



Mad på arbejde - Metode, forløb og evaluering af projektet

Lassen, Anne Dahl; Andersen, Jens Strodl; Bilstoft-Jensen, Anja Pia; Bruselius-Jensen, Maria Louisa; Christensen, Tue; Fagt, Sisse; Kofod, Jens Erik; Groth, Margit Velsing; Hansen, K. S.; Hinsch, Hanne-Jette; Thorsen, Anne Vibeke; Trolle, Ellen

Publication date:
2005

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):

Lassen, A. D., Andersen, J. S., Bilstoft-Jensen, A. P., Bruselius-Jensen, M. L., Christensen, T., Fagt, S., ... Trolle, E. (2005). Mad på arbejde - Metode, forløb og evaluering af projektet. Danmarks Fødevareforskning.

DTU Library

Technical Information Center of Denmark

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.



MINISTERIET FOR FAMILIE-
OG FORBRUGERANLIGGENDER

Danmarks Fødevareforskning

Mad på arbejde

- Metode, forløb og evaluering af projektet



Mad på arbejde

- Metode, forløb og evaluering af projektet

Udarbejdet af:

Anne Lassen, Danmarks Fødevareres Forskning (design, kvantitativ evaluering, aktiviteter)

Med bidrag fra:

Jens Strodl Andersen, Danmarks Fødevareres Forskning (statistisk analyse)

Anja Bilstoft-Jensen, Danmarks Fødevareres Forskning (ernæring rådgivning)

Maria Bruselius-Jensen, Danmarks Fødevareres Forskning (kvalitativ evaluering)

Tue Christensen, Danmarks Fødevareres Forskning (dataopbejdning)

Sisse Fagt, Danmarks Fødevareres Forskning (kostundersøgelse)

Jens Erik Kofod og Margit Velsing Groth, Danmarks Fødevareres Forskning (medarbejder interviews rådgivning)

Kirsten S. Hansen, Fødevareregion Århus (projekt KantineMåltider)

Hanne-Jette Hinsch, Danmarks Fødevareres Forskning (dataopbejdning)

Anne Vibeke Thorsen, Danmarks Fødevareres Forskning (kantineaktiviteter)

Ellen Trolle, Danmarks Fødevareres Forskning (styregruppe)

Derudover en stor tak til studerende Birgitta Dreijøe, Trine Steen-Olsen, Mia Winther Dombernowsky, Julie Wedell-Wedellsborg og Eva Stanley Hörning som har været tilknyttet projektet ved Danmarks Fødevareres Forskning, og til studerende Maiken Christensen som har været tilknyttet projektet ved 3F og Fødevarerstyrelsen.



**Afdeling for Ernæring
Danmarks Fødevareres Forskning
Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender**

Mad på arbejde – Metode, forløb og evaluering af projektet

1.udgave, maj 2005

Copyright: Danmarks Fødevareforskning. Må gerne citeres med angivelse af kilde.

ISBN: 87-91587-08-5

Forsidefoto: Anneberg Transport

Rapporten kan findes elektronisk på adressen: www.dfvf.dk

Danmarks Fødevareforskning

Mørkhøj Bygade 19

DK-2860 Søborg

Tlf. + 45 72 34 60 00, fax + 45 72 34 70 01

Indholdsfortegnelse

Forord	4
Indledning	5
• Ernæringsmæssige fokuspunkter	
Formål	6
Materiale og metode	7
• Rekruttering af virksomheder og opdeling i grupper • Projektets design og forløb • Indsats på kantineområdet • Indsats i forhold til øvrige aktiviteter	
• Interview og kostregistrering af udvalgte medarbejdergrupper • Interview af nøglepersoner på virksomhederne • Analyser af kantinemadens sammensætning	
Resultater	17
• Hvad var virksomhedens motivation for at deltage i projektet? • Karakteristik af den interviewede medarbejdergruppe • Medarbejderønsker ved start	
• Gennemførte aktiviteter samt vurdering af disse • Medarbejdernes holdninger til projektet • Ændringer i medarbejdernes viden om og indtag af sund mad	
• Ændringer i kantinemadens sammensætning • Hvilken personlig motivation har drevet centrale personer i projektet? • Omstillingsprocessen i kantine	
Diskussion	32
• Særkender for projektet • Positiv holdning og ændring af kostvaner	
• En bred vifte af aktiviteter • Virksomheder uden kantine • Virksomheder med kantine • Hvilken betydning har de tillidsvalgte haft i projektet?	
• Begrænsninger ved studiet	
Konklusion	37
Referencer	38
Bilag 1-3	40

Forord

Projekt 'Mad på Arbejde' er et fællesprojekt udarbejdet af Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender (Fødevarestyrelsen og Danmarks Fødevareforskning) og 3F (Fagligt Fælles Forbund).

De deltagende virksomheder er Alfa Laval, Anneberg Transport, Coloplast, København Zoo, Larsen Danish Seafood, Pressalit, R98 og Ålborg Zoo. Projektet skylder de 8 pilotvirksomheder i projektet en stor tak for deres meget engagerede indsats.

Kontakten med virksomhederne er varetaget primært af virksomhedsgruppen Hans Dankert (3F), Susanne Walter Rasmussen (Fødevarestyrelsen) og Anne Lassen (Danmarks Fødevareforskning). Anne Vibeke Thorsen (Danmarks Fødevareforskning), Maria Bruselius-Jensen (Danmarks Fødevareforskning) og Maja Lisbeth Larsen (Fødevarestyrelsen) har desuden medvirket i forbindelse med hhv. kantineaktiviteter, kvalitativ evaluering og udarbejdelsen af Idemappen.

Styregruppen har bestået af Henrik G. Jensen (Fødevarestyrelsen), Klaus Hestbæk Nørskov (Fødevareministeriet), Ellen Trolle (Danmarks Fødevareforskning), Else Molander (Fødevarestyrelsen), Jens Therkel Jensen (Fødevarestyrelsen), Jesper Lund Larsen (3F), Lennart Weber (3F) og Palle Smed (3F).

For yderligere information om projektet henvises til 'Mad på Arbejde's hjemmeside www.mad-paa-arbejde.dk. Her kan også nyhedsbrevene og materiale, der er udarbejdet under projektet hentes. En idemappe (Mad på Arbejde, 2005) samler projektets praktiske erfaringer til brug for andre virksomheder, der vil gå i gang med sundhedsfremmende initiativer på mad og måltidsområdet. På www.dfvf.dk ligger den faglige dokumentation i 'Mad på Arbejde' projektet. Se under 'ernæring' - 'fremme af sunde kostvaner' - 'madordninger'. Desuden vil nye forskningsresultater inden for blandt andet ernæring og kantinedrift løbende være at finde her.

" Vi har brug for projekter, som kan vise vejen og fortælle os, hvilke metoder der giver mest... Det er vigtigt at tænke i at måle effekten i de forskellige projekter. Det bør ikke undervurderes."

Social ulighed i Sundhed - indtryk fra en studietur
(Indenrigs- og sundhedsministeriet, 2002)

Indledning

Arbejdspladsen er rammen for et eller flere måltider hver dag. Hvad vi spiser er vores eget valg, men valget er også bestemt af de konkrete muligheder, som virksomheden tilbyder, og af den kultur, som der er på virksomheden i forhold til mad og måltider. Arbejdspladsen kan derved spille en central rolle i forhold til at fremme sundere kostvaner og højere grad af fysisk aktivitet.

Projekt 'Mad på Arbejde' er defineret som et modelprojekt, hvor aktiviteterne ikke på forhånd har været givne. Aktiviteterne er således blevet udviklet undervejs i samarbejde med de deltagende virksomheder. Det har været afgørende at skabe en arbejdsform, der gjorde alle partnere ansvarlige for og delagtige i at skabe et resultat. Arbejdet med sundhedsfremme på mad- og måltidsområdet skulle ske ud fra egen lyst og med afsæt i de ønsker og problemer og den kultur, der er på den enkelte arbejdsplads. Arbejdet skulle samtidig ses på baggrund af andre sundhedsfremmende initiativer på arbejdspladserne. Der er arbejdet gennem dialog, information og rådgivning med at påvirke såvel efterspørgslen som udbuddet på de enkelte arbejdspladser i en sundere retning.

Ernæringsmæssige fokuspunkter (Anja Bilotft-Jensen)

Det er vigtigt for projektet, at kommunikationen giver lyst og inspiration til at spise sundt, og ikke bliver den løftede pegefinger. Budskabsmæssigt fokuseres primært på sunde spisevaner og kun sekundært på vægttab. Der fokuseres fortrinsvis på følgende tre budskaber:

- Mere frugt og grønt
- Mindre fedt (især mættet)
- Tallerkenmodellen (inkl portionsstørrelse)

Baggrunden for valg af disse budskaber er blandt andet resultater fra kostundersøgelsen 1995 (Groth & Fagt, 2003), der blandt andet viste, at ikke faglærte arbejdere havde det mindste indtag af frugt og grønt, svarende til at mænd hhv. kvinder spiser 68 gram hhv. 86 gram mindre om dagen end funktionærerne. Det kniber især med mændenes frugtindtag. Det positive er, at det ser ud til, at de ikke faglærte/faglærte delvist erstatter deres 'manglende frugt og grønt indtag' med kartofler. Der ses også signifikante forskelle i indtag af fedtstof for kvinderne, hvor de ikke faglærte spiser 6 gram mere dagligt end højere funktionærer. Dette gælder ikke for mændene, de højere uddannede spiser dog en større andel olie. De ikke faglærte/faglærte drikker en større andel sødmælk og letmælk end højere funktionærer. Kvinderne drikker signifikant mere skummetmælk med stigende socialgruppe. Dette ses ikke så tydeligt for mændene. Der er heller ingen signifikant forskel i mænds indtag af ost, hvor det for kvinderne er de højeste socioøkonomiske grupper, der spiser mest. Kødforbruget ligger højest blandt de ikke faglærte. For fisk er mønsteret det modsatte. Indtaget af slik og chokolade er højest blandt de højere

funktionærer, især blandt mænd. Hos kvinderne er det lavere socioøkonomiske grupper og mellemfunktionærer, der har det højeste indtag.

Negative sider af ikke-faglærte og faglærtes kost i forhold til funktionærers kost:

Især mindre frugt
Mindre grønt
Mere fedt
Mindre fisk

Positive sider af ikke-faglærte og faglærtes kost i forhold til funktionærers kost

Mange kartofler
Mindre slik og chokolade
Mere mælk (men en større andel fed mælk)

Formål

Formålet med projekt 'Mad på Arbejde' har været at skabe et modelprojekt for, hvordan en sundere livsstil kan fremmes ved at inspirere tillidsrepræsentanter, ledelse, medarbejdere og kantiner til at arbejde for en sund madkultur på arbejdspladserne. Der har været målet at sætte fokus på såvel virksomheder med kantine (som regel større virksomheder), som virksomheder uden kantine.

Det er hensigten, at de erhvervede erfaringer skal kunne anvendes af andre lignende virksomheder, idet resultaterne blandt andet skal danne grobund og baggrund for udarbejdelsen af et inspirationsmateriale (idémappe, Mad på Arbejde, 2005) og afholdelsen af 3 konferencer i foråret 2005¹.

Projektet har på én gang været både resultat- og procesorienteret. Formålet med projektet har således på den ene side været at beskrive konkrete aktiviteter for målgruppen samt tilfredsheden og effekten af de gennemførte aktiviteter, og på den anden side handlet om at få afdækket, hvordan virksomheder kan organisere arbejdet med at gennemføre aktiviteter på området.

¹ 30. maj på Langelinie, 13. juni i Kolding og 14. juni i Ålborg

Materiale og metode

Rekruttering af virksomheder og opdeling i grupper

I alt 8 virksomheder med solid repræsentation af 3F medlemmer blev rekrutteret til at deltage i projektet; 4 produktionsvirksomheder, 2 virksomheder repræsenterende det grønne område² og 2 transportvirksomheder. Virksomhederne blev rekrutteret af 3F blandt et antal arbejdspladser, som året forinden var blevet valgt som årets arbejdspladser. Disse virksomheder formodes derfor i forvejen at have en rimelig dialog mellem arbejdsgivere og medarbejdere.

Der blev ved rekruttering lagt vægt på, at virksomhederne repræsenterede forskellige brancher, at der var en vis geografisk spredning, at der både var virksomheder med og uden kantine, samt at virksomhederne varierede i størrelse.

Virksomhederne blev desuden valgt ud fra følgende kriterier: Virksomhederne skulle have mindst 30 permanent ansatte, og de skulle indvillige i at stille medarbejdere til rådighed for interview i arbejdstiden (2 gange ca. en halv time for ca. 30 medarbejdere).

De 8 virksomheder blev opdelt i 3 grupper:

- En aktivitetsgruppe med kantine (2 produktionsvirksomheder og 1 transportvirksomhed) (04-virksomheder med kantine)
- En aktivitetsgruppe uden kantine (1 produktionsvirksomhed og 1 grøn virksomhed) (04-virksomheder uden kantine)
- En blandet minimum aktivitetsgruppe (1 produktionsvirksomhed med kantine, 1 transportvirksomhed uden kantine og 1 grøn virksomhed med kantine) (05-virksomheder)

Opdelingen af virksomhederne i 04- og 05 virksomheder skete tilfældigt, efter at startmålingen havde fundet sted og inden opstartskonferencen, dog således, at brancherne så vidt muligt var ligeligt repræsenterede i grupperne. 04-virksomhederne ville få bistand i 2004 til 'Mad på Arbejde' aktiviteter, mens 05-virksomhederne ville få bistand til at igangsætte aktiviteter fra begyndelsen af 2005. 04-virksomheder hhv. med og uden kantine er således blevet sammenlignet med virksomheder, som har været tilsvarende motiverede, men i samme periode kun i begrænset omfang har modtaget støtte fra projektet (05-virksomhederne)³. 05-virksomhederne har derved fungeret som en kontrolgruppe for projektet.

