



Den Danske Scenekunstskole

Arbejdspladsvurdering (APV)

Forord

Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Den Danske Scenekunstskole marts 2025. Al databehandling og alle konklusioner er foretaget af Health Group A/S.

Ansvarlig for rapportens indhold:

Kamilla Kristensen

Analysekonsulent, Cand.merc.psyk.

Underskrifter fra AMU på deltagelse i udarbejdelse og gennemførelse af Arbejdspladsvurderingen:

Navn:

Dato:

Navn:

Dato:

Underskrift:

Underskrift:

Navn:

Dato:

Navn:

Dato:

Underskrift:

Underskrift:

Navn:

Dato:

Navn:

Dato:

Underskrift:

Underskrift:

Indhold

1.	Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads	6
2.	Resumé	7
3.	Indsatsområder	8
4.	Indledning	9
4.1.	Metodiske overvejelser	9
4.1.1.	Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet	10
4.1.2.	Læsevejledning	10
4.1.3.	Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)	11
5.	Kortlægning af arbejdsmiljø	12
5.1.	Baggrundsoplysninger	12
5.2.	Indeklima	13
5.2.1.	Temperatur og træk	13
5.2.2.	Luftkvalitet og rengøring	13
5.2.3.	Lys og blænding	14
5.2.4.	Støj	14
5.3.	Fysiske rammer for undervisningen	15
5.4.	Ergonomi og pladsforhold	16
5.4.1.	Tilfredshed med ergonomi, arbejdsstation og pladsforhold	16
5.4.2.	Ergonomiske belastninger	17
5.4.3.	Fællesarealer på campus	18
5.4.4.	Fællesarealer på campus	19
5.4.5.	Fællesarealer på campus	20
5.4.6.	Fællesarealer på campus	21
5.4.7.	Fællesarealer på campus	22
5.5.	Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet	23
5.5.1.	Risiko for arbejdsskader og -ulykker	23
5.5.2.	Kemisk risikovurdering	23
5.5.3.	Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærvæd-ulykker	24
5.6.	Psykisk arbejdsmiljø	25
5.6.1.	Motivation og udviklingsmuligheder	25
5.6.2.	Anbefale arbejdspladsen	25
5.6.3.	Mål og variation	26
5.6.4.	Indflydelse	27
5.6.5.	Kvalitet i arbejdet	28
5.6.6.	Arbejdstempo og overarbejde	29
5.6.7.	Arbejdspres	29
5.6.8.	Balance mellem arbejde og privatliv	30
5.6.9.	Kollegiale relationer	31
5.6.10.	Omgangstone	31
5.6.11.	Forhold til personaleleder	32
5.6.12.	Tillid - ledergruppen	33
5.6.13.	Information	34
5.6.14.	Anerkendelse	35
5.6.15.	Tryghed i ansættelsen	36
5.6.16.	Krænkende adfærd	37
5.6.17.	Nyttig information om DDSKS	39
5.6.18.	DDSKS Intranet	40
5.6.19.	Samarbejde på tværs af campus	41
5.6.20.	Samarbejde på tværs af campus	42
5.6.21.	Samarbejde på tværs af campus	43
5.7.	Sygefravær og helbred	44
5.7.1.	Arbejdsrelateret sygefravær	44
5.7.2.	Selvurderet helbred	45
5.7.3.	Smerter de fire foregående uger	45
5.7.4.	Stress	46

Indhold

5.8.	Trivsel	47
5.9.	Trivselineks. Afdeling	48
6.	Sammenfatning	49
6.1.	Arbejdet med handlingsplaner	49
6.2.	Slutkommentar	49
7.	Bilag	50
7.1.	Handlingsplanskemaer	50



- det starter med viden

1. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads

Tabel 1. Tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"¹.

Resultater 10%-point lavere end benchmarket er markeret med orange.

	Total 2025	Total 2022	Benchmark
Antal besvarelser	85	82	
Dit job som helhed	82%	94%	92%
Måden dine kompetencer bruges	76%	80%	82%
Måden dit team/gruppe ledes på	74%	94%	74%
Dit fysiske arbejdsmiljø	89%	96%	86%
Dit psykiske arbejdsmiljø	49%	72%	78%

¹ I dette spørgsmål er der ikke mulighed for at sætte kryds i "Delvist" eller anden form for midterkategori. Der er således kun fire svarkategorier: Meget tilfreds – Tilfreds – Utilfreds – Meget utilfreds. Man kan dermed udlede, at de som ikke har svaret "Meget tilfreds/tilfreds" er utilfredse.

