Mat på arbetet dygnet runt? Arbete – Tid – Måltid
Kortlægning af viden i Sverige og Danmark

Jørgensen, Michael Søgaard; Lagnevik, Magnus; Lindén, Anne-Lisa; Mikkelsen, Bent Egberg; Nyberg, Maria; Thorsen, Anne Vibeke

Publication date:
2009

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Link back to DTU Orbit

Citation (APA):

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.
Mat på arbetet dygnet runt?

Arbete – Tid – Måltid

Kunskapsinventering i Sverige och Danmark
Kortlægning af viden i Sverige og Danmark

Magnus Lagnevik
Anna-Lisa Lindén
Maria Nyberg

Michael Søgaard Jørgensen
Bent Egberg Mikkelsen
Anne Vibeke Thorsen
Mat på arbetet dygnet runt?

Arbete – Tid – Måltid

Magnus Lagnevik
Företagskonomiska institutionen, Lunds Universitet

Anna-Lisa Lindén
Sociologiska institutionen, Lunds Universitet

Maria Nyberg
Sociologiska institutionen, Lunds Universitet

Michael Søgaard Jørgensen
DTU Management

Bent Egberg Mikkelsen
DTU Fødevareinstituttet

Anne Vibeke Thorsen
DTU Fødevareinstituttet
Mat på arbetet
dygnet runt?
Arbete – Tid – Måltid
Innehållsförteckning / Indholdsfortegnelse

1 Inledning ................................................................. 5
2 Arbetsstidens måltider ur ett svenskt perspektiv .................................................. 7
  2.1 Tiden och måltiden – mat, skiftarbete och oregelbundna arbetstider .................. 10
  2.2 Måltidens och arbetets sociala sammanhang ..................................................... 15
  2.3 Måltiden som lunch och lunchen som måltid ...................................................... 19
  2.4 Arbetsplatsens måltidsutbud – utformning, möjligheter och svårigheter ............ 24
  2.5 Styrmedel och hälsosamma måltider ................................................................ 29
Litteratur till den svenska delen av rapporten ......................................................... 40
3 Arbetsstidens måltider fra et dansk perspektiv ..................................................... 48
  3.1 Overordnet om arbejde, sundhed og mad i Danmark .......................................... 50
  3.2 Måltider og arbejdets sociale sammenhæng ....................................................... 53
  3.3 Mad på arbejdspladsen i Danmark .................................................................... 55
  3.4 Arbejdspladsens tilbud – analyse af interventioner i Danmark ......................... 63
  3.5 Virkemidler til fremme af sundere mad på arbejdspladser ................................. 70
Litteratur til dansk del af rapporten ........................................................................ 75
4. International perspektivering .................................................................................. 79
Litteratur till International perspektivering ............................................................... 81
5. Kunskapsluckor och interventionsprojekt – en idébank ......................................... 83
  5.1 Kunskapsbehov .................................................................................................... 85
6. Ordliste .................................................................................................................... 89
INLEDNING


Utmaningarna i ett Öresundsperspektiv ligger som vi ser det till stor del i de skillnader men också likheter som är relaterade till såväl sociala som kulturella aspekter. Skilda förutsättningar och begränsningar vad gäller skatteregler och subventioneringsnormer är viktiga att lyfta fram i diskussionerna om maten på arbetsplatsen. Det är också viktigt att belysa hur dessa aspekter är relaterade till varandra. Vilka policyinstrument finns att tillgå och hur används dessa?

Olika former för insatser kring maten på arbetsplatsen innebär en rad arbetsplatspolitiska och etiska ställningstaganden. Uppfattas insatsen för en hälsosamare kost från verksamhetens sida som en inblandning i ett privat val? Finns det möjligheter för att bryta sambandet mellan belastande arbetsförhållanden och en belastande livsstil? Försvarna fokus från förbättrade arbetsförhållanden eller kan man uppnå en synergi mellan insatser i förhållande till kost, motion och arbetsförhållanden?

Utifrån ett identifierat kunskapsbehov och betydelse av erfarenhetsutbyte ser vi att en jämförande studie mellan Danmark och Sverige skulle kunna utgöra ett viktigt fundament i ett fortsatt samarbete kring maten, måltiden och hälsan på arbetsplatsen i Öresundsregionen. Inom ramen för denna finns möjlighet att göra en kartläggning kring den forskning som finns på området i de båda länderna. Fokus kommer således att ligga på de likheter och skillnader som kan identifieras och avseende på arbetsplatsorganisatoriska, politiska, ekonomiska, etiska och även på kulturella faktorer och dess betydelse för arbetsplatsens matvanor. Arbetsplatsens utbud av mat och måltider är centralt inte bara för de mat- och måltidsmönster som tar sig i uttryck på arbetsplatsen, utan det säger också något om verksamhetens policy och upplevelse av ansvar kring maten på arbetsplatsen. Här är det även intressant att belysa några av de interventioner kring maten och måltiden som gjorts på arbetsplatser i Danmark och Sverige.


Forfattare till den svenska del af rapporten: Magnus Lagnevik, Företagekonomiska institutionen, Lunds Universitet, Anna-Lisa Lindén, Sociologiska institutionen, Lunds Universitet, Maria Nyberg, Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.

I denna del av rapporten vill vi ge en översikt över den kunskap som finns kring maten och måltiden på arbetsplatser i Sverige. Översikten består således både av forskning som har bedrivits och av pågående forskning kring mat och måltider på arbetsplatser, men också av olika undersökningar med syfte att studera aspekter såsom lunchvanor och matval under arbetstid. En rad projekt har också genomförts med syfte att förändra kostvanor i någon mening. Det är viktigt att påpeka att översikten inte gör anspråk på att utgöra en heltäckande sammanställning av alla de studier och interventioner som görs och har gjorts i landet, inte minst på de enskilda arbetsplatserna. Däremot syftar översikten till att lyfta fram vad det finns för kunskap inom området och i detta också visa på var det finns kunskapsluckor och intressanta utmaningar. Särskilda problem i relation till maten och måltiden under arbetstid belyses och syftar också till att ligga till grund för fortsatta studier såväl som interventioner inom området. Som nämnades har området kring mat och måltider under arbetstid studerats i begränsad omfattning, vilket också bidrar till att översikten till viss del präglas av att studier återkommer i de olika delarna av rapporten, då olika aspekter av dessa tas upp. Översikten har ett tydligt fokus på maten och måltiden på arbetsplatsen, liksom att det endast redogörs för forskning, studier, projekt och interventioner av olika slag som bedrivits eller har bedrivits i Sverige.

Denna svenska del av rapporten består av fem kapitel, där de fyra första belyser olika delar av måltiden under arbetstid och den forskning som bedrivits i anslutning till denna. Det femte kapitlet presenterar en styremedelsöversikt i relation till arbetstidens måltider. I det första kapitlet, ”Tiden och måltiden – mat, skiftarbete och oregelbundna arbetstider”, beskrivs hur den svenska forskningen kring mat på arbetsplatsen till stor del tagit sin utgångspunkt i den samhällsmedicinska forskningen kring kost, hälsa och skiftarbete. Tiden har problematiserats utifrån hälsoaspekter, men också kring hur man ”bör” åta på ”udda tider”. Först senare forskning har identifierat den betydelsefulla tidsaspekten också utifrån andra perspektiv, där upplevelse av tid för att åta och måltidens tider, är centrala. I det nästföljande kapitlet,
2.1 TIDEN OCH MÅLTIDEN – MAT, SKIFTARBETE OCH OREGELBUNDNA ARBETSTIDER


I en rapport från Folkhälsoinstitutet (Sundin, 2005) konstateras att de sociala skillnaderna i dödlighet bland medelålders män ökade under 1970-talet, från att ha varit relativt små decenniet tidigare. Denna ökning tillskrövs i första hand en ökning i hjärt- och kärlsjukdomar bland primärt industriarbetare (ibid., s 66). Dödligheten för just denna grupp uppges därefter under det kommande decenniet att ha minskat, medan den fortfarande var hög bland okvalificerade yrken inom service och transport (ibid, s 66-67).


Som tidigare nämntes har de studier som gjorts i stor utsträckning handlat om matens näringsmässiga innehåll i relation till tid och plats. Maria Lennernäs, som är nutritionsforskare har tillsammans med bland andra Torbjörn Åkerstedt, som framförallt studerat effekterna av udda arbetstider på vakenhet och sömn, och Leif Hambraeus som även han är näringsforskare, skrivit en rad böcker, artiklar och rapporter kring mat och skiftarbete och kring betydelsen av vad och när vi åter under dygnets tjugo fyra timmar (se bl a Lennernäs, 1993; Lennernäs, Åkerstedt och Hambraeus, 1994a; Lennernäs, Abrahamsson, Hambraeus & Åkerstedt, 1994b; Lennernäs, Hambraeus och Åkerstedt, 1995; Lowden et al, 2004; Lennernäs & Wiberg, 2006). Forskningen visar till exempel att skiftarbete ofta leder till en omdistribuering av matintaget, vilket bland annat kan leda till en ökad risk för metabola störningar.
också på flera sätt på hemmets och familjens ätande, där provisoriska och snabba lösningar
fanns med i beskrivningarna av matåtningen, inte minst i de familjer som kom ifrån andra
länder. Svårigheter att navigera och orientera sig i den svenska matkulturen och i det svenska
utbudet kombinerades således med svårigheter att samordna och planera för tider för ett
gemensamt ätande.

Pilotstudien visade på en rad svårigheter och begränsningar kopplat till tiden i relation till
matten och ätandet på arbetsplatsen. För busschaufförer utgör bussen den fysiska arbetsplatsen.
Gemensamma lokaler för rastar finns, men här tillbringas ofta bara kortare tider under
dagen. Beroende på scheman inträffar rasterna vid olika tillfällen och de har också olika långa
tidsintervall. Förseningar på grund av trafiken inverkar på rastens längd, vilket också innebär
att tiden för att äta påverkas. Arbetstiden sätter således ramar för ätandet på olika sätt, vilket vi
också kommer att återkomma till.

De oregelbundna tidernas problematik sprider sig till allt fler yrkesgrupper och det är inte
längre bara anställda inom industriell produktion som måste organisera ett ätande på nya tider
och enligt nya rytmer. Det finns dock en problematik kring tid och ätandet, som kan sträcka
sig bortom tidsförläggningen på dygnet. Flera arbetsplatser har både anställda som arbetar
oregelbundna arbetstider och/eller i skift, samt personal som arbetar regelbundna arbetstider,
ofta dagtid. Här finns exempel från sjukhusen som arbetsplats för ett flertal olika yrkesgrupper,
arbetstider och därmed också olika förutsättningar för att äta under arbetstid. Tidigare
studier av industriföretag har fokuserat på anställda i produktion och deras kostvanor.
Därmed utesluts de som arbetar med administrativa uppgifter och som ofta arbetar på
industriföretagens kontorsavdelningar. I en doktorsavhandling på Sociologiska Institutionen
i Lund studerar Maria Nyberg maten, ätandet och måltiden på arbetsplatsen som en social
arena inom i huvudsak två verksamheter, ett sjukhus och ett industri- och tillverkningsföretag,
båda belägna i Skåne (Nyberg, 2009). Studien har tagit sin utgångspunkt i den ovan nämnda
pilotstudien och den kunskap som erhållits inom ramen för denna. På arbetsplatserna i
denna studie arbetar inte bara skilda yrkesgrupper, utan här finns också flera arbetstider
och rasttider. Upplevelsen av tiden och olika attityder till tid i relation till mat, ätande och
måltider, är centrala i studien och visar också på behovet av att nyansera tidens begreppet i
studiet av arbetstid och måltid. Att fånga denna komplexitet i tider och grupper är centralt i
studiet av dagens arbetsplatser och i analysen av mat och måltider under arbetstid. Studien
visar på betydelsen av att föra ett resonemang kring tid och ätande för samtliga grupper
på en arbetsplats, men också av att lyfta olika arbetsplatsers viss skilda förutsättningar för
arbetstidens måltider. Detta visar också på betydelsen av att studera arbetsplatsens ätande
utifrån ett lokalt perspektiv och inom olika branscher. Då avhandlingsstudien belyser aspekter
av arbetstidens måltider som endast fragmentarisk studerats tidigare, kommer olika aspekter
av denna studie också att diskuteras vid ett flertal tillfällen i denna svenska del av rapporten.