² Gartnere, skovarbejdere, landmænd og arbejdere i korn- og foderstofindustrien mm

³ De har dog (som 04-virksomhederne) inden interviewrunde B haft en indledende samtale, deltaget i en opstartskonference og modtaget nyhedsbreve. Desuden har alle interviewede medarbejdere fået individuel respons på deres kostundersøgelse, ligesom alle de deltagende virksomheder har fået hovedresultaterne af undersøgelsen at vide.

Projektets design og forløb

Projektets forløb inkluderede følgende trin:

1. *Januar-februar 2004: Rekruttering* og udsendelse af velkomstbrev med en kort introduktion af projektet. Virksomhederne blev opfordret til at nedsætte en projektgruppe bestående af en tillidsvalgt (tillids- eller sikkerhedsrepræsentant), en repræsentant fra ledelsen, og eventuelle 'ildsjæle', som ville kunne bidrage til projektet. For virksomheder med kantine blev også kantinelederen eller en repræsentant for kantinen opfordret til at deltage i gruppen. For virksomheder uden kantine blev der opfordret til at invitere en medarbejder med i projektgruppen, der kunne være praktisk behjælpelig i forbindelse med aktiviteterne gennemførelse.
2. *Januar-marts 2004: Indledende møder* med projektgrupperne på virksomhederne. Ved det indledende møde blev projektet præsenteret af en repræsentant fra 3F, fra Fødevarestyrelsen og fra Danmarks Fødevareres forskning (hhv. Hans Dankert, Susanne Walter Rasmussen og Anne Lassen). Formålet med mødet var desuden at tage en indledende drøftelse vedrørende arbejdspladsens praksis i forbindelse med mad og måltider. Der blev taget udgangspunkt i følgende spørgsmål: Hvilken viden har man i dag om medarbejdernes spisevaner? Hvilken indflydelse har arbejdspladsen på medarbejderens spisevaner? Hvilke barrierer findes på arbejdspladsen, når det gælder sunde måltider? Hvilke mål kan opstilles? og Hvordan opnår vi målene?
3. *Februar-marts 2004: Startmåling* (runde A). Startmålingen skulle bruges som inspiration for iværksættelsen af de forebyggende og sundhedsfremmende aktiviteter i virksomhederne og skulle desuden danne baggrund for den senere evaluering af indsatserne på virksomhederne. Den inkluderede følgende 1) kortfattet telefoninterview af nøglepersoner 2) interview af ca. 30 medarbejdere. Medarbejderne blev desuden instrueret i udfyldelsen af en kostdagbog. 3) For virksomheder med kantiner blev kantinemaden vurderet ved analyser af madens sammensætning.
4. *25. marts 2004: Opstartskonference* for såvel 04- som 05-virksomheder. Projektet gik officielt i gang ved opstartskonferencen, som blev afholdt på Base Camp i København. Op til 10 personer blev inviteret til at deltage fra hver af de otte virksomheder. Dagen bestod dels af en række deltagerdrevne café-møder, dels af praktisk fælles madlavning. Formålet med café-møderne var, at deltagerne skulle udveksle erfaringer med at fremme sundhed på arbejdspladsen samt udarbejde konkrete handlingsplaner for projektet. Første café-møde: Hvilke udfordringer mener du der er, hvis man ønsker at fremme sunde madvaner på din arbejdsplads? Andet café-møde: Hvilke ideer har I til at fremme sunde madvaner på arbejdspladsen? Ved dagens tredje og sidste café-møde skulle deltagerne fra 04-virksomhederne fastlægge en handlingsplan for aktiviteter på arbejdspladsen. Deltagerne fra 05-virksomhederne skulle svare på, hvad 'Mad på Arbejde' projektet efter deres mening skulle gøre for at udbrede god og sund mad i virksomhederne.
5. *April-september 2004: Aktiviteter* (indsatsperiode) for 04-virksomhederne. Projektets aktivitetsperiode havde en tidsramme på et halvt år hen over forår og sommer. Se

efterfølgende vedrørende indsats på kantineområdet og indsats i forhold til øvrige aktiviteter.

6. *Oktober–november 2004: Evaluering* af forløbet (runde B). Evalueringen indgik som en vigtig del af projektet. Formålet var at beskrive og dokumentere såvel den faglige indsats, herunder effekten af denne, som de organisatoriske rammer og gennemførelsen. Der blev skelnet mellem procesevaluering, effektevaluering og evaluering af gennemførte aktiviteter. Da evalueringen var placeret tidsmæssigt tæt på indsatsperioden, og indsatsperioden var relativt kort var der forholdsvis mindre forventninger til, at indsatsen skulle nå at manifestere sig markant hos medarbejderne. Der var dog visse forhåbninger om, at der ville ske visse ændringer i medarbejdernes spise- og levevaner og viden/holdninger, og at en positiv udvikling ville være igangsat på alle 04-virksomheder.
7. *Januar–Juni 2005: Aktiviteter* (indsatsperiode) for 05-virksomhederne.
8. *Maj–Juni 2005: Tre afsluttende konferencer* til udbredelse af projektets erfaringer.

Indsats på kantineområdet (04-virksomheder)

Efter ønske fra kantinerne/virksomhederne blev der gennemført en kompetence- og kvalitetsudvikling i kantinerne. Målet var at øge tilgængeligheden og kvaliteten af den sunde mad for dermed at gøre det lettere og mere fristende at vælge den sunde mad for medarbejderne i virksomhederne. Kantineernes sortiment kan opdeles i forskellige hovedgrupper: Den varme del (varm eller lun ret); den kolde del (brød, pålæg herunder ost på buffen, smørrebrød og sandwich), salatdelen (salat som enkeltkomponenter eller blandede salater og dressinger) samt kage og desserter/ frugt eller grøntsack (Hansen og Lassen, 2004). Ernæringsmæssige fokuspunkter inden for de forskellige sortimentsgrupper var mere frugt og grønt og mindre fedt (især mættet) samt tilpasning til tallerkenmodellen og portionsstørrelse med vægt på kundeønsker og velsmag.

De deltagende kantiner havde ikke på forhånd accepteret at gå ind i projektet eller specielle projektbetingelser. Det var virksomhederne, der sagde ja til at deltage i projekt 'Mad på Arbejde'. Kantineerne havde mere eller mindre indflydelse på denne beslutning. Projektet rådgav om proces og konkrete tiltag samt formidlede relevante kontakter. Det var så op til kantinerne, i hvor høj grad de ønskede at tage imod rådene og udnytte projektbistanden. Kantineerne fik en materialepakke (kogebøger og pjecer), men ellers var metoden drevet ud fra kantineernes og virksomhedernes egen initiativ og målsætning. Der blev lagt vægt på at skabe motivation og ejerskab for ændringerne for at sikre fortsat udvikling og forankring af resultaterne.

Selvmåling var noget, der blev lagt meget vægt på i '6 om dagen' projektet (Lassen et al, 2004). Ingen af de deltagende kantiner i dette projekt ønskede at gå ind i denne proces. I stedet blev det muligt at gennemføre en analytisk start- og slutmåling. Desuden blev kantinerne opfordret til en række procesmæssige tiltag:

1. At inddrage hele kantinen personale
2. At kortlægge og beslutte hvad der videre skulle ske (hvordan er kantinen udbud i dag? hvad er kantinen mål? og hvilke tiltag skal iværksættes for at nå målene?)
3. At få ny viden, inspiration og støtte til ændringerne (kursus, netværks-dannelse, temauger, kogebøger og litteratur, hjælp udefra herunder fra leverandører)
4. At fastholde og synliggøre kantinen visioner (Er målet nået? hvordan fastholdes de gode resultater? Skal retningslinier og visioner for kantinen nedskrives og formidles?)

Som led i disse procesmæssige tiltag blev der afholdt et orienterings- og opstartsmøde for hele kantinepersonalet i hver af de deltagende kantiner i 04-virksomhederne ved projektets begyndelse. Her er et eksempel på indholdet i et sådant opstartsmøde: Velkomst og præsentation af deltagere, præsentation af projektet, resultater fra undersøgelsen i runde A, gode råd og erfaringer med omlægning, diskussion af hvad kantinen vil fokusere på i projektet samt diskussion og forslag til tiltag, konkurrence (mht. forventninger til resultater for runde B) og afslutningsvis synspunkter og spørgsmål.

Der er desuden blevet afholdt inspirationskurser for alle kantiner i projektet. Dog for flere først efter interviewrunde B. Kurserne blev afholdt af henholdsvis Meyers Madhus v/Lars Sonne (2 gange) (september 2004; 2 kantiner; samt personer fra netværk), Henne Kirkeby Kro v/ Hans Bech Thomsen (januar 2005, 2 kantiner samt personer fra netværk) samt Birgit Jensen, Kantineleder Acte (januar 2005, 2 kantiner).

Formålet med kurserne var at motivere og inspirere personalet i kantinerne til at arbejde videre med at indføre mere sund mad. Fokus var på den gode madoplevelse fyldt med masser af frugt og grønt samt et minimum af fedt. Hvordan får man smag i maden uden at bruge for meget fedt, fx fløde? Hvordan får man nye ideer, hvordan holder man fast i forandringen? Derudover skulle kurserne også give personalet en fælles forståelse af betydningen af at have fokus på sund mad, og samtidig virke som team-building, altså skabe en fælles god stemning om projektet. Kurserne skulle således også gerne have lidt præg af forkælelse for kursisterne. Ud over kantinepersonalet blev så vidt muligt inviteret udvalgte personer fra andre kantiner, som kunne indgå i et netværk med kantinerne.

Alle kurser blev opbygget således (for eksempel 4 timer fra kl. 14 til 18)

1. Omkring 1 times teori/peptalk. Kantinerne valgte 2-3 emneområder, fx kantinen ansvar for kundernes sundhed; tilsmagning af maden; effektiv snitteteknik, praktiske erfaringer med omlægning eller andet.
2. Omkring 2 timers fælles madlavning (inddeling i mindre grupper)
3. Omkring 1 times fællesspisning, evaluering af maden, diskussion og opsamling (smager og ser maden godt ud? kan det anvendes i kantinerne?)

Indsats i forhold til øvrige aktiviteter (både 04- og 05-virksomheder)

Undervejs i projektet blev der udviklet forskelligt materiale som nyhedsbreve, tipskuponer og dækkeservietter, bannere mm og illustrationer af tallerkenmodellen. Det udviklede materiale kan ses på hjemmesiden www.mad-paa-arbejde.dk.

Tipskuponer: Der blev udviklet 3 forskellige tipskuponer med spørgsmål om mad, motion og sundhed. Tipskuponerne har været anvendt i alle 04-virksomhederne.

Dækkeservietter: Der blev udviklet i alt 6 forskellige dækkeservietter med budskaber om sund mad. Idéen var, at medarbejderne kunne se eller læse budskabet, når de satte sig i frokoststuen eller i kantinen i spisepausen.

Nyhedsbreve: I alt 8 nyhedsbreve er blevet udsendt. Formålet har været at bringe historier og erfaringer fra virksomhederne videre til de øvrige deltagende virksomheder samt at oplyse om kost og ernæring. Derudover var tanken, at nyhedsbrevene skulle fungere som en rød tråd i projektet samt skabe interesse for og minde medarbejdere og nøglepersoner om, at de deltog i et sundhedsfremmende projekt med fokus på maden på arbejdet.

Bannere mm. blev udarbejdet af 3F og brugt ved opstartskonferencen og efter ønske anvendt af virksomhederne til brug for opstart eller kampagneuger på virksomhederne.



Frokostklub-materiale: På to af 04-virksomhederne uden kantine blev et frokostklub-materiale udviklet og afprøvet (Susanne Walter Rasmussen, Anja Bilot-Jensen, Anne Lassen og grafiker Mona Bønding). Ideen er, at hvis man går nogle stykker sammen om frokosten kan det hjælpe på 'problemet' med den kedelige madpakke, og det kan samtidig gøre frokosten sundere. Der er mulighed for mere variation, og arbejdet bliver mere overskueligt, når det går på skift.



Derudover var virksomhedens egne ideer det bærende. For nærmere gennemgang af disse, se under resultater 'Gennemførte aktiviteter samt vurdering af disse'. Hertil havde virksomhederne mulighed for at få økonomisk støtte i begrænset omfang. Nøglepersonerne (fortrinsvis de tillidsvalgte) blev af projektteamet telefonisk kontaktet med jævne mellemrum for at høre, hvordan aktiviteterne skred fremad. Derudover blev der i hver virksomhed afholdt mindst ét personligt møde under projektperioden.

Tallerkenmodellen (*Anja Bilotft-Jensen*): Tallerkenmodellen har flere fordele, der gør den egnet i forbindelse med ernæringsoplysning i projekt 'Mad på Arbejde'. Karakteristisk for et godt oplysnings redskab inkluderer, at det hjælper målgruppen med at omsætte teori til praksis, dvs. være handlingsanvisende.

- Tallerkenmodellen illustrerer netop sunde måltider, der består af familiær mad, og den oversætter kostråd til anbefaling for at spise sundt
- Måltidskomponenterne kan udvælges, så de matcher målgruppens præferencer
- Tallerkenmodellen er meget konkret, hvilket forstærkes af, at målgruppen kan tage den med sig hjem og videregive informationerne til resten af familien
- Mange i vores samfund, herunder kantinekunder, står ikke selv for at købe ind til eller tilberede den mad, de spiser. Men den enkelte person kan selv bestemme, hvordan de øser op på tallerkenen

Tallerkenmodellen er en huskeregel for, hvordan man skal øse op på tallerkenen, hvis man vil spise en sund kost i passende mængder. Med sund kost menes primært en kost, der forebygger hjerte-karsygdomme, kræft, sukkersyge og overvægt. Den danske udgave af tallerkenmodellen viser at ca. 2/5 af portionen/tallerkenen skal være brød, kartofler, ris

eller pasta, ca. 2/5 grøntsager og frugt og ca. 1/5 fedtholdige madvarer som fx kød, fjerkræ, ost, æg eller fisk samt fedtstof. Tallerkenmodellen er ikke en kortvarig slankekur/kostomlægning, der betyder, at man skal kaste sin danske madkultur overbord. Den er en tilgang til at spise sundt, fordi den viser, hvordan man får et passende forhold mellem de forskellige måltidskomponenter. Tallerkenmodellen beskæftiger sig hverken med næringsstoffer eller enkelt fødevarer men med maden, som man spiser den.

