

## **Mat på arbejdet dygnet rundt? Arbejde – Tid – Måltid**

Kortlægning af viden i Sverige og Danmark

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

*Publication date:*  
2009

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link back to DTU Orbit](#)

*Citation (APA):*

Jørgensen, M. S., Lagnevik, M., Lindén, A-L., Mikkelsen, B. E., Nyberg, M., & Thorsen, A. V. (2009). Mat på arbejdet dygnet rundt? Arbejde – Tid – Måltid: Kortlægning af viden i Sverige og Danmark. København: Øresund Food Network.

## **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.

Mat på arbejdet dygnet rundt?



# Mat på arbejdet dygnet rundt?

*Arbete – Tid – Måltid*

KUNSKAPSVINVENTERING I SVERIGE OCH DANMARK  
KORTLÆGNING AF VIDEN I SVERIGE OG DANMARK

Et samarbejde mellem Lunds Universitet,  
Danmarks Tekniske Universitet og  
Øresund Food Network, 2007-2008



ISBN 978-87-993206-0-8

Magnus Lagnevik  
Anna-Lisa Lindén  
Maria Nyberg

Michael Søgaard Jørgensen  
Bent Egberg Mikkelsen  
Anne Vibeke Thorsen



# Mat på arbetet dygnet runt?

*Arbete – Tid – Måltid*



**Magnus Lagnevik**  
*Företagsekonomiska institutionen, Lunds Universitet*

**Anna-Lisa Lindén**  
*Sociologiska institutionen, Lunds Universitet*

**Maria Nyberg**  
*Sociologiska institutionen, Lunds Universitet*

**Michael Sogaard Jørgensen**  
*DTU Management*

**Bent Egberg Mikkelsen**  
*DTU Fødevareinstituttet*

**Anne Vibeke Thorsen**  
*DTU Fødevareinstituttet*





PUBLISHED BY **Øresund Food Network**  
SUPPORT FROM **Vækstforum Hovedstaden**  
**The European Regional Development Fund**  
**Skånes Livsmedelsakademi**  
LAYOUT **Blåsvær Design & Udvikling**  
COPYRIGHT **Authors © 2009**  
ISBN **978-87-993206-0-8**



## Innehållsförteckning / Indholdsfortegnelse

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

# 1

## INLEDNING

Ett stort antal människor lider idag av fetma och övervikt och till dessa relaterade sjukdomar i såväl Danmark och Sverige, som i övriga delen av västvärlden. En betydande del av detta kan förklaras med livsstilsfaktorer såsom kost- och motionsvanor. Insatser för att främja hälsosamma matvanor krävs på flera områden och i olika sociala kontexter. En stor del av vårt ätande sker idag utanför hemmet. Detta innebär att många faktorer är viktiga att ta hänsyn till i arbetet för att främja hälsosamma matvanor. Vad är det för miljö som individen möter? Vilka förutsättningar, men också begränsningar finns i dessa miljöer för ett sundare ätande? På många arbetsplatser serveras mat till ett stort antal människor. Att arbeta med dessa måltidsmiljöer är därför både viktigt och nödvändigt för att främja sunda matvanor.

Att främja hälsosamma matvanor och en sund livsstil för anställda på arbetsplatser är på väg att bli ett väl förankrat mål på arbetsplatser i Danmark. Det kan ses som ett första tecken på en ny typ av ansvar när det gäller mat och näring på arbetsplatsen – ett ansvar som utgör en del i ”*Corporate Social Responsibility*” och ”*Corporate Citizenship*”. I en undersökning fann Sundhedsstyrelsen i Danmark att alltfler danska företag och verksamheter har ”ordningar” som syftar till att stimulera till sundare matvanor (50% mot 29% år 2002). Man kan notera en rad initiativ när det gäller att främja hälsa riktade mot anställda, bland annat genom kostinterventioner i företagets kantiner. Finns detta i Sverige och hur tar sig detta i så fall i uttryck? Den svenska bakgrunden till att uppmärksamma mat och måltider under arbetstid går tillbaka till forskningsresultat kring överdödlighet i hjärt- och kärlsjukdomar bland yrkesgrupper med oregelbunden arbetstid under 1960- och 1970-talen. Den kunskap forskningen presenterade om måltidens betydelse, ledde till att satsningar för att främja hälsa på arbetsplatser framförallt handlat genom att uppmuntra och subventionera fysisk aktivitet på eller utanför arbetstid. Hälsoproblematiken i relation till mat och måltider under arbetstid har i industrinationen Sverige och jordbrukssamhället Danmark angripits från olika utgångspunkter både i forskning och genom åtgärder i praktiken. Detta leder till frågor kring vilken kunskap som finns i våra båda länder, hur kan vi lära av varandra och på vilket sätt kan vi samarbeta i olika typer av projekt?

I Öresundsregionen finns en rad forskningskompetenser både i Sverige och Danmark när det gäller att främja sunda matvanor och en hälsosam livsstil med arbetsplatsen som utgångspunkt. Policy dokument inom folkhälsoområdet pekar på betydelsen av att arbeta hälsofrämjande i s.k. ”mikrosociala settings” för att erhålla vinster på folkhälsoområdet. Det finns således stora potentialer med ett utvecklat samarbete över Öresund där utbyte av erfarenheter och lärdomar kan göras, men också ny kunskap utvinns. Detta inledande skede av ett samarbete över Öresund syftar till att framförallt kartlägga och få en överblick över de erfarenheter och kompetenser som finns i både Sverige och Danmark och att utveckla en bas för fortsatt samarbete i Öresundsgemensamma forskningsprojekt.

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

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

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

Denna rapport syftar således till att försöka skapa en överblick över och systematisera de erfarenheter och kompetenser som finns på båda sidor sundet kring det nämnda problemområdet. Områdets tvärvetenskapliga karaktär återspeglas i sammansättningen av projektmedlemmar på båda sidor sundet, där såväl nutritionister, som sociologer och företagsekonomer medverkar. I september 2008 hölls en workshop med utgångspunkt i rapporten *”Mat på arbetet dygnet runt”*. Under workshopen deltog olika aktörer från båda sidor av Öresund, och denna slutrapport innehåller utöver en kunskapsöversikt och en jämförelse mellan danska och svenska erfarenheter också intryck och erfarenheter från workshopen. Målsättningen är att identifiera problemområden som kan ligga till grund för ett fördjupat samarbete över Öresund och inspirera till idéer till kommande projekt inom forskning och utveckling. Arbetet med kunskapsöversikten har finansierats av Öresund Food Network med Anna-Lisa Lindén (Lunds Universitet) som projektledare.

# 2

## ARBETSTIDENS MÅLTIDER UR ETT SVENSKT PERSPEKTIV

Forskning kring mat och måltider på arbetsplatser har i stor utsträckning varit bristfällig, såväl i Sverige som utomlands. De studier som är gjorda i Sverige har framförallt fokuserat på mat utifrån ett näringsperspektiv, ofta i relation till skiftarbete och arbete på oregelbundna arbetstider. Kosten har jämförts med en rad andra parametrar, såsom stress, hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes typ 2 med mera, studerats i relation till arbete och hälsa. Dessa studier har i mångt och mycket tagit sin utgångspunkt i framväxten av ett industrisamhälle i Sverige som alltmer också kom att innebära att arbete förlades under dygnets olika timmar. Därmed framträdde också andra problem än vad som tidigare kunnat utskiljas. I det framväxande svenska industrisamhället stod i första hand träindustrin i fokus med sina sågverk och träförädlning, men också järnframställning från malmen som bröts i de norrländska gruvorna. Brukssamhällen växte fram där en verksamhet inte sällan sysselsatte en hel by, både direkt och indirekt. Etnologen Christina Fjellström har i sin avhandling *"Drömmen om det goda livet"* (1990) beskrivit hur kostvanorna hos en norrländsk industriarbetarbefolkning förändrades mellan åren 1870 till 1980, till att bestå av mer kött, fläsk, charkuterivaror, feta mjölkprodukter, vit bröd och vetebröd, men också att det skett en ökning av den stekta maten. Befolkningens värderingar om livskvalitet i relation till kosten analyseras i studien och visar på hur uppfattningar om det goda också ofta innebar en strävan efter den feta och söta maten.

Uppmärksamheten på folkhälsan har gamla rötter i Sverige. Hälsoupplýsningen, där kosten också ingick, har en tradition i Sverige som sträcker sig tillbaka till 1700-talet och upplýsningens tankar. Idéer om den friska och arbetsföra befolkningen spreds som betydelsefulla för nationens välbefinnande (Sundin et al, 2005). I merkantilismens anda försökte statsmakten att ge hela befolkningsgrupper råd om hur de skulle leva sina liv, sköta sina kroppar, uppfostra sina barn och välja sin föda (se bl a Fjellström, 1990, s 254ff). Under 1800-talet växte näringsläran fram (ibid., s 261) och en stor del av diskussionen kom att handla om relationen mellan proteiner, fett och kolhydrater i en normalarbetares kosthåll (ibid., s 262). Vilka proportioner passade för en tungt arbetande respektive en normalarbetande man? Vilka livsmedel skulle användas och så vidare? Under industrialismen inledande decennier blev det viktigt att arbetaren hade god arbetsförmåga, men trots detta, konstaterar Fjellström, blev det ändå centralt att försöka rationalisera bort ett av människans mest grundläggande behov, näringsbehovet (1990, s 261).

Författare til den svenske del af rapporten: Magnus Lagnevik, Företagsekonomiska institutionen, Lunds Universitet, Anna-Lisa Lindén, Sociologiska institutionen, Lunds Universitet, Maria Nyberg, Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.



Sveriges långa tradition av folkhälsoarbete har också satt sina spår i arbetsplatsens hälsoarbete (Bjurvald, 2004, s 11; Sundin et al, 2005, s 10; Hansson, 2004, s 88). Fram till 1970-talet handlade dock hälsoarbete på arbetsplatser främst om att skydda de anställda mot olycksfall och mot olika yrkessjukdomar (Bjurvald, 2004, s 11). När den tidigare arbetarskyddslagen kom att ersättas av *arbetsmiljölagen* år 1978 (Eriksson & Larsson, 2002, s 125; Tählin, 2001, s 131; Thörnquist, 2005, s 229; Zanderin, 1997, s 10ff) kom också ett större fokus att riktas mot inte bara de fysiska aspekter, utan också psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen. Under 1970-talet började också flera offentliga förvaltningar att presentera hälsoplaner för förebyggande hälsoverksamhet, liksom att olika friskvårdsplaner där rekreation, fysisk aktivitet och kost lyftes fram (Hansson, 2004, s 74). Begrepp som "friskvård" och "hälsofrämjande arbete" på såväl offentliga som privata arbetsplatser har sedan under 1980- och 90-talen kommit att få allt större genomslagskraft (se bl a Bjurvald, 2004; Hansson, 2004; Menckel & Österblom, 2000, 2002; Menckel, 2004; Palmblad & Eriksson, 1995). I denna utveckling har dock under lång tid insatser kring maten och måltiden på arbetsplatsen i stor utsträckning lyst med sin frånvaro i Sverige.

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

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

*"Måltidens och arbetets sociala sammanhang"*, beskrivs den forskning som bedrivs och som har bedrivits kring måltidens socialitet men också hur arbetsplatsen kan främja, men också förhindra denna på olika sätt. Måltiden som skapande av gemenskap finns utförligt beskrivet i den samhällsvetenskapliga måltidsforskningen, såväl nationellt som internationellt, dock sällan i anslutning till arbetsplatsen. Detta kapitel följs av en översikt över hur måltidens som lunch kommer till uttryck på arbetsplatsen. I *"Måltiden som lunch och lunchen som måltid"* belyses lunchens tid, men också lunchens mat. Vad som äts till lunch och på vilka tider, är något av det som återfinns i detta kapitel. Slutligen tas i kapitlet *"Arbetsplatsens måltidsutbud – dess utformning, möjligheter och svårigheter"*, utbudet av mat och måltider upp på arbetsplatserna. Hur kan detta se ut, vilka är möjligheterna, men också svårigheterna? Uppfattningar om arbetsplatsens utbud diskuteras i relation till de studier och undersökningar som är gjorda. Detta kapitel handlar också om hur ledningen ser på, värderar och prioriterar personalmåltider. Denna del av rapporten avslutas med kapitlet *"Styrmedel och hälsosamma måltider"*, där en översikt över styrmedel i relation till maten på arbetsplatsen finns presenterade. Vilka styrmedel kan identifieras, såväl på nationell som på lokal nivå och hur kan de användas? På vilka sätt fungerar de, men vad kan det också bero på att de inte fungerar som var avsikten? Detta är några av de frågor som tas upp i kapitlet och som också knyter an till det som tagits upp i de fyra tidigare kapitlen.

# 2.1

## TIDEN OCH MÅLTIDEN – MAT, SKIFTARBETE OCH OREGELBUNDNA ARBETSTIDER

Det är framförallt inom samhällsmedicinen som det svenska forskningsområdet kring kost och arbete, ofta med fokus på skiftarbete, har tagit sin utgångspunkt. Från 1970-talet och framåt har en rad studier genomförts och rapporter skrivits i Sverige som fokuserat på skiftproblematiken i relation till kost och hälsa (se bl a Abrahamsson et al, 2004; Appel, 1974; *Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker, Bilagedel G. Skiftarbete, Ackordsarbete*, 1989; Blom & Lennernäs, 1989; Fröberg & Åkerstedt, 1980; *Kosten, klockan och kroppen: för ett friskare arbetsliv*, 1999; Lennernäs et al, 1985; Lennernäs et al, 1987; Magnusson & Nilsson, 1979; Olsson, 1970, *Oregelbundna och obekväma arbetstider*, 1974, 1983). Fokus låg tidigt på skiftarbete, många gånger inom den tunga industrin i Sverige och studierna var ofta omfattande, såväl med avseende på grupper som studerades, som på den tid som projekten pågick. Ofta fokuserades levnadsförhållanden i relation till olika sjukdomar, som hjärt- och kärlsjukdomar, men också i relation till dödlighet i olika sociala grupper. Dödligheten i hjärt-kärlsjukdomar var allra högst i kommuner med en stor andel anställda i tung industri och gruvindustri. I ett nationellt perspektiv låg dessa arbetsplatser framför allt i Norrland och inlandet i mellersta Sverige. I södra Sverige fanns några kommuner med överdödlighet i hjärt-kärlsjukdomar på samma nivå som norrlandskommunerna, exempelvis Olofström. En viktig variabel för ohälsotalen i arbetet inom tungindustri visade sig vara skiftarbetstid. Kost, motion, rökning och alkoholvanor var faktorer som kunde lyftas fram i dessa sammanhang. I en rapport från Folkhälsoinstitutet (Sundin, 2005) konstateras att de sociala skillnaderna i dödlighet bland medelålders män ökade under 1970-talet, från att ha varit relativt små decenniet tidigare. Denna ökning tillskrevs i första hand en ökning i hjärt- och kärlsjukdomar bland primärt industriarbetare (ibid., s 66). Dödligheten för just denna grupp uppges därefter under det kommande decenniet att ha minskat, medan den fortfarande var hög bland oqualificerade yrken inom service och transport (ibid, s 66-67).

Under 1980-talet initierades ett omfattande interventionsprojekt i Olofströms kommun i Blekinge, "Hälsan i Olofström", med syfte att förebygga och reducera i första hand hjärt- och kärlsjukdom och diabetes bland befolkningen (Asp et al, 1992; Hjelm, 1987; Svederberg, 1997). Olofström dominerades av en stor industri, Volvo Personvagnar AB, Olofströmsverken. Praktiskt taget samtliga anställda vid arbetsplatsen hade skiftarbete. Männerna i kommunen låg över genomsnittet för länet när det gällde just sjukdomar i hjärta och kärl, liksom att de låg

høgt i alkoholrelaterad dødlighet. Bland kvinnorna fanns fòrutom høg dødlighet i hjert- og kærsljukdomar også en høg fòrekomst av diabetes. Flera aktører deltog i projektet dær fòrutom Olofstrøms kommun, Blekinge Læns Landsting og Volvo Personvagnar AB Olofstrømsverken, også Centrum fòr Samhøllsmedicin vid Lunds Universitet, medverkade. Utòver dessa aktører engagerades også livsmedelstillverkere, leverantører till livsmedelshandeln, livsmedelshandlere og restauranger.

Olofstrøm var ett utpræglat industrisamhølle og arbeidsmarkanden hær dominerades av Volvo Personvagnar AB, Olofstrømsverken. Kostinterventioner var en viktig del av projektet, liksom att fòrændra livsstilsfaktorer såsom motion-, røk-, og alkoholvanor. På Volvo Personvagnar AB Olofstrømsverken arbetade inte bara majoriteten av kommunens befolkning utan det stora arbeidskraftsbehovet under slutet av 1960- talet og bòrjan av 1970-talet krævde også en rekrytering av arbeidskraft från i fòrsta hand Finland og forna Jugoslavien. Vid bòrjan av 1970-talet var cirka 20 procent av befolkningen i kommunen fòdd utomlands. Undersøkninger visade att det i fòrsta hand var dessa immigranter som oppvisade høga ohølsotal vad gøllde hjert- og kærsljukdomar. Bland finlændarna var t ex konsumtionen av mjølkfett betydligt høgere æn bland svenskfòdda. Dessutom var alkoholkonsumtionen bland huvudsakligen finska mæn mycket høg. Många vuxna personer fòdda i f d Jugoslavien visade sig vara øverviktiga. Skilda mattraditioner, dryckes- og motionsvanor antogs vara bidragande orsaker till ohølsotalen bland såvål invandrare som svenskar. Fòr fòrsta gængen trådde således en etnisk dimension in som betydelsefull fòr befolkningens matvanor og som en viktig aspekt i det hølsofòrebyggende arbeidet. Uppfølninger kring denna aspekt saknas dock i mængt og mycket, samtidigt som mænga arbeidsplatser i Sverige blir alltmær mængkulturella.

En rad medicinske rapporter har under senere år fòrfattats med syfte att studere hur kroppen reagerer på skiftarbeite utifrån ulike parametre, framfòrallt dess effekter på det metabola syndromet (se bl a Karlsson, 2004; Knutsson & Bøggild, 2000; Knutsson, 2003; Åkerstedt et al, 1984). Oregelbundet arbeidstid leder inte sjællan till att den metabola kontrollen rubbas på grund av att den biologiske rytmen stòrs med ætfølgende konsekvenser fòr blant annet hormonnivåer og energiomsætning, men også som en fòljd av fòrændrede kostvanor, måltidsrutiner og så videre. Det har blant annet konstaterats att fetma ær vanligere hos skiftarbeitere (Karlsson, 2004). Likaså har forskning visat att mænniskor som arbeite skift løper 40 % stòrre risiko att insjukne i hjert- og kærsljukdom (Bøggild & Knutsson, 1999).

Som tidligere næmndes har de studier som gjorts i stor utstrækning handlet om matens næringsmæssige innehøll i relation till tid og plats. Maria Lennernæs, som ær nutritionsforsker har tillsammans med blant andra Torbjørn Åkerstedt, som framfòrallt studert effektene av udda arbeidstider på vakenhet og sønn, og Leif Hambraeus som æven han ær næringsforsker, skrivit en rad bøcker, artikler og rapporter kring mat og skiftarbeite og kring betydelsen av vad og nær vi æter under dygnets tjugofyre timer (se bl a Lennernæs, 1993; Lennernæs, Åkerstedt og Hambraes, 1994a; Lennernæs, Abrahamsson, Hambraeus & Åkerstedt, 1994b; Lennernæs, Hambraeus og Åkerstedt, 1995; Lowden et al, 2004; Lennernæs & Wiberg, 2006). Forskningen viser till eksempel att skiftarbeite ofta leder till en ømdistribuering av matinntaket, vilket blant annet kan lede till en økad risiko fòr metabole størninger.

Från att skiftarbete och oregelbundna arbetstider i stor utsträckning var något som hörde den industriella verksamheten till, så har dessa alltmer spridit sig till en rad olika branscher och verksamheter. Idag arbetar mer än en tredjedel av Sveriges befolkning på arbetstider som sträcker sig utanför regelbundna dagtid och var tionde arbetar natt (Lennernäs & Wiberg, 2006). I en stor europeisk undersökning i mitten av 1990-talet visade det sig också att oregelbundna arbetstider upplevdes som ett av de största hinderna för att äta hälsosamt i samtliga av länderna i EU (IEFS, 1996, s 19). Tider och inte minst oregelbundna arbetstider innebär således en problematik kring ätande och hälsa som inte bara finns i en industriarbetarmiljö, utan också inom servicesektorn, vård- och omsorg, liksom inom transportsektorn, vilka alla karakteriseras av ett stort antal anställda med mer eller mindre oregelbunden arbetstid. I rapporten *"Maten, makten och människan"* från 1980 görs en analys av forskningsläget inom livsmedels- och nutritionsforskningen och där lyfts också behovet av forskning kring kost och hälsa, men också mer specifikt matvanor och hälsa bland skiftarbetare. Redan i slutet av 1970-talet initierades också ett flertal studier med hjälp av medel från Arbetarskyddsfonden, med syfte att belysa eventuella medicinska, psykiska och sociala problem hos dem som arbetar enligt ett så kallat *turlistesystem*. Detta system som är vanligt i transportsektorn, innebär att arbetstiderna varierar i stor utsträckning över dygnet enligt en turlista (Åkerstedt, 1995). Jan Fröberg och Torbjörn Åkerstedt (1980) genomförde bland annat en enkätundersökning av *lokförarens arbetsmiljö*, med syfte att kartlägga turlistetsarbetets effekter på hälsa och med speciellt fokus på sömn och sociala funktioner. Tusen lokförare deltog i undersökningen som visade på en rad problem kopplade till arbetstiden. Trots att inte maten och måltiden gavs något större utrymme i enkäten, fanns *"Måltidsförhållandena"* ändå med bland de tio upplevt största problemen under arbetstid. Knappt 55 % upplevde att det var "ett visst problem", medan var femte uppgav att det var ett "mycket stort problem". Detta kommenterades dock inte vidare i rapporten.

I en pilotstudie kring matvanor och matkulturer bland yrkesgrupper med oregelbunden arbetstid (Lindén, A-L, Lagnevik, M, Sjöberg, K, Svederberg, E, Jönsson, H & Nyberg, M, 2005), undersöktes arbetstidernas betydelse för de anställdas matvanor. Projektets tvärvetenskapliga prägel gjorde att ämnet fick en nödvändig bredd då det gällde att närma sig ett område som inte tidigare fokuserats i forskningen. I projektet deltog vårdpersonal på ett vård- och äldreboende samt busschaufförer i stadstrafik i Malmö. Således var strävan att också närma sig de oregelbundna arbetstiderna i relation till mat och ätande hos andra yrkesgrupper och andra miljöer än de traditionellt industriella. Studien hade ett tydligt fokus på de oregelbundna arbetstiderna, samtidigt som dimensioner kopplade till etnicitet, generation och kön också framträdde som centrala. Bussföretagets mångkulturella personalstyrka, vilken dominerades av yngre och medelålders män, ställdes mot vård- och äldreboendets svenskfödda, kvinnliga personalgrupp. Trots den gemensamma nämnaren i de oregelbundna arbetstiderna, skiljde sig arbetsplatserna i stor utsträckning åt i hur dessa var organiserade såväl som hur arbetstiden upplevdes bland de anställda. I studien lyftes, till skillnad från mycket av den tidigare forskningen, de anställdas upplevelser och attityder till arbetsplatsens ätande fram. Arbetstidens oregelbundenhet, och för flertalet busschaufförer, också en oförutsägbarhet, kring såväl arbetstiden som rasttiden, bidrog många gånger till ett ointresse och ett bristande engagemang för maten och ätandet under arbetstid. Arbetstiden inverkar

också på flera sätt på hemmets och familjens ätande, där provisoriska och snabba lösningar fanns med i beskrivningarna av mathållningen, inte minst i de familjer som kom ifrån andra länder. Svårigheter att navigera och orientera sig i den svenska matkulturen och i det svenska utbudet kombinerades således med svårigheter att samordna och planera för tider för ett gemensamt ätande.

