

13. november 2009

Vattenfall A/S  
Tlf. 88 27 50 00  
Vores ref. HMIDK/HMIDK  
Dok. nr. 118580  
Sag nr. V000311.09

Side 1 af 38

# Gør sunde valg til gode vaner

## Sundhedsredegørelse

Vattenfalls Regionskontorer i Danmark 2008/2009

### **KRAMS** – faktorer

**K** – Kost

**R** – Rygning

**A** – Alkohol

**M** – Motion

**S** – Stress

1.	LEDELSENS BERETNING: .....	4
1.1	Indledning .....	4
1.2	Projektbeskrivelse og ledelsens forventning til resultatet .....	4
1.3	Umiddelbare resultater .....	5
1.4	Kort opsummering af resultater .....	6
1.5	Projektets styregruppe er underskrivere af Ledelsens beretning .....	8
2.	STAMOPLYSNINGER: .....	8
2.1	Virksomhedens navn og adresse .....	8
2.2	Ansvarlig ledelse og kontaktpersoner ift. sundhedsprojekt: .....	8
3.	PRÆSENTATION AF VATTENFALL .....	9
4.	PROCESBESKRIVELSE: .....	10
5.	VIRKSOMHEDENS SUNDHEDSPOLITIK: .....	11
6.	KORTLÆGNING: .....	12
6.1	Baggrundsoplysninger .....	12
6.1.1	Antal medarbejdere evt. opdelt personale-/faggrupper .....	12
6.1.2	Aldersfordeling:.....	13
6.1.3	Nøgletal - Gennemsnitlig alder .....	14
6.1.4	Kønsfordeling .....	14
6.1.5	Deltid .....	14
6.1.6	Skiftehold.....	14
6.2	Udgifter til sundhedsfremmende tiltag .....	15
6.2.1	Regionskontor Vest – Personaleforeningens klubber .....	15
6.2.2	Regionskontor Øst – Personaleforeningens klubber.....	15
6.3	Virksomhedens indsatser på sundhedsområdet.....	15
6.3.1	Spørgeskema undersøgelse omkring "Selvvurderet helbred" .....	15
6.3.2	Individuelle sundhedsprofiler .....	16
6.3.3	Sundhedsforsikringer.....	16
6.4	Øvrige kortlægningsværktøjer .....	17
6.5	Kommunikation .....	17
6.6	KRAMS faktoren Kost .....	18
6.6.1	Kostpolitik .....	18
6.6.2	Kantineordning .....	18
6.6.3	Selvvurderet helbred vedr. faktoren Kost.....	22
6.6.4	Sundhedsprofil vedr. faktoren Kost.....	24
6.7	KRAMS faktoren Rygning: .....	25
6.7.1	Rygepolitik:.....	25
6.7.2	Tiltag og tilbud til rygere.....	25
6.7.3	Selvvurderet helbred vedr. faktoren Rygning.....	25
6.7.4	Sundhedsprofil vedr. faktoren Rygning.....	26
6.8	KRAMS faktoren Alkohol.....	26
6.8.1	Alkoholpolitik .....	26
6.8.2	Tiltag og tilbud til medarbejdere med alkoholmisbrug .....	27
6.8.3	Selvvurderet helbred vedr. faktoren Alkohol .....	27
6.8.4	Sundhedsprofil vedr. faktoren Alkohol .....	27
6.9	KRAMS faktoren Motion.....	27
6.9.1	Motionspolitik.....	27
6.9.2	Motionstiltag .....	27
6.9.3	Selvvurderet helbred vedr. faktoren Motion .....	30
6.9.4	Sundhedsprofil vedr. faktoren Motion .....	31
6.10	KRAMS faktoren Stress .....	31
6.10.1	Stresspolitik .....	31

6.10.2	Stresstiltag.....	31
6.10.3	Selvurderet helbred vedr. faktoren Stress.....	33
6.10.4	Sundhedsprofil vedr. faktoren Stress.....	34
7.	STATUS FOR MÅL OG HANDLINGSPLAN.....	34
8.	VURDERING OG PRIORITERING .....	34
9.	MÅL OG HANDLINGSPLAN .....	36

## 1. LEDELSENS BERETNING:

### 1.1 Indledning

Denne Sundhedsredegørelse er et resultat af et pilotprojekt i Vattenfall Heat Nordic, som Strategichef Jørgen Nielsen og HR-chef Jannie Trabjerg har igangsat sammen med Green Network og 9 andre virksomheder i Trekantområdet. Medarbejderne på Vattenfalls 2 Regionskontorer i Danmark i Fredericia og København har fået tilbudt at deltage i pilotprojektet. I alt har ca.  $\frac{3}{4}$  af medarbejderne på Regionskontorerne deltaget.

Projektet tager udgangspunkt i Vattenfalls strategiske ambitioner er afbilledet nedenfor:



Vi arbejder i Vattenfall Heat Nordic systematisk med vores arbejdsmiljø, medarbejdertilfredshed og vi har i Danmark et OHSAS 18001 certificeret arbejdsmiljøledelsessystem. Vores HR-politik og vores arbejdsmiljøpolitik understøtter de strategiske ambitioner.

Vi har ønsket at indhente en basisviden om status for medarbejdernes sundhedstilstand, som grundlag for prioritering af eventuelle indsatser på området. Det er vores forventning, at denne viden og disse indsatser vil være med til at forbedre Søstjernens ambition om at være en attraktiv arbejdsgiver, og dette vil have en afsmittende virkning på de øvrige ambitioner.

### 1.2 Projektbeskrivelse og ledelsens forventning til resultatet

I pilotprojektet har vi arbejdet med de 5 KRAMS faktorer – faktorerne står for **K**ost – **R**ygning – **A**lkohol – **M**otion – **S**tress. Der er i projektet foretaget en kortlægning over, hvilke tiltag Vattenfalls Regionskontorer allerede har igangsat indenfor de 5 faktorer. År 2008 har, som et helt kalenderår, været anvendt som kortlægningsår for fødevarer og aktiviteter. I projektet har medarbejderne derudover skullet besvare et spørgeskema om eget selv vurderet helbred. Dernæst er medarbejderne blevet tilbudt et personligt og anonymt helbredstjek med fokus på de 5 KRAMS faktorer. Disse undersøgelser er foretaget i 2009.

Projektet har udelukkende modtaget samlet overordnet statistikmateriale. Ingen personlige oplysninger er tilgået Vattenfall. Kun medarbejderen selv kender egne fysiske måltal fra helbredsundersøgelsen og den handlingsplan for forbedringer vedkommende evt. selv har aftalt med konsulenten.

Denne sundhedsredegørelse opsummerer resultaterne af kortlægningen, spørgeskemaundersøgelsen og helbredstjekkene. Sundhedsredegørelsen indeholder endvidere en vurdering og prioritering af disse data og en handlingsplan for indsatser over de kommende 3 år. Sundhedsredegørelsen og resultaterne af handlingsplanerne skal danne beslutningsgrundlag for om pilotprojektet skal fortsætte efter de 3 år og på sigt skal udvides til at omfatte alle Heat Nordics lokationer og indgå som en fast systematisk del af Heat Nordics fælles miljø- og arbejdsmiljøledelsessystem. For at fastholde Green Networks sundhedsdiplom, skal der foretages kortlægning og indsendes en fornyet sundhedsredegørelse hvert 3. år.

I hele Vattenfall blandt ca. 40.000 medarbejdere foretages en årlig elektronisk medarbejderundersøgelse, kaldet MyOpinion. Undersøgelsen består af ca. 80 spørgsmål, og svarene fra grupperinger af disse spørgsmål giver en pejling på såkaldt "Health Index" og "Work/life Ballance". Det er vores forventning at disse indikatorer fremadrettet vil få en bedre score på Regionskontorerne, ved at der gennem pilotprojektet sættes fokus på de 5 KRAMS faktorer.

Det er kendt at sund kost og motion forebygger stress. Hvis vi som virksomhed tilbyder sunde kostordninger og tilskynder medarbejderne til et aktivt motionsliv, er det vores forventning, at medarbejderne generelt set bliver gladere, mere aktive og kan overkomme mere rent mentalt, til gavn for medarbejderne selv, men bestemt også for os som virksomhed. Vores HSU og Samarbejdsudvalg/sikkerhedsudvalg (SSU) på Regionskontorerne har fokus på forebyggende stress arbejde, og det har været vigtigt for os, at have denne faktor med i pilotprojektet, så vi sikrer en helhedsvurdering af medarbejdernes fysiske og mentale sundhed.

Sygefraværet vil falde, selv om det vil være svært at måle netop på Regionskontorerne, hvor det i forvejen ligger meget lavt. På Regionskontorerne arbejder næsten alle medarbejdere stillesiddende ved en computer, og det er vores håb, at pilotprojektet kan være med til at forebygge arbejdsbetingede lidelser ved at sætte fokus på aktivitet arbejdsdagen igennem.

### **1.3 Umiddelbare resultater**

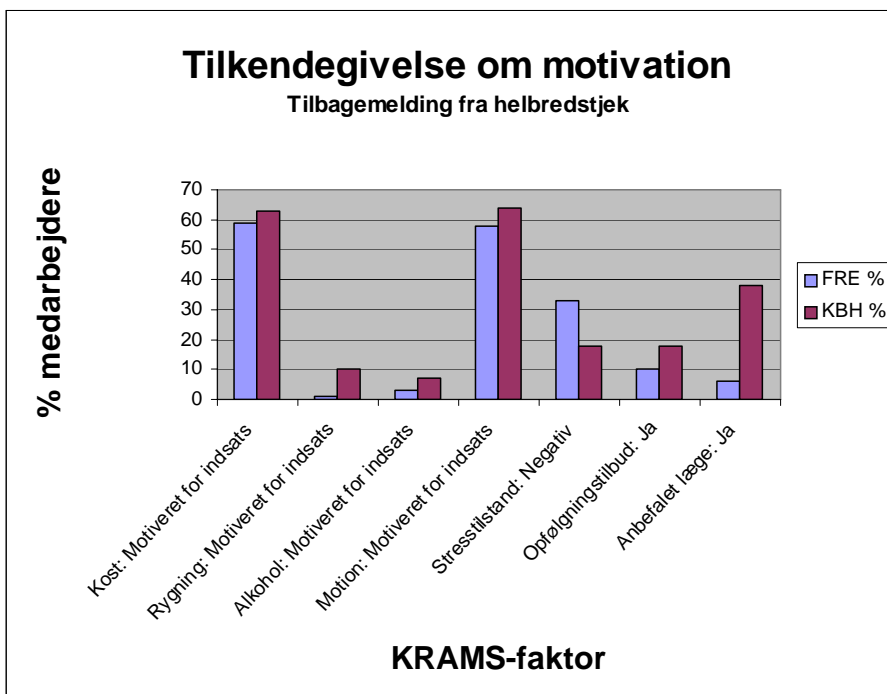
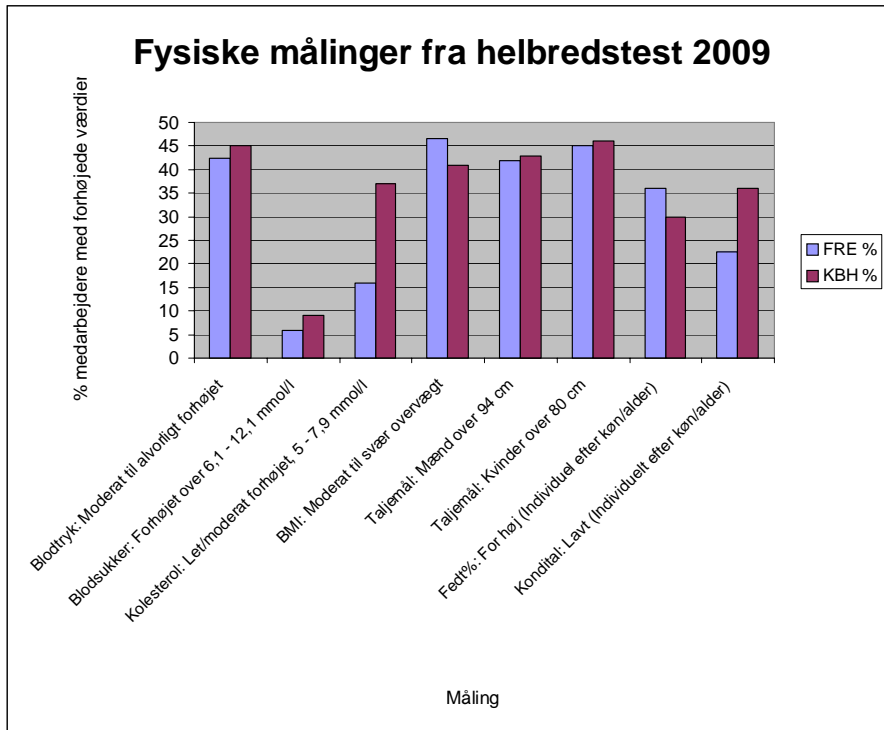
Projektet er også et fælles projekt, der inddrager alle medarbejderne på Regionskontorerne helt personligt. Dette har givet anledning til mange snakke og diskussioner i pauser og ved frokostbuffeten. Mange ildsjæle har taget bolden op og der er f.eks. blevet arrangeret trappeløb, når man nu alligevel skal tilbage fra frokost. Der er blevet igangsat udstrækningsøvelser i fællesarealer før frokost, og der er blevet arrangeret fælles gåture efter arbejde. Det er vores opfattelse at disse fællesaktiviteter både er godt for fysikken, men også er med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Der er skabt en øget opmærksomhed på risikofaktorer hos den enkelte. Medarbejderne har fået helt eksakte værdier for vægt, kondi, kolesterol, blodsukker og blodtryk. Nu kan den enkelte ikke længere "skjule" det overfor sig selv, hvis sundhedstilstanden er dårlig. Det har været en øjenåbner for mange og er i sig selv en stærk motivationsfaktor for at igangsætte en egenindsats for at forbedre tilstanden. Nogle medarbejdere har haft så dårlige tal, at de er blevet opfordret til at søge egen læge. Forhåbentligt er disse medarbejdere herigennem blevet hjulpet i gang med medicinske behandlinger, der hvor det har været nødvendigt.