I Sverige har Lunchfrämjandet, som är en politiskt oberoende stiftelse, arbetat för rastens
och måltidens roll på arbetsplatserna sedan 1990 (se bland annat rapporterna ”Var åter du
din lunch, 2003”; ”Lunchvaneundersökningen, 2003”; ”Lunchpaus. Nyckeln till ett friskare

2.2 MÅLTIDENS OCH ARBETETS SOCIALA SAMMANHANG


arbetsplatsens och måltidens sociala sammanhang mer bristfälligt belyst. Lunchfrämjandet lyfter fram betydelsen av att måltiden kan intas i lugn och ro och att den ger möjlighet till samvaro. Detta följs också upp i rapporten "Bra mat på jobbet. Råd, möjligheter, förutsättningar och utmaningar" (2007), där Livsmedelsverket betonar vikten av att det finns en avgränsad plats på arbetsplatsen där personalen i lugn och ro kan äta sin mat. I arbetarskyddsstyrelsens författning (AFS 2000:42) finns det bland annat skrivet att den anställda ska ha möjlighet att äta "under tillfredsställande förhållanden" på sin arbetsplats. Utöver de artefakter som krävs i ett muturtrymme, såsom kyl- och uppvärmningsmöjligheter, sägs inget om förutsättningar för matens gemenskap på arbetsplatsen genom det sätt som det arrangeras för personalrestauranger och matsalar.


Matsalen har också visat sig betydelsefull in den studie som Nyberg genomfört (Nyberg, 2009). Matsalen och huruvida det finns möjlighet att köpa mat i anslutning till arbetsplatsen har visat sig vara viktig för i vilken utsträckning som personalen åter under arbetstid. På ett industri- och tillverkningsföretag visade det sig att matsalen spelade en betydande roll i de anställdas matvanor under arbetstid, vilket tydliggiordes i jämförelsen mellan företagets

Måltiden som lunch och lunchen som måltid

Måltider kan ätas på olika platser, vid olika tider och i skilda sociala sammanhang. Måltiden som lunch på arbetsplatsen innebär en rad restriktioner där tidigare kapitel tagit upp faktorer kopplade till arbetsorganisationen och arbetstiderna, men också de sociala relationernas betydelse för lunchen och dess utformning. Begreppet ”lunch” signalerar en måltid som intas mitt på dagen och den svenska ”lunchtiden” inträffar vanligen någon gång mellan 11 och 13. Tillfällen för ätande av olika slag fungerar ofta som markörer av olika tider, de delar in dagen i skilda enheter, ofta fyllda med olika aktiviteter och varierande sociala sammanhang. Den normativa lunchtiden bygger på dagtidens arbetstid då lunchen markerar arbetsdagens ungefärliga mitt. Som beskrivits tidigare i rapporten arbetar idag allt fler på oregelbundna och obekväma arbetstider, vilket också innebär att ”lunchen” inträffar vid andra tidpunkter än enligt den ovan givna tidsdefinitionen. Detta innebär vanligen att den måltid som benämns lunch för dem som arbetar dagtid, får andra benämningar när den inträffar under andra tider på dygnet. Begrepp som ”frukost”, ”lunch” och ”middag” som måltider kan lätt tappa sin innebörd då arbetet gör att dagen får andra indelningar (se bl a Lindén et al, 2005). Detta innebär också att ett antal övervägningar bör göras i studier av måltiden på arbetsplatsen, inte minst då ”lunchen” tar sig andra skepnader som en följd av andra tider och rytmer.

Lunchens tid

av de tillfrågade i studien att de tar kortare lunch än 30 minuter. Utifrån en jämförelse mellan "tjänstemän" och "arbetare" visade det sig att tjänstemännen oftare tar längre luncher än arbetarna, vilket det i undersökningen inte ges en vidare analys av. I studien framkom också att det framförallt är kvinnor som förkortar sin måltidsrast och att kvinnor mera sällan än män äter i lunchrestaurang, där det senare tillskrivs ekonomiska motiv. Detta bör dock ställas i en vidare analys av kvinnors sätt att resonera kring sitt ätande under arbetstid, kring begränsningar i "typiska kvinnoyrken", men också kring arbetsbelastning och stress. Det visade sig även i undersökningen att de som kortat ner sin lunch i större utsträckning åt lunchen ensam, vilket också visar på betydelsen av den sociala inramningens betydelse för utformningen av lunchen.

Nyberg visar i sin avhandlingsstudie på en spridning när det gäller tider för måltidsraster, vilket inte endast kan tillskrivas olika avtal och skilda regler mellan arbetspelser och mellan yrkesgrupper, utan som också har sin grund i arbetspelsets formella och informella organisation, kopplade till arbetsbemanning, schemaläggning, samt förväntningar och normer kring resten tid (Nyberg, 2009). Skilda arbetstider har skilda raster, där dagtidens arbetstid har andra raster tid än kvällens- och nattens arbetstider. På industri- och tillverkningsföretaget skiljer sig också tiderna för måltidsraster mellan de båda anläggningarna som en följd av olika avtal. De anställda som arbetar oregelbundna tider i produktionen har en måltidsrast på 21 minuter på företagets ena anläggning och 30 minuter på den andra. De som arbetar regelbundna tider, i produktionen, så väl som på kontoret, har på båda anläggningarna 30 respektive 33 minuters lunch. Den faktiska måltidsrasten kan dock variera och vara beroende av faktorer som nämns ovan. Detta manar också till en analys av arbetstid, måltid och lunchtid som tar i beaktande arbetspelsets mångfasetterade uttryck.

**Lunchens mat**


och utbredning, där anledningar till att inte äta varm mat till exempel kan vara rasten upplevs vara för kort eller att man ändå åter på kvällen (se även Nordlund, 1993, s 4-5).


1 “Matvalet” består av Centrum för Folkhälsa vid Stockholms läns landsting, Svenska Naturskyddsföreningen, svenskt Sigill och Sveriges konsumentråd. Studien har genomförts av LUI Synovate marknadsundersökningar

22
med sig mat hemifrån. Liksom var fallet i studien på Arriva beskrev lastbilschaufförerna i projekt Vägkrogen betydelsen av en rad praktiska aspekter kring måltidsrasten, snarare än maten i sig, där det ska passa med arbetstider, men också med sådant som parkerings- och tankningsmöjligheter. Detta visar också hur en rad faktorer utöver själva maten blir centrala att lyfta fram i studier av arbetstidens måltider. För båda yrkesgrupperna utförs arbetet utan vidare kontakt med andra kolleger, vilket också gör måltidsrasten till en central social aktivitet. Detta omnämndes på Arriva såväl som bland lastbilschaufförerna som en viktig aspekt till varför busschaufförerna uppskattade att vistas i rastlokalen och varför lastbilschaufförerna stannade vid en vägkrog.

2.4 Arabetsplatsens måltidsutbud – utformning, möjligheter och svårigheter

I detta kapitel kommer betydelsen av arbetsplatsens utbud av mat och måltider att belysas i relation till hur detta inverkar på ätandet under arbetstid. Hur ser måltidsutbudet ut? Vad finns det för uppfattningar om arbetsplatsens utbud, hur ska det utformas och vem har egentligen ansvaret för det? Detta är några av de frågor som är centrala att ställa i en diskussion om arbetsplatsens måltider, samtidigt som få studier är gjorda som undersökt dessa faktorer.


Att det finns ett utbud av mat och dryck att köpa för personalen har visat sig vara betydelsefullt för arbetstidens matvanor. Roos och medförfattare (2004) visar i en finsk studie att förekomsten av personalrestauranger på arbetsplatsen har en positiv effekt på de anställdas matvanor. Finland beskriver ha en lång tradition av att erbjuda anställda möjlighet att köpa mat på sin arbetsplats, vilket också gynnsats av statliga subventioner (Raulio et al, 2005). Studierna visar dock, i likhet med tidigare presenterade studier, att det är fler män än kvinnor, men också att det är dem med en högre utbildningsnivå som ofta besöker olika former av matserveringar för att äta lunch. Likaså konstateras det att människor i städerna, och framförallt i huvudstaden, ofta äter ute under arbetstid (Raulio et al, 2005). Resultaten känns igen från de studier som presenterats i de tidigare kapitlerna. Övriga faktorer såsom tid och uppskattning av arbetet, inverkade också på frekvensen av att äta i personalrestaurang. Att äta lunch i personalrestaurang beskriver i de finska artiklarna vara förenligt med de näringsrekommendationer som finns, där mer fisk och grönsaker är något som karakteriserar matvanorna bland dem som ofta äter i personalrestaurang (Roos et al, 2004). I studierna
noteras dock avsaknaden på studier som fångar upp trender i hur arbetsplatser mältdutbud används (Raulio, 2005, s 58), vilket även stämmer väl in på svenska förhållanden.

Arbetsplatsens mångfald med avseende på faktorer som kön, ålder, etnicitet, inkomst och familjeliv, innebär också att ett utbud kan uppfattas vara mer tillgängligt, men också mer attraktivt för vissa än för andra.

**Mältutsutbudets olika former**


Tillgången till en personalservering, vare sig det är en större restaurang eller ett mindre café, bör diskuteras i relation till arbetets karaktär, vilka yrkesgrupper och arbetstider som finns representerade, men också till de preferenser som finns bland de anställda. Utbudet av mat och mältider på arbetsplatsen kan vara mer eller mindre tillgängligt utifrån dessa aspekter. På båda arbetsplatserna i den ovan nämnda studien saknas ett utbud av varm mat för dem som inte arbetar dagtid. Personalrestaurangen stänger efter lunch och sjukhusets cafeteria stänger under eftermiddagen. Därefter finns det för dem som tjänstgör kvällar och nätter endast

Flertalet mindre och mellanstora arbetsplatser saknar dock helt ett utbud av mat och måltider för sin personal och tillhandahåller då endast ett utrymme där personalen kan förvara, värma och äta medhavd mat. Detta bygger därmed på att personalen antingen har med sig mat hemifrån, köper med sig mat för att äta på arbetsplatsen, eller också att de eventuellt beger sig till en extern lunchservering. Som identifierats i tidigare studier (se bl a Roos et al, 2004; Raulio et al, 2005) har lunchserveringens varande eller icke-varande visat sig ha betydelse för vilka lunchvanor som skapas på arbetsplatsen. I de fall då arbetsplatsen inte kan erbjuda mat att köpa på arbetsplatsen, innebär detta, som också noterats tidigare, att lunchen oftast arbetas in eller att den består av något mindre som kan intas vid skrivbordet, då ett besök på en extern lunchrestaurang försvåras av olika anledningar.


Uppfattningar om måltidsutbudet – den feta maten och det höga priset?


Andra centrala aspekter som beskrevs som viktiga i Lunchfrämjandets rapport var att det skulle vara rent och snyggt i restaurangen, men också att lunchstället i fråga, då det saknas ett utbud på arbetsplatsen, ligger nära arbetsplatsen (Ström, 2005). Detta är faktorer som också är återkommande i andra studier (se bl a Lindén et al, 2005). Den senare aspekten är ofta av ytterst central betydelse då rasttiden är kort, men också då ett lämnande av arbetsplatsen innebär ombyten till andra kläder. Så är t ex fallet för flertalet sjukhusanställda, men också för anställda inom en rad andra branscher som antingen inte får, eller inte känner sig bekväma att besöka en extern lunchrestaurang i arbetskläder.

2.5 STYRMED EL OCH HÄLSOSAMMA MÅLTIDER


I kapitlet kommer olika styrmedel att diskuteras i relation till arbetstidens måltider. Hur kan olika styrmedel och policydokument användas när det gäller mat och måltider på arbetsplatsen? Utifrån de tidigare kapitlen ges exempel på hur olika styrmedel kan fungera, men också varför de kanske inte fungerar. I kapitlet följs det upp kring vad som kan vara
problemen med styrmedel av olika slag: är de för svaga, är de inte tillräckligt styrande eller kan de med lättethet förhandlas bort på olika sätt?