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

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

I Sverige har *Lunchfrämjandet*, som är en politiskt oberoende stiftelse, arbetat för rastens och måltidens roll på arbetsplatserna sedan 1990 (se bland annat rapporterna "Var äter du din lunch, 2003"; "Lunchvaneundersökningen, 2003"; "Lunchpaus. Nyckeln till ett friskare arbetsliv, 2004"; Ström, 2004, 2005, 2007). Lunchfrämjandet poängterar vikten av lunchens

tre element: Avkoppling, Näring och Gemenskap, vilka bör genomsyra varje lunchpaus. Lunchfrämjandet går således bort från fokus på oregelbundna arbetstider och skiftarbetare och arbetar på olika sätt för lunchens och måltidens plats och tid på arbetsplatsen. I ett flertal undersökningar som gjorts på uppdrag av Lunchfrämjandet framhävs tiden för lunch som en central aspekt av arbetstidens ätande. Lunchfrämjandets olika undersökningar kommer också återkomma inom ramen för de olika kapitlena.

Under 2003 fick Livsmedelsverket och Folkhälsoinstitutet i uppdrag av Regeringen att arbeta fram ett underlag för en handlingsplan för goda matvanor och ökad fysisk aktivitet bland befolkningen i Sverige. Detta skulle innehålla förslag på mätbara mål, liksom strategier för hur dessa skulle kunna uppnås, samt vilka insatser som skulle kunna göras. En handlingsplan presenterades under 2005 (Handlingsplan för goda matvanor och ökad fysisk aktivitet i befolkningen, 2005), där förutom fokus på skola och förskola också arbetsplatsen omnämns som några av de områden där insatser bör och kan göras. I planen lyfts möjligheten till certifiering av hälsofrämjande arbetsplatser fram samt möjligheten att utarbeta riktlinjer för maten på arbetsplatsen. *Livsmedelsverket* fick året efter, under 2006, vidare uppdrag av Regeringen att utarbeta råd och rekommendationer för maten på arbetsplatsen. I ett försök att samla den kompetens som finns kring mat på arbetsplatsen inom samhällets olika sfärer, men också att försöka utarbeta praktiskt tillämpbara råd för olika branscher, arrangerades en rad workshops och arbetsmöten med olika aktörer. Goda exempel diskuterades och erfarenheter av olika insatser och interventioner delgavs. Uppdraget resulterade i rapporten "*Bra mat på jobbet. Råd, möjligheter, förutsättningar och möjligheter*" (2007). I denna lyfts bland mycket annat, rastens betydelse för arbetstidens ätande fram. Gott om tid bör ges för personalen att äta, uttrycks det i rapporten, vilket därmed skulle innebära en rast på minst 45 minuter för att äta en huvudmåltid under sin arbetstid. Råd för dem som arbetar skift presenteras också, liksom frågor att beakta för de företag där personal arbetar oregelbundna arbetstider. Rapporten är utformad så att den ska kunna användas som en praktisk guide och som vägledande för personalmaten på de svenska arbetsplatserna.

# 2.2 MÅLTIDENS OCH ARBETETS SOCIALA SAMMANHANG

Mat och måltidsforskning har i Sverige bedrivits inom en rad olika discipliner, såväl samhällsvetenskapliga som naturvetenskapliga. Inom ämnen som sociologi, etnologi, pedagogik, antropologi, historia, livsmedelsvetenskap, hushållsvetenskap, för att endast nämna några exempel, finns forskning som på olika sätt behandlar den mat vi äter. Inom det medicinska området, liksom inom kemi- och teknikrelaterade ämnen, finns forskning kring matens komponenter och dess betydelse för vår hälsa. I rapporten *"Maten, makten och människan"* (1980) finns identifierat de kunskapsluckor som då upplevdes inom mat och näringsforskningen, där mat som social faktor var ett av flera områden som var bristfälligt utforskat. År 2002 fick Måltidsakademien i Sverige i uppdrag av Regeringen att kartlägga den måltidsforskning som bedrivits i Sverige från 1980 fram till 2003. Etnologen Christina Fjellström (2003), som är redaktör för den skrift som blev resultatet av sammanställningen, konstaterar att måltidsforskning där måltidens hela mångfald och olika dimensioner beaktats är sällsynt, medan matens och måltidens näringsmässiga, liksom biokemiska aspekter i betydligt högre grad har fokuserats under de senaste decennierna. Detta stämmer också väl överens men den tidigare presenterade bilden av den forskning som bedrivits i anslutning till mat- och måltidsvanor på arbetsplatsen, där matens näringsmässiga innehåll och medicinska konsekvenser varit ofta återkommande. Fjellström menar dock att måltiden och dess symbolik, mening och innebörd, har fått en allt större uppmärksamhet efter millennieskiftet (ibid., s 8), men menar ändå att det fortfarande tenderar att fokuseras på mat i termer av enskilda livsmedel snarare än som helheter, i form av måltider. I denna föreliggande rapport är syftet att bidra med en översikt kring kunskap om måltiden på den arena som arbetsplatsen utgör. Således ligger vårt fokus inte i första hand på ingredienser, utan snarare på hur maträtten och dess sociala inramning kommer till uttryck på arbetsplatser och vilka förutsättningar som denna ges.

Mat och dryck som markörer för gemenskap och sociala relationer finns beskrivet i en rad böcker, artiklar och rapporter (se bl a Andersson, 1987; Ekström, 1990; Fjellström, 2003, 2004a, 2004b; Holm, 2001a, 2001b, 2005; Jansson, 1988, 1991, 1993; Lindén et al, 2005; Liukko, 1996; Salomonsson, 1987, 1996). Maten lyfts i dessa sammanhang fram som en sammanhållande länk mellan människor på olika sociala och kulturella arenor, där familjemiddagen ofta tillåtits utgöra det ideala exemplet på matens och måltidens socialitet. Mat och måltider fungerar också som ett sätt att kommunicera, där dess symbolik kan signalera värderingar, attityder och uppfattningar, politiska ståndpunkter och etiska överväganden (se även Lindén, 2005). Måltiden, dess sociala betydelse och sammanhang, finns således betraktad utifrån olika perspektiv. Däremot är relationen mellan *arbetet*,



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

Pilotrapporten *"Mat, hälsa och oregelbundna arbetstider"* (Lindén et al, 2005) är också ett resultat av en strävan att försöka förstå åttandet under arbetstid, inte bara som något som ska ge mättnad, utan också på vilket sätt som maten och ättandet spelar roll i det sociala umgänget med kolleger och i den sociala interaktionen på arbetsplatsen. På bussbolaget Arriva, som var en av de arbetsplatser som deltog i studien, fungerade den lokala där busschaufförerna tillbringade sina raster, som ett socialt nav under arbetsdagen. Här ätt man inte bara sin medhavda eller köpta mat, utan här träffade man också sina kolleger under arbetspasset. Bussföraryrket, men också andra yrken inom transportbranschen innebär inte sällan att arbetet utförs utan direkt kontakt med övriga kolleger. Så är fallet för lastbilschaufförer (se bl a Wirfält, 1997) och lokförare (Fröberg & Åkerstedt, 1980), men parallellt kan också dras till personal inom flyg och fartygsbranschen. I dessa fall kan en gemensam samlingspunkt bli central, också i relation till (den sociala) måltiden. För personer som arbetar inom ovan nämnda branscher är oregelbundna tider ofta förekommande, vilket inte bara innebär varierande arbetstider utan också skiftande rasttider. Olika kolleger möts under olika raster och på bussbolaget Arriva var kännedomen om kollegernas namn ofta bristfällig. Ett stort antal anställda, med ständigt varierande arbetstider och där flertalet kommer från andra länder än Sverige, försvårade en närmare bekantskap, men gav samtidigt underlag för en kommunikation baserad på icke-verbala symboler, där maten kom att spela en viktig roll. I artikeln *"The workplace lunchroom. An arena for multi-cultural eating"*, utvecklar Lindén och Nyberg (2009) hur arbetsplatsen generellt och matsalen specifikt blir en arena för olika matkulturella uttryck. Maten och det som äts under arbetstid blev ett centralt kommunikationsmedel i interaktionen med kollegerna, inte i första hand som ett samtalsämne i sig, utan som ett sätt att lära känna andra och få information om arbetskollegerna såväl som om deras kultur. På så vis byggdes också föreställningar upp om andra matkulturer. Matsalen blir därmed, på en arbetsplats som Arriva, central inte bara genom att den erbjuder plats för återhämtning och möjlighet att äta medhavd mat, utan också för att den utgör en mötesplats för de anställda, såväl socialt som kulturellt.

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

två anläggningar. På den ena anläggningen fanns en personalrestaurang där det serverades en dagens rätt varje vardag under lunchtid. Denna möjlighet fanns inte på den andra anläggningen där enbart ett mindre rum med möjlighet att värma egen medhavd mat fanns. Uppfattningarna var tydliga när det gällde matsalens betydelse för huruvida man tog sin rast och åt sin lunch eller inte. Skillnaderna var också påtagliga mellan yrkesgrupperna på företaget där den administrativa personalen och personer i ledande befattningar mera sällan hade mat med sig hemifrån och därmed också saknade möjligheten att kunna köpa mat på arbetsplatsen. Det var inte ovanligt att lunchen arbetades in eller förkortades genom att något mindre äts på kontoret framför datorn. Svårigheten att koordinera sin tid med övriga kolleger för att köra iväg för att äta på en allmän lunchrestaurang i närheten, påtalades också, liksom motståndet att ge sig iväg utan sällskap av någon kollega. Det är inte bara matsalens varande eller icke-varande som kan ha betydelse för huruvida personalen äter eller inte under arbetstid. Upplevelsen av matsalen, liksom av maten, spelar stor roll för den totala helhetsupplevelsen av arbetstidens ätande, *vad* man väljer att äta, men också för den *tid* man lägger på att äta (Nyberg, 2009). Det sociala ätandet, i betydelsen att man äter tillsammans med någon eller några, innebär ofta ett längre ätande. Internationell forskning (se bl a King et al, 2004; Marshall & Bell, 2003; Meiselman et al, 2000 m fl), men också forskning som bedrivs i Sverige vid bland annat Örebro Universitet (se bl a Gustafsson et al, 2006), har tidigare visat på betydelsen av det fysiska rummet, men också den sociala inramningen under framförallt restaurangbesök, för upplevelsen av maten. I en nyligen publicerad artikel (Nyberg & Grindland, 2008) diskuteras rummets betydelse för upplevelsen av måltiden, men också hur det sociala kan vara både känsligt och sårbart. Det sociala ätandet kan snabbt bli till en situation präglad av kaos och oro. Arbetsplatsens matsal skiljer sig från restaurangen dit människor söker sig under sin fritid. Kraven är ofta annorlunda, liksom förväntningarna. Således är upplevelsen av det sociala rummet också annorlunda. Antalet närvarande människor påverkar upplevelsen av måltidssituationen och kan snabbt förvandla en lugn matstund med kollegerna till upplevelsen av ett stressigt ätande i en bullrig miljö. Arbetsuppgifter som kräver hög koncentration och som ställer höga krav på precision eller som innebär ett högt arbetstempo och mycket sociala kontakter i arbetet, kan ställa andra krav på rasten än för de yrkesgrupper som tillbringar en stor del av arbetsdagen ensam framför datorn. Det är därmed viktigt att lyfta frågor kring vilka förutsättningar som ges rasterna och vilka rastutrymmen som erbjuds på arbetsplatsen samt hur dessa kan tillgodose de behov och önskemål som finns bland de anställda.

Förutsättningar för det sociala ätandet skiljer sig åt såväl mellan som inom arbetsplatser och följer inte bara förekomsten och upplevelsen av en matsal och eventuell servering av mat, utan också de ramar som arbetsorganisationen sätter. Detta kan handla om tid på dygnet då arbetet är förlagt, vilket anknuter till tidigare kapitel om de oregelbundna arbetstiderna, men också om hur raster är förlagda och hur arbetet och dess rutiner är organiserade. Arbetets karaktär och arbetsuppgifternas innebörd avspeglas också i rastens och måltidens möjligheter. Yrken inom servicesektorn, såväl som inom vård- och omsorg samt skola är exempel på områden där kunder, patienter och elever utgör en viktig del av arbetet. Arbetets innehåll och struktur, men också möjligheter till raster och måltider under arbetstid, påverkas av "denna tredje part" på olika sätt. Studier kring patienters upplevelser av måltiden visar bland annat på betydelsen

av den sociala inramningen, medan motsvarande studier kring den sociala måltidspausen utifrån personalens perspektiv saknas i stor utsträckning. Genom så kallade *pedagogiska måltider* inom såväl skola som äldreomsorg, gynnas den sociala måltiden för de äldre, men också för barnen och ungdomarna i skolan. Pedagogiska måltider, men också så kallade ”schemalagda luncher”, förekommer idag på en majoritet av Sveriges skolor och förskolor, och avser beskriva den ordning som innebär att elever och personal äter tillsammans. Hanna Sepp beskriver bland annat i sin avhandling ”*Pre-school children’s food habits and meal situation*” (2002) betydelsen av de pedagogiska måltiderna i barnens socialiseringsprocess, där lärarna förväntas agera som förebilder för barnen i måltidssituationen. Syftet beskrivs vara att skapa en positiv bild av maten och måltiden. Lunchen blir härigenom en integrerad del av barnens undervisning genom att den ska fungera socialiserande och ordningsskapande, men den blir också en del av lärarnas arbetstid.

I den tidigare refererade pilotstudien kring mat och måltider på oregelbundna arbetstider (Lindén et al, 2005) framträdde komplexiteten i de pedagogiska måltiderna på ett tydligt sätt genom observationer och intervjuer på ett vård- och äldreboende. De pedagogiska måltiderna var här en integrerad del av arbetet för personalen, där de förutom att laga och servera mat till de boende, också förväntades äta små ”smakportioner” för att göra de äldre sällskap. Problemen visade sig vara framförallt två. Genom restriktioner i portionsstorlek, åt sig personalen sällan mätta, vilket lade grunden till ett småätande mellan de pedagogiska måltiderna. Otydliga regler gav också upphov till en osäkerhet kring ätandet, liksom till upplevelsen av stress och skuld kring maten. Studien lyfte därmed framförallt frågor kring betydelsen av att beakta denna form av måltidsordning utifrån ett personalperspektiv, inte bara inom äldreomsorgen, utan också inom skolan. Detta skulle också innebära att en rad ekonomiska och organisatoriska ställningstaganden skulle behöva göras. Uppmärksamheten på personalens måltidssituation har inom dessa områden tidigare saknats och det finns därför också behov av att ytterligare fördjupa och bredda kunskapen om hur de anställdas måltider, men också tid för egen rast, påverkas av dessa upplägg.

# 2.3

## MÅLTIDEN SOM LUNCH OCH LUNCHEN SOM MÅLTID

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

### Lunchens tid

Lunchens tid kan inte bara relateras till den tidpunkt som den äger rum, utan också till den *tid* som den varar. I kapitel 1 diskuterades tiden ur olika aspekter i relation till måltiden på arbetet, där arbetstiden, men också rasttiden, skapar olika hinder såväl som möjligheter för arbetstidens måltider. I arbetstidslagen i Sverige finns beskrivet att en arbetstagarare inte bör arbeta mer än 6 timmar i följd utan rast. Rasten som följer måste vara på minst 30 minuter då den anställde arbetar mellan sex och nio timmar. Detta är de generella riktlinjerna, medan variationer förekommer beroende på arbetstidens art (skiftarbete/oregelbunden arbetstid), men också beroende på arbetets karaktär, där exempelvis väg- och lufttransporter omfattas av andra lagar. I en lunchvaneundersökning från 2003 (Lunchvaneundersökning, 2003), genomförd på uppdrag av Lunchfrämjandet, framträder hur tiden för att äta lunch har minskat, inte minst sedan förändrade beskattningsregler i början på 1990-talet försvarade för möjligheten att subventionera mat för anställda i Sverige. I studien har 500 personer fått svara på frågor kring deras lunch, vad som äts, lunchrastens längd och så vidare. Den genomsnittliga lunchpausen i undersökningen var 36 minuter. Samtidigt uppgav cirka hälften

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

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

## Lunchens mat

Utifrån resultaten i den tidigare nämnda studien kring svenskarnas lunchvanor (Lunchvaneundersökning, 2003) identifierar Lunchfrämjandet i en rapport från 2004 (Ström, 2004), fem olika lunchtyper; *Arbetsmyran*, *Lunchnjutaren*, *Matlådan*, *Skrivbordsätaren* och *Hemmaluncharen*, vilka representerar skilda förhållningssätt till lunchen, men också olika möjligheter och begränsningar då lunchen ska intas. De mest utmärkande typerna beskrivs vara "Lunchnjutaren" och "Matlådan", där den första främst återfinns bland "tjänstemän" som oftare beskrivs ta lunchrast som är 45 minuter eller längre. Lunchnjutaren äter vanligen sin lunch på restaurang på eller i anslutning till arbetsplatsen. I kontrast till denna, återfinns "Matlådan" som har andra förutsättningar för ätandet. Denna lunchtyp beskrivs oftare karakterisera "arbetarna". Här är lunchpausen ofta kortare än 30 minuter och maten som äts är vanligen medhavd hemifrån. Skillnaderna i lunchbeteende beskrivs till stor del bero på ekonomiska motiv, där lunchnjutaren oftare har möjlighet till subventionerade luncher, medan matlådan väljer den medhavda maten då andra alternativ skulle bli för dyra. Personer i gruppen "Matlådan", beskrivs oftare vara mindre nöjda med lunchen under arbetstid, än vad som är fallet med Lunchnjutaren. Bland samtliga av de identifierade lunchtyperna i studien dominerade den varma maten som det primära lunchvalet, även om det kunde variera vilka maträtter som företrädesvis äts. Trots problematiken med att kategorisera lunchbeteende i

fack som dessa, ger de ändå en bild av skilda lunchmönster. Mia Prim visar i sin avhandling att färdigrätten, medhavd hemifrån eller köpt i anslutning till arbetsdagen, har sin plats i lunchmatsalen, där det är ett snabbt och bekvämt sätt att äta en varm maträtt (Prim, 2007). Annan forskning har dock visat att det fortfarande råder skepsis inför att äta färdigrätter också under arbetstidens lunch (Lindén et al, 2005). Att ta mat med hemifrån för att äta i arbetsplatsens lunchrum, följt av att äta lunch på restaurang samt att köpa medhavd lunch i butik för att äta på arbetet, har i andra studier visat sig vara de vanligaste lunchalternativen (Ström, 2005, 2007).

Kring millennieskiftet genomförde en grupp forskare från de nordiska länderna en studie över människors matvanor och måltidsmönster (Kjärnes et al, 2001). Genom att skildra en dag i människors liv kan mönster urskiljas och vanor identifieras kring maten och måltiden, vilket också möjliggör en jämförelse mellan de olika länderna. I studien utnämns Sverige som ett "hot food culture" i beskrivningen av lunchvanor. Sverige, liksom Finland, men till skillnad från Danmark och Norge, äter oftare varm mat mitt på dagen (ibid., s 11). Detta skriver författarna kunde urskiljas hos skilda yrkesgrupper, hos såväl "arbetare", som "tjänstemän" – vilket också stämmer väl överens med de resultat som Lunchfrämjandet funnit i sina undersökningar. Arbetsplatser kan också välja att servera frukost eller "förmiddagsfika" till sina anställda, vilket antingen sker på företagets bekostnad eller som kan finnas att köpa till självkostnadspris. Holm (2001a) konstaterar bland annat att detta är vanligt förekommande i Sverige, men återfinns inte på samma sätt i Danmark. Till skillnad från lunchen, kan detta vara ett tillfälle där all personal är samlad samtidigt och därmed ges också möjligheter för att utnyttja stunden till exempelvis information och utbildning.

I en enkätstudie som Nyberg genomfört inom ramen för sin avhandlingsstudie visade sig också den varma matens ofta framskjutande position under arbetstid. Här finns dock viktiga aspekter att beakta kopplade till framförallt kön och yrkestillhörighet, men också till hushållet och familjens sammansättning i valet av mat under arbetstid. I enkäten, som totalt besvarades av 229 anställda, angav cirka hälften att de åt varm mat på arbetsplatsen 3-4 gånger i veckan eller oftare. Detta gällde också vid en analys av arbetsplatserna var för sig. På industri- och tillverkningsföretagets ena anläggning, där det inte fanns möjlighet att köpa lunchmat, uppgav dock närmare 60% att de åt varm mat, antingen medhavd eller på lunchrestaurang. I övrigt angavs på arbetsplatserna sallad, baguetter/smörgåsar, men också frukt som övrig "lunchmat". På samtliga arbetsplatser bestod den varma maten främst av hemlagad mat som togs med och värmdes på arbetsplatsen. Dock var skillnaderna betydande mellan olika yrkesgrupper, såväl på industri- och tillverkningsföretaget som på sjukhuset. På företaget åt fler anställda inom kontor och administration samt personer i ledande befattningar, på extern lunchrestaurang eller köpte mat i arbetsplatsens personalmatsal. På sjukhuset i studien köptes lunch i cafeteria oftare av läkare och administrativ personal, än av sjuksköterskor och undersköterskor, vilka oftare hade medhavd varm eller kall mat med sig, vilken äts i avdelningarnas lunchrum. Flera ensamstående i studien beskrev också hur de ofta hellre åt en varm lagad måltid på arbetsplatsen än hemma (Nyberg, 2009). En rad faktorer samverkar i resonemangen kring lunchvalen, där ekonomiska, såväl som sociala aspekter och övervägningar kopplade till upplevelse av tid, finns närvarande. Arbetsplatsens varma måltid varierar därför i förekomst

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

Inom projektet ”Matvalet”, som är ett samarbetsprojekt som drivs på uppdrag av ett 30-tal organisationer och företag, har man bland annat undersökt människors lunchvanor och vad som får konsumenter att göra vissa val i relation till sin lunch<sup>1</sup>. Resultaten presenterades vid ett seminarium i början av 2007. I studien kring lunchvalet deltog cirka 600 personer från Sveriges tre storstadsregioner. Drygt hälften av de tillfrågade åt sin lunch på restaurang minst en gång i veckan. De som åt på lunchrestaurang mer frekvent, vanligen 4-5 gånger i veckan, var i högre utsträckning män, 45-55 år, boende i Stockholmsområdet, med hög utbildning och en inkomst på över 400 000 kronor om året. Detta signalerar betydelsen av utbildningens och inkomstens betydelse för lunchvanorna, men också en viktig skillnad i mäns och kvinnors lunchvanor. Män äter oftare sin lunch på restaurang, medan kvinnor oftare har med sig mat hemifrån. Liknande resultat visar lunchfrämjandet i en av sina rapporter (2005) där besökaren på lunchrestaurangen oftare är man och privat anställd och ofta boende i en storstadsregion. Översikten av de tidigare presenterade ”lunchtyperna” (Ström, 2004) ger samma indikatorer.