Resultatet af kortlægning og helbredstjek viser at kost, motion og stress er oplagte indsatsområder.

Sunder kost/lavere vægt har en endvidere en regulerende virkning på både kolesterol, blodsukker og blodtryk, og lysten til at motionere øges, fordi man ikke er hæmmet af overvægt. Mere motion/bedre kon- dition vil generelt have en regulerende virkning på forhøjet kolesterol, forhøjet blodtryk og stress.

## 1.4 Kort opsummering af resultater



#### **Kost:**

Ca. 44 % af samtlige undersøgte medarbejdere har for stort et taljemål og BMI. På nationalt plan har ca. 65 % et forhøjet BMI, men på trods af at vi ligger lavere, er mange motiverede ifølge selvvurderet helbred og helbredstjekket for en indsats.

Styregruppen vurderer, at virksomheden bl.a. gennem et sundere forplejningstilbud i arbejdstiden vil kunne påvirke medarbejdernes evt. overvægt, og dette prioriteres derfor i projektet. Der er opstillet mål for at den procentvise del af medarbejdere med for høj fedtprocent skal reduceres med 10%.

#### **Ryging:**

14 medarbejdere ryger i henhold til selvvurderet helbred. I alt 10 rygere har været til helbredstjek. Langt de fleste rygere er placeret på Regionskontor Øst. De fleste angiver ifølge selvvurderet helbred og helbredstjekket at være motiverede for en indsats, så det prioriteres i projektet. Der er opstillet mål for at den procentvise del af medarbejdere der ryger på Regionskontor Øst skal reduceres med 50%.

#### **Alkohol:**

Det vurderes ikke at der er væsentlige sundhedsmæssige alkoholproblemer, idet få angiver et problem og i givet fald ønsker man selv at håndtere dette. Det vurderes derfor ikke, at der er behov for indsats på området. Vattenfall tager hånd om de konkrete tilfælde, blandt andet gennem anvendelse af Helbredssikringen.

#### **Motion:**

Styregruppen vurderer, at virksomheden gennem tilskyndelse til øget aktivitet og motion i og udenfor arbejdstiden vil kunne påvirke medarbejdernes evt. kondital, og dette prioriteres derfor i projektet. Der er opstillet mål for at den procentvise del af medarbejdere med lavt kondital skal reduceres med 50%.

#### **Stress:**

I spørgeskemaundersøgelsen er der en medarbejder, som angiver at have et alvorligt forhøjet stress-niveau. Dette skal tages meget seriøst, og én medarbejder er altid én for meget. Det tyder dog heldigvis ikke på, at Regionskontorerne er alvorligt stress-ramt.

I spørgeskemaundersøgelsen ønskede 70 personer en form for hjælp eller undervisning vedr. stress, hvilket også indikerer et behov for en indsats. HSU/SSU har allerede arbejdet med en handlingsplan for stress. Denne er inddraget i projektet. Der er opstillet mål for at den procentvise del af medarbejdere i negativ stress tilstand skal reduceres med 50 %.

#### **Opfølgning:**

Der er samlet set væsentligt flere på Regionskontor Øst, som har fået tilbud om opfølgningssamtale efter 4 måneder, og som er blevet anbefalet et besøg hos egen læge. Dette kan måske dels forklares med at der er flere medarbejdere her med forhøjet kolesteroltal, lav kondi og som er rygere. Det skal dog også tages i betragtning, at det er forskellige konsulenter, der har udført tjekkerne i hhv. Øst og Vest.

## 1.5 Projektets styregruppe er underskrivere af Ledelsens beretning

Jørgen Nielsen  
Strategichef

Jannie Trabjerg  
HR-chef

Olav Flach  
Næstformand SSU Vest  
Medarbejderrepræsentant

Leif Høgh Olsen  
Næstformand SSU Øst  
Medarbejderrepræsentant

## 2. STAMOPLYSNINGER:

### 2.1 Virksomhedens navn og adresse

Pilotprojektet vedrører de to Regionskontorer i Danmark:

Vattenfall A/S  
Oldenborggade 25-31  
7000 Fredericia  
P-nr.: 1012466265

Vattenfall A/S  
Støberigade 14  
2450 København SV  
P-nr.: 1004842635

Vattenfall A/S CVR-nr.: 21311332

Regnskabsperiode: 1. januar til 31. december.

### 2.2 Ansvarlig ledelse og kontaktpersoner ift. sundhedsprojekt:

Administrerende direktør: Per Ebert

Bestyrelsen:

Formand: Hans von Uthmann  
Øverste direktør Vattenfall Norden,  
Ulf Spolander,  
Strategichef Vattenfall Norden,  
Anna Borg,  
Salgschef Business Unit Salg.

Kontaktpersonen og ansvarlig for udarbejdelse af Sundhedsredegørelsen:

Projektleder og systemansvarlig Helle Mose Iversen

Pilotprojektet er udarbejdet indenfor rammerne af Vattenfalls arbejdsmiljøledelsessystem, som er certificeret efter OHSAS 18001 og Vattenfalls HR-politik.

Ansvarlig for arbejdsmiljøledelsessystemet og sponsor for projektet: Strategichef Jørgen Nielsen.

Ansvarlig for HR arbejdet og sponsor for projektet: HR-chef Jannie Trabjerg.

### 3. PRÆSENTATION AF VATTENFALL

Vattenfalls vision er at være en førende europæisk energivirksomhed.

Vi er Europas femtestørste elproducent og den største varmeproducent.

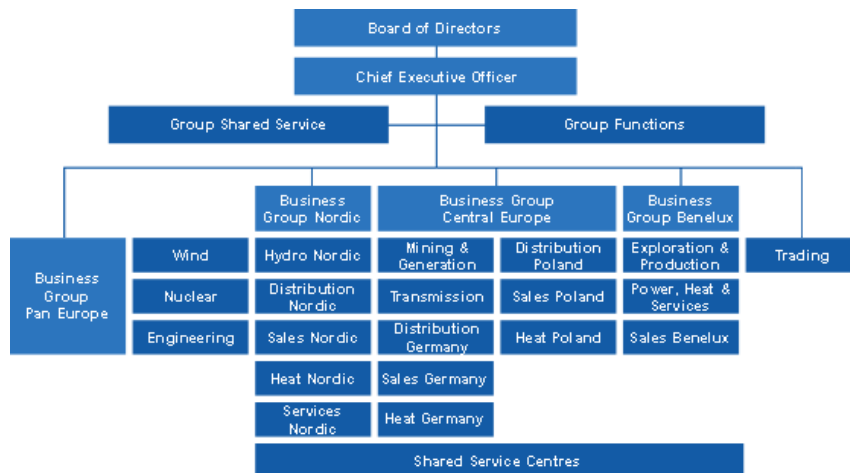
Vi har 100 års jubilæum i 2009.

Vi har aktiviteter i: Sverige, Finland, Danmark, Tyskland, Polen, England, Holland og Belgien.

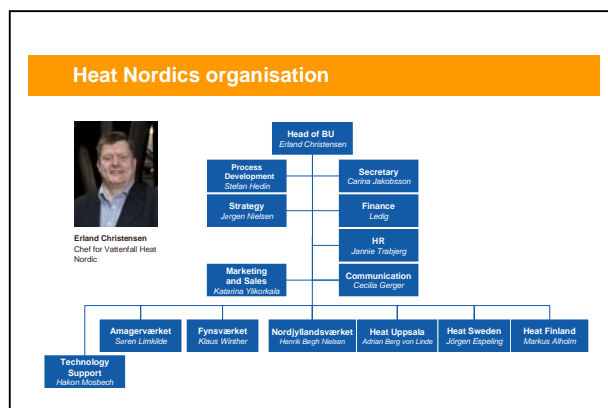
Vi har over 6 millioner kunder og ca. 40.000 medarbejdere.

Vattenfall AB er 100 % ejet af den svenske stat.

Vattenfall overordnede organisation ser således ud:



Dette pilotprojekt er gennemført i regi af Heat Nordic, hvor vi er organiseret således:



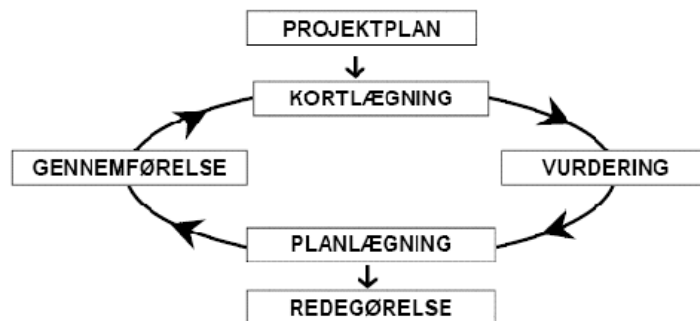
Heat Nordic har en omsætning på 9 milliarder SEK. Vi har 18.000 kunder og 1.100 medarbejdere.

Vi producerer ca. 10.400 GWh varme og 6.800 GWh el.

Vi har sat os det mål at være CO2 neutrale i 2030, og vi har fokus på tilfredse kunder og fortsat lønsom vækst.

