

# Arbejdsmiljø og trivsel i demokratiske virksomheder

En komparativ analyse af arbejdsforhold i demokratiske og øvrige virksomheder

## Tekst og indhold

### Troels Mandøe Glæsner

Seniorkonsulent

### Magnus Skovrind Pedersen

Direktør for presse og eksterne relationer

### Jens Almegaard

Seniorkonsulent

## Om publikationen

Denne undersøgelse er udarbejdet og gennemført af Tænketanken Demokratisk Erhverv og udgivet i 2023. Rapporten er understøttet af AKF-Fonden, 3F, HK, DM og PROSA, og rapportens empiriske del trækker på et forsknings samarbejde mellem Tænketanken og Center for Corporate Governance på Copenhagen Business School.

Rapporten er reviewet af Thomas Poulsen, lektor v. Center for Corporate Governance ved Copenhagen Business School, Jeppe Lykke Møller, PostDoc v. det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Klaus Tranetoft Nielsen, lektor v. Institut for Mennesker og Teknologi ved Roskilde Universitet. Vi takker for gode og relevante kommentarer. Desuden har en lang række sparringspartnere fra andre organisationer bidraget til undersøgelsen og udarbejdelsen af rapporten.

Ovenstående står ikke inde for eventuelle fejl og mangler. Vi vil gerne sige tak til alle, der har bidraget i processen.

## Om Tænketanken Demokratisk Erhverv

Tænketanken Demokratisk Erhverv arbejder for at fremme og forene demokratiske virksomheder, så dansk erhvervsliv understøtter et involverende demokrati og bliver løsningen på samtidens økonomiske, miljømæssige og sociale udfordringer. Det gør vi ved at producere viden, deltage i den offentlige debat og ved at skabe netværk i den erhvervsdemokratiske sektor.

Demokratisk Erhverv er finansieret af medlemsorganisationer, som alle er demokratiske virksomheder. Demokratisk Erhverv er styret ud fra princippet om ét medlem, én stemme.



## Indhold

<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>Arbejds miljø og trivsel i demokratiske virksomheder – et komparativt studie</b>	<b>5</b>
Stærkt psykisk arbejdsmiljø i de demokratiske virksomheder	9
Færre langvarige sygemeldinger og en stærkere sikkerhedskultur	11
<b>Rapportens hovedkonklusioner</b>	<b>14</b>
Tilfredshed med arbejdet	14
Ledelse	14
Sikkerhedskultur	14
Fysisk arbejdsmiljø	15
Sygefravær	16
Voksen- og efteruddannelse	16
<b>Kapitel 1: Fysisk og psykisk arbejdsmiljø</b>	<b>17</b>
Tilfredshed med arbejdet	17
Jobtilfredsheden er større i demokratiske virksomheder	18
Medarbejdere i demokratiske virksomheder er mindre stressede	20
Ledelse	22
Medarbejdere i demokratiske virksomheder får oftere vejledning	23
Demokratiske virksomheder inddrager medarbejderne i arbejdsmiljøet	25
Sikkerhedskultur	27
I demokratiske virksomheder prioriteres forebyggelse højere	28
I demokratiske og øvrige virksomheder vejledes der lige meget om sikker udførelse	30
Fysisk arbejdsmiljø	32
Medarbejdere i demokratiske virksomheder har i gennemsnit bedre arbejdsevne	33
Arbejdet i demokratiske virksomheder er mindre tungt	35
Meget mindre fysisk vold i demokratiske virksomheder, i gennemsnit	37
<b>Kapitel 2: Længerevarende sygefravær</b>	<b>40</b>
Færre medarbejdere bliver syge i demokratiske virksomheder	41
Længere sygdomsforløb i demokratiske virksomheder	43
<b>Kapitel 3: Voksen- og efteruddannelse</b>	<b>45</b>
Lige stor efteruddannelse i demokratiske og øvrige virksomheder	46
Efteruddannelse i demokratiske virksomheder varierer efter medarbejdernes uddannelsesniveau	47
Særligt medarbejdere indenfor håndværk og ledelsesarbejde efteruddannes i demokratiske virksomheder	48
<b>Kapitel 4: Interviews med HR-ansvarlige i demokratiske virksomheder</b>	<b>50</b>
Velliv Foreningen	51
Boligkontoret Danmark	53
Merkur Andelskasse	55
Andel	57
LB Forsikring	59
Analyse & Tal	61
<b>Metode</b>	<b>63</b>
<b>Referencer</b>	<b>74</b>
<b>Appendix</b>	<b>75</b>

## Forord

I 2021 nedsatte regeringen Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder, der havde til opgave at styrke vidensgrundlaget om demokratiske virksomheder i Danmark, undersøge hvilke barrierer de står overfor, og hvordan disse barrierer eventuelt kan fjernes. I den forbindelse blev store mængder af viden tilvejebragt, men meget står stadig hen i uvished. Et af de ubelyste temaer er medarbejdernes forhold og oplevelser i de demokratiske virksomheder. Denne rapport er den første af sin slags, der undersøger arbejdsmiljø og trivsel i danske demokratiske virksomheder. Den søger at afdække, hvorvidt der med hensyn til disse forhold er forskel på demokratiske virksomheder og virksomheder med andre ejerformer. Rapporten præsenterer deskriptive resultater og er som sådan kun første skridt i retning af at forstå, hvorvidt og hvordan effekten af demokratisk ejerskab kan forplante sig i organisationer og føre til bedre arbejdspladser. Rapporten er alene udarbejdet af Tænk tanken Demokratisk Erhverv. Rapportens empiriske del trækker imidlertid på et forskningssamarbejde mellem Tænk tanken og Center for Corporate Governance på CBS, hvorfra jeg bedriver min forskning i demokratisk ejerskab, om arbejdsmiljø og trivsel i sådanne virksomheder. Tænk tanken har på forskellig vis bidraget til at kvalificere vores arbejde med at forstå og fortolke de data, vi har adgang til i vores forskning. De fleste af rapportens tabeller og figurer trækker på resultater fra disse undersøgelser. På Center for Corporate Governance vil vi fortsætte dette arbejde, ligesom det er mit håb, at der også mange andre steder vil blive arbejdet videre med at sikre endnu bedre arbejdspladser i Danmark. Med denne rapport har vi alle fået et godt udgangspunkt.

God læselyst.

Thomas Poulsen

Lektor

Center for Corporate Governance

Copenhagen Business School

## Arbejds miljø og trivsel i demokratiske virksomheder – et komparativt studie

Danmark har en stolt tradition for andelsselskaber, kooperativer og medlemsejede virksomheder – også kaldet demokratiske virksomheder. I dag findes der 20.000 demokratiske virksomheder med over 180.000 ansatte. De bidrager til at gøre Danmarks erhvervsliv robust, står for næsten 10 pct. af den samlede økonomi, og de sikrer en bredere velstandsfordeling blandt danskerne samt større demokratisk indflydelse på erhvervslivet.<sup>1</sup>

### Definition: Hvad er en demokratisk virksomhed?

*En uafhængig erhvervsdrivende organisation, der ifølge vedtægterne styres af en demokratisk forsamling tilnærmelsesvist efter princippet "ét medlem, én stemme", eller hvor minimum halvdelen af styringen og/eller ejerskabet kan ledes tilbage til denne demokratiske forsamling. Medlemmer kan være organisationer, producenter, forbrugere og andre privatpersoner, og medlemskabet skal være relativt åbent*

**Note:** Rapporten indfanger ikke den erhvervsdemokratiske sektor til fulde. Der er brancher og områder, som ikke er medtaget pga. datamangel hos Danmarks Statistik, og der er demokratiske virksomheder, som ikke er indfanget af den bagvedliggende dataindsamlingsmetode. Desuden er virksomheder, hvor demokratiske organisationer har en betydelig ejerandel og derfor reelt kan kontrollere virksomheden alene medtaget, hvis de demokratiske organisationer har ejermajoritet.

Det er virksomheder, der har samfundsansvar i deres DNA. De demokratiske virksomheder gør en forskel - lige fra at levere økologiske fødevarer, fibernet og billige forsikringer til at levere på samfundets store sociale og klimamæssige dagsordener. Det er derfor også virksomheder, der over en bred kam ønsker at være gode arbejdspladser. Men er de det?

Denne rapport undersøger netop det.

Fra forskningen i demokratiske virksomheder ved vi, at særligt medarbejderejede virksomheder ofte har påviseligt positive effekter for medarbejderne i form af færre fratrædelser, mere stabil beskæftigelse samt mere information og indflydelse til medarbejderne.<sup>2</sup>

Denne forskning udgør hovedparten af den viden, der er om arbejdsforholdene i de demokratiske virksomheder, og det giver for så vidt mening, at de medarbejderejede virksomheder har et godt arbejdsmiljø: Ejernes interesser og medarbejdernes interesser er i disse tilfælde sammenfaldende.

Denne forskning er desværre mindre relevant i en dansk kontekst. Det skyldes, at langt hovedparten af arbejdspladserne i den demokratiske sektor i Danmark er i producent-, forenings- og forbrugerejede virksomheder. Samtidig er langt hovedparten af virksomhederne store, etablerede virksomheder i særligt, finans-, bolig-, forsynings-, fødevarer- og dagligvarebranchen. På den ene side kan man derfor forvente, at selskaberne har etablerede og velfungerende systemer til at arbejde

<sup>1</sup> Tænk tanken Demokratisk Erhverv (2022)

<sup>2</sup> Poulsen, Thomas & Mygind, Niels (2020)

med medarbejdertrivsel, fastholdelse og arbejdsmiljø. På den anden side er det selskaber, der er i skarp konkurrence med virksomheder med andre ejerformer, og det kan derfor være vanskeligt at skulle levere på både medlemmernes interesser, den økonomiske bundlinje og samfundsmålene.

Selvom demokratiske virksomheder bidrager, særligt i en række brancher såsom bolig, forsyning, finans og fødevarer, er de fortsat i konkurrence med virksomheder med andre ejerformer. Både i disse brancher og generelt i en åben markedsøkonomi, som den danske, er der begrænset manøvrerum ift. at levere på flere bundlinjer, hvis man også skal holde sig konkurrencedygtig på f.eks. pris.

*Vi bør derfor forvente at de demokratiske selskabers mål om at levere en erhvervsdemokratisk forskel, der også mærkes på forholdene på arbejdspladsen, kan findes, når vi sammenligner dem statistisk. Men samtidig kan vi forvente, at disse forskelle ikke er markante ift. forholdene på sammenlignelige virksomheder med andre ejere, da de demokratiske virksomheder er underlagt markedsvilkårene og konkurrencen med andre virksomheder i deres respektive brancher.*

I denne udgivelse har vi undersøgt dette vha. statistisk modelarbejde pba. data fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Danmarks Statistik. Opgørelserne er lavet så præcise, at vi på baggrund af virksomhedsstørrelse og branche samt medarbejdernes arbejdsindhold kan sammenligne demokratiske virksomheder med virksomheder med andre ejere. De statistiske modeller fjerner de gennemsnitlige effekter af virksomhedernes branche, størrelse og medarbejderens jobfunktion samt andre faktorer.

Vi kommer altså så tæt som muligt på, at slagterimedarbejderne på Tican og lignende investorejede slagterier sammenlignes med slagterimedarbejderne på andelsslagterierne, og serviceteknikerne i de almene boliger sammenlignes med serviceteknikere i investorejede boligselskaber osv. Dertil kommer, at vi har interviewet seks virksomheder, heraf fem HR-chefer i større demokratiske virksomheder, for at få deres perspektiv på de forskelle, der er i personaleledelse og arbejdsforhold i landets demokratiske virksomheder. Disse interview og undersøgelser kan selvsagt ikke stå alene og skal fremover udbygges for at belyse, hvordan den *erhvervsdemokratiske forskel gør sig gældende på arbejdspladserne*.

Som det fremgår af nedenstående figur, har vi undersøgt 20 forskellige trivsels- og arbejdsmiljøforhold. Ud af disse er de demokratiske virksomheder signifikant bedre på otte parametre og har udfordringer på to. Nedenstående tabel viser, at demokratiske virksomheder klarer sig godt med hensyn til jobtilfredshed, ledelse, langtidssygemelding og efteruddannelse, mens de klarer sig mindre godt eller lige så godt som øvrige virksomheder, når det kommer til sikkerhedskultur og fysisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen viser en række interessante forhold for de demokratiske virksomheder og områder, hvor de adskiller sig fra sammenlignelige virksomheder med andre ejerformer.

### De vigtigste konklusioner er:

- De demokratiske virksomheder har – ligesom de fleste virksomheder i Danmark – tilfredse medarbejdere, der er glade for deres job.
- De demokratiske virksomheders psykiske arbejdsmiljø adskiller sig positivt fra sammenlignelige virksomheder i Danmark med andre ejere på en lang række forhold. Særligt er der en større gruppe af medarbejdere i demokratiske virksomheder, der er meget tilfredse med deres job end i sammenlignelige virksomheder med andre ejere. Og på ingen af de undersøgte parametre for psykisk arbejdsmiljø er de demokratiske virksomheder dårligere end øvrige virksomheder.
- Det fysiske arbejdsmiljø i demokratiske virksomheder er på de fleste forhold som i øvrige virksomheder. På to parametre er det fysiske arbejdsmiljø en smule dårligere i demokratiske virksomheder end i øvrige virksomheder, når der tages højde for baggrundsvariable. På ét parameter er det fysiske arbejdsmiljø bedre.
- Der er markant færre langtidssygemeldinger i demokratiske virksomheder end i sammenlignelige virksomheder med andre ejere. Det er særligt arbejdsforholdene for medarbejderne i manuelle fag, at langtidssygemeldingerne er markant færre.

**Figur 0.1: Opsummering af rapportens resultater**

<b>Tema</b>	<b>Spørgsmål</b>
<b>Jobtilfredshed</b>	Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?
	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?
	I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtilid og arbejdsglæde?
<b>Ledelse</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?
	I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?
	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?
	Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?
	Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig virksomhedens mål, så du forstår, hvad det betyder for dine opgaver?
<b>Sikkerhedskultur</b>	I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?
	Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet
	Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?
	Hvad vejer det, du bærer eller løfter, typisk?
	Hvor stor en del af din arbejdstid gør du de samme armbevægelser mange gange i minuttet?
	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
	Hvor stor en del af din arbejdstid arbejder du med ryggen vredet eller foroverbøjet?
<b>Langtids-sygemeldinger</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?
	Risiko for at komme på sygedagpenge
<b>Efteruddannelse</b>	Længde på sygedagpengeforløb*
	Sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse

**Note:** Cellernes farver indikerer om demokratiske virksomheder klarer sig værre eller bedre end øvrige virksomheder på det pågældende parameter. En grøn celle betyder, at demokratiske virksomheder klarer sig bedre på dette spørgsmål, mens en rød betyder at de klarer sig dårligere. Blå betyder, at der ikke er signifikant forskel mellem demokratiske og øvrige virksomheder på det pågældende parameter.

\*Sygedagpengeforløbene er længere i demokratiske virksomheder end i øvrige. Det kan imidlertid både tolkes som en positiv og negativ forhold. Det kan enten betyde, at sygeperioderne er mere alvorlige. På den anden side kan det være et tegn på, at de demokratiske virksomheder ansætter flere med dårligt helbred på kanten af arbejdsmarkedet, eller at de giver sygemeldte ansatte mere tid til at blive raske uden at afskedige dem eller bede dem møde på arbejde igen.

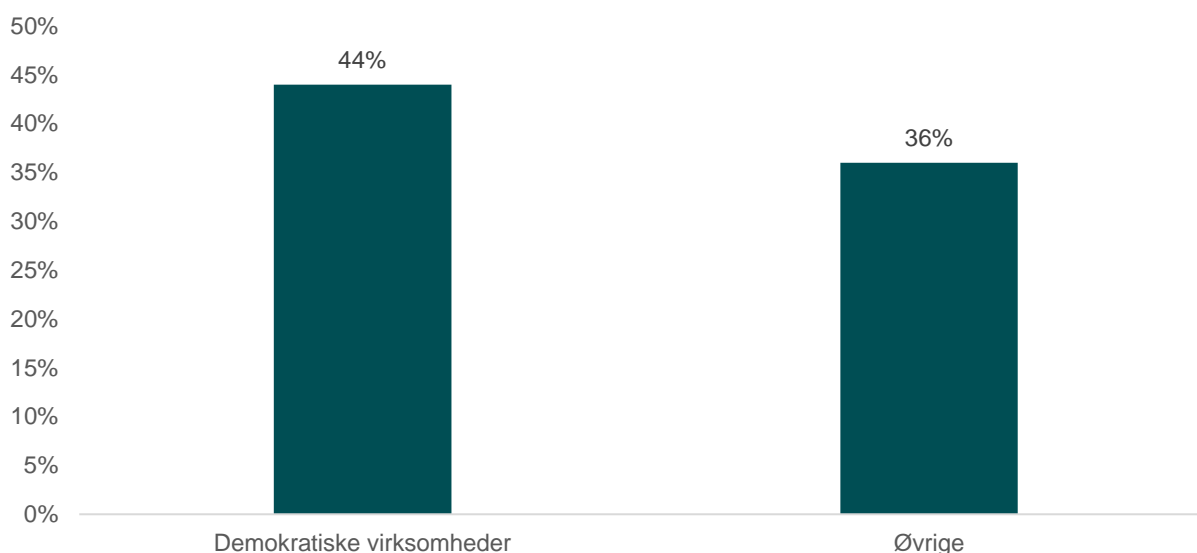


## Stærkt psykisk arbejdsmiljø i de demokratiske virksomheder

Medarbejderne i de demokratiske virksomheder er tilfredse med deres arbejdsplads og oplever et godt arbejdsmiljø. Mindre end hver tyvende medarbejder er utilfreds med deres job. Næsten alle - 87 procent - af medarbejderne i de demokratiske virksomheder er tilfredse eller meget tilfredse med deres job.

Og denne undersøgelse peger på, at det psykiske arbejdsmiljø er bedre i demokratiske virksomheder sammenlignet med virksomheder med andre ejerformer. Hvor næsten halvdelen af medarbejderne i de demokratiske virksomheder er meget tilfredse med deres job, gør dette sig gældende for lidt over en tredjedel i øvrige virksomheder. Den samme positive forskel gør sig gældende, når vi ser på en række andre parametre. Der er mindre stress, og der er mere nærværende ledelse.

**Figur 0.2: Jobtilfredshed i demokratiske og øvrige virksomheder, andel der svarer ”Meget tilfreds”**



**Kilde:** Center for Corporate Governance v. CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** ”Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?”. Note: Besvarelsene er alene fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke.

Af figuren fremgår det, at 44,0 % af medarbejderne svarer, at de er meget tilfredse med deres job, mens det samme kun gør sig gældende for 36,3 % i øvrige virksomheder. Tages der højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, har medarbejdere i demokratiske virksomheder stadig en signifikant større grad af tilfredshed med deres job.

Tallene for det psykiske arbejdsmiljø taler sit tydelige sprog: Der er et stærkere psykisk arbejdsmiljø. Og den pointe går igen i de interviews, vi har foretaget med HR-chefer i en række forbrugerejede virksomheder. De peger på, at arbejdsfællesskabet om virksomhedens formål skaber engagement

og trivsel på arbejdspladsen. En virksomhed pegede på, at sammensmeltningen mellem ejer og kunde giver en klarhed i formålet. Og netop formålet står klart i mange forbrugerejede demokratiske virksomheder, hvor fokus er på medlemmerne, der oftest også er kunderne. Det ejerforhold giver medarbejderne mulighed for at fokusere på det væsentligste: Det gode produkt og den gode service.

### **Velliv: Øget kundetilfredshed og medarbejderstolthed efter overgang til demokratisk ejerskab**

Frem til 2017 indgik pensionselskabet i Nordea-koncernen under navnet Nordea Liv og Pension. Siden har kunderne gradvist overtaget ejerskabet via Velliv Foreningen, som i dag har det fulde ejerskab.

Kunderne har taget godt imod ejerskiftet og de mange initiativer, som Velliv siden har taget. Kundetilfredsheden er øget markant, og fx er tilfredsheden med rådgivningssamtalerne steget fra 8,8 til 9,3 på en skala fra 0 til 10.

#### **Flere vil yde en ekstra indsats**

Medarbejdertilfredsheden var allerede pæn, da selskabet var en del af Nordea, men den er løftet væsentligt siden, viser selskabets målinger:

Arbejdsglæden er steget fra 77 til 83 på en skala fra 0 til 100, og antallet af ildsjæle, der er villige til at gøre en ekstra indsats og er stolte af at arbejde for virksomheden, er steget fra 24 procent af medarbejderne i 2016 til 41 procent i 2022. Til sammenligning udgør ildsjælene 26 procent af medarbejderne i finanssektoren og 24 procent af medarbejderne i andre danske virksomheder i 2022.

”Trivslen hos os er bedre, end den er i de fleste andre finansielle virksomheder, og medarbejderne er generelt mere stolte over at arbejde hos os”, fastslår Janne Bjaaland, HR-chef i Velliv.

Overordnet set er der meget små forskelle mellem det fysiske arbejdsmiljø i de demokratiske virksomheder sammenlignet med andre virksomheder. På et parameter er forholdene bedre: Der er færre tunge løft, og medarbejderne oplever, at der er større samklang mellem arbejdsevne og fysiske krav i jobbet sammenlignet med andre virksomheder. Men når man kontrollerer for virksomhedernes størrelse, branche og andre parametre, forsvinder forskellene. Det peger altså på, at det ikke skyldes ledelsesforholdene og ejerformen, men snarere forholdene i bestemte brancher.

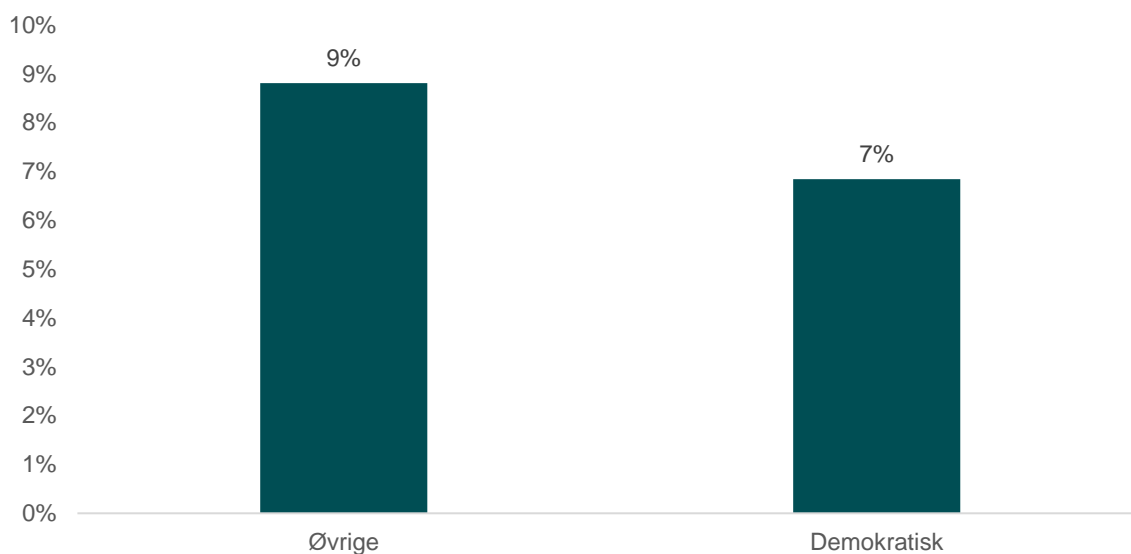
På to parametre er det fysiske arbejdsmiljø en smule dårligere i demokratiske virksomheder end i øvrige virksomheder, når der tages højde for baggrundsvariable. På et parameter er det fysiske arbejdsmiljø bedre.

Men det helt afgørende må være, om det sætter sig som nedslidning og langvarige sygemeldinger. Og her udmærker de demokratiske virksomheder sig positivt. Når det kommer til medarbejdernes oplevede arbejdsmiljø og det faktiske sygefravær, ser det ikke ud til, at dette sætter sig igennem. Snarere tværtimod.

## Færre langvarige sygemeldinger og en stærkere sikkerhedskultur

Undersøgelsens mest overraskende konklusion er, at der er markant færre længere sygeperioder i demokratiske virksomheder. Hvor omkring ni procent af medarbejderne i virksomheder med andre ejerformer i 2017-2018 modtog sygedagpenge i mindst en uge var det samme tal under syv procent for demokratiske virksomheder. Forskellen er der fortsat, når man kontrollerer for branche og virksomhedsstørrelse mv. Tager man højde for disse forskelle, er der næsten 11 procent højere sandsynlighed for at blive langvarigt syg i andre virksomheder sammenlignet med demokratiske.

**Figur 0.3: Andel medarbejdere på sygedagpenge i demokratiske og øvrige virksomheder**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM og DREAM).

**Note:** Figuren viser andelen, der modtog sygedagpenge i perioden uge 45, 2017 til uge 44, 2018. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs sygedagpengeforløb starter i ugen, efter at individet har modtaget en anden form for overførselsindkomst, medtages sygedagpengeforløbet ikke.

Og her er det netop faggrupperne inden for manuelle fag og servicearbejde, der oplever færre langvarige sygeforløb. Den større grad af gensidigt arbejde for nogle af disse grupper sætter sig altså ikke i samme grad på lange sygeforløb.

Figuren nedenfor viser, at det især gælder for medarbejdere i faggrupperne service- og andet salgsarbejde, arbejde indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri, håndværkspræget arbejde og andet manuelt arbejde.

**Figur 0.4: Andel medarbejdere på sygedagpenge i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS og DREAM).

**Note:** Figuren viser andelen, der modtog sygedagpenge i perioden uge 45, 2017 til uge 44, 2018. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs sygedagpengeforløb starter i ugen, efter at individet har modtaget en anden form for overførselsindkomst, medtages sygedagpengeforløbet ikke. Faggruppen "Militært arbejde" er udeladt pga. manglende observationer.

Samtidig kan man se, at sygedagpengeforløbene i de demokratiske virksomheder er længere end i andre virksomheder. Det kan pege på både gode og udfordrende forhold ved arbejdsmiljøet i de demokratiske virksomheder. Dette kan skyldes, at sygdomsforløbene er tungere, men kan også skyldes, at der er en kultur, hvor man giver langtidssyge tid til at blive raske, før man lægger planer for tilbagevenden. Sidstnævnte bliver indikeret i interviewene med HR-cheferne i de demokratiske virksomheder.

Men det lave langvarige sygefravær har også en årsag. Og det er formentlig en række faktorer, som medarbejderne i de demokratiske virksomheder selv udpeger. Medarbejderne vurderer de demokratiske virksomheders håndtering af arbejdsmiljø bedre end i andre virksomheder. Medarbejdere i demokratiske virksomheder svarer i 30,8 % af tilfældene, at deres arbejdsplads i høj grad prioriterer at forebygge arbejdsulykker, mens medarbejdere i øvrige virksomheder svarer det samme i 26,4 % af tilfældene. Og ansatte i demokratiske virksomheder svarer i 25,5 % af tilfældene, at de i høj grad inddrages i spørgsmål om arbejdsmiljø, mens 21,7 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Omvendt svarer kun 4,3 % i demokratiske virksomheder, at de slet ikke inddrages, mens 6,4 % - altså knap 50 % flere – svarer det samme i øvrige virksomheder.

Medarbejderne oplever altså, at de demokratiske virksomheder tager arbejdsmiljøet alvorligt, og det sætter sig tilsyneladende i de hårde tal for sygedagpengeforløb. Man kan ikke drage kausalforbindelser med undersøgelserne i denne rapport. Men der er på de danske arbejdspladser tale om mange mennesker, der er i sygedagpengeforløb i Danmark.

Hvis antallet af personer, der sygemeldes i alle landets virksomheder, havde været på niveau med de demokratiske virksomheder, havde der været tale om over 20.000 færre sygedagpengeforløb i 2017/2018. Dette siger noget om størrelsesforholdene for selv små procentvise forskelle i sygedagpengemodtagere i hhv. demokratiske virksomheder og sammenlignelige virksomheder med andre ejerformer.

### **Boligkontoret Danmark: Nerve og udfordringer i beboerdemokratiet**

Boligkontoret Danmark er et non-profit, alment administrationselskab. Selskabet udfører administrative, økonomiske og tekniske serviceydelser til mere end 35.000 almene lejeboliger.

”Grænserne for arbejdslivet er flydende for flere af medarbejderne hos os, og det stiller store krav til både ledelse og organisation. Derfor går vi langt for at give medarbejderne et selvstændigt ansvar, men også en tilhørende høj grad af fleksibilitet og medbestemmelse på opgaveløsninger”, siger Karina Lauridsen, direktør for kunde- og foreningsudvikling.

Mange af møderne med de frivillige beboervalgte finder sted uden for normal arbejdstid. Derfor skal medarbejderne også nogle gange arbejde om aftenen og i weekender, og det kan være svært at få til at hænge sammen, især for børnefamilieforældre.

”De beboervalgte har engageret sig frivilligt i arbejdet med at skabe gode boligområder. De lever og ånder for det, og de forventer også, at vi gør det. Det gør vi også langt hen ad vejen, men vi skal også beskytte os selv og sige fra nogle gange, så der ikke bliver trukket for store vekslere på os”, siger Karina Lauridsen.

Boligkontoret Danmark har haft enkelte medarbejdere, der ikke kunne håndtere det pres, de oplevede fra beboere og beboervalgte.

”De medarbejdere har vi placeret i andre funktioner, så de kan bruge deres kompetencer til andre opgaver. Der tror jeg, at vi går længere end de kommercielle udlejere”, siger Karina Lauridsen.

