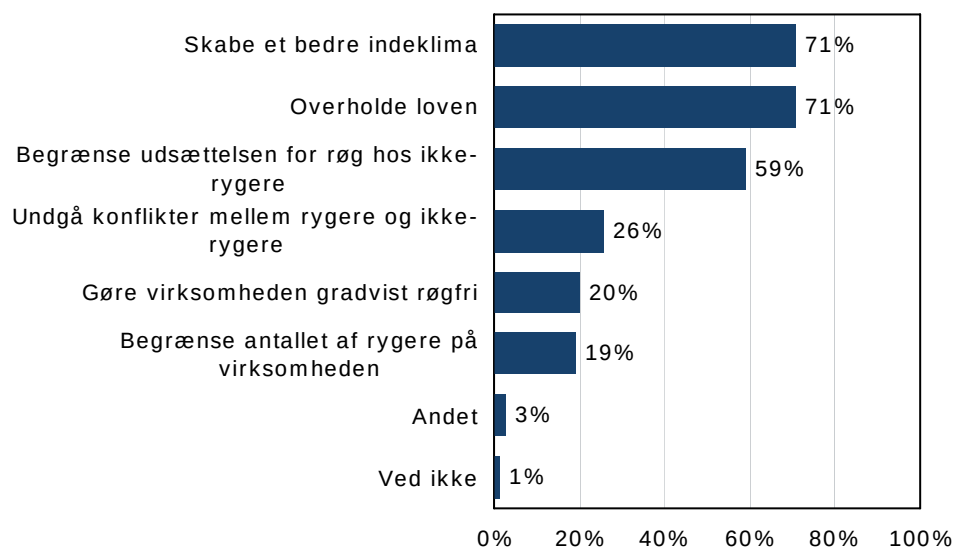
Omfanget af tilbud og ordninger til medarbejdere, der ønsker at holde op med at ryge, hænger i vid udstrækning sammen med virksomhedsstørrelse. Endvidere viser tabellen, at offentlige virksomheder i væsentligt højere grad end halvoffentlige og især private virksomheder tilbyder medarbejdere hjælp til rygestop, hvilket i højere grad også er tilfældet for virksomheder, der er en del af en koncern.

Opdelt på branche skiller virksomheder inden for undervisning og sundhed og velfærd sig markant ud i positiv retning, mens virksomheder inden for bygge og anlæg skiller sig ud i negativ retning. Endelig er tilbud om hjælp til rygestop lidt mere udbredt i Hovedstadsregionen end i de øvrige regioner.

7.2 Formål og effekt af regler og tilbud på rygeområdet

Blandt størstedelen af de virksomheder, der har regler på rygeområdet, har de primære formål været at skabe et bedre indeklima (71 %) og at overholde loven (71 %), jf. figur 7.4. Ligeledes angiver en forholdsvis stor andel, at formålet har været at begrænse udsættelsen for røg hos ikke-rygere (59 %). Omkring en fjerdedel (26 %) af virksomhederne begrundes reglerne med et ønske om at undgå konflikter mellem rygere og ikke-rygere, mens omkring en femtedel har indført reglerne med henblik på at gøre virksomheden gradvist røgfri (20 %) og at begrænset antallet af rygere i virksomheden (19 %).

Figur 7.4 Hvad er formålet med virksomhedens rygepolitik/regler? (Sæt gerne flere kryds)



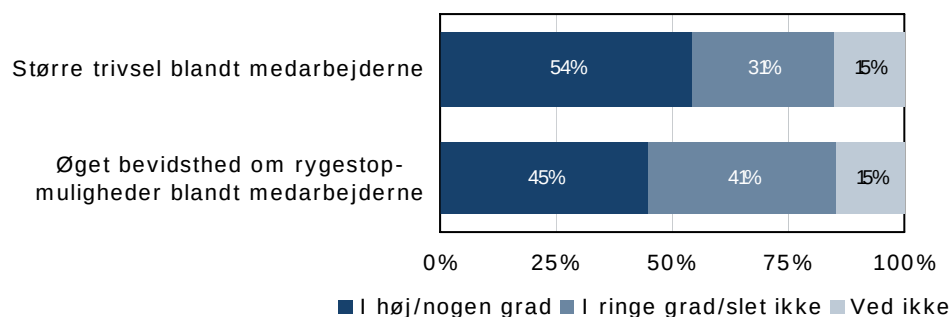
n=1797 virksomheder, der har rygeregler

Godt halvdelen (54 %) af de virksomheder, der har regler og/eller tilbud på rygeområdet, vurderer, at rygepolitikken og ordningerne i høj grad eller i nogen grad har givet større trivsel blandt medarbejderne, og 45 % vurderer, at ordningerne har øget medarbejdernes bevidsthed om rygestopmuligheder, jf. figur 7.5.

Enholdsvis 31 % og 41 % mener derimod ikke, at rygepolitikken og ordningerne har haft en særlig effekt på medarbejdernes trivsel og bevidsthed.

15 % har ikke været i stand til at vurdere effekten af rygepolitikken og ordningerne og har derved har besvaret spørgsmålene med "ved ikke".

Figur 7.5 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, rygepolitik, tilbud e.l. har haft en effekt på følgende områder?

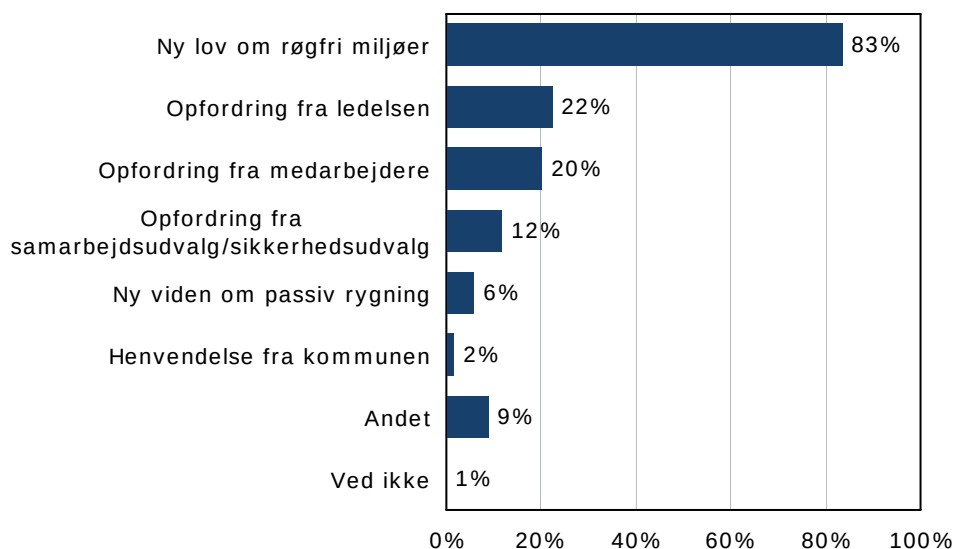


n=1798 virksomheder, der har regler og/eller tilbud, ordninger e.l. på rygeområdet

7.3 Diskussion af røgfri miljøer og vurdering af ny lov

Undersøgelsen viser, at 29 % af virksomhederne har haft en diskussion om passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder (ikke illustreret i figur). Denne diskussion har især været foranlediget af den nye lov om røgfri miljøer (83 %), jf. figur 7.6.