Tallerkenmodellen baserer sig på de Nordiske Næringsstofanbefalinger (NNA, 2004) vedrørende kostens fordeling af energigivende næringsstoffer (fedt, kulhydrat og protein). WHO's nye anbefalinger for næringsstoffernes sammensætning i kosten udviser store ligheder med de Nordiske Næringsstofanbefalinger. Desuden bliver tallerkenmodellen brugt til at eksemplificere de 7 kostråd (Forbrugerstyrelsen, 1995). Tilsvarende vil tallerkenmodellen kunne bruges i forhold til de nye kostråd, der lanceres i 2005.

De følgende illustrationer af tallerkenmodeller er i forbindelse med projektet udviklet af Danmarks Fødevarerforskning med hjælp fra grafiker Mona Bønding.



De fotograferede tallerkener kan hentes på følgende link:

<http://www.altomkost.dk/Presse/Presse/Nyheder/Arkiv/2005/proventallerkenmodel.htm>

Tallerkenmodellen er nem at bruge til aftensmåltider, når disse består af kød, kartofler og grøntsager. Det er mere vanskeligt at forestille sig de enkelte dele i gryderetter, da alle ingredienser er blandet sammen. For gryderetter og sammenkogte retter kan bruges følgende tommelfingerregel afledt af tallerkenmodellen: *Brug dobbelt så mange grøntsager som du bruger kød eller fisk.*

Interview og kostregistrering af udvalgte medarbejdergrupper

Tillidsrepræsentanterne på virksomhederne blev bedt om at udvælge cirka 30 medarbejdere (fortrinsvis 3F medlemmer) tilfældigt, men dog således, at de forskellige funktioner/arbejdsområder blev repræsenterede. Dette blev ikke altid opfyldt; for nogle mindre virksomheder var det blandt andet afhængig af, hvem der var på arbejde, for andre ønskede de aktivt at få også funktionærgruppen m.fl. repræsenteret. Således var der på virksomhed 8 kun muligt at skaffe 13 interviewdeltagere, mens der på virksomhed 3 var 41 deltagere, da virksomheden ønskede at inddrage cirka 10 funktionærer.

Tillidsrepræsentanterne blev desuden bedt om så vidt muligt at udelukke følgende fra undersøgelsen: Kvindelige medarbejdere, der var gravide, andre medarbejdere, der ikke kunne forventes at være på arbejde efter et halvt år, samt medarbejdere, der spiste en kost, som var langt fra danske spisevaner (idet kostdagbøgerne er udviklet i henhold til danske kostvaner). Endelig var det nødvendigt, at de medarbejdere der skulle interviewes, forstod og talte et rimeligt dansk. I forbindelse med rekrutteringen spurgte nogle af tillidsrepræsentanter i forvejen de udvalgte, om de ville deltage. Det er ikke muligt at fastslå præcis, hvor mange der er faldet fra i denne fase, men det skønnes (ved forespørgsel) at være relativt begrænset.

Oplysninger om medarbejdernes holdninger og kostvaner blev indsamlet ved personlige interviews for den udvalgte medarbejderskare ved såvel runde A som runde B.

Medarbejderne blev ved interviewene også instruerede i at udfylde selvadministrerede forkodede kostdagbøger med tilhørende billedserie i 4 dage. Hvert interview varede i cirka en halv time. Interviewerne (studerende) var forinden blevet instrueret i gennemførelsen af interviewet, samt hvad instruktionen i kostdagbogen skulle omfatte. I interviewrunde B blev de medarbejdere, der ikke kunne træffes på arbejdspladsen, interviewet per telefon (det drejede sig om knap 12%).

Der blev anvendt en lukket spørgeramme, således at resultaterne efterfølgende kunne indskannes og bearbejdes elektronisk. Der var dog også en del åbne felter med mulighed for at kommentere på spørgsmålene. Spørgsmålene omfattede demografiske spørgsmål (køn, alder mm.) til statistisk brug, spørgsmål der relaterer sig til mad i arbejdstiden, herunder spisning i arbejdstiden (madpakke, kantine, automater mm), rammer/kultur for måltiderne (fysisk og socialt); adfærd, viden og holdninger til sund mad, spørgsmål der støtter beregning af kostdagbøger samt afsluttende ønsker i relation til arbejdspladsaktiviteter (runde A) og vurdering af igangsatte aktiviteter på arbejdspladsen (runde B). Konkret blev medarbejderne ved interviewrunde B spurgt, hvilke aktiviteter der havde været på virksomheden inden for det sidste halve år i forbindelse med sund mad, om de havde deltaget i disse aktiviteter og hvis ja, om de var tilfredse med aktiviteterne. Derefter blev der spurgt mere specifikt til 3 aktiviteter, som blev tilbudt af projektet, hhv. tipskuponer, dækkeservietter og nyhedsbreve.

Der blev anvendt samme metode til registrering af kostens indhold, som der anvendes i den landsdækkende kostundersøgelse. For metode henvises til rapporten 'Om Kostundersøgelsen' (Sevel, 2002). Metoden er krævende for den enkelte deltager, og det

kan indebære en selektion af deltagerne. Det blev derfor valgt at korte registreringsperioden ned fra kostundersøgelsens 7 dage til 4 dage (3 hverdage og en weekenddag). Efter udfyldelse af kostdagbøger skulle disse returneres til tillidsrepræsentanten, der samlet sendte dem til Danmarks Fødevarerforskning, hvor skemaerne blev skannet ind og data oparbejdet. Tillidsrepræsentanterne havde en vigtig rolle i at motivere og rykke medarbejdere for udeblevne kostdagbøger. Denne opgave blev gennemført med forskellig effektivitet.

For så vidt muligt at sikre høj deltagerprocent blev deltagerne lovet en individuel tilbagemelding ved begge kostundersøgelser på nøgleparametre (se eksempel i bilag 1), og der blev givet en mindre bonus (rygsæk og/eller madpakke med 'Mad på Arbejde' logo fra 3F) til alle de medarbejdere, der gennemførte begge registreringer.

Projektgrupperne i virksomhederne fik efterfølgende en samlet opgørelse af resultaterne for interviewene, blandt andet kommentarer og forslag til forbedringer og aktiviteter. Eksempel på tilbagemelding til virksomhederne ved startkonferencen er i bilag 2.

Interview af nøglepersoner på virksomhederne

Ved runde A blev der gennemført korte telefoninterviews med en række nøglepersoner på virksomhederne. Nøglepersonernes synsvinkel ved runde B blev evalueret ved gennemførelse af mere dybdegående individuelle personlige interviews. Formålet med interviewene var at danne et billede af den enkelte virksomheds muligheder samt barrierer for at skabe ændringer i forhold til måltiderne på virksomheden. Dette kan have en stor forklaringsgrad i forhold til forskellen på virksomhedernes indsats i projektet.

Interviewene var delvis strukturerede, sådan at nøglepersonerne fik mulighed for at tale så frit som muligt. Intervieweren havde ikke før mødt personer for at kunne fremstå neutral i forhold til projektets gennemførelse. I få tilfælde, hvor det ikke var muligt at træffe interviewpersonerne personligt, blev disse interviewet per telefon. Interviewene blev båndet for senere udskrivning.

Fra hver virksomhed blev tre nøglepersoner interviewet: en ledelses-, en kantine- og en tillidsrepræsentant, da ønsket var at indsamle så forskellige holdninger, erfaringer og synspunkter som muligt. På virksomhederne uden kantine blev der i stedet for en kantinerrepræsentant valgt en repræsentant, der spillede en rolle i koordineringen af projektet på virksomheden – en person, der udførte de praktiske opgaver. På virksomhed 4, hvor to kantiner var involveret i projektet, blev det valgt at medtage begge kantineledere, hvilket medførte fire nøglepersoner i alt på denne virksomhed (samt en tværgående chef).

Strukturen i interviewene tog udgangspunkt i virksomhedshistorierne, og der blev spurgt ind til begivenheder og aktiviteter med det formål at forstå, hvorfor aktiviteterne blev (eller ikke blev) igangsat. Desuden skulle interviewene give et billede af virksomhedens kultur omkring mad og måltider, og hvordan denne har skabt barrierer og åbninger for at skabe forandringer i retning af en sundere ernæring i regi af projekt 'Mad på Arbejde'.

Interviewene blev foretaget ud fra en spørgeguide med relativt få spørgsmål. Den overordnede struktur af guiden kan ses af bilag 3. Der blev herudover medtaget spørgsmål specielt tilpasset de forskellige typer af nøglepersoner. Denne form for interview giver en bedre sammenhæng i interviewet og åbner for muligheden af, at der kan opstå betydningsfulde emner under interviewet, som ikke var kendt før interviewet. Desuden er der forskel på, hvad de forskellige personer blev spurgt om ift. deres placering i projektet.

Interviewene tog hver fra en halv til en hel time afhængig af, hvor meget, der var sket på virksomheden, og hvor meget, personen havde deltaget. Interviewene med O5-virksomhederne var generelt kortere. I interviewene blev der brugt en spørgeteknik, som spurgte til praktiske oplysninger. Hvad skete der? hvad gjorde du/en anden? osv. Denne spørgeteknik giver de mest 'sande' svar, frem for at fremhæve intentioner og holdninger.

De praktiske spørgsmål blev fulgt op af flere spørgsmål af mere personlig art, hvor der blev spurgt til interviewpersonens oplevelse eller vurdering af forskellige ting i projektet. Disse spørgsmål tog afsæt i de praktiske oplysninger, som fremkom ved de andre spørgsmål. Udgangspunktet i de konkrete svar fungerede som en verificering af vurderings- og holdningsspørgsmålene.

Analyser af kantine madens sammensætning

I alt 6 kantiner deltog i denne del, idet der i én virksomhed deltog to kantiner. I hver kantine blev der indhentet prøver på 2 forskellige prøveudtagningsdage. På hver prøveudtagningsdag blev der indsamlet dobbeltportioner⁴ fra 6 forskellige kantinekunder, i alt 12 prøver pr. kantine. Kunderne blev valgt tilfældigt hen over åbningstiden, dog under hensyntagen til en rimelig kønsfordeling ift. virksomhedens sammensætning. Herudover er der udtaget prøver af udvalgte produkttyper, for eksempel smørrebrød, den varme ret og lignende. Kantineudbud, enkeltprøver (for eksempel smørrebrød eller den varme ret) samt kundens tallerken og dobbeltportionen blev fotograferet. Derefter blev dobbeltportionens enkeltkomponenter registreret og vejjet, dog blev grøntsager i for eksempel salater vejjet samlet, ligeledes frugter. Eventuelle levninger på kundens tallerken blev registreret og fratrukket dobbeltportionen inden registrering og vejning. Frisk frugt og grøntsagssnack indgik i prøven, såfremt de blev spist i forbindelse med frokostmåltidet. Med hensyn til drikkevarerne blev disse registreret, men indgik ikke i de endelige prøver. Kantinerne blev bedt om så vidt muligt at oplyse opskrifter og produktkarakteristika for sammensatte produkter til senere beregning af blandt andet mængden af frugt og grøntsager i portionerne.

⁴ Dobbeltportionsmetoden indebærer, at man indsamler en portion magen til den portion som kunden øser op

Resultater

Hvad var virksomhedens motivation for at deltage i projektet? (Maria Bruselius-Jensen)

Arbejdet med sund mad på virksomheder bliver flere steder opfattet et sted mellem personalepleje, med det formål, at de ansatte skal føle sig godt behandlet og en investering fra virksomhedens side i, at de ansatte er ved godt helbred.

"Medarbejder trivsel er noget alle virksomheder skal være opmærksomme på. Og det her det er én af vejene. Det har været incitamentet for at gå med i projektet"(v5)

"Når de spiser her, skal det være noget mad, vi kan stå inde for. Medarbejderne spiser jo en stor del af deres daglige måltider her på virksomheden. På virksomheden siger vi: Vi passer godt på dem, som passer godt på virksomheden" (v1)

"Jeg ønsker at se, at mine folk begynder at tænke lidt mere over deres liv og deres livsstil, så at de både taber sig, og at de måske bliver lidt mere friske i dagligdagen og når de kommer hjem" (v8)

For nogle af de større virksomheder bliver politikken omkring sund mad på arbejdspladsen en del af deres image udadtil, forstået på den måde, at de skal behandle deres ansatte på, en måde, som svarer overens med det image, der er omkring deres produkter og virksomhedens samfundsmæssige ansvarlighed. Samtidig er det måske også for nogle delvis et spørgsmål om, at det er virksomhedens kultur at sige ja til 'alle' projekter.

"Vi vil være forgangsvirksomhed for at vise, hvordan man kan arbejde på en bæredygtig måde" (v6)

"Vi vil gerne være foregangsmænd, når der sker noget. Vi vil gerne være på forkant." (v4)

For andre virksomheder (især de mindre) spiller deltagelsen i projektet mest sammen med et ønske om mere social aktivitet i virksomheden. For virksomheden handler det om at skabe en bedre arbejdsplads, så medarbejderne bliver (ved med at være) loyale.

Karakteristik af den interviewede medarbejdergruppe

Tabel 1 viser en oversigt over antal interviewede i runde A og B, samt heraf antal der har udfyldt kostdagbøger. Ved runde A blev i alt 229 tilfældigt udvalgte personer interviewet på de otte virksomheder.

