

# Arbejdsmiljø og trivsel i demokratiske virksomheder

En komparativ analyse  
af arbejdsforhold i  
demokratiske og  
øvrige virksomheder

KORT UDGAVE





# Tekst og indhold

**Troels Mandøe Glæsner**

Seniorkonsulent og projektleder

**Magnus Skovrind Pedersen**

Direktør for presse og eksterne relationer

**Jens Almegaard**

Seniorkonsulent

## Om publikationen

Dette er en kort udgave af publikationen "Arbejds miljø og trivsel i demokratiske virksomheder", udgivet af Tænk tanken Demokratisk Erhverv i 2023. Find den komplette publikation på vores hjemmeside [www.demokratiskerhverv.dk](http://www.demokratiskerhverv.dk)

Undersøgelsen er udarbejdet og gennemført af Tænk tanken Demokratisk Erhverv og udgivet i 2023. Rapporten er understøttet af AKF-Fonden, 3F, HK, DM og PROSA, og rapportens empiriske del trækker på et forskningssamarbejde mellem Tænk tanken 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 Arbejds miljø 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 Tænk tanken Demokratisk Erhverv

Tænk tanken 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



# 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



## INDLEDNING

# Arbejdsmiljø 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>

Det er virksomheder, der har samfundsansvar i sit 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 korte rapport undersøger netop det. Find rapporten i sin fulde længde på vores hjemmeside; [www.demokratiskerhverv.dk](http://www.demokratiskerhverv.dk).

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 og 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 sammenfaldene.

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 for at arbejde 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 ifht. 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 ifht. 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 forholdene på arbejdspladsen på landets demokratiske virksomheder. Disse interviews og undersøgelser kan selvsagt ikke stå alene og skal fremover udbygges for at belyse, hvordan den erhvervsdemokratiske forskel gør sig gældende på arbejdspladserne.

Som de fremgår af nedenstående figur, har vi undersøgt 20 forskellige trivsels- og arbejdsmiljøforhold. Ud af disse er de demokratiske virksomheder signifikant bedre på otte 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 en række forhold, hvor de adskiller sig fra sammenlignelige virksomheder med andre ejerformer:

- ▶ De demokratiske virksomheder har – ligesom de fleste virksomheder i Danmark – tilfredse medarbejdere, der er glade for deres jobs.
- ▶ 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 værre i demokratiske virksomheder end i øvrige virksomheder, når der tages højde for baggrundsvariable. På et 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, hvor langtidssygemeldingerne er markant færre.

<sup>1</sup> Tænketanken Demokratisk Erhverv 2022: Det Erhvervsdemokratiske landskab  
<sup>2</sup> Poulsen, Thomas & Mygind, Niels 2020: Rapport om medarbejdereje, CBS



| Figur 0.1: Opsummering af rapportens resultater                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Spørgsmål                                                                                                           |
| Jobtilfredshed                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 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?                                                     |
| Ledelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 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?     |
| Sikkerhedskultur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 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                            |
| Fysisk arbejdsmiljø                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 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?                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?                              |
| Langtidssygemeldinger                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Risiko for at komme på sygedagpenge                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Længde på sygedagpengeforløb*                                                                                       |
| Efteruddannelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse                                                                      |
| <p>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.</p> <p>*Sygedagpengeforløbene er længere i demokratiske virksomheder end i øvrige. Det kan imidlertid både tolkes som et positivt og negativt 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.</p> |                                                                                                                     |