**Intentioner och ändringspotentialer hos olika styrmedel**

Styrmedel har flera funktioner för att motivera människor att ändra beteenden. De kan ha målsättningen att öka människors kunskap om mat och hälsa och samband med eget beteende genom informativa styrmedel. Genom skatter, avgifter, prispolitik, rabatter eller bonus, dvs. ekonomiska styrmedel, påverkas människor att överväga alternativt utbud av varor och tjänster. Genom lagar, normer eller regler, dvs. administrativa styrmedel, vill man åstadkomma omedelbar och tvingande övergång till nya handlingsrutiner för alla som berörs av ett regelverk. Genom fysiska åtgärder, dvs. design av produkter eller tjänster, kan man underlätta eller försvåra förändringar av handlingar. Alla de enskilda styrmedlen man kan utarbeta faller i allmänhet i en av de nämnda fyra kategorierna, nämligen informativa, ekonomiska styrmedel, administrativa styrmedel eller fysiska åtgärder (figur 1).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Samhällelig åtgärd</th>
<th>Förändringsintention</th>
<th>Ändringspotential</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Informativa styrmedel</td>
<td>Frivillighet</td>
<td>Långsam</td>
</tr>
<tr>
<td>Ekonomiska styrmedel</td>
<td>Påskyndande</td>
<td>Katalyserande</td>
</tr>
<tr>
<td>Administrativa styrmedel</td>
<td>Tvingande</td>
<td>Omedelbar</td>
</tr>
<tr>
<td>Fysiska åtgärder</td>
<td>Påminna/upprepa</td>
<td>Tillvänjning</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Varje meddelande från en sändare till en mottagare har en avsikt, som kan vara antingen att väcka uppmärksamhet kring en fråga eller att få mottagaren att reagera beteendemässigt. Om man betraktar styrmedlet och det budskap det innehåller som ett meddelande från sändare till mottagare så har vi en klassisk kommunikationssituation (Lindén, 2004). Till varje enskilt styrmedel kan man även koppla sändarens intention om i vilken riktning och i vilken takt ändringar i beteende och handling förväntas gå. Potentialen att påverka mottagaren varierar hos enskilda styrmedlen från att upplysa om ett problem, åstadkomma beteendeförändringar, katalysera och inspirera till eftertanke inför en handling eller att påverka beteenden alltför från gradvis tillvänjning till tvång (figur 1). Ändringspotentialen varierar både i styrka och i den tid det tar att påverka och förändra en mottagares handlingsmönster. Kunskap om ändringspotentialer i valet av styrmedel i förhållande till det mål man vill uppnå är viktig för såväl utformningen av styrmedel som valet av kommunikationsstrategi.

**Informativa styrmedel**

Att informera hushåll om betydelsen av att ändra attityder, ett enskilt handlingsmönster eller livsstil innebär att man väddar till mottagarens intresse av att frivilligt lyssna och ändra sig. Den processen kräver att mottagaren uppmärksammar, läser och tänker över informationen


Ett problem med innehållsdeklarationer är att de kan vara svåra att förstå för stora grupper konsumenter. Deklarationerna innehåller bland annat uppgifter om färgämnen och kemikalier för konservering som ofta kräver omfattande för kunskap. Ett sätt att förenkla information om livsmedel är att använda symboler. År 1989 tillkom den första symbolmärkningen av mat i Sverige, Nyckelhålet som beteckning på fiberrik och därmed hälsosam mat (Klintman et al., 2008). Senare har flera andra symboler på livsmedel kommit till (figur 2). Krav finns på olika typer av varor. När det gäller livsmedel betyder märkningen att produktionen skett utan bekämpningsmedel och konstgödsel samt att inga genmodifierade organismer finns med i produktionen. Ekologiskt jordbruk används när minst 95 % av varans ingredienser är ekologiskt producerade och används bland annat på charkuterivaror. Flera av symboler kan förekomma samtidigt på produkter och färdigförpackade måltider.

Information som är tydlig och lättförståelig uppmärksammas ofta än information som är detaljrik eller som man själv måste aktivt bestämma sig för att söka upp. Ett sådant

Figur 2. Exempel på märkning av livsmedel: Nyckelhålet; KRAV; Ekologiskt jordbruk.


I det tidigare nämnade projektet "Vägkrogen" (se bl a Lindwall & Karlén Nilsson, 2001) beskrivs hur en viktig del i upplägget var att informera lastbilchaufförerna om den nya märkningen "God mat för oss på väg". Syftet var att denna symbol skulle fungera som en positiv signal till chaufförerna och att de därmed i högre utsträckning skulle välja dessa vägkrogar. Som visades i figur 1 är de informativa styrmedlen frivilliga till sin karaktär och har därför ofta en lång, men också många gånger trög förändringspotential. "Vägkrogen", 32
som var ett samarbetsprojektet mellan olika aktörer på olika nivåer, är ett exempel på hur styrmedelsstrategier på såväl makro- som mikronivå kan samverka, men också hur olika strategier kan tillämpas parallellt för att förstärka dess effekt. Som identifierades i projektet, inte minst genom de intervjuer som genomfördes med chaufförerna, var en rad faktorer närvarande i valet av vägkrog. Förutom en betoning på god och mättande mat, var också priset centralt för en måltid, liksom tillgången till parkeringsplatser och möjligheten till social samvaro med andra förare. Ett beaktande av såväl informativa som ekonomiska, fysiska och administrativa styrmedel kan således medverka till att underlätta för chaufförernas att välja de vägkrogar som erbjuder den hälsosammare maten.


**Ekonomiska styrmedel**

måltider till ett rimligt pris för konsumenten. En ökad subventionsnivå kan medföra att västen i företagsmatsalen förmånsbeskattas i sin årliga inkomstdeklaration. Skatter och avgifter tillhör ekonomiska styrmedel som är negativt motiverande för konsumenten och leder ofta till att efterfrågan på varan eller tjänsten minskar. Många ekonomiska styrmedel är direkt inbäddade i priset på produkter. Precis så är fallet med subventionerade måltidspriser i företagsmatsalar. Kunden upplyses inte om det verkliga priset på måltiden och kan t.ex förledas till att tro att den ”billiga” maten i matsalen skulle vara av dålig kvalité.


Genom att differentera och variera priser och storlekar, förmedlas bildan av att personalen får något extra.

Särskild subventionering av hälsosam mat har diskuterats i olika sammanhang som ett sätt att få människor att välja detta alternativ framför ett mindre hälsosamt. I Lunchfrämjandets senaste undersökning (2007) svarade 83% av de tillfrågade att de skulle välja det hälsosamma lunchalternativet om det var 15 kronor billigare än det ursprungliga priset på 60 kronor. Om priset däremot skulle sänkas med 35% hade över 90% i undersökningsen valt det alternativet. Människors benägenhet att köpa lunch generellt, och hälsomärkta luncher specifikt, är dock beroende av en rad faktorer, där priset och en eventuell prisreduktion, endast utgör en del. Således är det svårt att utifrån studier som ovan dra slutsatser om prisets egentliga effekter på konsumtionen.

Frågor kring prisnivåns effekter på längre sikt samt var man ska dra gränser för den hälsosamma maten, kan också försvåra en märkning, och därmed en eventuell subventionering. Den nyckelhålsmedel:maten och nyckelhålscertifierade restauranger skulle underlätta en sådan gränsdragning och utgöra en grund för en vidare diskussion kring en subventionering av ”hälsosamma lunchmåltider”.

Administrativa styrmedel

De administrativa styrmedlen, där lagar och normer kring tider av olika slag är centrala, kan således ge förutsättningar för ett hälsosamt ätande på arbetstiden till exempel genom en förlängning av måltidsrasten, men också genom ett möjliggörande av den genom exempelvis bemanningsplanering och schemaläggning. Samtidigt kan tiderna för arbetre och tiderna för rast, som beskrivits tidigare, också utgöra ett betydande hinder för att åstadkomma förändring. Erbjudande av hälsosamma lunchmåltider på arbetsplatsen kan till exempel lätt motarbetas då tiderna för åta dessa inte är tillräckliga.


Nya regler, normer eller lagar behöver emellertid kombineras, men också alltid följas upp genom skäpt övervakning och kontroll, vilket ställer krav på administrativa resurser. Om det bara finns som en lokal företagspolicy att servera hälsoriktig mat i personalmatsalen, som därefter inte tecknas ner i ett avtal med måltidsleverantören, och inte heller följs upp, finns risken att förändringen stanna på policy stadiet utan att få praktiskt genomslag. Någon myndighet, exempelvis Livsmedelsverket eller kommuners hälsoinspektörer har uppdraget...

**Designåtgärder som styrmedel**

Ett utbud av mat och måltider i arbetsplatsens närhet kan också fungera som ett styrmedel för arbetstidens ätande som kan vara både vara positivt och negativt. I den tidigare presenterade pilotstudien kring matvanor och oregelbundna arbetstider (Lindén et al, 2005) bestod busschaufförernas ”personalrestauranger” av ett rikt snabbmatsutbud i rastlokals närområde. I detta fall utgjorde denna mat etta attraktivt alternativ till såväl den frysta färdigrätten som den kalla smörgäsen. Omgivningens utbud kan också fungera som ett styrmedel för att påverka de enskilda företagets måltidsutbud, där ledningen på olika sätt måste förhålla sig till omgivningens utbud i de fall då det finns avsikt att förbättra förutsättningarna för de anställdas matvanor under arbetstid.


I en redogörelse av måltider under arbetstid kan man emellertid inte bortse från att de vanor, beteenden och livsstilar människor har spelar en stor roll för hur man löser vardagslivets matlagning. Olika vanor leder även till olika nivåer på matvanorna på arbetet från att ha med egen mat eller att varje dag besöka personalmatsalen, till att helt avstå från matrast på jobbet.

**Kombinationer av styrmedel**

De ändringspotentialer olika styrmedel kan förväntas ha och som de beskrivits i figur 1 anger generell riktning i beteendepåverkan för vart och ett av dem. Ofta är det emellertid så att flera styrmedel kombineras för att ge starkare eller snabbare effekter både i attityder eller handlingar. Det är i sådana fall viktigt att de intentioner som ligger i varje styrmedel för sig verkar för samma mål och i samma riktning (Lindén, 1994; 1996). Att uppmanna människor att äta näringsriktigt under sin arbetsdag styr av information om måltidsutbudet, priset på maten, eller tillgänglighet och matro i matsalen. Effekten av motstridigt verkande styrmedel, exempelvis näringsriktig mat till ett bra pris, men långa köer och brist på sittplatser i matsalen utsätter kunderna för korstryk. Detta kan exempelvis leda till att man blir allt mindre intresserad av både maten och måltiden i matsalen.

Projekt med avsikt att påverka de anställdas matvanor i en hälsosammare riktning kan ta sin utgångspunkt i olika idéer kring hur detta ska infrias. Olika lokala interventioner på arbetsplatser runt om i landet kring mat och måltider kan således handla om att informera de anställda om sunda matvanor, men också att erbjuda fri frukt på arbetet (jmfr "6 om dagen" i Danmark). Måltidsutbudet i personalrestauranger kan också kontinuerligt förändras genom påt yogningar från såväl nationell nivå (genom t ex skatter och subventioner) som lokal nivå, genom utarbetade policy hos det enskilda företaget, men också genom anställdas förmedlande av önskemål. Projektet "Livsstil i Väst" (se www.livsstilivast.se) är ett exempel på ett samarbetsprojekt mellan AB Volvo och Västra Götalandsregionen som sedan 2005 arbetar med en rad olika insatser för att förbättra hälsan hos de totalt 17000 anställda på de deltagande arbetsplatserna. Kosten är ett av fyra teman i fokus, där man inom projektet bland annat genomfört hälsokampanjer på personalrestaurangerna för att göra utbudet mer hälsosamt, förändrat utbudet i varuautomaterna, startat matlagningskurser och så vidare. Målet inom projektet beskrivs vara att mätetiden på arbetsplatserna ska kosta 40 kronor, den får ta 40 minuter och minst 80 % av de anställda ska utnyttja personalrestaurangerna. Därmed kan här också identifieras en rad styrmedel från de deltagande arbetsplatserna, såväl informativa som ekonomiska, administrativa och fysiska. Utvärdering av denna typ av projekt kan ge viktig kunskap om verkningen av att kombinera flera olika insatser för att påverka arbetstidens måltider.
Litteratur till svenska del af rapport


AFS 2000:42. Arbetsplatsens utformning. (Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling)


Handlingsplan för goda matvanor och ökad fysisk aktivitet i befolkningen, 2005. Folkhälsoinstitutet och Livsmedelsverket.


**Institute of European food studies (IEFS), 1996.** *A pan-EU survey of Consumer Attitudes to Food, Nutrition and Health.* Dublin, Ireland.


Tidningsartiklar och internetadresser


Se även http://www.allingsas.se.