## Rapportens hovedkonklusioner

### Tilfredshed med arbejdet

- Medarbejdere i demokratiske virksomheder har en højere jobtilfredshed. 44,0 % svarer, at de er meget tilfredse med deres arbejde, mens kun 36,3 % svarer det samme i øvrige virksomheder. Også når der tages højde for baggrundsfaktorer, er der signifikant større jobtilfredshed blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder.
- Særligt blandt medarbejdere med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, almindeligt kontorarbejde og håndværkspræget arbejde, er der større tilfredshed blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder.
- Medarbejdere i demokratiske virksomheder er mindre stressede, og 65,1 % svarer, at de aldrig eller sjældent er stressede, mens 61,0 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Tages der højde for baggrundsfaktorer, er der stadig signifikant mindre stress blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder.
- Særligt blandt faggrupper med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, er der mindre stress blandt medarbejderne.

### Ledelse

- Medarbejdere i demokratiske virksomheder får i højere grad den vejledning og instruktion, der skal til for at udføre deres arbejde. 19,7 % af medarbejderne i demokratiske virksomheder får altid den nødvendige vejledning, mod 17,8 % i øvrige virksomheder. Også når der tages højde for baggrundsfaktorer modtager medarbejdere i demokratiske virksomheder signifikant mere vejledning og instruktion.
- Særligt inden for almindeligt kontorarbejde og arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, får medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad vejledning og instruktion.
- Medarbejdere i demokratiske virksomheder bliver i højere grad involveret i beslutninger om deres arbejdsmiljø. I demokratiske virksomheder svarer 25,5 %, at de i høj grad inddrages i disse beslutninger, mens det samme gælder 21,7 % i øvrige virksomheder. Også når der tages højde for baggrundsfaktorer, er der signifikant større involvering af medarbejdere i demokratiske virksomheder i beslutninger om arbejdsmiljø.
- Især inden for faggrupperne; arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, almindeligt kontorarbejde og service- og andet salgsarbejde, bliver medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad involveret i beslutninger om deres arbejdsmiljø.

### Sikkerhedskultur

- Demokratiske virksomheder prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højere end øvrige virksomheder. 30,8 % af medarbejdere i demokratiske virksomheder svarer, at det i

høj grad er tilfældet, mens 26,4 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Resultatet holder, selv når der tages højde for baggrundsvARIABLE.

- Især inden for arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, og service- og andet salgsarbejde, vurderer medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad, at deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.
- I demokratiske virksomheder får medarbejderne i lige så høj grad som i øvrige virksomheder den vejledning, de har behov for, når arbejdet skal udføres sikkert. Denne forskel forsvinder dog, når der tages højde for baggrundsvARIABLE.

## Fysisk arbejdsmiljø

- I demokratiske virksomheder svarer 74,3 % at deres arbejdsevne, i forhold til arbejdets fysiske krav, er fremragende eller særdeles god, mens det samme gælder 69,1 % i øvrige virksomheder. Kontrolleres der for baggrundsvARIABLE, er der dog ikke en statistisk signifikant forskel mellem de to grupper af medarbejdere.
- Særligt demokratiske virksomheders medarbejdere indenfor håndværkspræget arbejde, almindeligt kontor- og kundeservicearbejde og arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, har i gennemsnit en bedre vurdering af deres arbejdsevne end tilsvarende medarbejdergrupper i øvrige virksomheder.
- Medarbejdere i demokratiske virksomheder laver i mindre grad tunge løft i løbet af deres arbejdsdag. 45,8 % i demokratiske virksomheder svarer, at det, de typisk løfter, vejer 5 kg eller mindre, mens 42,5 % svarer det samme i øvrige virksomheder. Hele 6,2 % i øvrige virksomheder svarer, at det, de løfter, vejer 30 kg eller mere, mens det samme kun gælder 1,9 % i demokratiske virksomheder. Tages der højde for baggrundsvARIABLE, er der signifikant flere tunge løft for medarbejdere i øvrige virksomheder end i demokratiske.
- Særligt inden for arbejde, der kræver viden på højeste og på mellemniveau, laver medarbejdere i demokratiske virksomheder færre løft på over 5 kg end i øvrige virksomheder, mens de indenfor service- og salgsarbejde laver flere. Dette er dog ikke statistisk signifikant, når der tages højde for baggrundsvARIABLE.
- Besvarelser på andre spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø tyder på, at medarbejdere i demokratiske virksomheder hverken er værre eller bedre stillet end medarbejdere i øvrige virksomheder.
- Sandsynligheden for at blive udsat for vold mindst én gang på et år er knap to-en-halv gange større i øvrige virksomheder end i demokratiske. 2,7 % i demokratiske virksomheder har været udsat for fysisk vold inden for 12 måneder, mens det samme gælder 6,7 % i øvrige virksomheder. Denne markante forskel skyldes sandsynligvis forskelle i, hvilke brancher demokratiske og øvrige virksomheder hører til. Renses der for disse forhold, er der ingen statistisk signifikant forskel mellem de to medarbejdergrupper.
- Andre typer af chikane, såsom mobning og seksuel chikane forekommer sjældnere i demokratiske virksomheder, men forskellene mellem de to medarbejdergrupper er ikke statistisk signifikante. Sandsynligvis skyldes forskellene i, at der er forskel på, hvilke brancher demokratiske øvrige virksomheder typisk tilhører.

## Sygefravær

- Medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder havde i gennemsnit 28,8 % højere risiko for at blive syge og modtage sygedagpenge end medarbejdere i øvrige virksomheder. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer havde medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder 10,9 % større risiko for at blive syge end i demokratiske, når man undersøger mænd indenfor handel og salgsarbejde.
- Især i faggrupperne; service- og andet salgsarbejde, arbejde indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri, håndværkspræget arbejde og andet manuelt arbejde, har medarbejdere i demokratiske virksomheder lavere sandsynlighed for at modtage sygedagpenge. Omvendt har de højere sandsynlighed i faggruppen; arbejde, der kræver viden på højeste niveau.
- Syge medarbejdere i demokratiske virksomheder modtager i gennemsnit sygedagpenge i 24,5 % længere tid. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, modtog syge medarbejdere i demokratiske virksomheder sygedagpenge i 9,6 % længere tid.
- Især medarbejdere med arbejde indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri, håndværkspræget arbejde og ledelsesarbejde, men også flere grupper, modtager medarbejdere i demokratiske virksomheder sygedagpenge i flere uger, hvis de bliver syge.

## Voksen- og efteruddannelse

- Deltagelsen i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem er i gennemsnit lige højt for medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder – lidt over 10% benytter systemet. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, havde medarbejdere i demokratiske virksomheder dog 14,4 % større sandsynlighed for at deltage i mindst ét efteruddannelseskursus, når man undersøger mænd indenfor handelsbranchen i kontorarbejde.
- Demokratiske virksomheder efteruddanner i højere grad end øvrige virksomheder medarbejdere, der har en kort videregående uddannelse, men efteruddanner i lavere grad medarbejdere, der har en grundskoleuddannelse eller mellemlang videregående uddannelse. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, ses det dog, at medarbejdere i demokratiske virksomheder har en signifikant større sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse uanset deres uddannelsesbaggrund.
- Medarbejdere inden for håndværkspræget arbejde og ledelsesarbejde i demokratiske virksomheder havde højere sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse end i øvrige virksomheder. For medarbejdere indenfor almindeligt kontorarbejde og operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde var sandsynligheden dog lavere. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, var der dog en signifikant højere sandsynlighed for, at medarbejdere i demokratiske virksomheder deltog i efteruddannelse for alle faggrupper på nær operatør- og monteringsarbejde samt transport.



## Kapitel 1: Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Der er plads til forbedring af arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser. Det slog regeringen og arbejdsmarkedets parter bl.a. fast i en trepartsforhandling i 2020<sup>3</sup>. Målet hænger sammen med FN's tredje verdensmål om sundhed og trivsel og det ottende mål om anstændige jobs og økonomisk vækst. Men leveres der på målene, og omsættes erhvervsdemokrati til bedre arbejdsmiljø og trivsel for medarbejderne?

I dette kapitel undersøges det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i demokratiske virksomheder på en række udvalgte parametre; jobtilfredshed, ledelse, sikkerhedskultur, fysisk arbejdsmiljø og chikane.

Kapitlet er baseret på spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2018, der er udviklet og indsamlet af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgeskemaet er besvaret af cirka 38.000 lønmodtagere i danske virksomheder, og heraf er cirka 2.700 besvarelser fra medarbejdere i demokratiske virksomheder.

### Tilfredshed med arbejdet

I dette afsnit undersøges, hvor tilfredse medarbejdere i demokratiske virksomheder er med deres job, relativt til medarbejdere i øvrige virksomheder. Er de tilfredse med deres job som helhed? Oplever de i lavere grad stress? Og giver deres arbejde dem i højere grad selvtillid og arbejdsglæde?

#### De vigtigste konklusioner:

- Medarbejdere i demokratiske virksomheder har en højere jobtilfredshed. 44,0 % svarer at de er meget tilfredse med deres arbejde, mens kun 36,3 % svarer det samme i øvrige virksomheder. Også når der tages højde for baggrundsfaktorer, er der signifikant større jobtilfredshed blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder.
- Særligt blandt medarbejdere med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, arbejde der forudsætter viden på mellemniveau, almindeligt kontorarbejde og håndværkspræget arbejde er der større tilfredshed blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder.
- Medarbejdere i demokratiske virksomheder er mindre stressede, og 65,1 % svarer, at de aldrig eller sjældent er stressede, mens 61,0 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Tages der højde for baggrundsfaktorer, er der stadig signifikant mindre stress blandt medarbejder i demokratiske virksomheder.
- Særligt blandt faggrupper med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, er der mindre stress blandt medarbejderne.

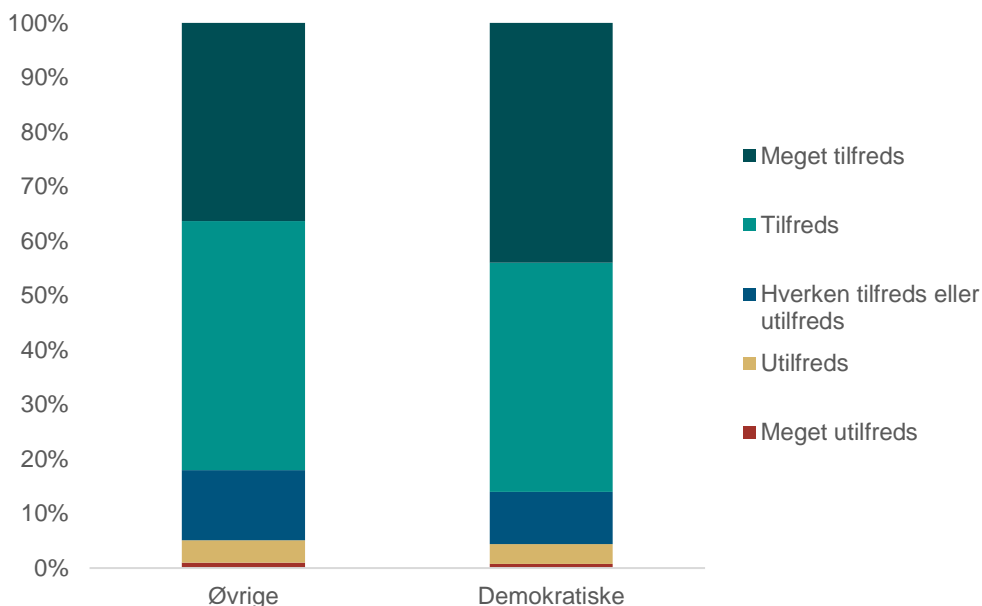
---

<sup>3</sup> Beskæftigelsesministeriet (2020)

## Jobtilfredsheden er større i demokratiske virksomheder

Demokratiske virksomheder er kendetegnet ved, at medarbejderne er væsentligt mere tilfredse med deres job. Det fremgår af figur 1 nedenfor, hvoraf det fremgår, at andelen af medarbejdere i demokratiske virksomheder, som er tilfredse med deres job, er væsentligt højere end i øvrige virksomheder.

**Figur 1: Jobtilfredshed i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?"

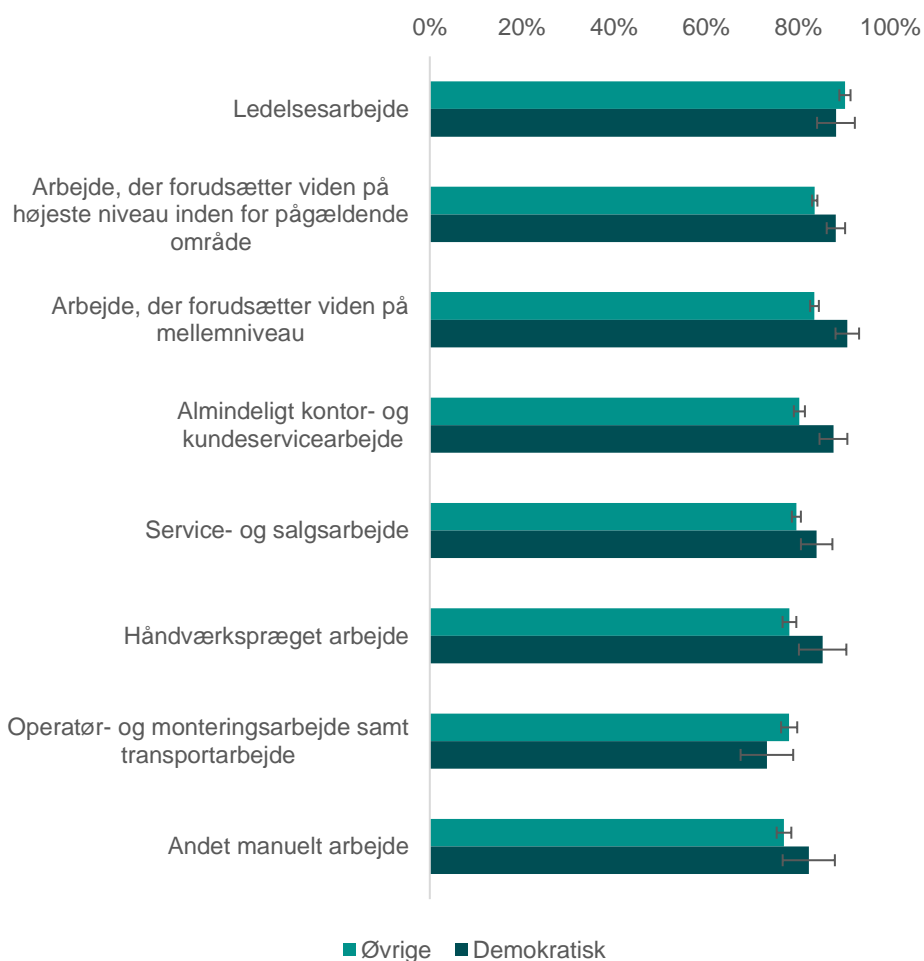
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvARIABLE. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

Af figuren fremgår det, at 44,0 % af medarbejderne svarer, at de er meget tilfredse med deres job, mens det samme kun gør sig gældende for 36,3 % i øvrige virksomheder. Tilsvarende er kun 4,4 % af medarbejderne i demokratiske virksomheder meget utilfredse eller utilfredse med deres job, mens det tilsvarende tal for øvrige virksomheder er 5,1 %. Der er altså 16 % flere medarbejdere i øvrige virksomheder, som er meget utilfredse eller utilfredse med deres job.

Tages der højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer har medarbejdere i demokratiske virksomheder stadig en signifikant større grad af tilfredshed med deres job. Dette kan ses i en regressionsanalyse i bilag 1.A.

Det er særligt blandt medarbejdere, der foretager arbejde, som forudsætter viden på højeste niveau, arbejde der forudsætter viden på mellemniveau, almindeligt kontorarbejde og håndværkspræget arbejde, at der er der større jobtilfredshed i demokratiske virksomheder. Dette kan ses i figur 2 nedenfor.

**Figur 2: Jobtilfredshed i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?"

**Note:** Figuren viser andelen, der svarede "meget tilfreds" eller "tilfreds" på spørgsmålet. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug...' er udeladt, da der er meget få observationer.

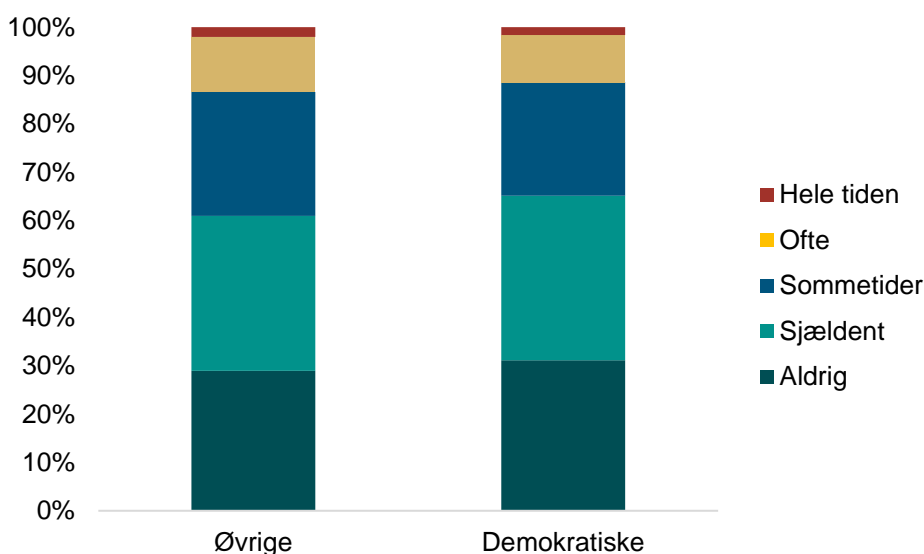
I faggruppen arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, svarer 88,2 % i demokratiske virksomheder, at de er meget tilfredse eller tilfredse med deres job, mens kun 83,6 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Blandt medarbejdere beskæftiget med arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, er 90,6 % meget tilfredse eller tilfredse i demokratiske virksomheder og 83,5 % i øvrige. I faggruppen almindeligt kontorarbejde er 87,6 % meget tilfredse eller tilfredse i demokratiske virksomheder og det samme gælder 80,2 % i øvrige virksomheder. Disse resultater er signifikante på et 5% signifikansniveau ved en almindelig t-test.

Kun blandt operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde er der en lavere grad af tilfredshed blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder – et resultat der dog ikke er statistisk signifikant. Her svarer kun 73,2 % i demokratiske virksomheder, at de er meget tilfredse eller tilfredse, mens 78,0 % svarer det samme i øvrige virksomheder. Dette er signifikant ved et 5% signifikansniveau med en almindelig t-test.

### Medarbejdere i demokratiske virksomheder er mindre stressede

Er man medarbejder i en demokratisk virksomhed, er der i gennemsnit mindre sandsynlighed for, at man er stresset. Det fremgår af figur 3 nedenfor.

**Figur 3: Stress i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "Hvor ofte har du følt dig stresset de sidste to uger?"

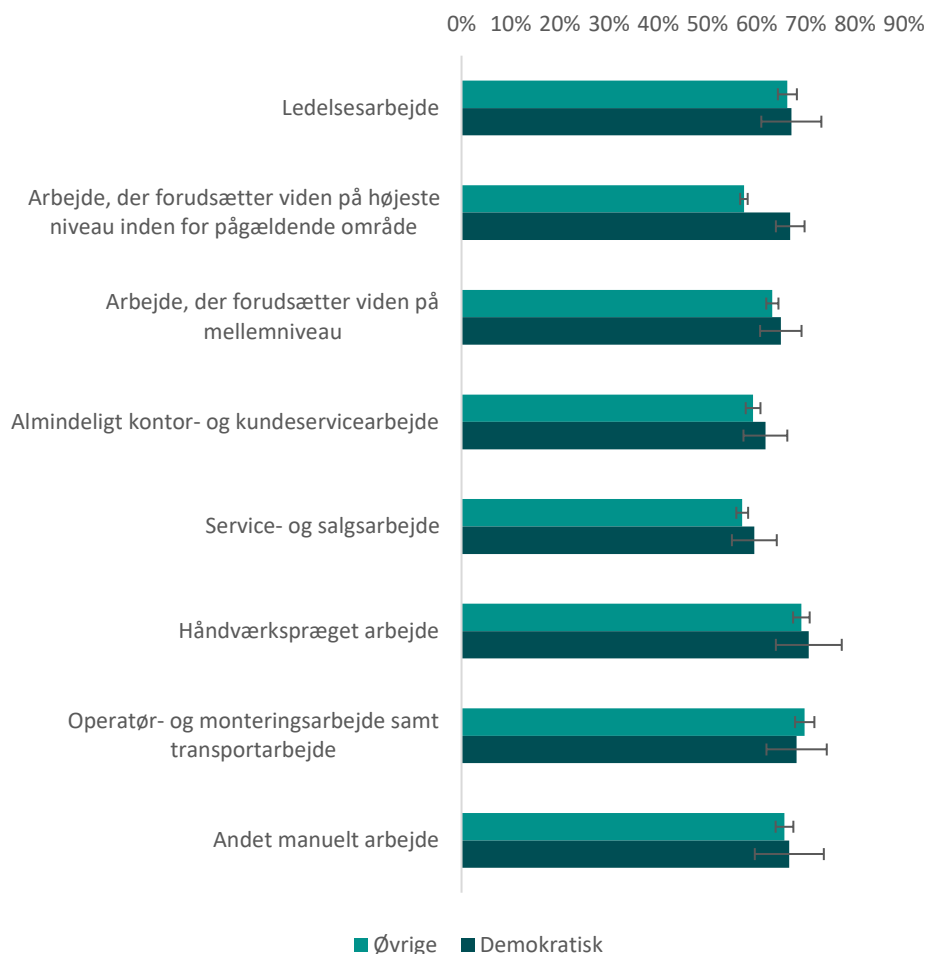
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to grupperes fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

I demokratiske virksomheder svarer 65,1 % af medarbejdere, at de aldrig eller sjældent har følt sig stressede i løbet af de sidste to uger, mens det samme kun gør sig gældende for 61,0 % i øvrige virksomheder. Tilsvarende svarer 11,4 % i demokratiske virksomheder, at de hele tiden eller ofte har følt sig stressede, mens 13,4 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Der er altså 17,5 % flere medarbejdere i øvrige virksomheder, der hele tiden eller ofte følte sig stressede i løbet af de sidste 14 dage.

Når der med en regressionsanalyse tages højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, er der stadig en signifikant lavere andel af medarbejdere i demokratiske virksomheder, som oplever at være stressede. Dette kan ses i bilag 1.A.

Når man ser på stress inden for forskellige faggrupper, er det kun for medarbejdere, hvis arbejde forudsætter viden på højeste niveau, hvor der er et signifikant lavere niveau af stress i demokratiske virksomheder end i øvrige virksomheder. Dette fremgår af figur 4 nedenfor, der viser andelen af medarbejdere, der har svaret aldrig eller sjældent til, hvor ofte de har følt sig stressede de seneste to uger.

**Figur 4: Stress i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm:** "Hvor ofte har du følt dig stresset de sidste to uger?"

**Note:** Figuren viser andelen, der svarede "aldrig" eller "sjældent". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug' er udeladt, da der er meget få observationer.

Af figur 4 fremgår det, at medarbejdere i demokratiske virksomheder, hvis arbejde kræver viden på højeste niveau, i 66,9 % af tilfældene svarede, at de aldrig eller sjældent følte sig stressede i løbet af de seneste to uger, mens den tilsvarende medarbejdergruppe i øvrige virksomheder svarede det samme i 57,4 %. Disse resultater er signifikante på et 5% signifikansniveau ved en almindelig t-test.

Andre indikatorer peger på, at der ikke er signifikante forskelle mellem medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder. Dette gælder, når medarbejdere besvarer spørgsmålet ”i hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde”. Når der renses for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, er der ingen signifikante forskelle på dette svar. Dette kan ses i bilag 1.B og 1.A.

## Ledelse

Dette afsnit giver indblik i, hvorvidt der er forskel på kvaliteten af ledelsen i demokratiske og øvrige virksomheder. Det undersøges, om medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad får vejledning i at udføre deres arbejde, og i hvilken grad de inddrages i væsentlige beslutninger, der påvirker deres arbejdsmiljø.

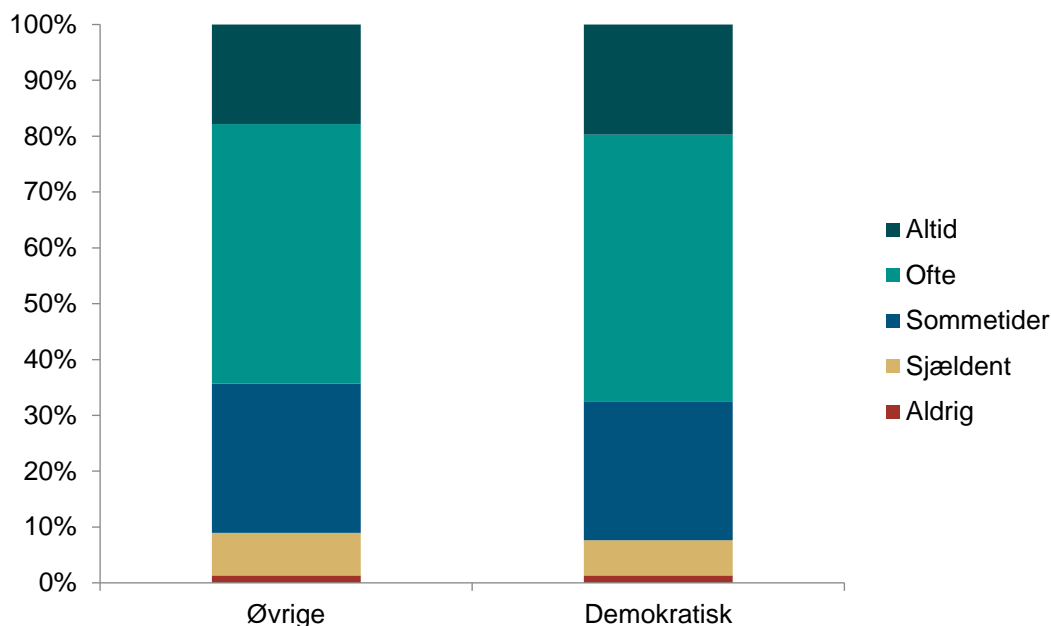
### De vigtigste konklusioner:

- Medarbejdere i demokratiske virksomheder får i højere grad den vejledning og instruktion, der skal til for at udføre deres arbejde. 19,7 % af medarbejderne i demokratiske virksomheder får altid den nødvendige vejledning mod 17,8 % i øvrige virksomheder. Også når der tages højde for baggrundsfaktorer, modtager medarbejdere i demokratiske virksomheder signifikant mere vejledning og instruktion.
- Særligt inden for almindeligt kontorarbejde og arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, får medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad vejledning og instruktion.
- Medarbejdere i demokratiske virksomheder bliver i højere grad involveret i beslutninger om deres arbejdsmiljø. I demokratiske virksomheder svarer 25,5 %, at de i høj grad inddrages i disse beslutninger, mens det samme gælder 21,7 % i øvrige virksomheder. Også når der tages højde for baggrundsfaktorer, er der signifikant større involvering af medarbejdere i demokratiske virksomheder i beslutninger om arbejdsmiljø.
- Især inden for faggrupperne arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, arbejde der forudsætter viden på mellemniveau, almindeligt kontorarbejde og service- og andet salgsarbejde, bliver medarbejder i demokratiske virksomheder i højere grad involveret i beslutninger om deres arbejdsmiljø.

## Medarbejdere i demokratiske virksomheder får oftere vejledning

I demokratiske virksomheder får medarbejderne i højere grad den vejledning og instruktion, der er nødvendig for, at de kan udføre deres arbejde. Dette fremgår af figur 5 nedenfor.

**Figur 5: Vejledning og instruktion til arbejdet i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "I hvilken grad får du den vejledning og instruktion du behøver for at udføre dit arbejde?"

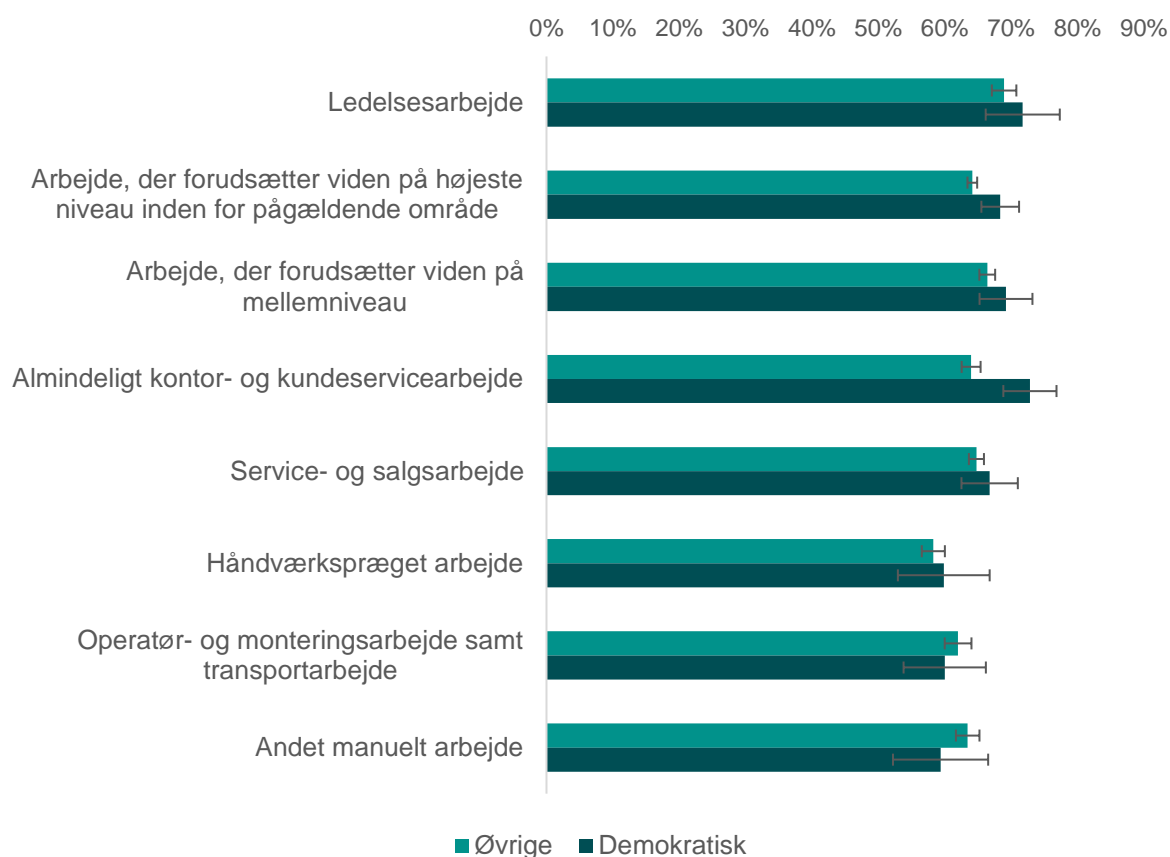
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

I demokratiske virksomheder svarer 19,7 %, at de altid eller ofte får den hjælp og vejledning, som de har brug for, mens 17,8 % af medarbejdere i øvrige virksomheder svarer det samme. Modsat er der 7,7 % af medarbejderne i demokratiske virksomheder, der aldrig eller sjældent får den nødvendige vejledning, mens det samme gælder for 8,9 % i øvrige virksomheder.