En del yrkesgrupper har dock andra förutsättningar för lunchen, där lunchen som måltid kan ta sig skilda uttryck eller helt utebli under arbetstid. Så kan det vara bland dem som har pedagogiska luncher, vilka omnämndes i föregående kapitel. I den tidigare omnämnda pilotstudien bland yrkesgrupper med oregelbundna arbetstider (Lindén et al, 2005), var valet av mat under arbetstid enkel för personalen på vård- och äldreboendet. Genom smakportionerna av den mat som lagades till de boende, följde personalen också de äldres måltidsmönster, med undantag av att de endast fick äta mindre portioner. Lunchmaten bestämdes således av den matsedel som komponerades till de äldre boende och därmed var skillnaderna också små i hur de anställda åt på sin arbetsplats. Den bristfälliga måltiden för de anställda kompletterades därefter ofta med ett mer eller mindre utbrett småätande. På bussbolaget förespråkades bland flera av busschaufförerna varm mat under arbetsdagen, oberoende av när arbetstiden var förlagd. Utbudet av snabbmat i rastlokalens närhet, men också svårigheter att ta med sig egen mat för att värma på arbetet, skapade också underlag för snabba val av mat såsom kebab, hamburgare och falafel. I Livsmedelsverkets projekt Vägkrogen (Lindvall & Karlén Nilsson 2001; Pearsson, 1998; Wirfelt, 1997) som pågick mellan 1995 och 1999, visades hur den medhavda matlådan var vanlig bland lastbilschaufförerna, vilken dock ofta bestod av kall mat, såsom smörgåsar och kaffebröd. Detta beskrevs i huvudsak ha ekonomiska motiv, då ett alltför frekvent uteätande skulle bli för dyrt, men också för att den medhavda maten var bekväm. Den medhavda matlådan var dock inte alltid tillräcklig för hela arbetspassets och därmed var det också vanligt med kompletterande uteätande. Utrustningen i flertalet lastbilar skiljer sig dock från exempelvis bussar i stadstrafik, där de förstnämnda kan vara utrustade med kyl- och uppvärmningsmöjligheter. Därmed underlättas det också för att inte bara ta med mat att värma, utan också att kyla medhavd mat. Avsaknaden av det senare var något som starkt påtalades i pilotstudien på Arriva eftersom det försvårade att ta

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

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

Som nämnts tidigare berörs alltför yrkesgrupper av oregelbundna arbetstider. Flygande personal omfattas ofta inte bara av en påtaglig oregelbundenhet i sina arbetstider utan kan också beröras av tidsförskjutningar då de flyger mellan olika tidszoner. I en rapport från Uppsala Universitet i samarbete med SAS företagshälsovård studerades personalens matvanor i relation till arbetet, men också attityder till och kunskaper om kost och hälsa. Enkätstudien visade bland annat att flertalet ansåg sig äta hälsosamt på fritiden, medan arbetstidens ätande upplevdes mindre hälsosamt, där arbetstidens ätande bland annat försvårades av en mindre gynnsam måltidsmiljö ombord (Abrahamsson et al, 1989). Inom ramen för ett examensarbete på Trafikflyghögskolan i Ljungbyhed i Skåne genomfördes 2003 också en enkätundersökning kring piloters närings- och vätskeintag bland svenska och utländska flygbolag (Cronvall & Malmberg, 2003). Undersökningen visade bland annat att piloterna oftare åt en måltid innan flygningen för att endast äta något lättare under själva flygningen. Vad piloterna äter är starkt avhängigt flygresans längd, men också det utbud som finns tillhands ombord och huruvida detta är avsett för personalen eller inte. Det utbud som fanns tillgängligt ombord var sällan näringsmässigt tillfredsställande samtidigt som möjligheterna för besättningen att ta med egen mat som behöver kylas och/eller värmas ofta är begränsade. Dessa exempel speglar yrkesgrupper, arbetssituationer och arbetstider som inte självklart innebär möjligheter att kunna äta en måltid under arbetstid. Samtidigt är utmaningarna flera, där det bland annat handlar om att öka kunskapen om skilda arbetsförhållanden, men också att förbättra möjligheterna för "lunchen som måltid", vilket också uppmärksammas i Livsmedelsverkets rapport kring "*Bra mat på jobbet*" (2007).



# 2.4

## ARBETSPLATSENS MÅLTIDSUTBUD – UTFORMNING, MÖJLIGHETER OCH SVÅRIGHETER

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

Fjellström beskriver hur arbetare i ett industrisamhälle i Norrland kring förra sekelskiftet, ofta fick inta den medhavda matlådan vid maskinerna, i icke-uppvärmda lokaler, eller till och med utomhus (1990, 1991). På denna tid fanns också få, om ens några möjligheter för arbetare att åtnjuta en lagad mat på arbetsplatsen. PersonalbESPisning i någon form kom först senare och kunde då ta sig olika uttryck. Det var framförallt starka kvinnoorganisationer som under 1920- och 30-talen drev frågorna kring gemensamma måltider på skolor och arbetsplatser (Åkerman, 1983, s 145). I en del beskrivningar återfinns en gemensam matservering redan under de första decennierna av 1900-talet, medan en mer utbredd tendens att servera mat på arbetsplatserna först kom efter andra världskriget och senare.

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

noteras dock avsaknaden på studier som fångar upp trender i hur arbetsplatsers måltidsutbud används (Raulio, 2005, s 58), vilket även stämmer väl in på svenska förhållanden.

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

## Måltidsutbudets olika former

Möjligheten att äta under arbetstid skiljer sig på olika sätt såväl mellan som inom olika arbetsplatser, och tillgången till ett mat- och måltidsutbud är i Sverige starkt varierande. Utbudet av måltider på arbetsplatsen, såväl dess existens, som innehåll och tider då det serveras, speglar i mångt och mycket företagsledningens uppfattning om arbetsplatsens roll i att erbjuda mat till personalen, men också intresse för att främja ett hälsosamt ätande under arbetstid. På en del arbetsplatser finns tillgång till en personalrestaurang där det serveras varm mat. Vanligen finns det då en dagens rätt som eventuellt kan kompletteras med en eller flera alternativa rätter, samt sallad som antingen serveras på ett salladsbord eller portionerat. Maten kan också serveras som buffé där det finns en större valfrihet, men där det samtidigt finns risk för överkonsumtion (*Bra mat på jobbet*, 2007, s 29). Beroende av faktorer såsom arbetsplatsens storlek och antalet anställda, varierar underlaget för måltidsutbudet och antal rätter, såväl varma som kalla. Den varma maten kan tillagas och serveras på olika sätt, där en del personalrestauranger lagar maten i ett kök i direkt anslutning till restaurangen och dess servering. Maten kan då antingen läggas upp direkt på tallrikar av kökspersonalen eller serveras i så kallade kantiner, där personalen själv tar upp sin portion. I andra fall finns enbart ett så kallat uppvärmningskök, vilket innebär att maten levereras från ett externt kök, exempelvis ett centralkök, antingen i kantiner eller i färdiga portionsformer. Maten värms då bara i personalrestaurangens kök innan den serveras. I den studie som Nyberg genomfört återfinns båda dessa exempel på hur varm mat kan serveras på arbetsplatsen. På industri- och tillverkningsföretagets ena anläggning återfinns en personalrestaurang där en dagens rätt samt salladsbord kan köpas under lunchtid. Övrig kall mat, såsom baguetter och smörgåsar, saknas. Här lagas maten i personalrestaurangens kök och den person som är anställd i köket ansvarar också för utbudets innehåll, matsedlar såväl som maträtternas komposition och tillagning. I sjukhusets cafeteria serveras istället mat i färdiga portionsförpackningar. Maten lagas och förpackas i ett centralkök och levereras därefter till de sjukhus i regionen som berörs av detta system. Således är det en privat, extern aktör som ansvarar för den offentliga maten, vilket både kan skapa andra möjligheter såväl som hinder i utformandet av utbudet på arbetsplatsen i fråga (Nyberg, 2009).

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

automater med varma och kalla drycker samt i första hand choklad och godis. För dem som arbetar obekväma arbetstider på industriföretaget finns möjligheter att beställa en portion av den tidigare lunchen som då sätts undan. I övrigt finns inga möjligheter att köpa mat efter att personalrestaurangen stängt. Belägenheten försvårar också att lämna arbetsplatsen för att köpa mat utanför arbetsplatsen. Detta ställer frågor kring arbetsplatsens utbud, dess tider och besökare, som är viktiga att lyfta fram samtidigt som de uppmanar till alternativa, kompletterande och innovativa måltidslösningar. Detta speglar också ledningens syn kring vem lunchgästen är när denna gäst ska serveras mat.

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

I föregående kapitel lyftes de mobila yrkena fram, där studier av lastbilschaufförer och busschaufförer, men också piloter, pekar på en problematik som många gånger skiljer sig från dem som arbetar på en "stationär" arbetsplats. För personer inom dessa yrken är samtliga restauranger längs vägen potentiella personalrestauranger (se rapporten "*Bra mat på jobbet*", 2007, s 27). På Arriva som kör stadstrafik i Malmö (Lindén et al, 2005) består till exempel "personalrestaurangerna" av diverse snabbmatsrestauranger i rastlokalens närhet. Projektet Vägkrogens kanske mest centrala uppgift då det genomfördes under andra hälften av 1990-talet, var att förbättra utbudet på de restauranger som var belägna längs de svenska vägarna och därmed förbättra förutsättningarna för yrkeschaufförernas ätande under arbetstid (se bl a Lindwall & Karlén Nilsson, 2001). I projektet fanns därför bland mycket annat, utbildning av den personal som arbetade på de totalt 70 väggrogar som deltog i projektet. Det handlade bland annat om att tillaga rätter med lägre fett- och salthalt än tidigare. Symbolen "*God mat för oss på väg*" utvecklades och spreds på de svenska väggrogarna och fungerade som guide för chaufförerna till att finna den hälsosamma maten.

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

Olika kriterier värderas och prioriteras i bedömningen av arbetsplatsens måltidsutbud. I Lunchfrämjandets studie från 2005 (Ström, 2005) framgår det hur uppfattningar om *god mat* är den absolut främsta anledningen till att välja ett lunchställe, eller ett lunchalternativ, framför ett annat. Detta gäller framförallt då dessa är externa och således ligger utanför arbetsplatsen. Uppfattningar om matens kvalitet, utseende, förpackning och smak är också centrala i besluten om att äta lunch antingen på en arbetsplats interna personalrestaurang eller att ta mat med hemifrån. Nyberg fann i sin studie hur kritiken mot utbudet framförallt handlade

om att maten tillagades och serverades på ett sätt som upplevdes tråkigt och fantasilöst. Den färdigförpackade maten i sjukhusets cafeteria upplevdes av flera som icke tilltalande. Bilden av personalmaten präglades i studien av en många gånger negativ inställning och en skepsis mot sättet som maten var tillagad på, hur den serverades och vad den egentligen innehöll. Utifrån detta skulle det finnas stora utmaningar i att förbättra och utveckla arbetsplatsernas mat- och måltidsutbud. I andra studier (se bl a "Lunchvalet", 2007; Ström, 2007) beskrivs en viktig anledning till att inte äta på ett lunchställe att maten upplevs vara för fet och ohälsosam. Detta skulle därmed tala emot de tidigare refererade finska studierna där ätandet i personalrestauranger var förknippat med ett hälsosamt ätande (Roos et al, 2004; Raulio et al, 2005). Skillnaderna är stora, inte bara mellan olika lunchställen, såväl externa, som interna på arbetsplatserna, utan uppfattningarna om dem varierar också påtagligt. Det krävs därför både ökad kunskap om människors attityder till måltidsutbud under arbetstid, och insatser för att förbättra såväl utbud som förutsättningar för att åtnjuta det.

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

Lunchfrämjandet beskriver också i sammanställningen "Var äter du din lunch, 2003" (2003) att det vanligast förekommande motivet till varför man *inte* äter på lunchrestaurang är *ekonomiskt*, dvs att priset för en maträtt upplevs vara för högt. Detta har även visat sig i andra undersökningar (se bl a projekt "Lunchvalet", 2007) där kostnaderna beskrivs som den mest frekventa anledningen till varför man inte äter sin lunch på restaurang oftare. Att maten är för "fet" är i projektet "Lunchvalet" (2007) den näst vanligaste anledningen till varför man väljer att inte äta på lunchrestaurang. Priset för en lunchrätt spelar således en viktig roll, inte så mycket i val av lunchställe, som i beslutet kring huruvida lunchen ska bestå av medhavd mat hemifrån, eller om den ska köpas i en personal- eller lunchrestaurang. Nyberg fann också i sin enkätstudie att flertalet upplevde att maten som fanns att köpa på arbetsplatserna var för dyr (50 svenska kronor för en Dagens rätt vid tiden för studien). Detta följde också mönstret att många inte nyttjade det utbud som fanns att tillgå på arbetsplatserna. Studien visar också på betydelsen av den anställdes familjesituation och på relationen mellan arbetstidens och hemmets måltider, för utnyttjandet av arbetsplatsens utbud. I Lunchfrämjandets undersökningar (se bl a Ström, 2005) beskrivs priset för en lunchrätt dock vara mer centralt för dem med lägre än högre inkomst, vilket även stämmer överens med tidigare resultat över vem som i huvudsak väljer att äta sin lunch på restaurang. I tidigare kapitel har den typiske lunchgästen beskrivits som en man i övre medelåldern, högutbildad och med hög inkomst. Utnyttjandet av personalrestauranger, men också besök på externa lunchrestauranger, har således betydande ekonomiska incitament, men kan också kopplas till skillnader i arbetstider, flexibilitet kring lunchtider och arbetsplatskulturen inom och mellan arbetsplatser.

Utnyttjandet av ett måltidsutbud på eller i närheten av arbetsplatsen kan också relateras till förekomsten och utbredningen av *subventioner*. Den 1 januari 1991 förändrades förutsättningarna för att subventionera anställdas måltider i Sverige. Före detta datum kunde arbetsgivare skattefritt subventionera personalmåltider, antingen genom kuponger eller genom att erbjuda ett reducerat pris på måltiderna. Genom förändrade skatteregler togs denna möjlighet bort och åren efter genomfördes också en rad studier för att undersöka vilken betydelse detta fått för matvanorna under arbetstid (Lennernäs, Becker & Hagman, 1994; Nordlund, 1993). Från att allt fler åt sin lunch i personalmatsalar under 1980-talet i Sverige, kunde en markant minskning nu registreras av ätandet i personal- och lunchrestaurang bland dem som tidigare åt lunch varje dag eller för det mesta. Det visade sig också att det främst var kvinnor och offentligt anställda som miste sin subvention, medan det i första hand är män i den privata sektorn som kunnat bibehålla den (Lennernäs et al, 1994). Lunchfrämjandets "Lunchvaneundersökning 2003" visade att det oftare är "tjänstemän" än "arbetare" som idag har möjlighet till någon form av subventionerade luncher, vilket t ex kan handla om rabatterade luncher eller rikskuponger. Detta talar också för att det framförallt är anställda som har så kallad "kontorsarbetstid" som omfattas av subventioner, vilket också kan bidra till att förstärka ett segregerat lunchätande såväl inom som mellan arbetsplatser, samt mellan yrkesgrupper. Denna undersökning visar också att det är vanligare med subventioner i storstäderna än på landsbygden. Svårigheten för arbetsgivaren att subventionera måltider under arbetstid samt en ojämn fördelning bland dem som trots allt har tillgång till rabatterade priser på luncher, gör det angeläget att lyfta frågan kring vem lunchen är till för och vilka insatser som kan göras för att främja en hälsosam och tillgänglig lunch för alla anställda. Detta är frågor som sätter arbetsgivaren i fokus. Vi kommer att återkomma till subventioner som styrmedel för arbetsplatsens matvanor under det nästkommande kapitlet.

# 2.5

## STYRMED EL OCH HÄLSOSAMMA MÅLTIDER

Ett av politikens instrument att påverka måltidsvanor är att använda sig av styrmedel för att påverka beslut och beteende hos enskilda aktörer. Målsättningar och typ av styrmedel har vanligen förankring i politiska beslut, men kan också återfinnas i det enskilda företaget eller på den lokala arbetsplatsen. Således kan man identifiera styrmedel på olika nivåer, nationellt, regionalt och lokalt, på makro- såväl som på mikronivå. Dessa är inte oberoende av varandra utan kan förstärkas eller försvagas beroende på hur styrmedel samspekar. Det budskap som förmedlas via ett styrmedel kan således förstärkas genom kombinationer av styrmedel eller genom den kommunikationsstrategi man använder sig av. Avsikten med att använda styrmedel är att förändra beslut och beteenden så att man närmar sig ett formulerat mål. I sådana processer kan flera olika styrmedel leda till att man uppnår samma målsättning. Det sätt på vilket ett styrmedel utformas bygger på flera olika typer av överväganden såsom exempelvis hur mycket tid man bedömer att det tar att uppnå målsättningen, den kostnad en typ av styrmedel har jämfört med ett annat, den acceptans eller de protester styrmedel kan möta från berörda aktörer i samhället (Lindén, 2004). Val av styrmedel och utformningen av åtgärder, liksom avgränsning av målgrupper är avgörande för hur effektiv en styrmedelsstrategi blir. Trots detta kan variationen i effektivitet mellan styrmedel, dvs. informativa, administrativa, ekonomiska eller fysiska styrmedel, vara stor.

Som nämnts tidigare sträcker sig ett arbetsmiljöarbete på arbetsplatser i Sverige lång tillbaka i tiden. Flera företag, såväl offentliga som privata har idag också en utarbetad hälsopolicy där olika hälsoaspekter lyfts fram. Måltiderna på arbetsplatsen ingår dock inte som en självklar del i ett lagstadgat arbetsmiljöarbete, utan hanteras ofta utanför detta. Olika friskvårdsinsatser har på flera arbetsplatser fått komplettera ett traditionellt arbetsmiljöarbete, men då under betydligt friare och mer förhandlingsbara omständigheter. Det är därmed också frivilligt för företag att integrera maten och måltiderna på arbetsplatsen, antingen som en del i ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete, eller som en del i en mer övergripande hälso- eller friskvårdspolicy (*"Bra mat på jobbet"*, 2007, s 8). Ett företags policydokument kan till exempel hantera utbudet i personalrestaurang, utbildning och kurser kring kost och hälsa, liksom fri frukt till personalen, men kan också innehålla incitament för att på olika sätt främja en avkopplade måltidsmiljö i matsalen.

I kapitlet kommer olika styrmedel att diskuteras i relation till arbetstidens måltider. Hur kan olika styrmedel och policydokument användas när det gäller mat och måltider på arbetsplatsen? Utifrån de tidigare kapitlen ges exempel på hur olika styrmedel kan fungera, men också varför de kanske inte fungerar. I kapitlet följs det upp kring vad som kan vara

problemen med styrmedel av olika slag: är de för svaga, är de inte tillräckligt styrande eller kan de med lätthet förhandlas bort på olika sätt?

## Intentioner och ändringspotentialer hos olika styrmedel

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

Samhällelig åtgärd	Förändringsintention	Ändringspotential
Informativa styrmedel	Frivillighet	Långsam
Ekonomiska styrmedel	Påskyndande	Katalyserande
Administrativa styrmedel	Tvingande	Omedelbar
Fysiska åtgärder	Påminna/upprepa	Tillvänjning

Figur 1. Samhälleliga styrmedel. Intentioner och ändringspotential. (Lindén, 1996, 2001).

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

## Informativa styrmedel

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

och ändrar sitt beteende. Som styrmedel betraktat leder information i allmänhet långsamt till förändringar. Det är tämligen lätt att få människor att inse att man måste ändra sig, dvs. påverka attityder, men betydligt svårare få dem att genomföra förändringar i vardagslivets i beteenden och beslut. Ju mera vanemässig och väl integrerad i sättet att leva en handling är, desto mera långsam är frivilligvägen. Hur långsam frivilligvägen till förändring är, hänger samman med hur komplicerad informationen är. Ju mera komplicerad information är, desto färre individer når man och ännu färre ändrar attityd och beteende.

Svenskar är i allmänhet både hälsomedvetna och medvetna om vikten av bra mat och regelbundna måltider. Detta är förutsättningar för att information skall uppmärksammas, och för att aktivt ta del av den. Samtidigt måste information om livsmedels innehåll och kvaliteter framgå på produkten. Sådan information är exempelvis den information som finns i innehållsdeklarationer. När Livsmedelslagen trädde i kraft 1972 inkluderades obligatoriska regler för märkning av livsmedel, så att konsumenter tydligt kunde avgöra vad det innehöll. Märkning skulle ske bland annat genom detaljrika innehållsdeklarationer av ingredienser, fett- och näringshalt, fettyper, produktionsdatum, bäst-före-datum, och så vidare (Bildtgård, 2002). Studier visar att konsumenter har förtroende för sådan information och vill ha mer av den varan, även om det varierar hur mycket informationen egentligen används (Nordiska Ministerrådet, 2001). Kvinnor i medelåldern är de som allra oftast läser innehållsförteckningar i butiken (Svederberg, 2002).



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

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

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



exempel på information är miljömärkning av livsmedel. En enkel symbol markerar varans energi- eller miljömässiga kvaliteter. Symbolen är lätt att förstå för kunden. Kunskap om de odlingsprocesser, uppfödning, tillagningsmetod, konserveringstillsatser etc. behöver man som kund inte känna till. Svenska undersökningar har visat att igenkänningsgraden av miljömärkningssymboler är hög (Nordiska Ministerrådet, 2001). Tilltron till den som svarar för märkningen, dvs. informerar, är betydelsefull för hur informationen uppfattas. Kundens tilltro till de oberoende organisationer som utfärdar miljömärkning är i allmänhet hög (Tuft & Lavik, 1997; Wandel, 1997). Tilltron till miljömärkning är lägst om kunden tror att det är producenten som står bakom märkningen.

Under 2006 presenterade Livsmedelsverket ett förslag till ett nytt certifieringssystem kring nyckelhålsmärkning i storkök, vilket också inbegriper restauranger som serverar lunchmat. Nyckelhålet har sedan 1992 använts för märkning av menyer och recept i storkök, men i takt med förändringar på restaurangmarknaden, med en större differentiering som följd, liksom att gränserna mellan "traditionella" och mer snabbmatsbetonade restauranger allt mer suddas ut, finns ett behov av att förnya märkningen. En utvidgning av nyckelhålsmärkningen och en specificering av de nya kraven, kom bland annat som ett resultat av att lunchmaten många gånger har ett för högt energiinnehåll (Bohman & Laser Reuterswärd, 2006, s 10) inte minst i relation till den begränsade fysiska ansträngning som karakteriserar flertalet arbeten idag. Under 2007 bedrev således Livsmedelsverket pilotprojektet "*Nyckelhålscertifierad restaurang 2007*", med syfte att öka restaurangbesökarnas möjligheter att finna hälsosamma maträtter. Sjukhusrestaurangen på Allingsås lasarett blev Sveriges första nyckelhålscertifierade sjukhusrestaurang ([www.livsstillivast.se](http://www.livsstillivast.se); [www.allingsas.se](http://www.allingsas.se)). Nyckelhålscertifieringen kan således ses som ett verktyg för lokala restauranger, såväl offentliga som privata, att arbeta för, men också kommunicera utåt till personalen, ett hälsosammare måltidsutbud under arbetstid. Från och med 2008 ska nyckelhålet kunna användas för lunch, både vid snabbmat och vid bufféserving, poängterar Ulf Bohman på Livsmedelsverket i en artikel i *Vår Föda* (Nyckelhålet på lunchkrogen – snart med tuffare krav, 2007). Till skillnad från tidigare då det räckte med att en maträtt på restaurangen var nyckelhålsmärkt, kommer det framöver att ställas större krav på restaurangens mer övergripande utbud vad gäller energiinnehåll, fettmängd samt fettkvalitet och saltmängd. Likaså ska hela måltiden, såväl maträtten som tillbehören omfattas av kriterierna för nyckelhålet. För att en restaurang ska kunna bli nyckelhålscertifierad måste personalen, utöver att följa de nya kriterier som bestämts, också utbildas, vilket gäller både dem som arbetar med matlagningen och för den personal som arbetar i restaurangen. Den tidigare märkningen "*Key Meal*", som fungerat som certifieringsorganisation (och ideell förening) sedan 2003, kommer i och med detta att försvinna (Bohman & Laser Reuterswärd, 2006).