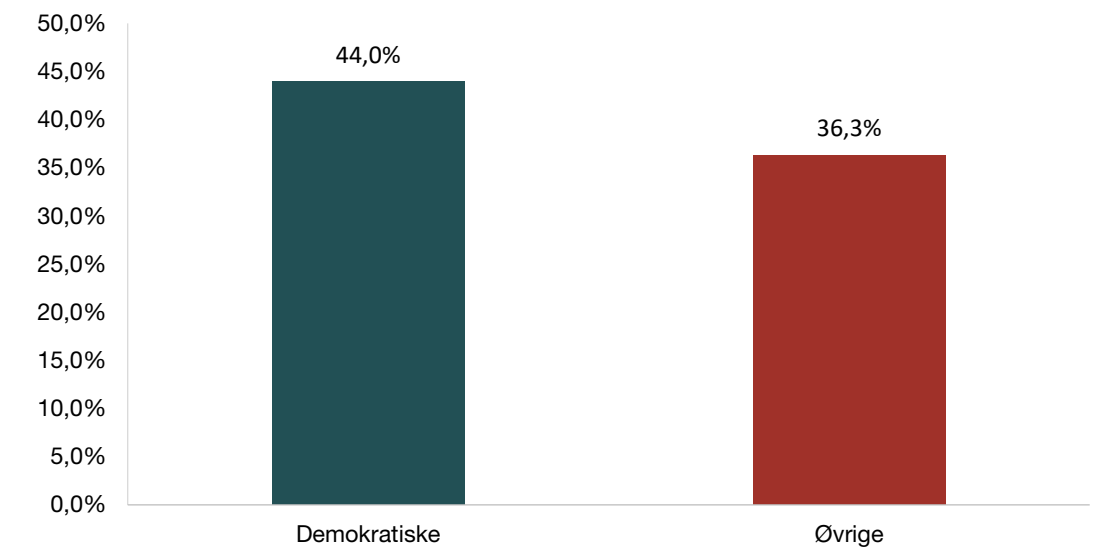
MENTAL TRIVSEL

Stærkt psykisk arbejdsmiljø i 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 ved CBS, pba. NFA (Arbejdsmiljø og Helbred 2018) og DST (FIRM).  
Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?", 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 medarbejderen mulighed for at fokusere på det væsentligste: Det gode produkt og den gode service.



## Velliv: Øget kundetilfreds og medarbejderstolthed efter overgang til demokratisk ejerskab

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.

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 skal 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.*

# 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 værre i demokratiske virksomheder end i øvrige virksomheder, når der tages højde for baggrundsvARIABLE. På et parameter er det fysiske arbejdsmiljø bedre.

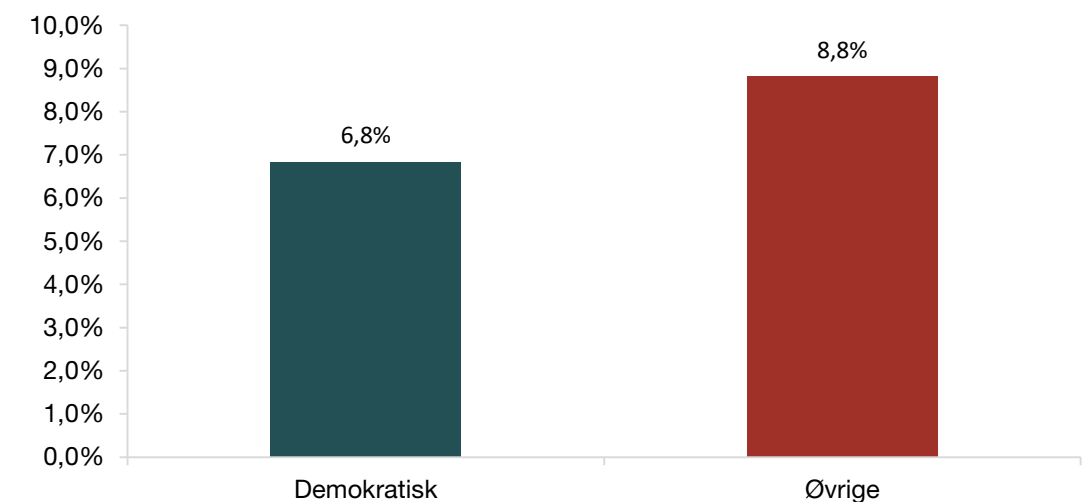
Men det helt afgørende må være, om det sætter sig som nedslidning og langvarige sygdomsmeldinger. Og her udmærker de demokratiske virksomheder sig positivt. Når det kommer til medarbejdernes oplevede arbejdsmiljø og det faktiske sygefravær, ser det ikke ud til at dette sætter sig igennem. Snarere tværtimod.