#### 4. PROCESBESKRIVELSE:

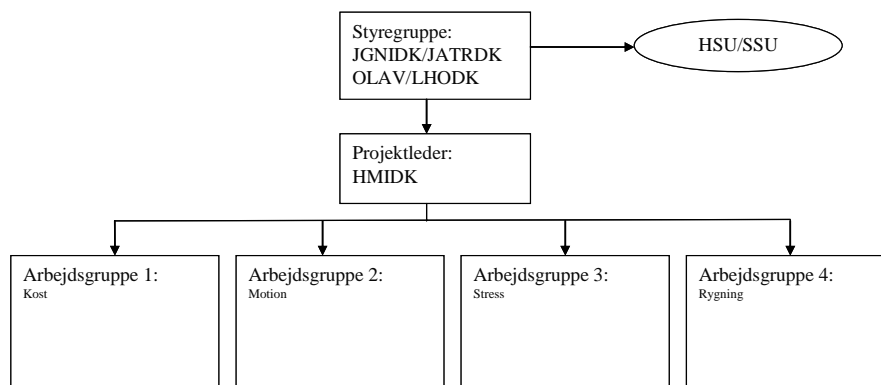
Projektet tager udgangspunkt i Green Networks strategiske cirkel, som nøje svarer til vores egne strategiske cirkler indenfor vores certificerede miljø- og arbejdsmiljøledelses systemer:



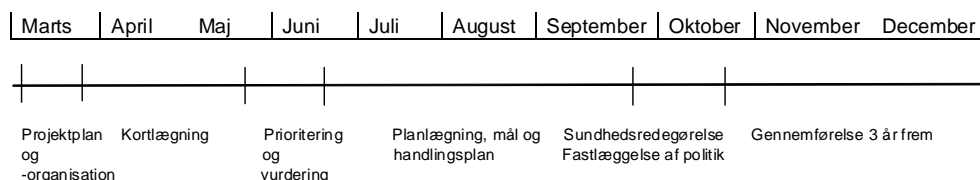
Der blev nedsat en projektorganisation bestående af de to sponsorer Strategichef Jørgen Nielsen og HR-chef Jannie Trabjerg, samt næstformændene for de to Regionskontorers Sikkerheds- og samarbejdsudvalg, benævnes SSU. Styregruppen skal foretage ledelsesmæssige beslutninger og prioriteringer i forhold til projektet, samt løbende holde de to SSU og Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) for hele Danmark orienteret.

Helle Mose Iversen er udpeget som Projektleder for pilotprojektet. Helle er ansat i afdelingen Klima og Miljø i Strategifunktionen, og er systemansvarlig i Vattenfalls danske miljø- og arbejdsmiljøledelsessystem.

Derudover er der og vil der efter behov fremadrettet blive nedsat arbejdsgrupper indenfor de enkelte KRAMS-faktorer. Medlemmer i arbejdsgrupperne er typisk medlemmer af HSU/SSU, Personaleforeningen, Kantineudvalg og andre ildsjæle, der kan lide at arrangere og igangsætte.



Den oprindelige projektplan for 2009 så således ud:



Vi har på Regionskontorerne arbejdet lidt forskudt med planen. Kortlægning af eksisterende tiltag og spørgeundersøgelsen om selvvrurderet helbred blev gennemført før sommerferien. Selve helbredstjekkerne blev gennemført ultimo august/primo september. Vi ser helbredstjekkerne både som en del af kortlægningsarbejdet, men samtidig også som en indsats og et godt tiltag for medarbejderne.

Der har i takt med projektets fremadskriden været lagt information om projektets status i forhold til kortlægning, resultat af selvvrurderet helbred og sundhedsprofilerne ud på det fælles intranet, Insite.

Der er løbende under projektet kommet mange gode forslag til forbedringer og tiltag. Disse er uden skelen til økonomiske, organisatoriske og tidsmæssige rammer blevet samlet i et inspirationskatalog til evt. senere viderebearbejdelse. Kataloget kan ses i Captia dok. nr. [112525](#).

Sundhedsredegørelsen med forslag til prioritering og handlingsplaner har været sendt til kommentering i de 2 SSU, og prioritering og handlingsplaner er endelig godkendt i Styregruppen.

Sundhedsredegørelsen er fremsendt til godkendelse i Green Network, og Vattenfalls Regionskontorer kan forhåbentlig herefter modtage et af de første Sundhedsdiplomer fra Green Network d. 1. december 2009.

## 5. VIRKSOMHEDENS SUNDHEDSPOLITIK:

Vattenfalls overordnede politikker besluttet og udstikkes fra den øverste ledelse på koncern niveau. Vattenfall har ikke en decideret sundhedspolitik, men pilotprojektet er gennemført indenfor rammerne af Vattenfalls arbejdsmiljøpolitik og personalepolitik. Uddrag af disse om sundhed gengives herunder:

### ARBEJDSMILJØPOLITIK (Uddrag)

Ingen medarbejder ved Vattenfall må blive skadet eller syg på grund af deres arbejde.

Sikkerhed og sundhedsfremme er vigtige elementer i vores virksomhedskultur.

At arbejde i Vattenfall giver mulighed for udvikling, personligt såvel som fagligt, i et sikkert, sundt og motiverende miljø.

En vigtig del af vores mål er at blive en førende virksomhed indenfor sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Vores engagement i sikkerhed og sundhed udtrykkes i følgende principper:

- Sikkerhed og sundhed er en integreret del af vores forretningsstrategier og er ligeså vigtig som vores øvrige forretningsmålsætninger. Målbare mål for sikkerhed og sundhed i Vattenfall bliver defineret og evalueret med baggrund i denne politik.

- Vattenfall arbejder med en forebyggende indsats og implementerer den bedste praksis indenfor sikkerheds- og sundhedsledelse.
- Alle medarbejdere får tilstrækkelig viden, forståelse og kompetence til at kunne overholde sikre arbejdsrutiner. De er proaktive indenfor sikkerhed på arbejdspladsen og sundhedsfremme i deres arbejdsmiljø.

## **HR - POLITIK (Uddrag af dansk udvidelse)**

I Danmark er den fælles HR-politik via Hovedsamarbejdsudvalget blevet udvidet med en dansk Personalepolitik – se Captia dok. nr. [16760](#). Uddrag herfra om sundhed citeres her:

### ***Sundhed***

***At arbejde i Vattenfall A/S giver udviklingsmuligheder både som individ og som medarbejder i et sikkert, sundt og stimulerende miljø. Dette omfatter det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.***

Vi tilstræber at tilbyde vore medarbejdere, at de dagligt har tilgang til et sundt, indbydende og varieret måltid samt en frugtordning.

Det er vores holdning, at ingen personer skal føle sig generet af tobaksrøg, når de er på arbejdet. Det betyder, at der ikke ryges indendørs bortset fra i specielt indrettede rygerum.

Det er uforeneligt med vores værdier at være påvirket af alkohol, medicin og narkotika under udførelsen af arbejdet.

Vi tilbyder hjælp til medarbejdere, der har et misbrugsproblem. Det vil ske i form af relevant behandlings-tilbud.

I Vattenfall A/S tilrettelægger vi arbejdet så vi skaber en balance mellem job og privatliv. Vi tilbyder hjælp til medarbejdere, der er ramt af usund stress.

Ved længere tids sygdom støtter vi medarbejdernes tilbagevenden til jobbet.

Vattenfall A/S sætter pris på sine medarbejdere og har dem godt forsikret.

Det tilstræbes, at alle medarbejdere har adgang til motionsrum. Vattenfall A/S støtter medarbejdernes kollektive deltagelse i motionsidræt og andre sundheds-fremmende tiltag.

Vattenfall A/S afsætter hvert år midler, som kan anvendes til lokale aktiviteter og initiativer, der kan bidrage til at skabe en fælles kultur. De enkelte SU tager stilling til anvendelsen af midlerne.

## **6. KORTLÆGNING:**

### **6.1 Baggrundsoplysninger**

#### **6.1.1 Antal medarbejdere evt. opdelt personale-/faggrupper**

På Vattenfalls Regionskontorer er de ansatte udelukkende beskæftiget med kontorarbejde som f.eks. projektering, planlægning og administrativt arbejde. Der er udelukkende ansat funktionærer. Køkken,

reception og viceværtfunktionen varetages i Fredericia af indhyret personale fra ISS. Disse medarbejdere tilbydes deltagelse i pilotprojektet.

Mange af medarbejderne har en del rejseaktivitet mellem de danske og udenlandske lokationer.

Alle Technology medarbejdere, også de der fysisk er placeret på de danske kraftværker, er medtaget i dette pilotprojekt, da de organisatorisk tilhører Regionskontorerne.

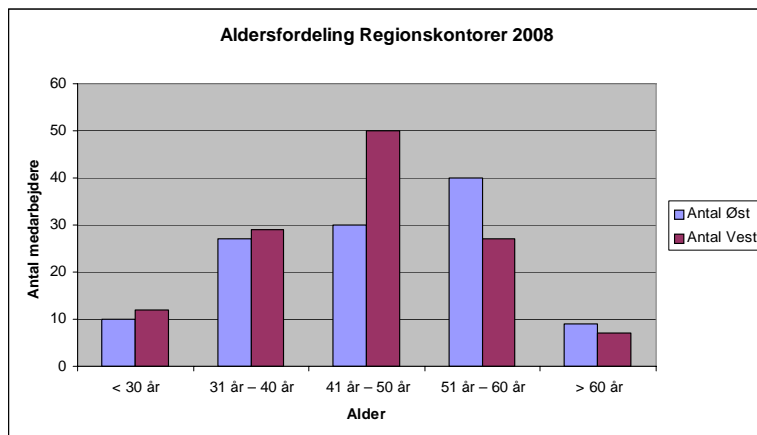
	Opgørelse 2008 total		
	Medarbejdere Øst	Medarbejdere Vest	Total
<b>Antal</b>	115,5	125	240,5
Mænd	74,5	96	170,5
Kvinder	41	29	70
Deltid Mænd	0,5	2,5	3
Deltid Kvinder	7	1,5	8,5

Antal medarbejdere er opgjort som antal ansatte 1. januar 2008 + antal ansatte 31. december 2008 divideret med 2.

Der er 75 medarbejdere fysisk placeret i Fredericia og 112 medarbejdere fysisk placeret i København. Disse tal anvendes ved beregning af nøgletal.

### 6.1.2 Aldersfordeling:

Alder	Antal Øst	Procentvis fordeling Øst	Antal Vest	Procentvis fordeling Vest	Antal totalt	Procentvis fordeling totalt	Antal kvinder Vest	Antal mænd Vest	Antal kvinder Øst	Antal mænd Øst
< 30 år	10	8,60 %	12	9,60 %	22	9,1	4	9	4	7
31 år – 40 år	27	23,30 %	29	23,20 %	56	23,2	9	20	12	14
41 år – 50 år	30	25,80 %	50	40,00 %	80	33,2	11	39	9	21
51 år – 60 år	40	34,50 %	27	21,60 %	67	27,8	5	22	15	25
> 60 år	9	7,80 %	7	5,60 %	16	6,7	0	6	2	7
I alt	116	100 %	125	100 %	241	100 %				
Gennemsnitsalder	44,1 år		46,4 år		45,2 år					



### 6.1.3 Nøgletal - Gennemsnitlig alder

Gennemsnitsalder Vest: 44,1 år  
Gennemsnitsalder Øst: 46,4 år  
Gennemsnitsalder total: 45,2 år

### 6.1.4 Kønsfordeling

Vest: 76,8 % Mænd  
Vest: 23,2 % Kvinder

Øst: 64,7 % Mænd  
Øst: 35,3 % Kvinder

Totalt: 71,0 % Mænd  
Totalt: 29,0 % Kvinder

### 6.1.5 Deltid

Antallet af medarbejdere, der har aftale om lavere timeantal end en "fuld arbejdsuge":

Vest: Kvinder på deltid: 2  
Vest Mænd på deltid: 3  
Vest: Total: 5

Øst: Kvinder på deltid: 7  
Øst: Mænd på deltid: 1  
Øst: Total: 8

Total: Kvinder på deltid: 9  
Total: Mænd på deltid: 3  
Total: 12

### 6.1.6 Skiftehold

Der udføres ikke skifteholdsarbejde på Regionskontorerne.

## 6.2 Udgifter til sundhedsfremmende tiltag

Vattenfall har udgifter til kantine og mødeforplejning. Kantineordningen er delvist medarbejderbetalt.

Derudover giver Vattenfall tilskud til personaleforeningerne. Alle personaleforeningernes aktiviteter medtages under sundhedsfremmende tiltag. Sociale arrangementer ses som forebyggende tiltag mod stress.

Endelig har Vattenfall udgifter til helbredssikring for alle medarbejdere.