I det tidigare nämnda projektet "*Väggkrogen*" (se bl a Lindwall & Karlén Nilsson, 2001) beskrivs hur en viktig del i upplägget var att informera lastbilschaufförerna om den nya märkningen "*God mat för oss på väg*". Syftet var att denna symbol skulle fungera som en positiv signal till chaufförerna och att de därmed i högre utsträckning skulle välja dessa väggkrogar. Som visades i figur 1 är de informativa styrmedlen frivilliga till sin karaktär och har därför ofta en lång, men också många gånger trög förändringspotential. "*Väggkrogen*",

som var ett samarbetsprojektet mellan olika aktörer på olika nivåer, är ett exempel på hur styrmedelsstrategier på såväl makro- som mikronivå kan samverka, men också hur olika strategier kan tillämpas parallellt för att förstärka dess effekt. Som identifierades i projektet, inte minst genom de intervjuer som genomfördes med chaufförerna, var en rad faktorer närvarande i valet av vägkrog. Förutom en betoning på god och mättande mat, var också priset centralt för en måltid, liksom tillgången till parkeringsplatser och möjligheten till social samvaro med andra förare. Ett beaktande av såväl informativa som ekonomiska, fysiska och administrativa styrmedel kan således medverka till att underlätta för chaufförernas att välja de vägkrogar som erbjuder den hälsosammare maten.

Märkning av enskilda maträtter såväl som av hela restaurangers utbud, kan fungera som ett informativt styrmedel för konsumenten. För att förbättra möjligheterna för hälsosamma måltider på arbetsplatsen kan ledningen också arbeta med lokala initiativ där anställda till exempel informeras om kost och hälsa genom arrangerade kostföreläsningar, vilka kan hållas av en dietist som antingen kan vara ansluten till företaget, t ex genom företagshälsovården, eller hyras in externt. Det finns också exempel på hur viktväktarkurser arrangeras under arbetstid till en reducerad kostnad för den personal som vill försöka gå ner i vikt. Detta är då exempel på informativa styrmedel på en lokal nivå, vilka kan vara en del av ett företags policy kring just hälsofrågor för personalen. För att underlätta implementeringen av insatser för att förbättra för ett hälsosamt ätande på arbetsplatsen, bör informationen med fördel inte bara vara anpassad på ett sådant sätt att den utgår ifrån gruppens arbetsituation, utan också kombineras med andra styrmedel på arbetsplatsen. Det informativa styrmedlet riskerar att bli knapphändig då det inte också samverkar med omgivande påverkansfaktorer. Vi kommer att återkomma till detta inom ramen för detta kapitel.

## Ekonomiska styrmedel

Ekonomiska styrmedel kan ha en ”positivt” motiverande effekt eller en ”negativt” motiverande effekt på människors beredvillighet att ändra sina handlingar. Ekonomiska styrmedel som har en positivt motiverande effekt är exempelvis rabatter, återbäring/pant, subventioner eller lån med ränterabatt. Syftet är att väcka intresse för en vara eller tjänst, engagemang och positiva attityder så att det nya handlingsmönstret genomförs och upprepas. Man upprättar inte bara ett socialt kontrakt med den enskilda aktören, utan skapar också ett direkt ekonomiskt incitament till förändring (Lindén, 2004). Återvinningen av tomglas, aluminiumburkar och plastflaskor skulle sannolikt inte gått så fort och fått så många att ändra sitt slängbeteende om inte återbäringen införts (Klintman, 1996). En bieffekt av retur på flaskor och aluminiumburkar blev dessutom mindre nedskräpning i naturen och på offentliga platser. En katalyserande effekt av ett styrmedel innebär att en beteendeförändring sprider sig till ändringar även av andra beteenden inom nära associerade områden. Det finns flera tillfällen då subventioner, avdrag eller rabatter använts för att öka intresset för aktörer att faktiskt genomföra en åtgärd eller ändra på ett. Företagsrestauranger kan exempelvis erbjuda personalmåltider till ett pris för högst 50 kronor innan den som köper måltiden förmånsbeskattas. Man ger företaget positiva incitament att arrangera ett måltidsutbud där företaget kan tillhandahålla bidrag, exempelvis lokaler och kök för att kunna producera

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

Som nämndes i föregående kapitel ledde den nya skattereformen 1991 till ett minskat ätande i personalrestaurang generellt. Vissa grupper, framförallt kvinnor och offentligt anställda, drabbades över lag mer än privat anställda män då de skattefria subventionerna togs bort i Sverige. Borttagandet av de skattefria subventioneringsmöjligheterna har i studier också visat på hur den sociala samvaron drabbats, då färre samlas för att äta i en gemensam matsal (Lennernäs et al, 1994; Nordlund, 1993). Antalet mål bestående av kaffebröd och sötsaker beskrevs öka i anslutning till denna förändring. Den gemensamma lunchmatsalen blev inte längre den självklara mötesplatsen för majoriteten av de anställda, och därmed blev arbetstidens måltid också något som i större utsträckning än tidigare kom att segregera ätandet mellan olika grupper på arbetsplatsen, mellan dem som hade, eller upplevde sig ha råd att köpa mat i personalmatsalen och de som prioriterade denna måltid, och dem som av ekonomiska skäl nu skapade andra lunchvanor. Genom att företaget tillhandahåller måltidsutrymmen för både den köpta och den medhavda maten, kan en gemenskap kring ätandet främjas. Så var till exempel fallet på de båda arbetsplatserna i den tidigare refererade avhandlingsstudien (Nyberg, 2009). På sjukhuset låg den externt drivna cafeterian i anslutning till en matsal, vilken stod under sjukhusets regi. Detta möjliggjorde att både personal som köpte mat i cafeterian och de som hade medhavd mat att värma, kunde äta tillsammans. Idén om den gemensamma matsalen och mötesplatsen som uttalades av sjukhusledningen, motarbetades dock av matsalens begränsade yta och fåtal bord och stolar som fanns (ibid.).

Det enskilda företaget eller arbetsplatsen har dock fortfarande möjligheter att hantera prisfrågan för mat och måltider lokalt på olika sätt. Det finns här dock en tydlig koppling till ett företags övergripande hälsopolICY generellt och erkännandet av maten och måltiden som en central del i denna. De möjligheter till skattefria subventioner som idag finns är bland annat fri frukt för de anställda. Det är dock trots allt en kostnad för företaget och finns det inte en medveten policy riskerar denna att förhandlas bort i tider av lågkonjunktur och svagare ekonomisk utveckling. Medan de subventioner som innebär en förmånsbeskattning är en politisk fråga, är de subventioner som görs direkt av företaget en policyfråga på lokal nivå. Skillnaderna såväl mellan som inom arbetsplatser kan vara stora när det gäller vilken policy man har kring dessa frågor och hur man väljer att hantera kostnaderna för måltiderna. Genom skilda skattesatser för mat som serveras och mat som tas med för att äta på annat ställe, kunde till exempel de sjukhusanställda som utnyttjade det senare alternativet, betala för en dagens rätt och få en juice utan extra kostnad (Nyberg, 2009). Genom att på olika sätt laborera med kuponger och ”bonusvaror” kan kunden åtminstone få intrycket av att han eller hon får mer för sina pengar. Att erbjuda sallad i form av ett salladsbord istället för färdigportionerade salladsburkar är ett annat sätt som fungerar positivt för konsumentens känsla av utbudet.

Genom att differentiera och variera priser och storlekar, förmedlas bilden av att personalen får någonting extra.

Särskild subventionering av hälsosam mat har diskuterats i olika sammanhang som ett sätt att få människor att välja detta alternativ framför ett mindre hälsosamt. I Lunchfrämjandets senaste undersökning (2007) svarade 83% av de tillfrågade att de skulle välja det hälsosamma lunchalternativet om det var 15 kronor billigare än det ursprungliga priset på 60 kronor. Om priset däremot skulle sänkas med 35% hade över 90% i undersökningen valt det alternativet. Människors benägenhet att köpa lunch generellt, och hälsomärkta luncher specifikt, är dock beroende av en rad faktorer, där priset och en eventuell prisreduktion, endast utgör en del. Således är det svårt att utifrån studier som ovan dra slutsatser om prisets egentliga effekter på konsumtionen. Frågor kring prisnivåns effekter på längre sikt samt var man ska dra gränser för den hälsosamma maten, kan också försvåra en märkning, och därmed en eventuell subventionering. Den nyckelhälsomärkta maten och nyckelhälsocertifierade restauranger skulle dock underlätta en sådan gränsdragning och utgöra en grund för en vidare diskussion kring en subventionering av ”hälsosamma lunchmåltider”.

## Administrativa styrmedel

Administrativa styrmedel, dvs. lagar, regler eller normer har en tvingande påverkan, dvs. alla måste ändra sitt beteende när normen, regeln eller lagen införs. Idealt sett borde denna typ av styrmedel både ge direkt och varaktigt effekt på människors beteende. Lagar om arbetstider och rasttider kan ges som exempel på administrativa styrmedel, vilka kan ha sin förankring i såväl politiska beslut, som i lokala och företagsspecifika avtal. Lagar om arbetstider, dess längd och förläggning går att finna i arbetstidslagsstiftningen. Samtidigt är variationerna stora mellan olika branscher, men också mellan olika tider. Särskilda lagar för arbetstider förlagda under kvällar och nätter, samt för dem som arbetar i skift finns också, vilka reglerar såväl arbetstiden som rasttiden. Enskilda arbetsplatser har därutöver möjlighet att förhandla fram avtal kring tider som anses vara mer anpassat till den speciella arbetsplatsens förutsättningar och begränsningar. Medan tid mätt i minuter kan finnas angivet, kan utformningen av rasttiden se olika ut mellan olika arbetsplatser. Bemanning och turordningsregler kan vara något av det som styr rastens utformning och tid lokalt på arbetsplatsen, vilka kan vara formellt nedtecknade men också informellt beslutade i en viss arbetsgrupp. Lagar för arbets- och rasttider, men också lokala avtal som anpassas och utformas på olika sätt, påverkar de anställdas möjligheter till måltider. *Tiden* som styrmedel kan därför påverkas genom politiska beslut och lagändringar, men också genom lokala överenskommelser och ordningar på arbetsplatsen. Genom att erbjuda anställda möjlighet till längre raster, men också genom att arbeta för att rasterna tas av samtliga anställda, kan också förutsättningar skapas för ett hälsosamt ätande. Bland de flexibla arbetstidernas baksidor finns den bortförhandlade lunchen. Här har både arbetsgivare och fackförbund, men också de anställda ett ansvar, inte minst när det gäller en tydlighet kring vad för regler som finns att förhålla sig till när det gäller måltidsrasten.

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

Administrativt beslutade krav om obligatoriska innehållsdeklarationer på produkter är ett annat administrativt styrmedel med ett tydligt informationsinnehåll. 1972 blev det obligatoriskt för alla producenter av processade livsmedel att innehållsdeklarerat sina produkter. Alla producenter drabbades samtidigt av ett lagfäst krav (Bildtgård, 2002). Samtidigt fick konsumenter i allmänhet bättre och samma tillgång på information om de varor man tänkte köpa. I styrmedlet kombineras här en administrativ och informativ strategi. Tydliga innehållsdeklarationer kan också vara ett styrmedel i serveringen av färdiga portionsförpackningar serverade i matsalar för personal. Detta möjliggör att konsumenten, dvs den anställde i det här fallet, har möjlighet att göra medvetna val utifrån aspekter kopplade till maträttens ingredienser, men också fett- och sockerinnehåll, salthalt osv. Nyberg fann i sin studie att det från ledningen på det deltagande sjukhuset fanns ett uttalat intresse att arbeta mot en större hälsomedvetenhet kring maten på sjukhuset. Detta gällde framförallt *patientmaten*, men även kring den mat som serverades i den gemensamma cafeteria fanns idéer kring dess utformning. Då utbudet bedrivs i extern regi krävs en samverkan mellan olika aktörer i utformandet av inte bara nya maträtter, utan också hela den idé som genomsyrar och präglar måltidsutbudet (Nyberg, 2009). Ledningen på arbetsplatsen kan ställa krav på måltidsleverantören att servera mat som motsvarar den policy som finns på arbetsplatsen. I det ovan nämnda sjukhusets fall handlade det bland annat om att servera en så kallad "fitness rätt" i cafeteria, men också att en viss del skulle vara ekologiskt producerat, inte minst gällande den mat som serveras till patienterna. Detta var bland annat resultatet av en kostupphandling som sker regionalt såväl som lokalt i anslutning till den mat som ska serveras på sjukhuset. Genom att sätta upp regler för vilket utbud som ska finnas tillgängligt, vad det ska innehålla, men också hur det ska märkas, finns möjligheter att inte bara påverka de anställdas matvanor under arbetstid i en viss riktning, utan också skapa förutsättningar för att få information om den mat som finns att tillgå. För att återigen anknyta till studien och sjukhuset ovan, saknades här en policy från sjukhusets sida kring märkning av den färdiglagade maten, samtidigt som måltidsleverantören inte hade arbetat upp rutiner för att märka varje portion. Dock sades det finnas möjligheter att erhålla motsvarande information på annat håll (Nyberg, 2009).

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

att innehållsmärkningsregler följs av producenter. Kontroll och övervakning måste även kopplas till ett utarbetat sanktionssystem. För att övervaka och behålla effekten av nya regler, normer eller lagar behövs i allmänhet en kraftfull kontrollorganisation så att uppnådda beteendeförändringar kan bibehållas. För att återkoppla till det tidigare resonemanget om tiden som styrmedel finns här också kopplingar till dess övervakning. Denna kan ske formellt, men också informellt, till exempel genom informell kontroll kolleger emellan för hur lång rast som tas, vilket kan få betydande genomslag för de rasttider som blir en del av den rådande kulturen på arbetsplatsen. Tiden, såväl för arbete som för rast, kan också formellt övervakas genom så kallade stämpelklockor eller tidsklockor, vilka kan registrera arbetstidens början och slut, men också när rasten inleds och avslutas. Dessa skapar möjlighet för såväl ledning som kolleger, men också för den enskilde individen, att övervaka tidens utnyttjande. Stämpelklockorna kan ses som ett exempel på en kontrollapparat, vilken får återverknning i hur tiden disponeras, men vars användande både kan få positiva och negativa konsekvenser för arbetstidens måltider. Stämpelklockan på sjukhusets vårdavdelningar gjorde att rasten sällan arbetades in, då detta var något som kunde kontrolleras och påtalas i efterhand. Däremot skapade stämpelklockans strävan efter exakthet en fixering på tiden, vilken riskerade att störa måltiden och den tid av ro och återhämtning som rasttiden syftade till (Nyberg, 2009). Detta är ett exempel på hur styrmedel kopplade till tiden kan få mindre avsedda konsekvenser som är viktiga att beakta.

## Designåtgärder som styrmedel

Design av produkter eller service som styrmedel syftar till att ändra omvärldsfaktorer på ett sätt så att en beteendeförändring direkt underlättas. En attraktiv och lättillgänglig personalmatsal, med varierat måltidsutbud är exempel på hur utformning av måltidsmiljö och utbud av rätter kan leda till positivt intresse och ökande antal kunder. Det är dock en kombination av faktorer som avgör attraktiviteten hos de måltider som erbjuds i en personalmatsal. Arbetstidens förläggning över dygnet är en viktig faktor. Matsalens öppettider eller matrastens längd är andra viktiga faktorer. All utformning av service och serviceutbud inramas av hur tid och rumslig tillgänglighet ramar in en åtgärd och de kunder som berörs. Vi har i tidigare kapitel och i presenterade studier gett exempel på hur tillgång till matsal, dess utformning, utbud och öppettider, skapar skilda förutsättningar för anställda att äta under sin arbetstid. Huruvida det finns möjlighet att köpa och äta mat i en personalmatsal har i studier visat sig ha betydelse för personalens ätande, inte minst bland dem som sällan eller aldrig har för vana att ta med egen mat hemifrån. Matsalen kan utgöra en social mötesplats och vara ett rum där personalen, utöver att äta, också kan träffa sina kolleger. Det är dock inte bara matsalens varande eller icke- varande som har betydelse utan dess utformning påverkar också i stor utsträckning hur välbesökt matsalen blir, men också hur lång tid man väljer att tillbringa här. Tidigare studier har visat på rummets betydelse för inte bara trivselen, utan också för måltidens längd (se bl a Gustafsson et al, 2006; Nyberg & Grindland, 2008). Uppfattningar om matsalen som tråkig, stökig och bullrig, skapar inget underlag för en rofylld måltid, inte heller om matsalen är för liten i förhållande till antalet anställda. I tidigare kapitel har vi gett exempel på hur detta kan inverka negativt på arbetstidens ätande.

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

Designåtgärder kan också handla om i vilken form som maten serveras. Här kan maten som lagas i ett kök i personalrestaurang och serveras på tallrikar kontrasteras mot den färdigförpackade maten som lagas i ett externt kök och levereras till arbetsplatsen för att enbart värmas. Olika förutsättningar ges för skilda tillagnings- och serveringssätt vilket också sänder olika signaler till den anställde i sitt val av lunch under arbetstid. Hur den färdigportionerade maten är utformad, men också hur den serveras, huruvida den läggs upp på tallrikar eller serveras direkt i förpackningen, kan ha betydelse för hur konsumenten upplever maten. Möjligheterna att utnyttja förpackningarna för att attrahera konsumenterna att köpa viss mat används i olika sammanhang inom livsmedelsindustrin och i detta sammanhang kan även arbetsplatsens färdigmat dra nytta av denna utveckling. I de fall där arbetsplatsens möjligheter är små att tillhandahålla mat som lagas i ett kök på arbetsplatsen, handlar utmaningen istället om att kunna erbjuda mat som är tillagad och förpackad på ett sådant sätt att det tilltalar den anställde, men också motsvarar dennes förväntningar kring god och hälsosam mat. Designåtgärder av detta slag kan därför med fördel kombineras med informativa styrmedel, där information om maten, dess tillagning och näringsinnehåll förmedlas.

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

## **Kombinationer av styrmedel**

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

Sammanfattningsvis kan man konstatera att olika styrmedel har olika intention och effektivitet i målsättningar om att öka kunskap och påverka beteenden. *Informativa styrmedel* vädjar till läsarens frivillighet att ta emot och tänka över ett budskap. Det leder i allmänhet till att ett begränsat antal mottagare ändrar sina attityder och ännu färre ändrar beteende. Informationsstrategier tar lång tid på sig att ge avläsbara resultat, vilka ofta inte står i proportion till informationsinsatsens omfattning. *Ekonomiska styrmedel* kan vara antingen positivt eller negativt motiverande. De positivt motiverande ekonomiska styrmedlen, rabatter, subventioner, etc. verkar katalyserande, dvs. de leder till att mottagare som redan funderat på att ändra sitt beteende snabbare genomför förändringen. De negativt motiverande ekonomiska styrmedlen, exempelvis skatter, avgifter, vägs ofta in i priset för service eller för en produkt. *Administrativa styrmedel* har oftast en tvingande karaktär, dvs. de gäller för alla eller alla dem som uppfyller bestämda kriterier från och med en bestämd tidpunkt eller under en avgränsad tidsperiod. Lagar, regler eller normer är av det slaget. Alla administrativa styrmedel behöver ett kraftfullt kontrollsystem som följer upp överträdelser eller efterlevnad av intentionerna. *Designåtgärder som styrmedel* har som målsättning att genom utformningen av produkter eller service underlätta för konsumenten att ändra och bibehålla ett beteende.

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



## Litteratur till svenska del af rapport

ABRAHAMSSON, L, LENNERNÄS, A-C, WENNERGREN, U, VON HEDENBERG, C & HAMBRAEUS, L, 1989. *Kostvanor hos flygande personal. Enkätundersökning bland kabinanställda och piloter inom SAS Sverige*. Uppsala Universitet och SAS Företagshälsovård, Stockholm och Uppsala.

ABRAHAMSSON, L, SEEP, H, LENNERNÄS, M. *What did you eat last night shift? Description of eating episodes among night shift workers at seven worksites in Stockholm*, 8th Nordic Nutrition Conference June 20-23, 2004 Tønsberg, Norway

ANDERSSON S, 1987. *Matens roller*. Korpen, Göteborg.

APPEL, C-P, 1974. *Skiftarbete vid Gummifabriken Gislaved AB: en studie av sociala, psykologiska och fysiologiska verkningar av roterande treskiftsarbete utförd våren 1974*. 3, *Mat- och sömnvanor*. Rapport från psykologiska institutionen, Göteborgs universitet.

*Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker. Bilagedel G. Skiftarbete, Ackordsarbete*. Rapport inom arbetsmiljökommissionens kartläggning. Stockholm, 1989.

AFS 2000:42. *Arbetsplatsens utformning*. (Arbetskyddsstyrelsens författningssamling)

ASP, N-G, ISAKSSON, Å, JOHANSSON, U, JÄGERSTAD, M, LANKE, J, MATTISSON, I, SVEDERBERG, E & SCHERSTÉN, B, 1992. *Dietary habits among adults in Olofström – a baseline study*. Scandinavian Journal of Nutrition/Näringsforskning, 36, 3, s 106-114.

BILDTGÅRD, T, 2002, *Hur maten blev en risk: medicinens bidrag till regleringen av det svenska ätandet*. (doktorsavhandling) Uppsala Universitet

BJURVALD, M, 2004. *Från arbetarskydd till hälsofrämjande arbetsplatser*, i Källestål, C (red) *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. Effekter av interventioner refererade i systematiska kunskapsöversikter och i svenska rapporter*. Statens folkhälsoinstitut, Stockholm.

BLOM, K & LENNERNÄS, A-C, 1989. *Det är ofta svårt med mathållningen för skogsarbetare*. Vår Näring, 3, s 90-91.

BOHMAN, U & LASER REUTERSWÄRD, A, 2006. *Förslag till framtidens nyckelhålmärkning i storhushåll – certifieringssystem och nya kriterier*. Rapport 18. Livsmedelsverket, Uppsala.

BRA MAT PÅ JOBBET. *Råd, möjligheter, förutsättningar och utmaningar, 2007*. Rapport. Livsmedelsverket, Uppsala.

BÖGGILD, H & KNUTSSON, A, 1999. *Shiftwork, risk factors and cardiovascular disease*. Scand J Work Environ Health 25: 85-99.

CRONVALL, P & MALMBERG, F, 2003. *Vätske och näringsintag för piloter. En enkätundersökning bland nordeuropeiska flygbolag*. Examensarbete. Trafikflyghögskolan Ljungbyhed.

EKSTRÖM M, 1990. *Kost, klass och kön*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Umeå Universitet.

ERIKSSON, B & LARSSON, P, 2002. *Våra arbetsmiljöer*, i Hansen L H & Orban, P (red), Arbetslivet. Studentlitteratur, Lund.