Ved runde B blev i alt 201 interviewet, svarende til et frafald på 12%. Frafaldet skyldtes fortrinsvis, at medarbejderne ikke kunne træffes på arbejdspladserne, hverken personligt eller per telefon (sygdom, orlov eller ophør af arbejde). I ganske få tilfælde ønskede personerne ikke at deltage (under 3%). Ligeledes var der frafald ved aflevering af

kostdagbøger inden for den angivne tidsramme; lidt højere i runde B ift. i runde A (hhv. 16% og 10%).

Tabel 1. Antal interviewede og frafald fra interviewrunde A til B, samt ved udfyldelse af kostdagbøger

	Antal interviewede	Heraf antal kostregistreringer	Frafald
Runde A	229	207	10%
Runde B	201	168	16%*)
<i>Frafald</i>	<i>12%</i>		

*) de samme som faldt fra i runde A + nogle flere

Tabel 2. Karakteristik af interviewgruppe ved start for henholdsvis de medarbejdere, der gennemførte interviewrunde A, og for de, der også gennemførte interviewrunde B (alle og inddelt i 3 grupper)

	Runde A (n=229)	Medarbejdere der gennemførte både Runde A+ B (n=201)			
	Alle (N=8) n=229	Alle (N=8) n=201	04 med kantine (N=3) n=74	04 uden kantine (N=2) n=52	05 (N=3) n=75
Andel af mænd	64%	63%	76%	38%	67%
Alder i år	43	42	44	42	41
Medlemmer af 3F	84%	83%	97%	73%	75%

N=antal virksomheder, n=antal interviewede medarbejdere

Karakteristik af interviewgruppe for alle der deltog ved interviewrunde A, og for dem der gennemførte begge interviews (A+ B) er vist i tabel 2. Det ses, at frafaldet fra runde A til runde B, ikke giver signifikante ændringer i karakteristika. Imellem de 3 grupper skiller 04-gruppen uden kantiner sig ud fra de øvrige grupper mht. kønsfordeling, idet der her er relativt flere kvinder. Mht. andelen af medlemmer af 3F er denne højest i 04-gruppen med kantiner.

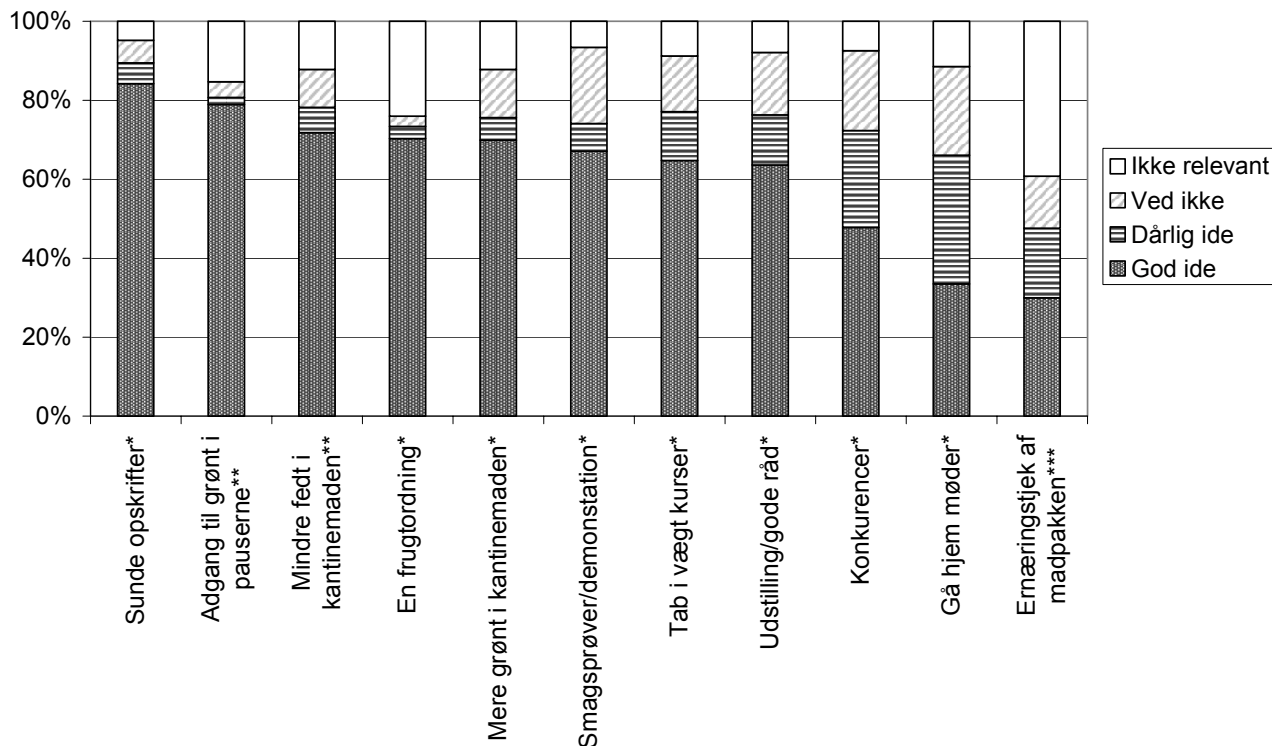
Medarbejderønsker ved start

I runde A blev medarbejderne spurgt til, hvad de syntes om en række forskellige forslag til aktiviteter vedrørende sund mad. Svarene fremgår af figur 1.

Det ses, at udgivelse af sunde opskrifter har bred opbakning blandt medarbejderne. Dernæst vinder tiltag, der vedrører øget tilgængelighed af sund mad på virksomheden stor tilslutning. Det gælder for aktiviteter som 'adgang til grøntsager i pauserne', 'en frugtordning' og 'mindre fedt/flere grøntsager i kantinekosten'.

Generelt er der stor tilslutning til de forskellige slags initiativer, dog udtrykker relativt flere modstand mod aktiviteter som 'gå hjem møder', der eventuelt går ind i fritiden, konkurrencer og ernæringsstjek af madpakken.

Figur 1. Svar på spørgsmålet: *Hvad synes du om følgende aktiviteter vedrørende sund mad?* (svar fra hhv 229 medarbejdere fra 8 virksomheder*, 157 medarbejdere fra 5 virksomheder med kantine** og fra 84 medarbejdere fra 3 virksomheder uden kantine***)



Gennemførte aktiviteter samt vurdering af disse (medarbejdere og nøglepersoner)

Tabel 3 viser en oversigt over gennemførte aktiviteter på de 8 virksomheder. Tabel 4 samler resultaterne fra medarbejderinterviewene for de tilbudte aktiviteter fra projektets side samt inkluderer svar fra de 4 virksomheder, der har indført helt eller delvis frugtordning.

Table 3. Oversigt over gennemførte aktiviteter i hver af de deltagende virksomheder; hhv. ændringer i udbudet af sund mad på virksomhederne, aktiviteter der går på information, dialog mm om sund mad samt andre organisatoriske forhold.

Virksomhedsnummer	04 med kantine			04 uden kantine		05 ^{*)}		
	1	2	4	5	7	3	6	8
<i>Ændringer i udbud/rammer</i>								
Indførelse af frugtordning		✓		✓			(✓)	(✓)
Sundere kantineudbud	(✓)	✓	✓					
Ugentlig madordning				✓				
Etablering af sunde madpakkeklubber				(✓)	(✓)			
Opstilling af koldt vandssautomat				✓				
Slik/sodavandssalg stoppet/ændret plads		✓	✓	✓		(✓)		
<i>Information, dialog mm</i>								
Startkampagne	✓	✓	✓					
Foredrag om sund mad					✓			
Demonstration af sund mad					✓			
Skriftlig dialog/info; pjecer, tipskupon, dækkeservietter, opskrifter, pc-stand mm	✓	✓	✓	✓	✓			
Nyhedsbreve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	(✓)
<i>Andet</i>								
Kostpolitik/værdigrundlag			✓					
Indskrivning i arbejdsmiljøcertificering					✓			

✓: Aktiviteter rettet mod alle medarbejdere; (✓): Aktiviteter rettet mod en gruppe af medarbejdere;

^{*)} Blandt 05-virksomhederne har virksomhederne 3 og 6 kantine

Table 4. Evaluering af aktiviteter samlet for alle virksomheder der har anvendt de pågældende aktiviteter (N=antal virksomheder der har haft aktiviteten)

	Antal interviewede medarbejder på de pågældende virksomheder <i>n</i>	Andel af de interviewede der er opmærksomme på aktiviteten	Andel af de interviewede, der deltager (læser mm) og er tilfredse (<i>i høj eller nogen grad</i>)
Tipskupon ^{*)} (N=5)	126	67%	17%
Dækkeservietter ^{*)} ^{α)} (N=4)	106	83%	42%
Nyhedsbrev ^{*)} (N=7)	201	51%	17%
Frugtordning ^{**)} (N=4)	88	72%	58%

^{*)} Hjulpel spørgsmål (dvs. spurgt aktivt til denne aktivitet); ^{**)} Uhjulpel spørgsmål (dvs. interviewpersonen har selv nævnt denne aktivitet); ^{α)} Én 04-virksomhed anvendte ikke aktiviteten

Dækkeservietter: Mere end 4 ud af 5 interviewede medarbejdere har set dækkeservietterne, og cirka halvdelen af disse svarer positivt på, at de både har læst/anvendt denne aktivitet og også er tilfredse med den (tabel 4). Dækkeservietternes budskaber er således nået ud til en relativ stor medarbejderskare. Ulemper mht. dækkeservietterne kan være rengøring m.m.

Nøglepersoner om dækkeservietter:

"Vi har brugt dækkeservietterne. De har sat folk i gang med at snakke om mad" (v7)

"Dækkeservietterne fik os virkelig til at tale om det ved bordet" (v5)

"Dækkeservietterne var irriterende for rengøringen. Vi har lagt dem på et par gange. De skal jo ikke ligge der hver dag, så bliver folk trætte af dem" (v2)

Citater fra medarbejdere om dækkeservietter:

De var tankevækkende
De ligger lige foran én – så læser man dem
Informationen god nok
Besværlig for kantinen
Den ramte godt – man kunne ikke lade være med at læse den
Forslag: Gerne som plakat

Nyhedsbreve: Cirka halvdelen af de interviewede medarbejdere har været opmærksomme på nyhedsbrevet. På nogle virksomheder har det tilsyneladende været vanskeligt at få distribueret nyhedsbrevet, så det har været synligt for alle. En tredjedel af de, der har været opmærksomme på nyhedsbrevet, har samtidig læst disse og været tilfredse (tabel 4).

Citater fra medarbejdere om nyhedsbrevene:

Godt at det lå på bordene
Godt med fokus på sund mad
Gode opskrifter
Dårligt: De ligger pakket ned i papkasser
Forslag: Oftere og mere tilgængelig
Forslag: Gerne madpakkeopskrifter

Frugtordning er indført på flere af projektets virksomheder. På én virksomhed er ordningen finansieret af de ansatte selv. Her sælges både frugt og gulerødder. I en anden virksomhed støttes ordningen af virksomhedens velfærdsfond. Billedet viser frugtordningen herfra, der er sat flot op på et bord i kantinen sammen med plakater og pjecer



om frugt og grønt. I alle tilfælde er frugt- og grøntordningerne populære blandt medarbejderne (se tabel 4). De fleste benytter sig af ordningen i det omfang, at de har adgang til den, og udtrykker stor tilfredshed med denne. På to af 05-virksomhederne var ordningen begrænset til særlige medarbejdergrupper.

Citater fra medarbejdere om frugtordningen:

<i>Godt</i>	<i>Dårligt</i>	<i>Forslag</i>
Skønt at der er mulighed for frugt, varieret	Der er ikke altid frugt tilstede	Større variation, mere indbydende
Godt at have med i farten i stedet for chokolade og wienerbrød	Ikke alle dage er frugt-kurven fremme (lørdag og søndag)	Man kunne udvide således, at ordningerne også var på værkstedet
Den står et godt sted	Kan være for modent	Burde varieres, udvides
Folk kan vælge selv, intet pres	Frugten ligger kun på kontoret; det er langt at gå for et stykke frugt	Frugten skal være i orden, gerne gulerødder og vandmelon
Godt udvalg	At der hamstres	Egen kurv i værkstedet ville være godt
Friskt, sundt, rart som mellemmåltid		
Gratis, gør at man tager det		Frugt i weekenden

Nøglepersoner om frugtordningen:

"Hvis vi nu kommer over middag og der ikke er flere æbler – så begynder folk at brokke sig over, hvorfor der ikke er købt æbler nok. Det er jo også et tegn på, at det er noget som virker" (v5)

Opstart/kampagneuger: Flere af de større virksomheder valgte at lave opstart/kampagneuger med bannere, information mm om projektet. Dette blandt andet for at 'skyde' projektet i gang og skabe synlighed om det. Et par virksomheder satte pc-standere op. Disse ser dog ud til at appellere til en snævrere medarbejdergruppe, med mindre der følges op af andre tiltag, der kan give fokus på pc-standerne. Andre former for **information** er desuden foregået løbende, blandt andet gennem interne blade, opskrifter, plakater mm. En tillidsrepræsentant har bestilt opskriftbøger og lagt dem frem med stor succes.

"Jeg har bestilt masser af opskrifter og lagt dem ind i kantinen. De gik som varmt brød. Jeg har næsten bestilt 200. Nogle spørger om de må tage dem med hjem til veninder" (v3)

Foredrag: Aktiviteter der overvejende har blevet positivt modtaget har blandt andet været et foredrag (alle, der deltog, var tilfredse) på en 04-virksomhed uden kantine.

"Det bedste var 'hende med foredraget' – det er det der har fanget folk mest" (v7)

Citater fra medarbejder om foredrag:

<i>Godt:</i>	<i>Dårligt:</i>
'Rusket op', gode ideer, inspiration Vidtrækkende (børn, voksne, ude, hjemme) Inspiration, gode råd Bevidstgørelse af hvad folk ved	Hvis det ikke repeteres så glemmes det For kort tid (½ time), gerne 1-1½ time Lidt langtrukken, kedeligt

I samme virksomhed var der en **demonstration af sund mad** til frokost. Her var også alle, der tiltog, tilfredse både i henhold til den inspiration til sund frokost det gav, men også det sociale samvær.