I det følgende sammenfattes og analyseres de danske erfaringer fra forskning i sammenhængen mellem arbejde og kost og de danske (delvist forskningsbaserede) erfaringer med at fremme sundere kostvaner gennem interventioner på arbejdspladsen. De overordnede erfaringer fra analysen er, at der findes relativt lidt dansk forskning om arbejdets og arbejdsmiljøets betydning for mad og spisevaner på arbejdspladsen, og for kostvaner og kostrelateret sundhed i hverdagslivet i øvrigt. De få undersøgelser der findes, viser, at negativ og langvarig stress med mangel på kontrol og indflydelse på ens egen situation er skadelig for helbredet, og bl.a. kan betyde vægtændringer. Et område, hvor der tilsyneladende ikke findes dansk forskning, er hvordan maden på arbejdet påvirker arbejdet og arbejdsmiljøet. Analysen viser, at der i Danmark - lige som i mange andre lande - også er social ulighed.
i befolkningens sundhed. Den landsdækkende kostundersøgelse i 1995 viste således, at grupper med længerevarende uddannelse spiser sundere og er mere interesseret i sund mad.
Samtidig viser forskningen også, at kostvaner hænger sammen med anden livsstil, således at sunde kostvaner betyder, at der er større sandsynlighed for at man dyrker motion, ikke ryger og ikke drikker alkohol. Der er en hel danske erfaringer med sundhedsfremme på arbejdspladser, hvor madtilbud på arbejdet er ét af områderne. Analyser viser en omfattende social, branchemæssig og geografisk skævhed i arbejdspladsernes tilbud til de ansatte. En stor del af de danske erfaringer inden for mad og arbejde stammer fra interventionsprojekter på forskellige arbejdspladser med fokus på at øge udbuddet af sund mad. Der er imidlertid kun spredte erfaringer med at undersøge hvorvidt og hvordan disse projekter bliver forankret på arbejdspladserne, lige som spredning af interventionserfaringerne til andre arbejdspladser ikke er kendt.

Den danske analyse er struktureret således: Kapitel 3.1 ”Overordnet om arbejde, sundhed og mad i Danmark” præsenterer et overblik over forskningsresultater om sammenhænge mellem arbejde og sundhed, arbejde og vægt samt om kantinemadens ernæringsmæssige status. I kapitel 3.2 ”Måltider og arbejdets sociale sammenhæng” præsenteres resultater fra den relativt begrænsede danske forskning om måltidernes organisatoriske samspil med arbejdets sociale organisering. Kapitel 3.3 ”Mad på arbejdspladsen i Danmark” giver et overblik over, hvordan spisning på arbejdspladser er organiseret i Danmark, i hvilket omfang der findes arbejdskantiner m.m. Endvidere præsenteres udviklingen i sundhedsfremmeordninger på danske arbejdspladser generelt og specielt for måltider på arbejdspladser. Kapitel 3.4 ”Arbejdspladsens tilbud – analyse af interventioner i Danmark” præsenterer erfaringer fra en række interventionsprojekter på arbejdspladser med fokus på at fremme sundere kostvaner. Til sidst gives i kapitel 3.5 ”Virkemidler til fremme af sundere mad på arbejdspladser” en oversigt over nogle af de offentlige virkemidler, der har betydning for den mad, der tilbydes og spises på arbejdspladser. Her er bl.a. fokus på en kort præsentation af regler for priser på kantinemad samt et statsligt initiativ med udvikling af kostpolitikker for arbejdspladser.
3.1 OVERORDNET OM ARBEJDE, SUNDHED OG MAD I DANMARK


Flere undersøgelser har vist, at et øget indtag af frugt og grønsager kan reducere risikoen for en række sygdomme, såsom hjerte-karsygdomme, visse kræftformer, type 2 diabetes og fedme. Risikoen for udvikling af hjerte-karsygdomme kan nedsættes med 4-10%, hvis man øger indtaget af frugt og grøntsager med ca. 100 g dagligt (Ovesen et al. 2002). Den seneste danske nationale landsdækkende kostundersøgelse (Lyhne et al., 2005) viste, at der var forskel i indtag af frugt og grønt mellem mænd og kvinder, og forskel på i hvor høj grad mænd og kvinder gav udtryk for at forsøge at spise sundt.

Det er veldokumenteret, at socioøkonomiske forhold influerer på sundhed og giver social ulighed i sundhed, hvilket også gør sig gældende for Danmark (Groth et al., 2001). Ufaglærte arbejdere har signifikant højere dødelighed af hjertekarsygdomme end uddannede fra de højere socialgrupper. Danskernes måltidsvaner, holdninger og viden om sund mad er blevet analyseret sammen med den sociale baggrunds betydning, herunder også sammenhængen mellem kostvaner og anden livsstil. I alt er 1837 personer fra den landsdækkende kostundersøgelse i 1995 blevet analyseret: Grupper med længerevarende uddannelse spiser sundere og er mere interesseret i sund mad. Mænd med lang uddannelse har et gennemsnitligt dagligt indtag af frugt og grønt, der er 48% højere end mænd med erhvervsfaglig uddannelse. For kvinder ses det samme billede, 27% højere indtag af frugt og grønt blandt kvinder med lang uddannelse end kvinder med erhvervsfaglig uddannelse (Groth og Fagt, 2003).

Kantinemad på arbejdsplasser


I september 2003 blev en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt 1967 tilfældigt valgte danske kantiner. Besvarelser fra 553 kantineledere viste, at det selv rapporterede udbud af kantinemad i danske kantiner generelt ikke lever op til de statslige næringsstofanbefalinger (Thorsen et al. 2008b). Kun 1% af kantinerne udbyder altid sund mad, hvis man ser samlet på de tre kategorier: varm ret, smørrebrød og salat. Især hvis man spiser smørrebrød, kan det være vanskeligt at spise sundt, da kun 12% af kantinerne udbyder sundt smørrebrød dagligt og 25% udbyder det 3-4 gange om ugen. Udbuddet er sundere for den varme ret. Der tilbyder 25% af kantinerne dagligt sunde varme retter, mens 58% tilbyder sunde varme retter 3-4 gange om ugen. Mindre end hver fjerde kantine (23%) i undersøgelsen har en kostpolitik. De kantiner, der har kostpolitik, er på flere måder korreleret med at have et sundere udbud af mad (Thorsen et al. 2008b).

I samme undersøgelse er der fundet signifikante sammenhænge mellem det selv rapporterede udbud af sund mad og den vægt, der lægges på at bruge økologiske varer i arbejdsplasseskantiner (Mikkelsen et al, 2006). Det er dog nødvendigt med flere studier, før der med sikkerhed kan trækkes paralleller mellem udbud af sund mad og økologisk mad i kantiner.

Sammenhænge mellem arbejde og sundhed


3.2 MÅLTIDER OG ARBEJDETS SOCIALE SAMMENHÆNG

Mad og måltider er vigtige anledninger til socialt samvær og organiserer væsentlige dele af menneskers sociale liv i familien, men også i mange institutioner som mennesker kommer i berøring med dagligt: dagsinstitutioner, skoler, hospitaler og plejehjem samt arbejdspladsen.


I 1997 blev der gennemført en stor telefoninterviewundersøgelse, som omfattede 5000 mennesker i de skandinaviske lande. Undersøgelsen prøvede bl.a. at undersøge, hvordan spisning er socialt organiseret. I Danmark spises i gennemsnit 3,9 daglige måltider; heraf 1,2 måltid alene og 2,6 måltid sammen med familiemedlemmer (Holm, 2001 a). I Danmark er der flere måltider, der samler hele familien på hverdage end i weekenden, hvilket er forskelligt fra de øvrige nordiske lande (Holm, 2001b).

uafhængigt af andre, håndterer sult og mæthed i forhold til den enkeltes arbejdsindsats. Denne gruppe tilsidesatte kroppens behov, hvis travlhed gjorde det nødvendigt. Dette gælder for selvstændige, konsulenter, studerende og hjemmearbejdende (Kristensen, 2003).
3.3 MAD PÅ ARBEJDSPLADSEN I DANMARK

Der er stor forskel på bespisningsmulighederne på de danske arbejdspladser. På de fleste store virksomheder er der en kantineordning, hvor man typisk kan vælge mellem en varm ret, smørrebrød eller en mere let anretning, som f.eks. salat. På andre arbejdspladser sørger medarbejderne selv for frokosten, enten ved at medbringe madpakke eller ved selv at bestille mad udefra. Frokostpausen på danske arbejdspladser er i sammenligning med andre lande ikke så lang. En pause på 30 minutter er normal, og det betyder, at det sjældent er muligt at nå hjem i pausen. Frokostpausen foregår typisk på arbejdspladsen, hvor man spiser sammen med kollegerne.


På en række arbejdspladser er der desuden en række supplerede forplejningstilbud som f.eks. vand og kaffe. En særlig type af ordning drejer sig om frugtordninger, der ofte tilbydes som abonnementsordninger under Firmafrugt-kampagnen (se f.eks. Thorsen et al. 2007a). I nogle
tilfælde er disse ordninger integreret i kantinetilbuddet, men i en lang række tilfælde er der tale om separate abonnementsordninger med egne specialiserede forsyningskæder.

ansættes flere kokke og køkkenassistenter (en stigning fra i alt 15% til i alt 31%) (Thorsen et al, 2008a). I den virksomhed, som kantinerne servicerer, er der typisk 50-200 ansatte. De fleste ansatte spiser frokost i kantinen, hvorimod kun et fåtal kober aftensmåltidet i kantinen.


Den klassiske danske madpakketradition er under pres af globale måltidsstrømninger og af virksomhedskulturer og -strategier, der ønsker at bruge måltidet som et sundheds- og personalegode. Denne udvikling er ikke mindst drevet af at arbejdspladser på områder, hvor der er mangel og konkurrence på arbejdskraft, ønsker at positionere sig via dets måltids- og sundhedsprofil. Hvor madpakketraditionen har karakter af at være et individuelt og yderst personligt fænomen, så melde flere og flere arbejdspladser sig med tilbud om måltider på arbejdspladsen. Måltiden på arbejdspladsen indgår i stigende grad som et personalepolitisk instrument, og i takt med den stigende evidens for sammenhængen mellem kostintag, livsstil og sundhed er virksomheder i stigende grad interesseret i at indtænke maden som del af en strategi for sundhedsfremme, ikke mindst fordi der er øget konkurrence om arbejdskraften.

Voksne danskers indtager hver dag mellem 25-40 % af kosten på arbejdspladsen, og der er derfor en stigende samfundsøkonomisk forventning om, at arbejdspladsen bor have et stort ansvar for, at maden er sund. Undersøgelser viser, at 93% af danskerne mener, at arbejdspladskantiner bør lave sund mad med mange grønsager. Af samme undersøgelse
fremgår det imidlertid, at kun 32% vurderer, at deres kantinemad i praksis er sund (Tranberg Marketing Rekommandations, 2006). I en undersøgelse foretaget i forbindelse med et projekt under Øresund Food Network viste resultaterne, at 46% af kantinelederne lægger vægt på at begrænse fedtindtaget, mens 56% lægger vægt på mange grøntsager i maden (Mikkelsen et al, 2004). Undersøgelser af Lassen et al (2005, 2006) i forbindelse med projektet ”Mad på Arbejde” (analyseres detaljeret senere i kapitlet) viser, at medarbejderne vurderer arbejdsplassen som en vigtig agent til at fremme en sundere livsstil, herunder sund mad i kantinen (Lassen et al, 2005; Lassen et al, 2006).

**Sundhedsfremme på danske arbejdspladser**


**Overordnet status for sundhedsfremme på arbejdspladser 2007**

Stort set alle virksomheder i undersøgelsen (99,6%) har sundhedsfremmeordninger på minimum ét af de belyste temaområder. Sundhedsfremme er generelt mest udbredt i større virksomheder, offentlige og halvoffentlige virksomheder og i virksomheder, der er en del af en større koncern. Virksomheder i region Hovedstaden har generelt flere tilbud og regler på sundhedsfremmeområdet end virksomheder i de øvrige regioner i landet (Sundhedsstyrelsen, 2008).

Hvis en virksomhed har en form for sundhedsfremmeordning betyder det, at den har mindst én af følgende ordninger eller tilbud (Sundhedsstyrelsen, 2008):

- En madordning for de ansatte – for eksempel en kantine
- Andre tilbud vedrørende de ansattes mad (f.eks. temauger med sund mad, vægttabsgrupper, udlevering af opskrifter etc.)
- Madtilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med vægtproblemer (f.eks. materialer, kurser, rådgivning, procedurer for håndtering af kost og ernæring etc.)
- Motions- og idrætstilbud til de ansatte
- Regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen
• Tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe (f.eks. materialer, kurser, rådgivning etc.)

• Regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen

• Tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer (f.eks. materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op)

• Ordninger eller tilbud i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress (indgår ofte som fast emne i medarbejderudviklingssamtaler) (et tema der først medtaget fra undersøgelsen i 2005)

Der er tale om en udvikling, der tog fart for mindst 10 år siden, idet allerede undersøgelsen i 1997 viste, at ca. 90% af virksomhederne havde en politik for mindst ét af områderne rygning, kost, alkohol og motion (Groth 1998; Sundhedsstyrelsen m.fl., 1997). 43% havde en kantine eller en anden form for madordning. Særlige retter med lavt fedtindhold indgik i 30% af madordningerne, mens det kun var tilfældet for 19% af udbuddet af smørrebrød. De hyppigst forekommende sunde tilbud var gratis isvand (68%), salatbord med flere slags grønsager (59%), flere slags grøft brød (58%) og flere slags frugt (58%) (Groth 1998)

Ifølge Sundhedsstyrelsens undersøgelse af sundhedsfremmeordninger i 2007 har virksomhederne primært udarbejdet politikker i forhold til rygning og alkohol, og i mindre grad i forhold til mad, motion og psykisk arbejdsmiljø. 40% af virksomhederne med madordning har klare retningslinier for hvordan det daglige madtilbud sammensættes, mens kun 7% af de virksomheder, der har madordninger, har en skriftlig madpolitik (Sundhedsstyrelsen, 2008).

**Mad som sundhedsfremmeområde**

60% af virksomhederne i undersøgelsen har ordninger, tilbud eller lignende på madområdet. Heraf har 33% en egentlig madordning (f.eks. kantine), 48% har frugtordning, mens 20% har frugt i forbindelse med møder. Større virksomheder har i højere grad mad- og frugtordninger end mindre virksomheder. Halvoffentlige virksomheder og virksomheder, der er en del af en koncern, har oftere mad- og frugtordninger end private og offentlige virksomheder.

Især virksomheder inden for finanssektoren (pengeinstitutter, finansiering, offentlig administration) tilbyder mad- og frugtordninger (hvh. 58% og 73%) til sammenligning med bygge- og anlægssektoren, hvor 70% af virksomhederne ikke har tilbud eller ordninger for de ansatte.

Især Hovedstadsområdet har mad- (55%) og frugtordninger (61%) for de ansatte sammenlignet med de øvrige regioner (Sjælland, Syddanmark, Midtjylland og Nordjylland), hvor madordninger kun findes i 16-31% af virksomhederne og frugtordninger i 36-48% af virksomhederne (Sundhedsstyrelsen, 2008).
Udviklingen inden for mad som sundhedsfremmeområde

Der er som tidligere nævnt gennemført fire undersøgelser omkring sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser, men på grund af forskelligheder i spørgsmålene er det kun for større virksomheder – dvs. med mere end 20 ansatte – at udviklingen kan sammenlignes. I nogle tilfælde kan ikke alle fire undersøgelser sammenlignes, da der er ændret spørg-metodik eller opgørelsesmetode. Således er resultaterne fra undersøgelsen fra 2007 ikke altid sammenlignelige med de andre undersøgelser.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Madordning / Madtilbud</th>
<th>2005</th>
<th>2007</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Madordning, f.eks. kantine</td>
<td>31%</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Andre tilbud vedr. mad</td>
<td>41%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingen tilbud og ordninger vedr. mad</td>
<td>50%</td>
<td>40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Antal virksomheder</td>
<td>1978</td>
<td>1848</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Udbuddet af mad

Generelt er udbuddet af mad blevet lidt større i kantinerne fra 2005 til 2007, og der er sket en stigning i antallet af virksomheder, der stiller særlige krav til deres leverandører (se tabel 2).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Retningslinier for daglige madtilbud</th>
<th>2005</th>
<th>2007</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ja, særlige krav til leverandør</td>
<td>27%</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ja, skriftlig madpolitik</td>
<td>9%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Nej</td>
<td>63%</td>
<td>54%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved ikke</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Antal virksomheder</td>
<td>616</td>
<td>603</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Madordninger / Madtilbud 1997 2002 2005

Madordning, f.eks. kantine 35% 37% 41%
Andre tilbud vedr. mad 2% 9% 49%
Ingen tilbud og ordninger vedr. mad 65% 62% 40%
Antal virksomheder 1949 942 1030


Tabel 4 viser udviklingen i det daglige tilbud i kantiner på danske virksomheder, og der ses mere end en fordobling i antallet af virksomheder 1997 - 2005, der giver sunde tilbud som gratis isvand, flere slags frisk frugt og fedtfattige retter. Især fra 1997 til 2002 sås en stigning i antallet af virksomheder, der tilbød groft brød og salatbord med flere slags grøntsager. Udviklingen i særlige fedtfattige retter, sovse m.m. har været meget begrænset. Udviklingen fra 2005-2007 kan på grund af ændringer i spørgeguidens opbygning kun vurderes for de virksomheder, der har en madordning (dvs. at tallene er højere end i de tre kolonner til venstre, der angiver procent-andele af samtlige virksomheder i undersøgelsen). De to kolonner viser, at der er sket en stigning i alle de anførte madtilbud. Stigningen er mindst i tilbuddet af isvand og tilbuddet af flere slags groft brød.


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gratis isvand</td>
<td>22%</td>
<td>33%</td>
<td>47%</td>
<td>84%</td>
<td>89%</td>
</tr>
<tr>
<td>Flere slags friske frugter</td>
<td>19%</td>
<td>30%</td>
<td>43%</td>
<td>74%</td>
<td>87%</td>
</tr>
<tr>
<td>Flere slags frisk groft brød</td>
<td>19%</td>
<td>30%</td>
<td>34%</td>
<td>77%</td>
<td>82%</td>
</tr>
<tr>
<td>Salatbord flere slags grøntsager</td>
<td>19%</td>
<td>30%</td>
<td>32%</td>
<td>70%</td>
<td>81%</td>
</tr>
<tr>
<td>Særlige retter med lavt fedtindhold</td>
<td>10%</td>
<td>17%</td>
<td>17%</td>
<td>39%</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td>Særlige fedtfattige sovse og dressinger</td>
<td>9%</td>
<td>15%</td>
<td>14%</td>
<td>30%</td>
<td>39%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mindst 2 slags varme grøntsager</td>
<td>5%</td>
<td>12%</td>
<td>11%</td>
<td>24%</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td>Smørrebrød med lavt fedtindhold</td>
<td>6%</td>
<td>9%</td>
<td>10%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Antal virksomheder</td>
<td>1942</td>
<td>942</td>
<td>1030</td>
<td>616</td>
<td>603</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Effekten af ordninger og tilbud på madområdet

I undersøgelsen foretaget i 2007 vurderer godt to tredjedele (68 %) af de virksomheder, der har ordninger, tilbud e.l. på madområdet, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har givet større trivsel blandt medarbejderne. 51 % vurderer, at ordningerne har øget medarbejdernes bevidsthed om sund mad. Henholdsvis 22 % og 38 % mener derimod ikke, at ordningerne har haft en særlig effekt på medarbejdernes trivsel og bevidsthed. Endelig har henholdsvis 10 % og 12 % besvaret spørgsmålene med ”ved ikke”, og dermed angivet, at de ikke har været i stand til at vurdere effekten af madordningerne og –tilbuddene (Sundhedsstyrelsen, 2008).


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Årstal</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fremstilling</td>
<td>23%</td>
<td>25%</td>
<td>29%</td>
<td>77%</td>
<td>58%</td>
<td>41%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bygge- og anlæg</td>
<td>5%</td>
<td>8%</td>
<td>8%</td>
<td>95%</td>
<td>74%</td>
<td>70%</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel, reparation</td>
<td>26%</td>
<td>33%</td>
<td>35%</td>
<td>74%</td>
<td>50%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pengeinstitut, finans mv.</td>
<td>51%</td>
<td>51%</td>
<td>58%</td>
<td>49%</td>
<td>28%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>Undervisning</td>
<td>57%</td>
<td>40%</td>
<td>35%</td>
<td>43%</td>
<td>39%</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sundhed og velfærd</td>
<td>35%</td>
<td>25%</td>
<td>19%</td>
<td>65%</td>
<td>50%</td>
<td>42%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diverse</td>
<td>28%</td>
<td>40%</td>
<td>26%</td>
<td>72%</td>
<td>42%</td>
<td>45%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Effekten af ordninger og tilbud på madområdet

I undersøgelsen foretaget i 2007 vurderer godt to tredjedele (68 %) af de virksomheder, der har ordninger, tilbud e.l. på madområdet, at ordningerne i høj grad eller i nogen grad har givet større trivsel blandt medarbejderne. 51 % vurderer, at ordningerne har øget medarbejdernes bevidsthed om sund mad. Henholdsvis 22 % og 38 % mener derimod ikke, at ordningerne har haft en særlig effekt på medarbejdernes trivsel og bevidsthed. Endelig har henholdsvis 10 % og 12 % besvaret spørgsmålene med ”ved ikke”, og dermed angivet, at de ikke har været i stand til at vurdere effekten af madordningerne og –tilbuddene (Sundhedsstyrelsen, 2008).
3.4 ARBEJDSPLADSENS TILBUD – ANALYSE AF INTERVENTIONER I DANMARK

Et af de vigtige pejlemærker for fremme af sundere mad i Danmark har været aktiviteterne i forbindelse med projektet "6 om dagen i storkøkkener" (Lassen et al, 2004). "6 om dagen" aktiviteterne er en del af det internationale "5 a day" samarbejde om at fremme indtaget af frugt og grønt. Det danske projekt "6 om dagen i storkøkkener" er blevet gennemført sammen med fem pilotkøkkener i tilknytning til arbejdspladskantiner og i et partnerskab mellem en række virksomheder fra frugt- og grøntbranchen, myndigheder og NGO'er. Projektet har vist, at det kan lade sig gøre at øge det daglige frugt- og grøntforbrug med i gennemsnit 95 g/kunde/frokostmåltid (Lassen et al, 2004). Andre arbejdspladsrettede aktiviteter i forbindelse med det danske "6 om dagen" initiativ har fokus på etablering af firmafrugt-ordninger. Der er ligeledes aktiviteter rettet mod andre målgrupper – bl.a. skoleelever. Projektets metode og resultater i forhold til arbejdspladser uddybes senere i kapitlet.


Erfaringer fra projekt "6 om dagen" i arbejdspladskantiner

Formålet med udviklingsprojektet "6 om dagen" var at udvikle metoder til at øge afsætning og indtag af frugt og grønt i Danmark. Visionen er, at hver dansker skal spise "6" om dagen, svarende til 600 gram frugt og grønt, og dermed bl.a. reducere risikoen for at få kræft og hjertekarsygdomme.

Udviklingsprojektet var opdelt ud fra indsatsområder, herunder detailhandlen, folkeskolen og skolefritidsordninger, private husholdninger, arbejdspladser samt storkøkkener og kantiner. Som del af udviklingsprojektet gennemførtes som før nævnt et "6 om dagen" storkøkkenprojekt. Bag projektet stod en bred vifte af private og offentlige aktører inden
for området: Agrova Food, Ardo a/s, Flensted a/s, Forskningsforeningen for frugt, grønt og kartofler, Fødevaredirektoratet, Gasa Odense Frugt og Grønt A.m.b.a., InterFrugt Catering, Kræftens Bekæmpelse, Rynkeby Foods a/s og Rosengaard a/s (Projekt ”6 om dagen”, 2003).

Storkøkkenprojektet havde til formål at udvikle metoder, der kan hjælpe ledelse og personale i storkøkkener og kantiner til at servere mad, der indeholder meget frugt og grønt. Rationalet bag projektet var, at man kan få folk til at spise mere frugt og grønt ved at gøre det let for dem i hverdagen. Sund mad, herunder frugt og grønt, skal være let tilgængeligt for folk, så de har mulighed for at vælge at spise sundt (Projekt ”6 om dagen”, 2003). Det konkrete formål med storkøkkenprojektet var at øge forbruget af frugt og grønsager i arbejdspåladskantiner gennem et udviklingsforløb baseret på et koncept om løbende forbedringer, og derigennem finde ud af hvilke praktiske strategier og tiltag, der synes at være effektive i bestræbelserne på at øge indtaget af frugt og grønsager. Projektet omfattede fem arbejdspåladskantiner: en militærbase, en elektronikvirksomhed, en bank, et rådhus og et affaldsbehandlingsanlæg. Projektet byggede på vurdering af udgangspunktet i de fem kantiner (”baseline”), en dag med efteruddannelse for hele kantinepersonalet, udvikling af inspirationsmateriale, netværk mellem de deltagende kantiner, udvikling af målsætninger for den enkelte kantine, strategiudvikling, implementering af strategi, vurdering af forbruget af frugt og grønsager ved afslutningen af projektet, og en yderligere vurdering af forbruget fire måneder efter afslutningen. I et igangværende forskningsprojekt undersøges den langsigtede forankring på de fem arbejdspålader cirka fem år efter afslutningen af interventionen. Udviklingsprojektet viser et stort potentielle for arbejdspåladskantiner i at medvirke til at øge det daglige indtag af frugt og grønsager – om end der ikke er foretaget kortlægning af forbruget mellem medarbejdere på arbejdspåladserne. Erfaringerne viser samtidig stor forskel på niveauet på de fem arbejdspålader og på den stigning i forbruget, som blev opnået. Den gennemsnitlige stigning i indtaget ved frokosten ved projektets afslutning var 70 gram pr. person pr. dag (varierende fra 39 gram til 103 gram), og en gennemsnitlig forøgelse på 95 gram 4 måneder efter afslutningen af projektet (varierende fra 60 gram til 183 gram). Der er ikke foretaget analyser af indflydelsen på medarbejdernes samlede kost (dvs. hvorvidt og hvordan det øgede udbud af frugt og grønt på arbejdspåladser har påvirket kosten, der indtages uden for arbejdspåladsen, og kosten der indtages af eventuelle andre medlemmer af husholdningen), ligesom der som nævnt heller ikke er indsamlet data for forskelle i forbruget mellem medarbejdere.