FJELLSTRÖM, C, 1990. *Drömmen om det goda livet. Livskvalitet och matvanor i ett uppväxande industrisamhälle*. Doktorsavhandling. Etnologiska institutionen, Umeå Universitet

FJELLSTRÖM, C, 1991. *Måltiden i industrisamhället*. I M-L Telegin (red), Måltiden och måltidsordningen. Forskningsrådsnämnden Rapport 3, Stockholm.

FJELLSTRÖM, C (RED), 2003. *Näring för magen eller själen? Om svensk måltidsforskning 1980-2003*. Måltidsakademiens skriftserie 1. Institutionen för hushållsvetenskap, Uppsala Universitet.

FJELLSTRÖM C, 2004A. *Mealtime and the meal patterns from a cultural perspective*. Scandinavian Journal of Nutrition, vol. 48, no 4, s 161-164.

FJELLSTRÖM, C, 2004B. *Att äta tillsammans gör dig vacker utanpå och inuti!* Framtider 1/2004, Tema Mat och människor. Institutet för framtidsstudier, Stockholm.

FRÖBERG, J E & ÅKERSTEDT, T, 1980. *Oregelbundna arbetstider. En enkätundersökning av lokförarnas arbetsmiljö*. Försvarets forskningsanstalt (FOA- rapport), Stockholm.

GUSTAFSSON, I-B., ÖSTRÖM, Å., JOHANSSON, J. & MOSSBERG, L. (2006). *The Five Aspects Meal Model: a tool for developing meal services in restaurants*. Journal of Foodservice, 17, 84-93.

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

HANSSON, A, 2004. *Hälsopromotion i arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.

HJELM, R, 1987. *Olofströmsprojektet: Bygdens och företagens historiska bakgrund*. Statens institut för psykosocial miljömedicin, Stockholm.

HOLM, L, 2001A. *The social context of eating*. I Kjærnes U (ed), Eating patterns. A day in the lives of Nordic people. SIFO Report, no 7, Statens Institutt for Forbruksforskning, Lysaker, Norge.

HOLM, L, 2001B. *Family meals*. I Kjærnes U (ed), Eating patterns. A day in the lives of Nordic people. SIFO Report, no 7, Statens Institutt for Forbruksforskning, Lysaker.

HOLM, L (RED.), 2005. *Mad, mennesker og måltider – samfundsvidenskabelige perspektiver*. Munksgaard, Köpenhamn.

INSTITUTE OF EUROPEAN FOOD STUDIES (IEFS), 1996. *A pan-EU survey of Consumer Attitudes to Food, Nutrition and Health*. Dublin, Ireland.

JANSSON, S, 1988. *Maten och myterna*, Vår föda, vol 40, suppl 2.

JANSSON S, 1991. *Måltidens betydelse i dagens samhälle*. I Telegin, M-L (red), *Måltiden och måltidsordningen*. Rapport 91:3. Forskningsrådsnämnden, Stockholm.

JANSSON S, 1993. *Maten och det sociala samspelet*. Etnologiska perspektiv på matvanor. Sveriges lantbruksuniversitet, Uppsala.

KARLSSON, B, 2004. *Metabolic disturbances in shift workers. Dissertation*. Occupational medicine, Department of Public Health and Clinical Medicine, Umeå University, Umeå.

KING S C, WEBER A J, MEISELMAN H L & LV N (2004). *The effect of meal situation, social interaction, physical environment and choice of food acceptability*. Food Quality and Preference 15: 645-653.

KJÄRNES U, EKSTRÖM M, GRONOW J, HOLM L, MÄKELÄ, J, 2001. INTRODUCTION, I Kjærnes U (ED), *Eating patterns. A day in the lives of Nordic people*. SIFO Report, no 7, Statens Institutt for Forbruksforskning, Lysaker, Norge.

KLINTMAN M, BOSTRÖM M, L EKELUND & A-L LINDÉN. 2008. *Maten märks. Förutsättningar för konsumentmakt*. Research Report 2008:1, Sociologiska Institutionen, Lunds universitet, Lund.

KNUTSSON, A & BÖGGILD, H, 2000. *Shift work and cardiovascular disease: review of disease mechanism*. Review of Environmental Health, 15 (4), 359-72.

KNUTSSON, A, 2003. *Health disorders of shift workers*. Occupational Medicine (London), 53 (2), 103-8.

*Kosten, klockan och kroppen: för ett friskare arbetsliv*, 1999. Folkhälsoinstitutet, Stockholm.

LENNERNÄS, A-C, ABRAHAMSSON, L & HAMBRAEUS, L, 1985. *Kostvanor bland skiftesarbetare vid ett väst-svenskt pappersbruk – en pilotstudie*. Näringsforskning, 29, 74-80.

LENNERNÄS, A-C, ANDERSSON, A & HAMBRAEUS, L, 1987. *Kostproblem i samband med skiftarbete*. Vår Föda, 6, s 266-279.

LENNERNÄS M, 1993. *Nutrition and shift work. The effect of work hours on dietary intake, meal patterns and nutritional status parameters*. Comprehensive summaries of Uppsala dissertations from the Faculty of Medicine, 402. Uppsala Universitet, Uppsala.

LENNERNÄS M, ÅKERSTEDT T & HAMBRAEUS L, 1994A. *Nocturnal eating and serum cholesterol of three-shift workers*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, vol. 20(6), s. 401-406.

LENNERNÄS, M, ABRAHAMSSON, L, HAMBRAEUS, L, ÅKERSTEDT, T, 1994B. *Nutrition and 3-shift work. The 24-h intake of energy and nutrients*. Ecology of Food and Nutrition, 32, 157-65.

LENNERNÄS, M, BECKER, W & HAGMAN, U, 1994. *Matvanor före och efter beskattningen av lunchsubventionerna*. Rapport nr 4. Livsmedelsverket, Uppsala

LENNERNÄS, M, HAMBRAEUS, L, ÅKERSTEDT, T, 1995. *Shift related Dietary Intake in Day and Shift Workers*. Appetite, 25, 253-65.

LENNERNÄS, M & WIBERG, K, 2006. *Kosten, kroppen och klockan. Att äta, sova och arbeta på udda tider*. Fitnessförlaget, Stockholm.

LINDÉN A-L. 1994. *Människa och miljö. Värderingar, attityder, livsstil och livsform*. Carlsson Bokförlag, Stockholm.

LINDÉN A-L. 1996. *Från ord till handling. Individuella möjligheter och samhälleliga restriktioner*. I L J Lundgren (red), Livsstil och miljö. Fråga, forska, förändra. Naturvårdsverket förlag, Stockholm.

LINDÉN A-L. 2001. *Allmänhetens miljöpåverkan. Energi, mat, resor och socialt liv*. Carlsson Bokförlag, Stockholm.

LINDÉN A-L. 2004. *Miljömedvetna medborgare och grön politik*. T7:2004, Formas, Stockholm.

LINDÉN, A-L., LAGNEVIK, M., SJÖBERG, K., SVEDERBERG, E., JÖNSSON, H. & NYBERG, M. (2005). *Mat, hälsa och oregelbundna arbetstider*. Research report in Sociology, 2005:1. Department of Sociology, Lund.

LINDÉN, A-L, 2005. *Private Food Strategies and Political Consumerism*. In M Boström, A Föllesdal, M Klintman, M Michelletti & M P Sörensen (eds), Political Consumerism: Its Motivations, Power, and Conditions in the Nordic Countries and Elsewhere. Proceedings from the 2nd International Seminar on Political Consumerism, Oslo August 26-29, 2004. Tema Nord 2005:517, Nordiska Ministerrådet, Copenhagen.

LINDÉN, A-L & NYBERG, M, 2009. *A workplace lunch room. An arena for multi-cultural eating.* International Journal of Consumer Studies, 33, 42-48.

LINDWALL C & KARLÉN NILSSON H, 2001. *Projekt Vägkrogen.* Slutrapport. Rapport 3. Livsmedelsverket, Uppsala.

LIUKKO, A, 1996. *Mat, kropp och social identitet.* Doktorsavhandling. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, Stockholm.

LOWDEN, A, HOLMBÄCK, U, ÅKERSTEDT, T, FORSLUND, J, LENNERNÄS, M & FORSLUND, A, 2004. *Performance and sleepiness during a 24 h wake in constant conditions are affected by diet.* Biological Psychology 65, 251-63.

*Lunchpaus. Nyckeln till ett friskare arbetsliv, 2004.* Lunchfrämjandet, Stockholm. www.lunchframjandet.se. 2008-02-01.

*Lunchvaneundersökningen 2003.* Lunchfrämjandet, Stockholm. www.lunchframjandet.se/undersakningar. 2008-02-01.

MAGNUSSON, M & NILSSON, C, 1979. *Att arbeta på obekvämt arbetstid. Vad säger forskningen om konsekvenser för människan och behov av förbättringar beträffande arbetstidens förläggning?* Prisma, Stockholm.

MARSHALL, D & BELL, R, 2003. *Meal construction: exploring the relationship between eating occasion and location.* Food Quality and Preference 14: 53-64.

*Maten, makten och människan, 1980.* Forskningsrådsnämnden. Arbetsgruppen för livsmedelsproduktion, konsumtion och kostvanor. Gotab. Stockholm.

MEISELMAN, H L, JOHNSON, J L, REEVE, W & CROUCH, J E, 2000. *Demonstration of the influence of the eating environment on food acceptance.* Appetite 35: 231-37.

MENCKEL, E & ÖSTERBLOM, L, 2000. *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen: Om ledarskap, resurser och egen kraft.* Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

MENCKEL, E & ÖSTERBLOM, L, 2002. *Managing workplace health. Sweden meets Europe.* Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

MENCKEL, EWA, 2004. *Arbetsplatsen som arena för hälsoarbete*, i Källestål, C (red) *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. Effekter av interventioner refererade i systematiska kunskapsöversikter och i svenska rapporter.* Statens folkhälsoinstitut, Stockholm.

NORDISKA MINISTERRÅDET (2001 *Food Labelling: Nordic Consumers' Proposals for Improvements. A Pan-Nordic Survey of Consumer Behaviour and Attitudes towards Food Labelling*. Köpenhamn: TemaNord 2001: 573

NORLUND, G, 1993. *Matvanor före och efter beskattningen av kostförmåner*. Nr 103. Arbetsrapporter från Pedagogiska institutionen, Umeå Universitet.

NYBERG, M, 2009. *Mycket mat, men lite måltider. En studie av arbetsplatsen som måltidsarena*. Doktorsavhandling. Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet, Lund (under utgivning, disputation 2009-04-17).

NYBERG, M & GRINDLAND, B, 2008. *The influence of the room context in the meal experience: examples from a hospital and a nursery*. Journal of foodservice, 19, ss. 35-43.

*Nyckelhålet på lunchkrogen – snart med tuffare krav*. Vår Föda, nr 6, 2007.

OLSSON, A, 1970. *Kostvanor bland fiskare i bohusslän (s 73-100)*. I Bringéus, N-A, Mat och miljö. En bok om svenska kostvanor, Lund.

*Oregelbundna och obekväma arbetstider. En undersökning av svenska folkets arbetstidsförläggning med speciell tonvikt på oregelbunden och obekväma arbetstid*. Statistiska centralbyrån och arbetarskyddsfonden, Stockholm, 1974.

*Oregelbundna och obekväma arbetstider*. Levnadsförhållanden 1982. Sveriges officiella statistik. Statistiska centralbyrån, Stockholm, 1983.

PALMBLAD, E & ERIKSSON, B E, 1995. *Kropp och politik. Hälsoupplýsning som samhällspegel*. Carlssons bokförlag, Stockholm.

PEARSON, M, 1998. *Maten på jobbet. Lastbilsförarens attityder till maten 1996. Kvantitativ studie inom projekt vägkrogen*. Rapport 5. Livsmedelsverket, Uppsala.

PRIM, M, 2007. *Ready meals from the consumers' perspective. Attitudes, beliefs, contexts and appropriateness*. Avhandling, Örebro University, Örebro.

RAULIO, S, ROOS, E, RAHKONEN, O & PRÄTTÄLÄ, R, 2005. *Twenty-year trends of workplace lunches in Finland*. Food Service Technology, 5, 57-66.

ROOS, E, SARLIO-LÄHTEENKORVA, S, LALLUKKA, T, 2004. *Having lunch at a staff canteen is associated with recommended food habits*, Public Health Nutrition, 7, 1, pp 53-61.

SALOMONSSON, A (RED.), 1987. *Mera än mat*. Carlsson, Stockholm.

- SALOMONSSON, A, 1996. *Matens symbolkraft*. Gastronomisk kalender 1997, ss. 92-103.
- SEPP, H, 2002. *Pre-school children's food habits and meal situation. Factors influencing the dietary intake at pre-school in a Swedish municipality*. Doktorsavhandling. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Uppsala Universitet, Uppsala.
- STRÖM, M, 2004. *Undersökning av lunchbeteende hos yrkesverksamma*. Lunchfrämjandet, Stockholm
- STRÖM, M, 2005. *Undersökning bland yrkesverksamma avseende lunchsubvention*. Lunchfrämjandet, Stockholm
- STRÖM, M, 2007. *Kartläggning av yrkesverksammas lunchvanor 2007*. Lunchfrämjandet, Stockholm.
- SUNDIN, J, HOGSTEDT, C, LINDBERG, J & MOBERG, H (RED), 2005. *Svenska folkets hälsa i historiskt perspektiv*. Statens folkhälsoinstitut, Rapport 2005:8. Stockholm.
- SVEDERBERG, E, 1997. *Tänkande bakom val och användning av livsmedel. Faktorer som medverkar till eller utgör hinder för förändring av matvanor i hälsofrämjande riktning*. Doktorsavhandling. Pedagogiska Institutionen, Lunds Universitet, Lund.
- SVEDERBERG E, ASP N-G, LASER REUTERSWÄRD A & SVENSSON L, 2002. *Läser och förstår konsumenter texter och symbolmärkning om näring och hälsa på livsmedelsförpackningar?* Rapport 78. Pedagogiska institutionen, Lunds universitet, Lund. <http://www.pedagog.lu.se/forskning/skrifter/rapport78.pdf>
- SVEDERBERG E, 2002. *Consumers' views regarding health claims on two food packages*. Pedagogical Reports 21. Department of Education, Lund university, Lund. <http://www.pedagog.lu.se/forskning/skrifter/report21.pdf>
- THÖRNQUIST, A(2005). *Arbetarskydd och samhällsomvandling i Sverige 1850-2005*. I Sundin m fl, Svenska folkets hälsa i ett historiskt perspektiv. Statens folkhälsoinstitut, Stockholm.
- TUFTE P A & R LAVIK. 1997. *Helse- og miljøinformasjon. Forbrukeres behov for informasjon om skadlige stoffer i produkter*. Rapport nr 4, SIFO, Oslo.
- TÄHLIN, M, 2001. *Trettio års arbetsmiljösatsning – till vad nytta?* Arbetsmarknad och arbetsliv, årg. 7, nr.2.
- WANDEL M. 1997. *Food labelling from a consumer perspective*. British Food Journal, 97/6, s 212-219.

Var äter du din lunch 2003. Lunchfrämjandet, Stockholm. <http://www.lunchframjandet.se/undersakningar>. 2008-02-01.

WIRFÄLT, E, 1997. *Maten – en transportsträcka. En kvalitativ studie av yrkesförarens matvanor under arbetspassen*. Rapport 9. Livsmedelsverket, Uppsala.

ZANDERIN, L (RED), 1997. *Arbetsmiljö*. Studentlitteratur, Lund.

ÅKERMAN, B. 1983. 'Ha maten färdig när mannen kommer hem'. *Historien om kvinnans uppgifter*, i Åkerman, B et al, *Den okända vardagen – om arbetet i hemmen*. Akademitratur AB, Stockholm

ÅKERSTEDT, T, KNUTSSON, A, ALFREDSSON, L & THEORELL, T, 1984. *Shift work and cardiovascular disease*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 10, 409-14

## Tidningsartiklar och internetadresser

*Livsstil i väst. Ett livsviktigt samarbete mellan AB Volvo och Västra Götalandsregionen*.  
<http://www.livsstilivast.se>

*Allingsås Lasarett – först ut i Sverige med nyckehåls-certifierad sjukhusrestaurang*.  
Pressmeddelande. Västra Götalandsregionen Regionkansliet. 2007-04-19.

Se även <http://www.allingsas.se>.



# 3

## ARBEJDSTIDENS MÅLTIDER FRA ET DANSK PERSPEKTIV

Mad på arbejdspladsen har fået øget fokus de senere år. Nordisk Ministerråd, WHO's regionale kontor for Europa samt Europakommissionen fremhæver alle arbejdspladsen som en vigtig aktør, når det handler om sundhedsfremme. Også i Danmark har der de seneste ti år været øget fokus på mad på arbejdspladsen. Baggrunden er muligheden for via arbejdspladsen at nå ud til en stor del af befolkningen og påvirke deres kostvaner, fordi mange mennesker spiser et måltid dagligt på eller i tilknytning til arbejdspladsen – heraf spiser en stor del i en kantine. Interessen for mad på arbejdspladsen skyldes også et ønske om at give ledelsen på arbejdspladsen et medansvar for at medarbejderne får mulighed for at træffe sunde kostvalg. I det nationale danske folkesundhedsprogram - *Sund hele livet 2002-2010* - udpeges arbejdspladsen som en vigtig aktør til at medvirke til at øge middellevetiden og reducere ulighed i sundhed. I 2008 blev et nyt cirkulære om personalekantiner udsendt med det formål at gøre kantineforhold til en integreret del af institutionernes driftsmæssige overvejelser, sikre et væsentligt udbud af økologiske fødevarer i personalekantiner samt sikre indførelse af en kostpolitik. Alle statslige virksomheder i Danmark skal således formulere en kostpolitik inden udgangen af 2008. I cirkulæret tildeles arbejdspladser en vigtig rolle i det sundhedsfremmende arbejde, netop med henvisning til at mange indtager i hvert fald ét dagligt måltid på arbejdet, og ledelsen på arbejdspladsen tildeles det nævnte medansvar for at sikre sunde kostvalg. Det anbefales, at en virksomheds kostpolitik bygges op på baggrund af den enkelte arbejdsplads' forudsætninger og kultur, således at visioner, krav og holdninger til kost, mad og måltider er mere synlige. Kostpolitikken skal være handlingsorienteret, og resultater og effekter skal være synlige, ligesom politikken også skal omfatte såvel kortsigtede som langsigtede mål.

I det følgende sammenfattes og analyseres de danske erfaringer fra forskning i sammenhængen mellem arbejde og kost og de danske (delvist forskningsbaserede) erfaringer med at fremme sundere kostvaner gennem interventioner på arbejdspladsen. De overordnede erfaringer fra analysen er, at der findes relativt lidt dansk forskning om arbejdets og arbejdsmiljøets betydning for mad og spisevaner på arbejdspladsen, og for kostvaner og kostrelateret sundhed i hverdagslivet i øvrigt. De få undersøgelser der findes, viser, at negativ og langvarig stress med mangel på kontrol og indflydelse på ens egen situation er skadelig for helbredet, og bl.a. kan betyde vægtændringer. Et område, hvor der tilsyneladende ikke findes dansk forskning, er hvordan maden på arbejdet påvirker arbejdet og arbejdsmiljøet. Analysen viser, at der i Danmark - lige som i mange andre lande - også er social ulighed

---

Forfattere til den danske del af rapporten: Michael Sogaard Jørgensen, DTU Management, Bent Egberg Mikkelsen, DTU Fødevarerinstitutionen (nu Aalborg Universitet), Anne Vibeke Thorsen, DTU Fødevarerinstitutionen.

i befolkningens sundhed. Den landsdækkende kostundersøgelse i 1995 viste således, at grupper med længerevarende uddannelse spiser sundere og er mere interesseret i sund mad. Samtidig viser forskningen også, at kostvaner hænger sammen med anden livsstil, således at sunde kostvaner betyder, at der er større sandsynlighed for at man dyrker motion, ikke ryger og ikke drikker alkohol. Der er en hel danske erfaringer med sundhedsfremme på arbejdspladser, hvor madtilbud på arbejdet er ét af områderne. Analyser viser en omfattende social, branchemæssig og geografisk skævhed i arbejdspladsernes tilbud til de ansatte. En stor del af de danske erfaringer inden for mad og arbejde stammer fra interventionsprojekter på forskellige arbejdspladser med fokus på at øge udbuddet af sund mad. Der er imidlertid kun spredte erfaringer med at undersøge hvorvidt og hvordan disse projekter bliver forankret på arbejdspladserne, lige som spredning af interventionserfaringerne til andre arbejdspladser ikke er kendt.

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

# 3.1 OVERORDNET OM ARBEJDE, SUNDHED OG MAD I DANMARK

”Dårlige” kostvaner og manglende fysisk aktivitet nævnes i en del litteratur som hovedårsagerne til de voksende problemer med overvægt og fedme (Andersen et al, 2005, Ekholm & Kjøller, 2006, Nordisk Ministerråd, 2006). Mange mennesker har svært ved at styre deres fornemmelser for sult og mæthed i overensstemmelse med de biologiske behov for mad. Således er mange mennesker overvægtige eller lider af forskellige former for spiseforstyrrelser (Kjøller & Rasmussen, 2002; Kristensen, 2003).

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

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

Det er også påvist, at kostvaner hænger sammen med anden livsstil. Hvis man har sunde kostvaner, er der således en større sandsynlighed for at man dyrker motion, ikke ryger og ikke drikker alkohol (Groth og Fagt, 2003). Udover livsstil handler sundhedsforebyggelse også om de fysiske og psykiske arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdspladsen.

## Kantinemat på arbejdspladser

Et dansk studie af Lassen og kollegaer (2006), gennemført i 2004 på 180 danske kantinekunders frokostmåltider, viste, at kunderne i gennemsnit får 120 gram frugt og grønt til frokost. Der ses meget store forskelle i indtaget afhængigt af køn, serveringsform og menusammensætning. Undersøgelsen pegede på, at kantineens serveringsform, herunder prisstrukturen, havde størst betydning for, hvor meget frugt og grønt der blev spist. Desuden viste undersøgelsen, at buffetordninger var med til at fremme indtaget af frugt og grønt. I gennemsnit spiste medarbejderne i kantiner med buffetordning 76 gram mere frugt og grønt pr. dag til frokost sammenlignet med medarbejderne i kantiner med diskservering. Forskellen i indtag mellem serveringssystemerne kunne bl.a. skyldes, at medarbejderne ved buffeten i højere grad bliver tilskyndet til at kombinere forskellige valgmuligheder, og flere derfor spiser salat, snackgrønt og frugt i forbindelse med frokostmåltidet (Lassen et al, 2006).

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

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

## Sammenhænge mellem arbejde og sundhed

Sundhedsforebyggelse handler også om de fysiske og psykiske arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdspladsen. Såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø spiller en stor rolle for de ansattes helbred. Danske studier viser, hvordan negativ og langvarig stress med mangel på kontrol og indflydelse på ens egen situation er skadelig for helbredet (Andersen et al, 2004) (Netterstrøm et al, 2006) (Tüchsen et al, 2006). Stress kan provokere et hjertetilfælde i form af en blodprop i hjertet, hvis man i forvejen har risikofaktorer som rygning, for fed mad, højt kolesterolniveau i blodet, højt blodtryk mv. Hvis blodkarrene af disse årsager i forvejen er åreforkalkede, vil en stressbelastet periode øge risikoen for, at blodproppen indtræder. Blodproppen uden andre risikofaktorer end stress er yderst sjældne.