### 6.2.1 Regionskontor Vest – Personaleforeningens klubber

Værket – Regionskontor Vest

Kunstklub  
Vinklub  
Foto/PC klub  
Vandmassagebænk  
Idrætsklub

### 6.2.2 Regionskontor Øst – Personaleforeningens klubber

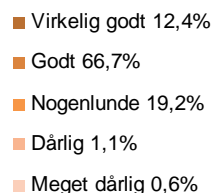
<b>Støberiet</b>	Regionskontor Øst	
Tilskud til klubaktiviteter:		
	Vinklubben V3	
	"Støberiet"	
	Kunstklubben	
	Idrætsklubben i alt	
	heraf:	badminton
		bowling
		cykling
		fiskeri
		fitness
		golf
		løb
		massage

## 6.3 Virksomhedens indsatser på sundhedsområdet

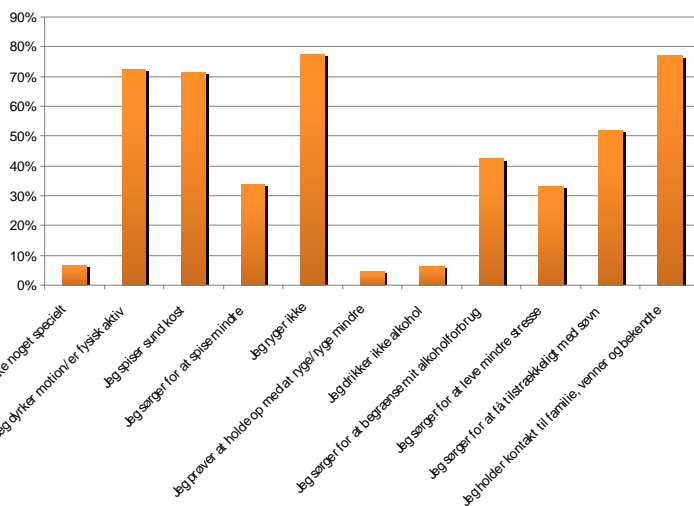
### 6.3.1 Spørgeskema undersøgelse omkring "Selvvurderet helbred"

Spørgeskema er blevet udvidet med spørgsmål vedr. stress. Skemaet er uddelt til 240 medarbejdere. Der er kommet 181 besvarelser tilbage. Heraf var 4 ikke tilstrækkeligt udfyldt, så 177 besvarelser indgår i statistikken. Besvarelsesprocenten er derfor 74 %.

## Hvorledes vurderer medarbejderne deres nuværende helbredstilstand i almindelighed



## Hvad gør medarbejderne for at bevare eller forbedre deres helbred



95 % af medarbejderne har et stillesiddende arbejde og har ikke som sådan fysisk aktivitet integreret i arbejdstiden.

Ca. 70 % af medarbejderne angiver at bruge mellem 0 – 14 minutter gang eller cykling som transport til og fra arbejde og må således finde tid til fysisk aktivitet uden for dette tidsrum også.

### 6.3.2 Individuelle sundhedsprofiler

Der er gennemført individuelle sundhedsprofiler til medarbejderne på Regionskontorerne i ugerne 35, 36 og 37. I alt har 68 kvinder og 100 mænd gennemgået helbredstjekket. Dette svarer til 73 % af medarbejderne tilknyttet regionskontorerne

### 6.3.3 Sundhedsforsikringer

Vattenfall har en helbredssikring, der dækker alle medarbejdere og hjemmeboende børn. Samlever og ægtefælle kan også medforsikres for det samme årlige beløb som medarbejderen dog selv skal betale.

Helbredssikringen dækker:

- Behandling, operation, forundersøgelse og efterkontrol på privathospitaler, privatklinikker eller hos special-læge i Danmark, og efter aftale med PFA også i udlandet
- Afvænnning af misbrug af alkohol, medicin og andre rusmidler
- Kiropraktor og fysioterapeut
- Psykolog
- Medicin
- Genoptræning
- Rekreationsophold
- Ledsagertransport
- Midlertidig hjemmehjælp.

Helbredssikringen giver mulighed for hurtig behandling på privathospitaler, privatklinikker eller hos speciallæger

For 2008 er der følgende skadesregistreringer indenfor helbredssikringen for hele Vattenfall Danmark:

Forundersøgelse/kontrol:	39
Operation:	10
Fysioterapeut/kiropraktor:	99
Psykolog/Psykiater:	16
Diverse:	9
Kritisk sygdom:	4

I alt har 84 ud af 740 medarbejdere benyttet sig af ordningen i 2008, hvilket giver en benyttelsesprocent på 11 %.

Det er ikke muligt at trække tal alene for Regionskontorerne.

## 6.4 Øvrige kortlægningsværktøjer

KRAMS parametre indgår som en del af Regionskontorerne APV og i den årlige medarbejderundersøgelse MyOpinion

Stress-delen indgår som et naturligt emne i den årlige medarbejdersamtale.

Nyansatte introduceres indirekte til KRAMS-faktorerne ved gennemgang af APV-systemet.

## 6.5 Kommunikation

Der har frem til og med oktober 2009 været 3 indlæg på Vattenfalls intranet – Insite. Det første indlæg for at fortælle om projektet generelt og annoncere spørgeskemaundersøgelsen om selv vurderet helbred. Det andet indlæg for at orientere om resultatet af undersøgelsen og annoncere tilbud om helbredstjek efter sommerferien. Derudover har projektlederen orienteret om projektet på lokalt fællesmøde.

Det blevet afholdt 2 informationsmøder på regionskontorerne lige efter sommerferien, for at orientere nærmere om indholdet af helbredstjekket. Annoncering om disse møder er lagt på Insite og udsendt som en fælles mail til medarbejderne.

På møderne er der blevet uddelt foldere om undersøgelsens indhold og om de 3 konsulenter fra Green Network, som den enkelte medarbejder kan ringe til efter gode råd, som en del af projektføreløbet.

Der er i oktober lagt et indlæg om resultaterne af helbredstjekkerne på Insite.

Der har ikke været fokus på intern kommunikation vedr. KRAMS faktorer i 2008 – dog har der været en artikel i det nordiske personaleblad Nordic View om en brugerundersøgelse vedr. motionsrummet i Regionskontor Øst.

I Regionskontor Vest har projektets motto "Gør sunde valg til gode vaner" været brugt som blikfang i 2009 ved opfordringer til at deltage i "Vi cykler til arbejde" og Ladywalk.

## **6.6 KRAMS faktoren Kost**

### **6.6.1 Kostpolitik**

Uddrag af dansk personalepolitik dok. nr. [16760](#): Vi tilstræber at tilbyde vore medarbejdere, at de dagligt har adgang til et sundt, indbydende og varieret måltid samt en frugtordning

### **6.6.2 Kantineordning**

Der er ikke et kantineudvalg i Regionskontor Vest, den ansvarlige for husets drift har kontakten til leverandøren – der er et kantineudvalg i Regionskontor Øst.

Kantinen i Regionskontor Øst deles med firmaet EDS, som også bor på adressen. Kantineudvalget består af 2 medarbejdere fra Vattenfall og 2 medarbejdere fra EDS. Vattenfalls 2 medarbejdere er ildsjæle, der har været med fra kantinens start i 2007. Kantineudvalget mødes 4 gange årligt.

Alle medarbejdere på begge kontorer benytter sig af kantineordningen.

På Regionskontor Vest er der 2 ansatte, som begge har levnedsmiddel/hygiejncertifikat.

På Regionskontor Øst har forpagteren af kantinen 7 ansatte – 2 kokke, 2 køkkenassistenter og 3 ufaglærte køkkenmedhjælpere.

Begge kantiner i Øst og Vest har fuld Smiley.

#### **6.6.2.1 Regionskontor Vest:**

På Regionskontor Vest er der morgenbuffet i kantinen i tidsrummet 08.30 til 09.30.

Morgenmads buffeten indeholder:

- Groft rugbrød
- Lyst brød med kærner
- Smør/Kærgården, marmelade, honning og nutella, alt i små brikker
- 45 % ost i skiver
- Lys og mørk pålægschokolade
- Minimælk og kaffefløde i brikker til kaffe/the
- Minimælk, skummetmælk og kærnemælk i 250 ml kartoner i køleskab
- Bægre med cultura 1,4 % med drys og yoghurt 1,3 med frugt i køleskab

På Regionskontor Vest købes maden hos Kokken og co, som leverer maden til anretterkøkkenet. De 2 ansatte i kantinen anretter de kolde og lune retter på 2 buffeter.

På Regionskontor Vest har der ikke været stillet ernæringsmæssige krav til leverandøren. Der har siden 2006 været skiftet leverandør 3 gange.

Der serveres frokost i kantinen fra 11.30 til 13.00

Frokost buffeten indeholder:

- 2 lune retter
- 2 blandede salater
- En salatbar
- Adskillige skåle med salatgarniture
- Rugbrød
- Lyst brød
- 2 slags pålæg
- Forskellige slags ost.
- Der er kage hver fredag.
- Juice
- Sodavand (både med og uden sukker)
- Skummetmælk
- Minimælk
- Kærnemælk
- Vand
- Kaffe/the

Der findes ingen oplysninger om f.eks. fedtindhold i de lune retter eller dressingen. Udbuddet af drikkevarer er frit tilgængeligt.

Mødeforplejning om formiddagen er:

- Rundstykker
- Smør/Kærgården og marmelade i brikker
- Skiveskåret ost
- Frugt
- Vand
- Kaffe og the
- Creemerpulver til at putte i kaffe/the.

Mødeforplejning til frokost: Gæster og ansatte bruger buffeten i kantinen

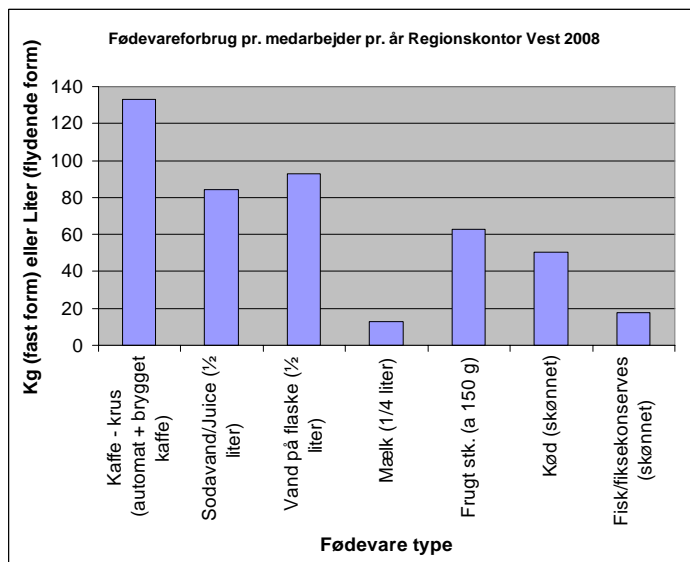
Mødeforplejning om eftermiddagen er:

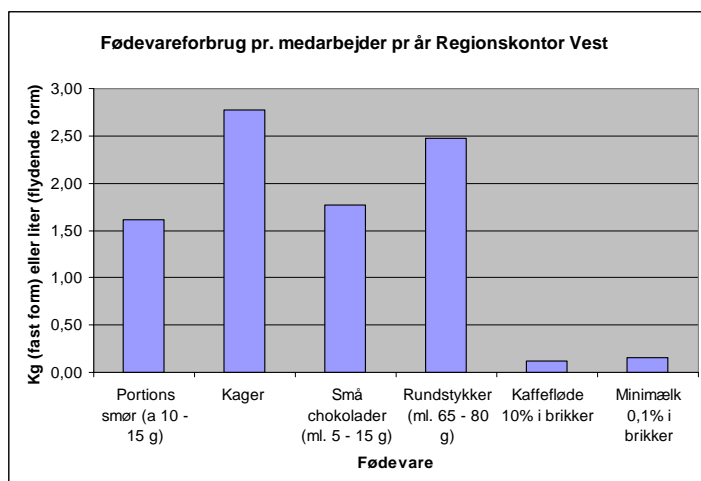
- Chokolader 5-15 g
- Frugt
- Vand
- Kaffe og the

Nedenstående tabel er for Regionskontor Vest opgjort med baggrund i fakturaer for 2008 – undtaget herfra er fisk og kød.

