

## TEMA: ARBEJDSMILJØ

### JYSKE FORSKELLE PÅ ARBEJDSMILJØET

side 4

Jyske Bank er ikke længere en typisk finansiel arbejdsplads. Og de nye tider stiller selvfølgelig også nye krav til medarbejderne.

### FRA STORRUM TIL STORRUM

side 8

Da Sparekassen Kronjylland skulle have nyt hovedsæde blev byggeriet planlagt, så de nye storrumskontorer kunne fungere optimalt.

### SUNDHEDSFREMME UDBREDT I FINANSSEKTOREN

side 12

Der er fokus på sundheden på de danske arbejdspladser. Udbredelsen af såkaldte sundhedsfremmeordninger er dog særlig udtalt i finanssektoren.

## INDHOLD

Leder: Flere sider af arbejdsmiljøet  
side 3

Jyske forskelle på arbejdsmiljøet  
side 4

Jyske Bank er ikke længere en typisk finansiel arbejdsplads. Og de nye tider stiller selvfølgelig også nye krav til medarbejderne.

Karriereplaner til tiden  
side 6

Det netop afsluttede PAF-projekt har testet en model for, hvordan man bedst fastholder medarbejdere i den finansielle sektor.

Fra storrums til storrums  
side 8

Sparekassen Kronjyllands hovedsæde flyttede til nye omgivelser for 5 ½ år siden. Byggeriet blev fra starten planlagt, så de nye storrumskontorer kunne fungere optimalt.

Arbejdspladser bliver røgfrie miljøer  
side 10

Fra 15. august er det slut med at ryge indendørs på danske arbejdspladser - i hvert fald næsten.

Tal der tæller - Finansvirksomheder arbejder for sundheden  
side 12

Sundhedsfremmeordninger på de danske arbejdspladser vinder mere og mere frem, og udbredelsen i finanssektoren er generelt over gennemsnittet.

FA Magasinet, 15. årgang,  
nr. 2 - april 2007

Redaktion:

Ansv. red Steen A. Rasmussen,

Red. Lene Rosenmeier,

Red. sekr. Helle Rosenkrantz,

Layout Edwin Johansen.

Oplag: 1.200. ISSN 1902-1992

Tryk, ekspedition og udgiver:

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81C

Postboks 9010

1022 Kbh. K

[www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)

## Flere sider af arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljø er på alles læber. Den tre år gamle arbejdsmiljøreform er netop blevet jursteret, så Arbejdstilsynets smiley- og screeningsordninger forhåbentligt kommer til at fungere bedre for alle parter. Snart træder den nye rygelov i kraft. Og også på EU plan er arbejdsmiljø på dagsordenen nu og i de kommende år.

I den finansielle sektor er indsatsen for arbejdsmiljøet en løbende proces, der konstant udvikler sig i takt med tiden. Det arbejdsmiljø vi omgiver os med i dag er anderledes end det vi kendte for 10 eller 20 år siden. Arbejdsmiljø er en levende størrelse og derfor må indsatserne også løbende ændre sig.

Senest har vi sammen med DFL og Finansforbundet udgivet en fælles vejledning om stress. Vejledningen skal ikke ses som et udslag af, at de ansatte i den finansielle sektor er mere stressede, end andre branchegrupper - tværtimod ligger vi ikke på listerne over stressede brancher. Men stress er et emne, som der er fokus på - og det gælder selvfølgelig også i finansvirksomhederne. Derfor vil vi gerne give noget inspiration til, hvordan man kan arbejde med emnet.

Men arbejdsmiljø er meget andet end stress. Og i dette nummer af FA Magasinet har vi valgt ikke at beskæftige os med den side af sagen. I stedet har vi valgt at illustrere nogle andre sider af den indsats, der foregår for at fremme det gode arbejdsmiljø og dermed i sidste ende også mindsker stressen i den finansielle sektor. Det handler om sundhed, den rette uddannelse, at følge med i nye forretningskoncepter og om at indrette arbejdspladsen hensigtsmæssigt.

Steen A. Rasmussen

Cafemiljø, værtsroller, stor-skærme, hylder med varer på. Jyske Bank er ikke længere en typisk finansiel arbejdsplads. Og de nye tider stiller selvfølgelig også nye krav til medarbejderne.