Trends på det danske arbejdsmarked er blevet analyseret på baggrund af selvrapporterede data fra en dansk kohorte-undersøgelse på danske arbejdspladser (Burr et al, 2004). Analyserne er foretaget ved tre cross-sections (1990, 1995 og 2000) af ansatte mellem 18 og 59 år. Undersøgelsen konkluderer, at det generelle arbejdsmiljø blev forbedret fra 1990 til 2000, dog undtagen med hensyn til lange arbejdstider og udsættelse for støj på arbejdspladsen. Der ses færre ansatte på deltid, og øget støjniveau forekommer ikke kun i industrien, men ofte også blandt skolelærere og pædagoger, der arbejder med børn. Udviklingen over 10 års perioden viste færre ansatte inden for følgende jobgrupper: sekretærer, rensersansatte, tekstilarbejdere og militærpersonale. Til gengæld blev der ansat flere inden for følgende grupper: akademikere, computerprofessionelle og ledere (Burr et al, 2004).

Flere undersøgelser peger på en sammenhæng mellem hjertekarsygdomme og skifteholdsarbejde. Høje psykologiske krav på arbejdet øger risikoen for iskæmisk hjertesygdom, ligesom usikkerhed på arbejdet kan forårsage forhøjet blodtryk og give en forhøjet koncentration af lipider i blodet. I en undersøgelse af skifteholdsarbejders helbred blev 5940 danske arbejdere fra den danske arbejdsmiljø-kohorte studie analyseret ved hjælp af telefoninterviews. Bøggild og kollegaer (2001) konkluderer, at skifteholdsarbejde sammen med andre arbejdsmiljøfaktorer mistænkes for at give hjertekarsygdomme. Deltagerne blev spurgt om forskellige parametre relateret til deres arbejdsmiljø: arbejdets tidsmæssige struktur (dag/nat arbejde, skiftehold eller uregelmæssigt arbejde, arbejdstid), fysiske faktorer (støj, varme, støv, passiv rygning, stående og gentagne ensartede bevægelser) og psykologiske faktorer (krav og kontrol, social støtte, konflikter og jobusikkerhed).

Overgaard et al (2006, 2004) har undersøgt sammenhængen mellem vægtforøgelse og den psykiske arbejdsbyrde i en kohorte-undersøgelse blandt danske sygeplejersker. Data kommer fra det danske kohorte-studie med psykologiske arbejdsmiljøkarakteristika. I alt besvarede 6704 danske sygeplejersker mellem 45 og 65 år en spørgeskemaundersøgelse både i 1993 og 1999. Der blev påvist en sammenhæng mellem høj psykologisk arbejdsbyrde, karakteriseret ved høje krav på arbejdet og lav indflydelse på eget arbejde, og de adspurgtes vægtforøgelse. Sammenhængen mellem høj psykologisk arbejdsbyrde og vægtforøgelse var forstærket, hvis der forelå en familiær disponering for fedme.

Hannertz og kollegaer (2004) fra Arbejdsmiljøinstituttet har undersøgt, hvordan arbejdsmiljøet påvirker de ansattes vægt. De fandt, ligesom andre studier også har vist, at vægtforøgelse blandt voksne aftager med alder og baseline BMI. I alt 1980 mænd fra det danske kohorte-studie blev undersøgt med hensyn til stressfaktorer som usikkerhed omkring jobbet og psykosociale behov. Jobusikkerhed og høje eller lave psykosociale behov i arbejdet sås at hænge sammen med vægtforøgelse blandt overvægtige ansatte (højt BMI), hvorimod samme faktorer hænger sammen med vægttab blandt ansatte med lavt BMI.

# 3.2 MÅLTIDER OG ARBEJDETS SOCIALE SAMMENHÆNG

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

Danskerne måltidsvaner er fortsat præget af traditioner, selvom der også ses tegn på forandringer. Det er stadigvæk kvinderne, der står for madlavningen i godt to tredjedele af familierne, viser en rapport om danskernes måltidsvaner fra 2003 (Groth og Fagt, 2003). Aftensmaden er fortsat et fælles familiemåltid i Danmark, selvom det ikke nødvendigvis forekommer hver dag, snarere hver anden dag (Holm, 2003).

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

Især måltidet på arbejdspladsen kan være problematisk i forbindelse med at håndtere sult og mæthed i overensstemmelse med det kropslige velbefindende. I en interviewundersøgelse beskriver 20 danskere arbejdsmåltidet som et funktionelt måltid, der primært har som formål at sikre kropslig energi, således at arbejdet kan udføres (Kristensen, 2003). Mæthed afhang af om interviewpersonen havde stillesiddende eller fysisk krævende arbejde. Ved stillesiddende arbejde opfattedes det problematisk at spise et større måltid, fordi det forhindrede dem i at koncentrere sig eller tage beslutninger. Omvendt blev det værdsat at spise sig mæt ved hårdt fysisk arbejde, så man havde noget at stå imod med. Evnen til at håndtere sult og mæthed hang sammen med forskellige faktorer, så som organiseringen af spisningen, udbuddet af mad og muligheden for at indgå i et måltidsfællesskab. Det har stor betydning om frokosten blev indtaget sammen med andre, på skift (dvs. hvor medarbejderne spiser i mindre grupper, således at der hele tider er personer til stede på selve arbejdspladsen), eller uafhængigt af andre. Frokost med kollegaer til en fast tid var generelt ukompliceret for personerne – frokosten blev opfattet som en overenskomstsmæssig ret og som ukompliceret i forhold til håndtering af sult og mæthed. Frokost på skift er typisk for ansatte i servicesektoren - i butik, kontor, hospital, eller på plejehjem. Her kan spisetidspunktet variere med op til 3 timer fra dag til dag afhængig af travlhed og jobfunktion. De ansatte forhandler sig typisk frem til rækkefølgen, idet de tager hensyn til kollegaernes individuelle behov. De der spiser frokost

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

# 3.3

## MAD PÅ ARBEJDSPLADSEN I DANMARK

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

I Danmark er der tradition for at medbringe en madpakke fra hjemmet og denne tradition har været med til at forme dansk spisekultur på arbejdspladsen (Mikkelsen et al 2004). Madpakken består typisk af smørrebrød bestående af rugbrød og pålæg. Pålæg er typisk skiveskåret og brødet smøres, opbevares og spises altid i kold tilstand. Traditionelt har rugbrødet været smurt med smør eller margarine, og maden pakket ind i papir af pergament typen og anrettet i en hård madkasse. I nyere tid har madpakken undergået en forandring, således at der også er tilbehør i form af "fingerfoods" etc., som ikke har karakter af smørrebrød.

Inden for det seneste århundrede er danske arbejdspladser i stigende grad begyndt at tilbyde faciliteter til spisning, enten i form af lokaler og møbler for bespisningen, eller i form af deciderede måltidstilbud. Typen og antallet af måltider, der tilbydes disse steder, er afhængig af arbejdspladsen. På arbejdssteder med døgndrift - f.eks. boreplatforme og sygehuse - tilbydes alle døgnets måltider, men den langt overvejende del af arbejdsstederne er dagarbejdspladser, og tilbyder derfor kun frokost forplejning og evt. morgenmad. En række arbejdspladser er dog inden for de seneste år begyndt at tilbyde take away måltider til at tage med hjem (se f.eks. <http://kantinetakeaway.dk>). På en række arbejdspladser med pædagogiske opgaver - f.eks. døgninstitutioner med særligt udsatte - indgår måltidet i den pædagogiske ramme, og i disse tilfælde er måltidet en del af personalets arbejdsopgaver. På en række arbejdspladser indgår frokosten lejlighedsvist som en del af mødekulturen, hvor frokost serveres for både de udefrakommende gæster og for de interne mødedeltagere.

På en række arbejdspladser er der desuden en række supplerede forplejningstilbud som f.eks. vand og kaffe. En særlig type af ordning drejer sig om frugtordninger, der ofte tilbydes som abonnementsordninger under Firmafrugt-kampagnen (se f.eks. Thorsen et al, 2007a). I nogle



tilfælde er disse ordninger integreret i kantinetilbuddet, men i en lang række tilfælde er der tale om separate abonnementsordninger med egne specialiserede forsyningskæder.

Generelt defineres personalekantiner i Danmark som bespisning for en offentlig eller privat virksomheds personale, herunder også f.eks. kantiner på skoler, kaserner og lignende. På forsvarrets og civilforsvarets kaserner bruges betegnelsen cafeteria. Bepisningen er "captive", idet adgangen normalt er forbeholdt de ansatte. I små virksomheder foregår produktion og servering omkring de samme fysiske lokaliteter – "kantinaen". I større virksomheder foregår produktionen ofte adskilt i et stor-, central- eller produktionskøkken, mens serveringen foregår i en eller flere kantiner. I første tilfælde dækker begrebet kantinen altså både produktion og servering, mens det i sidste tilfælde kun dækker servering samt evt. lettere anretning. Nogle virksomheder anvender begrebet personalerestaurant, ofte for at understrege dens status som et attraktivt personalegode. I andre sammenhænge – typisk i produktionsvirksomheder – anvendes begrebet marketenderi. For driften af kantinen står enten en cateringoperatør, der kan være et cateringfirma eller en selvstændig kantineforpagter, eller en kantineleder der er ansat af virksomheden. En væsentlig del af virksomhedernes kantiner er udliciteret til kædeoperatører (Amica, WIP, ISS, Tingstrøm, Eurest etc.), men der findes ikke eksakte data på omfanget af såkaldt udlicitering ("outsourced catering"). Fra en kantineundersøgelse i 2004, hvor 553 kantineledere ud af 1967 adspurgte svarede, var 25% af kantinerne udliciterede (Mikkelsen et al, 2004; Thorsen et al, 2008)

Der findes ingen præcise opgørelser over antallet af kantiner, men kun en række skøn. Det skyldes blandt andet, at kantinerne f.eks. via levnedsmiddelkontrollsystemet ikke umiddelbart kan skilles ud rent administrativt. Antallet af kantine-, serverings- eller anretningskøkkener opgøres til 3000 af Mikkelsen (1999). Antallet af daglige måltider opgives til 450.000 og antallet af ansatte i kantinerne angives til 7500, såfremt der regnes med 2.5 ansatte i gennemsnit pr. kantine (Mikkelsen, 1999). Tallene bygger delvis på Bech & Mikkelsen (1996). Der skelnes mellem arbejdssteder og kantiner, idet det samme arbejdssted kan have flere kantiner. Sådanne kantiner har da normalt et eller flere fælles centralkøkkener. Virksomhedsstrukturen i Danmark med mange mellemstore virksomheder betyder dog, at det er relativt få arbejdssteder, der har centralkøkkener, hvorvidt en given virksomhed har kantine eller ej hænger bl.a. sammen med virksomhedens størrelse. Den omtrentlige grænse for hvornår en virksomhed har kantine går ved 50 ansatte, og antallet af virksomheder ligger omkring 8000 arbejdssteder. De strukturelle forhold for arbejdspladskantinerne er forskellige og nogle er således kantiner med produktionskøkken, mens andre blot har faciliteter til f.eks. tallerkenvask, kaffebrygning og anretning. Kantineorganisationerne er typisk små. Hovedparten af kantinerne har således under fire ansatte, mens 17% har mellem 5 og 9 ansatte. Kun 10% har mere end 10 ansatte (Bech & Mikkelsen, 1996). Den samme fordeling ses også i kantineundersøgelsen fra 2003 (Thorsen et al, 2008a). En normal kantine har ifølge den nævnte undersøgelse op til fire ansatte, i de fleste tilfælde en kantineleder og en eller flere medhjælpere. Kantinelederen er ufaglært, kokkeuddannet eller med anden uddannelse, mens medhjælperen typisk er ufaglært. I kantineundersøgelsen fra 2003 ses, at antallet af ufaglærte i kantinerne er faldet fra 55% til 35% siden slutningen af 1990'erne, samtidig med at der

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

Også Sundhedsstyrelsen og Øresund Food Network (Mikkelsen et al, 2004) har estimeret antallet af kantiner, og begge kilder skønner antallet af arbejdspladskantiner til at ligge mellem 6.000 og 8.000. Derudover angiver Delfi Storhushållsguiden 2006 (Delfi, 2006) tal for omfanget af bespisningen på arbejdspladser i såvel Danmark som Sverige.

Danske arbejdspladskantiner benytter sig hovedsageligt af buffetservering og disksservering. Den mest brugte serveringsform er selvbetjening fra disken, mens gæster får maden serveret. Der er mellem 100 og 200 ekspeditioner om dagen, hvoraf størstedelen finder sted omkring frokosttid. Sortimentet i danske kantiner består typisk af smurt smørrebrød eller pålæg og brød på buffet, og sandwich, en varm eller lun ret, samt salater som enkeltkomponenter eller blandede salater og dressinger. Dertil kommer frugt, kage eller desserter og slik, evt. snackgrønt samt drikkevarer (Lassen et al, 2007). I mange kantiner serverer man tillige for virksomhedens gæster, men denne aktivitet udgør normalt kun en lille del af aktiviteten rent mængdemæssigt. Mange virksomheder tillægger dog ofte denne aktivitet stor symbolværdi, eftersom gæsterne ofte også er nuværende eller potentielle kunder (Bech & Mikkelsen, 1996; Thorsen et al, 2008a).

Ved buffetservering kan medarbejderne vælge mellem forskellige måltidskomponenter oftest til en fastsat pris. Ved disksservering vælger og betaler medarbejderne separat for hver enkelt del. I 1994 viste en spørgeskemaundersøgelse (Bech et al, 1995), at hovedparten af kantinerne havde diskbetjening. I 2003 viste en undersøgelse fra Øresund Food Network, at der var sket en markant udvikling mod brug af buffet, ta' selv borde og lignende, fra 47% i 1994 til 70% i 2003. Samtidig er à la carte serveringsformen faldet blandt kantinerne i kantineundersøgelsen fra 83% i 1994 til 48% i 2003 (Mikkelsen et al, 2004; Thorsen et al, 2008a).

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

Voksne danskere indtager hver dag mellem 25-40 % af kosten på arbejdspladsen, og der er derfor en stigende samfundsmæssig forventning om, at arbejdspladsen bør have et stort ansvar for, at maden er sund. Undersøgelser viser, at 93% af danskerne mener, at arbejdspladskantiner bør lave sund mad med mange grønsager. Af samme undersøgelse

fremgår det imidlertid, at kun 32% vurderer, at deres kantinemad i praksis er sund (Tranberg Marketing Rekommandations, 2006). I en undersøgelse foretaget i forbindelse med et projekt under Øresund Food Network viste resultaterne, at 46 % af kantinelederne lægger vægt på at begrænse fedtindtaget, mens 56 % lægger vægt på mange grøntsager i maden (Mikkelsen et al, 2004). Undersøgelser af Lassen et al (2005, 2006) i forbindelse med projektet ”Mad på Arbejde” (analyseres detaljeret senere i kapitlet) viser, at medarbejderne vurderer arbejdspladsen som en vigtig agent til at fremme en sundere livsstil, herunder sund mad i kantinen (Lassen et al, 2005; Lassen et al, 2006).

## Sundhedsfremme på danske arbejdspladser

Siden 1997 har Sundhedsstyrelsen fire gange (1997, 2002, 2005 og 2007) fået foretaget en undersøgelse af sundhedsfremmeordninger på danske arbejdspladser, herunder madordninger. Undersøgelsen er foregået som interviews med et udsnit af danske virksomheder. I det følgende gives en kort oversigt over de overordnede erfaringer med sundhedsfremme og resultaterne på madområdet. Formålet med undersøgelserne er at kortlægge udbredelse af, erfaringer med, holdninger til og motivation for sundhedsfremmende indsatser, herunder regler, ordninger og aktiviteter på danske arbejdspladser med særligt fokus på områderne mad, motion, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø, herunder stress. Undersøgelsesens målgruppe er danske offentlige, halvoffentlige og private virksomheder med 10 eller flere ansatte.

## Overordnet status for sundhedsfremme på arbejdspladser 2007

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

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

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

- Tilbud, der kan hjælpe rygere, som ønsker at stoppe (f.eks. materialer, kurser, rådgivning etc.)
- Regler, der begrænser de ansattes alkoholforbrug på arbejdspladsen
- Tilbud eller aftaler, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer (f.eks. materialer, kurser, rådgivning, procedurer for hvordan misbrug tages op)
- Ordninger eller tilbud i forhold til psykisk arbejdsmiljø og stress (indgår ofte som fast emne i medarbejderudviklingssamtaler) (et tema der først medtaget fra undersøgelsen i 2005)

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

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

## Mad som sundhedsfremmeområde

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

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

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

## Udviklingen inden for mad som sundhedsfremmeområde

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

Tabel 1 viser, at der ikke er sket de store ændringer mht. madordninger fra 2005 til 2007. Til gengæld er der sket en stor stigning i antallet af såkaldte ”andre tilbud”, i 2005 var der 41 % mod 56 % i 2007. Stigningen skyldes især, at tilbuddet om frugtordninger er steget fra 34 % til 48 % fra 2005 til 2007.

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

Tabel 1. Udviklingen i madordninger og andre madtilbud i danske virksomheder 2005 – 2007 (Sundhedsstyrelsen, 2006 & 2008)

## Udbuddet af mad

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

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

Tabel 2. Udvikling i retningslinier for daglige madtilbud i danske virksomheder 2005 – 2007. (Sundhedsstyrelsen m.fl. 1997; Sundhedsstyrelsen, 2006 & 2008)

Tabel 3 viser, at flere og flere virksomheder tilbyder madordninger for de ansatte og at antallet af andre tilbud er forøget betydeligt, bl.a. frugtordninger. Dog skyldes den drastiske stigning i ”Andre tilbud vedr. mad” fra 2002 til 2005 en ændret spørgemetodik.

<b>Madordninger / Madtilbud</b>	<b>1997</b>	<b>2002</b>	<b>2005</b>
Madordning, f.eks. kantine	35%	37%	41%
Andre tilbud vedr. mad	2%	9%	49%
Ingen tilbud og ordninger vedr. mad	65%	62%	40%
<b>Antal virksomheder</b>	<b>1949</b>	<b>942</b>	<b>1030</b>

Tabel 3. Udviklingen i madordninger og andre madtilbud i danske virksomheder 1997 - 2005 (Sundhedsstyrelsen, 2002 & 2006):

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

<b>Dagligt madtilbud</b>	<b>1997</b>	<b>2002</b>	<b>2005</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
	<i>% af alle virksomheder</i>			<i>% af virks. med madordning</i>	
Gratis isvand	22%	33%	47%	84%	89%
Flere slags friske frugter	19%	30%	43%	74%	87%
Flere slags frisk groft brød	19%	30%	34%	77%	82%
Salatbord flere slags grøntsager	19%	30%	32%	70%	81%
Særlige retter med lavt fedtindhold	10%	17%	17%	39%	47%
Særlige fedtfattige sovse og dressinger	9%	15%	14%	30%	39%
Mindst 2 slags varme grøntsager	5%	12%	11%	24%	36%
Smørrebrød med lavt fedtindhold	6%	9%	10%	-	-
<b>Antal virksomheder</b>	<b>1942</b>	<b>942</b>	<b>1030</b>	<b>616</b>	<b>603</b>

Tabel 4. Udviklingen i det daglige madtilbud i danske virksomheder 1997- 2007 (Sundhedsstyrelsen m.fl. 1997; Sundhedsstyrelsen, 2002, 2006 & 2008):

Sundhedsfremmeordninger hænger sammen med virksomhedens størrelse, geografiske beliggenhed og branche. I tabel 5 er virksomhederne analyseret efter deres branche. Det ses, at det især er inden for finanssektoren, at der tilbydes madordninger. Det samme billede viser sig mht. frugtordninger. Hvis man ser på udviklingen over tid mht. virksomheder, der ikke har madtilbud eller ordninger, så fremgår det, at det især er inden for byggebranchen, at der ingen ordninger findes.

<b>Madordninger</b>	<b>JA</b>	<b>JA</b>	<b>JA</b>	<b>NEJ</b>	<b>NEJ</b>	<b>NEJ</b>
Årstal	2002	2005	2007	2002	2005	2007
Fremstilling	23%	25%	29%	77%	58%	41%
Bygge- og anlæg	5%	8%	8%	95%	74%	70%
Handel, reparation	26%	33%	35%	74%	50%	37%
Pengeinstitut, finans mv.	51%	51%	58%	49%	28%	17%
Undervisning	57%	40%	35%	43%	39%	30%
Sundhed og velfærd	35%	25%	19%	65%	50%	42%
Diverse	28%	40%	26%	72%	42%	45%

*Table 5. Virksomheder med madordninger eller ingen tilbud, opdelt på branche 2002 – 2007. (Sundhedsstyrelsen, 2002, 2006 & 2008):*

### **Effekten af ordninger og tilbud på madområdet**

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

# 3.4 ARBEJDSPLADSENS TILBUD – ANALYSE AF INTERVENTIONER I DANMARK

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

I forlængelse af projektet ”6 om dagen i storkøkkener” har fagforbundet 3F og Fødevarestyrelsen gennemført projektet ”Mad på Arbejde”. Arbejdet har bl.a. resulteret i en idémappe, der bygger på erfaringer fra otte virksomheder, der har deltaget i pilotprojektet ”Mad på arbejde” ([www.mad-paa-arbejde.dk](http://www.mad-paa-arbejde.dk)). Mappen videregiver ideer og erfaringer fra projektet til andre virksomheder, og indeholder råd og vejledning til påvirkning af efterspørgslen samt til regulering af udbuddet af sund mad i kantinen. Endelig indeholder mappen vejledning i, hvordan der kan udarbejdes en mad- og måltidspolitik på en arbejdsplads. Projektets forløb og resultater er beskrevet i rapporten ”Mad på arbejde - Metode, forløb og evaluering af projektet” (Lassen (red.), 2005).

## Erfaringer fra projekt ”6 om dagen” i arbejdspladskantiner

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

Udviklingsprojektet var opdelt ud fra indsatsområder, herunder detailhandlen, folkeskolen og skolefritidsordninger, private husholdninger, arbejdspladser samt storkøkkener og kantiner. Som del af udviklingsprojektet gennemførtes som før nævnt et ”6 om dagen” storkøkkenprojekt. Bag projektet stod en bred vifte af private og offentlige aktører inden



for området: Agrova Food, Ardo a/s, Flensted a/s, Forskningsforeningen for frugt, grønt og kartofler, Fødevarerdirektoratet, Gasa Odense Frugt og Grønt A.m.b.a., InterFrugt Catering, Kræftens Bekæmpelse, Rynkeby Foods a/s og Rosengaard a/s (Projekt "6 om dagen", 2003).

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

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

flere erfaringer på området). Smørrebrød er det område i frokosten, hvor det er sværest at øge indholdet af frugt og grønsager væsentligt, men indholdet blev øget ved at anvende skiver af rodfrugter og frugt i stedet for salatblade. Én kantine solgte tallerkener med en bestemt mængde frugt og grønsager. Gratis, skrællede gulerødder var meget populære på to mandsdominerede arbejdspladser. Også reduktion af prisen på frisk frugt var succesfuld. Både hyppige brugere og mere sjældne brugere var tilfredse med ændringerne af udbuddet (Lassen et al, 2003). Det konkluderes, at blandt de faktorer, der har medvirket til stigningen i forbruget af frugt og grønsager, var ledelsens positive indstilling og kantinens indflydelse på forløbet. Endvidere at der var fokus på *forbruget* af frugt og grønsager, og ikke kun på tilstedeværelsen af frugt og grønsager i maden, og fokus på at styrke personalets kulinariske evne til at inkludere frugt og grønsager i maden. De valgte kantiner var antagelig mere motiverede end gennemsnittet af kantiner, hvilket begrænser mulighederne for uden videre at overføre erfaringerne til andre kantiner (Lassen et al, 2004). En foreløbig analyse af opfølgningen fem år efter baseline (i forbindelse med et igangværende ph.d.-projekt på DTU) viser, at kantinerne efterfølgende har kunnet bevare et højere gennemsnitligt frugt- og grøntforbrug per kunde, dog med store variationer kantinerne imellem, idet forbruget i nogle kantiner er faldet efter afslutningen af interventionen. Arbejdspladsens og kantinens organisatoriske og økonomiske vilkår efter afslutningen af interventionen ser ud til at have indflydelse på fastholdelsen af niveauet af forbruget. F.eks. kan udlicitering gøre det vanskeligt at fastholde forbrugets niveau (Thorsen et al, 2007; Thorsen et al, 2008).