## SYGDOM

# Færre langvarige sygdomsmeldinger 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).

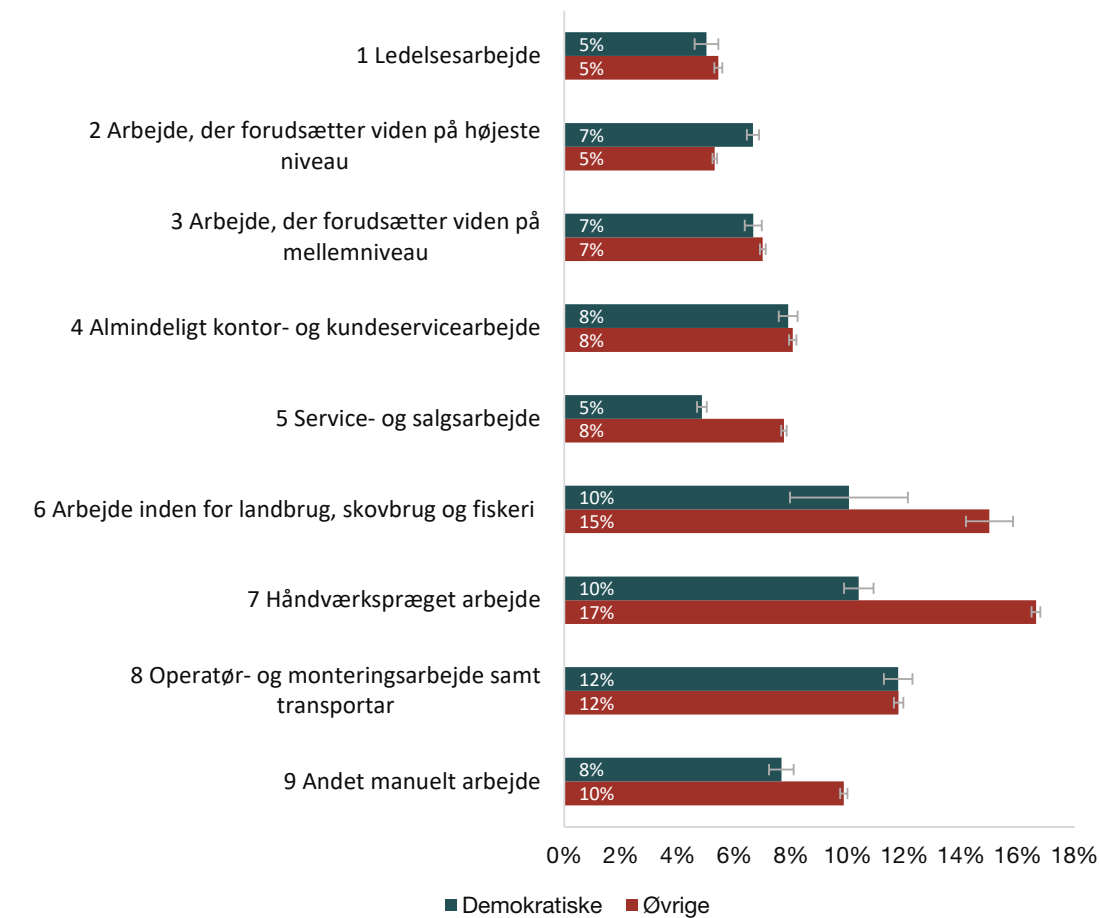
Note: Figuren viser andelen, der modtog sygedagpenge i perioden uge 45, 2017 til uge 44, 2018. Medtaget er kun beskæftigede ultimo november 2017. Enkeltmandsvirksomheder, personlige mindre virksomheder, virksomheder med mindre end fem årsværk samt offentlige virksomheder indgår ikke. Hvis et individs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

Og her er det netop faggrupperne indenfor 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 også at der er en kultur, hvor man i højere grad holder på medarbejdere i langtidssygemeldinger og giver dem 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

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

## Nerve og udfordringer i beboerdemokratiet

"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 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.

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 medarbejdere 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 indenfor 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 indenfor 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 er tages højde for baggrundsvARIABLE.
- ▶ Især indenfor 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, for at udføre arbejdet 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 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 indenfor 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 dem 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 indenfor 12 måneder, mens dets samme gælder 6,7 % i øvrige virksomheder. Denne markante forskel skyldes sandsynligvis forskelle i hvilke brancher, som 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, hvor ofte chikane opleves, at der er forskelle i, hvilke brancher demokratiske øvrige virksomheder typisk ligger i.

## 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 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 håndsværkspræget 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.







T Æ N K E T A N K E N

# Demokratisk Erhverv

Læs mere og hent den korte  
eller fulde version af

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

på [www.demokratiskerhverv.dk](http://www.demokratiskerhverv.dk)