Citater fra medarbejder om maddemonstration en enkelt dag:

<i>Godt</i>	<i>Dårligt</i>	<i>Forslag</i>
Spændende, gode ideer Indbydende, smagte dejligt At vi var samlet om et veldækket bord, sundt Fine eksempler, sætter tankerne i gang Maden stod klar, mange valgmuligheder God inspiration, prøve nyt Sunde ting kunne sættes sammen på en ny måde Nogle ting kunne overføres til egen husholdning Nemt, gode ideer	Tidskrævende Kun en enkelt dag For let at glide tilbage til gamle vaner	Mad i en kantine Repeteres evt. 3-4 gange årligt Sammenhæng mellem demonstration og opskrifter Gerne varmt mad og oftere

På to af 04-virksomhederne uden kantine blev **frokostklub-materialet** udviklet og afprøvet.

Citater fra medarbejder om madpakkeklub:

Gode ideer, varieret Svært at organisere på grund af forskellig arbejdstid

I en 04-virksomhed uden kantine er der indført en **ugentlig fællesmadordning**, hvor der i perioder (hvor det kan lade sig gøre) laves varm mad til alle på virksomheden en gang om

ugen. Her er der stor deltagelse, og alle på nær 1 interviewperson udtrykker tilfredshed. Ordningen har været med til at erstatte tidligere usunde vaner, og giver samtidig fælles samvær.

"Før i tiden var det sådan, at torsdag var grilldag. Der bestilte vi mad fra grillbaren"
(v5)

"Der var nogle før i tiden, som aldrig havde mad med. De levede af kage, chips og kaffe" (v5)

Citater fra medarbejdere om den ugentlige madordning:

Er rigtig god, man har chancen for at se god mad kan laves for små midler

Fællesskab, nemmere, hyggeligt

Forslag: Gerne et par gange om ugen

Anderledes end madpakken, fællesskabet

Samme virksomhed som ovenstående fik installeret en **maskine til koldt vand**. Den er indbygget i kaffemaskinen. Dette har samtidig nedsat **sodavandsalget**.

"Du kan tro de drikker vand. Vi sætter kander på bordene. Jeg kan se det på kaffebeholdningen. Og på sodavandsmaskinerne. Vi sælger aldrig sodavand mere. Højest en eller to om ugen. Før projektet kunne vi sælge op mod to kasser om ugen" (v5)

Sliksalget er stoppet i virksomheden forstået på den måde, at de, der stod for sliksalget i 'gamle dage' nu i stedet står for frugtordningen.

"Nogle gange er der nogen der spørger; Må vi få slik i dag? Nej, det har vi helt afskaffet. Det var før i tiden, da stod vi for det" (v5)

To virksomheder med kantine har fjernet slikket fra disken og har nu kun slik i automaterne.

Endelig har en 04-virksomhed uden kantine fået skrevet sund mad på arbejde ind i deres **arbejdsmiljøcertificering**. Dette er med til at fastholde virksomheden i at igangsætte og vedligeholde aktiviteter på dette område.

Kantinaktiviteter: Forløbet i kantinerne var meget forskelligt, og resultaterne derfor også forskellige. Et par af kantinerne havde allerede ved projektstart gjort sig erfaringer med at gøre maden sundere. Det gjaldt især kantinerne i virksomhederne 1 og 3.

Her er et udpluk af de konkrete initiativer der er sket i 04-kantinerne:

- Temauger, bla. med fokus på frugt og grønt (v1)
- Nye produkter i kantinen, fx grønt til morgenmaden: Tomater og grøn peber (v2)

- Overgang fra servering af varm mad, smurt smørrebrød og 'fastfood' til buffet (v2)
- Generelt skæring i skjult fedt. Dette er sket i alle kantiner, men i varierende omfang. Især en virksomhed (v4) har haft stor fokus på at fjerne fedt mm. Holdningen var i starten, at der skulle være en sund mulighed i kantinen. Undervejs ændredes holdningen til, at maden generelt set skulle være sund.

"Vi har fjernet alt det skjulte fedtstof. Det har vi arbejdet meget på for ikke at snyde vores kunder" (v4)

- Kostpolitik/værdigrundlag (v4). I processen blev der gennemført såvel en brugerundersøgelse som et cafemøde med kantinepersonalet for at afklare holdninger og meninger til dette (med hjælp fra 2 studerende)
- I et vist omfang øget fokus på frugt og grønt
- Fjernelse af slik fra disken (v2, v4)

Spørgsmål vedrørende kantineudbud kan ikke umiddelbart gøres op på tilsvarende måde som gjort i tabel 4 for nogle aktiviteter. Det har flere årsager; at ikke alle interviewpersoner på virksomheder benytter kantinen, at medarbejderne i mange tilfælde ikke har været opmærksomme på de ændringer, der er sket i retning af et sundere madudbud, at der samtidig er sket andre ændringer i driften af kantinerne, der gør, at evalueringen af sundhedstiltagene ikke kan adskilles fra øvrige ændringer. Det drejer sig især om virksomhed 2, hvor serveringsformen er ændret til buffet. Denne ordning var ved interviewtidspunktet netop blevet indført og var i starten upopulær blandt flere, da den økonomisk blev opfattet som ufordelagtig. Dette blev siden justeret.

Evaluering af **kantinekurserne** fremgår af tabel 5. Det kan konkluderes, at kurserne virkede inspirerende for kursisterne, og det var udbytterige arrangementer.

Tabel 5. Svar fra i alt 44 kursisterne på de tre afholdte kurser på spørgsmålet 'Hvordan er din samlede bedømmelse af kurset?' (*Anne Vibeke Thorsen*)

	😊	🙂	😐	☹️	😞
Kursus X	58%	42%			
Kursus Y	57%	36%	7%		
Kursus Z	50%	33%	17%		

En kantineleder udtrykker om kurset:

"Gennem madlavningen fik vi stiftet bekendtskab med nogle anderledes krydderier og smagssammensætninger, end vi er vant til at arbejde med. Det handler blandt andet om at få det sure og det søde og det salte og det bitre til at harmonere"

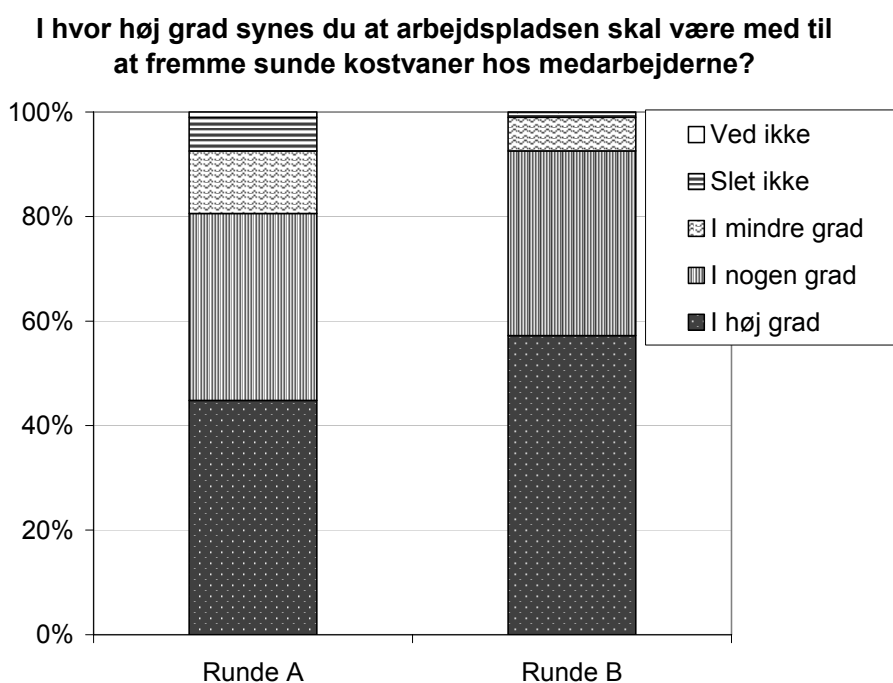
"... Det er godt med sådan et kursus, hvor alle kantine medarbejderne får den samme nye, sunde inspiration. Kurset har været med til at sende kantinerne i en mere grøn og sund retning."(v4)

Medarbejdernes holdninger til projektet

Holdning til at arbejdspladsen skal være med til at fremme sunde kostvaner hos medarbejderne:

Der var fra start stor tilslutning fra medarbejderne til spørgsmålet 'I hvor høj grad synes du, at arbejdspladsen skal være med til at fremme sunde kostvaner hos medarbejderne?'. Lavest lå medarbejderne dog fra virksomhederne uden kantine. Undervejs har mange af de tidligere skeptiske ændret mening, således at i alt mere end 9 ud af 10 medarbejdere svarer i høj eller nogen grad, også blandt virksomhederne uden kantine (figur 2).

Figur 2. Svar fra 201 medarbejdere fra 8 virksomheder, som gennemførte både runde A og B vedrørende arbejdspladsens engagement i aktiviteter til fremme af sunde kostvaner



Medarbejderne føler sig påskønnede og inddraget i processen:

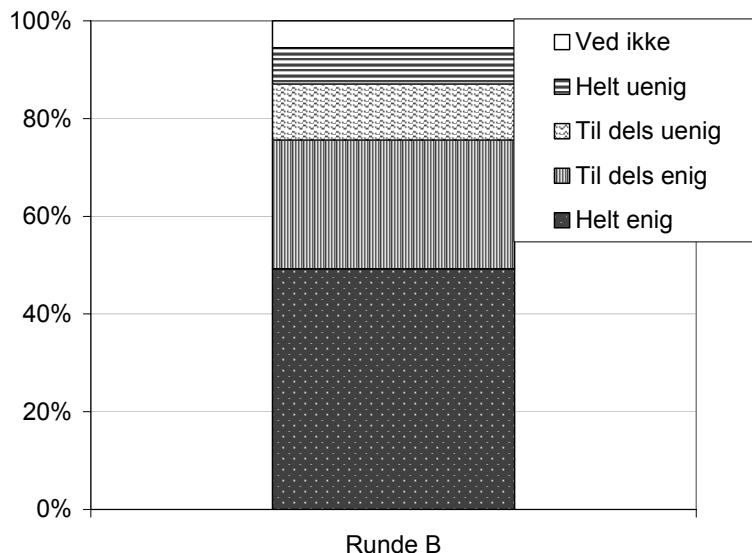
I gennemsnit to tredjedele af alle medarbejderne i runde B er enige i udsagnet 'Aktiviteter mht. sundhed gør jeg føler mig mere påskønnet som medarbejder'. Én af incitamenterne fra virksomheden til at gå ind i arbejdet med sundhedsfremme kan således være, at det er noget, som er medvirkende til at få en større del af medarbejderne til at føle sig påskønnede.

Hos omkring tre ud af fire medarbejdere har der været en følelse af at have været involveret i projekt 'Mad på Arbejde' (figur 3). Relativt flere medarbejdere i virksomheder uden kantine følte sig inddraget i forhold til medarbejdere med kantine.

Figur 3. Svar i runde B fra 201 medarbejdere fra 8 virksomheder på spørgsmål vedrørende opfattelse af at være blevet inddraget i projekt 'Mad på Arbejde'

Hvor enig er du i følgende udsagn:

Jeg føler at medarbejderne er blevet inddraget i projekt Mad på Arbejde



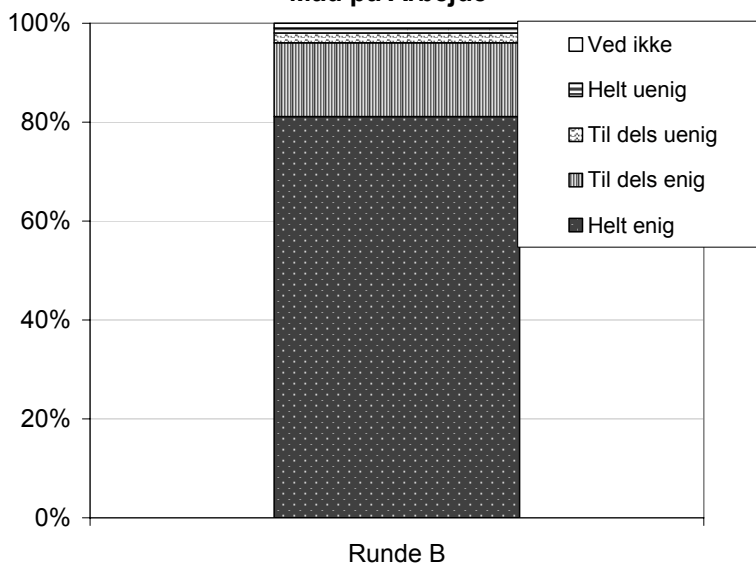
Tilfredshed med deltagelse i projekt 'Mad på Arbejde':

Resultaterne viser en meget stor tilfredshed fra medarbejdernes side med, at virksomheden deltager i projekt 'Mad på Arbejde'. Langt den overvejende del af medarbejderne i runde B er således godt tilfredse (96%) med, at virksomhederne deltager i projekt 'Mad på Arbejde' (figur 4).

Figur 4. Svar i runde B fra 201 medarbejdere fra 8 virksomheder på spørgsmål vedrørende tilfredshed med deltagelse i projekt 'Mad på Arbejde'

Hvor enig er du i følgende udsagn:

Jeg er overordnet godt tilfreds med at virksomheden deltager i Mad på Arbejde



Ændringer i medarbejdernes viden om og indtag af sund mad

De fleste blandt 3F's medlemsskare havde allerede ved start en ganske god fornemmelse for, hvad der er sundt og usundt. At det blandt andet drejer sig om at spare på fedtet og spise godt med grønt.