2. Resumé

Denne rapport er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført hos Den Danske Scenekunstscole februar/marts 2025. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Kortlægningen har vist, at 89% overordnet set er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø på DDSKS (2022 = 96%). Medarbejdere med en kontorplads på campus oplever visse gener med ubehagelige temperaturer og mangelfuld rengøring på kontorpladsen. Til gengæld ses en høj grad af tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold, hvor de fleste parametre ligger højere end i 2022.
- Undervisernes vurdering af de fysiske rammer for undervisningen ligger ligesom i 2022 over benchmark-niveau i relation til; at rammerne understøtter gode læringsmuligheder, at der er tilstrækkelige faciliteter til god undervisning, og at lokalerne generelt er i en ordentlig stand. Dog oplever kun 33%, at de trives med indeklimaet, og København skiller sig mindre positivt ud på alle parametre.
Samme mønster ses i tilfredshed med fællesarealer på campus, hvor der generelt ses en høj grad af tilfredshed med køkkenfaciliteter, pauserum og spisepladser i Fredericia, Odense og Aarhus, mens der ses en lavere grad af tilfredshed i København.
- 5% oplever "ofte" at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde, hvilket er på niveau med 2022. I denne henseende ses at risikoen i arbejdet vurderes lavere end benchmarket, om end 5 har rapporteret om en arbejdsulykke de seneste 12 måneder.
- Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist, at DDSKS fortsat scorer højt på kollegialt samarbejde. Resultatet ligger både over 2022 og benchmarket, og der ses ligeledes en forbedring i samarbejdet på tværs af campus i relation til online møder, hybride møder og det generelle samarbejde på tværs.
- Resultaterne viser dog også et fald i tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø på DDSKS. 49% er overordnet set tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er et fald fra 72% i 2022 og lavere end benchmarket på 78%. Resultatet understøttes af et mindre positivt resultat på centrale parametre som tryghed i ansættelsen, tillid til ledergruppen og information. Dertil ses en stigning i forekomsten af krænkende adfærd. 25% har oplevet krænkende adfærd de seneste 12 måneder, hvoraf 12% er kategoriseret som *jævnligt*. Den primære kilde til krænkende adfærd er "fra en leder".
- 18% mener, at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvilket er højere end i 2022 (10%), hvor den primære årsag er konflikter/mobning (15%) efterfulgt af arbejdsrelateret stress (12%). Medarbejdernes selvvaluerede psykiske velbefindende ligger under benchmarket og resultatet fra 2022, og der ses en høj forekomst af smerter blandt medarbejderne. Endelig ses at 31% oplever stress som et stort problem for dem, hvilket svarer til 26 respondenter.

På næste side præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde i Den Danske Scenekunstscole. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Eksempel på handlingsplanskema ses sidst i rapporten.

3. Indsatsområder

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som der kan laves detaljerede handlingsplaner for i Den Danske Scenekunstskole. Handlingsplaner er næste skridt når arbejdsmiljøet er blevet kortlagt. En handlingsplan skal opfattes som en prioritering af de problemer, som er kortlagt i APV'en. Det er vigtigt at prioritere, da man ikke kan arbejde med alle områder på én gang. Ifølge Arbejdstilsynet² skal der eksistere retningslinjer for, hvem der har ansvaret for gennemførelse af handlingsplanens forskellige dele. Dette bør ske som noget af det første.

	FYSISK ARBEJDSMILJØ	PSYKISK ARBEJDSMILJØ
INDSATSOMRÅDER	INDEKLIMA • Vurdering af temperatur og rengøringsniveau på kontorpladser. • Fokus på indeklima i undervisningslokaler. FYSISK UNDERVISNINGSMILJØ • Fokus på undervisningsfaciliteter i København og diskutere forbedringsmuligheder. • Dialog om pauserum, køkkenfaciliteter og spisepladser på campus i København. GENERELT • Sørge for at inddrage APV-resultaterne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. • Sikre at APV-resultatet er gennemsigtigt, og at medarbejderne bliver involveret i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde.	CAMPUS- OG FUNKTIONSSPECIFIKKE RESULTATER • Arbejde med APV'en på campus-/funktionsniveau. • Overvej ekstern proceskonsulent til at facilitere en dialogproces. TILLID OG TRYGHED • Særligt fokus på tillid mellem ledergruppen og medarbejdere. • Fokus på kommunikation og gennemsigtighed, så den rette fortolkning bringes videre. • Overvej dialogproces med henblik på at højne tilliden til ledergruppen og forventningsafstemme informationsniveauet. KRÆNKENDE ADFÆRD • Gøre organisationens holdning til intern krænkende adfærd (mellem kolleger/ledere) klar. • Alle medarbejdere bør vide, hvem man henvender sig til i tilfælde af krænkende episoder, der kræver sparring eller håndtering. STRESSFOREBYGGELSE • Dialog om overarbejde og arbejdspress. • Fokus på balance mellem tilgængelige medarbejderressourcer og opgaver. • MU-Samtaler hvor stress og trivsel er et tema.

² Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1.1.

4. Indledning

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år ³. Hensigten med en APV er at vurdere virksomhedens arbejdsprocesser samt optimere organiseringen og udførelsen af arbejdet. Herudover skal APV'en medvirke til at beskytte den enkelte medarbejder samt sikre, "at virksomheden arbejder systematisk og løbende med at forbedre arbejdsmiljøet" ⁴.

Ifølge loven skal en APV omfatte: "En stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende fem elementer" ⁵:

1. Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
2. Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
3. Inddragelse af sygefraværet m.h.p. at vurdere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefraværet.
4. Prioritering og opstilling af handlingsplan til løsning af eventuelle arbejdsmiljøproblemer.
5. Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Denne rapport har hovedvægt på element 1-3. Der vil være et forslag til element 4, mens element 5 bør indgå i arbejdsmiljøudvalgets fremtidige arbejde.

4.1. Metodiske overvejelser

APV'en er udarbejdet som en spørgeskemaundersøgelse med faste svarkategorier samt med muligheder for enkelte kommentarer. Det er en naturlig begrænsning ved denne type undersøgelser, at resultaterne ikke er stærkere end respondenternes engagement, ærlighed og villighed til at svare.

Spørgeskemaet er udarbejdet af Health Group (med inspiration fra Arbejdstilsynet og Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø) og godkendt af Arbejdsmiljøudvalget i Den Danske Scenekunstscole. Det indeholder spørgsmål som er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Indeklima
- Undervisernes vurdering af faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø
- Ergonomi og pladsforhold
- Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet
- Psykisk Arbejdsmiljø
- Generel tilfredshed
- Arbejdsrelateret sygefravær
- Helbred og velbefindende
- Yderligere kommentarer

Hovedparten af spørgsmålene er lukkede standardspørgsmål, hvor der på forhånd er givet en række svarmuligheder. Der benyttes primært svarskaaler fra "Aldrig" til "Altid" eller fra "I meget høj grad" til "I meget ringe grad", hvor respondenterne skal vurdere et givent spørgsmål. Alle hovedgrupper afsluttes med, at respondenterne har mulighed for at svare frit og ubegrænset.

³ Lov om arbejdsmiljø 1072, kapitel 4, §15-15.a.

⁴ Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1.

⁵ Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1.

4.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet

Denne APV er hovedsageligt baseret på Arbejdstilsynets vejledninger. AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. En AT-vejledning er ikke bindende, men er baseret på love og bekendtgørelser, der er bindende. Følger en virksomhed AT-vejledningerne vil Arbejdstilsynet derfor ikke foretage sig yderligere. En række AT-vejledninger er relevante for Den Danske Scenekunstscole. Det drejer sig bl.a. om:

Nr.	Navn på AT-vejledning
4.3.1-1	Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
A.1.2-1	Indeklima
F.3.3	Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte

Andre vejledninger kan være nyttige for Den Danske Scenekunstscole. [Se Arbejdstilsynets hjemmeside.](#)

4.1.2. Læsevejledning

For at skabe overblik over resultaterne og for bedre at kunne fokusere på det centrale, er der foretaget nogle metodiske valg ved visningen af resultaterne. Nedenstående eksempel viser hvordan procentsatserne i figurer og tabeller refererer til andele af medarbejderne, som har svaret de to mest ekstreme svarmuligheder, hvilket i dette tilfælde vil sige enten "Ofte" eller "Altid". Svarene der lavere – f.eks. "Sjældent" indgår svaret ikke i datavisningen⁶. Dertil bør nævnes, at figurer og tabeller under indeklima illustrerer de negative ekstremer, f.eks. høj forekomst ("Altid"/"Ofte") af træk, modsat data på det psykiske arbejdsmiljø der hovedsageligt illustrerer de positive ekstremer, f.eks. høj grad af motivation og engagement i jobbet ("I meget høj grad"/"I høj grad").

Eksempel på visning af data. Grønt kryds indgår i datavisningen, rødt kryds gør ikke.

	ALDRIG	SJÆLDENT	INDIMELLEM	OFTE	ALTID
Oplever du ubehagelig temperatur i dit arbejdsrum (f.eks. meget høje eller lave temperaturer)?	☐	☐	☐	☒	☐
Er der trækgener?	☐	☒	☐	☐	☐

I resultatvisningen vil der ved hver afdeling eller gruppering ydermere stå antal besvarelser i den givne gruppe eller afdeling. Dette kan gøre sig gældende for både tabeller og figurer.