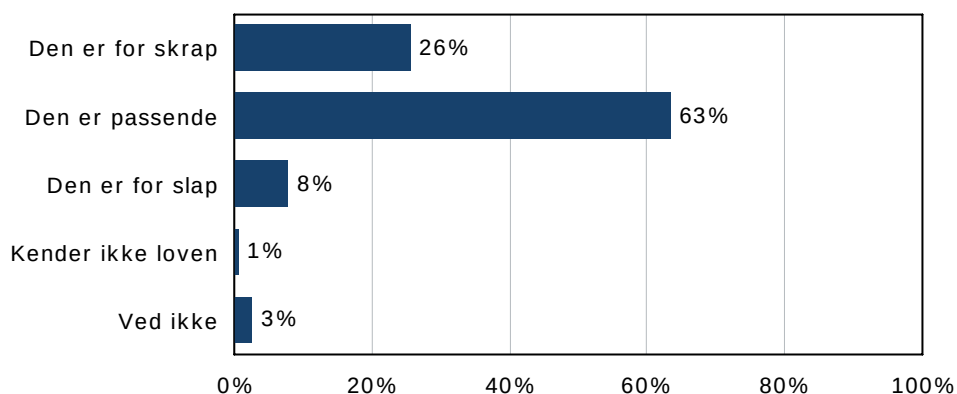
Figur 7.6 Hvad var anledningen til at emnet kom op? (Sæt gerne flere kryds)



n=529 virksomheder, der har diskuteret passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder

Hvad angår den nye lov om røgfri miljøer, vurderer flertallet af virksomhederne (63 %), at den er passende, jf. figur 7.7. 26 % mener imidlertid, at den er for skrap, mens 8 % mener, at den er for slap. Kun 1 % har ikke kendskab til loven.

Figur 7.7 Hvad er din vurdering af den nye lov om røgfri miljøer?



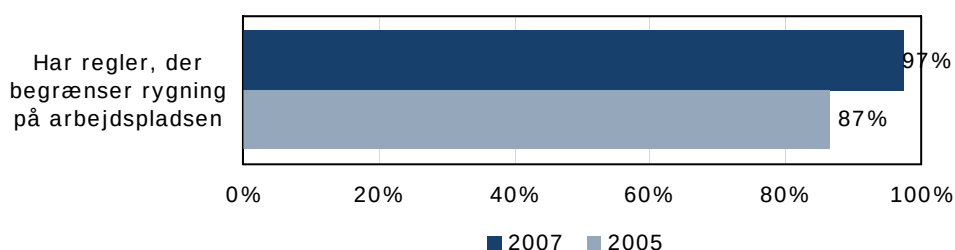
n=529

7.4 Udvikling over tid

Afslutningsvis afdækkes, hvorvidt der er sket en udvikling på rygeområdet siden undersøgelsen i 2005.

Undersøgelsen viser, at andelen af virksomheder med regler, der begrænser rygning på arbejdspladsen, er steget fra 87 % i 2005 til 97 % i 2007, jf. figur 7.8.

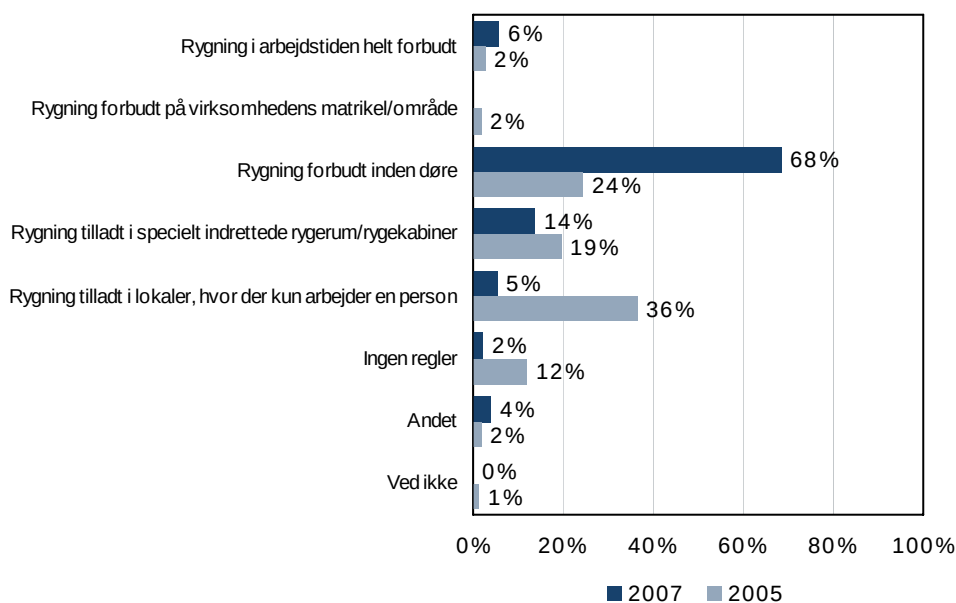
Figur 7.8 Andelen af virksomheder med regler, der begrænser rygning?



n(2007)=1848; n(2005)=1978

Samtidig med at andelen af virksomheder med rygerestriktioner er steget, viser undersøgelsen også, at virksomhederne har strammet reglerne kraftigt siden 2005. Således er rygning nu helt forbudt inden døre i 68 % af virksomhederne mod kun 24 % i 2005, jf. figur 7.9.

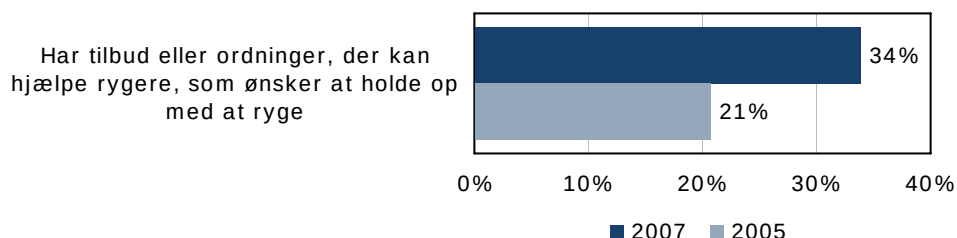
Figur 7.9 Hvordan er reglerne for rygning på arbejdspladsen?



n(2007)=1848; n(2005)=1978. Svarkategorien "rygning forbudt på virksomhedens matrikel/område" er udgået i årets undersøgelse. Dette vurderes ikke at have væsentlig betydning for sammenligneligheden. Desuden er svarkategorien "rygning tilladt i lokaler, hvor der kun arbejder en person" ændret fra "rygning tilladt i visse lokaler (fx eget kontor)". Betydningen af denne ændring vurderes ligeledes at være lille, da der ikke er blevet afgivet en betydelig mængde andet svar med angivelse af, at det er tilladt at ryge i andre lokaler inden døre.