Alligevel blev viden og holdning rykket undervejs i projekt 'Mad på Arbejde'. Til spørgsmålet "Ved du i dag mere om, hvordan du skal spise sundt end for ½ år siden?" Svarede i gennemsnit hhv. knap halvdelen af de interviewede og cirka tre fjerdedele af de interviewede på hhv. 04-virksomhederne med og uden kantine ja i runde B.

Ligeledes er **snakken** med kollegaerne omkring mad og sundhed blevet øget gennem projektet.

"Vi er blevet mere bevidste om, hvad vi spiser. Man snakker mere om mad ved bordene. Man sidder og snakker om opskrifter. Og snakker om hvad vi spiser" (v5)

Fra viden til handling er der et stykke vej, men mange af deltagerne i 'Mad på Arbejde' havde allerede ved projektstart taget de første skridt. Kostvanerne for medarbejderne på de 8 virksomheder er generelt lige så gode – eller lige så dårlige kan man sige – som resten af den danske befolkning. Gennemsnitligt spiste medarbejderne næsten 330 gram frugt og grønt om dagen (gennemsnit af alle deltagere i runde A), som svarer til lidt over halvdelen af anbefalingen. Knap 35% af energien kommer fra fedt, hvilket er i overkanten i forhold til den anbefalede kost på højst 30%.

Ved slutningen af projektet blev kostindtaget for medarbejderne i 04-virksomhederne forbedret på en række områder. Således er der sket fald i fedtenergiprocenten med i gennemsnit lige over 2 procentpoint til 33 fedtenergi% (udregnet excl. Alkohol; kun medarbejdere fra 04-virksomhederne, der gennemførte både runde A og B er medtaget). Til sammenligning er fedtenergiprocenten i 05-virksomhederne steget lidt, hvilket betyder, at faldet i fedt energi procenten ikke kan tilskrives en årstidsvariation eller det faktum alene, at de er blevet 'kigget over skuldrene', men sandsynligvis må ses på baggrund af de aktiviteter, der er foregået i virksomhederne.

På frugt og grøntområdet er der sket en stigning i løbet projektet på i gennemsnit knap 60 gram per medarbejder i 04-virksomhederne; mest markant for 04-virksomhederne uden kantine. For 05-virksomhederne er forbruget af frugt og grønt også steget en smule (omkring halvt så meget i gennemsnit). Dette stemmer godt overens med, at der på to af 05-virksomhederne er blevet indført en delvis frugtordning, hvilket kan give noget af forklaringen.

"Vi har jo gået og kigget på deres mad i mange år. Man kan se de blevet mere bevidste om det. F.eks. kan man se en skål salat på bordet. Det så man aldrig før i tiden. Dem som aldrig havde mad med før og som levede på kage, chips og kaffe; de har mad med nu" (v5)

Dertil kommer at mulige forbedringer af blandt andet kantinemaden – i visse tilfælde i form af mindre 'skjult' fedt – ikke i alle tilfælde kan registreres gennem de anvendte kostdagbøger. Det har dog været muligt via nogle analyseresultater på kantinemaden, som beskrevet i tidligere afsnit, at se nogle forbedringer også på dette område.

Ændringer i kantinemadens sammensætning

Runde A

I alt 72 tilfældigt udvalgte medarbejdere fik deres frokost ved kantinerne analyseret ved dobbeltportionsmetoden. Afhængig af deres madvalg kunne de deles op i følgende grupper:

- De der kun spiste smørrebrød (samt evt. kage/dessert)
- De der kun spiste varm mad (samt evt. kage/dessert)
- De der kun spiste salat og brød (samt evt. kage/dessert)
- De der spiste en kombination: salat, frugt/grøntsack og samtidig enten varm eller anden kold mad

Den gennemsnitlige fedtenergi procent og mængden af frugt og grønt for de forskellige grupper er vist i tabel 6. 'Værst' ser det ud for de 19 medarbejdere, der kun spiste smørrebrød. Her kom 46% af energien fra smørrebrødet fra fedt. Samtidig var mængden af frugt og grønt typisk meget lav. Anbefalingen siger højst 30% af energien fra fedt. Det var især kombinationen af tynde rugbrødsskiver, fedt pålæg og mayonnaise eller remoulade, der har givet det 'skæve' resultat. Smørrebrød er en dansk madtradition, men resultaterne af medarbejdernes frokostmad viser, at smørrebrødet trækker den ernæringsmæssige evaluering i negativ retning. Bilag 4 viser eksempler på, hvordan forskelligt smørrebrød kan indeholde meget forskellige mængder fedt.

En del kantiner serverer også varm mad. Analyserne viste, at der var meget stor forskel på, hvad der blev serveret, og hvor meget grønt, der var i retterne. Kunderne kan i visse tilfælde vælge, hvor meget tilbehør de ønsker, men generelt bestemmer kantinepersonalet på kundernes vegne. Det kan være svært for medarbejderne at gennemskue, om retterne indeholder meget eller lidt fedt. For eksempel serverede én af kantinerne en kødsauce, hvor 60% af energien kom fra fedt, mens en anden af kantinerne serverede en kødsauce, hvor fedtet kun udgjorde 30% af energien. Til gengæld indeholdt den 'fede' kødsauce dobbelt så mange grøntsager som den mere magre!

Nogle kunder valgte at kombinere smørrebrødet eller den varme ret med salat, frugt eller en gulerod, og her blev resultatet generelt bedre i forhold til den ernæringsmæssige sammensætning. Mange kantiner har flotte salatbuffeter eller andre tilbud, som giver mulighed for at gøre maden mere grøn og dermed sundere.

Tabel 6. Gennemsnitlig gram frugt og grønt og fedt energiprocent per kantinemåltid i smørrebrød, varm ret eller salat (alene eller i kombination). Tabellen viser analyse- resultatet af 72 medarbejders frokostmåltider runde A.

	Smørrebrød (n=19)	Varm ret (n=24)	Salat (n=7)	Smørrebrød eller varm ret i kombination med salat eller andet frugt/grønt (n=22)
Frugt og grønt ¹⁾	34 gram	85 gram	263 gram	162 gram
Fedt energi ²⁾	46%	35% (stor variation)	35%	38%

1) Vi anbefales at spise 6 om dagen (600 gram)

2) Det anbefales at under 30% af energien kommer fra fedt

Runde B

Analyser af kantinemaden ved afslutningen af projektet viste, at kundernes menuvalg ernæringsmæssigt har ændret sig på flere punkter. Talmaterialet vil blive publiceret senere. Foreløbige opgørelser viser, at fedtenergiprocenten er faldet fra i gennemsnit 41 energiprocent fedt til 30.

Resultatet er især tydeligt for 2 kantiner i projektet (v4), der sælger mange varme retter. Et gennemsnit af tilsammen 24 kunders frokost ved runde A viste, at de i gennemsnit fik 42% af energien fra fedt. I runde B blev på ny 24 kunders frokost analyseret, og her viste resultatet 28%, det vil sige under de anbefalede max. 30 fedt energi %. Tilfredsheden hos de tilfældige kunder, hvis mad blev analyseret, er ved begge runder meget høj. Det virker ikke som om, kunderne er meget bevidste om, at der er sket ændringer i madens fedtindhold. Kun 3 af kunderne i runde B mener helt sikkert, at maden har ændret sig inden for det sidste halve år, mens 7 mener, at den måske har ændret sig (i alt 42%). Ingen angiver i kommentarfeltet, at ændringerne er sket i mere fedtfattig retning.

Hvilken personlig motivation har drevet centrale personer i projektet? (Maria Bruselius-Jensen)

Det er afgørende for processen, at de centrale personer har en personlig motivation for at arbejde med projektet. På baggrund af analyserne af forløbet i de forskellige virksomheder kan konkluderes, at den personlige motivation (selvfølgelig i kombination med en åbenhed for projektet hos virksomhedsledelsen) hos de bærende personer i projektet havde afgørende betydning for forandringsprocessen såvel som for forankringen af projektet. Har der været nogen (mere end én) i projektgruppen, som har brændt for projektet, og som har haft rimelig mulighed for at integrere arbejdet med projektet i deres arbejdsliv, har projektet været en succes.

En del af nøglepersonerne har været motiveret af deres lyst til afveksling og nye udfordringer. Det har generelt været de meget forandringsorienterede virksomheder.

Mange har stået lidt alene med projektarbejdet, og har derfor ikke haft så megen social motivation. Hos de, som har haft denne motivationsfaktor, har den været stærk.

På alle virksomhederne har det vist sig at have stor betydning, hvilke strukturer og aktørkonstellationer (personalliancer) der har været på virksomhederne omkring mad og måltider, og om projektet har formået at forandre uhensigtsmæssige strukturer og personalliancer.

"Det har betydet meget for vores arbejdsliv at være med i projektet. Vi har fået ro og skulderklap. Det har været dejligt. De sætter virkelig pris på det vi gør" (v5)

Flere nævner at virksomheden har haft gavn af at deltage på startkonferencen på Base Camp, som har givet virksomheden et skub mod at foretage forandringer.

"Efter Base Camp besluttede vi at vi ville til at lave buffet. Det var så lækkert det mad vi så, så vi besluttede, at det er simpelthen sådan noget vi skal" (v2)

"Konferencen var alle tiders – hold op det var godt. Vi fik krudt til at komme i gang. Vi hørte jo hvad de andre sagde. De havde hørt mange spændende ting" (v5)

Omstillingsprocessen i kantine

En kantineleder tildeler kantinelederen den afgørende rolle i at omstille virksomheden til sund mad, men erkender samtidig vigtigheden af at få medarbejderne i kantine involveret og med på ideerne.

"Det skal komme fra hjertet af køkkenet, ellers nytter det ikke noget. Så kan man gøre alt med pjecer osv. Min måde at arbejde på er, at jeg nævner mine ideer en gang imellem, og så pludselig er vi klar alle sammen. Hvis det ikke får sin tid, så er der ikke noget engagement" (v1)

Motivationen kan også komme fra lysten til fornyelse:

"Den største motivation for os her i køkkenet var, at før vi begyndte det her projekt var det rutine, det arbejde vi lavede her i kantine. Vi gjorde det samme hver dag. Vi glemte det der med fornyelse. Vi fandt på nye ting, men vi glemte f.eks. det med fedtindholdet" (v4)

Omkring medarbejdernes reaktion nævner flere, at omstillingen tager tid også for kunderne.

"Vi får ikke længere negative kommentarer over, at de ikke får flæskesteg hver dag. Det er vi kommet over. Det var det lange seje træk i starten" (v1)

"Jeg synes virkelig, at der er sket meget i løbet af projektet. Men det er en 'tung' kundegruppe, og det taget tid at skabe den slags forandringer" (v2)

"Det er svært at lave omstillinger, for folk har arbejdet her en menneskealder, og de tror de har ret til smurt smørebrød" (v2)

En anden virksomhed er gået radikalt til værks.

"Der var desværre en del brok i starten over, at vi kørte så hårdt på, men ellers mener jeg ikke, at det ville blive synligt nok. Der var heldigvis også mange, som syntes, at det var en rigtig god ide" (v4)

Flere mente ikke, at medarbejderne på virksomhederne faktisk i alle tilfælde var klar over, at der er sket blivende forandringer i madtilbudet.

"De tænker ikke på det, det ser jo lækkert ud. Det er det skjulte fedt" (v4)

"... ellers er vi begyndt at bruge andre [red:mælke] produkter. Men det er jo ikke forandringer, medarbejderne ser" (v1)

Diskussion

Særkender for projektet

Projektet er karakteriseret ved en række forhold samlet i følgende punkter:

- At en stor andel af medarbejderstaben i virksomhederne er ufaglærte
- Både virksomheder med og uden kantine indgår i projektet
- At medarbejderne bliver inddraget via de tillidsvalgte (tillids- og/eller sikkerhedsrepræsentanten)
- Bygger på frivillighed og positive budskaber frem for løftede pegefingre
- Fokus på såvel at øge tilgængeligheden af sund mad på arbejdspladsen (dvs. gøre det sunde valg lettere og mere attraktivt) som på holdninger til og viden om sund mad
- At virksomhederne selv er styrende for, hvordan og hvilke ting der skal ske
- At kantinerne bliver opfordret til at indgå aktivt i projektet (tilsvarende egen styring af, hvordan dette skulle ske)
- Virksomhederne udvælges blandt årets virksomheder og må derfor forventes at være 'bedre fungerende' virksomheder mht. samarbejdsrelationer mellem medarbejdere og ledelse
- At aktivitetsperioden er kort; et halvt år
- At det er et lav-intensitet projekt forstået på den måde, at det i forhold til projekter baseret på indsats på individuel niveau kun bruges forholdsvis få ressourcer til at støtte virksomhedernes initiativer

Positiv holdning og ændring af kostvaner

Resultaterne viser, at når de rette forhold er til stede, så er medarbejdere generelt meget positive i forhold til, at arbejdspladsen involverer sig i sundhedsfremme på kostområdet. Projektet har vist veje og gode muligheder for at fremme sunde kostvaner på arbejdspladsen, som nogle medarbejderne ikke på forhånd havde forestillet sig.

Resultaterne fra dette pilotprojekt peger alle i samme positive retning; i løbet af projektets periode er kantinemadens sammensætning blevet ernæringsmæssigt forbedret, medarbejderne angiver at de er blevet mere interesserede i at læse og høre om sund mad, at de nu ved mere om, hvordan de skal spise sundt, og at mad er blevet et hyppigere samtaleemne i spisepausen. Kosten hos medarbejderne både i virksomhederne med og uden kantiner er i perioden blevet målbart forbedret.

Mange faktorer kan have været med til at sikre det positive udfald. Interviewene viste, at medarbejdernes generelt følte, at de var blevet inddraget i projektet. Dét, at tillidsrepræsentanten har spillet en vigtig rolle i projektet, kan have medvirket til dette. Derudover kan det have haft en betydning, at alle aktiviteter byggede på frivillighed, og at budskaberne fokuserede på udvikling af sunde vaner frem for på vægttab for at fremme en positiv attitude og åbne for en dialog på området. Samtidig kan det være med til at styrke den tillidsvalgte rolle, at han/hun ikke skal fungere som 'politimand', som det blev udtrykt af en tillidsrepræsentant.