De anvendte strategier i arbejdspåladskantinerne afhang af forskellige faktorer som kundegruppe og forbrug ved baseline. De fleste kantiner havde fokus på den varme ret og brugte strategier som at tilsætte mere frugt og grønt til grødrettet og kødboller, servere forskellige former for tilbehør til kød baseret på frugt og grønt, og blande grønsager sammen med ris, pasta og kartofler. Inspiration blev hentet både i etniske køkkener og i traditionelle vestlige retter. Strategier med fokus på salater omfattede anvendelse af mere ”tunge” grønsager som bønner og rodfrugter med højere indhold af tørstof, og dermed højere indhold af fibre, vitaminer og mineraler end tomat og agurk. Nye brugere af salater blev forsøgt fundet ved at placere salaterne nær de varme retter og ikke kun i en salatbar. Resultaterne viser, at det er lettere at få flere kunder til at vælge salat, når det er en del af en buffet med betalingssystem, hvor der ikke betales for de enkelte dele (se også Favrby og Skov (2007) for en analyse af

Projekt ”Mad på arbejde”

”Mad på arbejde” er et projekt gennemført i perioden 2004-2005 i et samarbejde mellem et fagforbund (Specialarbejderforbundet, nu en del af 3F), Fødevareministeriet og en række arbejdspladser med en stor andel ufaglærte medarbejdere. Medarbejdere blev inddraget gennem de tillidsvalgte, dvs. tillids- og eller sikkerhedsrepræsentanter. De deltagende virksomheder var udvalgt blandt virksomheder, der forventedes at have velfungerende samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere. I alt otte virksomheder med mindst 30 ansatte og med geografisk og branchemæssig spredning deltog i projektet. Branchemæssigt var der tale om fire produktionsvirksomheder, to transportvirksomheder og to virksomheder inden for det grønne område (gartnerier mm.). Flere af de deltagende virksomheder så elementer af personalepleje i arbejdet med sund mad - de ansatte skal føle sig godt behandlet og virksomheden investerer i at sikre, at medarbejderne har et godt helbred (Lassen et al, 2006).

at fokusere på et positivt budskab ved gennem dialog, information og rådgivning at give inspiration til at spise sundt og ikke have meget fokus på vægttab. Blandt de deltagende arbejdspladser var både nogle med kantine og nogle uden. De tre centrale ernæringsmæssige budskaber var: mere frugt og grønt, mindre fedt (især mættet fedt) og fordeling af de enkelte måltidskomponenter ud fra den såkaldte ”tallerkenmodel”2 (Lassen (red.), 2005). Endvidere var det tanken at tilrettelægge arbejet ud fra andre sundhedsfremmende tiltag på den enkelte arbejdsplads.

Projektet var tilrettelagt med en relativ kort interventionsperiode på et halvt år og med anvendelse af relativt få ressourcer fra den overordnede projektgruppe til at støtte virksomhederne i deres initiativer. Samtidig var der tale om et modelprojekt, idet de indhøstede erfaringer fra tre konferencer i Danmark og udarbejdelse af et informationsmateriale blev formidlet til andre arbejdspladser og andre aktører inden for området.

Resultaterne fra projektet viser, at inden for de beskrevne projektprogrammer generelt meget positive overfor at arbejdspladsen involverer sig i sundhedsfremme på madområdet. Projektet har vist, at der findes udviklingsveje, som medarbejderne ikke havde forestillet sig på forhånd, og der er opnået en række positive resultater (Lassen (red.), 2005):

- Kantinemaden er blevet væsentligt forbedret ernæringsmæssigt – fra en gennemsnitlig fedtenergi-procent på 41 % til 30 %
- Der er indført frugtordning på flere af de deltagende virksomheder
- Medarbejdernes kost er blevet målbart forbedret – både i virksomheder med og uden kantine – i form af et gennemsnitligt fald i fedtenergi-procenten fra 35 til 33
- Der er udviklet en større interesse blandt medarbejdere for at diskutere mad indbyrdes og for at høre om, hvordan man kan spise sundere
- Medarbejdernes viden om hvordan man kan spise sundt er blevet større, selvom de allerede fra projektets start havde viden om, at sund mad handler om at spare på fedtet og spise mange grøntsager

En del af baggrunden for de positive resultater vurderes i evalueringen fra projektet (Lassen (red.), 2005; Lassen et al, 2006) at være medarbejdernes oplevelse af at være blevet inddraget i projektet – altså at der var tale om et deltagelsesbaseret (participatorisk) projekt, samt at initiativerne var baseret på frivillighed. Evalueringen viser også, at omfanget af de lokale nøglepersoners ildhu i at synliggøre aktiviteterne i virksomheden har indflydelse på de

2 Tallerkenmodel er en huskeregel for, hvordan man skal øse op på tallerkenen eller sammensætte sit måltid, hvis man vil spise en sund og varieret kost. Modellen gælder for både mænd, kvinder og børn over 3 år og for alle dagens måltider:
- Kød, fjerkræ, æg, fisk, ost og fedtstof skal udgøre 1/5 af tallerkenen.
- Brød, kartofler, ris eller pasta skal udgøre det dobbelte dvs. 2/5 af tallerkenen.
- Grøntsager og frugt skal også udgøre 2/5 af tallerkenen.

opnåede resultater på den enkelte virksomhed. Formulering af en lokal kostpolitik var også en del af projektet for at søge at fastholde de igangsatte initiativer og forpligte virksomheden efter projektet.

Som virkemidler rettet mod medarbejdere og nøglepersoner på virksomhederne blev der anvendt tipskuponer med spørgsmål om mad, motion og sundhed, dækkeservietter med budskaber om sund mad til at lægge på bordene i frokoststuer og kantiner, nyheds breve om erfaringer fra alle de deltagende virksomheder, samt bannere til brug ved større begivenheder i projektet på de deltagende virksomheder (Lassen (red.), 2005).

Medarbejdere fra virksomheder uden kantine har følt sig mere involveret i projektet end i virksomheder med kantiner – antagelig fordi der er tale om mindre virksomheder, hvor det er lettere at kommunikere med medarbejderne. Omvendt er det en udfordring at skabe rammer, der kan medvirke til at fastholde de opnåede resultater på arbejdspladser uden kantine, fordi der ikke er et udbud af måltider, der kan fungere som en ramme for at forankre de forandrede vaner og holdninger. En af virksomhederne uden kantine har indført en ugentlig dag, hvor der på virksomheden laves varm mad. Ordeningen har medvirket til at ændre kostvaner og samtidig give fælles samvær (Lassen (red.), 2005).

I virksomheder med kantiner består det svære i at ændre sortimentet, så det generelt bliver sundere, således at det ikke kun er de meget bevidste kunder, der ved, hvordan de skal sammensætte et sundt måltid. Erfaringerne fra projektet viser, at det især er smørrebødsspisere, der ernæringsmæssigt har et frokostindtag i ”den tunge ende”. Blandt initiativerne er (Lassen (red.), 2005):

- Temauger med fokus på blandt andet frugt og grønt
- Nye produkter i kantinen
- Ændring af serveringsform til buffet
- Reduktion af skjult fedt i maden for ikke at snyde medarbejderne, og for at forbedre maden generelt og ikke kun udvikle ”et sundt tilbud”
- Fjernelse af slik fra disken

En selvmåling med vejning og registrering af køkkenets forbrug af frugt og grønt (der er anvendt i forbindelse med projektet ”6 om dagen” i kantiner) blev fundet for tidskrævende af de deltagende kantiner i ”Mad på arbejde”, og blev derfor ikke anvendt. I stedet blev den ved projektets start og afslutning blev indsamlet portioner svarende til dem seks kantinekunder købte. Desuden blev der udtaget prøver af dele af sortimentet, f.eks. den varme ret og smørrebrot. Der blev taget billeder af de insamlede prøver. Også denne metode blev vurderet at være ret ressourcekrævende for kantinerne. Projektet viste således, at der er behov for at udvikle metoder, der gør det muligt for kantiner at evaluere kantinemadens ernæringsmæssige status og målrette deres indsats på en mindre

En kantineintervention på en dansk arbejdsplads viste et signifikant vægttab blandt såvel overvægtige og normalvægtige i forbindelse med en 12 ugers kulhydratrig kost med lavt fedtindhold. I alt 50 forsøgspersoner deltog, og 16 personer var kontrolgruppe. De overvægtige tabte mere i kropsvægt og fedtmasse end de normalvægtige, og ingen af de normalvægtige blev undervægtige. Ydermere var vægttabet blivende op til et år efter interventionen, idet kostanbefalingerne var blevet indarbejdet på arbejdspladsen (Siggard et al, 1995).

**Fruktordninger**

48% af de adspurgte virksomheder i Sundhedsstyrelsens rapport fra 2008 om sundhedsfremme har fruktordning. I ”6 om dagens” pilot projekt, ”Projekt Firmafrugt” (gennemført ved Fødevareinstituttet og Kræftens Bekæmpelse) blev effekten af at tilbyde gratis frugt til medarbejderne undersøgt, og det sås, at 96% af de ansatte på interventionsvirksomhederne benyttede tilbuddet om frugt hver dag eller flere gange ugentligt. Undersøgelsen viste en signifikant forskel i frugtniveauet mellem en gruppe af medarbejdere på virksomheder med firmafrugt og en kontrolgruppe fra virksomheder uden en sådan ordning, idet der sås en stigning på gennemsnitligt 0,72 stykke frugt om dagen hos personer på arbejdspladser med en fruktordning. Forskellen ses i forbruget i arbejdstiden. Effekten gælder både mænd og kvinder, dog med størst stigning hos mændene. Samtidig sås for mændenes vedkommende et fald i forbruget af snack-grønsager på 0,36 stykke om dagen. Som årsag til at spise frugt blev angivet smag og sundhed. I kontrolgruppen faldt forbruget af frugt, og samtidig steg forbruget af ”søde sager” (Münter, 2002).

Som en del af EU projektet FRUITAV AL er effekten af fruktordninger også blevet evalueret. Her fandt man, at frugttandtaget steg signifikant med i gennemsnit 112 g om dagen blandt medarbejderne i de virksomheder, som fik et tilbud om gratis frugt i arbejstdagen. I samme periode sås ingen signifikante ændringer i kontrolgruppens frugttandtag (Alina et al, 2007).

**Kantine Take Away**

Indsatsen for at fremme sundere madvaner via strategier på arbejdspladsen omfatter tillige et nationalt partnerskabsprojekt under titlen ”Ideen med projektet, der er startet op i 2007, er at tilbyde et sundt og frisk tilberedt måltid mad, som arbejdspladsens medarbejdere kan købe med hjem fra arbejdspladsens kantine. Hermed har f.eks. travle børnemedlemmer mulighed
VIRKEMIDLER TIL FREMME AF SUNDERE MAD PÅ ARBEJDSPLADSER

Dette afsnit analyserer nogle af de statslige virkemidler, der indirekte eller direkte har betydning for kantinemaden. Afsnittet fokuserer dels på de statslige regler for pris- og momsberegning på kantinemad, dels de værktøjer og instrumenter, der er taget i brug for direkte at fremme sundere mad på arbejdspladser.

Statslige retningslinier for pris- og momsberegning i arbejdspladskanter


af fremstillingsprisen, der er defineret som råvareprisen, lønomkostningerne til indkøb, tilberedning, salg og administration. Lønudgift til oprydning, opvask, rengøring m.m. indgår ikke i kantineleverancen. Virksomheden skal således foretage en opdeling af lønudgifter til kantinedrift i en momspligtig og en ikke-momspligtig del. Ved frokostordninger, hvor maden købes ude fra, skal salgs moms beregnes af indkøbsprisen uden moms, dvs. at momsens reelt nulstilles. For udliciterede kantiner, dvs. hvor virksomheden modtager en regning for driften, skal moms grundlaget forhøjes, hvis medarbejderbetalingen er lavere end indkøbsprisen med tillæg af eventuelle indirekte produktionsomkostninger, som virksomheden selv afholder.