Udover at der er sket en kraftig stramning af rygereglene, viser undersøgelsen samtidig, at andelen af virksomheder med tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge, er steget fra 21 % i 2005 til 34 % i 2007, jf. figur 7.10.

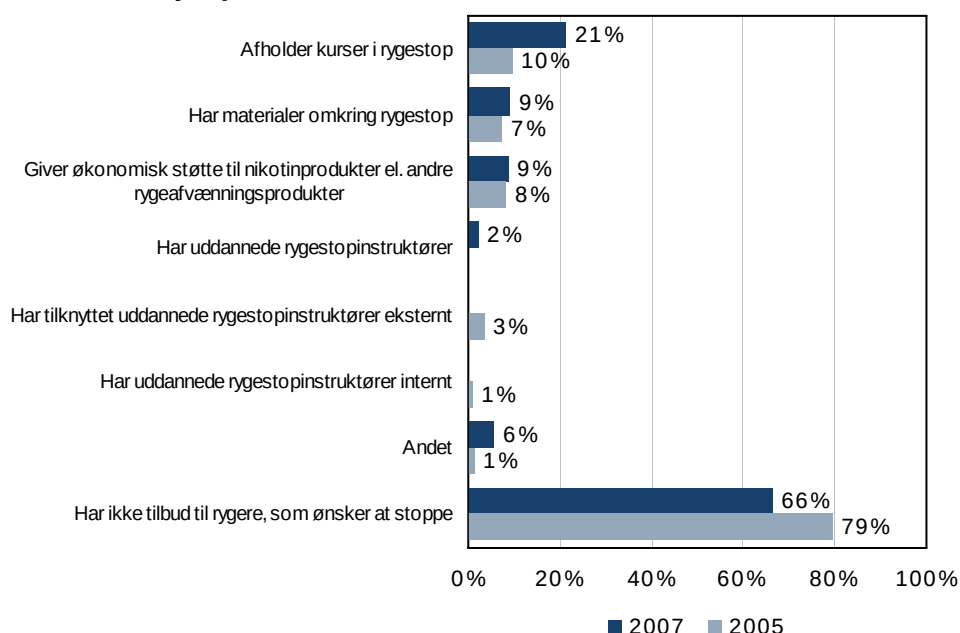
Figur 7.10 Andelen af virksomheder, der har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge



n(2007)=1848; n(2005)=1962

Som vist i figur 7.11 på næste side er den primære ændring sket i, at andelen af virksomheder, der afholder kurser i rygestop er steget fra 10 % i 2005 til 21 % i 2007.

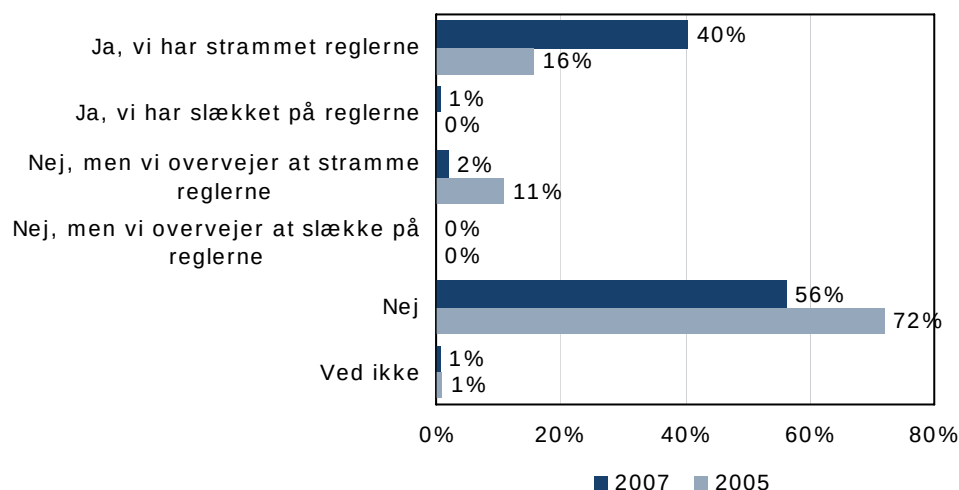
Figur 7.11 Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe rygere, som ønsker at holde op med at ryge? (Sæt gerne flere kryds)



n(2007)=1848; n(2005)=1962. Svarkategorierne fra 2005 "har tilknyttet uddannede rygestopinstruktører eksternt" og "har uddannede rygestopinstruktører internt" er i 2007 slået sammen til svarkategorien "har uddannede rygestopinstruktører". Dette vurderes ikke at have væsentlig betydning for sammenligneligheden.

Både i årets undersøgelse og i undersøgelsen i 2005 er det belyst, om virksomhederne har ændret deres rygeregler inden for de sidste tre-fire måneder, samt om de har haft en diskussion om passiv rygning inden for samme tidshorisont. I 2005 blev spørgsmålene dog kun stillet til virksomheder med minimum 20 ansatte, hvorfor der i sammenligningen ligeledes også kun er medtaget virksomheder med minimum 20 ansatte i 2007. Herved bliver resultaterne sammenlignelige.

Figur 7.12 Har virksomheden ændret på rygere reglerne inden for de sidste tre-fire måneder?

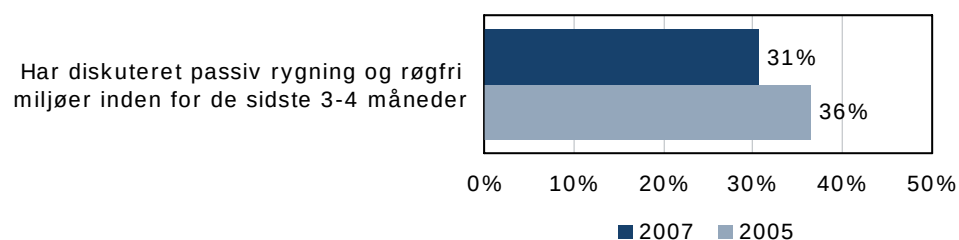


n(2007)=1072; n(2005)=1030

Først ses det, at væsentligt flere virksomheder i 2007 (40 %) end i 2005 (16 %) har strammet rygere reglerne inden for de sidste tre-fire måneder, jf. figur 7.12 på forrige side. Til gengæld er der ikke helt lige så mange virksomheder i årets undersøgelse, som overvejer at stramme reglerne (2 % i 2007 mod 11 % i 2005).

Måske lidt uventet er andelen af virksomheder, der har diskuteret passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder, til gengæld faldet en smule fra 36 % i 2005 til 31 % i 2007, jf. figur 7.13. Dette på trods af, at den nye lov om røgfri miljøer trådte i kraft den 15. august 2007, hvilket i årets undersøgelse ligeledes er den primære årsag til, at emnet er kommet op (83 % af virksomhederne angiver denne grund).

Figur 7.13 Andelen af virksomheder, der har diskuteret passiv rygning og røgfri miljøer inden for de sidste tre-fire måneder



n(2007)=1072; n(2005)=1030

I 2005 var diskussionen om passiv rygning og røgfri miljøer primært foranlediget af medarbejderne (51 % mod 20 % i år) og af ledelsen (42 % mod 22 % i år) (ikke illustreret i figur).