Fødevarer	kg	Stk.	Bemærkning
Fisk/ fiskekonserves	1320 kg		Skønnet mængde fra buffet
Kød/kødpålæg	3796 kg		Skønnet mængde fra buffet
Frugt	4710 kg	31.400	Mængde fra frugtordning, frugt er frit tilgængeligt i arbejdstiden
Grønt	423 kg		Ærter, gulerødder snittet købes særskilt ind til salatbaren. Øvrige grøntsager fra buffeten er ikke opgjort
Margarine/smør 10-15 g brikker	97 kg	9.700	– margarine/smør anvendt i de lune retter kan ikke opgøres
Olie	-		Kendes ikke
Mælkeprodukter >1,5g fedt pr. 100g	-		Kendes ikke
Mælkeprodukter <1,5g fedt pr. 100g	978,25 liter	3.913	Mælkeprodukter anvendt i buffet fra leverandør kendes ikke
Rugbrød/fuldkornsbrød	859 kg		
Lyst brød/ rundstykker	1148 kg	2.565 rundstykker	Antal brød er ikke opgjort
Sodavand	5398 liter	12.624 stk	Sodavand er frit tilgængeligt hele arbejdstiden
Chokolade 5-15 g		13.309 stk	
Kage	208 kg	461 stk	
Vand	6948 liter	13.896	
Brygget kaffe		17.280 kopper	8.456 kander
Automatkaffe		22.560 kopper	3.948 Kander
Kaffe i alt		39.840 kopper	531 kop/medarbejder/år
Kaffefløde 10 % i brikker	9 liter	600 stk	
Minimælk 0,5 % i brikker	12 liter	800 stk	

Der er ikke salg fra kantinen/automater af slik og kager. Der er ingen krav om brug af økologiske varer, og hvis der har været anvendt økologiske varer, kan det ikke opgøres





### 6.6.2.2 Regionskontor Øst

På Regionskontor Øst er der tale om en forpagtet kantine, hvor kokken selv tilbereder maden. Der er ikke i aftalen med forpagteren stillet kvalitetskrav til maden, men følgende udbud er hentet fra aftalen med forpagteren:

Der serveres morgenmad hver dag fra kl. 07.30 til 10.00 i Vattenfalls café på 4. sal, hvor der er placeret en special kaffemaskine, der kan brygge forskellige kaffespecialiteter

Morgenmadsbuffeten indeholder:

- Hjemmebagt franskbrød
- Hjemmebagt rugbrød
- Smør
- 2 slags ost (en mild 30 % fra Eriksminde og en 45 % gammel Ole)
- 2 slags marmelade
- Cheasy yoghurt med frugt/naturel
- Hver fredag; wienerbrød

Frokost serveres i restauranten i stueetagen. Kantinen er åben fra kl. 11.30 til 13.00 hver dag.

Frokost buffeten indeholder:

- 1 slags sild
- 1 fiskeanretning
- 1 salat (tun, reje, skinke etc.)
- 1 varm fiskeret
- 1 varm kød/fjerkræ/vegetar ret
- 3-4 forskellige slags pålæg, hvoraf mindst 2 er med fedtprocent under 4 %.
- 2 slags blandet salat
- Mindst 10 skåle med salatgarniture (ærlig grønt uden dressing)
- 2 hjemmelavede dressinger, den ene en olie/eddike dressing, den anden en cremet dressing lavet på 9 % cremefraise eller 3 % yoghurt.
- 2-3 slags oste, hvoraf den ene er en maks. 17 %, mens de øvrige er forskellige udenlandske med højere fedtindhold
- Forskellige slags hjemmebagt brød
- Hel frugt.
- Sodavand i postmix, 2 sukkerholdige produkter og 3 i light udgave.

- Skummetmælk
- Kærnemælk
- Minimælk
- Letmælk
- Sødmælk
- Vand
- Kage hver torsdag

Drikkevarer er til fri afbenyttelse i kantinen hele dagen.

Der er frugt til fri afbenyttelse placeret i caféen på 4. sal. Hvis frugtskålen bliver tom i løbet af dagen, kan der hentes mere i kantinen. Der kan leveres nyskrællede gulerødder på forespørgsel.

Mødeforplejning om formiddag og eftermiddag kan være alt lige fra grøntsagsfade, frugtfade med udskåret frugt, hjemmebagte boller incl. smør/lätta/økologisk smør i brikker, ost og marmelade, til forskellige slags tørkager, kaffe/the og vand samt minimælk i brikker til kaffe/the. Der tilbydes ikke kaffefløde.

Mødearrangøren bestemmer selv ud fra en længere liste, hvilken mødeforplejning der skal være til det enkelte møde. Der er en tendens til at bestillinger af kage er for nedadgående og bestillinger med frugtfade stiger.

Der er ikke salg fra kantinen/automater af slik og kager.

Al mælk er økologisk og det tilstræbes at frugt og grønt er økologisk i det omfang det kan lade sig gøre, når variation skal tilgodeses.

Buffeterne er opdelt med en rød og en grøn side, hvor den grønne side repræsenterer det sunde valg med en lav fedtprocent.

Kantinen dækker forplejning til både Vattenfall medarbejdere og medarbejdere fra EDS. I alt ca. 260 kurver i gennemsnit, heraf regnes de 130 medarbejdere at være fra Vattenfall. Der forbruges i alt 25 – 30 kg kød pr. dag og 10 kg fisk.

Omregnet til et arbejdsår med 220 dage forbruges ca. 3000 kg kød og 1100 kg. fisk svarende til ca. 100 g kød og 40 g fisk pr person pr dag.

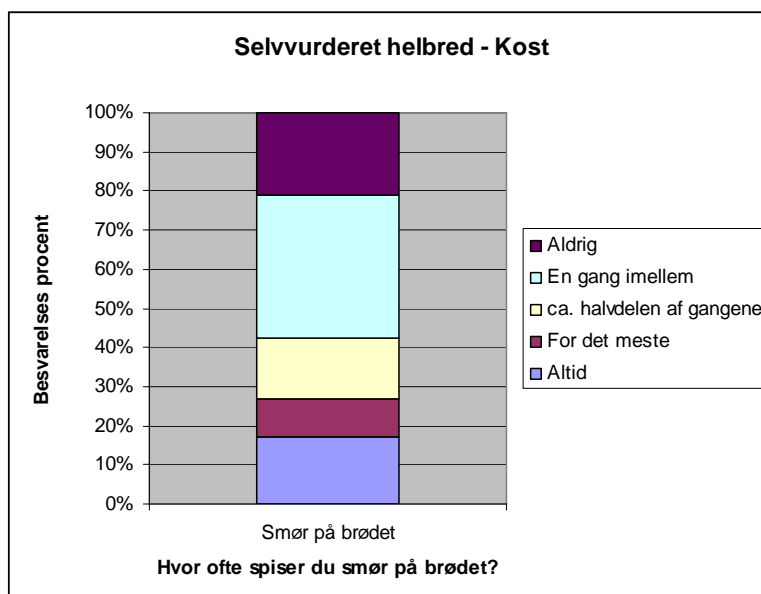
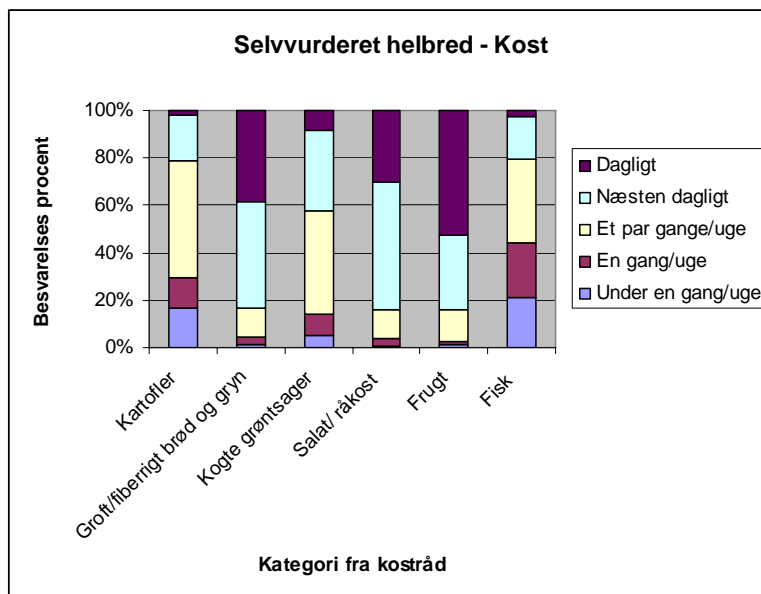
Alt brød er hjemmebagt og uden eller med meget lidt fedt i. Der anvendes fuldkornsprodukter, hvor det er muligt både i brød og som garniture til salatbaren.

Der er en tendens til at brugerne vælger panerede produkter som stegt flæsk og fiskefileter, selv om der samtidig er andre sunde valg.

### **6.6.3 Selvvurderet helbred vedr. faktoren Kost**

71 % af medarbejderne angiver, at de spiser sund kost, og 34 % svarer, at de spiser mindre portioner. I spørgeskemaet bliver der ikke spurgt til medarbejderens egen vægt.

I forhold til kostrådene svarer medarbejderne følgende:



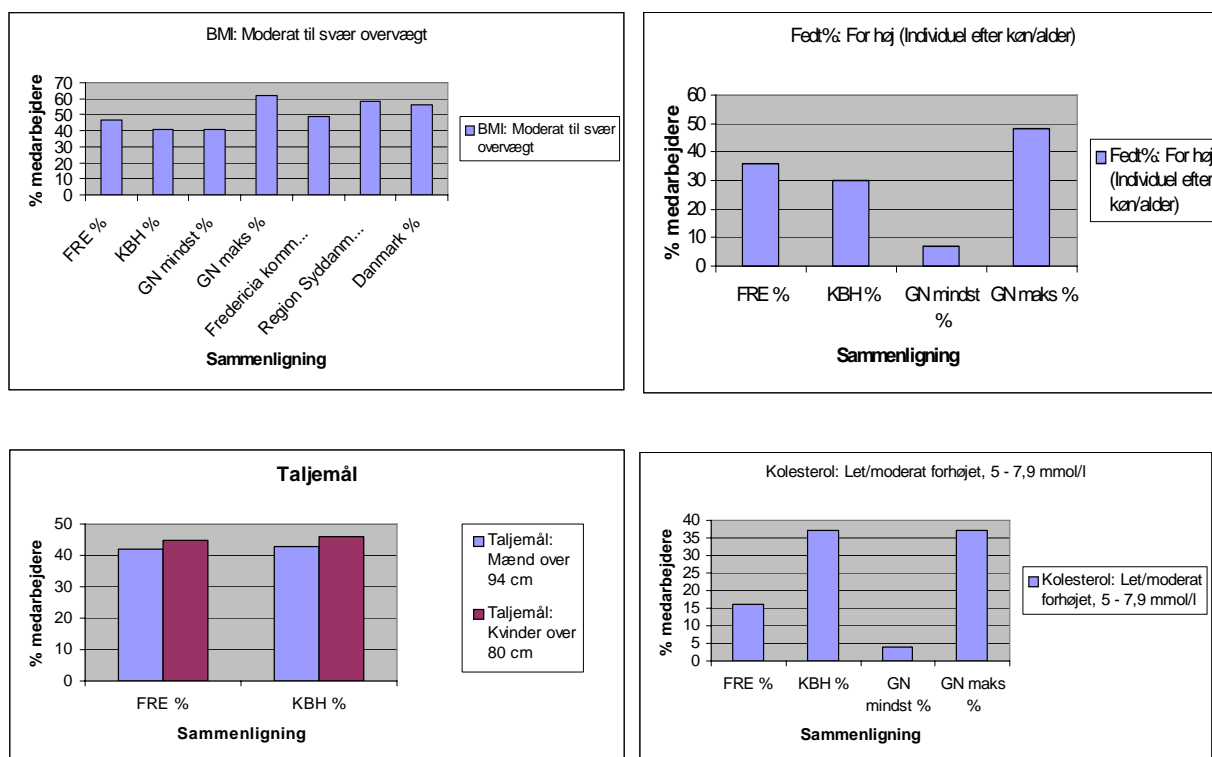
Groft brød, grønt og frugt spises generelt fint, men især andelen af fisk kunne med fordel øges.

Der er stadig mange, der spiser smør på brødet.

Mange af Regionskontorenes medarbejdere spiser både morgenmad, frokost og 2 mellemmåltider mens de er på arbejde. Der er derfor store muligheder for at påvirke dem til bedre kostvaner ved at regulere på kvaliteten af udbuddene i kantinerne.

Hvis der skal måles mere detaljeret på mængder af forskellige fødevarer skal dette besluttes og igangsættes fremadrettet.