### Jyske forskelle på arbejdsmiljøet

Når man vender måden at drive bank på fuldstændig på hovedet, som det er sket i Jyske Bank, påvirker det selvfølgelig også medarbejdernes arbejdsdag. Det har Jyske Bank ikke overraskende også erfaret i takt med, at Jyske Forskelle 2. generation er blevet foldet ud. Banken tager nu hul på en såkaldt arbejdsmiljørunde i alle afdelingerne, for at følge op på, hvor der skal gøres noget.

”Vi er godt klar over, at der er nogle problemer, så det vil vi nu gøre noget ved. Det er jo en stor forandringsproces, vi er inde i”, siger Hanne Birgitte Møller, der er afdelingsdirektør i Jyske Bank.

Et af de problemer Hanne Birgitte Møller hentyder til, er støjgener fra filialernes nye cafeområder.

”Vi har lavet kaffebar, som vender ud mod fronten, og hvor er alle er velkomne. Det har vist sig især at være populært blandt skolebørn. Og det har da været noget, der skal findes et niveau for,” forklarer Hanne Birgitte Møller.

### Det proaktive møde med kunden

En anden udfordring, der har ændret hverdagen i Jyske Bank, er den nye proaktive måde at møde kunderne på – en rolle man som bankansat selvfølgelig lige skal vænne sig til.

”Vi vil gerne signalere imødekommenhed overfor kunderne. Modsat før er det derfor medarbejderne, der kommer kunden i møde. Det betyder, at de hele tiden skal være klar til at tage imod kunderne, når de kommer ind - og det er en stor udfordring”, siger Hanne Birgitte Møller.

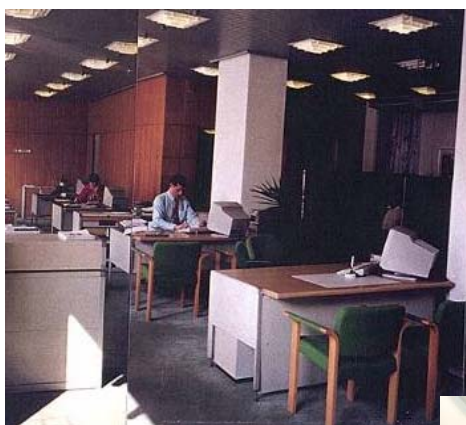
Banken har udpeget en række medarbejdere til at varetage rollen som værter. De er valgt ud, fordi de er gode til og har det godt med den lidt udfarende rolle. Man har ikke villet sætte nogle, der ikke bryder sig om værtsrollen, til det. Men er alle værter optaget, skal andre dog være klar til at tage den proaktive rolle i forhold til kunden. For at klæde medarbejderne på til værtsrollen har banken gennemført fire træningsseancer i hver afdeling, hvor alle medarbejdere har prøvet tingene af. Herudover kører der en specifik uddannelse for værterne.

”Det er en stor forandring at skabe en proaktiv kundeendt afdeling, hvor alle medarbejdere straks føler sig godt tilpas i rollen - det implementeringsarbejde fortsætter og naturligvis

vil der også være behov for fortsat fokus på træning og uddannelse”, siger Hanne Birgitte Møller.

### Fladskærme afløser papir

En trediedel af Jyske Forskelle er måden at kommunikere med kunderne på. Hvor man før i meget høj grad talte sammen ud fra papirer, har man nu taget skærme i brug. Alle mødelokaler er udstyret med fladskærme, og hele tilgangen til tingene er blevet præsentationsorienteret. Også det har været en ny oplevelse for medarbejderne. Men samtidig noget der giver dem nye muligheder for at gøre tingene forståelige for kunderne. De nye produktpakker er en anden slags nytænkning. Kunderne kan i bogstaveligste forstand tage varerne ned fra hylden, mens medarbejderne interesseret spørger, om de kan hjælpe med noget.



### Jyske Banks indretning før 1996

Banken var medarbejdernes kontor – ikke kundernes platform.



### Jyske Banks indretning 1996-2006

#### Jyske Forskelle 1

- Åbent miljø med runde teamborde med plads til kunderne ved rådgivernes arbejdsplads
- Skrankerne blev fjernet
- Børnehjørner
- Mødelokaler indrettet efter kundetyper



### Jyske Banks indretning 2006- Jyske Forskelle 2

- Ny indretning bl.a. med cafe miljøer
- Kommunikation via skærme
- Produktpakker på åbne hylde i banklokalet
- Værtsrollen

Kan man lave en model for, hvordan man bedst fastholder medarbejdere i den finansielle sektor? Resultaterne af det for nylig afsluttede projekt om Proaktiv fastholdelse i den finansielle sektor - også kaldt PAF-projektet, peger på, at det faktisk er muligt.