8 Alkohol

I dette kapitel ser vi nærmere på alkoholområdet. I **afsnit 8.1** 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 ordninger, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. I **afsnit 8.2** ser vi på, hvilken effekt virksomhedernes alkoholpolitik har haft på medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen, bevidsthed om mulighederne for hjælp mod alkoholmisbrug samt omfanget af arbejdsulykker. Endelig afdækkes i **afsnit 8.3** udviklingen på alkoholområdet fra 2005 til 2007.

8.1 Regler, ordninger og tilbud på alkoholområdet

Langt hovedparten af virksomhederne har regler, der begrænser de ansattes alkoholindtag på arbejdspladsen, jf. tabel 8.1. Således har kun 4 % ingen alkoholrestriktioner overhovedet.

For størstedelen af virksomhederne (60 %) er alkohol forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder. 23 % af virksomhederne har totalforbud mod alkoholindtag i arbejdstiden. I 9 % af virksomhederne er alkoholforbrug tilladt i arbejdstiden, men begrænset til frokost eller aftensmad, mens 1 % af virksomhederne tillader alkoholforbrug men med en begrænsning på antal genstande.

Tabel 8.1 Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen? (Sæt gerne flere kryds)

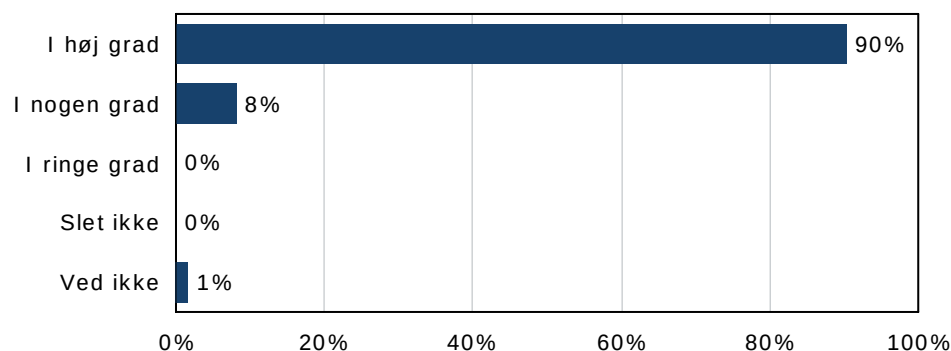
		Alkoholforbrug i arbejdstiden er helt forbudt	Alkoholforbrug er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder	Alkoholforbrug er tilladt i arbejdstiden, men begrænset til frokost el. aftensmad	Alkoholforbrug er tilladt i hele arbejdstiden, men med en begrænsning på antal genstande	Ingen begrænsninger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

Virksomhedernes alkoholregler varierer ikke markant på tværs af baggrundskarakteristika med undtagelse af, at totalt alkoholforbud i arbejdstiden er mindre udbredt i halvoftentlige virksomheder og lidt mere udbredt i virksomheder inden for handel, reparation mv.

I hovedparten (80 %) af de virksomheder, der har regler for alkoholforbrug i arbejdstiden, skal kunder og andre besøgende ligeledes overholde reglerne (ikke illustreret i figur).

Som det fremgår af figur 8.1, bliver reglerne for alkoholforbrug generelt overholdt. Således angiver 90 % af virksomhederne, at alkoholreglerne i høj grad overholdes, og 8 %, at de i nogen grad overholdes. Mindre end ½ % angiver, at de i ringe grad eller slet ikke overholdes.

Figur 8.1 I hvor høj grad mener du, at alkoholreglerne overholdes?



n=1762 virksomheder, der har regler for alkoholforbrug

Undersøgelsen viser, at 28 % af virksomhederne har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. Mest udbredt er faste procedurer til, hvordan alkoholmisbrug tages op (13 %). 8 % af virksomhederne har tilknyttet eksterne rådgivere, og 5 % har materialer om alkoholproblemer, jf. tabel 8.2.

Tabel 8.2 Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer? (Sæt gerne flere kryds)

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

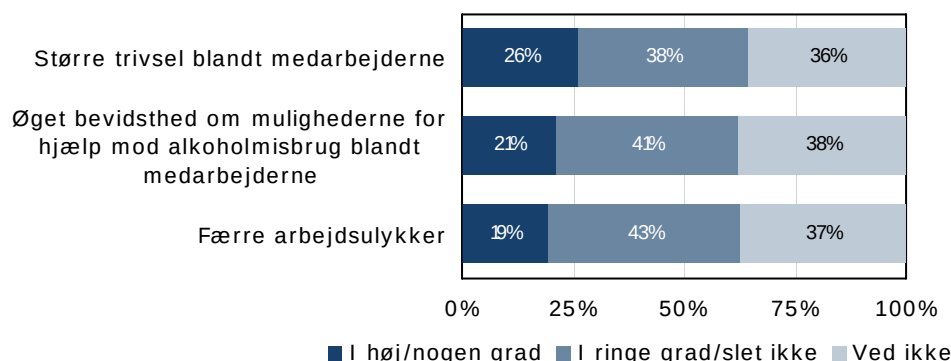
Som det fremgår af tabellen, hænger omfanget af tilbud og ordninger til medarbejdere med alkoholproblemer i vid udstrækning sammen med virksomhedsstørrelse. Endvidere ses det, at offentlige og halvoffentlige virksomheder i væsentligt højere grad end private virksomheder har tilbud og ordninger på alkoholområdet, hvilket ligeledes i lidt højere grad er tilfældet for virksomheder, der er en del af en koncern.

Opdelt på branche skiller virksomheder inden for undervisning og sundhed og velfærd sig markant ud i positiv retning, og endelig viser tabellen, at tilbud og ordninger til medarbejdere med alkoholproblemer er lidt mere udbredt i Hovedstadsregionen end i de øvrige regioner.

8.2 Effekt af ordninger og tilbud på alkoholområdet

Omkring en fjerdedel (26 %) af de virksomheder, der har regler og/eller tilbud på alkoholområdet, vurderer, at alkoholpolitikken og ordningerne i høj grad eller i nogen grad har givet større trivsel blandt medarbejderne; 21 % vurderer, at reglerne og ordningerne har øget medarbejdernes bevidsthed om mulighederne for hjælp mod alkoholmisbrug; og 19 % mener, at alkoholpolitikken har reduceret antallet af arbejdsulykker, jf. figur 8.2.

Figur 8.2 I hvor høj grad vurderer du, at jeres ordninger, tilbud e.l. vedrørende alkohol har haft en effekt på følgende områder?



n=1769 virksomheder, der har regler og/eller tilbud, ordninger e.l. på alkoholområdet

Henholdsvis 38 %, 41 % og 43 % mener derimod ikke, at rygepolitikken og ordningerne har haft en særlig effekt på medarbejdernes trivsel, bevidsthed og omfanget af arbejdsulykker.