## 6.6.4 Sundhedsprofil vedr. faktoren Kost



De målte værdier er, hvor det har været muligt, holdt op mod regionale og nationale værdier, samt mod resultaterne af Green Networks (GN) foreløbige analyse af helbredstjek i 6 virksomheder.

Antallet af medarbejdere med forøget BMI er lavere end landsgennemsnittet, men på trods af dette, er mange motiverede for en indsats.

Der er et misforhold mellem medarbejdernes tidligere vurdering af egne kostvaner og de faktiske vægtværdier, idet 71 % der svarede, at de spiser sundt, og 34 % at de spiser mindre portioner mad.

Ovennævnte tal fordeler sig nogenlunde ens mellem Regionskontorerne, men der er markant flere med forhøjet kolesteroltal i Øst end i Vest. Der er målt med 2 forskellige apparater, og det kan ikke udelukkes, at dette har en indflydelse. Der er dog flere i Øst, der er motiverede for en indsats for sundere kost. Det er nævnt, at det store udbud på buffeterne i Øst ofte indbyder til for stort indtag. Dette kan dog ikke dokumenteres i undersøgelseerne.

Det generelt er ikke nødvendigvis alle, der er motiverede for en indsats, som også har brug for det. Der kan sagtens være medarbejdere indenfor normalområdet, der "bare" har fået gode idéer til livsstilsændringer under samtalen.

Sundere kost/lavere vægt har en regulerende virkning på både kolesterol, blodsukker og blodtryk, og lysten til at motionere øges, fordi man ikke er hæmmet af overvægt.

## 6.7 KRAMS faktoren Rygning:

### 6.7.1 Rygepolitik:

Rygepolitik for **Oldenborggade 25-31**, Fredericia pr. 15. august 2007

Formål At fremme sundhedstilstanden hos virksomhedens medarbejdere

Omfang Der må ikke ryges indendørs

Det er tilladt at ryge udendørs på matriklen

Konsekvenser Overtrædelser af rygeforbuddet indgår på lige fod med andre overtrædelser af ansættelsesforholdet

Rygepolitik for **Støberigade 14**, København pr. 14. november 2007

Formål At fremme sundhedstilstanden hos virksomhedens medarbejdere

Omfang Der må ikke ryges indendørs andre steder end i rygelokalet

Det er tilladt at ryge udendørs på matriklen samt på solterrassen

Konsekvenser Overtrædelser af rygeforbuddet indgår på lige fod med andre overtrædelser af ansættelsesforholdet

### 6.7.2 Tiltag og tilbud til rygere

Der har ikke i 2008 (eller senere) været udbudt rygestop kursus i Vattenfall regi til medarbejdere på Regionskontorerne.

### 6.7.3 Selvvurderet helbred vedr. faktoren Rygning

Af de 177 medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet angiver 14, at de er rygere. Det svarer til, at 8 % af de medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet, ryger dagligt.

Vigtigheden af rygestop (Motivationen) er vurderet i en skala fra 0 - 10, hvor 0 er slet ikke vigtigt og 10 er meget vigtigt.

28 % af medarbejderne ligger mellem 0 – 4  
72 % af medarbejderne ligger mellem 5 – 10  
Gennemsnit er 6,1

Troen på at kunne gennemføre et rygestop er vurderet på samme skala

28 % af medarbejderne ligger mellem 0 – 4  
72 % af medarbejderne ligger mellem 5 – 10  
Gennemsnit er 5,6

Det vides ikke hvor mange rygere, der er i den gruppe medarbejdere (26 %), der ikke har besvaret spørgeskemaet, men da både motivationen og troen på gennemførelse af rygestop ligger over middel i spørgeskemaundersøgelsen, foreslås det at udbyde rygestopkurser i 2010 i Øst, som en del af handlingsplanen for projekt "Gør sunde valg til gode vaner".

#### **6.7.4 Sundhedsprofil vedr. faktoren Ryging**

14 medarbejdere ryger i henhold til selvvurderet helbred. I alt 10 rygere har været til helbredstjek. Langt de fleste rygere er placeret på Regionskontor Øst. De fleste angiver at være motiverede for en indsats, så et forslag kunne være at udbyde et rygestopkursus her.

### **6.8 KRAMS faktoren Alkohol**

#### **6.8.1 Alkoholpolitik**

Vattenfall Danmark har pr. 1. marts 2007 følgende alkohol/misbrugs regel:

#### **Regler om alkohol og narkotiske stoffer i VN-PT**

Det er uforeneligt, at arbejde i VN-PT og være påvirket af narkotiske stoffer eller alkohol.

I forhold til narkotiske stoffer er der ingen tolerance dvs. at ansatte i VN-PT hverken må indtage eller være påvirket af narkotiske stoffer i arbejdstiden.

Alkohol må som udgangspunkt ikke indtages på virksomheden, det er dog tilladt, i særlige situationer, at nyde alkohol ved ekstern repræsentation og interne arrangementer (f.eks. runde fødselsdage, jubilæer, firmafest og andre lejligheder, der er godkendt af nærmeste Funktionschef). Disse arrangementer foregår i Kantine/Cafe.

Ved overtrædelse af reglerne gælder følgende:

- for egne medarbejder gives der en skriftlig advarsel og ved gentagelse vil det medføre opsigelse
- for fremmede konsulenter, entreprenører, servicemedarbejdere medfører det straks en permanent bortvisning.

Medicin betragtes ikke som narkotiske stoffer eller alkohol, nogle lægemidler kan dog virke sløvende eller berusende. De fleste af disse midler har en rød trekant på emballagen. Den advarer dig om bivirkninger som svimmelhed, balanceproblemer, sløvhed eller nedsat reaktion - der findes ingen "sikker" dosis for medicin. Find ud af, hvordan du reagerer på medicinen, inden du bevæger dig ud i trafikken eller går på arbejde. Føler du dig svimmel, sløvet, har nedsat reaktionsevne, balanceproblemer eller lignende, efter indtagelse af medicin, skal du diskutere problemstillingen med din leder. Sigtet er at undgå farlige arbejdssituationer både for dig og dine kolleger.

Hvis der er tvivl – spørg ledelsen!

Uddrag fra dansk Personalepolitik dok. nr. [16760](#): Vi tilbyder hjælp til medarbejdere, der har et misbrugsproblem. Det vil ske i form af relevant behandlingstilbud.

## **6.8.2 Tiltag og tilbud til medarbejdere med alkoholmisbrug**

Der har været tiltag i Vattenfall regi til medarbejdere med alkoholmisbrug på Regionskontorerne.

Vattenfalls helbredsforsikring dækker behandling af evt. alkoholmisbrug eller andet rusmiddelmisbrug. Helbredssikringen har været anvendt med dette formål.

## **6.8.3 Selvvurderet helbred vedr. faktoren Alkohol**

70 % af medarbejderne har et ugentligt alkoholforbrug. Det er ikke ud fra besvarelsene muligt at se, hvor stort forbruget er.

Vigtigheden af at nedsætte alkohol forbruget (Motivationen) er vurderet i en skala fra 0 - 10, hvor 0 er slet ikke vigtigt og 10 er meget vigtigt.

Gennemsnit er 1,4

Troen på at kunne nedsætte alkoholforbruget er vurderet på samme skala.

Gennemsnit er 8

Gennemsnitstallene indikerer, at man ikke vurderer en nedsættelse af alkohol forbruget særlig vigtigt, og hvis man ville, ja så er troen på at kunne gennemføre det meget høj. Det vurderes ikke væsentligt at igangsætte aktiviteter på alkoholområdet.

## **6.8.4 Sundhedsprofil vedr. faktoren Alkohol**

Det vurderes ikke at der er væsentlige sundhedsmæssige alkoholproblemer, idet få angiver et problem og i givet fald ønsker man selv at håndtere dette. Det vurderes derfor ikke, at der er behov for indsats på området.

## **6.9 KRAMS faktoren Motion**

### **6.9.1 Motionspolitik**

Uddrag fra dansk personalepolitik dok. nr. [16760](#): Det tilstræbes, at alle medarbejdere har adgang til motionsrum. Vattenfall A/S støtter medarbejdernes kollektive deltagelse i motionsidræt og andre sundhedsfremmende tiltag.

### **6.9.2 Motionstiltag**

Begge regionskontorer har indrettet motionsrum, og personaleforeningerne og forskellige ildsjæle arrangerer forskellige aktiviteter. Derudover er der mulighed for at deltage i arrangementer tilknyttet Vattenfall IF (Vattenfall Idrotts- og Fritidsförbund).

### 6.9.2.1 Regionskontor Vest:

I 2008 har der været deltagelse i følgende eksterne arrangementer:

- 12 medarbejdere har deltaget i Ladywalk i Odense
- 24 personer har deltaget i Tæl dine skridt – årligt Helse arrangement over 3 uger. Der blev gået 2.223.233 skridt.
- 16 personer har deltaget i Vi cykler på arbejde – 17 dage i foråret. Der blev cyklet 2.057 km.
- Der har været deltagelse i Lillebælt halvmaraton i Middelfart – antallet af deltagere kan ikke genskabes.
- Der har været deltagelse i Vestkystløbet i Esbjerg – antallet af deltagere kan heller ikke her genskabes.

I 2008 har der været deltagelse i følgende interne arrangementer:

- 7 personer har deltaget i den årlige skitur – i 2008 var det til Frankrig
- Ca. 4 personer i snit har deltaget i gåture på Volden i Fredericia by, arrangeret på medarbejderinitiativ. Gåturen varer ca. 1,5 time og er på 6 - 7 km. Gåture en gang om ugen i sommerhalvåret.
- Alle bruger trappen i stedet for elevatoren. Elevatoren bruges kun til transport af gods. Medarbejderne bruger kun elevatoren, hvis helbredet kræver det (graviditet, brækket ben o.l.)
- Fiskeri/jagt/golf

Der er etableret et motionsrum med følgende redskaber og udstyr:

- Total abdominal = Træning af mave & lår
- Lower Back = Rygtræning
- Schoulder Press = Skuldertræning
- Chest Press = Brysttræning
- Lat Machine = Overarmstræning
- Ercolina/Poliercolines = Alle muskler i øverste krop
- Leg Press = Benpres
- Løbebånd
- Romaskine
- Stepmaskine
- Cykel
- Fittnespinde
- Måtter
- Siddebolde
- Balancebræt
- Ribbe
- Wii-spil til optræning – flere forskellige programpakker

I motionsrummet ligger en bog, som medarbejderne skal indskrive sig i ved hver træning. Herudfra kan der skabes et skøn over, hvor meget rummet bruges.

Februar måned 2008 er anvendt som en repræsentativ gennemsnitsmåned. Her er 61 noteringer. Det forudsættes at 10 % glemmer at skrive sig i bogen og at hver medarbejder benytter rummet 1,5 time/træning.

Rummet anvendes i 805 gange/år

Der trænes i 1208 timer/år

Der er baderum i tilknytning til motionsrummet, og der er cykelskur til cyklisterne.

Det skønnes at 22 medarbejdere går eller cykler på arbejde:

- Cykel: Gennemsnitlig ca. 121 km dagligt (Beregning: 17 dage - resultatet gav 2057 km cyklet af 16 personer)
- Gang: Gennemsnitlig ca. 48 km dagligt (Beregning: 6 personer – ca. 2x4 km dagligt – inkl. gåtur til/fra Banegården)
- I alt Cykling/gang 189 km dagligt

#### **6.9.2.2 Regionskontor Øst:**

I 2008 har der været deltagelse i følgende eksterne arrangementer:

- Der har været deltagelse i 7 offentlige løb
- Der har været deltagelse i 2 offentlige badminton turneringer
- Der har været deltagelse i 6 offentlige golfturneringer
- Der har været deltagelse i Lady Walk.