### Deltagerne i PAF-projektet

- Danske Bank
- Jyske Bank
- Nykredit
- Nordea
- Sydbank
- Spar Nord
- FA
- Finansforbundet.

## Karriereplaner til tiden

Hvordan holder man på sine medarbejdere? Det gør man bl.a. ved at sikre, at deres kompetencer og kvalifikationer hele tiden passer til deres arbejdsopgaver. Det netop afsluttede PAF-projekt forsøgte at komme med et bud på, hvordan man bedst håndterer den løbende kompetenceudvikling. Den primære målgruppe for projektet har været medarbejdere, hvis job på kortere eller længere sigt vil forsvinde helt fra sektoren eller ændre sig betydeligt. Ideen var at udvikle disse medarbejders kompetencer og dermed øge deres muligheder for at få et andet job i banken eller alternativt at øge deres værdi på arbejdsmarkedet som sådan.

### En ny strategi der øger kompetencerne

Ifølge evalueringskonsulent på projektet Ole Holst kan den udviklede PAF-model være velegnet som en ny sektorstrategi, der ikke alene kan styrke medarbejdernes kompetencemæssige markedsværdi, men også deres vilje til forandring og mobilitet indenfor sektoren.

Og det er der måske grund til at tage meget alvorligt. En foranalyse til PAF-projektet viste nemlig, at en række kulturelle og traditionsmæssige forhold i finanssektoren medvirker til at fastholde flere medarbejdergrupper i en situation, hvor de ikke orienterer sig nok mod forandringer og fremadrettede beskæftigelsesmuligheder. For en del medarbejdere gælder det, at de ikke er omstillingsparate nok og derfor ikke handler proaktivt i forhold til nye beskæftigelsesmuligheder.

### PAF og MUS

Undervejs i projektforløbet er en model for kompetenceafdækning blevet afprøvet på 450 medarbejdere fra seks finansvirksomheder. Afdækningen ledte frem til en handleplan for hver enkelt medarbejder set ud fra fremtidige arbejdsfunktioner og kompetencekrav. Ud fra resultaterne fra afklaringen og de individuelle uddannelsesplaner har virksomhederne gennemført flere læringsaktiviteter. Uddannelsesaktiviteterne er fremadrettede og kvalificerer deltagerne til at arbejde i nye relevante jobfunktioner.

Og netop da PAF går ud på at komme forandringer i møde med de rette kompetencer i rette tid, bør brugen af metoden, ifølge Ole Holst, være en tilbagevendende begivenhed, måske ligefrem som en erstatning for - eller et supplement til - medarbejderudviklingssamtaler. Hvor mus-samtaler, ifølge ham, ofte er bagudrettede, er PAF-metoden altid fremadskuende og sikrer, at man kan få lavet karriereplanerne til tiden. Det vil i sidste ende styrke virksomhedernes attraktivitet overfor nye medarbejdere.

### Lederen som forandringsagent

PAF-projektets anden primære målgruppe var ledere, der deltog i et 2 dages lederseminar for at kvalificere sig til at virke som forandringsagenter for den ønskede udvikling. Tanken var, at lederne skulle gå forrest, være synlige og kommunikere forandringsprocesserne, så medarbejderne kunne se meningen med dem. Lederne skulle være i stand til at konkretisere "visionerne fra oven" gennem coaching og sparring med medarbejderne.

Nykredits Administrationscenter var blandt deltagerne i PAF-projektet. Samtlige 60 medarbejdere og alle ledere i centeret blev tilbudt at deltage i første fase af projektet, som var afklaringsforløbet. 40 medarbejdere valgte at takke ja til tilbuddet.

Anden del af forløbet bestod af konkret kompetencegivende uddannelse på baggrund af resultaterne fra afklaringsforløbet. 25 af de 40 valgte at deltage i fase to. De deltog tilsammen i 90 kurser undervejs - blandt de mest populære var kurser om den gode dialog, engelsk og konflikthåndtering. Nykredit beskriver projektet som vellykket. Alle der deltog blev ifølge tovholder for projektet i Nykredit Henrik Bjerring mere afklarede omkring deres egne kompetencer.