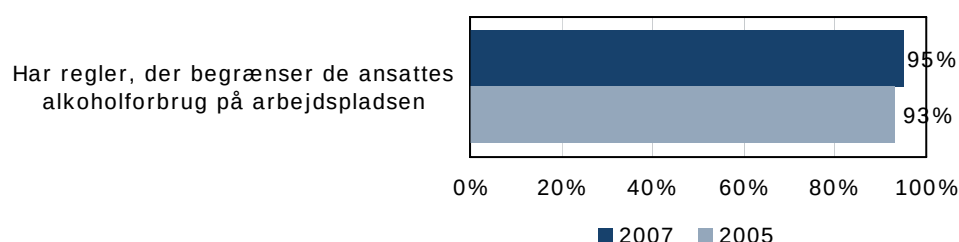
Det bemærkes, at henholdsvis 36 %, 28 % og 27 % ikke været i stand til at vurdere effekten af alkoholpolitikken og ordningerne og derved har besvaret spørgsmålene med ”ved ikke”.

8.3 Udvikling over tid

Afslutningsvis afdækkes, hvorvidt der er sket en udvikling på alkoholområdet siden undersøgelsen i 2005.

Som det ses i figur 8.3, er der ikke sket væsentlige ændringer i andelen af virksomheder med regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen. Både i 2007 og 2005 er denne andel høj (henholdsvis 95 % og 93 %).

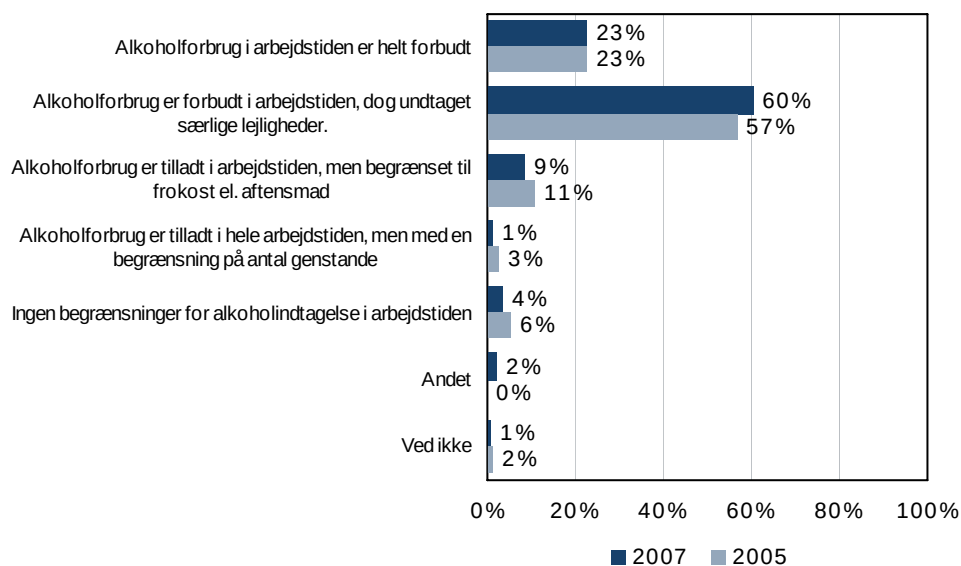
Figur 8.3 Andelen af virksomheder med regler, der begrænser alkoholforbrug på arbejdspladsen?



n(2007)=1848; n(2005)=1978

Der er ligeledes heller ikke sket væsentlige ændringer i reglerne siden 2005, jf. figur 8.4. Både i 2007 og 2005 er den mest udbredte regel, at alkohol er forbudt i arbejdstiden, dog undtaget særlige lejligheder (60 % vs. 57 %). Og i begge undersøgelser er der totalforbud mod alkoholindtag i arbejdstiden i 23 % af virksomhederne.

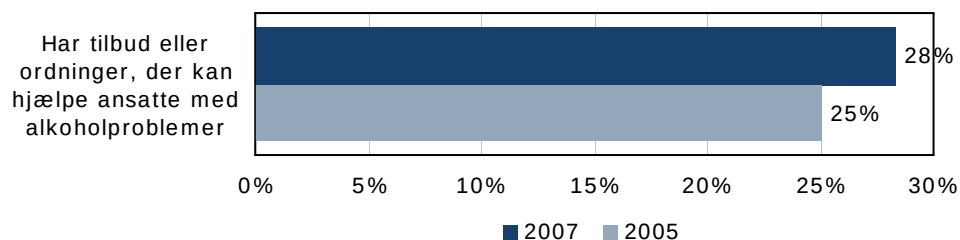
Figur 8.4 Hvordan er reglerne for alkoholforbrug på arbejdspladsen?



n(2007)=1848; n(2005)=1978

Hvad angår udbredelsen af tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer, kan der heller ikke identificeres betydelige forandringer. Som vist i figur 8.5, er andelen af virksomheder med sådanne tilbud og ordninger kun steget en lille smule fra 25 % i 2005 til 28 % i 2007.

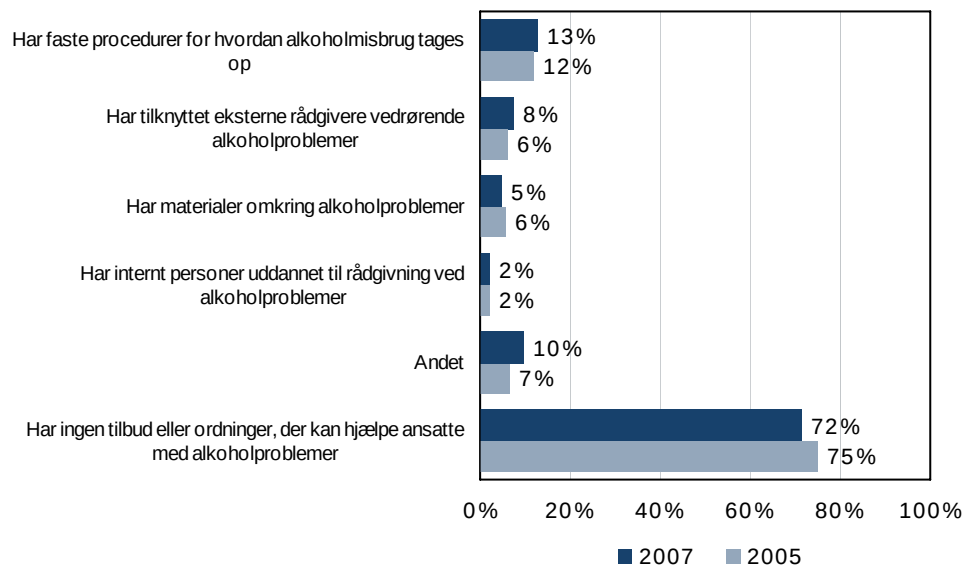
Figur 8.5 Andelen af virksomheder, der har tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer



n(2007)=1848; n(2005)=1962

I forlængelse heraf viser undersøgelsen ligeledes ikke særligt store ændringer i udbuddet af specifikke tilbud og ordninger på alkoholområdet, jf. figur 8.6.