Den store grad af selvbestemmelse i virksomhederne for gennemførelsen af aktiviteter har sandsynligvis også været med til, at disse er blevet tilpasset de særlige forhold på hver enkelt virksomhed og dermed i højere grad opnået accept blandt medarbejderne. Samtidig øges sandsynligheden for, at aktiviteterne forankres i virksomheden.

Endelig skal interessen blandt medarbejderne på virksomhederne sandsynligvis ses på baggrund af, at det i forvejen er relativt velfungerende virksomheder i forhold til dialog mellem ledelse og medarbejdere. Interesse er vist at være betinget af, at medarbejderne i øvrigt føler, at der gøres en indsats for forbedring af arbejdsmiljøforhold. Dette synes dog i mindre grad at gælde på kostområdet ift rygning.

En bred vifte af aktiviteter

Der er gennemført en bred vifte af aktiviteter i virksomhederne. Det gælder både m.h.t. ændringer i udbudet og rammerne for måltiderne og m.h.t. aktiviteter, der rettes mod information og dialog med medarbejderne omkring sund mad. Endelig er andre tiltag som for eksempel udformning af en kostpolitik m.m. med til at fastholde virksomheden i fokus på området, ligesom det bidrager til virksomhedens profil udadtil. Der skal gøres opmærksom på, at aktiviteternes succes ikke blot afhænger af selve aktiviteten, men også af den ildhu, som nøglepersonerne har lagt (eller ikke lagt) i at præsentere aktiviteten og gøre den synlig i virksomheden.

Sammenlignes de tre typer materialer udviklet i projektet: Dækkeservietter, tipskuponer og nyhedsbreve, ses, at dækkeservietterne virker til at have haft den største appel til målgruppen. Sandsynligvis pga de enkle budskaber, men også fordi de placeres der, hvor hver enkelt sidder og spiser. De kan dermed ikke undgå at blive set, og vil også i mange tilfælde blive snakket om ved bordet. Nyhedsbrevene er kun i begrænset omfang blevet læst. Det er dog sandsynligt, at de har været med til at supplere og understøtte øvrige aktiviteter, ligesom de kan have en betydning i forhold til at understøtte nøglepersonernes engagement mm. En mulighed vil være at videreføre nyhedsbrevet men målrettet nøglepersonerne. De vil eventuelt kunne bruge virksomhedens egne kanaler til at sende gode historier, opskrifter m.m. ud til alle medarbejdere.

Virksomheder uden kantine

Der er stor variation i hvor stærk eller svag organiseringen og meningerne er omkring, hvordan mad og måltider fungerer fra virksomhed til virksomhed. Erfaringerne fra 'Mad på Arbejde' viser, at denne struktur er svagere på virksomheder uden kantiner. Dette fordi der ofte er mindre fast definerede alliancer såvel som meninger omkring mad og måltider. Dertil kommer, at der ofte er bygget mindre faste strukturer op omkring mad og måltider. Disse virksomheder har vist sig på den ene side nemt at kunne gribe et projekt med nye ideer. På den anden side har virksomhederne uden kantine ikke altid samme muligheder for at forankre forandringer, fordi der ikke er nogen faste rammer at forankre dem i. Udfordringen er at skabe nogle konkrete muligheder til at påvirke, hvad der bliver spist på arbejdspladsen, ud over at påvirke kulturen og holdningerne generelt til sund mad.

Virksomhederne uden kantine er samtidig de mindste virksomheder. De har været karakteriseret af en mere uformel struktur og et 'familielignende' sammenhold. De små virksomheder har den fordel, at de nemmere kan kommunikere med deres medarbejdere. Dette er måske grunden til, at medarbejderne i virksomheder uden kantine har følt sig mere inddraget i projektet ift medarbejderne fra virksomhederne med kantine.

Virksomheder med kantine

For virksomhederne med kantine var omdrejningspunktet for mange af de ernæringsmæssige tiltag centreret om kantinen, også i mange tilfælde hvad angik de mere medarbejderrettede aktiviteter. Det har givet kantinerne en meget væsentlig plads i projektet.

Udefra set kan det virke nemt for kantinepersonalet at ændre udbudet i en sundere retning. Erfaringer fra dette og andre projekter viser dog, at det modsatte ofte kan være gældende, hvor krav/forslag om forandringer til at starte med skaber usikkerhed, skepsis og afvisning, både i relation til egen modvilje samt usikkerhed i forhold til kundernes reaktioner. Kantinepersonalet skal turde gå i dialog med kunderne, og fortsat arbejde med løsningsmuligheder, der både opfylder kundernes kulinariske krav og de ernæringsmæssige anbefalinger. Projektet har vist, at dette ikke er en umulig opgave.

Nogle typer forandringer vil umiddelbart rimelig nemt kunne implementeres, såsom at servere skrællede gulerødder. Det svære består i at ændre sortimentet, så det generelt bliver sundere – og ikke kun bliver de meget bevidste kunder, der ved, hvordan de skal sammensætte et sundt måltid. Projektet viser, at især smørrebrødsspiserne ofte ligger i den 'tunge ende' ernæringsmæssigt i forhold til deres frokostindtag. Det er et område, som bør få øget fokus.

Projektet viste, at kantinerne havde stor glæde af analyserne af kantinekosten; en metode der dog er meget ressourcekrævende. En alternativ metode, hvor køkkenets forbrug af frugt og grønt vejes og registreres, blev opfattet som for krævende af kantinerne. Der er således behov for at udvikle en nemmere metode til dels at evaluere kantinekostens ernæringsmæssige sammensætning dels at hjælpe kantinerne med at målrette deres indsats.

Det har været en styrke i projektet, at projektgrupperne har været bredt repræsenterede fra såvel kantinepersonalet, fra ledelsen og fra medarbejderne. I dette projekt virkede tillidsrepræsentanten i flere tilfælde som buffer og støtte i den 'sundede' retning. Det vil sandsynligvis kunne være gavnligt at støtte tillidsrepræsentantens rolle yderligere, og i større virksomheder kan det overvejes, om der er brug for sætte yderligere fokus på medarbejderinvolvering.

Hvilken betydning har de tillidsvalgte haft i projektet? (Maria Bruselius-Jensen)

Erfaringer fra projektet viser forskellige roller, som tillidsrepræsentanterne har haft/kan have i forbindelse med af fremme sundere madvaner på arbejdspladsen:

- Tillidsmændenes rolle har som oftest været at få projektet skudt i gang. På baggrund af projektets henvendelse har de vurderet interessen fra ledelsen, evt. kantine og fra andre relevante aktører.
- Herefter har flere af dem været med til at definere, hvem der skulle deltage i projektgruppen.
- De fleste tillidsmænd har også haft en rolle som bindeled mellem projektteamet og virksomhederne.
- I arbejdet med de konkrete aktiviteter ift sundere mad på arbejdspladserne med kantine er projektet i de fleste tilfælde blevet taget over af de madansvarlige/kantinepersonalet. Naturligvis i forbindelse med den konkrete tilberedning og servering af maden, men også i forhold til distribution af materiale og arrangementer af mere informations orienteret karakter (tipskuponer, vægtabsgrupper, osv.). Der er kun én virksomhed, hvor tillidsmanden har haft en rolle ift. udførelsen/arrangementet af aktiviteter.
- Undtagelsesvis har tillidsmanden på en virksomhed haft en væsentlig rolle i forhold til at presse på, at forandringerne kom igennem hos de andre aktører.

- Tillidsmændene har i forskellig udstrækning været ambassadører for projektet i forhold til de øvrige medarbejdere. Der er ikke nogen af de deltagende tillidsmænd, som udtrykker, at de har følt, at denne rolle var i konflikt med deres tillidsmandsrolle.

”Det er en forudsætning at have en tillidsmand med i projektet. Ellers tror jeg de havde boykottet projektet. Men nu kan de komme til mig og brokke sig, og så går det” (v2)

- Nogle tillidsfolk giver udtryk for, at de gerne ville have haft en endnu større rolle i projektet. I visse tilfælde har de haft svært ved at se, hvor de kunne gøre noget.

På baggrund af ovenstående punkter kan tillidsmændenes rolle i forhold til projekter om sundere mad på arbejdspladser sammenfattes således:

- De kan igangsætte processen og påvise fornuften i at gå i gang.
- De kan også med deres kendskab til medarbejderne vurdere, om der er interesse for projektet.
- Med deres kendskab til medarbejderne kan de hjælpe med at identificere de medarbejdere, som kunne være gode at have med i arbejdet. Hermed kan de måske også være med til at sikre, at projektet ikke bliver topstyret.
- De kan være ambassadører for projektet overfor medarbejderne
- De kan også (hvis de får plads af medarbejderne, som er beskæftiget med mad på arbejdspladsen) igangsætte informationsaktiviteter og arrangementer.
- De kan virke som bindeled mellem medarbejde, ledelse, eksterne aktører/konsulenter m.fl.
- Der er en tendens til, at de steder hvor det har været sikkerhedsrepræsentanter som har kørt projekterne, har der været et mere bredt fokus på sundhed og ikke kun sund mad. Det brede sundhedsperspektiv kan åbne mere op for de sociale elementer i projektet.

Begrænsninger ved studiet

Som i andre studier er der en del begrænsninger i dette studie, som skal holdes for øje ved tolkning af resultaterne. Først og fremmest betyder den korte aktivitetsperiode og mangel på opfølgende data, at det ikke er muligt at vise, om der reelt er sket en forankring af en sundere madkultur i virksomhederne og på medarbejderniveau. Projektet har netop i sin metode lagt vægt på at sikre forankring. Dette er sket ved, at virksomhederne selv har skullet definere aktiviteterne, og at der er blevet nedsat en projektgruppe med bred repræsentation, herunder inddragelse af tillidsrepræsentanten som en vigtig aktør. Tidligere studier har vist, at inddragelse af medarbejdere samt fleksibilitet i forhold til brug af og igangsættelse af aktiviteter fører til højere grad af bæredygtighed og acceptabilitet.

Studiet har lagt vægt på personlige interviews af en så vidt muligt repræsentativ gruppe af hovedsageligt 3F-medarbejdere på virksomhederne. Idet interviewene er begrænset til en mindre population i virksomhederne, kan der dog forekomme en skævvridning.

Selve kostregistreringen kan medføre en bevidst eller ubevidst ændring af kosten, oftest i retning af en sundere og mindre varieret kost, hvorved der er risiko for fejlrapportering, herunder underrapportering, af det almindelige kostindtag (Fagt et al, 2004). Derudover kan der have været vanskeligheder med at forstå og udfylde kostdagbøgerne korrekt. I dette studie er antallet af underrapportører opgjort ved runde A på niveau med, hvad der findes ved den nationale kostundersøgelse, men højere i runde B.

Det er desuden værd at bemærke, at der ved beregning af kostens sammensætning til en vis grad benyttes standardportionsstørrelser og standartopskrifter. Visse kostændringer vil derfor kunne skjules i undersøgelsen, idet disse i nogle tilfælde ikke kan registreres. Det gælder for eksempel, når kantinen har ernæringsforbedret sine varme retter i retning af brug af mindre synligt fedt. Dette vil ikke kunne registreres ved brug af denne metode. Endelig kan faktorer som årstidsvariation m.m. have en vis indflydelse på resultaterne, hvilket i så fald vil afspejle sig i resultaterne fra såvel 04- som 05-virksomhederne.

Konklusion

‘Mad på Arbejde’ har givet inspiration til, hvordan man kan benytte arbejdspladsen som udgangspunkt for sundhedsfremmende aktiviteter på mad- og måltidsområdet. Overordnet set har projekt ‘Mad på Arbejde’, trods det meget korte projektforsløb, været en succes, både i forhold til medarbejdernes sundhed på kostområdet, og som model for andre virksomheder. Det arbejde, der er foregået, og det potentiale, der har skullet findes frem i virksomhederne har haft meget forskellige betingelser. På trods af de meget forskellige forhold har alle virksomheder med succes på forskellige måder været med til at fremme en sundere madkultur.

I hovedtræk kan den positive effekt ses af følgende:

- Projektets metode har vist sig brugbar, herunder involvering af de tillidsvalgte som nøgleaktører, frivillighed og positive budskaber frem for løftede pegefingre, og at virksomhederne selv har været styrende for, hvad der skulle foregå
- At der er blevet sat en bred vifte af aktiviteter i gang og med langt overvejende positiv indstilling blandt medarbejderne
- Projektet viser, at både virksomheder med kantiner og virksomheder uden kantiner kan gøre en betydelig indsats i henhold til at forbedre madkulturen på arbejdspladsen
- At der ved evalueringen blev fundet en høj grad af motivation og tilfredshed blandt medarbejderne
- At der er sket en lang række ændringer i udbudet og rammerne for sund mad i virksomhederne, der kan være med til at fastholde medarbejderne i sundere

madvaner fremover; herunder indførelse af frugtordning, etablering af frokostmadklubber, ugentlige madordninger, etablering af koldtvandsmaskiner samt fjernelse eller begrænsning af sliksalget

- Kantinemadens sammensætning er forbedret, idet den analyserede fedtenergi% er faldet fra i gennemsnit 41 til 30; svarende til anbefalingen
- At der er konstateret ændringer i medarbejdernes viden og sundhedsadfærd, herunder efter eget udsagn øget interesse i at læse og høre om sund mad og øget viden om sund mad, samt en målbar forbedring af deres samlede kost i retning af mere frugt og grønt og mindre fedt; sidstnævnte fra lige over 35 til 33 fedtenergi%

Videre arbejde bør udforske, hvordan de høstede erfaringer og positive resultater kan udbygges og udnyttes i en større sammenhæng. Erfaringer med projektet viser, at information ikke kan stå alene. Andre elementer som netværksdannelse, uddannelsesforløb, herunder opkvalificering af de tillidsvalgte, samt evaluering heraf, er nogle af de parametre, der kan overvejes at indgå i videre projekter. Med hensyn til udvikling af aktiviteter giver projektet en indikation af, at man med fordel kan sætte yderligere fokus på de sociale elementer og styrke netværkene internt, såvel som ekstern ved i visse tilfælde også at inddrage familien.