Af 1.A fremgår det, at tages der højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, svarer medarbejdere i demokratiske virksomheder stadig, at de i højere grad får den nødvendige vejledning og instruktion. Dette resultat er statistisk signifikant ved et 5% signifikansniveau.

Resultatet er særligt drevet af medarbejdere, der arbejder med almindeligt kontor- og servicearbejde og arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. Dette kan ses nedenfor i figur 6.

**Figur 6: Vejledning og instruktion til arbejdet i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** "Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?"

**Note:** Figuren viser andelen, der svarede "altid" eller "ofte". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCOgrupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug...' er udeladt, da der er meget få observationer.

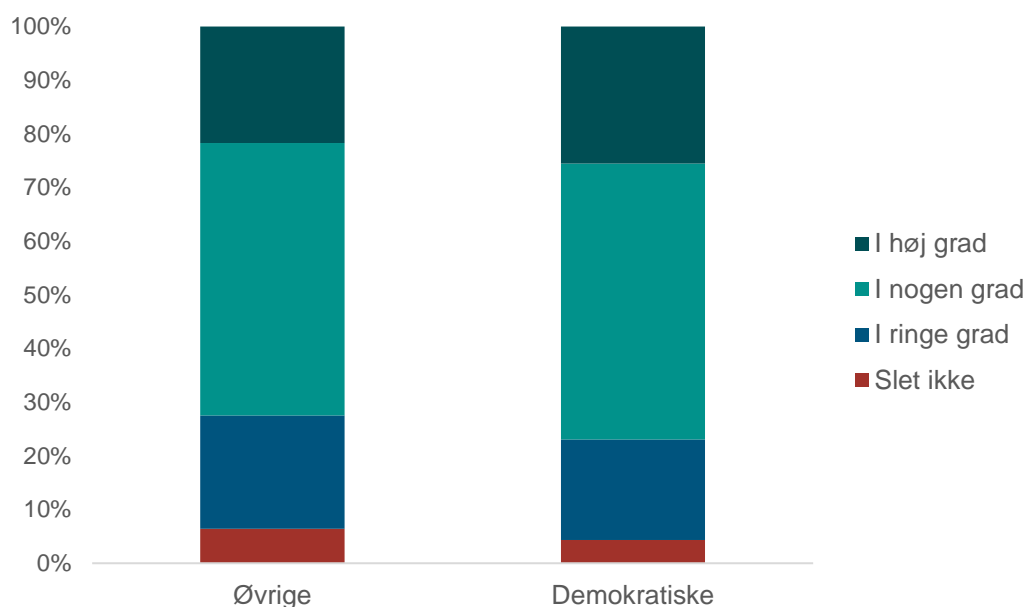
Blandt medarbejdere der arbejder med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde svarer 72,8 % i demokratiske virksomheder, at de altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion, mens det samme kun gælder for 64,0 % i øvrige virksomheder. For medarbejdere i demokratiske virksomheder, hvis arbejde forudsætter viden på højeste niveau, gælder dette 68,4 %, mens det gælder 64,2 % i øvrige virksomheder.



## Demokratiske virksomheder inddrager medarbejderne i arbejdsmiljøet

Medarbejderne i demokratiske virksomheder bliver i højere grad inddraget i beslutninger, der påvirker arbejdsmiljøet, end medarbejdere i andre virksomheder. Det viser figur 7 nedenfor.

**Figur 7: Involvering i beslutninger om arbejdsmiljø i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?"

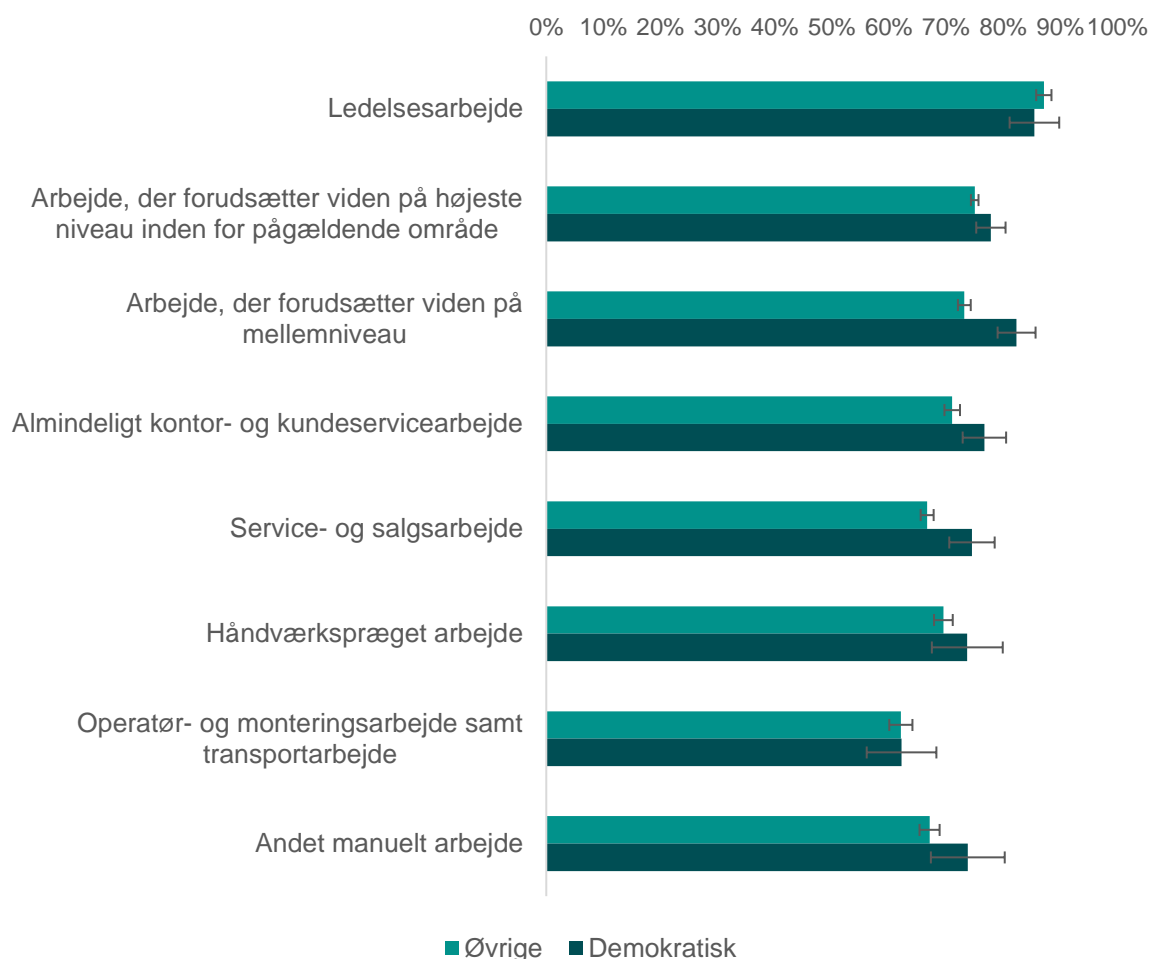
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvARIABLE. Figuren viser alene besvarelser for beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

Ansatte i demokratiske virksomheder svarer i 25,5 % af tilfældene, at de i høj grad inddrages, mens 21,7 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Omvendt svarer kun 4,3 % i demokratiske virksomheder, at de slet ikke inddrages, mens 6,4 % - altså knap 50 % flere – svarer det samme i øvrige virksomheder.

Af 1.A fremgår det, at medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad inddrages i beslutninger om deres arbejdsmiljø, også når der tages højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer. Dette resultat er statistisk signifikant ved et 5% signifikansniveau.

Den højere grad af inddragelse af medarbejderne i demokratiske virksomheder kan påvises i de fleste faggrupper. Dette kan ses i figur 8.

**Figur 8: Involvering i beslutninger om arbejdsmiljø i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).  
**Spm.:** "I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?".  
**Note:** Figuren viser andelen af besvarelser, der var enten "I høj grad" eller "I nogen grad". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug...' er udeladt, da der er meget få observationer.

For medarbejdere indenfor arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, svarede 82,4 %, at de i høj grad eller i nogen grad inddrages i beslutninger om arbejdsmiljøet, mens det samme gjaldt for 73,2 % i øvrige virksomheder. For medarbejdere indenfor service- og salgsarbejde, var andelen 74,5 % i demokratiske og 66,7 % i øvrige virksomheder. Indenfor almindeligt kontor- og kundeservicearbejde var andelen 76,7 % i demokratiske og 71,1% i øvrige virksomheder.

Når medarbejdere på anden vis bliver spurgt om kvaliteten af deres ledelse, går det samme mønster igen – nemlig at ledelsens kvalitet er højere i demokratiske virksomheder. En højere andel af medarbejdere svarer henholdsvis, at deres arbejde anerkendes og påskønnes af ledelsen, at deres leder er tilstrækkelig grad forklarer virksomhedens mål, og at ledelsen giver dem den hjælp og støtte,

der er brug for. Dette kan ses i bilag 1.C, 1.D og 1.E. Disse forskelle forsvinder dog, når der kontrolleres for baggrundsvariable, som det kan ses i 1.A.

## Sikkerhedskultur

En proaktiv sikkerhedskultur fører til færre arbejdsulykker. Dette afsnit giver indblik i, hvorvidt der er forskel på sikkerhedskulturen i demokratiske og øvrige virksomheder ved at se på, om arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højere, og om medarbejderne modtager den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet.

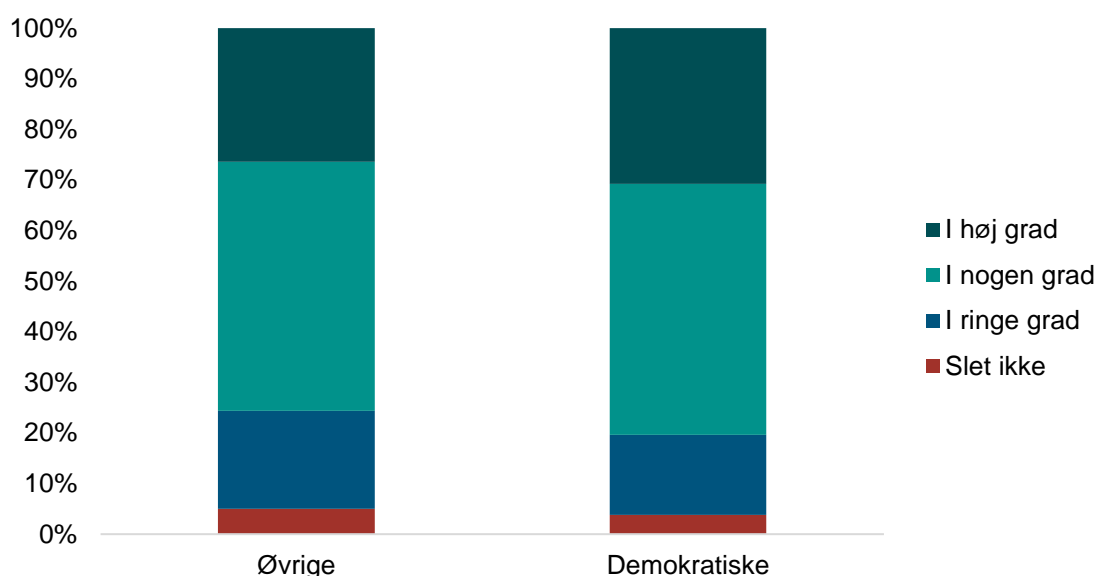
### De vigtigste konklusioner:

- Demokratiske virksomheder prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højere end øvrige virksomheder. 30,8 % af medarbejdere i demokratiske virksomheder svarer, at det i høj grad er tilfældet, mens 26,4 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Resultatet holder selv, når der er tages højde for baggrundsvariable.
- Især inden for arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau og service- og andet salgsarbejde, vurderer medarbejdere i demokratiske virksomheder i højere grad, at deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.
- I demokratiske virksomheder får medarbejderne i lige så høj grad som i øvrige virksomheder den vejledning, de har behov for til at udføre arbejdet sikkert. Denne forskel forsvinder dog, når der tages højde for baggrundsvariable.

## I demokratiske virksomheder prioriteres forebyggelse højere

Når medarbejderne bliver spurgt om, i hvilken grad deres arbejdspladser prioriterer at forebygge arbejdsmiljøproblemer, er der forskel på svarene fra demokratiske øvrige virksomheder. I de demokratiske virksomheder er der en tendens til, at arbejdspladsen i højere grad forebygger. Det kan ses i figur 9 nedenfor.

**Figur 9: Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?".

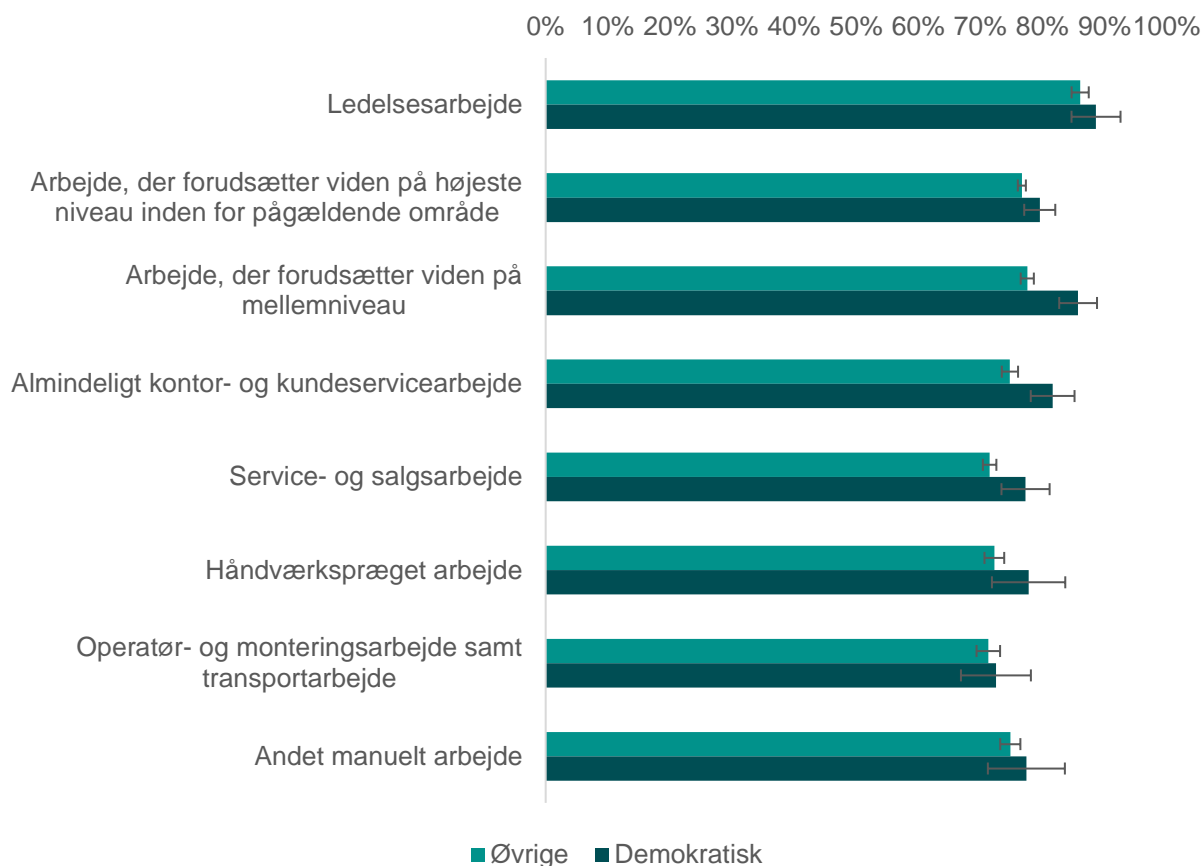
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvARIABLE. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

Medarbejdere i demokratiske virksomheder svarer i 30,8 % af tilfældene, at deres arbejdsplads i høj grad prioriterer at forebygge arbejdsulykker, mens medarbejdere i øvrige virksomheder svarer det samme i 26,4 % af tilfældene. Omvendt svarer 3,8 % i demokratiske virksomheder, at deres virksomheder slet ikke beskæftiger sig med forebyggelse, mens det samme er gældende for 5,0 % i øvrige virksomheder. Altså mener godt 30 % flere medarbejdere i øvrige virksomheder, at deres arbejdspladser slet ikke prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.

At flere demokratiske arbejdspladser prioriterer at forebygge arbejdsmiljøproblemer, er statistisk signifikant ved et 5%-signifikansniveau, når der tages højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer. Det kan ses i 1.A.

Særligt inden for arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, almindeligt kontor- og kundeservicearbejde samt service- og salgsarbejde er der forskelle mellem demokratiske og øvrige virksomheder.

**Figur 10: Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** "I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?"

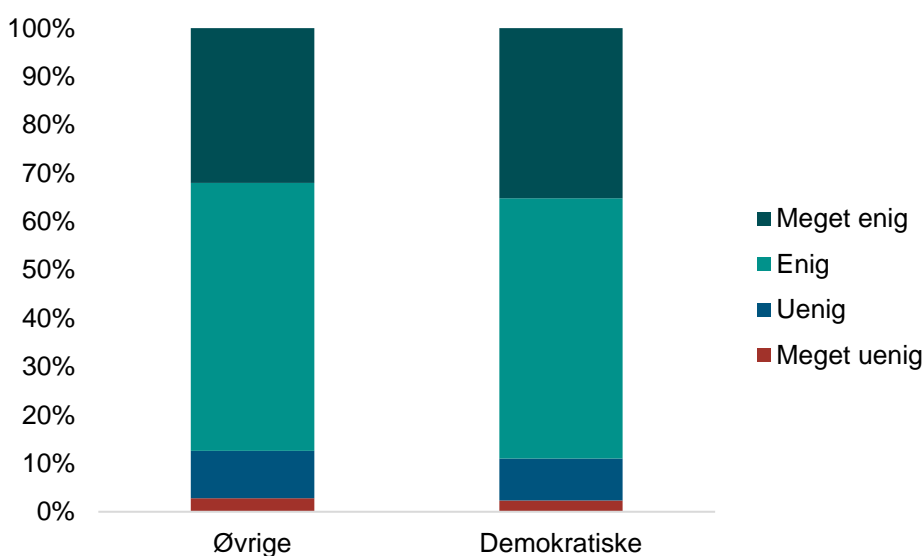
**Note:** Figuren viser andelen af besvarelser, der var enten "I høj grad" eller "I nogen grad". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug...' er udeladt, da der er meget få observationer.

Blandt medarbejdere i arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau svarer 85,8 % i demokratiske virksomheder, at det i høj grad eller i nogen grad er en prioritet for arbejdspladsen at forebygge arbejdsmiljøproblemer, mens det samme gælder for 77,6 % i øvrige virksomheder. For almindeligt kontor- og kundeservicearbejde gælder det 81,7 % i demokratiske virksomheder og 74,8 % i øvrige. For service- og salgsarbejde gælder det 77,3 % i demokratiske virksomheder og 71,5 % i øvrige. Disse forskelle er statistisk signifikante ved et 5%-signifikansniveau, når der foretages en simpel t-test.

## I demokratiske og øvrige virksomheder vejledes der lige meget om sikker udførelse

I gennemsnit er der ikke en stor forskel på, hvor meget vejledning og instruktion som medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder får om sikker udførelse af deres arbejde. Dog tenderer medarbejdere i demokratiske virksomheder til at få vejledning i lidt højere grad. Det kan ses i figur 11 nedenfor.

**Figur 11: Vejledning i sikkert arbejde i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "Jeg får den nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet".

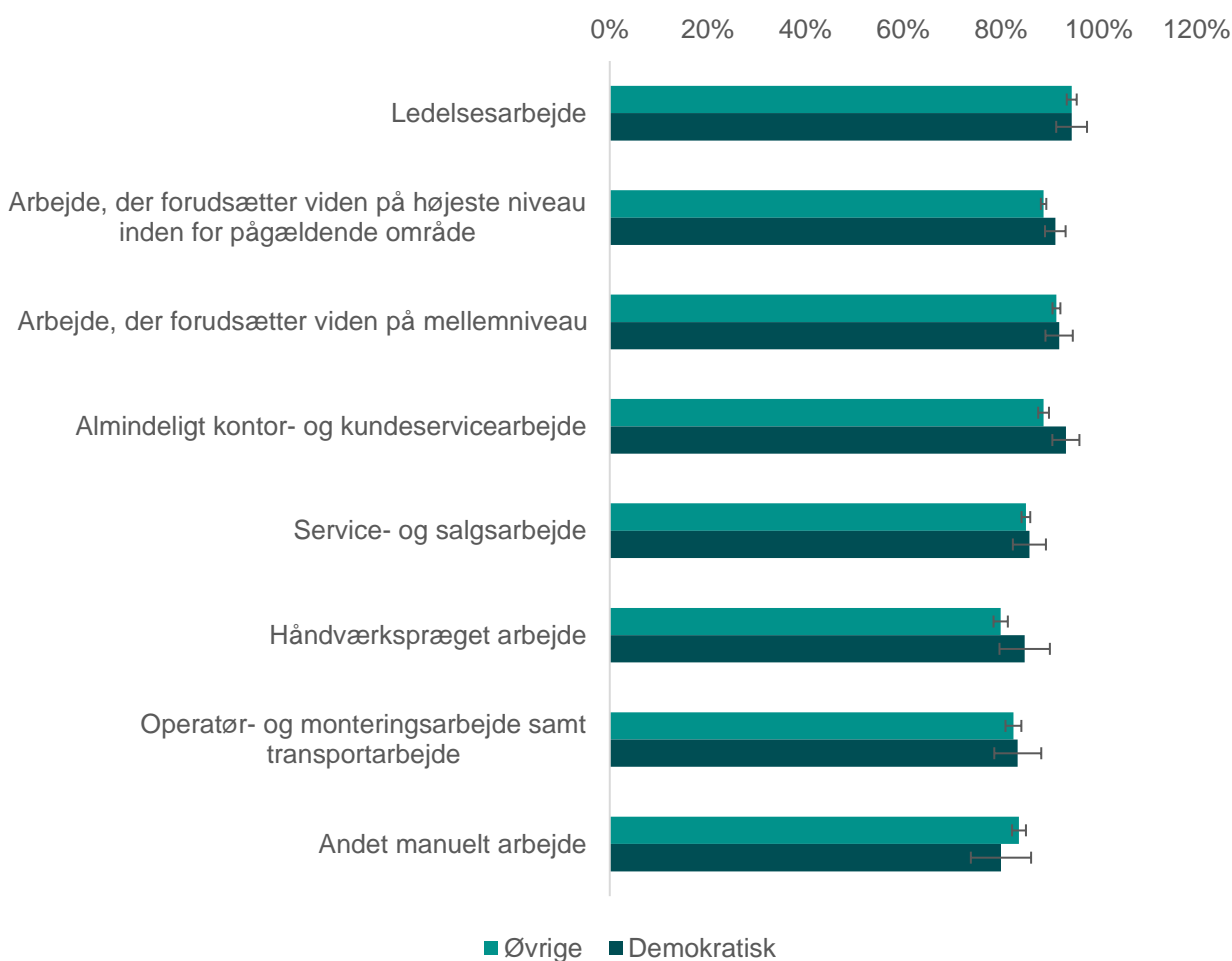
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

Hvor andelen af medarbejder, der svarer, at de er meget enige i, at de får vejledning og instruktion om sikker udførelse af arbejdet er på 35,2 % i demokratiske virksomheder, er den på 32,0 % i øvrige virksomheder.

Denne forskel mellem medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder er dog ikke statistisk signifikant, når der i en regressionsanalyse tages højde for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer. Dette kan ses i 1.A.

Ser man på forskellige faggrupper, er der heller ikke store signifikante forskelle på svarene fra medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder. Dette kan ses i figur 12 nedenfor.

**Figur 12: Vejledning i sikkert arbejde i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** spørgsmålet "Jeg får den nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet".

**Note:** Figuren viser andelen af besvarelser, der var enten "Meget enig" eller "Enig". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug' er udeladt, da der er meget få observationer.

Kun for medarbejdere beskæftiget med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde er der en statistisk signifikant forskel mellem svarene fra demokratiske og øvrige virksomheder, når der foretages en simpel t-test. Blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder svarede 93,3 %, at de var meget enige eller enige i, at de fik den nødvendige vejledning og instruktion, mens 88,7 % svarede det samme i øvrige virksomheder.

Når medarbejderne spørges, hvorvidt deres ledelse opmuntrer til sikker udførelse af arbejdet, selv når arbejdsplanen er stram, svarer flere medarbejdere i demokratiske virksomheder end i øvrige, at dette er tilfældet. Dette kan ses i 1.F. Dette resultat er dog ikke signifikant, når der tages højde for baggrundsvariable.

## Fysisk arbejdsmiljø

I dette afsnit undersøges det, om der er forskel på det fysiske arbejdsmiljø i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder, målt på medarbejdernes arbejdsevne i forhold til jobbets fysiske krav og tunge løft.

### De vigtigste konklusioner:

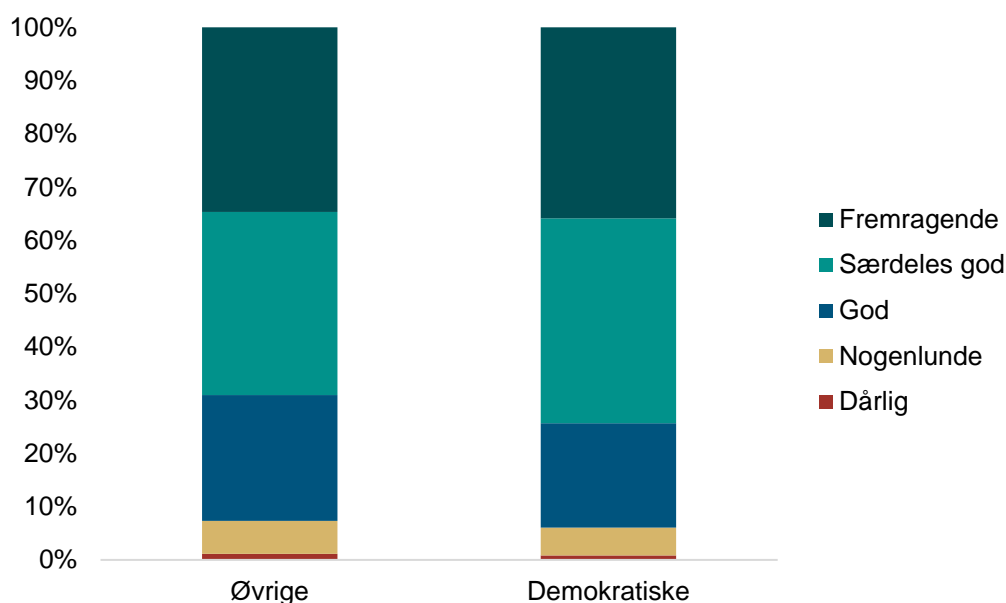
- I demokratiske virksomheder svarer 74,3 %, at deres arbejdsevne i forhold til arbejdets fysiske krav er fremragende eller særdeles god, mens det samme gælder 69,1 % i øvrige virksomheder. Kontrolleres der for baggrundsvARIABLE, er der dog ikke en statistisk signifikant forskel mellem de to grupper af medarbejdere.
- Særligt demokratiske virksomheders medarbejdere indenfor håndværkspræget arbejde, almindeligt kontor- og kundeservicearbejde og arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, har i gennemsnit en bedre vurdering af deres arbejdsevne end de tilsvarende i øvrige virksomheder.
- Medarbejdere i demokratiske virksomheder laver i mindre grad tunge løft i løbet af deres arbejdsdag. 45,8 % i demokratiske virksomheder svarer, at det de typisk løfter vejer 5 kg eller mindre, mens 42,5 % svarer det samme i øvrige virksomheder. Hele 6,2 % i øvrige virksomheder svarer, at det de løfter vejer 30 kg eller mere, mens det samme kun gælder 1,9 % i demokratiske virksomheder. Tages der højde for baggrundsvARIABLE, er der signifikant flere tunge løft for medarbejdere i øvrige virksomheder end i demokratiske.
- Særligt inden for arbejde, der kræver viden på højeste og på mellemniveau, laver medarbejdere i demokratiske virksomheder færre løft på over 5 kg end i øvrige virksomheder, mens de indenfor service- og salgsarbejde laver flere. Dette er dog ikke statistisk signifikant, når der tages højde for baggrundsvARIABLE.
- Besvarelser på andre spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø tyder på, at medarbejdere i demokratiske virksomheder hverken er værre eller bedre stillet end medarbejdere i øvrige virksomheder.
- Sandsynligheden for at blive udsat for vold mindst én gang på et år er knap to-en-halv gange større i øvrige virksomheder end i demokratiske. 2,7 % i demokratiske virksomheder har været udsat for fysisk vold inden for 12 måneder, mens dets samme gælder 6,7 % i øvrige virksomheder. Denne markante forskel skyldes sandsynligvis forskelle i hvilke brancher demokratiske og øvrige virksomheder hører til. Renses der for disse forhold, er der ingen statistisk signifikant forskel mellem de to medarbejdergrupper.
- Andre typer af chikane, såsom mobning og seksuel chikane, forekommer sjældnere i demokratiske virksomheder, men forskellene mellem de to medarbejdergrupper er ikke statistisk signifikante. Sandsynligvis skyldes forskellene, at der er forskel på, hvilke brancher demokratiske øvrige virksomheder typisk befinder sig i.