I 2008 har der været deltagelse i følgende interne arrangementer:

- Der er ugentlig løbetræningsaften
- Der er ugentlig badminton spilleaften i KFIU hallen
- Der har været deltagelse i vinter VM i Uppsala (Vattenfall arrangement)
- Der har været deltagelse i golf VM i Sundsvall (Vattenfall arrangement)

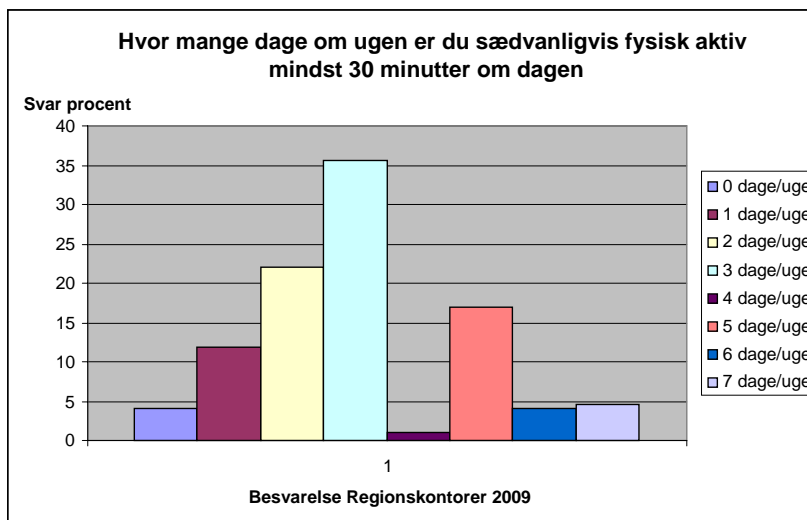
Der er en månedlig bowlingaften.

Der er etableret et motionsrum med følgende redskaber og udstyr:

- 6 spinning cykler
- 1 løbebånd
- 1 stepmaskine
- 1 romaskine
- 1 boksepude
- 12 forskellige styrketræningsmaskiner til træning af kroppens forskellige muskler
- Måtter
- Siddebolde
- Ribbe
- Wii-spil til optræning – flere forskellige programpakker

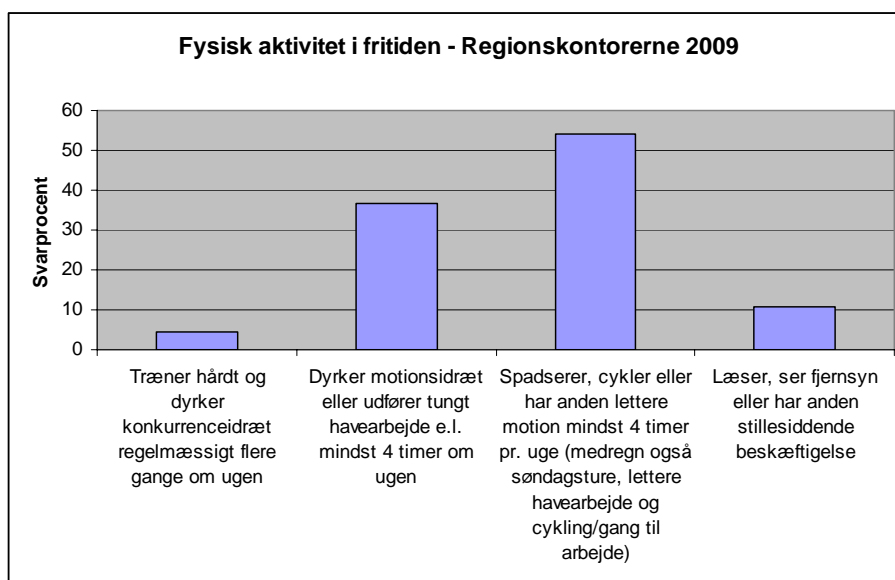
Der er ikke registrering af medarbejdere i motionsrummet og der kan derfor ikke findes data til beregning af den tid, der anvendes til træning. Der er dog gennemført en brugerundersøgelse i januar 2008, der viser at 70,7 % af de der svarede, bruger motionsrummet regelmæssigt (fleste svar) eller ind imellem (færre svar). Svarprocenten var på 80 %.

### 6.9.3 Selvvurderet helbred vedr. faktoren Motion



Sundhedsstyrelsen anbefaler at alle voksne er fysisk aktive med moderat intensitet i mindst 30 minutter/dag. Medarbejderne kan muligvis have en anden forståelse af, hvad Sundhedsstyrelsen forstår ved fysisk aktivitet. Billedet vil måske derfor flytte sig efter resultaterne af helbredstjekket efter sommerferien 2009.

Typen af aktivitet fordeler sig som følgende graf:



Vigtigheden af at være fysisk aktiv (Motivationen) er vurderet i en skala fra 0 - 10, hvor 0 er slet ikke vigtigt og 10 er meget vigtigt.

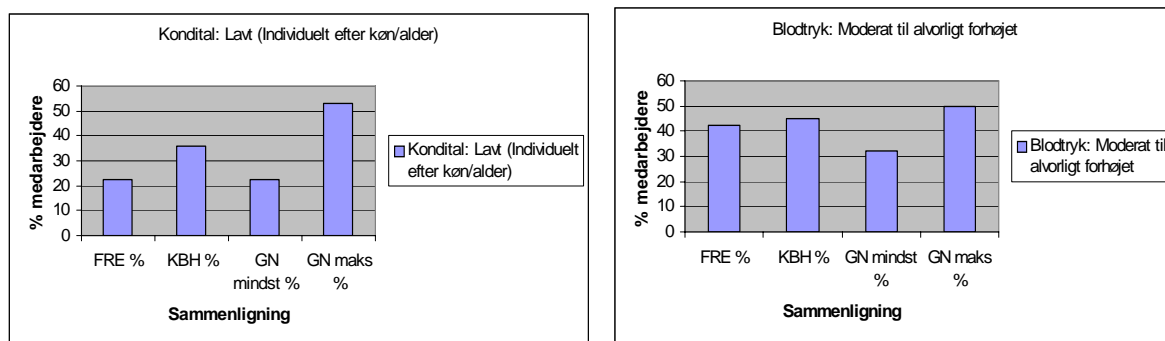
Gennemsnit er 7,7

Troen på at kunne gennemføre mere fysisk aktivitet er vurderet på samme skala.

Gennemsnit er 6,5

Både motivationen og troen på at kunne gennemføre mere fysisk aktivitet ligger således over middel. Samtidig har 95 % af medarbejderne et stillesiddende arbejde. Det vil derfor være et fornuftigt tiltag at se på, hvorledes mere fysisk aktivitet kan komme ind i hverdagen.

#### 6.9.4 Sundhedsprofil vedr. faktoren Motion



Mere motion/bedre kondition vil generelt have en regulerende virkning på forhøjet kolesterol, forhøjet blodtryk og stress.

44 % af medarbejderne har totalt set forhøjet blodtryk. Der kan i en vis grad være tale om det såkaldte "klinik" blodtryk, men set i lyset af, at nationalt set har kun ca. 20 % af befolkningen forhøjet blodtryk, kan det ikke udelukkes, at det forøgede blodtryk har en sammenhæng med stressforhold.

I Green Networks samarbejdets øvrige virksomheder varierer forhøjet blodtryk mellem 32 til 50 %.

### 6.10 KRAMS faktoren Stress

#### 6.10.1 Stresspolitik

Uddrag af dansk personalepolitik dok. nr. [16760](#): I Vattenfall A/S tilrettelægges vi arbejdet så vi skaber en balance mellem job og privatliv. Vi tilbyder hjælp til medarbejdere, der er ramt af usund stress.

Ved længere tids sygdom støtter vi medarbejdernes tilbagevenden til jobbet.

#### 6.10.2 Stresstiltag

Der foretages årligt en kortlægning (MyOpinion) af det psykiske arbejdsmiljø i hele virksomheden og således også på de to regionskontorer.

Kortlægningen omfatter personlig scoring af følgende emner indenfor det psykiske arbejdsmiljø:

- Miljø og samfund
- Uddannelse og mangfoldighed
- Nærmeste leder
- Samarbejde
- Arbejdstilfredshed
- Leadership summary
- Jobmål og opfølgning
- Firmaets mål og strategi
- Lige muligheder og mangfoldighed
- Health index
- Engagement
- Firmaets omdømme
- Sikkerhed og tryghed
- Firmaets ledelse
- Anerkendelse
- Balance mellem arbejde og privatliv

Emnerne er underinddelt i ca. 80 spørgsmål.

Årets resultater præsenteres på Ledermøde, for HSU og lokale SU. Resultaterne og trends kan trækkes helt ned på afdelingsniveau (mindste gruppe er 5 medarbejdere).

Der udpeges årligt fælles og lokale indsatsområder hvor resultaterne ligger lavt i forhold til Benchmark eller har en nedadgående trend. Der udarbejdes ud fra disse årligt fælles og lokale mål og handlingsplaner, og der foretages opfølgning på mål og handlinger.

Derudover gennemføres en årlig medarbejdersamtale. Samtalen omfatter afstemning mellem Chef og medarbejder med emner som:

- Opfølgning på sidste års mål og aktiviteter samt gennemført uddannelse.
- Gensidig tilfredshed med nuværende opgaver og forventninger til kommende års mål og aktiviteter.
- Sammenhæng mellem ansvar og kompetencer.
- Positive og negative oplevelser i arbejdssituationen.
- Samarbejde og kommunikation mellem leder, kollegaer og medarbejder.
- Motivation.
- Andre forhold, der påvirker arbejdsvilkårene.
- Kompetenceudvikling.
- Videndeling.

Der gennemføres en opfølgningssamtale et halvt år efter medarbejdersamtalen.

Alle har et ansvar for at spotte en kollega med tegn på usund stress og enten selv forsøge at finde ud af problemstillingen eller bede den pågældendes chef om det. Der kan hentes hjælp ved sikkerhedsrepræsentanten, tillidsmanden, HR-funktionen eller eksternt f.eks psykolog. Vattenfalls helbredssikring sikrer at en evt. stressramt medarbejder hurtigt kan komme i takt med en psykolog.

Personaleforeningerne igangsætter en række arrangementer med det formål at forebygge stress og styrke det kollegiale sammenhold.

### 6.10.2.1 Regionskontor Vest:

Personaleforeningen har i 2008 haft følgende arrangementer:

- Generalforsamling
- Julehygge
- Julefrokost
- Foredrag med Arne Nielson – "Viljen til sejr" – 32 deltagere, positive tilbagemeldinger
- Fritidstøj, Ladywalk
- Familiedag – Givskud Zoo, stor deltagelse
- Sommerfest – Øst og Vest i fællesskab
- Fyraftensarrangement med Jane Rosengren – "Tag smilet alvorligt – det betaler sig at have det sjovt" – 24 tilmeldte, færre fremmødte, positive tilbagemeldinger
- 4 øl og vinarrangementer – 30 deltagere i gennemsnit
- Kunststudstillinger

Personaleforeningen råder over en vandmassagebriks med hydrojetdyser. Bænken giver mulighed for 20 minutters afslapning gennem massage af muskler og bindevæv, hjælper personer, der er trætte, ømme i nakke, ryg og ben, eller som blot ønsker mere energi til dagen. Massagebænken som via vandstråler rammer undersiden af den flade man ligger på, masserer de steder man personligt ønsker og med en metode, som er både effektiv og nænsom.

### 6.10.2.2 Regionskontor Øst:

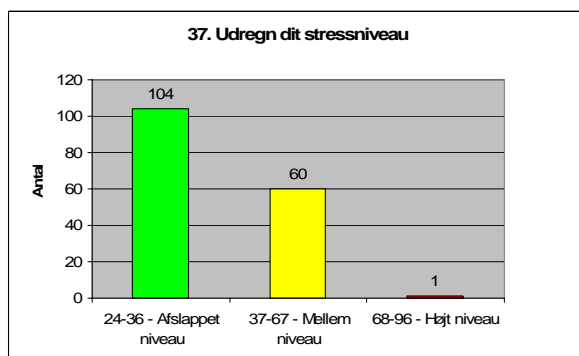
Personaleforeningen har i 2008 haft følgende arrangementer:

- Generalforsamling
- Julehygge
- Julefrokost
- Sommerfest – Øst og Vest fælles
- Rundvisning på Medicinsk Museum
- Rundvisning i Skuespilhuset
- Rundvisning på Arken
- Rundvisning i ZOO
- Kunststudstillinger
- Øl- og vinsmagninger

### 6.10.3 Selvvurderet helbred vedr. faktoren Stress

I spørgeskemaundersøgelsen er der en medarbejder, som angiver at have et alvorligt forhøjet stress-niveau. Dette skal tages meget seriøst, og én medarbejder er altid én for meget. Det tyder dog heldigvis ikke på, at Regionskontorerne er alvorligt stress-ramt.