Figur 8.6 Har virksomheden tilbud, ordninger e.l., der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer? (Sæt gerne flere kryds)



n(2007)=1848; n(2005)=1962

9 Psykisk arbejdsmiljø/stress

Som det sidste af de seks temaområder belyses i dette kapitel sundhedsfremmeordninger vedrørende psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. Indledningsvis ser vi i **afsnit 9.1** nærmere på omfanget af ordninger, politikker, tilbud e.l. på området. Herefter afdækkes i **afsnit 9.2** effekten af disse ordninger og politikker på medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen, bevidsthed om stress og stresshåndtering samt omfanget af arbejdsulykker. Endelig afdækkes i **afsnit 9.3** udviklingen på alkoholområdet fra 2005 til 2007.

9.1 Ordninger og tilbud på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet

Knap halvdelen af virksomhederne (44 %) har sundhedsfremmende ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress, jf. tabel 9.1. Mest udbredt er at lade arbejdsmiljø/stress indgå som fast emne i medarbejdersudviklingssamtaler (25 %). I 19 % af virksomhederne er psykisk arbejdsmiljø et særligt indsatsområde for ledelsen, hvorefter der er et spring til de øvrige ordninger, herunder temamøder om psykisk arbejdsmiljø og stress (11 %), rådgivning fra uddannet stress-coach (10 %) og kurser omkring stresshåndtering (9 %).

Tabel 9.1 Har virksomheden ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder stress? (Sæt gerne flere kryds)

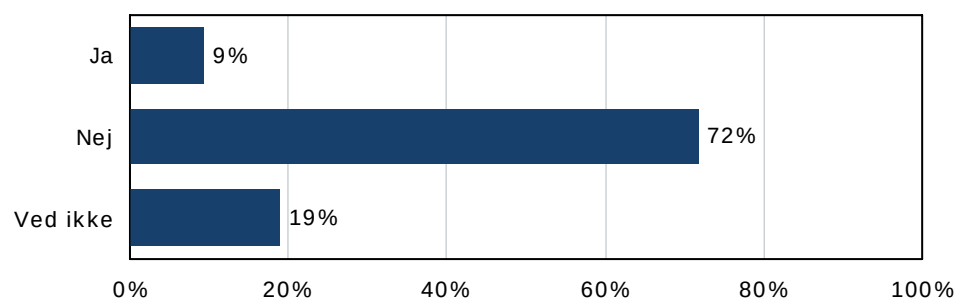
		Psykisk arbejdsmiljø/stress er et fast emne ved medarbejderudviklingssamtaler	Psykisk arbejdsmiljø er et særligt indsatsområde for ledelsen	Afholder temamøder om psykisk arbejdsmiljø/stress	Tilbyder rådgivning fra uddannet stress-coach/ rådgiver	Tilbyder kurser omkring stresshåndtering	Andet	Har ingen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

Omfanget af ordninger, politikker og tilbud på arbejdsmiljø- og stressområdet hænger i vid udstrækning sammen med virksomhedsstørrelse. Endvidere ses det, at offentlige og til dels halvoffentlige virksomheder i væsentligt højere grad end private virksomheder har tilbud og ordninger på området, hvilket ligeledes i lidt højere grad er tilfældet for virksomheder, der er en del af en koncern.

Opdelt på branche skiller virksomheder inden for undervisning og sundhed og velfærd sig markant ud i positiv retning, og endelig viser tabellen, at tilbud og ordninger på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet er lidt mere udbredt i Hovedstadsregionen end i de øvrige regioner.

Blandt de virksomheder, der ikke har ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress, planlægger kun 9 % en indsats på området, jf. figur 9.1. 72 % har ingen planer om en indsats, mens 19 % har svaret ”ved ikke”.

Figur 9.1 Har I planer om en indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress?



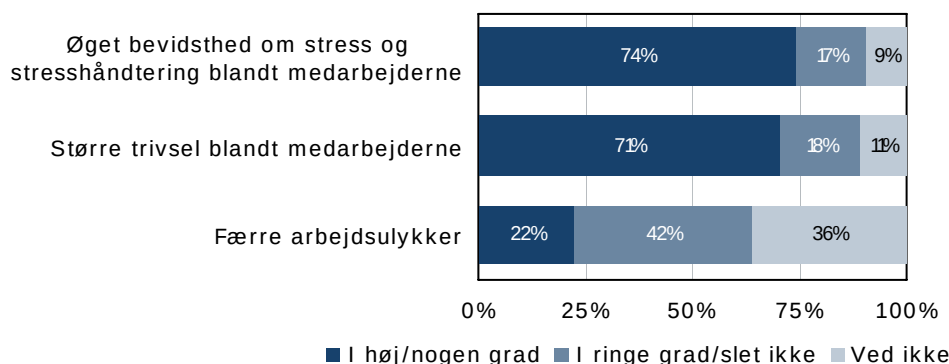
n=1036 virksomheder, der ikke har ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress

9.2 Effekt af ordninger og tilbud på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet

Virksomhederne vurderer generelt, at indsatser i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress har en større effekt på medarbejdernes bevidsthed og trivsel end indsatser i forhold til de øvrige temaområder afdækket i undersøgelsen.

Således viser figur 9.2, at omkring tre fjerdedele (74 %) af de virksomheder, der har ordninger, tilbud e.l. på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet mener, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har øget medarbejdernes bevidsthed om stress og stresshåndtering, og 71 % vurderer, at ordningerne har resulteret i større trivsel blandt medarbejderne. Til gengæld mener kun 22 % af virksomhederne, at ordningerne har betydet færre arbejdsulykker, mens 42 % i ringe grad eller slet ikke mener, at dette er tilfældet. Det bemærkes, at hele 36 % ikke kunnet tage stilling til dette spørgsmål.

Figur 9.2 I hvor høj grad mener du, at virksomhedens ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø/stress har haft en effekt på følgende områder?

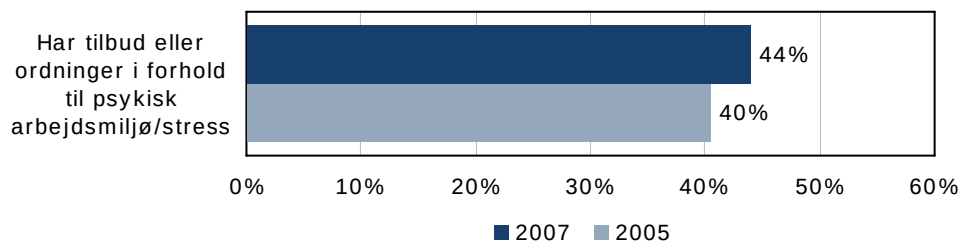


n=812 virksomheder, der har der har ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress

9.3 Udvikling over tid

Afslutningsvis afdækkes, hvorvidt der er sket en udvikling på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet siden undersøgelsen i 2005. Som det fremgår af figur 9.3 er dette ikke tilfældet i særlig høj grad. Således er andelen af virksomheder med ordninger, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress kun steget en lille smule fra 40 % i 2005 til 44 % i 2007.