## Medarbejdere i demokratiske virksomheder har i gennemsnit bedre arbejdsevne

I gennemsnit vurderer medarbejdere i demokratiske virksomheder, at de har en bedre arbejdsevne, i forhold til de fysiske krav end medarbejdere i øvrige virksomheder. Det fremgår af figur 13 nedenfor. Renses der for baggrundsvariable, er forskellen mellem de to grupper dog ikke statistisk signifikant.

**Figur 13: Arbejdsevnen blandt medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** spørgsmålet "Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?"

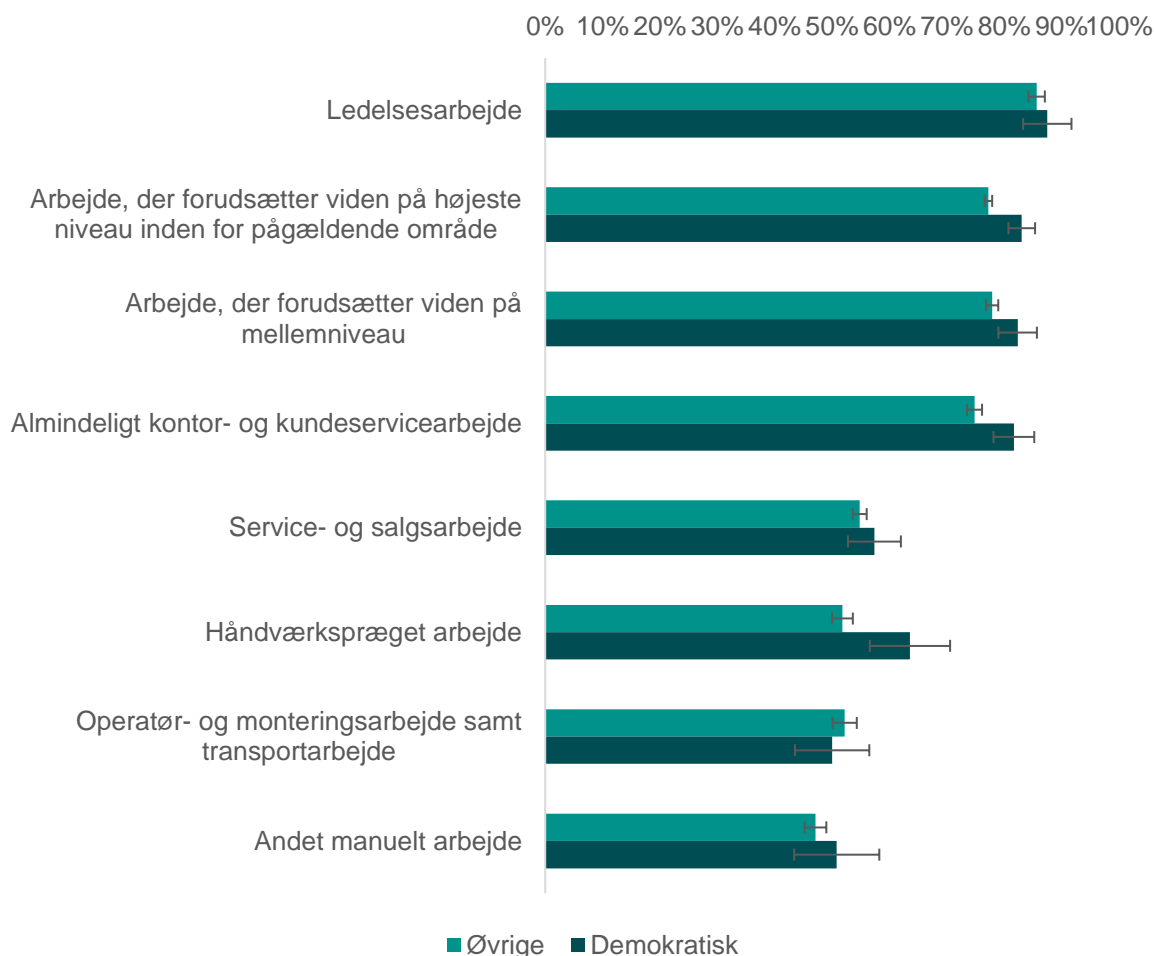
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

I gennemsnit vurderer 74,3 % af medarbejdere i demokratiske virksomheder at deres arbejdsevne er fremragende eller særdeles god, mens det samme gælder for 69,1 % i øvrige virksomheder.

Renses der for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer er der dog ikke en statistisk signifikant forskel mellem besvarelser fra medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder. Det kan ses i 1.A.

Når man undersøger den selvrapporterede arbejdsevne i forskellige faggrupper, er der dog væsentlige forskelle mellem medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder. Det fremgår af figur 14 nedenfor.

**Figur 14: Arbejdsevnen blandt medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** "Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?"

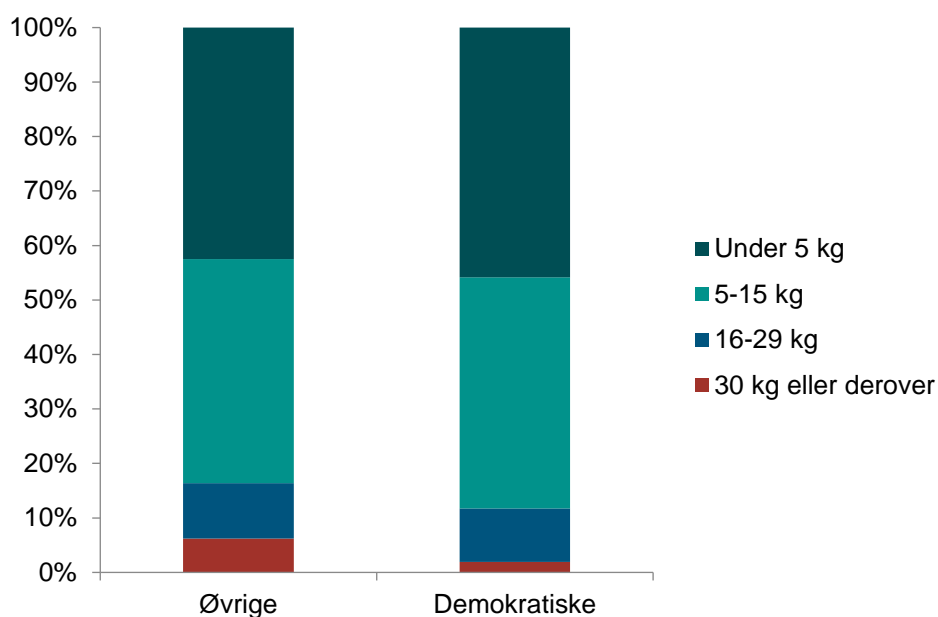
**Note:** Figuren viser andelen af besvarelser, der var enten "Fremragende" eller "Særdeles god". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug.' er udeladt, da der er meget få observationer.

Særligt inden for håndværkspræget arbejde er der stor forskel, og 63,6 % af medarbejdere i demokratiske virksomheder svarer, at deres arbejdsevne er fremragende eller særdeles god, mens kun 51,8 % i øvrige virksomheder svarer det samme. Forskellen er statistisk signifikant ved en simpel t-test og et signifikansniveau på 5%. Ligeledes er der en statistisk signifikant forskel mellem demokratiske og øvrige virksomheder for medarbejdere, der beskæftigede sig med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, hvor 81,7 % fra demokratiske virksomheder vurderede deres arbejdsevne som fremragende eller særdeles god, mens 74,8 % fra øvrige virksomheder svarede det samme.

## Arbejdet i demokratiske virksomheder er mindre tungt

Medarbejderne i demokratiske virksomheder har i gennemsnit færre tunge løfter end medarbejdere i øvrige virksomheder. En væsentligt lavere andel løfter typisk på 30 kg eller mere, og en højere andel laver kun løft under 5 kg. Det fremgår af figur 15.

**Figur 15: Tunge løft i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** Hvad vejer det, du bærer eller løfter, typisk?"

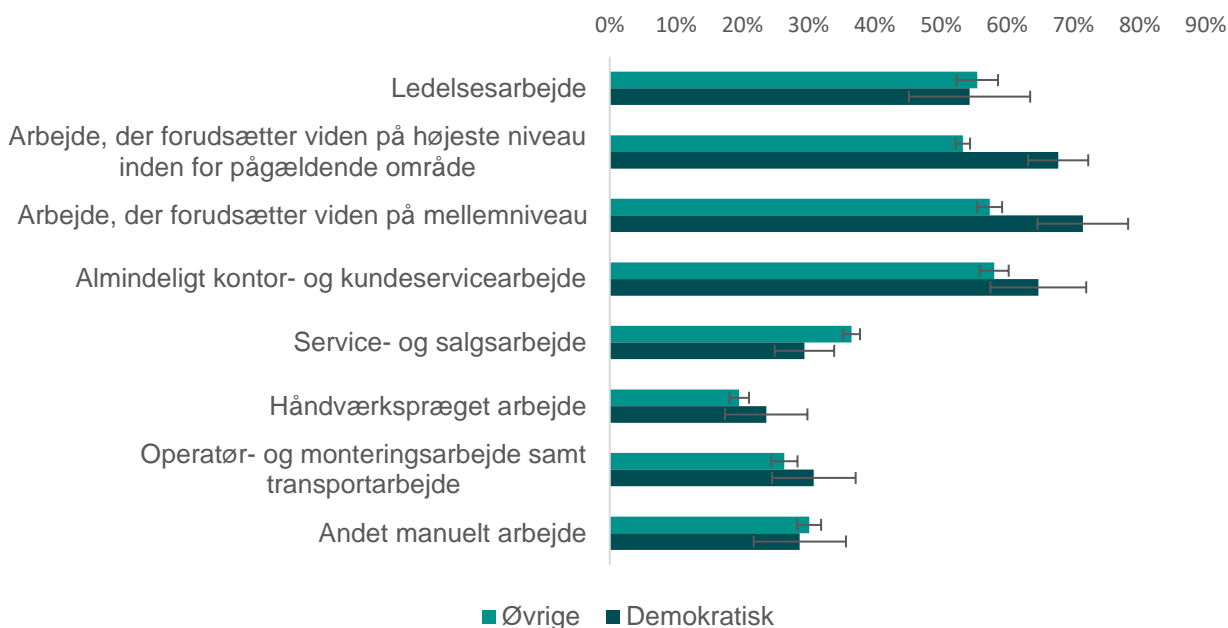
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

Mens kun 1,9 % af medarbejdere i demokratiske virksomheder typisk løfter eller bærer ting, der vejer 30 kg eller mere, gør det sig gældende for 6,2 % af medarbejdere i øvrige virksomheder. Omvendt svarer 45,8 % i demokratiske virksomheder, at det de løfter, typisk vejer under 5 kg, mens det samme gælder 42,5 % i øvrige virksomheder.

Renses der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer er forskellen mellem medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder statistisk signifikant. Dette kan ses i 1.A.

Særligt i arbejde med viden på højeste- og mellem niveau samt i service- og salgsarbejde er der forskel mellem medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder. Det kan ses i figur 16 nedenfor.

**Figur 16: Tunge løft i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** "Hvad vejer det, du bærer eller løfter, typisk?"

**Note:** Figuren viser andelen af medarbejdere, der svarede "Under 5 kg". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug...' er udeladt, da der er meget få observationer.

Blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder, som arbejder med viden på højeste niveau, svarer 67,7 % at de typisk løfter vejer under 5 kg, mens det samme gælder for 53,3 % for den tilsvarende gruppe i øvrige virksomheder. 71,4 % af dem, der arbejder med viden på mellemniveau i demokratiske virksomheder, svarer at de løfter under 5 kg, mens 57,4% i øvrige virksomheder svarer det samme.

For medarbejdere, der arbejder med service- og salgsarbejde, gælder det dog, at der oftere løftes over 5 kg i demokratiske virksomheder end i øvrige. Her svarer 36,5 % i øvrige virksomheder, at de typisk løfter under 5 kg, mens det samme kun gælder for 29,4 % i demokratiske virksomheder.

Ses der på andre faktorer, der vedrører det fysiske arbejdsmiljø, tegner der sig et billede af, at det fysiske arbejde i gennemsnit er hårdere i demokratiske virksomheder, sandsynligvis grundet forskelle i brancher og faggrupper. Når der kontrolleres for disse og andre baggrundsfaktorer, ser demokratiske virksomheder ud til at have et fysisk arbejdsmiljø, der er sammenligneligt med arbejdsmiljøet i øvrige virksomheder.

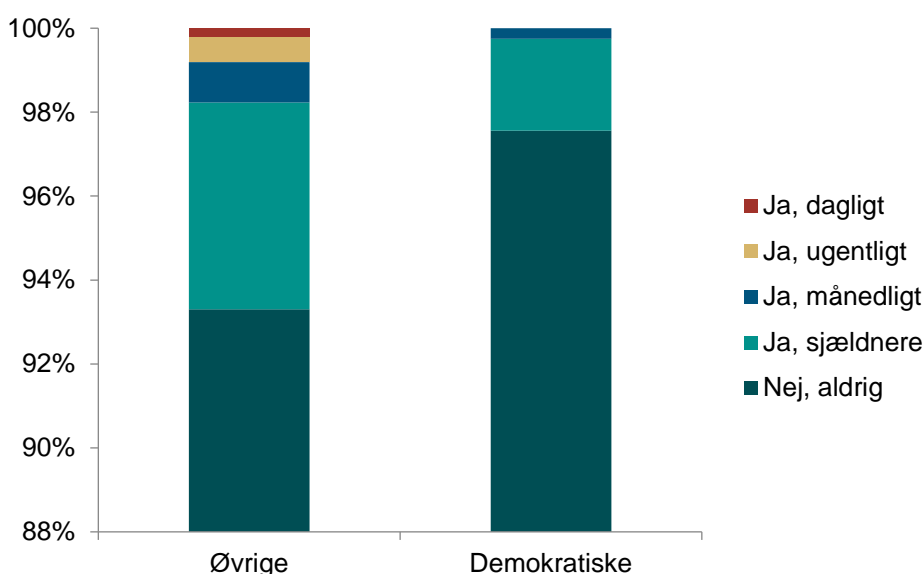
Der er ingen forskel på medarbejdernes vurdering af deres arbejdsevne i forhold til arbejdets fysiske krav, når der tages højde for baggrundvariable. Men medarbejderne i demokratiske virksomheder svarer, når der kontrolleres for baggrundvariable, at deres arbejde er mere fysisk hårdt. Dette kan

ses i 1.A. I demokratiske virksomheder er der i gennemsnit en større tendens til, at medarbejderne laver de samme armbevægelser en stor del af dagen. Resultatet er signifikant, når der renses for baggrundsvariable. Dette kan ses i bilagene 1.G og 1.A. I gennemsnit, vurderer medarbejdere i demokratiske virksomheder også, at de i højere grad arbejder med ryggen foroverbøjet eller vredet: Resultatet er dog ikke signifikant, når der kontrolleres for baggrundsvariable. Se 1.I og 1.A.

### Meget mindre fysisk vold i demokratiske virksomheder, i gennemsnit

Medarbejdere i demokratiske virksomheder svarer i gennemsnit, at de sjældnere er udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads end deres kollegaer i øvrige virksomheder. Dette ses i figur 17 nedenfor.

**Figur 17: Fysisk vold i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).

**Spm.:** "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?"

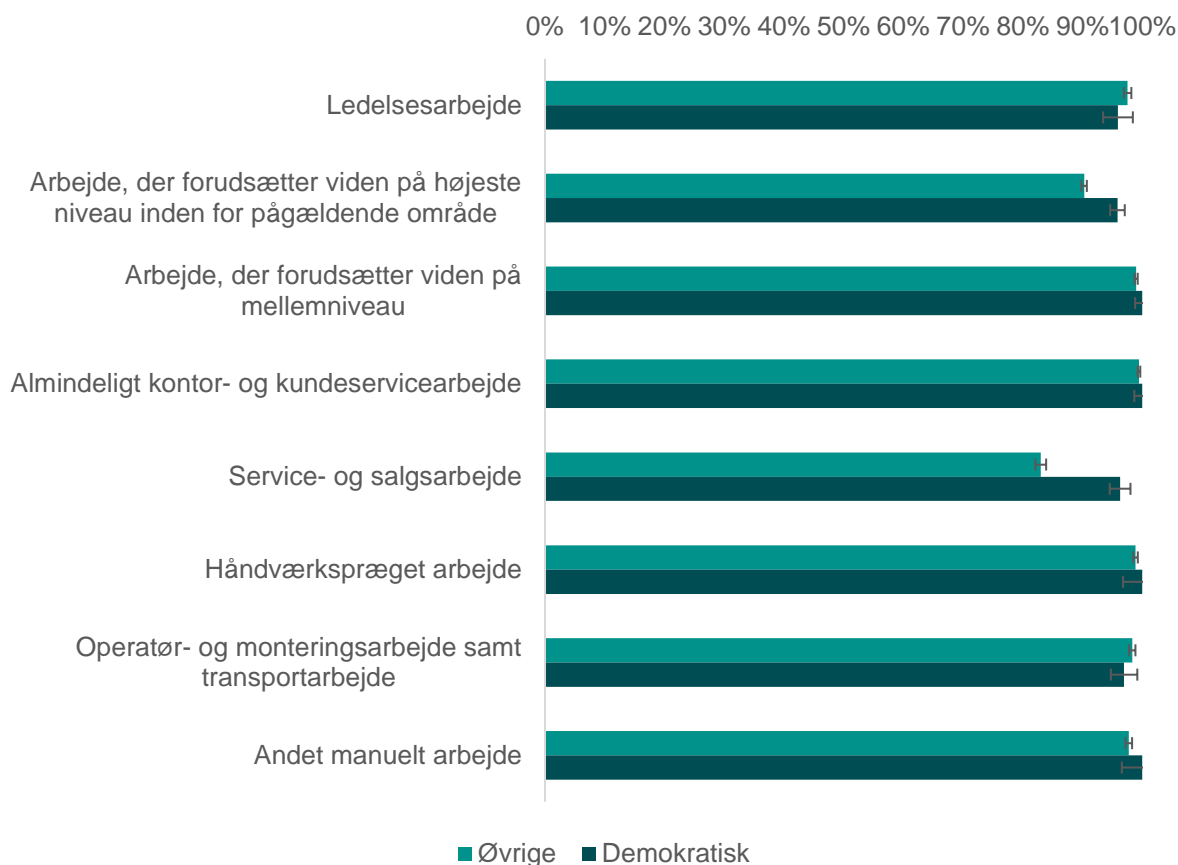
**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau. For demokratiske virksomheder er kategorierne "Ja, dagligt" og "Ja, ugentligt" fjernet, da antallet af svar inden for kategori var meget lavt – dette har dog ikke ændret substantielt ved resultatet.

I demokratiske virksomheder svarer 97,3 %, at de aldrig har været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads inden for de sidste 12 måneder, hvilket betyder, at 2,7 % har været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads mindst én gang. Blandt medarbejdere i øvrige virksomheder svarer hele 6,7 %, at de har været udsat for fysisk vold. Sandsynligheden for, at en medarbejder har været udsat for fysisk vold på sin arbejdsplads, er altså knap to-en-halv gange så stor i øvrige virksomheder, som den er i demokratiske virksomheder. Dette resultat skyldes sandsynligvis forskelle i, hvilken type faggrupper og særligt brancher medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder hører til.

Renses der for individ- og virksomhedsspecifikke baggrundsvariable, er der ikke en statistisk signifikant forskel i sandsynligheden for at blive udsat for vold mellem medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder. Dette kan ses i bilag 1.A.

Figur 18 nedenfor viser, at der i de fleste faggrupper ikke er store forskelle på sandsynligheden for at blive udsat for fysisk vold mindst én gang på et år i demokratiske og øvrige virksomheder.

**Figur 18: Fysisk vold i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (RAS og FIRM).

**Spm.:** "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?"

**Note:** Figuren viser andelen af besvarelser, der var enten "Nej, aldrig". Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Error bars er lavet ved en t-test og indikerer 95% konfidensintervallet. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. DISCO-grupperne 'Militært arbejde' samt 'Landbrug...' er udeladt, da der er meget få observationer.

Figur 18 viser, at medarbejdere i demokratiske virksomheder, der arbejder indenfor service- og salgsarbejde, har lavere risiko for at blive udsat for fysisk vold mindst én gang i løbet af et år, end tilsvarende medarbejdere i øvrige virksomheder. I demokratiske virksomheder udsættes 96,3 % af disse medarbejdere ikke for vold, mens det samme kun gælder 83,0 % i øvrige virksomheder. Indenfor arbejde med viden på højeste niveau udsættes 95,8 % af medarbejdere i demokratiske virksomheder aldrig for vold, mens det samme kun gælder 90,3 % i øvrige virksomheder.

Heller ikke med hensyn til andre typer chikane er der substantielle forskelle mellem demokratiske og øvrige arbejdspladser, når der renses for baggrunds faktorer. Både skænderi og konflikter, mobning, trusler og seksuel chikane er blevet undersøgt i forbindelse med denne rapport. Med

hensyn til skænderi og konflikter, trusler og seksuel chikane rapporterer medarbejdere i demokratiske virksomheder i gennemsnit, at de oplever mindre chikane end deres kolleger i øvrige virksomheder. Dog er forskellene mellem medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder ikke signifikante, når der renses for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer. Dette tyder på, at årsagen til, at medarbejdere i demokratiske virksomheder oplever mindre chikane er, at demokratiske virksomheder typisk opererer i andre brancher end øvrige virksomheder. For eksempel er en relativt høj andel af medarbejdere i demokratiske virksomheder ansat indenfor finans og forsikring, hvor der er lave niveauer af vold og seksuel chikane, mens en relativt høj andel i øvrige virksomheder er ansat i offentlig administration, forsvar og politi, hvor niveauerne for vold og seksuel chikane er højere.

## Kapitel 2: Længerevarende sygefravær

I dette kapitel dykkes ned i viden om længerevarende sygefravær i demokratiske og øvrige virksomheder.

### De vigtigste konklusioner:

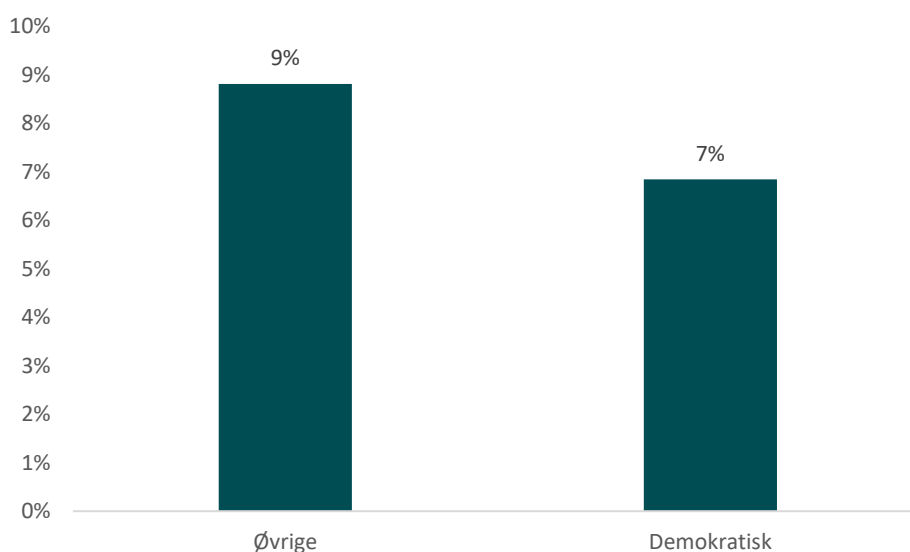
- Medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder havde i gennemsnit 28,8 % højere risiko for at blive syge og modtage sygedagpenge end medarbejdere i øvrige virksomheder. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, havde medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder 10,9 % større risiko for at blive syge end i demokratiske, når man undersøger mænd indenfor handel og salgsarbejde.
- Især i faggrupperne service- og andet salgsarbejde, arbejde indenfor landbrug skovbrug og fiskeri, håndværkspræget arbejde og andet manuelt arbejde har medarbejdere i demokratiske virksomheder lavere sandsynlighed for at modtage sygedagpenge. Omvendt har de højere sandsynlighed i faggruppen arbejde, der kræver viden på højeste niveau.
- Syge medarbejdere i demokratiske virksomheder modtager i gennemsnit sygedagpenge i 24,5 % længere tid. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer modtog syge medarbejdere i demokratiske virksomheder sygedagpenge i 9,6 % længere tid.
- Især medarbejdere med arbejde indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri, håndværkspræget arbejde og ledelsesarbejde, men også andre medarbejdergrupper i demokratiske virksomheder modtager sygedagpenge i flere uger.



## Færre medarbejdere bliver syge i demokratiske virksomheder

Andelen af medarbejdere, der modtog sygedagpenge i mindst én uge i den undersøgte periode, er lavere i demokratiske virksomheder, end den er i øvrige virksomheder. 4,6 % af medarbejderne i demokratiske virksomheder modtog sygedagpenge i mindst en uge, mens det samme gjaldt for 6,3 % af ansatte i øvrige virksomheder. Det viser figur 19 herunder:

**Figur 19: Andel medarbejdere på sygedagpenge i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM og DREAM).

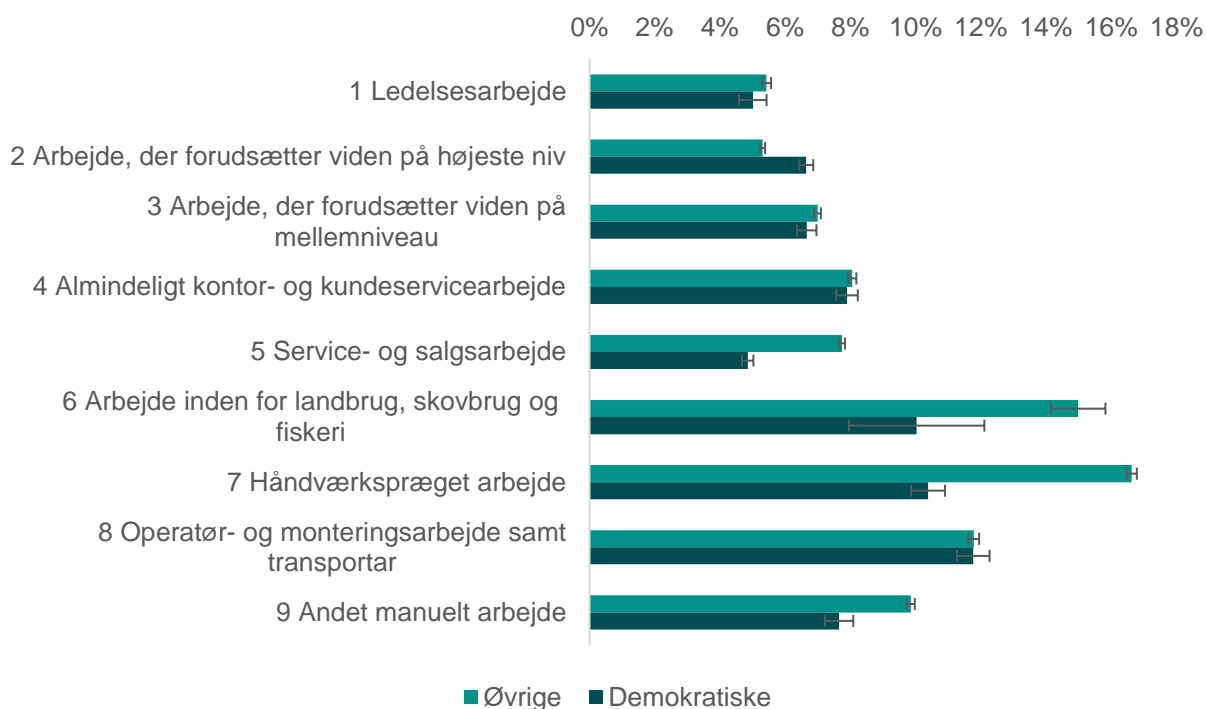
**Note:** Figuren viser andelen, der modtog sygedagpenge i perioden uge 45 2017 til uge 44 2018. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs sygedagpengeforløb starter i ugen efter, at individet har modtaget en anden form for overførselsindkomst, medtages sygedagpengeforløbet ikke.

Figur 19 viser, at medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder gennemsnitligt havde 28,8 % større sandsynlighed for at blive syg og modtage sygedagpenge end medarbejdere i demokratiske virksomheder. Blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder modtog 6,8 % sygedagpenge, mens det samme gjaldt 8,8 % i øvrige virksomheder.