## Projekt "Mad på arbejde"

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

Formålet var at udvikle og afprøve strategier til at påvirke både efterspørgslen og udbuddet på mad- og måltidsområdet på en arbejdsplads i en sundere retning. Baggrunden for projektet var resultater fra de nationale kostundersøgelser fra 1995 og offentliggjort i 2003, der bl.a. viste, at ufaglærte arbejdere havde det laveste indtag af frugt og grønt, svarende til gennemsnitligt 60-70 gram mindre om dagen end funktionærerne. Omvendt har den ufaglærte gruppe et større indtag af kartofler og et mindre indtag af slik og chokolade end gruppen af funktionærer. Projektet fokuserede på at udvikle en arbejdsform, hvor udgangspunktet var de ønsker og problemer og den kultur, der er på den enkelte arbejdsplads. Strategien var

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> Tallerkenmodel er en huskeregel for, hvordan man skal øse op på tallerkenen eller sammensætte sit måltid, hvis man vil spise en sund og varieret kost. Modellen gælder for både mænd, kvinder og børn over 3 år og for alle dagens måltider:

- Kød, fjerkræ, æg, fisk, ost og fedtstof skal udgøre 1/5 af tallerkenen.
- Brød, kartofler, ris eller pasta skal udgøre det dobbelte dvs. 2/5 af tallerkenen.
- Grøntsager og frugt skal også udgøre 2/5 af tallerkenen

(<http://www.altomkost.dk/services/nyhedsrum/nyheder/2005/proventallerkenmodel.htm>, 7. januar 2009)

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

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

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

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

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

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

ressourcekrævende måde (Lassen (red.), 2005). Analyserne af projektets organisering og erfaringer giver ikke mulighed for at drage konklusioner om betydningen af virksomhedens brancheområde og geografiske placering, og heller ikke om betydningen af arbejdets karakter og arbejdsdagens organisering. Efter *"Mad på arbejde"* er endnu et projekt med fokus på uflaglærte arbejderes kostvaner, *"Mad til mere"*, igangsat. Projektet er et samarbejde mellem 3F, Landbrugsrådet og en række arbejdspladser, og omfatter bl.a. en frugtordning, besøg af en frokostkok med henblik på at give mulighed for mere spændende frokostmad og forskellige former for informationsaktiviteter (Larsen, 2008).

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

## Frugtordninger

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

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

## Kantine Take Away

Indsatsen for at fremme sunde madvaner via strategier på arbejdspladsen omfatter tillige et nationalt partnerskabsprojekt under titlen *"Take Away"*. Ideen med projektet, der er startet op i 2007, er at tilbyde et sundt og frisk tilberedt måltid mad, som arbejdspladsens medarbejdere kan købe med hjem fra arbejdspladsens kantine. Hermed har f.eks. travle børnefamilier mulighed

for at spare tid til indkøb og madlavning. Samtidig forventes arbejdspladserne at blive mere attraktive for nuværende og kommende medarbejdere. Partnerskabsprojektet, som omfatter Kræftens Bekæmpelse, Fødevarestyrelsen samt en række NGO'ere og virksomheder, har bl.a. til formål at løse nogle af de nye udfordringer, som konceptet stiller til kantinen og kantine medarbejderne (se <http://kantinetakeaway.dk>).

# 3.5

## VIRKEMIDLER TIL FREMME AF SUNDERE MAD PÅ ARBEJDSPLADSER

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

### **Statslige retningslinier for pris- og momsberegning i arbejdspladskantiner**

Kantinemaden på både private og offentlige arbejdspladser er ofte støttet af arbejdspladsen i henhold til regler fra Skatteministeriet (angående momsberegning) og Finansministeriet (angående de statslige kantiner). Siden 2001 har det været tilladt for virksomheder, som sælger mad til personalet, at beregne moms af salget efter momslovens almindelige regler. Dvs. at salgsmoms beregnes af det beløb, som opkræves hos de ansatte for maden, mens der kan fradrages moms af de indkøb, som udelukkende medgår til fremstilling af maden. Der betales således ikke moms af lønudgifter og andre driftsomkostninger ved kantinedrift. Virksomhedens eventuelle dækning af underskud ved salg af mad til de ansatte lægges der heller ikke moms på. Told- og Skattestyrelsen har udsendt cirkulære 2001-07, som beskriver reglerne for beregning og tilbagebetaling af kantinemoms (Told- og Skattestyrelsen, 2001). Virksomheden skal opkræve betaling hos de ansatte enten direkte ved salg af maden eller som et periodisk beløb.

Skatteministeren fremsatte i 2007 lovforslag nr. L32 med henblik på at ændre en række bestemmelser i moms- og afgiftslovgivningen (Lovforslag nr. L32, 2007). Reglerne trådte i kraft 1. januar 2009. Ændringen er foreslået efter en EU-regelændring i 2006, der gav medlemsstaterne lov til at indføre særlige værdiregler for at imødegå svig eller misbrug. Regeringen ønskede at ændre grundlaget for beregning af kantinens momsudgifter, og på den måde få op til 500 millioner kroner mere i momsindbetaling. Som begrundelse for ændringerne nævntes i lovforslaget, at prisen for mad ved kantinesalg ofte er så lav, at den ikke dækker fremstillingsomkostningerne. De nye regler sigter mod at ramme situationer, hvor momssystemet giver tilskud til prisen. Dette er tilfældet, hvis salgsprisen til kantinens kunder er lavere end indkøbsprisen for råvarer m.m., således at virksomhedens fradrag af moms på det indkøbte, bliver lavere end den moms der indbetales beregnet ud fra salgsprisen. Hvis en virksomhed har egen kantine med ansatte skal momsens mindst beregnes

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

Finansministeriets nye cirkulære om statslige personalekantiner m.v. af 28. januar 2008 erstatter et tidligere cirkulære fra 1998. Cirkulæret gælder for alle personalekantiner i statslige styrelser, institutioner og virksomheder. Ifølge cirkulæret har det til formål at fremme ”en moderne personalepolitik” samt at sikre et væsentligt udbud af økologiske fødevarer samt indføre en kostpolitik på baggrund af ”Målsætninger for sund kantinedrift” (disse målsætninger analyseres senere i afsnittet som et af de offentlige virkemidler). Ifølge cirkulæret skal prisniveauet i kantinen fastsættes således, at det svarer til prisniveauet i andre private og offentlige kantiner. Institutionen kan vederlagsfrit stille følgende faciliteter til rådighed for kantinedriften: Lokaler, varme, vand, lys, køkkenmaskiner og udstyr, møbler, gardiner mm, service m.m., vaske- og opvaskemidler. Inventaret der stilles til rådighed af institutionen forbliver statens ejendom og vedligeholdes for institutionens regning. Yderligere kan en del af kantinens lønudgifter dækkes med henblik på at sikre, at der anvendes økologiske fødevarer og indføres kostpolitik. Kantinen kan drives som en del af institutionen, eller den kan overlades til en selvstændig entreprenør (ekstern kantineleverandør). I sidstnævnte tilfælde bør vilkårene for kantinedriften – i følge cirkulæret - være skriftligt fastlagt.

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

## **Offentlige virkemidler med fokus på at fremme sundere kantine mad**

Den offentlige indsats for at fremme sundere kantine mad har hidtil været koncentreret om at udarbejde policydokumenter, inspirationsmateriale, retningslinier og uddannelses tilbud samt gennemføre og analysere udviklingsprojekter, der har involveret en bred vifte af aktører fra myndigheder, forskningsinstitutioner og NGO'er som sundhedsorganisationer og fagforbund.



Eksempler på udviklingsprojekter er de tidligere nævnte projekter ”6 om dagen”, ”Mad på Arbejde” og ”Kantine Take Away”.

Som virkemiddel på arbejdspladser anvendes kun i begrænset udstrækning kostpolitikker. Sammenlignet med skoleområdet, hvor op mod 40% skolerne har en kostpolitik, er udbredelsen noget mindre på arbejdspladser. En undersøgelse foretaget i et projekt under Øresund Food Network viser, at det i 2006 kun var hver fjerde arbejdspladskantine (23 %), der havde en kostpolitik (Thorsen et al, 2007; Mikkelsen et al, 2006). Dette er baggrunden for at Fødevarestyrelsens indsats er fokuseret på at få indført kostpolitikker som ramme for arbejdspladser arbejder med disse spørgsmål. Den danske regerings fødevarerpolitiske redegørelse fra 2006 foreskrev således, at alle statslige arbejdspladser inden udgangen af 2008 skal have formuleret en kostpolitik, herunder en mad- og måltidspolitik for arbejdspladsernes kantine. Det førnævnte nye cirkulære om personalekantiner kan ses som et initiativ i forlængelse af den fødevarerpolitiske redegørelse. Med indsatsen er det Fødevarestyrelsens ønske, at også andre arbejdspladser end statslige arbejdspladser vil kunne se fordelene af at udarbejde en mad- og måltidspolitik. Udarbejdelsen af en sådan politik for arbejdspladsen ses i denne forståelse som et redskab til at sætte fokus på, hvorledes arbejdspladsen kan støtte medarbejderne i at udvikle sundere madvaner (Fødevarestyrelsen, 2008). Til grund for Fødevarestyrelsens indsats ligger bl.a. undersøgelser fra Fødevarerregion Nord (Lassen, 2007), der viser, at kantinemaden ofte indeholder for meget fedt og salt, og for lidt frugt og grønt.

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

Fødevarerinstitutionen og Fødevarestyrelsen har formuleret målsætninger for sund kantinedrift (Fødevarestyrelsen, 2008). Målsætningerne er hovedsagelig baseret på de officielt og videnskabeligt fastsatte kostråd fra Motions- og Ernæringsrådet og Fødevarerinstitutionen, og består af fire generelle anbefalinger og otte konkrete målsætninger for maden på arbejdspladsen (svarende til de otte generelle kostråd). Som før nævnt er der refereret til målsætningerne i det statslige cirkulære for personalekantiner, hvilket giver målsætningerne en potentiel rolle i statslige kantiner.

De fire generelle anbefalinger omhandler følgende problemstillinger:

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

Anbefalingerne gennemgås kort i det følgende:

#### **A** Et sundt udbud

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

#### **B** Indretning af kantinen

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

#### **C** Økologi

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

#### **D** Involvering af flere parter

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

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

- \* Spis frugt og grønt – 6 om dagen
- \* Spis fisk og fiskepålæg flere gange om ugen
- \* Spar på fedtet – især fra mejeriprodukter og kød

- \* Spar på saltet
- \* Spis kartofler, ris eller pasta og groft brød – hver dag
- \* Spar på sukker – især fra sodavand, slik og kager
- \* Sluk tørsten i vand
- \* Spis varieret og i de rigtige mængder

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

## Litteratur til dansk del af rapporten

ALINA S, LASSEN A AND TETENS I (2007): *Increased fruit intake and body weight management in healthy adults – a worksite intervention study*. Ann Nutr Metab. 51: 356.

ANDERSEN I, BURR B, KRISTENSEN TS, GAMBORG M, OSLER M, PRESCOTT E AND DIDERICHSEN F (2004) *Do factors in the psychosocial work environment mediate the effect of socioeconomic position on the risk of myocardial infarction? Study from the Copenhagen Centre for Prospective Population Studies*. Occup Environ Med, 61:886-892.

ANDERSEN NL, CHRISTENSEN T, GROTH M, FAGT S, BILTOFT-JENSEN A, HARTKOPP HB, HINSCH H.J, MATTHIESSEN J, MØLLER A, SAXHOLT E AND TROLLE E.(2005): *Dietary habits in Denmark 2000-2002. Main results (in Danish)*. Copenhagen, Denmark, Danish Institute for Food and Veterinary Research.

BECH C OG MIKKELSEN BE (RED) (1996): *Kantinebranchen - resultater fra en landsdækkende undersøgelse*. Rapport 4 , Storkøkken 2000, Levnedsmiddelstyrelsen.

BURR H, BJORNER JB, KRISTENSEN TS, TÜSCHEN F AND BACH E (2003): *Trends in Danish work environment in 1990-2000 and their associations with labour-force changes*. Scand J Work Environ Health. 29: 270-279.

BØGGILD H, BURR H, TÜSCHEN F AND JEPPESEN HJ (2001): *Work environment of Danish shift and day workers*. Scand J Work Environ Health. 27, 2: 97-105.

DELFI (2006): *Delfi Storhushållsguiden 2006*.

EKHOLM O OG KJØLLER M (2006): *Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen 2005. Interviewskema med svarfordeling* Institut for Folkesundhedsvidenskab, København.

FAVRBY T OG RAVN M (2007): *Sund fornuft i store gryder. Erfaringer med udvikling og implementering af mad- og måltidspolitik i kantiner på baggrund af Målsætninger for sund kantinemad*. 2k.

FINANSMINISTERIET (2008): *Cirkulære om personalekantiner m.v. af 28. januar 2008*. Retsinformation.dk – CIR1H nr. 9020 af 28/01/2008.

FØDEVARESTYRELSEN (2008): *Målsætninger for sund kantinedrift, Notat 18.03.2008*. Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Fødevarestyrelsen

GROTH M (1998): *Sundhedsfremme på arbejdspladsen*. Fødevarenyt, marts 1998

GROTH, MS OG FAGT S (2003): *Danskernes kostvaner. Måltidsvaner, holdninger, sociale forskelle og sammenhæng med anden livsstil*.

HANNERZ H, ALBERTSEN K, LINDHARDT NILSEN M, TÛCHSEN F AND BURR H (2004): *Occupational Factors and 5-Year Weight Change Among Men in a Danish National Cohort*. Health Psychology. 23,3:283-288.

<http://kantinetakeaway.dk>: Hjemmeside for projektet Kantine Take Away.

KRISTENSEN ST OG NIELSEN MS (2007): *Målgruppeundersøgelse af Kantinededere og Beslutningstagere*. Gennemført for projekt "Partnerskab til konkretisering og formidling af nye målsætninger for sund kantinedrift", Suhrs Videncenter.

LARSEN JL (2008): *Mad på arbejde*. Oplæg ved workshop 11. september 2008 i forbindelse med projektet "Mat på arbejdet dygnet rundt".

LASSEN A (RED.) (2005): *Mad på arbejde: Metode, forløb og evaluering af forløbet*. Danmarks Fødevarerforskning, Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

LASSEN A (2007): *Kantinemåltider - forskelle i indtag afhængig af køn, menusammensætning og serveringsform*. Notat, Afdeling for Ernæring, Fødevareinstituttet DTU.

LASSEN A, BRUSELIUS-JENSEN M, MOLGAARD SH, THORSEN AV AND TROLLE E (2006): *Factors influencing participation rates and employees' attitudes towards promoting healthy eating at blue-collar worksites*. Health Education Research.2007; 22: 727-736.

LASSEN A, HANSEN KS AND TROLLE E (2007): *Comparison of buffet and à la carte serving at worksite canteens on nutrient intake and fruit and vegetable consumption*. Public Health Nutr.,10: 229-297.

LASSEN A, THORSEN AV, TROLLE E, ELSIG M AND OVESEN, L. (2004): *Successful strategies to increase the consumption of fruits and vegetables: results from the Danish '6 a day' Work-site Canteen Model Study*. Public Health Nutr., 7: 263-270.

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

MIKKELSEN, B. E. (1999) *Miljøstyring i catering - teknologi, organisation, medarbejdere*. PhD-afhandling, Roskilde Universitetscenter.

MIKKELSEN BE, SVENSSON IS, SJÖHOLM I, HÅKONSSON C, GRANFELDT Y, PEDERSEN T, LASSEN A, DAHL A OG ENGELUND E (2004): *Aktøranalyse indenfor cateringsektoren i Øresundsregionen*. ØFN discussion paper nr. 1. 2004.

MIKKELSEN BE, BRUSELIUS-JENSEN M, ANDERSEN JS AND LASSEN A (2006): *Are green caterers more likely to serve healthy meals than non-green caterers? - Results from a quantitative study in Danish worksite catering*. Public Health Nutr. 2006, 9: 846-850.

MÜNTER D (2002): *Effekten af Firmafrugt – øger tilbud om gratis frugt på arbejdspladsen det samlede forbrug af frugt blandt medarbejderne*. Speciale, Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole.

NETTERSTRØM B, KRISTENSEN TS AND SJØL A (2006): *Psychological job demands increase the risk of ischaemic heart disease: a 14-year cohort study of employed Danish men*. European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation, 13, 3: 414–420.

OVERGAARD D, GAMBORG M, GYNTELBERG F AND HEITMANN BL (2004): *Psychological workload is associated with weight gain between 1993 and 1999: analyses based on the Danish nurse cohort study*. International journal of Obesity. 28: 1072-1081.

OVERGAARD D, GAMBORG M, GYNTELBERG F AND HEITMANN B L (2006): *Psychological workload and weight gain among women with and without familial obesity*. Obesity. 14: 458-463.

NNR. *Nordic Nutrition Recommendations (4th Ed.) (2004): Integrating nutrition and physical activity*. Århus: Norden.

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS (2006): *Health, food and physical activity - Nordic Plan of Action on better health and quality of life through diet and physical activity*. Copenhagen, Denmark.

*Projekt 6 om dagen i storkøkkener (2003)*. Delrapport 1: Barrierer og muligheder.

SIGGARD R, RABEN A AND ASTRUP A (1996): *Weight Loss During 12 weeks' ad Libitum Carbohydrate-Rich Diet in Overweight and Normal-Weight Subjects at a Danish Work Site*, Obesity Research, 4: 347-356.

STRÆDE J (2005): *Bedre mad på arbejdspladsen*. HRS Nyt Nyhedsbrev for Hotel- og Restaurantskolen, april 2005:4.

SUNDHEDSSTYRELSEN, TOBAKSSKADERÅDET, VETERINÆR- OG FØDEVAREDireKTORATET (1997): *Sundhedspolitikker på danske arbejdspladser: Kost*.

SUNDHEDSSTYRELSEN (2002): *Undersøgelse af sundhedsfremme på arbejdspladser 2002*.

SUNDHEDSSTYRELSEN (2006): *Sundhedsfremmeordninger på arbejdspladser 2005*.

SUNDHEDSSTYRELSEN (2008): *Sundhedsfremme på arbejdspladsen 2007*.

THORSEN AV, LASSEN A, ANDERSEN JS AND MIKKELSEN BE (2008A): *The modernization of worksite dining – results from a Danish 10 year follow-up study (preliminary version)*.

THORSEN AV, LASSEN A, ANDERSEN JS & MIKKELSEN BE (2008B): *Workforce gender, company size and corporate financial support are predictors of availability of health meals in Danish worksite canteens*. Publ Health Nutr, submitted Nov 2007, being reviewed.

THORSEN AV, JØRGENSEN MS AND MIKKELSEN BE (2007A): *Sustainability of healthier eating in worksite canteens – seen from a social shaping perspective*. ISBNPA, Oslo June 2007.

THORSEN AV, LASSEN A, JØRGENSEN MS AND MIKKELSEN BE (2007B): *Organizing and evaluating F&V consumption in a worksite canteen intervention*. 4th Conference on the Role of fruit and vegetables in the fight against obesity: EGVA IV 17-19 April 2007.

THORSEN AV, JØRGENSEN MS, MIKKELSEN BE (2008): *Successful strategies for sustaining increased fruit and vegetable consumption in worksite canteens*. 5th Conference on Fruit and Vegetable Summit: EGVA V 27-30 May 2008.

TOLD- OG SKATTESTYRELSEN (2001): *Tilbagebetaling af moms - kantinedrift, kaffe, og te til forretningsforbindelser og andre varer og ydelser*. Cirkulære 2001-07.

TRANBERG MARKETING REKOMMANDATION (2006): *Omnibusundersøgelse om frugt og grønt*. Kræftens Bekæmpelse.

TÜCHSEN F, HANNERZ H, ROEPSTORFF C AND KRAUSE N (2006): *Stroke among male professional drivers in Denmark, 1994–2003*, Occupational and Environmental Medicine, 63:456-460.

# 4

## INTERNATIONAL PERSPEKTIVERING

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

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

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

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

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

Et lidt ældre oversigtsstudium fra 1999 af 110 sundhedsfremmeprogrammer på arbejdspladser (Harden et al, 1999) viser at kun ca. 25% af disse programmer havde fokus på medarbejdernes behov og ønsker og indeholdt en eller anden form for medarbejder-ledelse partnerskab. Oversigtsstudiet viser desuden at de fleste programmer havde primær fokus på individuel adfærd og kun indeholdt begrænset organisatorisk støtte. Harden et al påpeger, at der dermed er ringe overensstemmelse mellem hvordan sundhedsfremme på arbejdspladser typisk organiseres, og hvad der almindeligvis i effectiveness-litteraturen antages at give effektive indsatser.



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

En sammenlignende undersøgelse af to interventionsstudier på arbejdspladser og med fokus på bl.a. rygning og catering (Hunt et al, 2005) viste størst effekt i det studium, som også havde fokus på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Fokus på arbejdsmiljø omfattede dialog med bl.a. ledelsen, sikkerhedsledere og medarbejderrepræsentanter samt kortlægning af risici i arbejdsmiljøet via såkaldte walk-through's. Det vurderes, at succesen skyldes, at arbejdspladsrisiciene vurderes som mere alvorlige og som påtvungne, således at en intervention, der inkluderer fokus på risici i arbejdsmiljøet, får medarbejderne til også at interessere sig for sundhedsrisiciene fra rygning og kost.

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

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

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

<sup>3</sup> En portion (på engelsk "serving") defineres f.eks. som et stykke frugt eller ¼ kop frugtjuice (Thompson et al, 2000)

Alt i alt ser de svenske og danske erfaringer ud til at stemme overens med de udenlandske erfaringer hvad angår forhold, der fremmer en succesfuld intervention med fokus på mad og arbejde, herunder bl.a. fokus på støttende organisatoriske strukturer og partnerskab mellem ledelse og medarbejdere. Også det begrænsede fokus på *analyser* af de arbejdspladsorganisatoriske forholds betydning for effektiviteten af sundhedsfremme på arbejdspladser stemmer overens med den overvejende del af den svenske og danske litteratur. De gode erfaringer med at inddrage arbejdsmiljø som et aspekt i sundhedsfremme, der rapporteres i en enkelt udenlandsk artikel, kunne være et interessant perspektiv at overveje i fremtidige nordiske aktiviteter.