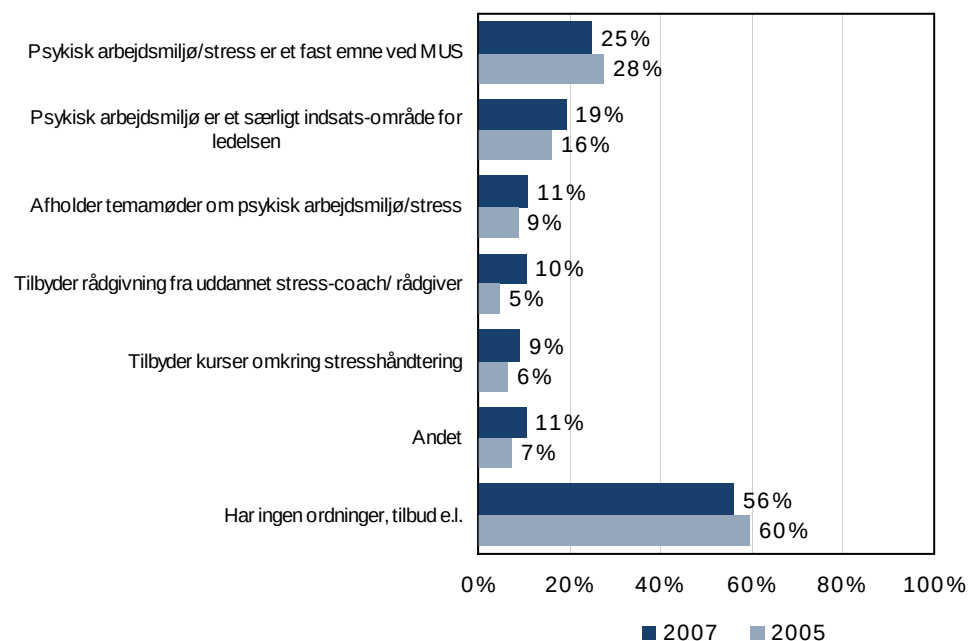
Figur 9.3 Andelen af virksomheder, der har ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder stress



n(2007)=1848; n(2005)=1978. Svarkategorierne fra 2005 "psykisk arbejdsmiljø/stress indgår fast i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV)" og "tilbyder stress-tests til medarbejdere" er ikke medtaget i dette års undersøgelse. De virksomheder, der udelukkende angav en af disse svarmuligheder i 2005 og ikke havde andre tilbud eller ordninger, er derfor defineret som virksomheder uden tilbud og ordninger, hvilket gør resultaterne tilnærmelsesvis sammenlignelige.

I forlængelse heraf viser undersøgelsen heller ikke væsentlige ændringer i udbudet af specifikke tilbud og ordninger i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress, jf. figur 9.4.

Figur 9.4 Har virksomheden ordninger, politikker, tilbud e.l. i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder stress? (Sæt gerne flere kryds)



n(2007)=1848; n(2005)=1978

Endelig er der ikke sket nogen ændring i andelen af virksomheder uden tilbud og ordninger på psykisk arbejdsmiljø- og stressområdet, der påtænker en indsats. Dette er tilfældet for 9 % af virksomhederne i dette års undersøgelse mod 10 % i 2005 (ikke illustreret i figur).

Bilag 1: Undersøgelsens metode

I dette bilag beskrives undersøgelsens metode, datagrundlag og datakvalitet.

Populationen udgøres af 24.294 virksomheder fordelt på nedenstående brancher. På baggrund af bruttostikprøven på i alt 3.419 virksomheder er der gennemført 1.848 interview. Interviewene er gennemført som en kombination af telefoninterview og internetbesvarelser i perioden 31. oktober 2007 til 10. december 2007.

Population og stikprøve

Undersøgelsens målgruppe er danske virksomheder med 10 ansatte og derover. Ud fra denne målgruppe er der til undersøgelsen udtrukket i alt 3.419 virksomheder og offentlige institutioner.

Tabel 1.1 viser fordelingen af brancher i populationen samt blandt de udtrukne virksomheder og institutioner.

Tabel 1.1 Virksomheder 10 ansatte + fordelt på brancher

Branche	Population		Bruttostikprøve	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Fremstilling	4.505	19%	609	18%
Bygge- og anlæg	3.357	14%	456	13%
Handel, reparation m.v.	7.848	32%	1.174	34%
Pengeinst., finans m.v.	4.134	17%	553	16%
Undervisning	1.133	5%	147	4%
Sundhed og velfærd	1.582	7%	216	6%
Diverse	1.735	7%	264	8%
I alt	24.294	100%	3.419	100%

Danmarks Statistik, Generel Erhvervsstatistik 2005

Bruttostikprøven er i første omgang dannet på baggrund af et simpelt tilfældigt udtræk på 3.000 virksomheder med 10 eller flere ansatte inden for ovenstående branchegrupper. Disse 3.000 virksomheder er i forbindelse med dataindsamlingen suppleret med yderligere 419 virksomheder udtrukket blandt de grupper, hvor det af den ene eller anden grund var svært at opnå det ønskede antal interview.

Bruttostikprøven adskiller sig en smule fra undersøgelsen i 2005, hvor gruppen af virksomheder med 1 til 9 ansatte også var repræsenteret i udtrækket.

Købmandsstandens Oplysningsbureaus CD-DIRECT base er anvendt til udtræk af virksomheds og institutionsadresser.

Fordelingen af virksomheder på antal ansatte og branche i hhv. populationen, brutto- og nettostikprøven fremgår af tabel 1.2, tabel 1.3 og tabel 1.4 på næste side.

Tabel 1.2 Populationsfordeling på branche og antal ansatte

Branche	Population				Total
	10-19 ansat	20-49 ansat	50-99 ansat	100 ansat +	
Fremstilling	1.832	1.495	564	614	4.505
Bygge- og anlæg	2.020	1.043	205	89	3.357
Handel, reparation m.v.	4.276	2.439	656	477	7.848
Pengeinst.,finans m.v.	1.925	1.149	366	694	4.134
Undervisning	559	353	109	112	1.133
Sundhed og velfærd	1.074	337	107	64	1.582
Diverse	968	506	144	117	1.735
I alt	12.654	7.322	2.151	2.167	24.294

Danmarks Statistik, Generel Erhvervsstatistik 2005

Tabel 1.3 Bruttostikprøve fordelt på branche og antal ansatte

Branche	Bruttostikprøve				Total
	10-19 ansat	20-49 ansat	50-99 ansat	100 ansat +	
Fremstilling	246	196	81	86	609
Bygge- og anlæg	282	137	26	11	456
Handel, reparation m.v.	671	330	104	69	1.174
Pengeinst.,finans m.v.	250	162	53	88	553
Undervisning	69	47	17	14	147
Sundhed og velfærd	153	42	13	8	216
Diverse	158	72	19	15	264
I alt	1.829	986	313	291	3.419

Tabel 1.4 Nettostikprøve fordelt på branche og antal ansatte

Branche	Nettostikprøve				Total
	10-19 ansat	20-49 ansat	50-99 ansat	100 ansat +	
Fremstilling	120	113	56	57	346
Bygge- og anlæg	134	84	15	6	239
Handel, reparation m.v.	310	174	53	36	573
Pengeinst.,finans m.v.	142	95	29	64	330
Undervisning	40	36	14	8	98
Sundhed og velfærd	77	34	10	5	126
Diverse	75	41	11	9	136
I alt	898	577	188	185	1.848

De anvendte branchekategorier er angivet og beskrevet i tabel 1.5.