En regressionsanalyse, som kan ses i bilag 2.A, viser, at når der tages højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, var risikoen for at blive syg og modtage sygedagpenge i ikke-demokratiske virksomheder 0,6 %-point lavere end i øvrige virksomheden, hvor sandsynligheden var på 6,1 % for referencegruppen, som udgøres af 39årige mænd på heltid, som arbejder indenfor handel med salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). Denne forskel er statistisk signifikant på et 1 %-signifikansniveau. Altså har medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder 10,9 % større sandsynlighed for at blive syge og modtage sygedagpenge end deres kolleger i demokratiske virksomheder.

Den lavere risiko for at blive syg og modtage sygedagpenge i demokratiske virksomheder kommer særligt til udtryk indenfor bestemte faggrupper. Figur 20 nedenfor viser, at det især gælder for medarbejdere i faggrupperne service- og andet salgsarbejde, arbejde indenfor landbrug skovbrug og fiskeri, håndværkspræget arbejde og andet manuelt arbejde.

**Figur 20: Andel medarbejdere på sygedagpenge i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS og DREAM).

**Note:** Figuren viser andelen, der modtog sygedagpenge i perioden uge 45 2017 til uge 44 2018. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvARIABLE. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs sygedagpengeforløb starter i ugen efter, at individet har modtaget en anden form for overførselsindkomst, medtages sygedagpengeforløbet ikke. Faggruppen "Militært arbejde" er udeladt pga. manglende observationer.

Figur 20 ovenfor viser andelen af medarbejdere i forskellige faggrupper, der modtager sygedagpenge i mindst én uge i den undersøgte periode, opdelt på demokratiske og øvrige virksomheder.

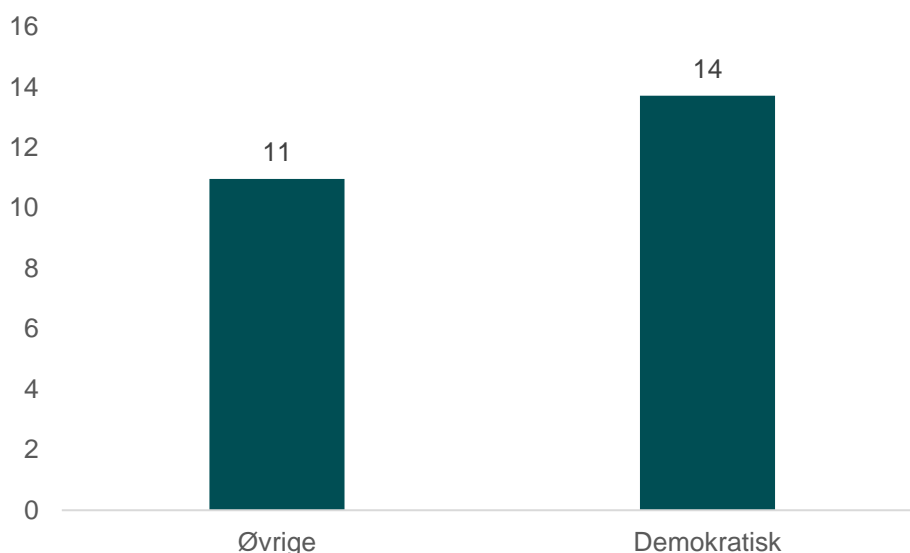
Det fremgår af figuren, at indenfor service- og salgsarbejde er der 59,5 % højere sandsynlighed for at blive syg og modtage sygedagpenge for medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder, end der er i demokratiske virksomheder. Tilsvarende er der indenfor håndværkspræget arbejde 60,0 % højere risiko for at blive syg for medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder, mens der i arbejde indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri er 49,4 % større risiko for medarbejdere i ikke-demokratiske virksomheder.

Indenfor arbejde, der kræver viden på højeste niveau, ses det dog, at der er en signifikant større risiko for at blive syg og modtage dagpenge for medarbejdere i demokratiske virksomheder. Risikoen er 25,3 % større for medarbejdere i demokratiske virksomheder, relativt til øvrige.

## Længere sygdomsforløb i demokratiske virksomheder

Medarbejdere i demokratiske virksomheder, som modtog sygedagpenge mindst én uge af den undersøgte periode, modtog gennemsnitligt sygedagpenge i væsentligt flere uger (13,7) end medarbejdere i øvrige virksomheder (11,0). Dette kan ses i figur 21 nedenfor.

**Figur 21: Længden på sygedagpengeforløb i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM og DREAM).

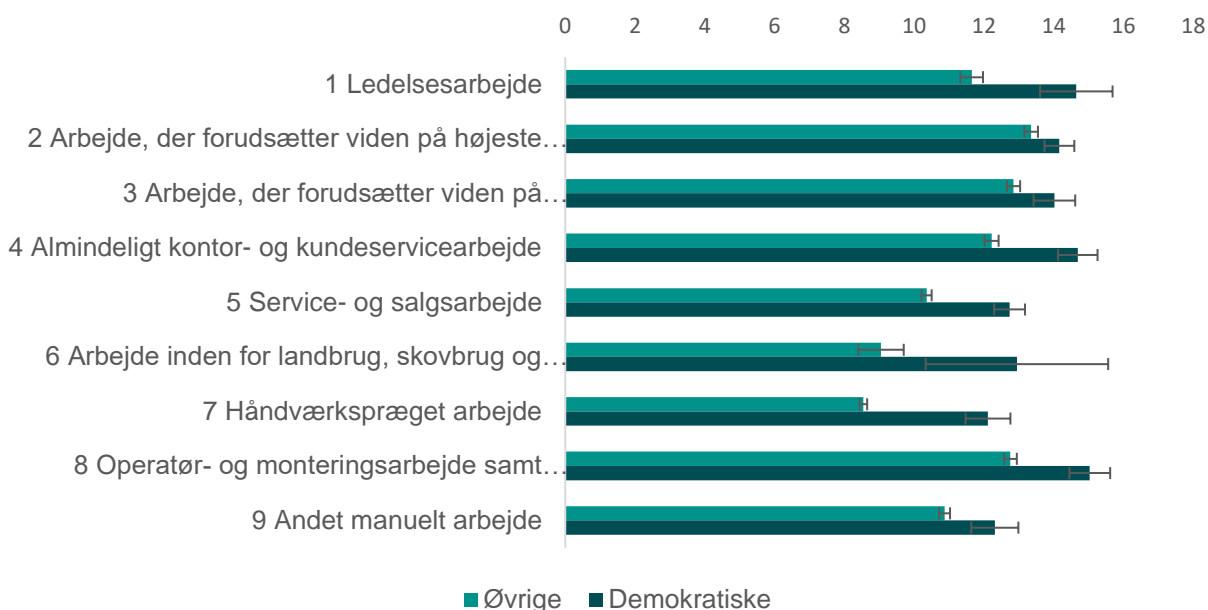
**Note:** Figuren viser det gennemsnitlige antal sygedagpengeuger i perioden uge 45 2017 til uge 44 2018 for personer der modtog sygedagpenge i mindst én uge i perioden. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvARIABLE. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs sygedagpengeforløb starter i ugen efter, at individet har modtaget en anden form for overførselsindkomst, medtages sygedagpengeforløbet ikke.

Medarbejdere i demokratiske virksomheder, der var syge og modtog sygedagpenge, modtog i gennemsnit sygedagpenge i 13,7 uger, mens det tilsvarende tal for medarbejdere i øvrige virksomheder er 11,0 uger. Det vil sige, at syge medarbejdere i demokratiske virksomheder i gennemsnit modtog sygedagpenge i 24,5 % længere tid.

En regressionsanalyse, som præsenteret i bilag 2.B viser dog, at når gennemsnittet betinges på en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, har medarbejdere i demokratiske virksomheder, der modtager sygedagpenge, 9,6 % flere sygedagpengeuger end medarbejdere i øvrige virksomheder, og altså ikke 24,5 % som i det ubetingede gennemsnit vist i figuren ovenfor.

At det gennemsnitlige antal sygedagpengeuger i gennemsnit var højere for syge medarbejdere i demokratiske virksomheder, afspejler sig også i de fleste faggrupper. Dette kan ses i figur 22 nedenfor.

**Figur 22: Længden på sygedagpengeforløb i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS og DREAM).

**Note:** Figuren viser det gennemsnitlige antal sygedagpengeuger i perioden uge 45 2017 til uge 44 2018 for personer der modtog sygedagpenge i mindst én uge i perioden. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs sygedagpengeforløb starter i ugen efter, at individet har modtaget en anden form for overførselsindkomst, medtages sygedagpengeforløbet ikke.

Antallet af sygedagpengeuger for syge medarbejdere er højest for i demokratiske virksomheder i alle faggrupper og forskellen mellem demokratiske og øvrige virksomheder er signifikant indenfor alle faggrupper målt ved en t-test.

## Kapitel 3: Voksen- og efteruddannelse

Der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i det danske erhvervsliv, og manglen bliver kun større i den nære fremtid. Alligevel deltog kun cirka hver tiende medarbejder i danske virksomheder i efteruddannelse i 2021, ifølge en analyse foretaget af Arbejdernes Erhvervsråd<sup>4</sup>.

Voksen og efteruddannelse er en vigtig faktor for fremtidens erhvervsliv, men er mindst lige så væsentligt for den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling, og har vist sig at kunne have positiv indvirkning på sygefravær<sup>5</sup>. Tilegnelsen af nye kompetencer er med til at skabe et udviklende og godt arbejde, der bidrager til høj jobtilfredshed, større mobilitet, flere muligheder for medarbejderen og højere produktivitet.

I dette afsnit undersøges, hvorvidt demokratiske virksomheder bidrager til den danske arbejdsstyrkes kvalitet gennem brugen af voksen- og efteruddannelse.

Afsnittet er baseret på Danmarks Statistiks register over voksen- og efteruddannelse, VEUV. Registeret dækker alene voksen- og efteruddannelse i offentligt regi. Det vil sige, at privatudbudt efteruddannelse og "on the job training" ikke er inkluderet i undersøgelsen. Undersøgelsen inkluderer kun voksen- og efteruddannelse, og f.eks. sprogskolekurser og almindelig grundskoleuddannelse er således ikke inkluderet. I metodeafsnittet kan ses præcist hvilke kursustyper der indgår i undersøgelsen.

### De vigtigste konklusioner:

- Deltagelsen i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem er i gennemsnit lige højt for medarbejdere i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder – lidt over 10% benytter systemet. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer havde medarbejdere i demokratiske virksomheder dog 14,4 % større sandsynlighed for at deltage i mindst ét efteruddannelseskursus, når man undersøger mænd indenfor handelsbranchen i kontorarbejde.
- Demokratiske virksomheder efteruddanner i højere grad end øvrige virksomheder medarbejdere, der har en kort videregående uddannelse, men efteruddanner i lavere grad medarbejdere, der har en grundskoleuddannelse eller mellemlange videregående uddannelse. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, ses det dog, at medarbejdere i demokratiske virksomheder har en signifikant større sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse uanset deres uddannelsesbaggrund.
- Medarbejdere indenfor håndværkspræget arbejde og ledelsesarbejde i demokratiske virksomheder havde højere sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse end i øvrige virksomheder. For medarbejdere indenfor almindeligt kontorarbejde og operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde var sandsynligheden dog lavere. Kontrolleres der for individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, var der dog en signifikant højere

---

<sup>4</sup> Arbejdernes Erhvervsråd (2022)

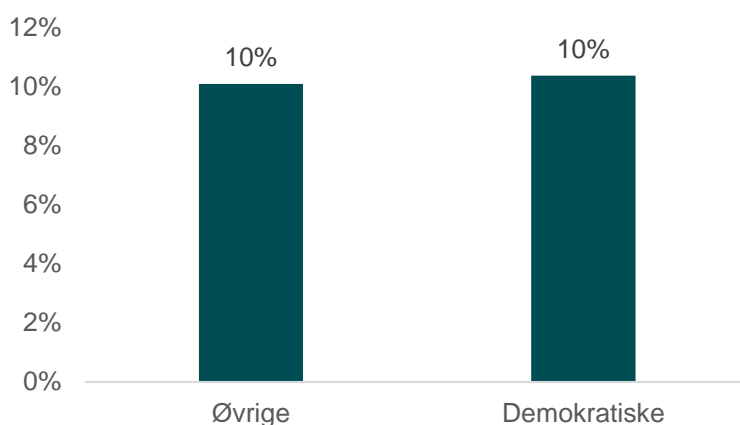
<sup>5</sup> Kristensen, Nicolai & Skipper, Lars (2009)

sandsynlighed for, at medarbejdere i demokratiske virksomheder deltog i efteruddannelse for alle faggrupper på nær operatør- og monteringsarbejde samt transport.

## Lige stor efteruddannelse i demokratiske og øvrige virksomheder

Andelen af medarbejdere, der deltager i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem, er cirka lige stor i demokratiske og øvrige virksomheder. 10,4 % af ansatte i demokratiske virksomheder deltog i perioden ultimo november 2016 til ultimo november 2017, i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem, mens det sammen gjaldt for 10,1 % af ansatte i øvrige virksomheder. Dette kan ses i figuren nedenfor.

**Figur 23: Andel medarbejdere på efteruddannelse i demokratiske og øvrige virksomheder, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS og VEUV).

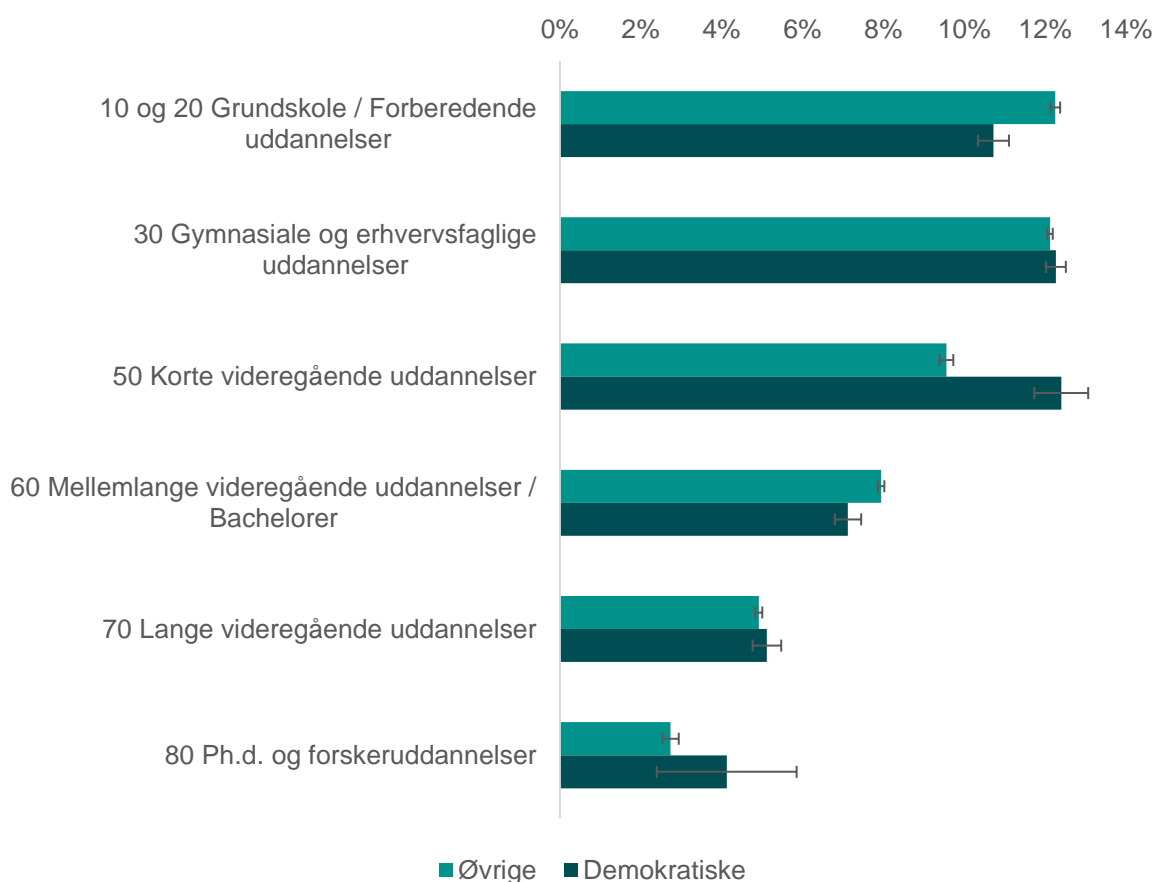
**Note:** Figuren viser andelen af medarbejdere, der deltog i mindst ét kursus i det offentlige efteruddannelsessystem fra ultimo november 2016 til ultimo november 2017. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvARIABLE. Se metodeafsnit for oversigt over hvilke kurser der inkluderes.

En regressionsanalyse, der tager højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer viser, at medarbejdere i demokratiske virksomheder har større sandsynlighed for at deltage i mindst ét kursus i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem – alt andet lige, en 14,4 % større sandsynlighed for referencegruppen, som udgøres af 42-årige mænd på heltid i handelsbranchen med salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). Dette kan ses i bilag 3.A. Regressionsanalysen indikerer, at branche og faggruppe har betydning for benyttelsen af voksen- og efteruddannelsessystemet. Dette tyder på, at hvis medarbejdere i demokratiske virksomheder var fordelt over brancher og faggrupper på samme måde, som medarbejdere er i øvrige virksomheder, ville de i væsentligt højere grad blive efteruddannet end deres kolleger i øvrige virksomheder.

## Efteruddannelse i demokratiske virksomheder varierer efter medarbejdernes uddannelsesniveau

Demokratiske virksomheder efteruddanner i højere grad end øvrige virksomhed medarbejdere med en kort videregående uddannelse, men efteruddanner i lavere grad medarbejdere med grundskoleuddannelser og med mellemlange videregående uddannelser. Dette kan ses i figur 24 nedenfor.

**Figur 24: Andel medarbejdere på efteruddannelse i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på uddannelsesbaggrund, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS og DREAM).

**Note:** Figuren viser andelen af medarbejdere, der deltog i mindst ét kursus i det offentlige efteruddannelsessystem fra ultimo november 2016 til ultimo november 2017, fordelt over medarbejdernes højest fuldførte uddannelse. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Se metodeafsnit for oversigt over, hvilke kurser der inkluderes.

For ansatte, hvis højest fuldførte uddannelse er grundskole eller en forberedende uddannelse, tager 10,7 % fra demokratiske virksomheder på kursus, mens det samme gælder for 12,3 % i øvrige virksomheder. For ansatte med en kort videregående uddannelse tager 12,4 % fra demokratiske, men kun 9,6 % fra øvrige virksomheder på kursus. Blandt ansatte med en mellemlang videregående uddannelse tager 7,1 % fra demokratiske og 7,9 % fra øvrige virksomheder på kursus. For ansatte

med en lang videregående uddannelse tager 5,1 % af medarbejderne fra demokratiske og 4,9 % fra øvrige virksomheder på kursus.

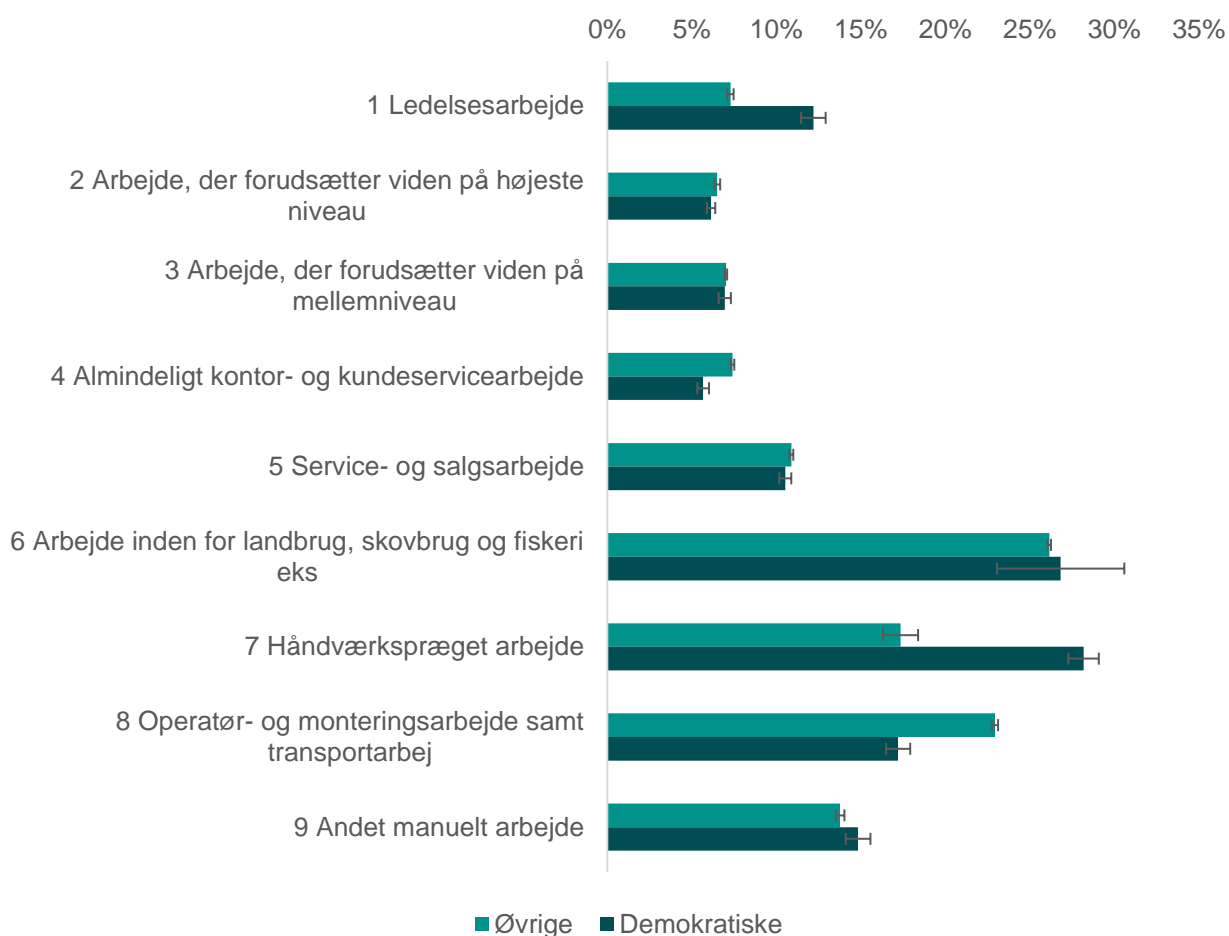
En regressionsanalyse, der tager højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, viser dog, at medarbejdere i demokratiske virksomheder har signifikant større sandsynlighed for at deltage på kurser, uanset deres uddannelsesmæssige baggrund. Dette kan ses i bilag 3.B.

### **Særligt medarbejdere indenfor håndværk og ledelsesarbejde efteruddannes i demokratiske virksomheder**

Medarbejdere fra demokratiske virksomheder har større sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse, hvis de indgår i faggrupperne håndværkspræget arbejde og ledelsesarbejde. Andre faggrupper som almindeligt kontorarbejde og operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde deltog i lavere grad i efteruddannelse i demokratiske virksomheder, end de gjorde i øvrige. Det kan ses i figur 25 nedenfor, der viser andelen, der deltager i voksen- og efteruddannelse, fordelt på faggrupper.



**Figur 25: Andel medarbejdere på efteruddannelse i demokratiske og øvrige virksomheder, fordelt på faggrupper, uvægtet gennemsnit**



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS og DREAM).

**Note:** Figuren viser andelen af medarbejdere, der deltog i mindst ét kursus i det offentlige efteruddannelsessystem fra ultimo november 2016 til ultimo november 2017, fordelt over faggrupper. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Se metodeafsnit for oversigt over, hvilke kurser der inkluderes.

28,2 % af medarbejderne i demokratiske virksomheder, som tilhører faggruppen håndværkspræget arbejde, deltager i voksen- eller efteruddannelse, mens det samme kun gjaldt 17,4 % i øvrige virksomheder – altså en forskel på 62,4 %. Ligeledes var der stor forskel på medarbejdere i ledelsespositioner i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder. For denne faggruppe var deltagelsen 67,4 % højere for medarbejdere i demokratiske virksomheder. Til gengæld deltog medarbejdere i demokratiske virksomheder i lavere grad i efteruddannelse relativt til øvrige virksomheder, hvis de tilhørte faggruppen operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde. Her var deltagelsen hele 25,0 % lavere blandt medarbejdere i demokratiske virksomheder.

En regressionsanalyse, der tager højde for en række individ- og virksomhedsspecifikke faktorer, viser dog, at medarbejdere i demokratiske virksomheder har signifikant større sandsynlighed for at deltage på kurser for alle faggrupper undtagen medarbejder, der arbejder med operatør- og monteringsarbejde samt transport. Dette kan ses i bilag 3.C.

## **Kapitel 4: Interviews med HR-ansvarlige i demokratiske virksomheder**

I forlængelse af de øvrige analyser i denne rapport er der gennemført interviews med HR-ansvarlige i 6 demokratiske virksomheder, der alle er medlemmer af Tænk tanken Demokratisk Erhverv eller ejet af en forening, der er medlem af Tænk tanken. Hensigten har været at afdække HR-chefernes vurdering af, hvilken betydning de mener, at demokratisk ejerskab har for medarbejderne og virksomhedens arbejdsmiljø.

Som led i interviewene er HR-cheferne blevet orienteret om analysens hovedkonklusioner, og de er blandt andet blevet spurgt ind til det demokratiske ejerskabs betydning for jobtilfredshed, ledelse, forebyggelsesindsats, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og efteruddannelse.

Interviewene er redigeret med henblik på at sætte fokus på de områder, som HR-cheferne mener har størst betydning for arbejdsmiljø og trivsel, og er gennemført i januar, februar og marts 2023.

## Velliv Foreningen

Janne Bjaaland, HR-direktør i Velliv

### Kort om Velliv

*Velliv er et af Danmarks største kommercielle pensionsselskaber og er 100% kundefejt. Alle med pension hos Velliv bliver automatisk medlem af Velliv Foreningen, som ejer Velliv. Overskuddet i forretningen går til Velliv Foreningen, der har som mål, at størstedelen af overskuddet skal gå tilbage til kunderne – og resten til velgørende formål, der fremmer mental sundhed. Ca. 700 medarbejdere er ansat i selskabet.*

### Arbejdsglæden er vokset, efter kunderne overtog virksomheden

Hvad er forskellen på at arbejde i en børsnoteret virksomhed og en demokratisk virksomhed, der er ejet af kunderne? Det ved medarbejderne i pensionsselskabet Velliv. De har nemlig prøvet begge dele.

Frem til 2017 indgik pensionsselskabet i Nordea-koncernen under navnet Nordea Liv og Pension. Siden har kunderne gradvist overtaget ejerskabet via Velliv Foreningen, som i dag har det fulde ejerskab. Ejerskiftet har ført til, at bestyrelsen er ændret, og at kunder er blevet valgt ind. Men direktionen og størstedelen af medarbejderne er de samme, som dengang selskabet var et datterselskab i Nordea.

### Kunderne er kommet i centrum

Janne Bjaaland, HR-direktør i Velliv er blandt de mange medarbejdere, som selv har oplevet ejerskiftet:

”Da vi var et datterselskab i Nordea, kunne det være vanskeligt at komme igennem med initiativer, som kunne gøre det bedre at være kunde, hvis det betød, at omkostningerne voksede. Især igennem de kriser, som hele den finansielle har været igennem, oplevede vi, at det mere handlede om at skære i omkostningerne for at komme ”godt ud” på den anden side. I Velliv er der derimod opbakning til at investere i kundevendte aktiviteter – også når landet er udfordret af høj inflation og frygten for recession – så vi kommer til at stå stærkere fremadrettet overfor kunderne.”

Kunderne har taget godt imod ejerskiftet og de mange initiativer, som Velliv siden har taget. Kundetilfredsheden er øget markant, og fx er tilfredsheden med rådgivningssamtalerne steget fra 8,8 til 9,3 på en 10-skala.

”Vi er vokset meget, siden vi blev kundefejt. Det hænger sammen med, at vi i dag har en meget bedre historie at komme ud med som kundefejt selskab, hvor der ikke er andre, der skal have del i overskuddet. Kunderne vidste jo godt, at det tidligere først og fremmest handlede om at tjene penge til aktionærerne. Det handler stadigvæk om at tjene penge: Vi skal drive en topprofessionel forretning på kommercielle vilkår. Den afgørende forskel er blot, at overskuddet nu går til Velliv Foreningen, der har alle Vellivs kunder som medlemmer”, siger Janne Bjaaland.

## Flere vil yde en ekstra indsats

Medarbejdertilfredsheden var allerede pæn, da selskabet var en del af Nordea, men den er løftet væsentligt siden, viser selskabets målinger:

Arbejdsglæden er steget fra 77 til 83 på en skala, der går til 100, og antallet af ildsjæle, der er villige til at gøre en ekstra indsats og er stolte af at arbejde for virksomheden, er steget fra 24 % af medarbejderne i 2016 til 41 % i 2022. Til sammenligning udgør ildsjælene 26 % af medarbejderne i finanssektoren og 24 % af medarbejderne i andre danske virksomheder i 2022.

”Trivslen hos os er bedre, end den er i de fleste andre finansielle virksomheder, og medarbejderne er generelt mere stolte over at arbejde hos os”, fastslår Janne Bjaaland.

”Vi har et klart Purpose. Medarbejderne ved, hvad vi er sat i verden for, og det er fedt at kunne sige, at jeg arbejder i et pensionsselskab, hvor vi sender vores overskud tilbage til kunderne – og at vi hver dag går på arbejde for at give kunderne gode oplevelser”, tilføjer hun.

## Stress kan også ramme medarbejdere i demokratiske virksomheder

Velliv gennemførte sidste år den obligatoriske arbejdspladsvurdering (APV). To alarmlamper blinkede: Den ene var stress og udbrændthed. Den anden var arbejdstid og arbejdspress.