Erhvervsorganisationer var imod forslaget, som de mener vil ramme både virksomheder og de ansatte.


Et andet aspekt af medarbejdernes betaling for mad købt i arbejdspladskantinen er spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne skal betale skat af et eventuelt tilskud fra arbejdspladsen til kanten. Udgangspunktet i skattelovgivningen er, at medarbejderen ikke kun skal beskattes af pengelønnen, men også af såkaldte personalegoder. Der har været stor bevægelse om hvilke personalegoder, der er skattefrie. Skattevæsenets praksis viser, at ydelser af begrænset omfang som tilskud til kaffe- og kantineordninger endnu betragtes som et skattefrit personalegode, da disse ordninger kun er til rådighed på arbejdspladsen (og ikke i hjemmet som f.eks. en PC, som medarbejderen har derhjemme eller kan tage med hjem) og har karakter af såkaldt personalepleje.

Offentlige virkemidler med fokus på at fremme sundere kantinemad

Den offentlige indsatser for at fremme sundere kantinemad har hidtil været koncentreret om at udarbejde policydokumenter, inspirationsmateriale, retningslinier og uddannelsesstilbud samt gennemføre og analysere udviklingsprojekter, der har involveret en bred vifte af aktører fra myndigheder, forskningsinstitutioner og NGO'er som sundhedsorganisationer og fagforbund.
Eksempler på udviklingsprojekter er de tidligere nævnte projekter ”6 om dagen”, ”Mad på Arbejde” og ”Kantine Take Away”.


En intensiveret inandsats målrettet mod sund mad i kantiner er aktualiseret pga. undersøgelser der viser, at medarbejdere efterspørger sundere mad i deres kantine og synes, at arbejdsgiverne skal være med til at fremme sundere madvaner hos personalet (f.eks. Tranberg Marketing Rekommandations, 2006), samt officielle sundhedstiltag. En række offentlige myndigheder og private sundheds- og interesseorganisationer har indgået et samarbejde om at få skabt et fælles grundlag for kommunikation om sund mad i kantiner. Dette samarbejde er baggrunden for projektet ”Etablering af partnerskab til konkretisering og formidling af nye retningslinier for sund mad i kantiner”. Bag projektet står kontoret for ernæring i Fødevarestyrelsen, Afdelingen for Ernæring i Danmarks Fødevareforskning (det nuværende Fødevareinstitut på DTU), Danish Meat Association, Mejeriforeningen, Hjerteforeningen, Kræftens Bekæmpelse og Forskningsforeningen for frugt, grønt og kartofler (Kristensen og Nielsen, 2007).

Fødevareinstituttet og Fødevarestyrelsen har formuleret målsætninger for sund kantinedrift (Fødevarestyrelsen, 2008). Målsætningerne er hovedsagelig baseret på de officielt og videnskabelig fastsatte kostråd fra Motions- og Ernæringsrådet og Fødevareinstituttet, og består af fire generelle anbefalinger og otte konkrete målsætninger for maden på arbejdsplassen (svarende til de otte generelle kostråd). Som før nævnt er der refereret til målsætningerne i det statslige cirkulære for personalekantiner, hvilket giver målsætningerne en potentirolle i statslige kantiner.
De fire generelle anbefalinger omhandler følgende problemstillinger:

A Et sundt udbud
B Indretning af kantinen
C Økologi
D Involvering af flere parter

Anbefalingerne gennemgås kort i det følgende:

A Et sundt udbud
Generelt bør kantinen have et sundt udbud af mad, og kantinen bør fremme det sunde valg ved en aktiv pris- og kvalitetspolitik, f.eks. kan salat eller frugt være inkluderet i frokostprisen, der kan være et stort udvalg af sunde fødevarer og lave priser på frugt og grønt, og der kan være restriktioner i udbuddet af usunde tilbud. Andre anbefalede instrumenter er at lade frokosttilbuddene inkludere salat eller frugt og tilbud om sunde take away mellemmåltider.

B Indretning af kantinen
Indretning af kantinens kundeområde bør tilskynde kunderne til at vælge sundt. F.eks. kan frugt og grønt få en fremtrædende plads på buffeten.

C Økologi
De officielle målsætningers anbefalinger vedrørende økologi tager udgangspunkt i Finansministeriets cirkulære om personalekantiner mv. I dette cirkulære fremgår det, at der i forbindelse med kantinedriften skal sikres et væsentligt udbud af økologiske fødevarer. Særligt inden for de varegrupper, hvor den økologiske produktion er betydelig, skal der sikres en høj andel af økologiske fødevarer i udbuddet.

D Involvering af flere parter
De generelle anbefalinger understreger vigtigheden af involvering af flere parter, herunder kantinepersonale, ledelse og medarbejdere/kunder i arbejdet med at gennemføre ændringer i retning af et sundere udbud, og i arbejdet med formulering af en mad- og måltidspolitik. Der gives udtryk for, at det tager lang tid at ændre kantinens udbud, samt at det er vigtigt, at de mange parter omkring kantinen er medbestemmende og føler ”ejerskab” over for ændringerne for at sikre at ændringerne er vedvarende.

De otte konkrete målsætninger for maden på arbejdspladsen omfatter følgende råd, der har de eksisterende officielle kostråd som udgangspunkt. Der er bl.a. tilføjet et råd om salt, mens et råd om fysisk aktivitet er taget ud:

* Spis frugt og grønt – 6 om dagen
* Spis fisk og fiskepålæg flere gange om ugen
* Spar på fedtet – især fra mejeriprodukter og kød
* Spar på saltet
* Spis kartofler, ris eller pasta og groft brød – hver dag
* Spar på sukker – især fra sodavand, slik og kager
* Sluk tørsten i vand
* Spis varieret og i de rigtige mængder

Udover de centrale myndighedsinvolverende initiativer findes også andre offentlige initiativer. "Bedre mad på arbejdspladsen" er således et uddannelses- og rådgivningstilbud til virksomheder, der vil gøre en indsats for mad og sundhed, udviklet og udbudt i et samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne Hotel- og Restaurantskolen og Suhrs (se bl.a. Stræde (2005)).
Litteratur til dansk del af rapporten


Lovforslag nr. L 32. Folketinget 2007-08. 1. Ændringer i momsloven.


Dette kapitel sammenfatter nogle internationale review studier og artikler om nationale erfaringer med sundhedsfremme på arbejdspatser – generelle erfaringer og erfaringer med fokus på mad. Formålet er at sætte rapportens analyser af svenske og danske erfaringer i internationalt perspektiv.

Et nyere internationalt oversigtsstudium over sundhedsfremmeprogrammer på arbejdspatser viser, at relativt få af sådanne programmer indeholder ændringer i det sociale og fysiske miljø. Trods det beskedne antal af denne form for studier synes datagrundlaget at være stort nok til at kunne påvise, at kosten kan påvirkes ved at ændre udbuddet af mad på arbejdspatseren gennem fokus på mere frukt og grønt samt reduceret fedtindhold (Engbers et al, 2005).

Et internationalt review af studier, der har søgt at øge indtaget af frukt og grønt gennem interventioner på arbejdspatser (Sorensen et al, 2004), peger på at succesen af sådanne initiativer synes at afhænge af

• Ledelsesopbakning
• Støtte i form af uddannelse og information
• Støttende organisatoriske strukturer
• Medarbejderdeltagelse i planlægning og gennemførelse
• Fokus på flere risiko-/succesfaktorer end kosten
• Inddragelse af medarbejdernes sociale kontekst i form af f.eks. familie- og lokalsamfund

Flere udenlandske studier har kigget på muligheden for at fremme salget af sundt måltider i bl.a. kantiner ved mærkning af maden og viser, at der er begrænset succes med dette virkemiddel (Buttress et al, 2004). Erfaringerne synes at pege på, at hele udbuddet i kantinen som udgangspunkt skal være sundt og velsmagende for at sikre en væsentlig effekt.

Samtidig er det kun et mindre antal interventioner, der evalueres med hensyn til deres effekt, og diskussionen i litteraturen af betydningen af forskellige organisatoriske forhold for effektiviteten af en indsats er meget beskeden. En undersøgelse af den sociale baggrund for et højt energi- og fedtindhold på arbejdspladsen konkluderer, at det ved sundhedsfremme med fokus på mad er vigtigt at foretage en bred kortlægning af praksis, der også involverer områder som rygning og slik (Shah et al, 1993).


En amerikansk sundhedsfremmeprogram på en arbejdsplads rapporteres at have en del succes med at bruge kolleger til at rådgive kolleger (peer health education) om formålet med at tilstræbe 500 gram frugt og grønt om dagen (Larkey et al, 1999). Studiet kan bl.a. vise, hvordan man kan uddanne medarbejdere i at rådgive deres kolleger inden for forskellige kulturelle, kønsmæssige og sociale netværk, og hvordan effekten af anvendelsen af sociale netværk kan gøres størst mulig.

Et amerikansk projekt (Beresford et al, 2001) med fokus på at opnå et dagligt indtag på 500 gram frugt og grønt pr. person på 14 arbejdspladser opnåede en forøgelse af det daglige indtag på 0,5 portioner frugt og grønt efter to år. I kontrolgruppen på 14 andre arbejdspladser så der kun en forøgelse af indtaget på 0,2 portioner frugt og grønt, og interventionen har således givet et dagligt merforbrug på 0,3 portioner. Interventionen var tilrettelagt med involvering af et rådgivende medarbejderpanel. Fokus var både på ændringer i arbejdspadens udbud af produkter og den enkelte medarbejders adfærd. Artiklen peger på, at det er interessant, at der også i kontrolgruppen ses en stigning i indtaget af frugt og grønt – måske som følge af generelt større fokus i samfundet på vigtigheden af et højere indtag af frugt og grønt.

Et hollandsk studie med intervention i to supermarkeder og to arbejdspladskantiner (Steinhuis et al, 2004) viser begrænsede resultater. I et opfølgende studium analyseredes forklaringen på den begrænsede effekt. Indsatsen havde omfattet et øget udbud af sundé produkter samt information i form af mærkning af sundé produkter samt brochurer og selvhjælpsguide. Forklaringen på den begrænsede effekt synes at være, at mærkningen og den øvrige information skulle have været klarere i sit ”budskab” ved i højere grad at have skelnet mellem forskellige produkter. Endvidere vurderes udbuddet af sundere produkter at have været for begrænset.

---

3 En portion (på engelsk ’serving’) defineres f.eks. som et stykke frugt eller ¾ kop frugtjuice (Thompson et al, 2000)
Alt i alt ser de svenske og danske erfaringer ud til at stemme overens med de udenlandske erfaringer hvad angår forhold, der fremmer en succesfuld intervention med fokus på mad og arbejde, herunder bl.a. fokus på støttende organisatoriske strukturer og partnerskab mellem ledelse og medarbejdere. Også det begrænsede fokus på analyser af de arbejdssladsorganisatoriske forholds betydning for effektiviteten af sundhedsfremme på arbejdsslader stemmer overens med den overvejende del af den svenske og danske litteratur. De gode erfaringer med at inddrage arbejdsmiljø som et aspekt i sundhedsfremme, der rapporteres i en enkelt udenlandsk artikel, kunne være et interessant perspektiv at overveje i fremtidige nordiske aktiviteter.

**Litteratur til International perspektivering**

Beresford SAA, Thompson B, Feng Z, Christianson A, McLerran D and Patrick DL (2001): *Seattle 5 a Day Worksite Program to Increase Fruit and Vegetable Consumption.* Preventive Medicine, 32: 230-238


Sorensen G, Linnan L and Hunt MK (2004): *Worksite-based research and initiatives to increase fruit and vegetable consumption.* Preventive Medicine, 39: 94-100

KUNSKAPSLUCKOR OCH INTERVENTIONS-PROJEKT – EN IDÉBANK

Kunskapsinventering kring mat och måltider på arbetet i Sverige och i Danmark visar på olika forskningstraditioner inom området. Den svenska forskningen har stor tyngdpunkt på grundforskning, vilken ofta bedrivits i tvärvetenskapliga samarbetsprojekt. Den danska forskningen har sin tyngdpunkt i interventions- och utvecklingsprojekt. Dessa förhållanden utesluter inte att det finns forskning i båda länderna som har intervention respektive grundforskning som fokus.