"De 25, der deltog i anden fase, var dog i meget høj grad medarbejdere, der allerede er mere aktive i forhold til deres egen udvikling. Men det er også godt for Nykredit, at de bliver endnu mere tilfredse. Til gengæld var der mange fra selve PAF-målgruppen, som valgte at takke nej", siger Henrik Bjerring. Nykredit overvejer nu, om de fremover skal bruge PAF-metoden til at styrke den interne rekruttering.

#### **PAF-effekten:**

Trivsel

**FØR:** næsten 50% af deltagerne var utilfredse med deres job i 2005.

**EFTER:** 48% mener, at deres jobsituation er forbedret mærkbart.

#### **Jobmatch:**

**49%** af deltagerne har fået nyt job eller nye udfordringer, som er bedre i overensstemmelse med deres ønsker.

**26%** har nyt job, som de er mere tilfredse med (i samme virksomhed).

**23%** har samme job, men er mere tilfredse.

Sparekassen Kronjyllands hovedsæde flyttede til nye omgivelser for 5 ½ år siden. Byggeriet blev fra starten planlagt, så de nye storrumskontorer kunne fungere optimalt.

### Fra storum til storum

Da Sparekassen Kronjylland stod for at skulle opføre et helt nyt hovedsæde i Randers for 6 år siden, lagde de først ud med at gennemføre en Arbejdspladsvurdering (APV) blandt det personale, der skulle rykke med fra den gamle kontorbygning i Randers centrum til de nye naturskønne omgivelser ved Gudenåen. De spurgte her ind til medarbejdernes ønsker til klima, pladsforhold, lysforhold og andre ting af betydning for indretningen. Med resultaterne fra APV'en endte Sparekassen med at have et rigtig godt materiale, som de sammen med arkitekterne på byggeriet brugte til at planlægge det nye hus efter helt fra bunden. Medarbejdernes ønsker blev simpelthen indarbejdet i projekteringen af det nye hus.

### Fleksibilitet i centrum

Det nye hovedsæde skulle baseres på storrumskontorer. Netop den måde at organisere arbejdet på var ikke noget nyt for sparekassen. Også det gamle hovedsæde bestod nemlig af en del storrumskontorer. Men bygningerne, der her var fra 1936, gav bare ingen mulighed for fleksibilitet.

"Vi kom fra en gammel kontorbygning, som var opført til sparekassen i 1936. Her var der også storum, men det var det muliges kunst", siger direktør i Kronjyllands Erhvervs Investering A/S Tom Lauritzen.

Det gamle hus var ifølge ham ikke fleksibelt nok. Der var skillevægge og søjler, som der skulle tages hensyn til. Og det var et problem i en organisation, hvor det ikke er usædvanligt, at medarbejderne flytter rundt med jævne mellemrum. Den overordnede målsætning for planlægningen af den nye bygning var derfor fleksibilitet. Og det mål opnåede sparekassen på den nye adresse.

"Sidste år flyttede vi rundt på 80 personer. Nogle skulle have mindre kontorer andre større. Og det kunne huset klare fuldt ud", forklarer Tom Lauritzen.

### Grobund for vidensudveksling

Hemmeligheden er, at de enkelte kontorer kan justeres i størrelsen. Små kontorer kan blive lidt eller meget større, ligesom store kontorer kan gøres mindre, hvis det er det, der er behov for. I dag rummer hovedsædet kontorer med mellem 1 og 15 medarbejdere, som placeres efter funktion. Folk der har meget samarbejde placeres sammen.



"Vi har en holdning til, at der maksimalt må være 10-20 personer i ét kontor. Der er så 5-10 m<sup>2</sup> til rådighed pr. person. Så der er masser af plads. Hvis vi presser kvadratmetrene for hårdt, opstår der problemer med arbejdsmiljøet", siger Tom Lauritzen . Og ifølge ham er medarbejderne godt tilpas i de nye lokaler, som de nu efterhånden har boet i i 5 ½ år.

### Ingen støjproblemer

Støj er ifølge Tom Lauritzen ikke et problem i Randers-hovedsædet bl.a. fordi man tog højde for de akustiske behov ved planlægningen af byggeriet.



*Der er taget højde for støjforebyggelse i Sparekassen Kronjyllands nye hovedsæde.*

"Vi har planlagt huset, så fx loftbeklædningen og gulvbelægningen tager støjen. Og det betyder, at der er meget ro i huset. Støjen kører ikke rundt i kontorerne" forklarer han.

Det gør til gengæld informationerne og erfaringerne, som ifølge Tom Lauritzen er den absolut største fordel ved storummene.