## Litteratur til International perspektivering

BERESFORD SAA, THOMPSON B, FENG Z, CHRISTIANSON A, McLERRAN D AND PATRICK DL (2001): *Seattle 5 a Day Worksite Program to Increase Fruit and Vegetable Consumption*. Preventive Medicine, 32: 230-238

BUTTRISS J, STANNER S, McKEVITH AP, NUGENT C, KELLY C, PHILLIPS F AND THEOBALD HE (2004): *Successful ways to modify food choice: lessons from the literature*. Nutrition Bulletin, 29: 333-343

ENGBERS LH, VAN POPPEL MNM, PAW MJMCA AND VAN MECHE W (2005): *Worksite Health Promotion Programs with Environmental Changes. A Systematic Review*. Am J Prev Med, 29, 1: 61-70

HARDEN A, PEERSMAN SO, MAUTHNER M AND OAKLEY A (1999): *A systematic review of the effectiveness of health promotion interventions in the workplace*, Occupational Medicine, 49, 8: 540-548

HUNT MK, LEDERMAN R, STODDARD AM, LAMONTAGNE AD, McLELLAN D, COMBE C, BARBEAU E AND SORENSEN G (2005): *Process Evaluation of an Integrated Health Promotion/ Occupational Health Model in WellWorks-2*. Health Education & Behaviour, 32,1: 10-26

LARKEY LK, ALATORRE C, BULLER DB, MORILL C, BULLER MK, TAREN D AND SENNOTT-MILLER L (1999): *Communication strategies for dietary change in a worksite peer educator intervention*. Health Education Research – Theory & Practice, 14, 6: 777-790

SHAH M, FRENCH SA, JEFFERY RW, MCGOVERN PG, FORSTER JL AND LANDO HA (1993): *Correlates of high fat/calorie food intake in a worksite population: the Healthy Worker Project*. Addict Behav., 18(5):583-94

SOERENSEN G, LINNAN L AND HUNT MK (2004): *Worksite-based research and initiatives to increase fruit and vegetable consumption*. Preventive Medicine, 39: 94-100

STEINHUIS I, VAN ASSEMA P, REUBSAET AND KOK G (2004): *Process evaluation of two environmental nutrition programmes and an educational nutrition programme conducted at supermarkets and worksite cafeterias in the Netherlands*. *J Hum Nutr Dietat*, 17: 107-115

THOMPSON FE, KIPNIS V, SUBAR AF, KREBS-SMITH SM, KAHLE LL, MIDTHUNE D, POTISCHMAN N AND SCHATZKIN A (2000): *Evaluation of 2 brief instruments and a food-frequency questionnaire to estimate daily number of servings of fruit and vegetables*. *Am J Clin Nutr*, 71:1503-10

# 5 KUNSKAPSLUCKOR OCH INTERVENTIONS- PROJEKT – EN IDÉBANK

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

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

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

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

- En ökande andel anställda har oregelbunden arbetstid över dygnets timmar eller veckans dagar
- I många yrkesgrupper ökar anställda med mobila arbetsplatser, exempelvis chaufförer, byggnads- och monteringsarbeten, bemanningsföretag etc.
- På många arbetsplatser saknas matservering, ofta saknas även en matsal
- Utbudet av mat och måltider på arbetsplatser är anpassat till arbetstider under dagen, medan mat anpassad för yrkesgrupper som arbetar under andra dygnstider ofta saknas
- Olika distributionsformer för mat och måltider prövas oftast enbart på arbetsplatser med fasta lokaler och egna kantiner – man når inte yrkesgrupper med mobila arbetsplatser

- Mat och måltidsraster ingår sällan i företagets friskvårdspolicy, trots att mat har tydliga samband med hälsa och välbefinnande såväl som arbetsförmåga och säkerhet i yrkesutövandet. Det kan dock i vissa fall noteras en ökad uppmärksamhet på matens betydelse på arbetsplatsen och på ledningens ansvar att erbjuda hälsosam mat till de anställda.
- Interventionsprojekt som genomförs utvärderas sällan med avseende på trivsel, hälsa arbetsförmåga etc.

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

**A** Identifiera problemområden där kunskap behövs

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

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

# 5.1 KUNSKAPSBEHOV

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

## Utbudet av mat och den komplexa måltiden

Det finns ett identifierat kunskapsbehov av vidare forskning kring begreppet måltid. Vad betraktas som en måltid? Hur kan vi definiera begrepp som ”husmanskost”, ”riktig mat”, ”lätt mat” och så vidare. I detta sammanhang finns också hur vi värderar olika typer av måltider och i vilken utsträckning vi är villiga att betala för en viss måltid, i ett visst sammanhang. I en arbetsplatskontext kan det handla om att fokusera på personalrestauranger och det utbud som finns att tillgå. Personalomsättningen är inte sällan stor inom personalrestauranger och kantiner, vilket väcker frågor om hur man kan säkerställa att personalen i en personalrestaurang kan och tillåts driva viktiga kost- och hälsofrågor. Här är det viktigt att beakta både kommunikations- och utbildningsfrågor. Vidare är det centralt att ställa frågor som har med det upplevda värdet av den mat som är till försäljning på arbetsplatserna. Vad är man beredd att betala för detta? Betalningsvilligheten är kopplad till maten, men också till upplevelsen av miljön. Vilka skillnader mellan olika grupper kan identifieras? Prissättning på företagens ”fringe benefits” kan vara problematiskt, men är samtidigt viktig att analysera betydelsen av. Bör man använda ekonomiska styrmedel för ett bättre ätande på arbetsplatsen? Hur skulle man kunna hantera olika cateringkoncept på arbetsplatser? Vilka hygienkrav måste beaktas? Bör denna strategi i så fall innebära ett brett eller ”nischat” utbud? Vad efterfrågar olika branscher, olika yrkesgrupper, olika tider och så vidare? Skulle det finnas möjlighet för e-handelskoncept efter vad konsumenten, det vill säga den anställde, önskar?

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

Ett stigande fokus på den nordiska matkulturen pekar på behovet av forskning i måltids- och matidentitet ur ett kulturellt perspektiv. Kan *”The New Nordic diet”* med ökande fokus på rotfrukter och andra lokala produkter bidra med ett hälsosamt alternativ till ”världsköket” och medelhavsköket? Samtidigt är det viktigt att värdera hur det kan tas hänsyn till måltidsönskemål och behov som kan finnas på multikulturella arbetsplatser.

Det är viktigt att uppmärksamma rastens betydelse för ätandet, när rasten är förlagd och hur länge den varar. Det är vidare centralt att lyfta skillnaden mellan måltidsuppehåll kontra matrast där den föregående inte innebär fritt från arbete. Denna kan ofta tillämpas i servicenäringen, bland anställda i butik, men också inom vården och sjukvården. Vad innebär det för ätandet?

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

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

## **Måltider på rörliga arbetsplatser och oregelbundna arbetstider**

Rörliga arbetsplatser och oregelbundna arbetstider har identifierats som centrala områden i behov av vidare forskning. Här finns en problematik kring var maten ska ätas och när, men också kring det omkringliggande utbudet av mat. Två av de sektorer som identifierats är transportsektorn och vård- och omsorgssektorn. I den förstnämnda arbetar de anställda både oregelbundna arbetstider och på en ”rörlig” arbetsplats. Detta innebär många utmaningar. Inom transportsektorn återfinns yrkesgrupper såsom lastbilschaufförer, busschaufförer, taxichaufförer, lokförare och piloter, vilka har gemensamt att de saknar en fast arbetsplats, men också ofta fasta måltidspauser. Det är således viktigt att identifiera dessa olika grupper av chaufförer och vad som karakteriserar deras arbetssituation. Det är vidare av intresse att se hur praxis kring kost och hälsa formas av samspelet mellan arbetets organisering och krav, möjligheter att ta pauser i arbetet, utbud av mat, av möjligheter att äta på arbetsplatsen och så vidare. Här finns möjligheter att jämföra olika verksamheter och olika arbetstider. Ett viktigt forskningsområde torde även vara betydelsen av kosten bland chaufförer för deras koncentration och vakenhet. Här finns möjligheter att bedriva tvärvetenskapliga projekt.

Inom vård- och omsorgssektorn arbetar en rad olika yrkesgrupper med skilda förutsättningar att äta under arbetstid. Det är därför viktigt att fånga upp hur arbetets organisering och krav ser ut för olika personalgrupper. Vilka är möjligheterna för att ta pauser i arbetet? Hur ser utbudet av mat ut på arbetsplatsen? Här kan olika arbetstider såväl som arbetsplatser jämföras. Andra yrkesgrupper och branscher som har kunnat identifieras som centrala är bland annat anställda inom bevakningsföretag, vilka ibland arbetar ett helt dygn i sträck, samt bland dem som arbetar med lotsning av gods, ofta under hårda fysiska villkor. Studier har visat att dessa äter mera osunt. Detta ställer frågor kring betydelsen av olika mat till olika yrkesgrupper, men också anpassat till de förutsättningar under vilka ätandet sker. På grund av stora skillnader finns ett behov av branschspecifika studier. Likaså bör parametrar såsom kön, ålder och etnicitet uppmärksammas. Sådana studier kan också skapa kunskap om komplexiteten i

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

## Måltiden och nya utmaningar i traditionella branscher

Flera branscher och yrkesgrupper möter nya förutsättningar för måltiden i takt med att deras arbetsförhållanden förändras. I denna andra har skilda förutsättningar för ”blue-collar” och ”white-collar” diskuterats. Blue-collar, som tidigare ofta hade tunga fysiska arbeten, har blivit alltmer stillasittande. Det kan handla om att hantera robotar eller maskiner, vilka utför deras tidigare arbeten. Samtidigt äter de ofta som de gjort tidigare, dvs. mat med alltför högt energiinnehåll. Här finns ofta starka traditioner att äta på ett visst sätt. Interventionsprojekt har dock visat att dessa traditioner kan ändra sig i riktning mot mer hälsosamma kostvanor om utbudet ändras i denna riktning i ett interventionsprojekt som involverar medarbetare och medarbetarrepresentanter. Både blue-collar och white-collar kan arbeta oregelbundna arbetstider, men dess förutsättningar kan skilja sig åt, liksom vad de efterfrågar att äta under arbetstid. White-collar kan t ex vara en läkare på ett sjukhus, där arbetet innebär vitt skilda arbetstider, men kanske också olika arbetsplatser. Vad skiljer de oregelbundet anställda white-collar från de oregelbundet anställda blue-collar? Detta är skillnader som kan vara intressanta att följa upp.

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

Skilda förutsättningar för måltiden på arbetsplatsen ställer krav på produktutveckling för att möta olika branschens behov och utmaningar. Produktutvecklingen kräver samarbete mellan arbetsplatser, förpackningsindustri, logistik och distributionsaktörer. Vilka nya råvaror och vilka bearbetningsformer finns det behov för om maten ska göras mer hälsosam? Hur skulle man kunna hantera färdigmaten på arbetsplatser och hur kan den göras attraktivare? Hur skulle automater kunna användas i större utsträckning för de yrkesgrupper som inte har en kantin eller som arbetar på udda arbetstider?

## Interventionsbehov

Det har kunnat identifieras behov av såväl kartläggningsprojekt som utvecklings- och interventionsprojekt med syfte att förbättra de konkreta förhållandena på arbetsplatserna. Kartläggningsprojekt kan med fördel också leda fram till utvecklings- och interventionsprojekt, där aspekter och centrala problem som funnits, kan användas för



att förbättra specifika förhållanden. Komparativa studier föreslås utifrån att kunna göra internationella jämförelser samt för en ökad förståelse av det egna landets förutsättningar i relation till mat och måltider under arbetstid.

Uppfattningen är att det saknas kunskap om förändringsarbete och förändringsprocesser, samt möjligheter att följa upp och utvärdera projekt som bedrivs. Det är viktigt att alla inblandade aktörer är delaktiga i förändringsprocessen för att denna ska få genomslagskraft. Det krävs också bättre verktyg för att utifrån flera parametrar kunna mäta förändring. Det är viktigt att utvärderingsarbete och interventionsstudier inte förblir just studier eller projekt utan att de kan fortsätta även efteråt. Här krävs det insatser. Det kan därför vara positivt att satsa på projekt vilka kan få finansiering för hela processen. Det finns ett behov av att följa upp de initiativ som tas med syfte att söka kunskap om vad som fungerat och inte fungerat. Processen för implementering och förändring bör därför studeras ytterligare. I utvecklingsarbete och inför nya interventioner är det även viktigt att utgå ifrån och lära av ”best practices”. Vilka exempel finns och hur kan de användas? Positiva erfarenheter har endast spridits i begränsad omfattning, och dessa skulle behöva utnyttjas i större utsträckning.

I anslutning till de ovan nämna branscherna finns behov av utvecklingsprojekt i samarbete med t ex bensinstationer och vägkrogar för att öka tillgängligheten för mat för dem som är ”på väg”. Här har projekt i samarbete med t ex Seven Eleven getts som exempel. Utvecklingsprojekt inom sjukvården kan t ex ta sin utgångspunkt i att försöka skapa synergieffekter mellan utbudet av mat till patienter, anhöriga och personal. Hur skulle detta kunna utnyttjas? Vad är lämpligt att äta under olika tider på dygnet? Skulle det kunna finnas ”dagmat” och ”nattmat”, och vad skulle i så fall lämplig nattmat vara? Hur skulle den kunna bli tillgänglig för dem som arbetar natt? Det finns ett behov av att göra olika tester i olika verksamheter för att erhålla kunskap om vilken mat som efterfrågas och vilken mat som skulle vara näringsmässigt riktig. Det är viktigt att arbeta med olika typer och olika former av utbud för ökad tillgänglighet under dygnets olika timmar. Kantiner på dagen, kiosker på kvällen och automater på natten? Exempel och inspiration finns att hämta från Laxfabriken utanför Falkenberg i Sverige vilken bygger på en idé om användande av automater för möjligheten att ha öppet dygnet runt. Ett försöksprojekt på Rigshospitalet i Köpenhamn kan också ge inspiration till nya former av matsservering till kvälls- och nattvakter. Här körs en matvagn runt på utvalda avdelningar för att erbjuda hälsosam kvällsmat till de anställda, samtidigt med att det lanseras nya former av mat-automater. Initiativet är anpassat efter att personalen efterlyser ett mer hälsosamt utbud av mat och mer ostörda matpauser samtidigt som en del medarbetare inte kan lämna deras avdelning för att äta. I Danmark identifieras också behov av att finna alternativ till ”madpakken” och till ”smörrebrödet”, vilket inte anses vara lika attraktivt längre bland yngre. Vad finns det mellan denna och den onyttiga snabbmaten? Nya lunchkoncept måste utvecklas, samt olika sunda mellanmålsalternativ, vilka upplevs attraktiva och prisvärda av de anställda på arbetsplatsen.

# 6

## ORDLISTE

### Svensk – Dansk

Angeläget: *Viktigt, magtpåliggende*

Anhörig: *Slægting*

Annorlunda: *Anderledes*

Anspråk: *Krav*

Anställda: *Ansatte*

Antingen: *Enten*

Avsaknaden: *Afsagn*

Avse: *Sigte til, tilsigte*

Avseende: *med hensyn til*

Avsigt: *Hensigt*

Beakta: *Lægge mærke til, tage hensyn til*

Benägenhet: *Tilbøjelighed*

Beteende: *Adfærd, væremåde*

Bevaka: *Bevogte, overvåge*

Bristfällig: *Mangelfuld*

Bullrig: *Støjende*

Burk: *Dåse, krukke, glas*

Början: *Starten*

Dator: *Computer*

Dit: *Derhen, derkil*

Drabba: *Ramme, træffe*

Drygt: *Godt*

Efterlevnad: *Efterlevelse*

Endast: *Kun*

Enkat: *Spørgeskema*

Enligt: *I overensstemmelse med*

Erbjuder: *Tilbyder, byder på*

Erhålla: *Opnå*

Ersättes: *Erstattes*

Fall: *Tilfælde*

Fika: *(Kaffe)pause*

Fortfarande: *Fortsat*

Fortfarande: *Fortsat, stadig*

Framskjutande: *Fremskudte*

Frukost: *Morgenmad*

Främja: *Fremme*

Främst: *Først, forrest*

Frånvaro: *Fravær*

Färgämnen: *Farvestoffer*

Förespråkare: *Fortaler*

Förknippa: *Forbinde med, sætte i forbindelse med*

Förmån: *Fordel, fortrin*

Förseningar: *Forsinkelser*

Försvårade: *Vanskeliggøre*

Förtroende: *Tillid, tiltro*

Förutom: *Foruden*

Gemensam: *Fælles*

Gemenskap: *Fællesskab*

Godis: *Slik*

Gynna: *Støtte, fremme*

Gynnsam: *Gunstig, velvillig, god*

Huruvida: *Hvorvidt*

Hälso: *Helse, sundhed*

Inbäddad: *Omgivet*

Innebörd: *Betydning, indhold*

Inventering: *At gøre status*

Jämförande: *Sammenlignende*

Jämförelsen: *Sammenligningen*

Jämte: *Tillige med, foruden*

Knapphändigt: *Kortfattet, summarisk*

Korstryck: *Pres fra mange sider*

Krog: *Kro, værtshus*

Kväll: *Aften*

Kännedom: *Kendskab*

Känslig: *Følsom, øm*

Laborera: *elaborere*

Lag: *Lov*

Lagstadgad: *Lovfæstet*

**Ledningen:** *Ledelsen*  
**Livsmedel:** *Fødevarer*  
**Luckor:** *Luge*  
**Lugn:** *Ro, stillhed*  
**Lunch:** *Frokost*  
**Lyssna:** *Lytte*  
**Lämna:** *Forlade*  
**Lämplig:** *Passende, egnet*  
**Länet:** *Lenet*  
**Mathållningen:** *Husholdningen*  
**Matlådan:** *Madkasse*  
**Medan:** *Mens*  
**Medvetnande:** *Bevidsthed*  
**Mätbara:** *Målbare*  
**Mål:** *Måltid*  
**Mångfald:** *Mangfoldighed*  
**Nedskräpning:** *Forurening, svineri*  
**Njuta:** *Nyde*  
**Nutrition:** *Ernæring*  
**Nyttjade:** *Benytte, anvende*  
**När:** *Hvornår, når, da*  
**Oberoende:** *Uafhængig*  
**Oberoende:** *Uafhængigt*  
**Ojämn:** *Ujævn*  
**Olika sätt:** *På forskellig vis*  
**Olika:** *Forskellige*  
**Omnämns:** *Omtales*  
**Oregelbunden:** *Uregelmæssig*  
**Ovan:** *Ovenfor*  
**Planera:** *Planlægge*  
**Präglas:** *Præges*  
**Pågående:** *Igangværende*  
**Påtaglig:** *Tydelig, åbenbar*  
**Rad:** *Række*  
**Rast:** *Pause, hvil*  
**Redovisa:** *Fremvise, aflægge rapport*  
**Rubbas:** *Forstyrres, ændres*  
**Rubrik:** *Overskrift*  
**Sades/Sågas:** *Siges*  
**Samhällelig:** *Samfunds-, social*  
**Scheman:** *Skema*  
**Sekel:** *Århundrede*  
**Sjuksköterskor:** *Sygeplejersker*  
**Skede:** *Epoke, tidsalder, fase, stadium*

**Skepnader:** *Skikkelse, udseende*  
**Skilda:** *Forskellige*  
**Sköta:** *Beskytte*  
**Smörgåsar:** *Smørrebrød*  
**Snabba:** *Hurtige*  
**Snyggt:** *Pæn, ren*  
**Spelade:** *Spillede*  
**Storlek:** *Størrelse*  
**Stråvan:** *Stræben*  
**Ställe:** *Sted*  
**Stänger:** *Lukker*  
**Stökig:** *Rodet, besværlig, støjende*  
**Störa:** *Forstyrre*  
**Sudda:** *Viske ud*  
**Syfte:** *Mål, hensigt*  
**Sällan:** *Sjældent*  
**Sömn:** *Søvn*  
**Tillhandahålla:** *Stille til rådighed*  
**Tillräcklig:** *Tilstrækkelig*  
**Tillämpas:** *Tilpasses*  
**Tillåtits:** *Tillades*  
**Tionde:** *Tiende*  
**Tjugofyra:** *24*  
**Trög:** *Træg, sløv*  
**Tråkig:** *Kedelig*  
**Tusen:** *Tusinde*  
**Udda tider:** *Ulige / uregelmæssige tidspunkter*  
**Undan:** *Væk, til side*  
**Undantag:** *Undtagelse*  
**Underlätta:** *Gøre nemmere*  
**Undersköterskor:** *sygeplejersker*  
**Ungefär:** *Cirka, omtrent*  
**Uppdrag:** *Opgave*  
**Uppehåll:** *Ophold, pause,*  
**Uppmana:** *Opfordre*  
**Upprepa:** *Gentage*  
**Ur:** *Ud af*  
**Uteätande:** *Spise ude*  
**Utmaning:** *Udfordring*  
**Utrymme:** *Plads, rum*  
**Utöva:** *Udøve, begå*  
**Vakenhet:** *Vågenhed*  
**Val:** *Valg*  
**Varaktig:** *Varig, bestående*

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

## Dansk – Svensk

Adfærd: Beteende  
Adspurgt: frågade personer  
Ansæt: Anstald  
Banner: Banderol  
Benytte: Använda  
Bevidsthed: Medvetande  
Bevægelse: Rörelse  
Blodkar: Blodkårl  
Bruger: Användare  
Cirkulære: Cirkulår  
Dyrke: Odlå  
Dækkeserviet: Bordslinne  
Efterspørgsel: Efterfrågan  
Ensartet: Likartad  
Erhvervsfaglig: Yrkesinriktad  
Ernæringsmæssige: Näringsmässigt  
Evne til: Viss förmåga att  
Fjerkræ: Fjåderfå  
Forplejning: Förplågnad, kosthåll  
Forskel: Skillnad  
Forskellig: Olik(a)  
Forstyrre: Störa  
Forsyningskæder: försörjningskedjan  
Frokost: Lunch  
Fødevarer: Livsmedel  
Gentagne gange: Gång på gång  
Gulerod/gulerødder: Morot / morötter  
Helbred: Hälsa  
Hyppig: Ofta förekommande, vanlig  
Især: Sårskilt, fråmst  
Kilde: Kålla  
Kræft: Kråfta

Åta: Spise  
Återbåring: Dividende  
Återfinna: Genfinde  
Återhåmtning: genvinde, restitution  
Återigen: Igen, atter  
Återkomma: Vende tilbage til  
Åtgård: Forholdsregel, foranstaltning  
Åtminstone: I det mindste  
Åtnjuta: Nyde, modtage, få

Kræftformer: Cancertyper  
Lejlighedsvist: då och då  
Mangle: Fattas, saknas  
Middellevetid: gennemsnitlivstid  
Morgenmad: Frukost  
Niveau: Nivå  
Næringsstofbefalinger: Nutritionsrekommendationer  
Nøglepersoner: Nyckelperson  
Opvaskemiddel: Diskmedel  
Pleje: Skøtsel, vårda, sköta, omvård  
Plejehjem: Ålderdomshem  
Rækkefølge: Följd, (tur)ordning  
Sjældent: Sällan  
Skelne: Skilja  
Skjule: Dolja  
Skrælle: Skala  
Skøn: Bedömning  
Slik: Godis  
Spise: Åta  
Spørgeskema: Frågaformular / Enkat  
Støj: Buller  
Støv: Damm  
Sult: Hunger  
Sundhed: Hälsa  
Sundhedsfremme: Hälsa fråmja  
Svig: Bedrågeri  
Sygeplejerske: Sjuksköterska  
Tallerken: Tallrik  
Tilstedeværelse: Närvaro  
Tilsyneladende: Av allt att döma  
Travl: Jåktig

Travlhed: *Jäkt*  
Uddannelse: *Utbildning*  
Ufaglærte: *Ej yrkesudbildat*  
Uge: *Vecka*  
Ugentligt: *pr. vecka*  
Vanskelig: *Vanskling, svår, besværlig*  
Vaske: *Tvätta*  
Vederlagsfrit: *Gratis*  
Virksomhed: *Verksamhet*  
Vægtforøgelse: *Viktökning*  
Vægttab: *Viktminskning*