”Selv om vi er en demokratisk virksomhed, kan vi også blive ramt af stress, men vi tog action med det samme og valgte at tilbyde alle medarbejdere et forebyggende stresskursus via e-læring med en stressekspert”, fortæller Janne Bjaaland.

Lederne blev sendt på træningskurser i, hvordan de bedst tager snakken med en presset medarbejder, og hvad deres opgave er som leder.

”Indsatsen har givet os et fælles sprog og indsigt i, hvad man selv skal være opmærksom på, og hvordan man kan spotte pressede kolleger”, siger Janne Bjaaland.

## Velliv vil skabe bedre mental sundhed i Danmark

Velliv Foreningen har opstillet mål for både kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed, som Velliv skal leve op til. Desuden har foreningen besluttet at bruge 20 procent af overskuddet på at fremme mental sundhed i Danmark. Resten af overskuddet får kunderne udbetalt som kontant bonus én gang om året.

”Det betyder noget for medarbejderne, at det overskud vi leverer, kommer kunderne til gavn og samtidig gør en samfundsmæssig forskel”, pointerer Janne Bjaaland.

## Boligkontoret Danmark

Karina Lauridsen, direktør for kunde- og foreningsudvikling i Boligkontoret Danmark

### Kort om Boligkontoret Danmark

*Boligkontoret Danmark er et non-profit, alment administrationsselskab, der har til formål at virke som boligadministrator og konsulent for almene boligforeninger og kommuner. Fra hovedkontoret samt 10 lokale afdelingskontorer i hele landet udføres alle administrative, økonomiske og tekniske serviceydelser til mere end 35.000 almene lejeboliger. Godt 200 medarbejdere er ansat i administrationen.*

### Medarbejderne har hjertet med på arbejde

Hos Boligkontoret Danmark viser en dugfrisk trivselsmåling, at hele 92% af medarbejderne har det godt med den måde, organisationen bidrager til samfundet på. Det glæder Karina Lauridsen, direktør for kunde- og foreningsudvikling. Hun er overbevist om, at medarbejdernes forståelse for organisationens og hele den almene boligsektors samfundsmæssige betydning er med til at gøre hverdagsopgaverne mere meningsfulde. Det ser hun som et væsentligt element og et stort plus ved at være en demokratisk medlemsejet virksomhed.

”Det ligger dybt i vores kultur, at vi er politisk ledet. Alle medarbejdere er fuldstændig med på, at vi ikke er sat i verden for at tjene penge til nogle ejere. Vi er der alene for beboernes skyld og har en anden bundlinje end de private udlejere”, understreger hun.

”Når man dagligt arbejder for at skabe velfungerende boligområder og gode hjem til alle uanset pengepung og ophav, er det nemt at have hjertet med på arbejdet. Vi er funderet på nogle ganske sympatiske værdier og arbejder hver dag med en meget mangfoldig gruppe af beboere og beboervalgte. Den stærke dedikation er uden tvivl en vigtig motivationsfaktor”, påpeger hun.

### Medarbejderne føler et stort ansvar

Boligkontoret Danmarks seneste trivselsmåling viser, at 87 % af medarbejderne er villige til at gøre en ekstra indsats for at få arbejdet gjort.

”Vores medarbejdere føler et stort ansvar for beboere og beboervalgte, og de vil gerne strække sig langt for at hjælpe dem. Det er sindssygt godt for motivation, inspiration og engagement at arbejde med en sag, som man lever og ånder for, men du skal også have et teflonlag og se det som en opgave, man er færdig med, når man kommer hjem til sin familie og vennerne. Det er også vigtigt at holde fri”, pointerer Karina Lauridsen.

”Grænserne for arbejdslivet er flydende for flere af medarbejderne hos os, og det stiller store krav til både ledelse og organisation. Derfor går vi langt for at give medarbejderne et selvstændigt ansvar, men også en tilhørende høj grad af fleksibilitet og medbestemmelse på opgaveløsninger”, siger Karina Lauridsen.

## Relationen til de valgte har stor betydning

I de 62 boligforeninger, som Boligkontoret Danmark administrerer, er der tilsammen mere end 1.700 beboervalgte. De mange frivillige har Boligkontoret et særdeles tæt samarbejde med – både i dagligdagen, hvor det kræver en fælles holdindsats for at få livet til at fungere ude i boligområderne og i Boligkontoret Danmarks foreningsfællesskab, hvor de mødes på tværs af boligforeninger landet over.

”De beboervalgte har naturligvis meget magt i en demokratisk ejet organisation, så det skal du som medarbejder kunne indgå i. Relationen betyder utrolig meget. De skal alle føle sig set og hørt, og vi skal kunne rumme alle forskelligheder, inklusive mødet i en boligforening, hvor stemningen er rigtig dårlig fx pga. en træls byggesag”, fortæller Karina Lauridsen.

Mange af møderne med de frivillige beboervalgte finder sted uden for normal arbejdstid. Derfor skal medarbejderne også nogle gange arbejde om aftenen og i weekender, og det kan være svært at få til at hænge sammen, især for børnefamilieforældre.

”De beboervalgte har engageret sig frivilligt i arbejdet med at skabe gode boligområder. De lever og ånder for det, og de forventer også, at vi gør det. Det gør vi også langt henad vejen, men vi skal også beskytte os selv og sige fra nogle gange, så der ikke bliver trukket for store veksler på os”, siger Karina Lauridsen.

I Boligkontoret Danmark prøver de derfor at afstemme beboernes og boligforeningernes forventninger og være tydelige om, hvad det er for en service, de kan få, men det kan være svært at lægge det rigtige snit, siger Karina Lauridsen.

”Vi må ikke gå over i den grøft, hvor vi bliver en ren forretning. Så dør foreningsdelen”, understreger hun.

Boligkontoret Danmark har haft enkelte medarbejdere, der ikke kunne håndtere det pres, de oplevede fra beboere og beboervalgte.

”De medarbejdere har vi placeret i andre funktioner, så de kan bruge deres kompetencer til andre opgaver. Der tror jeg, at vi går længere end de kommercielle udlejere”, siger Karina Lauridsen.

## Merkur Andelskasse

Katrine Rosengren Norup, HR-chef i Merkur Andelskasse

### Kort om Merkur Andelskasse

*Merkur Andelskasse er et dansk demokratisk ejet pengeinstitut. Merkur Andelskasse er organiseret som en andelskasse, der kombinerer klassisk bankdrift med et ønske om at påvirke samfundet i bæredygtig retning gennem bankvirksomhed. Andelskassens hovedformål er at fremme en bæredygtig samfundsudvikling – miljømæssigt, socialt og kulturelt. Merkur er arbejdsplads for godt 100 medarbejdere.*

### Merkurs værdier gør medarbejderne stolte og skaber arbejdsglæde

Medarbejdertilfredsheden er tårnhøj i Merkur Andelskasse, og det skyldes i høj grad pengeinstitutts værdier, fortæller Katrine Rosengren Norup, der har været HR-chef i Merkur siden 2021.

”Vores forretningsmodel er baseret på værdier om bæredygtighed og social ansvarlighed, og vores trivselsmåling viser, at værdierne har stor betydning for medarbejdernes tilfredshed”, oplyser hun.

Merkur har et erklæret mål om hele tiden at gå forrest med det mest bæredygtige valg og skubbe på udviklingen. Andelskassen var f.eks. det første pengeinstitut, der afviste at yde lån til køb af nye fossile biler, og virksomheder skal leve op til andelskassens mål for bæredygtighed og ansvarlighed. Ellers kan de ikke blive kunder i Merkur.

”Trivselsmålingen viser, at stort set alle medarbejderne rent faktisk synes, at Merkur gør en forskel for samfundet og verden. Det gør medarbejderne stolte, og de føler, at deres arbejde er meningsfuldt”, siger Katrine Rosengren Norup.

### Værdiseminarer og tirsdagsskole

Merkurs værdier rækker helt tilbage til etableringen af andelskassen for 40 år siden, og ledelsen er meget opmærksom på at sikre, at de bliver holdt ved lige, stemmer overens med repræsentantskabets ønsker og lever blandt medarbejderne.

”Hvert år holder vi et værdiseminar med repræsentantskabet, hvor ledergruppen også deltager. Her forholder vi os bl.a. til vores værdier med udgangspunkt i forskellige dilemmaer. Vi har fx drøftet, om Merkur kan have et busselskab med en høj social ansvarligheds profil som kunde, hvis busserne belaster klimaet, fordi de kører på fossilt brændstof”, fortæller Katrine Rosengren Norup.

Hver 14. dag holder Merkur ”Tirsdagsskole”, hvor medarbejderne bl.a. møder nogle af andelskassens kunder og hører om, hvad de fx gør inden for social ansvarlighed og bæredygtighed. Mødet holdes online, så alle medarbejdere på tværs af lokationer kan deltage samtidig, mens den efterfølgende diskussion foregår på lokationerne.

En gang om året samles alle medarbejdere til Merkur-kursus i en weekend. Her bliver en stor del af tiden ligeledes brugt på at tale om andelskassens værdier.

”Merkurs værdier er i sidste ende fastlagt af andelshaverne, men det er snarere værdierne end andelshavernes ejerskab og demokratiske indflydelse, som driver medarbejdernes tilfredshed”, vurderer Katrine Rosengren Norup.

### Giver langtidssygemeldte tid

Stress er det område i Merkurs trivselsmåling, som scorer lavest, selvom det er bedre end sektorens niveau. Derfor har andelskassens ledelses- og medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøgruppen drøftet forebyggelsesindsatsen.

”Vi har fået penge af Velliv Fonden i forbindelse med Danmarks mentale sundhedsdag til at afholde workshops for medarbejderne om, hvad det er for signaler om stress, man skal være opmærksom på, samt hvordan vi taler om travlhed og stress. Indsatsen har ført til, at stressscoren er blevet forbedret markant i trivselsmålingen, så vi har haft en positiv udvikling”, oplyser Katrine Rosengren Norup.

Det samlede sygefravær i Merkur ligger ifølge HR-chefen på niveau med finanssektorens gennemsnit.

”Vi har et mål om at komme under finanssektorens niveau, men det er også vigtigt at forholde sig til, hvad sygefraværet skyldes. Alle kan blive ramt af sygdom, men har det med arbejdsmiljøet at gøre, skal vi sætte ind”, pointerer hun.

Andelskassens længerevarende sygefravær skyldes i meget begrænset omfang stress.

”Vi presser ikke langtidssygemeldte medarbejdere i samme grad, som jeg oplevede, da jeg arbejdede med HR i det offentlige. Der oplevede jeg et langt større pres på medarbejderne for, at de skulle komme tilbage. Men i Merkur tror jeg ikke, at vi agerer anderledes, end vi gør i resten af sektoren”, fortæller Katrine Rosengren Norup.



## Andel

Kirstine Bergenholtz, HR-direktør i Andel

### Kort om Andel

*Andel er en energi- og fibernetkoncern, som er arbejdsplads for ca. 2.000 medarbejdere fordelt på flere selskaber og mange forskellige faggrupper, bl.a. håndværkere, administrative medarbejdere, it-medarbejdere og akademikere.*

### Mening skaber trivsel og motivation

I demokratisk ejede virksomheder står formålet nok en del tydeligere for alle ansatte, mens det i andre virksomheder godt kan fortone sig, fordi den økonomiske bundlinje fylder meget og styrer aktiviteterne. Det kan være en del af forklaringen på, at Tænk tanken Demokratisk Erhvervs analyse viser, at trivslen generelt er bedre i demokratiske virksomheder, vurderer Kirstine Bergenholtz, HR-direktør i Andel.

”I Andel fokuserer vi hele tiden på vores formål og holder øje med, om vi er på rette vej i forhold til vores rolle i samfundet og den værdiskabelse, som vores repræsentantskab og bestyrelse ønsker, vi skal skabe”, fastslår hun, og understreger, at der også er fokus på at drive en effektiv og sund forretning til gavn for kunderne.

### Stærkt fællesskab

Andel er en energi- og fibernetkoncern, som er arbejdsplads for ca. 2.000 medarbejdere fordelt på flere selskaber og mange forskellige faggrupper, bl.a. håndværkere, administrative medarbejdere, it-medarbejdere og akademikere.

Virksomheden gennemførte for nylig en trivselsundersøgelse. Her scorer medarbejderne fx højt på spørgsmålet, om de føler sig motiveret af deres arbejde.

”De vigtigste drivere for medarbejdernes trivsel og engagement er, at de oplever, at de har et interessant arbejde, som giver mening. Det er også vigtigt for medarbejderne, at de oplever, at deres kompetencer anvendes, og at de har beføjelser til at træffe beslutninger. Desuden har relationen til egen leder og samarbejdet med kollegerne stor betydning, og når vi scorer højt der, skyldes det uden tvivl, at vi har et stærkt fællesskab. Det hænger helt sikkert sammen med, at vi er en formålsdrevet virksomhed med demokratiske rødder. Andelstanken handler meget om fællesskab, og det præger vores kultur”, tilføjer Kirstine Bergenholtz.

Mange af medarbejderne er ifølge Kirstine Bergenholtz meget bevidste om, at virksomheden er andelsejet, men der ligger stadig en opgave i at få det forankret yderligere. Hun fortæller videre, at de i Andel i stigende grad oplever, at de kandidater, der søger job hos dem, fremhæver virksomhedens formål samt ejerstruktur og nævner, at det er en medvirkende grund til, at de har søgt job i virksomheden.

"I ledelsen lægger vi stor vægt på, at medarbejderne kender til vores demokratiske ejerstruktur. Derfor søsætter vi snart et internt forløb, hvor vi sætter fokus på, hvad det vil sige at være et demokratisk ejet andelsselskab, hvad det er, vi er vi sat i verden for, og hvad det er, vi i fællesskab skal opnå sammen", fortæller Kirstine Bergenholtz.

### Bæredygtig ledelse

Det demokratiske ejerskab og andelstankegangen præger også ledelsesstilen i virksomheden, og bestyrelsen er meget optaget af, hvordan medarbejderne har det, fremhæver Kirstine Bergenholtz.

"Vi vil rummeligheden og fællesskabet. Vi er meget opmærksomme på, hvordan vi er overfor hinanden, at vi er forskellige og har forskellige styrker og behov. Vi har fastlagt en meget ambitiøs bæredygtig ledelsesstrategi, som bl.a. har fokus på, hvordan vi omgås hinanden, hvordan vi udfolder potentiale samt diversitet og forebyggelse af stress", fortæller Kirstine Bergenholtz.

Andel har fx udviklet et trivselskit, der giver hjælp til, hvordan man i afdelingerne kan tale om, hvordan man er sammen, hvordan de kan være der for hinanden og tage tid til at tale om, hvordan de er gode kolleger, og hvordan de kan hjælpe hinanden.

### Andel vil være mere demokratisk

I Andel ser de gerne, at der kommer mere demokrati ind i arbejdet.

"Når vi skal udvikle os og generere nye idéer, så skal vi blive bedre til at give plads til andre, så det ikke altid er de samme tre, der kommer til orde. Vi vil gerne spørge organisationen mere til råds og involvere medarbejderne. Desuden er det ekstra vigtigt at vise demokratiets styrke nu, hvor det som følge af uro og konflikter i verden omkring os kan komme under pres. Der har vi også en opgave. Ikke mindst over for unge mennesker ved at give dem medindflydelse og en oplevelse af værdien ved at være et demokrati", fastslår Kirstine Bergenholtz.

## LB Forsikring

Helle Sand, HR-chef i LB Forsikring

### Kort om LB Forsikring

*LB Forsikring er et medlemsejet forsikringsfælleskab, der består af forsikringsgrupperne Lærerstandens Brandforsikring, Runa Forsikring, Bauta Forsikring og LB Forsikring til PFA. Det første forsikringselskab var Lærerstandens Brandforsikring, der blev stiftet af en gruppe lærere på Møn i 1880. LB Forsikring er arbejdsplads for ca. 900 medarbejdere.*

### Medlemmernes ejerskab skaber trivsel og arbejdsglæde

”Det er medlemmerne, der ejer os, og vi er alene til for dem. Vi skal ikke fokusere på at skabe et afkast til aktionærer, men kan koncentrere os om at gøre det rigtig godt for medlemmerne. Medlemmernes tilfredshed smitter af på medarbejderne, skaber stolthed og bidrager til arbejdsglæde. Der er korrelation mellem medlemstilfredshed og medarbejdertilfredshed”, pointerer Helle Sand, HR-chef i LB Forsikring.

LB Forsikring er et af landets største forsikringselskaber på privatkundemarkedet, og selskabet ligger altid i top i de årlige målinger af finansvirksomheders omdømme og kundetilfredshed.

### Demokrati og medejerskab gør en forskel

LB Forsikring tillægger det stor betydning, at medarbejderne er klar over, at selskabet er demokratisk og ejet af medlemmerne. Derfor indgår information om ejerstrukturen som et fast element i stillingsopslag og ansættelsessamtaler. Selskabets demokratiske struktur indgår også som en vigtig del af introduktionsprogrammet for nye medarbejdere.

Medarbejdernes kendskab og holdning til medlemmernes ejerskab og indflydelse indgår i selskabets årlige medarbejdertilfredshedsmåling. På spørgsmålet om ”det tilføjer mig en ekstra dimension for mig, at LB er medlemsejet, ligger scoren på 82 ud af 100. Det er særdeles højt på denne skala, hvor alt over 75 betragtes som et klart ja.

### Fællesskabet er en del af fundamentet

Fællesskabet på arbejdspladsen er en central del af LB Forsikrings demokratiske fundament, og efter Corona-pandemien har selskabet igen sat massivt ind på at aktivere fællesskabet mellem kollegerne.

”Vi opmuntrer vores ildsjæle og giver dem plads og rum til at udvikle og engagere sig i de fællesskaber, som de brænder for. Det gælder f.eks. LBGT+, strikkeklub, vinklub, fredagsbar, løbeklub, yoga, morgensang og skiture,” siger Helle Sand.

Forsikringselskabet har udviklet et eventforum, hvor alle medarbejdere kan byde ind med forslag til fællesaktiviteter. Dette forum koordinerer aktiviteterne og understøtter dem økonomisk, men det er medarbejderne, der driver aktiviteterne og dermed alle fællesskaberne.

Selskabet har også haft en kulturstafet, hvor de har sat fokus på, hvad det er for en kultur og arbejdsplads, de gerne vil skabe sammen for at kunne levere det bedste til medlemmerne. 100 medarbejdere har engageret sig i dette arbejde, og lederne har bakket op og givet medarbejderne tid til tage del i denne indsats.

### LB vil være noget for hinanden og for andre

”Når jeg ser på ikke-demokratiske virksomheder, oplever jeg, at de har en mere individualiseret tilgang. Vi taler ikke isoleret om ’What’s in it for me’ og de individuelle muligheder, men fokuserer på, at man som medarbejder bliver en del af fællesskabet, hvor vi er noget for hinanden og for andre. Det er et bevidst valg, som har rod i vores demokratiske ejerstruktur”, understreger Helle Sand.

Som eksempel på fællesskabet fremhæver hun, at LB Forsikring ikke giver medarbejdere, der anbefaler virksomheden som arbejdsplads til andre en individuel belønning i form af et såkaldt finders fee på samme måde, som mange andre virksomheder gør.

”I LB er fællesskabet i fokus. Vi er noget for vores medlemmer, og vi er noget for hinanden. Vi har derfor også valgt, at det er fællesskabet, der skal belønnes, når en kollega anbefaler LB som arbejdsplads til en egnet kandidat i sit netværk. Det passer langt bedre til vores kultur og DNA. Den kollektive finding fee kan være til en afdeling eller et team i form af f.eks. et spændende arrangement eller en sjov oplevelse sammen.

## Analyse & Tal

Maj Baltzarsen, Partner i Analyse & Tal

### Kort om Analyse & Tal

*Analyse & Tal er et kooperativt analysebureau med ca. 30 medarbejdere fordelt på kontorer i København, Aarhus og Oslo. Virksomheden kortlægger sociale fænomener og tendenser, måler på holdninger og adfærd og sætter tal på digitale og sociale bevægelser*

### Medejerskab og ligeværdighed skaber stor arbejdsglæde

Medarbejderne i den demokratiske analysevirksomhed Analyse & Tal stortrives. De er stolte over deres arbejde og synes, det giver stor mening. Det er der en god grund til: De bestemmer selv, hvad de vil arbejde med og engagere sig i.

Virksomheden har været med i flere forskningsprojekter om trivsel. De viser samstemmende, at den medarbejderejede virksomhed ligger helt i toppen på trivsel sammenlignet med andre virksomheder.

Det fortæller Maj Baltzarsen, der er partner og ankerperson for virksomhedens interne organisation.

### Kun fire har sagt op på ni år

”Siden vi etablerede virksomheden i 2014, er der kun fire, som er stoppet. Det siger også noget om arbejdsglæde og trivsel”, pointerer hun.

Virksomheden vokser, og pladsen i villaen i det københavnske nordvestkvarter er ved at blive for trang. De nærmer sig 30 medarbejdere og har også fået kontor i Aarhus og Oslo.

Alle fastansatte og studenter er medlemmer af foreningen, der ejer virksomheden. De er medejere på lige fod. Alle færdiguddannede får det samme i løn, og studenterne får overenskomstløn. Hos Analyse & Tal er det medarbejderne, der er i centrum for demokratiet, og hele strukturen er bygget om omkring princippet, *én medarbejder, én stemme*.

”Det har kæmpe betydning for arbejdsglæden, at vi alle er ligeværdige medejere. Vi får den samme løn og har de samme vilkår. Alle er med til at lede og fordele og udvikle virksomheden”, siger Maj Baltzarsen.

### Medarbejderne bestemmer selv

Den store arbejdsglæde er også båret af, at medarbejderne oplever arbejdet som meget meningsfuldt.

”Vi har nogle gode rammer for, at man selv kan være med til at gøre sit arbejdsliv meningsfuldt, fordi man selv har stor indflydelse på, hvad det er for opgaver, man arbejder med”, siger Maj Baltzarsen og tilføjer:

”Man bliver ikke ansat med en bestemt titel til at arbejde i en bestemt funktion. Det er meget mere dynamisk. Vi kan selv skabe de opgaver og funktioner i vores arbejdsliv, som vi har lyst til. På den måde adskiller vi os fra andre arbejdspladser. Vi ansætter ud fra kompetencer, og medarbejderne skaber selv deres job. Vores arbejde er drevet af, hvad det er, vi brænder for, og hvad vi gerne vil arbejde med”.

### Analyser skal forandre og skabe debat

Analysevirksomheden er specialiseret i at analysere komplekse sammenhænge som fx digitale fællesskaber, bæredygtighed, sociale problemer, frivillighed, hadtale og spredning af disinformation.

Det er Analyse & Tals erklærede ambition at producere viden af høj, faglig kvalitet, der skaber forandring og offentlig debat. Det sker ud fra en tro på, at øget indsigt i sociale, økonomiske og teknologiske samfundsspørgsmål bidrager til et mere demokratisk, lige og retfærdigt samfund.

På det seneste har virksomheden fx været med til at skabe offentlig debat om techvirksomhedernes indsamling af data om brugerne.

### Bundlinje med flere dimensioner

”Vi har nogle specialer og kerneopgaver, som vi udfører, men vores arbejde stritter i mange forskellige retninger. Vi laver mange projekter, der ligger langt væk fra det, vi ser som vores kerneopgaver. Vi giver også hinanden plads til at gå ind i projekter, der ikke giver mening økonomisk, men giver en skaberglæde og styrker vores tilknytning til vores virksomhed og gør os ekstra stolte over, hvad vi er med til at skabe”.

Analyse & Tal vægter et sundt arbejdsliv og opgaver, der gør en forskel for samfundet lige så højt som virksomhedens økonomiske overskud.

”Hvis vi havde nogle eksterne ejere, så ville de stille krav til os om, at vi udarbejder strategier, som vi efterfølgende skal leve op til. Vi arbejder ikke med fastlåste strategier. Vi har strategiske samtaler med hinanden, men vi har ikke nogen flerårig strategi. Det har vi aldrig haft, og det kommer vi heller ikke til. Vi har troen på, at vi bliver ført derhen, hvor vi gerne vil være, fordi det giver mening for os”, fortæller Maj Baltzarsen.

## Metode

Følgende afsnit gennemgår undersøgelsens metodiske afsæt.

Rapportens temaer er undersøgt ved analyse af forskellige registerdatagrundlag, der er tilgået via Danmarks Statistiks forskermaskine. Metodeafsnittet består følgende underafsnit:

1. Generel kobling af anvendt registerdata
2. Generel rensning af anvendt registerdata
3. Fysisk og psykisk arbejdsmiljø – metode og data
4. Sygefravær – metode og data
5. Efteruddannelse – metode og data
6. Kortlægningen af demokratiske virksomheder – data
7. Generelt om regressionsanalyser

### Generel kobling af data

I forbindelse med rapportens registerdataundersøgelser er det nødvendigt at koble virksomheder og medarbejdere for at kunne identificere, hvem der er ansat i henholdsvis demokratiske og øvrige virksomheder. Dette gøres ved at koble listen af CVR-numre for demokratiske virksomheder, udarbejdet af Tænk tanken Demokratisk Erhverv, med Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Herved identificeres personers primære beskæftigelsesforhold i november, og disse knyttes til virksomhederne. Herefter kobles disse personer til den data, der undersøges, altså AH2018 surveyet, DREAM-databasen og VEUV-registret. Disse beskrives i de følgende afsnit.

### Generel rensning af data

I forbindelse med databehandlingen i rapportens undersøgelser fjernes følgende observationer:

Enkeltmandsvirksomhed og personligt ejet mindre virksomheder. Personer, hvis primære novemberbeskæftigelse i RAS er tilknyttet en enkeltmandsvirksomhed eller personligt ejet mindre virksomhed, tages ud af analyserne. Disse typer virksomheder kan per definition ikke have flere end én ansat, nemlig ejeren, og er dermed så langt fra at være sammenlignelige med demokratiske virksomheder, at det vurderes, at de skal fjernes.

Virksomheder med mindre end 5 årsværk. Medarbejdere i virksomheder med mindre end 5 årsværk tages ud af analyserne. Dette skyldes, at meget små virksomheder sjældent vil være sammenlignelige med demokratiske virksomheder, som typisk har væsentligt flere medarbejdere.

Virksomheder der ikke var aktive i 2018 eller 2021. Virksomheder, der ikke var aktive i 2018 eller 2021, medtages ikke i analysen. Årsagen er, at 2018 og 2021 var år, hvor Tænketanken Demokratisk Erhverv identificerede landets demokratiske virksomheder. Virksomheder, der ikke var aktive i disse år, er således ikke blevet identificeret som demokratiske eller ikke-demokratiske, og medtages derfor ikke i analysen. Konkret er det virksomheder, der ikke optrådte i DSTs generelle firmastatistik i 2018 eller 2021, der ikke medtages i analysen.

Medarbejdere i offentlige virksomheder er inkluderet i undersøgelsen, da disse udgør en relevant sammenligningsgruppe for demokratiske virksomheder. Særligt når det kommer til vand- og el-sektoren, hvor langt de fleste selskaber er forbrugerejede, er offentligt ansatte relevante at sammenligne med, da de resterende selskaber ofte er kommunalt ejede. Offentligt ansatte inkluderes dog ikke i undersøgelsen af længerevarende sygefravær, da adskillige tidligere undersøgelser har vist, at offentligt ansatte har et meget højt niveau af sygefravær.

### Fysisk og psykisk arbejdsmiljø – metode og data

Denne rapport undersøger af fysisk og psykisk arbejdsmiljø benytter surveyet Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2018 (AH2018). AH2018 er et survey der er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) med det formål at overvåge og forbedre arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser. Surveyet er besvaret af cirka 38.000 respondenter, hvoraf cirka 2.700 er ansat i en demokratisk virksomhed<sup>6</sup>.

Fra 2021 er et nyt survey om arbejdsmiljø, NOA-L, indført til overvågning af arbejdsmiljø på danske arbejdspladser, men disse data har ikke været tilgængelige ifm. udformningen af denne rapport. Denne rapport behandler variable fra AH2018, der går igen i NOA-L, så senere udgivelser vil have mulighed for at sammenligne udviklingen over tid.

Datasættet renses som beskrevet i underafsnittet "Generel rensning af data" ovenfor, og der er derudover ikke foretaget en yderligere rensning af data.

### Sygefravær – metode og data

Undersøgelsen af sygefravær er baseret på data om medarbejderes sygedagpengemodtagelse. Dette giver ikke et komplet billede af sygefravær på det danske arbejdsmarked, da sygedagpengemodtagelse i udgangspunktet kun markerer sygdomsforløb, der er mere end 30 dage lange. Dette skyldes, at når en medarbejder bliver syg, er det først efter 30 dages sygdom, der udbetales sygedagpenge. I de første 30 sygedage betaler arbejdsgiveren løn, den såkaldte arbejdsgiverperiode. Det er altså kun længerevarende sygdom, der undersøges i denne rapport.

---

<sup>6</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2018)



Fordi DREAM-databasen er en forløbsdatabase, egner den sig ikke til at opgøre beholdninger. Derfor er undersøgelsen af modtagelse af sygedagpenge i demokratiske og øvrige virksomheder en undersøgelse af ét års forløb for alle medarbejdere fra uge 45 2017 til uge 44 2018.

Datasættet renses som beskrevet i underafsnittet "Generel rensning af data" ovenfor.

## Yderligere rensning af data

Offentligt ansatte. Udover den almindelige rensning af data, som beskrevet i afsnittet "Generel rensning af data" ovenfor, medtages der i dette afsnit heller ikke offentligt ansatte. Dette skyldes, at fraværet i den offentlige sektor i tidligere analyser har vist sig at være relativt højt<sup>7</sup>.