„Medarbejderne på de enkelte kontorer har det samme informationsniveau. Det betyder, at hvis en er syg eller har ferie, så er der andre, der let kan tage over fx i forhold til kunder,,

### FAKTA om STØJ i storum

Støj i storumskontorer påvirker let koncentrationen. Ifølge loven skal unødigt støj dæmpes.

Der findes forskellige måder at forebygge støj på, bl.a.

- opstilling af lydskærme
- brug af lydabsorberende materiale til lofter og vægge
- vedtagelse af fælles adfærdsregler

Mere viden om støj kan findes på [www.kontor.at.dk](http://www.kontor.at.dk)

Fra 15. august er det formentlig slut med at ryge indendørs på danske arbejdspladser - i hvert fald næsten.

## Arbejdspladser bliver røgfrie miljøer

Den nye lov om røgfrie miljøer træder formentlig i kraft 15. august. Formålet er at udbrede røgfri miljøer for at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning samt at forebygge, at nogen ufrivilligt udsættes for passiv rygning. Med loven følger derfor en række regler for, hvor der må ryges på arbejdspladserne. Den nye danske rygelov er blevet kritiseret for ikke at gå vidt nok ved stadig at give mulighed for at indrette særlige rum til indendørs rygning.

### Beskyttelse mod tobaksrøg

Topdanmark indførte selv rygeregler allerede i 2006. I første omgang betød det, at det fra 2006 kun har været tilladt at ryge i særlige lokaler hos Topdanmark. Fra 1. januar 2008 var det så meningen, at det delvise rygestop skulle følges op med et totalt rygeforbud, fordi undersøgelser har vist, at det ikke er nok blot at begrænse rygningen til bestemte lokaler. Ifølge Kræftens Bekæmpelse er eneste reelle beskyttelse mod tobaksrøg et totalt forbud mod indendørs rygning. Opdeling og afmærkning af rum i ryge- og ikke-rygearealer beskytter med andre ord ikke mod passiv rygning.

Det totale rygestop har Topdanmark nu valgt at rykke frem til 15. august i år. Fra denne dato får rygende medarbejdere i Topdanmark mulighed for at ryge på et nærmere angivet område udendørs.

Topdanmark iværksatte sidste år en række rygestopaktiviteter i samarbejde med eksterne rygestopkonsulenter bl.a. gratis rygestopkurser. Topdanmark finansierede fælles rygestopkurser, hvor deltagerne kunne få betalt forbrug af nikotinerstatning i op til en måned. De medarbejdere, der ikke ønskede at deltage i de fælles kurser, men foretrak et helt individuelt forløb, kunne få op til 700 kr. i støtte fra koncernen til formålet.

### FAKTA om de nye regler om rygning

Det er ikke tilladt at ryge på indendørs arbejdspladser - og arbejdsgiveren skal lave en skriftlig rygepolitik. Her kan det fx besluttes, om det er tilladt at ryge på enmandskontorere eller i særlige rygerum eller kabiner. I rygepolitikken skal der mindst stå om og hvor man må ryge på arbejdspladsen - og der skal stå, hvad konsekvensen er, hvis en medarbejder overtræder rygepolitikken. Arbejdsgiveren har ansvaret for, at loven overholdes - og arbejdsgiveren risikerer en bøde, hvis det tillades, at der ryges indenfor i strid med loven. Arbejdstilsynet får opgaven med at føre tilsyn med, om loven overholdes. Loven er planlagt til at træde i kraft den 15. august i år.

## Rygeforbud i Europa

### Danmark

På statslige arbejdspladser er der restriktioner, men med så mange undtagelser at loven ikke beskytter. I november 2006 blev indgået et forlig om nye rygeregler, som forventes at træde i kraft april 2007. De nye regler indebærer, at det stadig er tilladt at ryge på enkeltmandskontorer og i rygerum.

### England

Rygning bliver forbudt indendørs pr. 1. juli 2007. Loven betyder, at indendørs rygerum bliver forbudt.

### Frankrig

Ny lovgivning træder i kraft i 2007.

### Irland

Rygning er forbudt indendørs. Rygerum er ikke tilladt. Irland var det første land i verden, der indførte en lovgivning, der reelt beskytter de ansatte mod tobaksrøg.

### Italien

Rygning er forbudt indendørs, men rygerum er tilladt.