24-36	<b>Afslappet niveau</b> – du er ikke stresset for tiden.	104
37-67	<b>Mellemniveau</b> – du er så stresset, at du bør gøre noget ved det.	60
68-96	<b>Højt niveau</b> – du er meget stresset. Du bør gøre noget ved det straks. Tal også med din læge, om der evt. kan være andre årsager til dine symptomer.	1



Spørgeskemaet stillede en række spørgsmål om mulige problemstillinger indenfor dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress. Det er i høj grad følelsen af ikke at nå sine arbejdsopgaver og mangel på hjælp og støtte fra den nærmeste chef, som viser sig at give problemer.

Medarbejderne oplever generelt, at opgaverne er meningsfulde, de har selv indflydelse på dem og de bliver også anerkendt og påskønnet for dem fra ledelsens side. Der er et godt samarbejde mellem kolleger og få føler, at arbejdet bringer dem i ubehagelige følelsesmæssige situationer.

22 % af medarbejderne føler at stressniveauet er problematisk for dem, og 39 % kunne godt tænke sig hjælp til stresshåndtering gennem kurser, psykologhjælp eller anden form for støtte fra arbejdspladsen.

#### 6.10.4 Sundhedsprofil vedr. faktoren Stress

Der dobbelt så mange som angiver at være i en negativ arbejdsrelateret stress tilstand på Regionskontor Vest – 33 % som på Regionskontor Øst – 18 %. I alt 42 personer. Dette svarer til spørgeskemaundersøgelsen, hvor 40 personer angav, at deres nuværende stress-niveau var et problem for dem. Her kunne vi desværre ikke se fordelingen på kontorerne.

I spørgeskemaundersøgelsen ønskede 70 personer en form for hjælp eller undervisning vedr. stress, hvilket også indikerer et behov for en indsats.

## 7. STATUS FOR MÅL OG HANDLINGSPLAN

Dette er den første Sundhedsredegørelse for Vattenfalls 2 Regionskontorer i Danmark, og det er første gang vi prøver at arbejde mere systematisk med sundhedsaspektet. Der kan derfor ikke gives en status for eksisterende mål og handlingsplaner på området.

## 8. VURDERING OG PRIORITERING

Oplæg til prioritering er udarbejdet af projektlederen. Oplægget har været til kommentering i Styregruppen for pilotprojektet. Vurderingen og prioriteringen tager udgangspunkt i de registrerede data fra kortlægning, spørgeskemaundersøgelse om selvvaldet helbred og sundhedsprofilerne.

KRAMS-faktor	Eksisterende tiltag	Indikator selv vurderet helbred	Forhøjet indikator sundhedsprofil	Motivation for forbedring - selv vurderet helbred og sundhedsprofil	Vattenfalls mulighed for positiv påvirkning	Medarbejderens ønske om virksomhedens indsats – selv vurderet helbred	Vattenfalls prioritering 1-2-3 (1 er første valg)
Kost	Krav til mere sund kost kan opprioriteres	71 % spiser sund kost 34 % spiser mindre portioner mad	Øst: Forhøjet fedtprocent 30%  Vest: Forhøjet fedtprocent 36%	Øst: 63 %, svarende til 55 medarbejdere  Vest: 59 % svarende til 47 medarbejdere	Stor – ca. ¾ af fødeindtaget foregår i arbejdstiden	Kost – Stor	1
Forhøjet BMI og taljemål			Øst: 41 % forhøjet BMI Øst: Kvinder taljemål for stort: 46 % Øst: Mænd taljemål for stort: 43 %  Vest: 46 % forhøjet BMI Vest: Kvinder taljemål for stort: 42 % Vest: Mænd taljemål for stort: 45 %		Indirekte via forbedret kost		
Forhøjet blodtryk			Øst: 45 % forhøjet blodtryk  Vest: 43 % forhøjet blodtryk		Indirekte via forbedret kost og stressforebyggelse		
Kolesterol			Øst: 37 % forhøjet kolesterol  Vest: 16 % forhøjet kolesterol		Indirekte via forbedret kost		
Blodsukker			Øst: 9 % forhøjet blodsukker  Vest: 6 % forhøjet blodsukker		Indirekte via forbedret kost		
Rygning	Ingen	8 % ryger – i alt 14 på begge kontorer	Øst: 9 rygere har været til helbredstjek  Vest: 1 ryger har været til helbredstjek	Øst: 10 % svarende til 9 medarbejdere  Vest: 1 % svarende til 1 medarbejder	Igangsætning af rugestopkursus evt. med samlever	Rygning – Stor	1 - Øst
Alkohol	Administrative	70 % har et ugentligt alkoholforbrug		Øst: 7 % svarende til 6 medarbejdere  Vest: 3 % svarende til 2 medarbejdere		Alkohol – Lille	3

KRAMS-faktor	Eksisterende tiltag	Indikator selvvurderet helbred	Forhøjet indikator sundhedsprofil	Motivation for forbedring - selvvurderet helbred og sundhedsprofil	Vattenfalls mulighed for positiv påvirkning	Medarbejderens ønske om virksomhedens indsats – selvvurderet helbred	Vattenfalls prioritering 1-2-3 (1 er første valg)
Motion	Motioncenter plus Personaleforenings aktiviteter	72 % dyrker motion og er fysisk aktive	Øst: 36 % har et lavt eller meget lavt kondital  Vest: 23 % har et lavt eller meget lavt kondital	Øst: 64 % svarende til 56 medarbejdere  Vest: 58 % svarende til 46 medarbejdere	Aktivitet i arbejdsdagen, under møder og tilskud til motionstilbud uden for arbejdstiden	Motion – stor – vi tilbringer 8 timer sammen dagligt	1
Stress	Personaleforeningens aktiviteter – holder øje med hinanden	22 % har et problem med stress niveauet 38,7 % ville gerne have hjælp	Øst: 18 % er i negativ stress tilstand svarende til 16 medarbejdere  Vest: 33 % er i negativ stress tilstand svarende til 26		Udbyde kurser i Stress håndtering mv. Fokus på den svære samtale. Fokus på distanceledelse mv. Endvidere indirekte ved bedre kost og mere motion	Stress – stor Handlingsplan er igangsat via HSU&SSU	1

## 9. MÅL OG HANDLINGSPLAN

Prioriteret KRAMS-faktor	Forbedringsmål	Samtidig forventes en forbedring på disse indikatorer i forhold til 2009	Projekt nr.	Projektbeskrivelse	Ansvarlig	Tidsplan
Kost Øst/Vest	Den procentvise del af medarbejdere med for høj fedtprocent skal reduceres med 10 fra 2009 til 2012	For høj BMI For højt blodtryk For højt kolesterol For højt blodsukker For høj taljemål mænd For høj taljemål kvinder	1	Der arbejdes løbende med skærpede krav til sund kost gennem 2-4 årlige møder med forpagteren og leverandøren og de aftalte forbedringer registreres. Der arbejdes med at substituere til mere groft brød, grove grøntsager lavere fedtprocenter i kød og dressinger - og synlig oplysning om de sunde valg – forslag om indkøb af Hjertereforeningens Y-tallerkener	Kantineudvalget i Øst – Pia og Gitte i Vest	2-4 årlige møder
			2	Vattenfall væggtaber kursus. Fredericia og Københavns kommuner har gratis tilbud	SSU/ Personaleforeningen	2010, 2011 og 2012
			3	Søde drikkevarer incl. light produkter fjernes	Kantineudvalget i Øst – Pia og Gitte i Vest	Fra januar 2010
			4	Det besluttes hvilke fødevarer, vi fremover skal registrere mængderne af til fremtidige kortlægninger i Sundhedsprojektet - og disse registreringer igangsættes fra 2010	Kantineudvalget i Øst – Pia og Gitte i Vest	2010, 2011 og 2012

Prioriteret KRAMS-faktor	Forbedringsmål	Samtidig forventes en forbedring på disse indikatorer i forhold til 2009	Projekt nr.	Projektbeskrivelse	Ansvarlig	Tidsplan
Ryging Øst	Den procentvise del af medarbejdere som rygerskal halveres fra 2009 til 2012	Disse medarbejdere vil få forbedret kondi	5	Rygestopkursus tilbydes - samlevare får tilbud om også at deltage, hvis det er aktuelt - tilskud til nikotinerstatning i 2 måneder fra rygestop dato. Københavns Kommune tilbyder gratis rygestopkurser til virksomheder, hvis mere end 12 personer vil deltage	SSU/ Personaleforeningen	Fra januar 2010
Motion Øst/Vest	Den procentvise del af medarbejdere med lav kondi skal halveres fra 2009 til 2012	Negativ stress-tilstand For høj BMI For højt blodtryk For højt kolesterol For højt blodsukker For høj taljemål mænd For høj taljemål kvinder Health index forbedres	6	Aktiv Hverdag: Pausegymnastik 5 minutter hver dag kl. 10.00 og 14.00	Afdelingsleder - ansvaret må gerne uddeligeres til forskellige ildsjæle på skift, og man må gerne slå sig sammen med "nabo" afdelinger	Indføres fra januar 2010 og fremefter
			7	Aktive møder: Alle møder på mere end 3 timer, skal have indlagt minimum 5 minutters pausegymnastik	Mødeleder	Indføres fra januar 2010 og fremefter
			8	Aktiv indsats for mere brug af motionsrum - brugen skal dokumenteres bedre	Ansvarlig for motionsrum	Indføres fra januar 2010 og fremefter
			9	Personaleforeningens øvrige motionsaktiviteter - aktiviteterne dokumenteres	Personaleforeningen	Løbende
Stress Øst/Vest	Den procentvise del af medarbejdere i negativ stress tilstand skal halveres fra 2009 til 2012	Work/life Balance score forbedres	10	Fælles dialogmøder på Regionskontor i henhold til allerede igangsat <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	Ledelsen	2009 til 2012
			11	Chefer tager sig tid til at "Small talk" og tage ansvar for alle medarbejdere på Regionskontoret i henhold til allerede igangsat <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	Relevante Chefer	2009 til 2012
			12	HR taler med medarbejdere, der har været ramt af stress. Hvad kunne have hjulpet dig? i henhold til allerede igangsat <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	HR-chef	Primo 2010
			13	Opgaver skal altid kunne dækkes af flere på hver lokation i henhold til <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	Afdelingsledere	2009 til 2012
			14	"Den svære samtale" for ledere og SSU. Afholdes eksternt med andre firmaer og blandede faggrupper i henhold til allerede igangsat <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	SSU	2009/2010

Prioriteret KRAMS-faktor	Forbedringsmål	Samtidig forventes en forbedring på disse indikatorer i forhold til 2009	Projekt nr.	Projektbeskrivelse	Ansvarlig	Tidsplan
			15	Medarbejdere tilbydes kurser med følgende indhold: Lær at sige fra Planlægning af eget arbejde Forstå egen arbejdssituation i henhold til allerede igangsat <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	HR-chef	2009/2010
			16	Medarbejdere og ledere tilbydes kurser i stresshåndtering og –reaktioner i henhold til allerede igangsat <a href="#">HSU handlingsplan 2009/10</a>	HR-chef	2009/2010
Generelt Øst/Vest Vattenfall	Fortsættelse af pilotprojekt		17	Selvurderet helbred spørgeskema undersøgelse gennemføres i 2010 som et led i samarbejdet med Green Network - og er besluttet	HMIDK	Sommeren 2010
	Fortsættelse af pilotprojekt		18	Udarbejdelse af en Group Vattenfall Sundhedspolitik, Udarbejdelse af forslag og lobbyarbejde for en godkendelse	JGNIDK /JATRDK	2010
	Fortsættelse af pilotprojekt		19	Ud fra selvurderet helbred spørgeskema undersøgelse i 2010 vurderes det hvilken effekt pilotprojektet har haft på medarbejdernes sundhed, og dermed hvilken effekt det vil få på Vattenfalls omkostninger til Helbredssikring (Omkostning forventes at stige med mere end 30 %)	JGNIDK /JATRDK	Ultimo 2010