Sygedagpengeforløb der følger andre overførselsforløb. Nogle personer, der indgår i undersøgelsen, vil i løbet af perioden skifte job eller blive arbejdsløse. For ikke at tilskrive disse personers sygedagpengeforløb til en demokratisk eller anden virksomhed, fjernes sygedagpengeforløb, hvis personen i ugen umiddelbart inden sygedagpengeforløbets start modtager en af følgende ydelser:

- Ledighedsdagpenge
- Feriedagpenge
- Kontanthjælp
- Uddannelseshjælp
- Arbejdsmarkedsydelse
- Kontantydelse
- Integrationsydelse
- Aktivering
- Orlov
- Overgangsydelse
- Efterløn
- S.U.
- Statens voksenuddannelsesstøtte
- Ledighedsydelse
- Forrevalidering
- Revalidering
- Førtidspension
- Seniorpension
- Ressourceforløb
- Jobafklaring
- Barseldagpenge
- Folkepension

## Efteruddannelse – metode og data

Undersøgelsen af efteruddannelse er baseret på registret VEUV (Kursister ved Voksen- og Efteruddannelse), som dækker alle voksen- og efteruddannelser i form af kurser og enkeltfag, der udbydes af det offentlige, i perioden ultimo november 2016 til ultimo november 2017.

Der er stor forskel på typen af kurser, der udbydes indenfor det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem samt på kursernes omfang. Demokratiske og øvrige virksomheder anvender i vidt omfang den samme type af kurser (se 3.D). Derfor analyseres kursustyper ikke

---

<sup>7</sup> Dansk Arbejdsgiverforening (2021)

nærmere i denne rapport, og det væsentligste parameter, der undersøges, er antallet af kursister, der deltog i mindst ét kursus – og disses karakteristika.

Undersøgelsen af voksen- og efteruddannelser ser alene på voksen- og efteruddannelse, og ikke intern uddannelse samt uddannelse udbudt af private aktører. En tidligere undersøgelse foretaget af Arbejdernes Erhvervsråd<sup>8</sup> viser, at virksomheder kun i lav grad benytter voksen- og efteruddannelse i offentlig regi, blandt andet på grund af manglende fleksibilitet i de offentligt udbudte forløb. Altså vil undersøgelsen i denne rapport undervurdere det totale omfang af efteruddannelse. I fremtiden vil en lignende undersøgelse kunne benytte registret CVTS (Continual Vocational Training Survey), der indeholder data om både intern opkvalificering og efteruddannelse samt privat udbudte efteruddannelser.

Datasættet renses som beskrevet i underafsnittet "Generel rensning af data" ovenfor.

### Yderligere rensning

Undersøgelsen af voksen- og efteruddannelse følger metoden benyttet af Arbejdernes Erhvervsråd<sup>9</sup> og inkluderer alene uddannelser indenfor følgende hovedområder:

- "1040: Grundskolefag for voksne"
- "39: Arbejdsmarkedsuddannelser, AMU"
- "40: Korte videregående uddannelser, KVU"
- "50: Mellemlange videregående uddannelser, MVU"
- "60: Bacheloruddannelser, BACH"
- "70: Lange videregående uddannelser: LVU".

Det forventes, at disse uddannelser i høj grad er de uddannelser, som virksomhederne benytter sig af. Dermed indgår blandt andre danskundervisning ved sprogcentre, gymnasiale uddannelser, og forberedende uddannelser ikke i undersøgelsen.

### Kortlægningen af demokratiske virksomheder – metode

Tænketanken Demokratisk Erhverv gennemførte i 2021 en kortlægning af den demokratiske sektor i Danmark. Her blev de demokratiske virksomheder identificeret via CVR gennem søgninger på bl.a. virksomhedsformer, brancher, formål og navn. I kortlægningen indgår også virksomheder ejet af demokratiske virksomheder med mindst 50%, virksomheder ejet af disse virksomheder med mindst

---

<sup>8</sup> Arbejdernes Erhvervsråd (2022)

<sup>9</sup> Ibid.

50%, osv. Således inkluderes alle virksomheder, der indgår i en koncernstruktur med en demokratisk ejer<sup>10</sup>.

Tabellen nedenfor viser, hvor mange demokratiske virksomheder kortlægningen identificerede i CVR, og hvor mange af disse der gik igen i DSTs generelle firmaregister (FIRM)

**Figur 26: Demokratiske og øvrige virksomheder i CVR og FIRM**

	<b>Virksomheder i CVR</b>	<b>Virksomheder i FIRM</b>
<b>Demokratiske i alt</b>	20.334	7.064
<b>Øvrige</b>	826.693	277.679

**Kilde:** Tænketanken Demokratisk Erhverv 2021.

### Generelt om regressionsanalyser

I denne rapport præsenteres der i grafer en række rå gennemsnit for forskellige parametre vedrørende arbejdsmiljø og trivsel. Som det kan ses af bilag 4.A, 4.B, 4.C og 4.D, er der systematiske forskelle mellem demokratiske og øvrige virksomheder på baggrundsfaktorer, særligt når det kommer til fordelingen af medarbejdere på branche, ansættelse på heltid og deltid og virksomhedsstørrelse. For at tage højde for disse systematiske forskelle mellem demokratiske og øvrige virksomheder præsenteres resultaterne af en række regressionsanalyser løbende i rapportens brødtekst, mens regressionstabellerne kan findes i bilag.

Resultaterne af disse regressionsanalyser viser den gennemsnitlige forskel mellem demokratiske og øvrige virksomheder, når der er taget højde for, at der er forskelle på de to grupper af virksomheder med hensyn til forskellige baggrundsvariable.

Resultaterne fortæller dermed, hvad forskellen ville være mellem de to typer virksomheder, hvis de i højere grad havde lignet hinanden. Det er væsentligt at understrege, at regressionsanalyserne ikke påviser kausale sammenhænge. Regressionsanalyserne viser ikke effekten af demokratisk ejerskab af en virksomhed, men viser blot forskellen mellem demokratiske og øvrige virksomheder, når der tages højde for en række baggrundsvariable.

<sup>10</sup> For en dybdegående beskrivelse, se Tænketanken Demokratisk Erhverv (2022) og Tænketanken Demokratisk Erhverv (2019)

I regressionerne inkluderes følgende baggrundsvariable:

- Medarbejderens køn
- Hvorvidt ansættelsen er en heltids- eller deltidsansættelse
- Medarbejderens alder
- Hvorvidt virksomheden er en offentlig virksomhed
- Virksomhedens størrelse målt på årsværk
- Medarbejderens faggruppe interageret med virksomhedens branche

Variablerne køn, heltid/deltid og offentlig virksomhed optræder hver især i regressionerne som en dummy. Medarbejdernes alder er målt i år. Virksomhedens størrelse indgår som tre dummies: under 50 årsværk, mellem 50 og 250 og over 250. Virksomhedernes brancher markeres ved hjælp af en række dummies, der for hver kategori i DB07-36 grupperingen, og hver af disse dummies interageres med en række dummies, der markerer hvert niveau af faggrupperingen DISCO-08, niveau 4 som indeholder 42 grupper.

### Brancher og faggrupper

De væsentligste forskelle mellem demokratiske og øvrige virksomheder findes i de brancher de befinder sig i, og som en funktion af dette er der også stor forskel på, hvilke faggrupper medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder tilhører. Eksempelvis befinder en række store demokratiske virksomheder sig i handelsbranchen, og derfor befinder relativt mange demokratiske virksomheders medarbejdere sig indenfor faggruppen salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). I de to tabeller nedenfor ses branche- og faggruppegrupperingerne som er anvendt i denne rapport.

**Figur 27: DB07, 36-gruppering**

A: Landbrug, skovbrug og fiskeri	H: Transport
B: Råstofindvinding	I: Hoteller og restauranter
CA: Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri	JA: Forlag, tv og radio
CB: Tekstil- og læderindustri	JB: Telekommunikation
CC: Træ- og papirindustri, trykkerier	JC: It- og informationstjenester
CD: Olieraffinaderier mv.	K: Finansiering og forsikring
CE: Kemisk industri	L: Ejendomshandel og udlejning
CF: Medicinalindustri	MA: Rådgivning mv.
CG: Plast-, glas- og betonindustri	MB: Forskning og udvikling
CH: Metalindustri	MC: Reklame og øvrig erhvervsservice
CI: Elektronikindustri	N: Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service
CJ: Fremst. af elektrisk udstyr	O: Offentlig administration, forsvar og politi
CK: Maskinindustri	P: Undervisning
CL: Transportmiddelindustri	QA: Sundhedsvæsen
CM: Møbel og anden industri mv.	QB: Sociale institutioner
D: Energiforsyning	R: Kultur og fritid
E: Vandforsyning og renovation	S: Andre serviceydelser mv.
F: Bygge og anlæg	X: Uoplyst aktivitet
G: Handel	

## Figur 28: DISCO-08, niveau 4

- 1: Ledelsesarbejde
- 11: Øverste ledelse i lovgivende myndigheder, virksomheder og organisationer
- 12: Ledelse inden for administration og erhvervsorienterede funktioner
- 13: Ledelse af hovedaktiviteten inden for produktions- og servicevirksomhed
- 14: Ledelse af hovedaktiviteten inden for hotel og restauration, detail- og engroshandel og andre serviceområder
- 2: Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område
- 21: Arbejde inden for naturvidenskab og ingeniørvirksomhed
- 22: Arbejde inden for sundhedsområdet
- 23: Undervisning og pædagogisk arbejde
- 24: Arbejde inden for økonomi, administration og salg
- 25: Arbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi
- 26: Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur
- 3: Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
- 31: Teknikerarbejde inden for videnskab, ingeniørvirksomhed og skibs- og luftfart
- 32: Teknikerarbejde og assisterende arbejde inden for sundhedsområdet
- 33: Arbejde inden for forretningsservice, økonomi, administration og salg
- 34: Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur
- 35: Informations- og kommunikationsteknikerarbejde
- 4: Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
- 41: Almindeligt kontor- og sekretærarbejde
- 42: Kundeservice
- 43: Almindeligt beregnings- og registreringsarbejde
- 44: Andet almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
- 5: Service- og salgsarbejde
- 51: Servicearbejde
- 52: Salgsarbejde (ekskl. agentarbejde)

53: Omsorgsarbejde

54: Rednings- og overvågningsarbejde

6: Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. Medhjælp

61: Arbejde inden for landbrug og gartneri ekskl. medhjælp

62: Arbejde inden for skovbrug, fiskeri og jagt

7: Håndværkspræget arbejde

71: Håndværkspræget arbejde inden for byggeri, undtagen elektrikerarbejde

72: Metal- og maskinarbejde

73: Præcisionshåndværk og grafisk arbejde

74: Arbejde inden for det elektriske og elektroniske område

75: Fødevarerfremstilling, snedkeriarbejde, beklædningsfremstilling og beslægtede håndværk

8: Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde

81: Operatørarbejde ved stationære anlæg og maskiner

82: Monteringsarbejde

83: Chaufførarbejde og førere af køretøjer og mobile maskiner

9: Andet manuelt arbejde

91: Rengøringsarbejde

92: Manuelt arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri

93: Manuelt arbejde inden for råstofudvinding, bygge- og anlægssektoren, produktion og transport

94: Manuelt arbejde med tilberedning af mad

95: Gadesalg og -service

96: Renovationsarbejde og andet manuelt arbejde

0: Militært arbejde

01: Militært arbejde på officersniveau

02: Militært arbejde på befalingsmandsniveau (underofficersarbejde)

03: Militært arbejde, øvrige rangordener

## Referencer

Tænketanken Demokratisk Erhverv (2022): *Det Erhvervsdemokratiske landskab.*

Tænketanken Demokratisk Erhverv (2019): *Danmarks demokratiske virksomheder.*

Poulsen, Thomas & Mygind, Niels (2020): *Medarbejderejede virksomheder – fordele og ulemper.* Copenhagen Business School.

Beskæftigelsesministeriet (2020): *Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om nye mål for arbejdsmiljøet.*

Arbejdernes Erhvervsråd (2022): *Kun hver tiende medarbejder har været på efteruddannelse det seneste år – men det er ikke virksomhedernes økonomi, der bremser det.*

Kristensen, Nicolai & Skipper, Lars (2009): *Effektanalyse af voksenuddannelse – analyse af individeffekter samt cost-benefit-analyse.* Anvendt KommunalForskning.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2018): *Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018.*

Dansk Arbejdsgiverforening (2021): *Højt offentligt sygefravær koster 3,1 mia. kroner.*

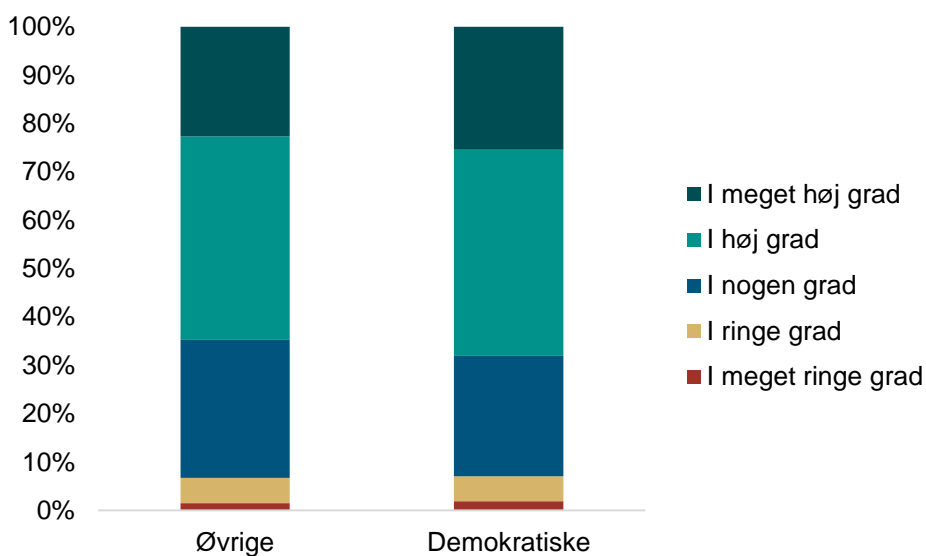


## Appendix

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

### Bilag 1.B: Selvtillid og arbejdsglæde

---

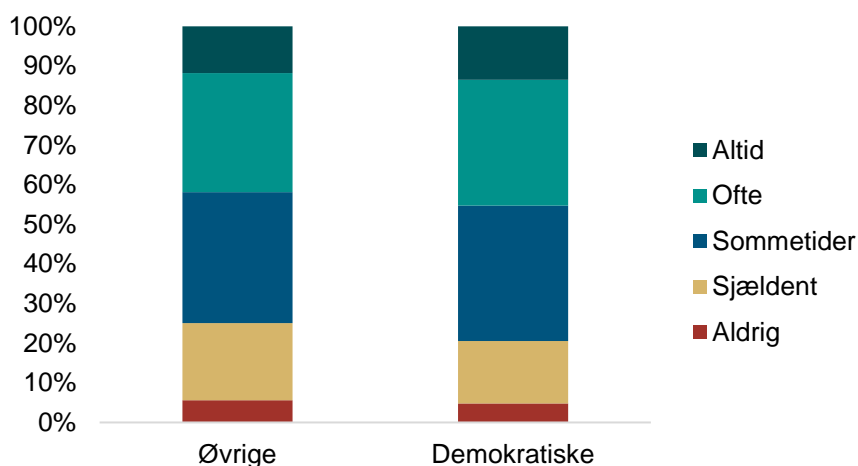


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm:** "I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.C: Anerkendelse fra ledelsen

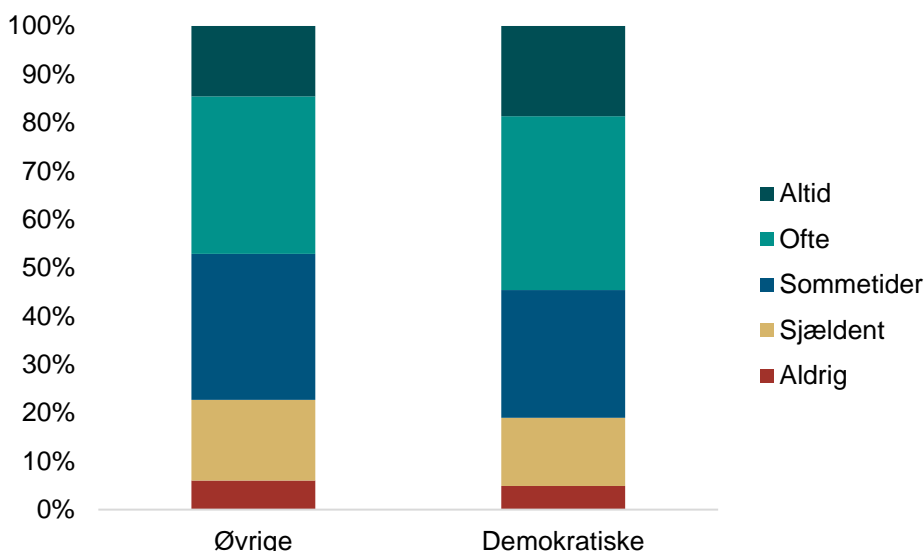


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** "Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.D: Forklarer ledelsen virksomhedens formål

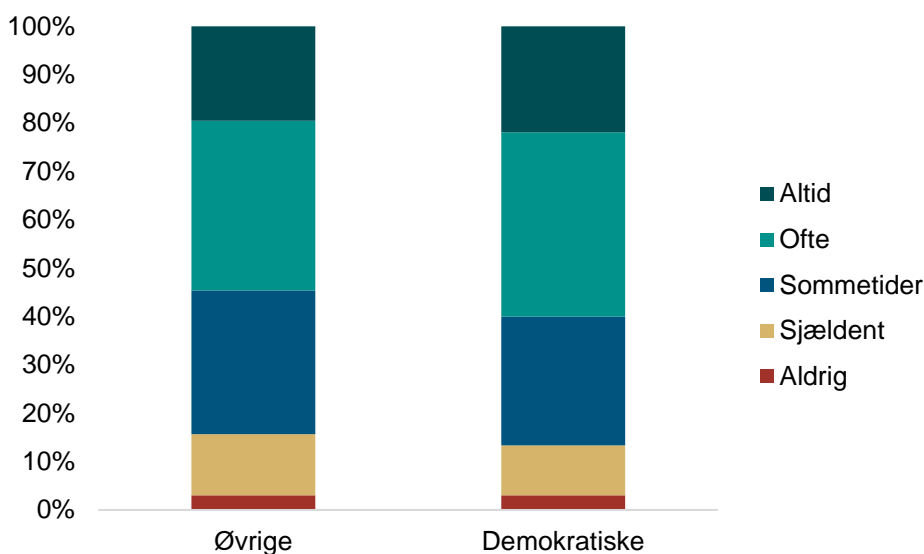


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** "Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig virksomhedens mål, så du forstår, hvad det betyder for dine opgaver?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.E: Hjælp og støtte fra ledelsen

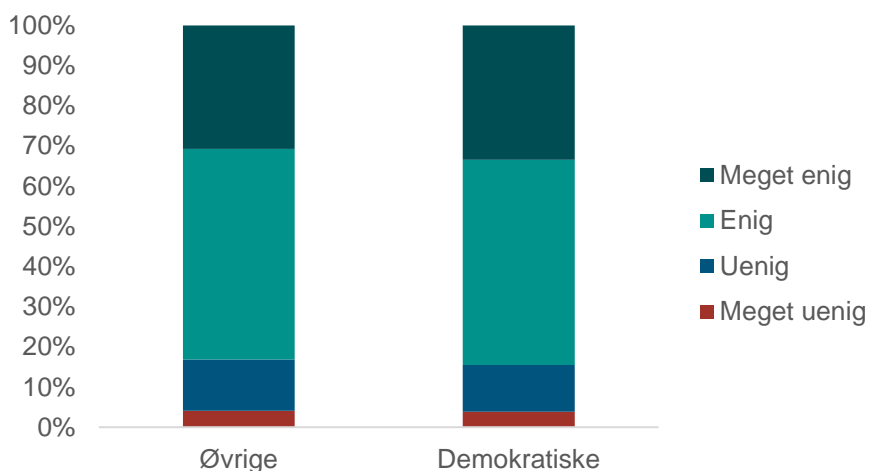


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** "Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.F: Ledelsen opmuntrer til sikkert arbejde

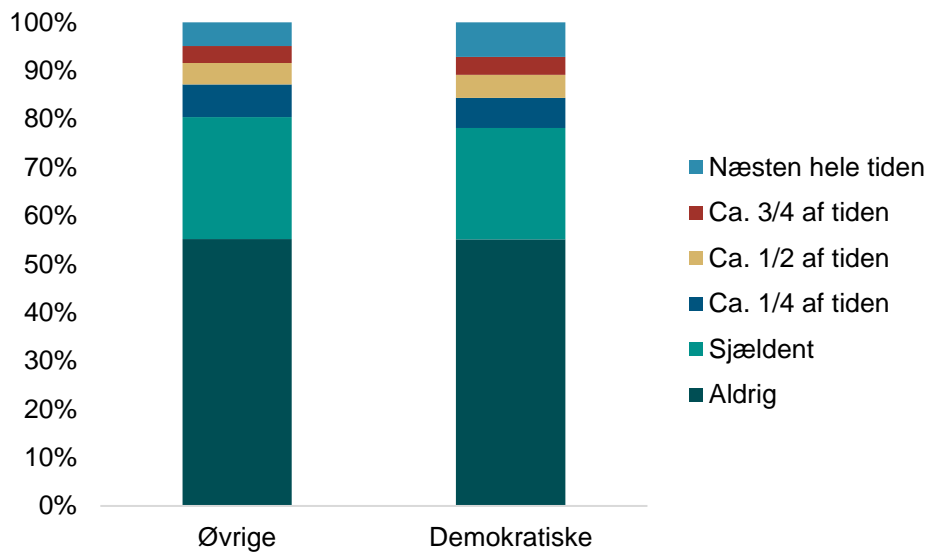


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** "Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram".

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.G: Gentagne armbevægelser

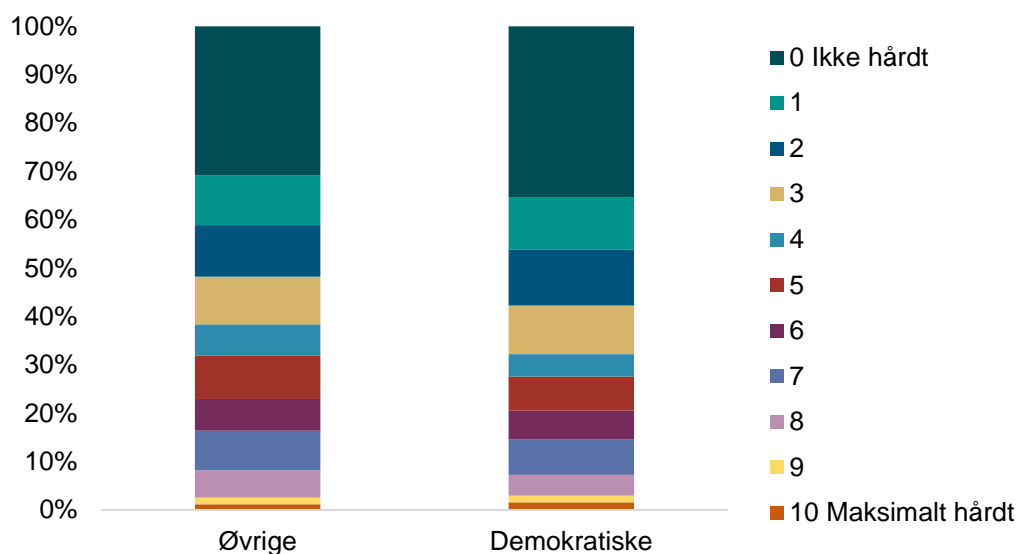


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** "Hvor stor en del af din arbejdstid gør du de samme armbevægelser mange gange i minuttet?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.H: Hvor fysisk hårdt er arbejdet

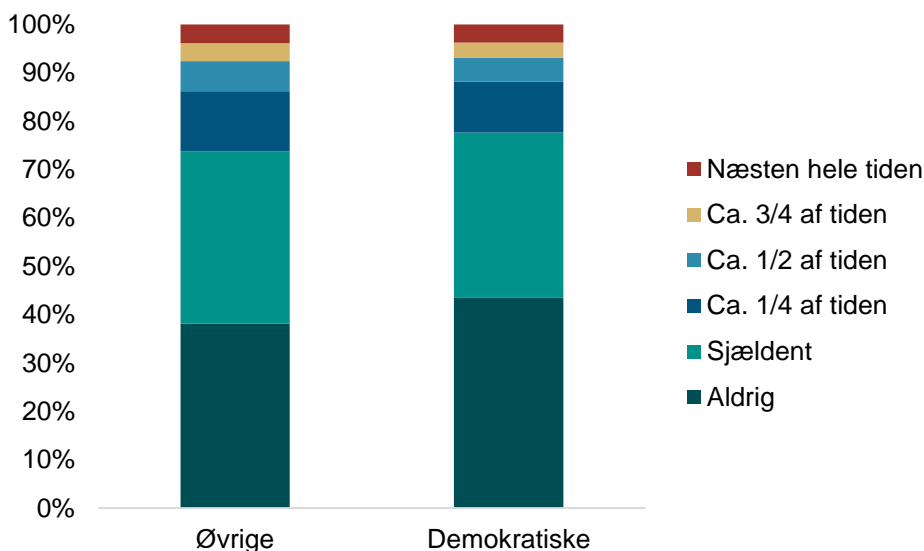


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.I: Arbejde med vredet ryg



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. NFA (Arbejds miljø og Helbred 2018) og DST (FIRM, IDAN).

**Spm.:** Hvor stor en del af din arbejdstid arbejder du med ryggen vredet eller foroverbøjet?"

**Note:** Tallene er ikke kontrolleret for baggrundsvariable. Figuren viser alene besvarelser fra beskæftigede i november 2018. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke. En  $\chi^2$  test viser, at der er en statistisk signifikant forskel imellem de to gruppers fordeling af svar ved et 5% signifikansniveau.

## Bilag 1.A: Arbejdsmiljø og Helbred, resultater af regressionsanalyse

Spørgsmål	Demokratisk	Kvinde	Deltid	Alder	Offentlig	Konstant	Branche-DISCO dum-mies	Vsh. Strls dum-mies	N	r2	Pos.
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	-.104*** (.025)	-.016 (.013)	.035** (.016)	- (.001)	.009 (.028)	1.939** * (.034)	JA	JA	2501 4	0,04	-
Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?	.097*** (.030)	- .215*** (.017)	- .052*** (.018)	.004*** (.001)	-.010 (.035)	3.759** * (.041)	JA	JA	2456 3	0,04	+
I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	-.035 (.026)	.030** (.014)	.057*** (.016)	- .003*** (.001)	.028 (.028)	2.255** * (.035)	JA	JA	2569 9	0,05	-
Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	-.034 (.029)	- .048*** (.016)	.032* (.017)	.004*** (.001)	.090*** (.034)	2.493** * (.041)	JA	JA	2589 4	0,03	-
Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	-.057** (.025)	- .107*** (.013)	-.003 (.014)	.002*** (.001)	.020 (.028)	2.288** * (.034)	JA	JA	2582 9	0,03	-
I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?	-.122*** (.023)	.071*** (.013)	-.002 (.014)	-.001 (.000)	-.019 (.026)	2.292** * (.034)	JA	JA	2543 9	0,06	-
Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	-.012 (.029)	.006 (.016)	.035* (.018)	-.001 (.001)	.081** (.035)	2.773** * (.041)	JA	JA	2593 2	0,03	-
Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig virksomhedens mål, så du forstår, hvad det betyder for dine opgaver?	-.052* (.030)	.001 (.017)	.079*** (.018)	- .002*** (.001)	.098*** (.035)	2.555** * (.043)	JA	JA	2597 6	0,05	-
I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?	-.103*** (.023)	.019 (.012)	.008 (.014)	- .004*** (.000)	-.013 (.027)	2.180** * (.032)	JA	JA	2545 8	0,06	-
Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	-.017 (.026)	-.032** (.014)	.030** (.014)	-.001** (.001)	-.012 (.028)	2.066** * (.034)	JA	JA	1992 6	0,07	-
Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet	-.004 (.024)	- .037*** (.012)	.028** (.014)	-.001** (.000)	.034 (.026)	1.932** * (.032)	JA	JA	2022 1	0,07	-
Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?	.028 (.026)	.152*** (.014)	.180*** (.017)	.013*** (.001)	-.079*** (.028)	2.125** * (.037)	JA	JA	2491 8	0,17	-
Hvad vejer det, du bærer eller løfter, typisk?	-.071** (.029)	- .210*** (.017)	-.032* (.018)	- .004*** (.001)	-.153*** (.039)	1.812** * (.032)	JA	JA	1496 2	0,13	-
Hvor stor en del af din arbejdstid ... gør du de samme armbevægelser mange gange i minuttet?	-.101*** (.037)	- .136*** (.018)	- .092*** (.023)	.004*** (.001)	-.086** (.039)	4.550** * (.057)	JA	JA	2504 8	0,23	+
Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	.257*** (.059)	.068** (.032)	.143*** (.041)	- .012*** (.001)	-.215*** (.071)	4.019** * (.097)	JA	JA	2512 1	0,43	-
Hvor stor en del af din arbejdstid arbejder du med ryggen vredet eller foroverbøjet?	-.061* (.032)	- .076*** (.017)	- .075*** (.021)	.008*** (.001)	.052 (.037)	4.520** * (.050)	JA	JA	2507 0	0,28	+
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	-.008 (.008)	.006 (.006)	-.019** (.008)	.002*** (.000)	.016 (.012)	4.993** * (.008)	JA	JA	2538 4	0,13	+

Tabellen viser resultaterne af en række OLS regressioner med følgende specifikation:

$$Svar_i = \beta_0 + \beta_1 * Demokratisk_i + \beta_2 * Kvinde_i + \beta_3 * Deltid_i + \beta_4 * Alder_i + \beta_5 * Offentligt ansat_i + \sum_{b=1}^B \sum_{d=1}^D \alpha_{bd} * Branchedummy_{b,i} * DISCOdummy_{d,i} + \sum_{s=1}^S \delta_s * Virksomhedsstørrelsedummy_{s,i}$$

**Note:** Stjerner markerer statistisk signifikans (\*\*\*) = 1% signifikansniveau, \*\* = 5% signifikansniveau, \* = 10% signifikansniveau). Koefficienter for interaktionsled mellem brancher (36 grupper) og DISCO-grupper (42 grupper), samt for virksomhedsstørrelse vises ikke. Referencegruppen er mænd på 44,3 år, ansat på heltid i en mellemstor (50 < årsværk < 250) ikke-offentlig virksomhed indenfor handelsbranchen, i salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). Robuste standardfejl vises i parentes under koefficienter. Søjlen "Pos." viser hvilket koefficientfortegn der stemmer overens med svar der indikerer et godt arbejdsmiljø.