Referencer

Fagt S, Matthiessen J, Bilstoft-Jensen A, Groth MV, Christensen T, Hinsch HJ, Hartkopp H, Trolle E, Lyhne N, Møller A. Udviklingen i danskernes kost 1985–2001. Med fokus på sukker og alkohol samt motivation og barrierer for sund livsstil. Afdeling for ernæring, Danmarks Fødevarer- og Veterinærforskning, Mørkhøj, 2004.

Groth M & Fagt S. Danskernes kostvaner – Måltidsvaner, holdninger, sociale forskelle og sammenhæng med anden livsstil. FødevarerRapport 2003:9. Afdeling for ernæring, Fødevaredirektoratet, Mørkhøj, 2003.

De syv kostråd. (61.38). Forbrugerstyrelsens skoletjeneste, 1996.

Hansen KH, Lassen A. Kantine Måltider – Undersøgelse af udbud og sortiment i 20 danske arbejdspladskantiner. Afdeling for ernæring, Danmarks Fødevarerforsknig, Mørkhøj, 2004. http://www.dfvf.dk/Files/Filer/Ernaering/Madordninger/0411KantineMaaltider_-_udbud_og_sortiment.pdf

Idemappe, Mad på Arbejde. Mad på Arbejde, et fællesprojekt udarbejdet af Fagligt Fælles Forbund 3F og Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender, 2005.

Lassen A, Thorsen AV, Trolle E og Ovesen L. Successful strategies to increase the consumption of fruits and vegetables: results from the Danish '6 a day' Worksite Canteen Model Study. Public Health Nutrition. 2004: 7(2), 263–270.

Nordiske Næringsstofanbefalinger. 4th Edition of the Nordic Nutrition Recommendations. Foreløbigt publiceret på Nordisk ministerråds hjemmeside. www.norden.org (levnedsmidler/publikationer), 2004.

Sevel L (editor). Om kostundersøgelsen, Fødevarerapport 2002:2. Afdeling for Ernæring, Fødevaredirektoratet, Mørkhøj, 2002.
<http://www.foedevarestyrelsen.dk/FDir/Publications/2002002/Rapport.htm>

Social ulighed i sundhed. Indtryk fra en studietur. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, København, 2002.

Bilag 1. Eksempel på individuel tilbage- melding på kostindtag (runde A og B)

Virksomhed 2, xxxx

Som lovet er her en vurdering af din kost. Vurderingen viser, hvor meget du dagligt får af energi og næringsstoffer fra kosten.

Energiindtagelse. Energiindtagelsen viser hvor meget energi du i gennemsnit fik om dagen, i den periode du udfyldte kostdagbogen. Det er beregnet i MJ (megajoule. 1 MJ = 1000 kJ). Der er ikke angivet en anbefaling for energiindtagelsen, da energibehovet er meget individuelt og afhænger af køn, alder, vægt og fysisk aktivitetsniveau.


Energifordeling. Energifordelingen angives i procent (%) og viser, hvor stor en andel af den energi du får, der kommer fra protein, fedt og kulhydrat.

Desuden har vi angivet din indtagelse af sukker, kostfibre, alkohol, vitaminer og mineraler samt frugt og grøntsager og fisk. Har du drukket alkohol er det omregnet til antal genstande pr. uge.

For at du bedre kan vurdere resultaterne af din kostberegning, har vi angivet den anbefalede energifordeling, samt anbefalingerne for kostens indhold af øvrige næringsstoffer samt for frugt og grøntsager og fisk. Anbefalingerne er kun vejledende og din kost kan godt være sund, selvom den ikke svarer fuldstændig til de officielle anbefalinger. Til sammenligning har vi også angivet resultaterne fra "Danskernes kostvaner 2000", en landsdækkende kostundersøgelse fra 2000. Du bør være opmærksom på, at der er en del usikkerhed på indsamling og beregning af kostdata, så resultatet skal kun betragtes som vejledende.

Til efteråret vil vi bede dig om endnu engang at udfylde kostdagbogen over 4 dage for at se om din kost har ændret sig i perioden. Du vil høre nærmere om dette. Tak foreløbig for din deltagelse. Hvis du har spørgsmål til kostvurderingen er du velkommen til at ringe til undertegnede.

Med venlig hilsen



Anne Lassen

Resultat af din kostvurdering gennemsnitligt indtag/dag			Anbefaling ¹ mænd/kvinder	Resultat fra "Danskernes kostvaner 2000"	
	Absolut indtag	Energifordeling (uden alkohol)		Mænd	Kvinder
<i>Energi</i>	11 MJ			10,4 MJ	8,2 MJ
Protein	75 gram	13 E%	10-15 E%	13 E%	13 E%
<i>Fedt</i>	107 gram	42 E%	Højst 30 E%	33 E%	32 E%
Kulhydrat	262 gram	46 E%	55-60 E%	46 E%	50 E%
heraf sukker	30 gram	05 E%	Højst 10 E%	9 E%	10 E%
heraf kostfibre	18 gram		25-35 gram	21 gram	19 gram
Alkohol	30 gram	(= 17 gen./uge)	Max. 21/14 gen./uge	15 gen./uge	8 gen./uge
Vitamin A	1193 RE		900/800 RE		
Vitamin E	09 α-TE		10/8 α-TE		
Vitamin B ₁ (thiamin)	01 mg		1,4/1,1 mg		
Vitamin B ₂ (riboflavin)	02 mg		1,6/1,3 mg		
Niacin	35 NE		18/15 NE		
Vitamin B ₆	02 mg		1,5/1,2 mg		
Folat	292 µg		300 µg		
Vitamin B ₁₂	4 µg		2,0 µg		
Vitamin C	108 mg		60 mg		
Calcium	1104 mg		800 mg		
Magnesium	390 mg		350/280 mg		
Jern	09 mg		10/12-18 mg		
Zink	11 mg		9/7 mg		
Jod	271 µg		150 µg		
Selen	35 µg		50/40 µg		
<i>Frugt og grønt</i>	258 gram		600 gram	353 gram	421 gram
<i>Fisk</i>	78 gram/uge		300 gram/uge	138 gram/uge	111 gram/uge

¹ Anbefalingen er pr. dag (undtagen hvor andet er angivet).

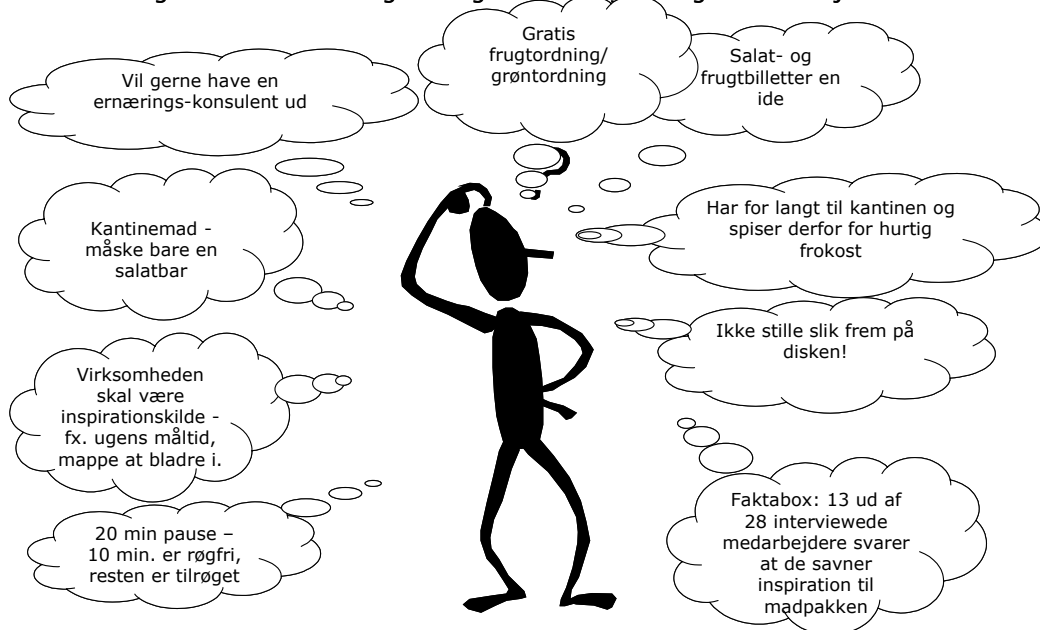
Når der kun står et tal, gælder samme anbefaling for mænd og kvinder.

Bilag 2. Eksempel på tilbagemelding til virksomhederne ved startkonferencen

Virksomhed x (04 uden kantine)



Nogle kommentarer og forslag til ændringer ifølge medarbejderne

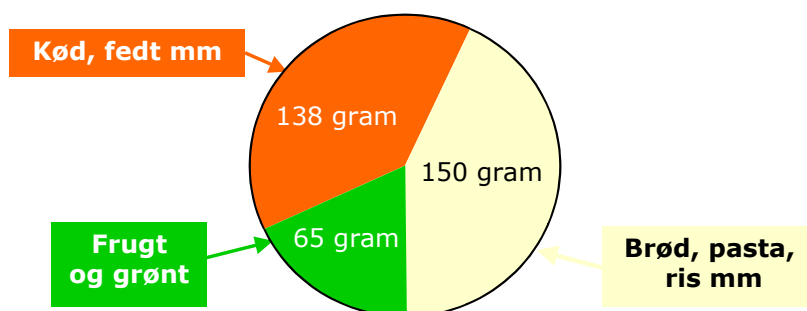


Anne Lassen, Danmarks Fødevarer og Veterinærforskning, den 25.marts 2004

Virksomhed x (04 med kantine)



Gennemsnit af 12 medarbejders frokostindtag fra kantinen over 2 dage



Analyseresultat: 42,5 Fedt energi (%)

Anbefaling	Tallerkenmodel		max 30 fedt energi (%)
	"		

Anne Lassen og Anne Vibeke Thorsen, Danmarks Fødevarer og Veterinærforskning, den 25.marts 2004

Bilag 3. Spørgeguide nøglepersoner

Virksomhedshistorien

Vil du fortælle mig hvad er der sket på *virksomheden / i kantinen* i forbindelse med deltagelsen i projekt Mad på Arbejde?

Aktiviteter

Hvorfor tror du der er blevet taget initiativ til netop disse tiltag?

Hvilke af aktiviteterne synes du har været mest succesfulde?

Hvem og hvor mange vurderer du har deltaget i de aktiviteter eller på anden måde været berørt af de aktiviteter?

Hvordan har I informeret/reklameret for de initiativer/aktiviteter der har været i projektet?

Er der nogen af aktiviteterne virksomheden/kantinen ville have lavet selv om I ikke var med i projekt Mad på Arbejde?

Projektorganisation internt på virksomheden

Hvordan har du samarbejdet med de andre fra projektgruppen, har I holdt møder, kommunikeret sammen på anden vis?

Hvem har taget initiativ til initiativerne i projektet?

Hvad var jeres udgangspunkt for at gå med i et projekt som 'Mad på Arbejde'?

Synes du det er en fordel som tillidsmand at deltage i et projekt som 'Mad på Arbejde'?

Har deltagelsen i projekt Mad på Arbejde skabt en forandring i kantines forhold til resten af virksomheden?

Hvordan har du helt konkret samarbejdet med de organisationer som har taget initiativ til projektet?

Har tidsrammen været passende?

Synes du I har kunnet forme jeres eget projekt her på virksomheden, med udgangspunkt i projekt 'Mad på Arbejde'?

Motivation for at deltage i projektet

Hvad var oprindeligt jeres motivation for at deltage i projekt 'Mad på Arbejde'?

Hvem blev inddraget i beslutningen om at deltage i projekt 'Mad på Arbejde'?

Hvad har motiveret jer/dig undervejs i projektet?

Hvorfor er det vigtigt at arbejdspladser deltager i at fremme sunde madvaner?

Har projektet levet op til jeres forventninger?

Forankring af projektets budskaber

Hvilke aktiviteter er konkret planlagt (nye og fortsættelse af gamle)?

Hvis jeg kom tilbage om 5 år vil det så stadig være muligt at se at virksomheden har deltaget i projekt 'Mad på Arbejde'? Hvordan?

Perspektiverende spørgsmål

Afsluttende vil jeg spørge dig:

- Hvad har været det bedste ved at deltage i projektet? Hvad har været det værste?
- Hvad ville du gøre igen/ikke gøre igen hvis du var de virksomheder som starter nu?

Bilag 4. Eksempler på enkeltanalyser for smørrebrød/sandwich

Eksempler i den mere fede ende



301-54 Roastbeef m/remoulade, ristede løg: 47 fedtE%



Spegepølse: 65 fedtE%

Eksempler i den magrere ende



Æg og rejer (uden smør og mayonnaise): 32 fedtE%



Sandwich Roastbeef: 20 FedtE%



Skinke med grøntpynt: 35 FedtE%

Mad på arbejde

- Metode, forløb og evaluering af projektet

Danmarks Fødevareforskning
Bülowsvej 27
DK-1790 København V
T: +45 72 34 60 00
F: +45 72 34 60 01

Mørkhøj Bygade 19
DK-2860 Søborg
T: +45 72 34 60 00
F: +45 72 34 70 01

Hangøvej 2
DK-8200 Århus N
T: +45 72 34 60 00
F: +45 72 34 69 01

Lindholm
DK-4771 Kalvehave
T: +45 72 34 60 00
F: +45 72 34 79 01

DFVF Publikation nr. 12

Status

ISBN: 87-91587-08-5