Syftet med kunskapsinventeringen i de två länder är att identifiera kunskapsluckor i kombination med utvecklingsprojekt, vilka kan bedrivas genom tvärvetenskapligt, transnationell och i vissa fall i samarbete mellan forskare, företag och organisationer. I detta avslutande kapitel redovisas en idébank att arbeta vidare med i olika typer av samarbetsformer.

Arbetet med att ta fram en idébank kring problemställningar för forskning och utvecklingsprojekt har skett i en workshop kring temat Mat på arbetet dygnet runt? Arbete – Tid – Måltid. Underlaget till workshopen är dels de kunskapsinventeringar som finns presenterade i rapporten, dels presentationer av forskare och företrädare för företag och organisationer, vilka aktivt arbetat med mat och måltider på arbetstid. Även deltagarna representerade såväl forskning som företag, myndigheter och organisationer som på skilda sätt arbetar med att utveckla kunskap och praxis kring måltider under arbetstid.

Förmiddagens presentationer förde fram en rad aspekter kring temat mat på arbetet, vilka kom att bli viktiga inspel i eftermiddagens diskussioner, vilka kan sammanfattas i påståenden:

- En ökande andel anställda har oregelbunden arbetstid över dygnets timmar eller veckans dagar
- I många yrkesgrupper ökar anställda med mobila arbetsplatser, exempelvis chaufförer, byggnads- och monteringsarbeten, bemanningsföretag etc.
- På många arbetsplatser saknas matservering, ofta saknas även en matsal
- Utbudet av mat och måltider på arbetsplatser är anpassat till arbetsstider under dagen, medan mat anpassad för yrkesgrupper som arbetar under andra dygnstider ofte saknas
- Olika distributionsformer för mat och måltider prövas oftast enbart på arbetsplatser med fasta lokaler och egna kantiner – man när inte yrkesgrupper med mobila arbetsplatser
- Mat och måltidsraster ingår sällan i företagens friskvårdspolicy, trots att mat har tydliga samband med hälsa och välbefinnande såväl som arbetsförmåga och säkerhet i yrkesutövandet. Det kan dock i vissa fall noteras en ökad uppmärksamhet på matens betydelse på arbetsplatsen och på ledningens ansvar att erbjuda hälsosam mat till de anställda.

- Interventionsprojekt som genomförs utvärderas sällan med avseende på trivsel, hälsa arbetsförmåga etc.

Under eftermiddagen organiserades diskussioner i smågrupper. Samtliga grupper innehöll deltagare från forskningsinstitutioner, företag och organisationer. Inför gruppdiskussionerna fanns en instruktion kring övergripande perspektiv kring diskussion med syfte att komma fram till en idébank kring forsknings- och interventionsprojekt. Alla grupper fick samma instruktion och hade samma uppgift att komma fram med idéer och förslag:

**A** Identifiera problemområden där kunskap behövs

**B** Identifiera interventionsprojekt kring samarbete mellan forskare och företag, organisationer eller myndigheter

Resultaten från dessa gruppdiskussioner presenteras här som en sammanfattning av det svensk-danska samarbetsprojektet i en redigerad idébank kring angelägna frågeställningar som behöver bearbetas vidare i samarbetsformer som överskrider gränser mellan forskning och praktik, mellan länder och discipliner.
KUNSKAPSBEHOV

5.1

De kunskapsbehov som har kunnat identifieras genom projektet och den workshop som varit en del av detta har samlats under rubriken ”Utbudet av mat och den komplexa måltiden”, ”Måltider på rörliga arbetsplatser och under oregelbundna arbetstider” samt ”Måltiden och nya utmaningar i traditionella branscher”.

Utbudet av mat och den komplexa måltiden


Med tanke på den ökande förekomsten av bufféer som måltidsmodell är det intressant att få undersökt huruvida buffé innebär mer hälsosamma eller mindre hälsosamma matvanor. Kan man till exempel föreställa sig att en ”ad libitum” måltid vid buffé ökar sannolikheten för att individen äter mer än nödvändigt? Samtidig är det också viktigt att få undersökt hur uppställningen av buffén påverkar måltidsgästernas val: var och hur ska grönsaker serveras för att stimulera ett större intag?

Ett stigande fokus på den nordiska matkulturen pekar på behovet av forskning i måltids- och matidentitet ur ett kulturellt perspektiv. Kan ”The New Nordic diet” med ökande fokus på rotfrukter och andra lokala produkter bidra med ett hälsosamt alternativ till ”världsköket” och medelhavsköket? Samtidigt är det viktigt att värdera hur det kan tas hänsyn till måltidsönskemål och behov som kan finnas på multikulturella arbetsplatser.
Det är viktigt att uppmärksamma rastens betydelse för ätandet, när rasten är förlagd och hur länge den varar. Det är vidare centrat att lyfta skillnaden mellan måltidsuppehåll kontra matrast där den föregående inte innebär fritt från arbete. Denna kan ofta tillämpas i servicenäringen, bland anställda i butik, men också inom vården och sjukvården. Vad innebär det för ätandet?

I problematiken kring måltiderna på arbetet ligger också hemmets ätande, där det är viktigt att förstå ätandets samlade kontext. Hur värderas t ex arbetsmåltiden i förhållande till kvällsmåltiden?

Vilka är skillnaderna mellan män och kvinnor i hur vi åter på arbetet och hur vi värderar arbetets måltider i relation till hemmets måltider? Det finns ett behov av fler beteendevetenskapliga och samhällsvetenskapliga ansatser för att förstå ätandets bakgrundsmekanismer, inte bara vad vi äter. Det är viktigt att försöka fånga komplexiteten i de anställdas vardagsverklighet i relation till ätandet.

**Måltider på rörliga arbetsplatser och oregelbundna arbetstider**


personalens strävan efter att skapa "sammanhang" i vardagen vad gäller kost och vad gäller samspelet mellan arbetsliv och privatliv.

### Måltiden och nya utmaningar i traditionella branscher


För dem som t ex arbetar på byggarbetsplatser kan arbetsplatsen beskrivas som "tillfälligt stationär". Byggarbetare arbetar ofta i ett projekt och når detta är avslutat flyttas "arbetsplatsen" till ett nytt ställe. På byggarbetsplatserna finns sällan tillgång till ett utbud av mat och måltider och de anställda är ofta hännade till medhavd mat som intas i en mindre bod. Anställningar i projektform kan i olika omfattning innebära att tidigare stationära arbeten blir rörliga, under olika tidsintervall. Vilken betydelse får detta för ätandet? Detta ställer även frågor om betydelsen av huruvida det finns tillgång till personalmatsal eller ej där det serveras mat. Vad händer när mat inte serveras? Vilka mönster och matvanor etableras då? Vilken betydelse har det utifrån en hälsoaspekt?


### Interventionsbehov

Det har kunnat identifieras behov av såväl kartlägningsprojekt som utvecklings- och interventionsprojekt med syfte att förbättra de konkreta förhållandena på arbetsplatserna. Kartlägningsprojekt kan med fördel också leda fram till utvecklings- och interventionsprojekt, där aspekter och centrala problem som funnits, kan användas för
att förbättra specifika förhållanden. Komparativa studier föreslås utifrån att kunna göra internationella jämförelser samt för en ökad förståelse av det egna landets förutsättningar i relation till mat och måltider under arbetstid.


**Svensk – Dansk**

**Angeläget:** Vigtigt, magtpåliggende

**Anhörig:** Slægtning

**Annorlunda:** Anderledes

**Anspråk:** Krav

**Anställda:** Ansatte

**Antingen:** Enten

**Avsaknaden:** Afsagn

**Avseende:** med hensyn til

**Avsigt:** Hensigt

**Beakta:** Lægge mærke til, tage hensyn til

**Benägenhet:** Tilbøjelighed

**Beteende:** Adfærd, væremåde

**Bevernemt:** Bevogte, overvåge

**Bristfällig:** Mangelfuld

**Bollrig:** Støjende

**Burk:** Dåse, krukke, glas

**Början:** Starten

**Dator:** Computer

**Dit:** Derhen, derkil

**Drabba:** Ramme, træffe

**Drygt:** Godt

**Efterlevnad:** Efterlevelse

**Endast:** Kun

**Enkat:** Spørgeskema

**Enligt:** I overensstemmelse med

**Erbjuder:** Tilbyder, byder på

**Erhålla:** Opnå

**Ersättes:** Erstattes

**Fall:** Tilsidst

**Fika:** (Kaffe)pause

**Fortfarande:** Fortsat

**Fortfarande:** Fortsat, stadig

**Framskjutande:** Fremskudte

**Frukost:** Morgenmad

**Främja:** Fremme

**Främst:** Forst, forest

**Frånvaro:** Fravær

**Färgämnen:** Farvestoffer

**Förbeskrivning:** Fortaler

**Förknippa:** Forbinde med, sætte i forbindelse med

**Förman:** Fordel, fortrin

**Förseningar:** Forsinkelser

**Försvarade:** Vanskeliggøre

**Försvarande:** Tillid, tiltro

**Förutom:** Foruden

**Gemensam:** Fælles

**Gemenskap:** Fællesskab

**Godis:** Slik

**Gynna:** Støtte, fremme

**Gynnsam:** Gunstig, velvillig, god

**Huruvida:** Hvorvidt

**Hälso:** Helse, sundhed

**Inbäddad:** Omgivet

**Innebörst:** Betydning, indhold

**Inventering:** At gøre status

**Jämförande:** Sammenlignende

**Jämforelsen:** Sammenligningen

**Jämte:** Tillige med, foruden

**Knapphändigt:** Kortfattet, summarisk

**Korstryc:** Pres fra mange sider

**Krog:** Kro, værshus

**Kväll:** Aften

**Kännedom:** Kendskab

**Känslig:** Følsom, øm

**Laborera:** elaborere

**Lag:** Lov

**Lagstadgad:** Lovfæstet
Vecka: Uge
Vinster: Gevinster
Vistas: Bo, opholde sig
Vitt: Vidt
Vädja: Henvende sig til, appellere
Vägledande: Vejledende
Värderingar: Værdier, vurderinger
Vård: Pleje
Yrkesgrupper: Erhvervs/arbejdsgrupper
Yta: Areal
Äldreboende: Plejehjem

Dansk – Svensk

Adfærd: Beteende
Adspurgt: frågade personer
Ansat: Anställd
Banner: Banderol
Benytte: Använda
Bevidsthed: Medvetande
Bevægelse: Rörelse
Blodkar: Blodkärl
Bruger: Användare
Cirkulære: Cirkulär
Dyrke: Odla
Dækkeserviet: Bordslinne
Efterspørgsel: Efterfrågan
Ensartet: Likartad
Erhvervsfaglig: Yrkesinriktad
Ernæringsmæssige: Näringsmässigt
Evne til: Viss förmåga att
Fjerkræ: Fjäderfä
Forplejning: Förplägnad, kosthåll
Forskel: Skillnad
Forskellig: Olik(a)
Forsyning: Förrening
Forsyningsskåder: Försörjningskedjan
Frokom: Lunch
Fodevarer: Livsmedel
Gentagne gange: Gång på gång
Gulerod/gulerödder: Morot / morötter
Helbred: Hälsa
Hyppip: Ofta förekommande, vanlig
Isar: Särskilt, främst
Kilde: Källa
Kreft: Kräfta

Kreftformer: Cancertyper
Lejlighedsstifte: då och då
Mangle: Fattas, saknas
Middellevetid: genomsnitslivstid
Morgennad: Frukost
Niveau: Nivå
Næringsstofanbefalinger:
Nutritionsrekommendationer
Noglepersoner: Nyckelperson
Opvaskemiddel: Diskmedel
Pleje: Skötsel, vårda, sköta, omvård
Plejehjem: Ålderdomshem
Rækkefølge: Följd, (tur)ordning
Sjældent: Sällan
Skelne: Skilja
Skjule: Doljä
Skrælle: Skala
Skön: Bedömning
Spise: Äta
Spørgeskema: Frågaformular / Enkat
Stoj: Buller
Stov: Damm
Sult: Hunger
Sundhed: Hälsa
Sundhedsfremme: Hälsa främja
Svig: Bedrägeri
Sygeplejerske: Sjukskötterska
Tallerken: Tallrik
Tilstedevarelse: Nävaro
Tilsyneladende: Av allt att döma
Travl: Jäktig
Travlhed: Jäkt
Uddannelse: Utbildning
Ufaglärte: Ej yrkesutbildat
Uge: Vecka
Ugentligt: pr. vecka
Vanskelig: Vanskling, svår, besvärlig
Vaske: Tvätta
Vederlagsfrit: Gratis
Virksomhed: Verksamhet
Vægtfordjupelse: Viktökning
Vægttab: Viktminskning