Længerevarende sygefravær

**Bilag 2.A: Sandsynligheden for at blive langtidssyg, resultater af regressionsanalyse**

Demokratis k	Kvinde	Deltid	Alde r	Konstant	Branche- DISCO dummies	Vsh. Strls dummies	N	r2
-0,019*** (0,001)	.	.	.	0,089** *			129216 0	0,0 0
-0,020*** (0,001)	0,009** *	.	.	0,086** *			129216 0	0,0 0
-0,017*** (0,001)	0,017** *	- 0,046***	.	0,094** *			129216 0	0,0 1
-0,017*** (0,001)	0,017** *	- 0,041***	0***	0,093** *			129216 0	0,0 1
-0,008*** (0,001)	0,035** *	- 0,050***	0***	0,076** *	JA		129216 0	0,0 4
-0,006*** (0,001)	0,035** *	- 0,050***	0***	0,061** *	JA	JA	129216 0	0,0 4

Tabellen viser en række OLS regression med følgende specifikation (er en koefficients felt tom vil det sige at koefficienten er udeladt):

$$\text{Syg}_i = \beta_0 + \beta_1 * \text{Demokratis}_i + \beta_2 * \text{Kvinde}_i + \beta_3 * \text{Deltid}_i + \beta_4 * \text{Alder}_i + \sum_{b=1}^B \sum_{d=1}^D \alpha_{bd} * \text{Branchedummy}_{b,i} * \text{DISCOdummy}_{d,i} + \sum_{s=1}^S \delta_s * \text{Virksomhedsstørrelsedummy}_{s,i}$$

Her er den afhængige variable "Syg" en dummy, der indikerer, hvorvidt personen modtog sygedagpenge i minimum én uge over den undersøgte periode. Koefficienter i denne tabel kan af denne grund fortolkes som sandsynligheden for at en person modtog sygedagpenge i minimum én uge.

**Note:** Stjerner markerer statistisk signifikans (\*\* = 1% signifikansniveau, \* = 5% signifikansniveau, \* = 10% signifikansniveau). Koefficienter for interaktionsled mellem brancher (36 grupper) og DISCO-grupper (42 grupper), samt for virksomhedsstørrelse, vises ikke. Referencegruppen er mænd på 44,3 år, ansat på heltid i en mellemstor (50 < årsværk < 250) ikke-offentlig virksomhed indenfor handelsbranchen, i salgsarbejde (ekskl. agentarbejde).

Robuste standardfejl vises i parentes under koefficienter.



## Bilag 2.B: Længden på sygemeldinger for sygemeldte, resultater af regressionsanalyse

Demokratis k	Kvinde	Deltid	Alder	Konstant	Branche- DISCO dummies	Vsh. Strls dummies	N	R2
0,335*** (0,010)	.	.	.	1.787** *			11225 8	0,0 1
0,303*** (0,012)	0,194** *	.	.	1.710** *			11225 8	0,0 1
0,303*** (0,010)	0,229** *	- 0,324***	.	1.75*** (0,004)			11225 8	0,0 2
0,252*** (0,010)	0,224** *	- 0,270***	0,017** *	1.713** *			11225 8	0,0 6
0,150*** (0,014)	0,128** *	- 0,210***	0,016** *	1.797** *	JA		11225 8	0,1 1
0,092*** (0,014)	0,112** *	- 0,209***	0,014** *	1.985** *	JA	JA	11225 8	0,1 3

Tabellen viser en række OLS regressioner med følgende specifikation:

$$\ln(\#Sygeuger_i) = \beta_0 + \beta_1 * Demokratis_k_i + \beta_2 * Kvinde_i + \beta_3 * Deltid_i + \beta_4 * Alder_i + \sum_{b=1}^B \sum_{d=1}^D \alpha_{bd} * Branchedummy_{b,i} * DISCOdummy_{d,i} + \sum_{s=1}^S \delta_s * Virksomhedsstørrelsedummy_{s,i}$$

Her er den afhængige variable "ln(#Sygeuger)", logaritmen af en positiv heltalsvariabel der angiver hvor mange uger en person modtog sygedagpenge. Derfor kan koefficienter tæt på 0 tolkes som procentvis stigning i antallet af sygedagpengeuger, ved en stigning i den forklarende variabel på 1.

**Note:** Stjerner markerer statistisk signifikans (\*\*\* = 1% signifikansniveau, \*\* = 5% signifikansniveau, \* = 10% signifikansniveau). Koefficienter for interaktionsled mellem brancher (36 grupper) og DISCO-grupper (42 grupper), samt for virksomhedsstørrelse, vises ikke. Referencegruppen er mænd på 44,3 år, ansat på heltid i en mellemstor (50 < årsværk < 250) ikke-offentlig virksomhed indenfor handelsbranchen, i salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). Robuste standardfejl vises i parentes under koefficienter.

**Bilag 3.A: Sandsynligheden for efteruddannelse, resultater af regressionsanalyse**

Demokratis k	Kvinde	Deltid	Alder	Konstant	Branche- DISCO dummies	Vsh. Strls dummies	N
0,004*** (.001)	.	.	.	0,100** *			1.945.82 9
0,004*** (.001)	0,029*** (0)	.	.	0,115** *			1.945.82 9
0,004*** (.001)	0,026*** (0)	0,037*** (0)	.	0,120** *			1.945.82 9
0,006*** (.001)	0,025*** (0)	0,039*** (0)	0,001*** (0)	0,122** *			1.945.82 9
0,012*** (.001)	0,003*** (0)	0,045*** (.001)	0,001*** (0)	0,093** *	JA		1.945.82 9
0,013*** (.001)	0,003*** (0)	0,043*** (.001)	0,001*** (0)	0,090** *	JA	JA	1.945.82 9
0,013*** (.001)	0,003*** (0)	0,043*** (.001)	0,001*** (0)	0,090** *	JA	JA	1.945.82 9

Tabellen viser en række OLS regressioner med følgende specifikation:

$$\begin{aligned}
 \text{På kursus}_i = & \beta_0 + \beta_1 * \text{Demokratis}k_i + \beta_2 * \text{Kvinde}_i + \beta_3 * \text{Deltid}_i + \beta_4 * \text{Alder}_i + \sum_{b=1}^B \alpha_b * \text{Branchedummy}_{b,i} + \sum_{d=1}^D \gamma_d * \text{DISCOdummy}_{d,i} \\
 & + \sum_{s=1}^S \delta_s * \text{Virksomhedsstørrelsedummy}_{s,i}
 \end{aligned}$$

Her er den afhængige variable "På kursus" en dummyvariabel der er lig 1 hvis personen var på kursus i perioden, og ellers 0.

**Note:** Stjerner markerer statistisk signifikans (\*\*\* = 1% signifikansniveau, \*\* = 5% signifikansniveau, \* = 10% signifikansniveau). Koefficienter for interaktionsled mellem brancher (36 grupper) og DISCO-grupper (42 grupper), samt for virksomhedsstørrelse vises ikke. Referencegruppen er mænd på 44,3 år, ansat på heltid i en mellemstor (50 < årsværk < 250) ikke-offentlig virksomhed indenfor handelsbranchen, i almindeligt kontorarbejde. Robuste standardfejl vises i parenteser under koefficienter.

### Bilag 3.B: Sandsynlighed for at komme på kursus givet uddannelsesnivea, resultater af regressionsanalyse

Variabel	Koefficient	Standardfejl
(10 og 20 Grundskole / Forberedende uddannelser) * Demokratisk	0,007***	(.0020)
(30 Gymnasiale og erhvervsfaglige uddannelser) * Demokratisk	0,017***	(.0013)
(50 Korte videregående uddannelser) * Demokratisk	0,041***	(.0035)
(60 Mellemlange videregående uddannelser / Bachelorer) * Demokratisk	0,017***	(.0018)
(70 Lange videregående uddannelser) * Demokratisk	0,014***	(.0019)
(80 Ph.d. og forskeruddannelser) * Demokratisk	0,034***	(.0088)
10 og 20 Grundskole / Forberedende uddannelser	0,079***	(.0011)
30 Gymnasiale og erhvervsfaglige uddannelser	0,092***	(.001)
50 Korte videregående uddannelser	0,092***	(.0014)
60 Mellemlange videregående uddannelser / Bachelorer	0,081***	(.0011)
70 Lange videregående uddannelser	0,057***	(.0012)
80 Ph.d. og forskeruddannelser	0,024***	(.0016)
Kvinde	-0,004***	(.0005)
Deltid	-0,048***	(.0005)
Alder	-0,001***	(0)
Årsværk < 50	-0,028***	(.0007)
Årsværk > 500	0,020***	(.0007)
Offentligt ansat	0,017***	(.001)
Branche-dummies	JA	
<b>N</b>	2056960	
<b>R2</b>	0,14	

Tabellen viser en OLS regression med følgende specifikation:

$$\begin{aligned}
 \text{På kursus}_i = & \beta_0 + \sum_{hd} \rho_{hd} * \text{Højest fuldførte uddannelsesdummy}_{hd,i} * \text{Demokratisk}_i + \sum_r \omega_r * \text{Højest fuldførte uddannelsesdummy}_{r,i} + \beta_1 \\
 & * \text{Kvinde}_i + \beta_2 * \text{Deltid}_i + \beta_3 * \text{Alder}_i + \beta_4 * \text{Offentligt ansat}_i + \sum_{s=1}^S \delta_s * \text{Virksomhedsstørrelsesdummy}_{s,i} \\
 & + \sum_{b=1}^B \alpha_b * \text{Branchedummy}_{b,i} + \sum_{d=1}^D \gamma_d * \text{DISCOdummy}_{d,i}
 \end{aligned}$$

Her er den afhængige variable "På kursus" en dummyvariabel der er lig 1 hvis personen var på kursus i perioden, og ellers 0.

**Note:** Stjerner markerer statistisk signifikans (\*\*\* = 1% signifikansniveau, \*\* = 5% signifikansniveau, \* = 10% signifikansniveau). Koefficienter for brancher, DISCO-grupper, og virksomhedsstørrelse vises ikke. Referencegruppen er mænd på 44,3 år, ansat på heltid i en mellemstor (50 < årsværk < 250) ikke-offentlig virksomhed indenfor handelsbranchen, i salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). Robuste standardfejl vises i parentes under koefficienter.

### Bilag 3.C: Sandsynlighed for at komme på kursus givet faggruppe, resultater af regressionsanalyse

Variabel	Koefficient	Standardfejl
(1 Ledelsesarbejde) * Demokratisk	0,054***	(.0038)
(2 Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område) * Demokratisk	0,028***	(.0014)
(3 Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau) * Demokratisk	0,013***	(.0020)
(4 Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde) * Demokratisk	-0,001	(.0019)
(5 Service- og salgsarbejde) * Demokratisk	0,008***	(.0018)
(6 Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp) * Demokratisk	0,019	(.0200)
(7 Håndværkspræget arbejde) * Demokratisk	0,096***	(.0046)
(8 Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde) * Demokratisk	-0,050***	(.0038)
(9 Andet manuelt arbejde) * Demokratisk	0,021***	(.0038)
1 Ledelsesarbejde	0,072***	(.0011)
2 Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område	0,050***	(.0008)
3 Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	0,064***	(.0009)
4 Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	0,068***	(.001)
5 Service- og salgsarbejde	0,105***	(.0009)
6 Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp	0,256***	(.0055)
7 Håndværkspræget arbejde	0,178***	(.0013)
8 Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	0,208***	(.0015)
9 Andet manuelt arbejde	0,140***	(.0011)
Kvinde	-0,008***	(.0004)
Deltid	-0,048***	(.0005)
Alder	-0,001***	(0)
Årsværk < 50	-0,028***	(.0007)
Årsværk > 500	0,017***	(.0007)
Offentlig	0,017***	(.001)
Branche-dummies	JA	
<b>N</b>	2056960	
<b>R2</b>	0,14	

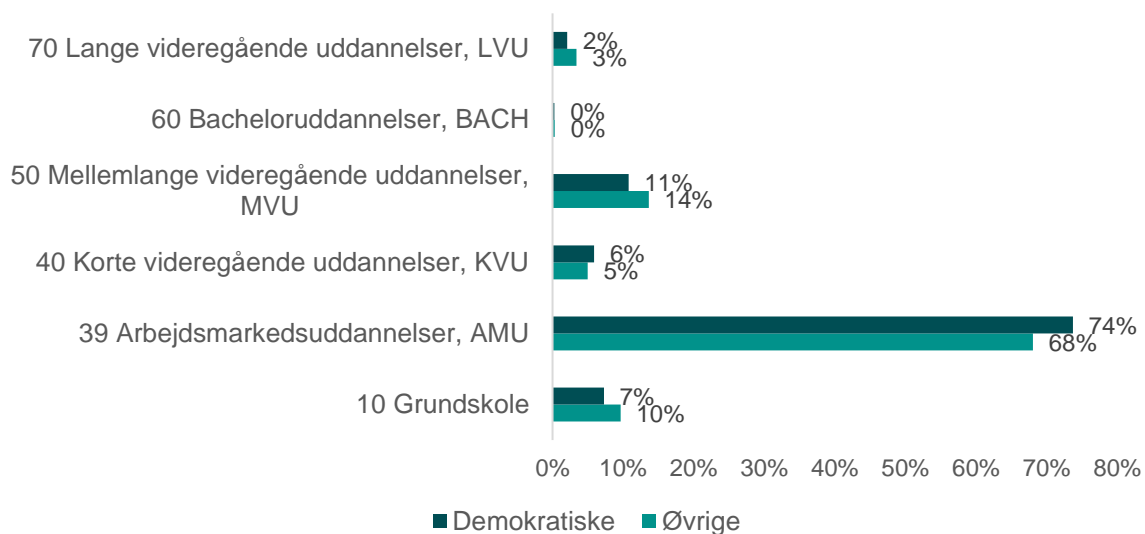
Tabellen viser en OLS regression med følgende specifikation:

$$\begin{aligned}
 \text{På kursus}_i = & \beta_0 + \sum_{dd} \rho_{dd} * \text{Discogruppe}_{dd,i} * \text{Demokratisk}_i + \sum_d \omega * \text{Discogruppe}_{d,i} + \beta_1 * \text{Kvinde}_i + \beta_2 * \text{Deltid}_i + \beta_3 * \text{Alder}_i + \beta_4 \\
 & * \text{Offentligt ansat}_i + \sum_{s=1}^S \delta_s * \text{Virksomhedsstørrelsedummy}_{s,i} + \sum_{b=1}^B \alpha_b * \text{Branchedummy}_{b,i}
 \end{aligned}$$

Her er den afhængige variable "På kursus" en dummyvariabel der er lig 1 hvis personen var på kursus i perioden, og ellers 0.

**Note:** Stjerner markerer statistisk signifikans (\*\*\* = 1% signifikansniveau, \*\* = 5% signifikansniveau, \* = 10% signifikansniveau). Koefficienter for brancher, DISCO-grupper, og virksomhedsstørrelse vises ikke. Referencegruppen er mænd på 44,3 år, ansat på heltid i en mellemstor (50 < årsværk < 250) ikke-offentlig virksomhed indenfor handelsbranchen, i salgsarbejde (ekskl. agentarbejde). Robuste standardfejl vises i parentes under koefficienter.

### Bilag 3.D: Kurser fordelt på uddannelsestype

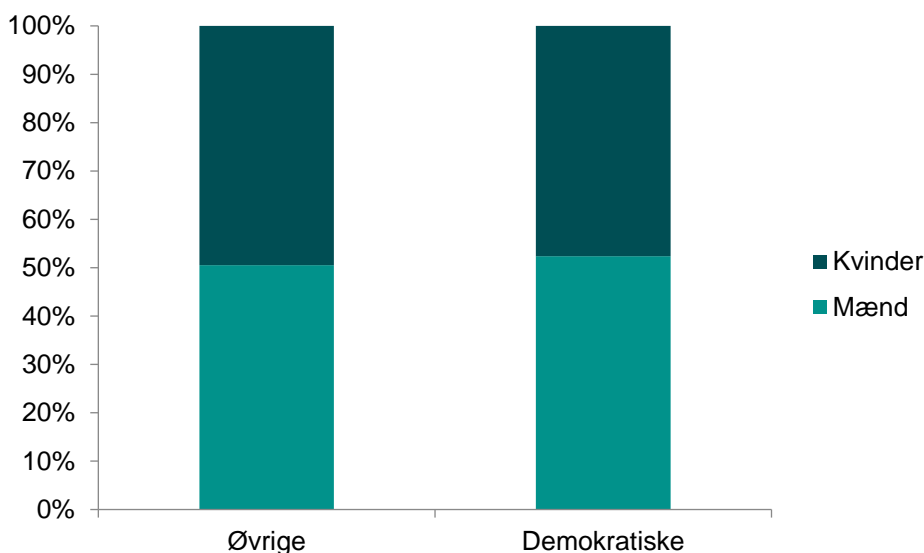


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS pba. DST (FIRM, RAS, DREAM og UDDA).

**Note:** Figuren viser, hvilke typer kurser i det offentlige efteruddannelsessystem medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder benyttede sig af fra ultimo november 2016 til ultimo november 2017, fordelt over medarbejdernes højst fuldførte uddannelse. Tallene er ikke kontrolleret for baggrundvariable. Se metodeafsnit for oversigt over hvilke kurser der inkluderes.

## Medarbejdere i demokratiske virksomheder

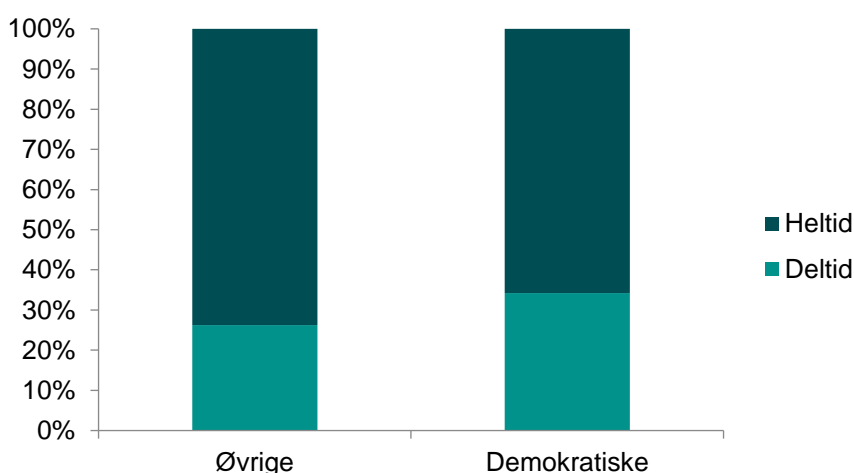
### Bilag 4.A: Kønsfordelingen i demokratiske og øvrige virksomheder



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. DST (FIRM, BEF, IDAN).

**Note:** Figuren viser fordelingen af mænd og kvinder i demokratiske og øvrige virksomheder for beskæftigede i november 2019. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke.

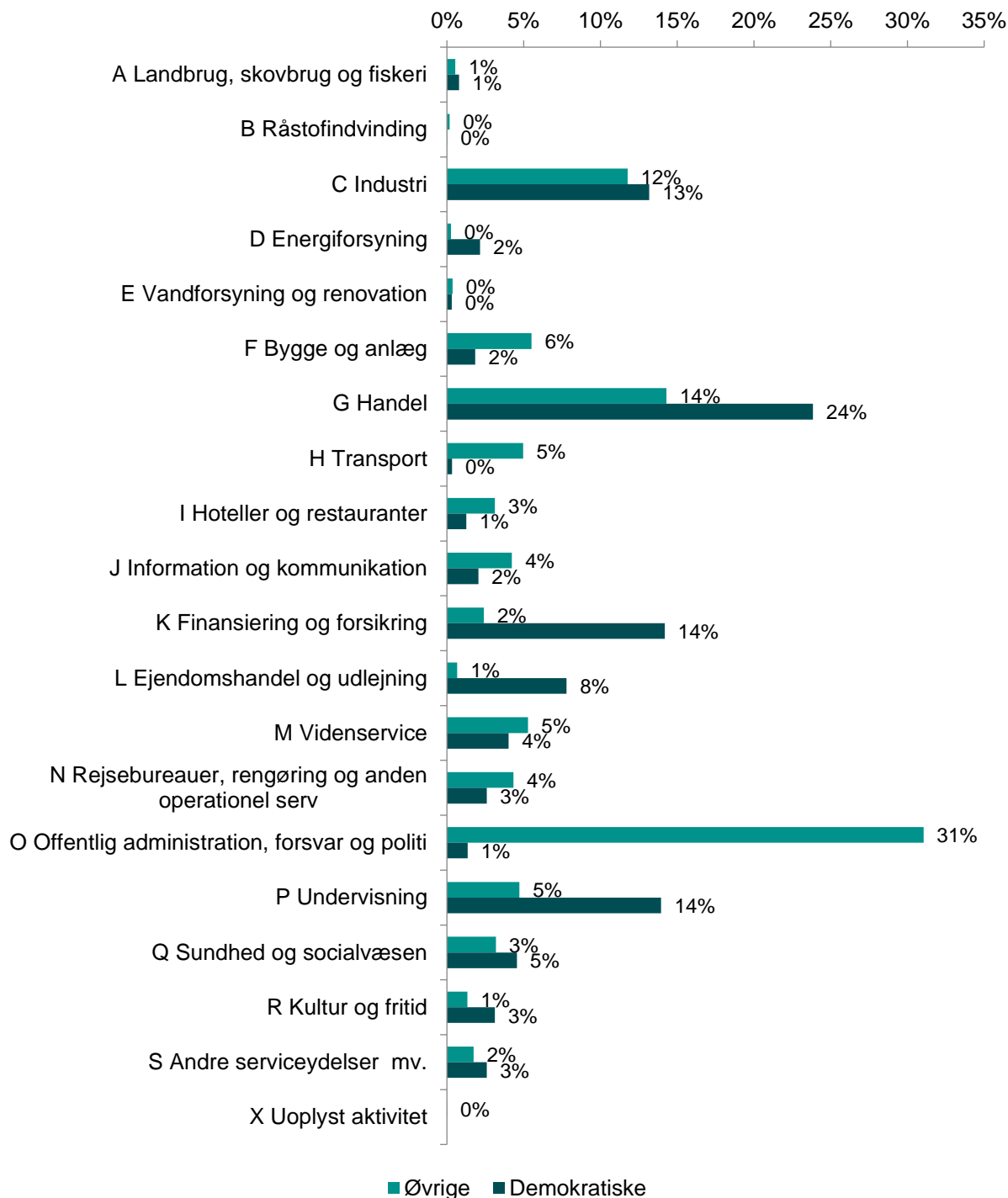
### Bilag 4.B: Fordelingen af heltids- og deltidsansatte i demokratiske og øvrige virksomheder



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. DST (FIRM, BEF, IDAN).

**Note:** Figuren viser fordelingen af heltids- og deltidsansatte medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder, for beskæftigede i november 2019. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke.

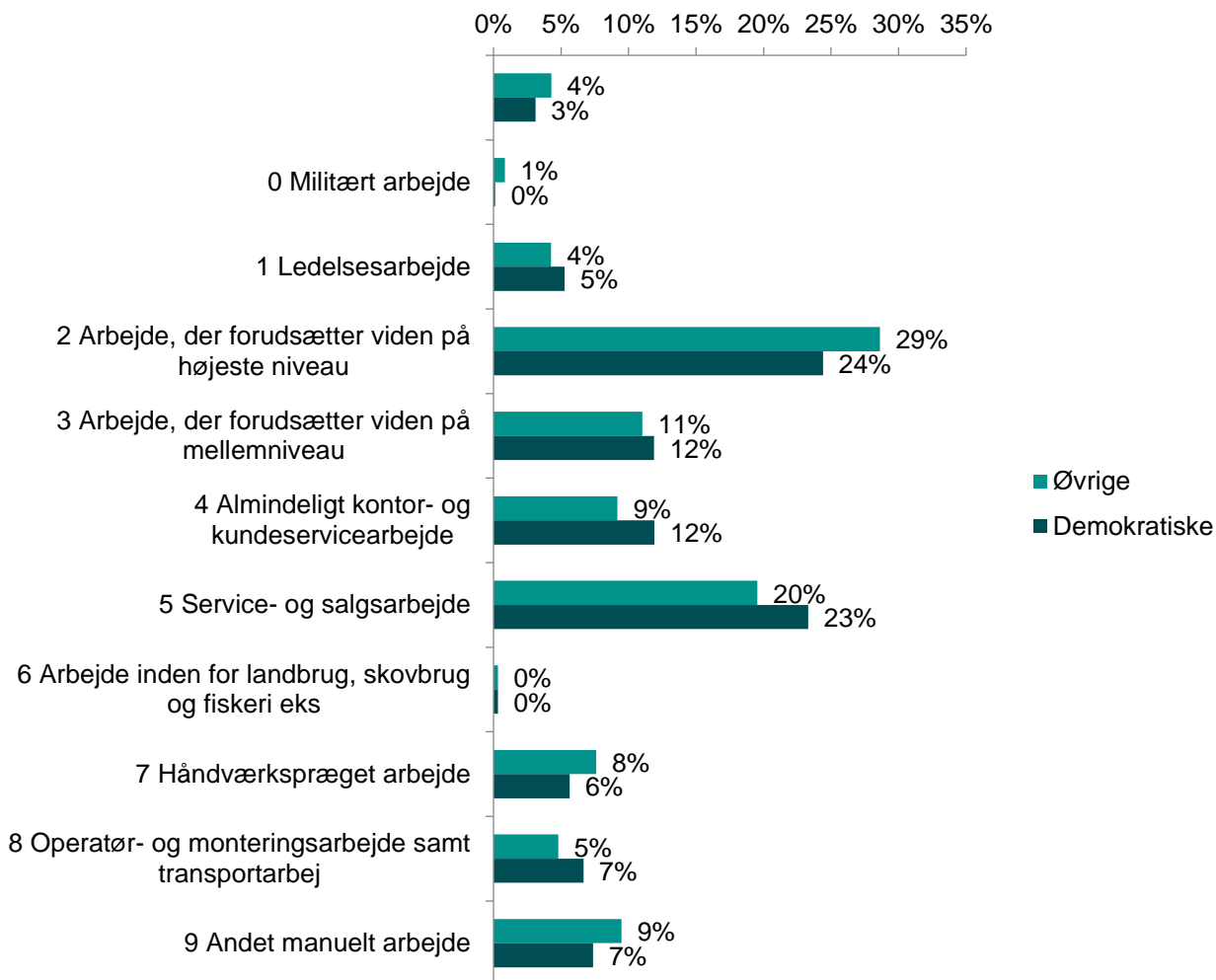
## Bilag 4.C: Fordelingen af medarbejdere på forskellige brancher



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. DST (FIRM, BEF, IDAN).

**Note:** Figuren viser medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder fordelt på branche for beskæftigede i november 2019. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke.

## Bilag 4.D: Fordelingen af medarbejdere på forskellige faggrupper

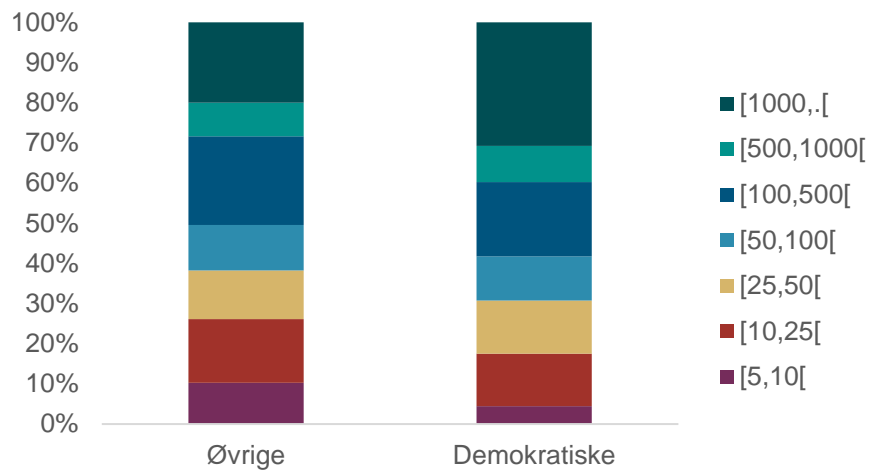


**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. DST (FIRM, BEF, IDAN).

**Note:** Figuren viser medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder fordelt på faggrupper for beskæftigede i november 2019. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke.



## Bilag 1.E: Fordelingen af medarbejdere på virksomhedsstørrelser



**Kilde:** Center for Corporate Governance ved CBS, pba. DST (FIRM, BEF, IDAN).

**Note:** Figuren viser medarbejdere i demokratiske og øvrige virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse målt ved antal medarbejdere for beskæftigede i november 2019. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder samt virksomheder med mindre end fem årsværk indgår ikke.