Tabel 1.5 Brancheinddeling

Branche	Branchekoder
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.	

Dataindsamlingen

Interviewene er gennemført som en kombination af telefoninterview og internetbesvarelser i perioden 31. oktober 2007 til 10. december 2007.

Der blev sendt i alt 3.419 informationsbreve til personaleansvarlige i de udtrukne virksomheder. Brevet indeholdt en beskrivelse af den aktuelle undersøgelse, samt et individuelt link til besvarelser af spørgeskemaet via internettet.

Tirsdag den 6. november 2007 påbegyndtes opringninger til personaleansvarlige for virksomheder, som endnu ikke havde besvaret undersøgelsen via internettet.

Frafald og svarprocent

I den pågældende undersøgelse er det få virksomheder der enten ikke har tilhørt undersøgelsens målgruppe eller af den ene eller anden grund ikke har ønsket at medvirke.

Den vigtigste frafaldsårsag er således, at det for en stor gruppe virksomheders vedkommende ikke har været muligt at træffe den relevante person på et tidspunkt, hvor vedkommende havde mulighed for at besvare undersøgelsen inden for undersøgelsens tidsramme.

Tabel 1.6 Frafald opgjort på forskellige frafaldskategorier

Frafald og svarprocent		
Bruttostikprøve		3.419
Frafald i alt		1.571
Forkerte stamoplysninger	19	
Ønsker ikke at deltage	355	
Træffes ikke inden for perioden	58	
Falder udenfor målgruppen	27	
Andre årsager	60	
Åbne respondenter ved interviewafslutning	1.052	
Renset bruttostikprøve		3.373
Interview gennemført		1.848
Svarprocent*		54,79%

*Svarprocenten beregnes på baggrund af den rensede bruttostikprøve. Den rensede bruttostikprøve dannes på baggrund af bruttostikprøven fratrasket respondenter med forkerte stamoplysninger og respondenter, som falder udenfor målgruppen.

Som det fremgår af tabel 1.6 er svarprocenten på 55 %, hvilket svarer til undersøgelsen i 2005, hvor svarprocenten var på 54 %. Denne svarprocent betragtes som tilfredsstillende.

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. Disse repræsentativitetstest er indarbejdet i indtastningsprogrammet, således at det for den enkelte interviewer har været muligt at se, hvornår bestemte grupper er »fyldt op«.

Desværre kan programmet i sig selv ikke fuldstændigt forhindre, at der kan indsnige sig mindre skævheder i fordelingen af virksomheder.

Tabel 1.7 og 1.8 angiver testværdierne for fordelingen af stikprøven opdelt på hhv. branche og størrelse.

Kolonnen »forventet» angiver den fordeling i nettostikprøven, som man ville forvente at finde, hvis interviewene udgjorde et tilfældigt, repræsentativt udsnit af virksomhederne i populationen

”Observeret” angiver den fordeling vi rent faktisk har opnået i det gennemførte interview.

I kolonnen ”skævhed” beregnes den relative afvigelse mellem det forventede og det observerede.

P-værdien angiver et mål for, hvor sandsynligt det er at finde den observerede fordeling, hvis vi antager, at vores stikprøve er repræsentativ.

Ved p-værdier over 5-10 % accepteres hypotesen om, at stikprøven har samme fordeling i populationen. I sådanne tilfælde tilskrives forskelle mellem de observerede og forventede antal alene tilfældig stikprøveusikkerhed.

Tabel 1.7 Test for repræsentativitet på brancher

Branche	Nettostikprøve		Skævhed
	Forventet	Observeret	
Fremstilling	343	346	0,03
Bygge- og anlæg	255	239	1,05
Handel, reparation m.v.	597	573	0,96
Pengeinst.,finans m.v.	314	330	0,77
Undervisning	86	98	1,62
Sundhed og velfærd	120	126	0,27
Diverse	132	136	0,12
I alt	1.848	1.848	4,82
P-værdi			0,5672

Som det fremgår af tabel 1.7, er der forholdsvis små afvigelser mellem det forventede og det observerede. Det fremgår således også af testværdierne, at vi med relativt stor sikkerhed kan hævde, at interviewene fordeler sig repræsentativt på brancher.

Tester vi herefter for repræsentativitet på antal ansatte viser det sig at denne fordeling er noget mere skæv, jf. tabel 1.8.

Tabel 1.8 Test for repræsentativitet på antal ansatte

	Nettostikprøve		Skævhed
	Forventet	Observeret	
10 til 19 ansatte	963	898	4,33
20 til 49 ansatte	557	577	0,72
50 til 99 ansatte	164	188	3,63
100 ansatte +	165	185	2,47
I alt	1.848	1.848	11,15
P-værdi			0,0109

P-værdien på 0,01 betyder, at vi ikke kan regne med, at vores stikprøve er repræsentativ for virksomhederne i populationen fordelt på antal ansatte.

Som det også fremgår af forskellene i kolonnen ”Forventet” og kolonnen ”Observeret” i tabel 1.8 har vi en underrepræsentation på små virksomheder og en vis overrepræsentation af store og mellemstore virksomheder.

De distribuerede testværdier for kombinationen af branche og antal ansatte fremgår af tabel 1.9 på næste side.

Tabellens krop består af de beregnede relative forskelle mellem det forventede og det observerede antal interview i hver gruppe.

Tabel 1.9 Test for repræsentativitet på branche og antal ansatte

Branche	Skævhed				Total	P-værdi
	10-19 ansat	20-49 ansat	50-99 ansat	100 ansat +		
Fremstilling	2,69	0,00	4,00	2,27	8,96	0,0298
Bygge- og anlæg	2,51	0,27	0,02	0,09	2,90	0,4075
Handel, reparation m.v.	0,72	0,72	0,19	0,00	1,63	0,6531
Pengeinst., finans m.v.	0,13	0,66	0,05	2,38	3,22	0,3586
Undervisning	0,15	3,12	3,93	0,03	7,23	0,0650
Sundhed og velfærd	0,27	2,73	0,43	0,00	3,43	0,3301
Diverse	0,03	0,16	0,00	0,00	0,19	0,9791
I alt	6,50	7,67	8,62	4,77		
P-værdi	0,3696	0,2637	0,1962	0,5730		

Som det fremgår af tabel 1.9, er det særligt fordelingen mellem store og mindre virksomheder, der er skæv. De øvrige variationer holder sig alle samlet set inden for det acceptable.

For at korrigere for de små skævheder i datamaterialet, er der foretaget en vægtning af data, således at det i den videre behandling er repræsentativt på branche og virksomhedsstørrelse i forhold til populationen.