### Norge

Rygning er tilladt på enkeltmandskontorer, og hvis der på arbejdspladsen er flere lokaler med samme formål, kan rygning tillades i op til halvdelen af disse.

### Skotland

Rygning er forbudt indendørs. Rygerum er ikke tilladt.

### Spanien

Rygning er forbudt indendørs. Rygerum er ikke tilladt.

### Sverige

Det er op til den enkelte medarbejder at sige fra over for røgen.

Kilde: cancer.dk

## Nyt fra FA

### Navneændringer

Föreningssparbanken, filial af Föreningssparbanken AB (publ), Sverige har ændret navn til Swedbank. Sparekassen Vestsalling har ændret navn til Spar Salling, sparTrelleborg har ændret navn til bankTrelleborg a/s.

### Nye medlemmer:

North Sea Capital A/S, Bornholms Brandforsikring A/S, NPS2 A/S.

### Trådt ud af FA:

XL Insurance, Brovst Sparekasse og Jerslev Sparekasse (begge er fusioneret med Sparekassen Vendsyssel), Sparekassen Midt Vest (fusioneret med Spar Nord Bank A/S), Durup Sparekasse (fusioneret med Morsø Sparekasse), Gudme Raaschou Fondsmæglerselskab A/S (fusioneret med Gudme Raaschou Bank A/S).

FA har nu 226 medlemmer med 65.985 medarbejdere.

### FA's sekretariat:

Pr. 27. februar 2007 blev Lisbeth Cornelius ansat i FA's kantine. Lisbeths opgaver er dels at tilberede frokost til medarbejderne i FA, dels af servicere FA's medlemmer i forbindelse med møder og kurser.

Pr. 1. april 2007 er Jonas Holm Bundgaard ansat som IT-medarbejder. Jonas har i det sidste halve år været projektansat i forbindelse med udarbejdelsen af FA's nye hjemmeside. [SIDE 11 FAMAGASINET APRIL 2007](#)

## Tal der tæller - Finansvirksomheder arbejder for sundheden

Sund kantinemad. Motionsrum. Rygeregler. Der er fokus på sundheden på de danske arbejdspladser. Udbredelsen af såkaldte sundhedsfremmeordninger er dog særlig udtalt i finanssektoren. En undersøgelse foretaget af Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen i efteråret 2005 kigger på sundhedsfremmeordninger indenfor de fem områder mad, motion/fysisk aktivitet, rygning, alkohol og psykisk arbejdsmiljø. I rapporten indgår finanssektoren i grupperingen "Finansiering, forretningsservice, offentlig administration, forsvar og socialsikring", hvor 58% af virksomhederne har ordninger på mindst fire af områderne. Det er over gennemsnittet på 47% af alle de adspurgte virksomheder og overgås kun af brancherne undervisning samt sundhed og velfærd. En særkørsel viser, at rapportens positive resultater for den overordnede gruppering også holder for finanssektoren snævert set.

### Finans i top

48% af det totale antal adspurgte virksomheder havde i 2005 ordninger i forhold til psykisk arbejdsmiljø. I grupperingen "Finansiering, forretningsservice, offentlig administration, forsvar og socialsikring" gælder det 53% og i finanssektoren alene gælder det hele 70% kun overgået af brancherne undervisning samt sundhed og velfærd. Samtidig er det et område, hvor der i øjeblikket gøres en betydelig indsats.

### Mange kantine- og frugtordninger

På kostområdet har 74% af virksomhederne i den finansielle sektor ordninger, tilbud eller lign. Det er den højeste procentdel blandt de undersøgte brancher og betydeligt over den totale andel på 51% med ordninger på dette område. Det er især kantine- og frugtordninger, der er udbredt.

### Motion udbredt i finansvirksomheder

Af de finansielle virksomheder har 70% ordninger og/eller tilbud indenfor motion og fysisk aktivitet. Det er noget over gennemsnittet på 54%. Kun indenfor undervisning samt sundhed og velfærd har en større andel af virksomhederne ordninger på dette område.

### Mange har rygeregler i finanssektoren

Mest udbredt er politikker på områderne rygning og alkohol, hvor hhv. 83% og 90% af alle de undersøgte virksomheder i 2005 havde nedskrevne eller uskrevne regler, der begrænser forbruget på arbejdspladsen. Andelen af finansvirksomheder med regler ligger lidt over den gennemsnitlige andel på rygeområdet og lidt under den gennemsnitlige andel på alkoholområdet.