⁶ Der vil være enkelte undtagelser fra denne fremgangsmåde, hvor data vil blive vist som høj – moderat – lav.

4.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)

Der vil være hyppige sammenligninger med et HG-benchmark. Benchmarket er et gennemsnit af Health Groups tidligere APV'er gennemført på en række danske arbejdspladser (grupperet efter AT's branchekoder "Undervisning, Øvrige") i perioden 2005-25. Det er vigtigt at slå fast, at dette benchmark blot er til orientering. Der er ingen facitliste mht. at det altid er "godt nok" at ligge lidt bedre end gennemsnittet, eller at man nødvendigvis har et problem, fordi man ligger dårligere end gennemsnittet. Det er i realiteten arbejdspladsen selv, der skal beslutte om et givet resultat er udtryk for, at man har et problem, der bør gøres noget ved eller ej.

5. Kortlægning af arbejdsmiljø

5.1. Baggrundsoplysninger

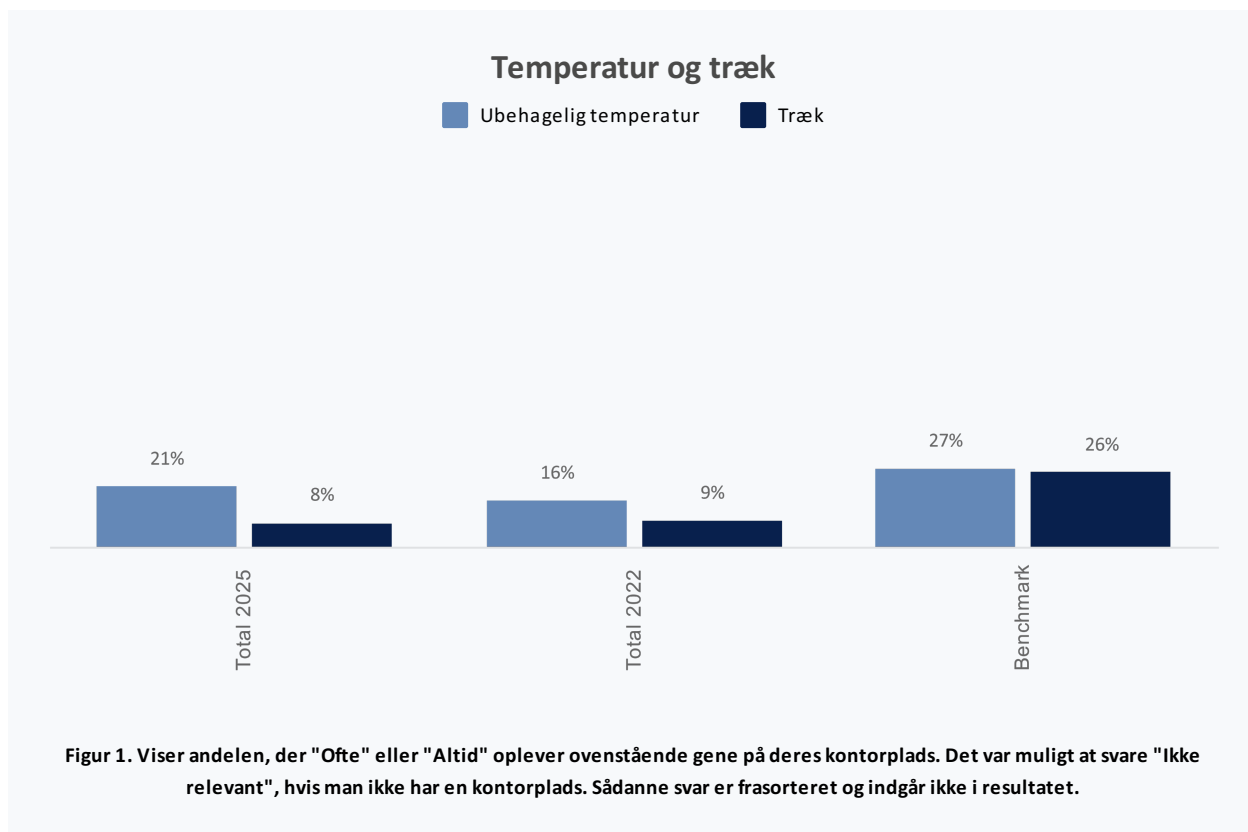
Som det fremgår, har 85 ud af 109 ansatte besvaret skemaet, hvilket svarer til 78%. Til sammenligning er benchmarket på 69%.

Tabel 2. Baggrundsoplysninger.

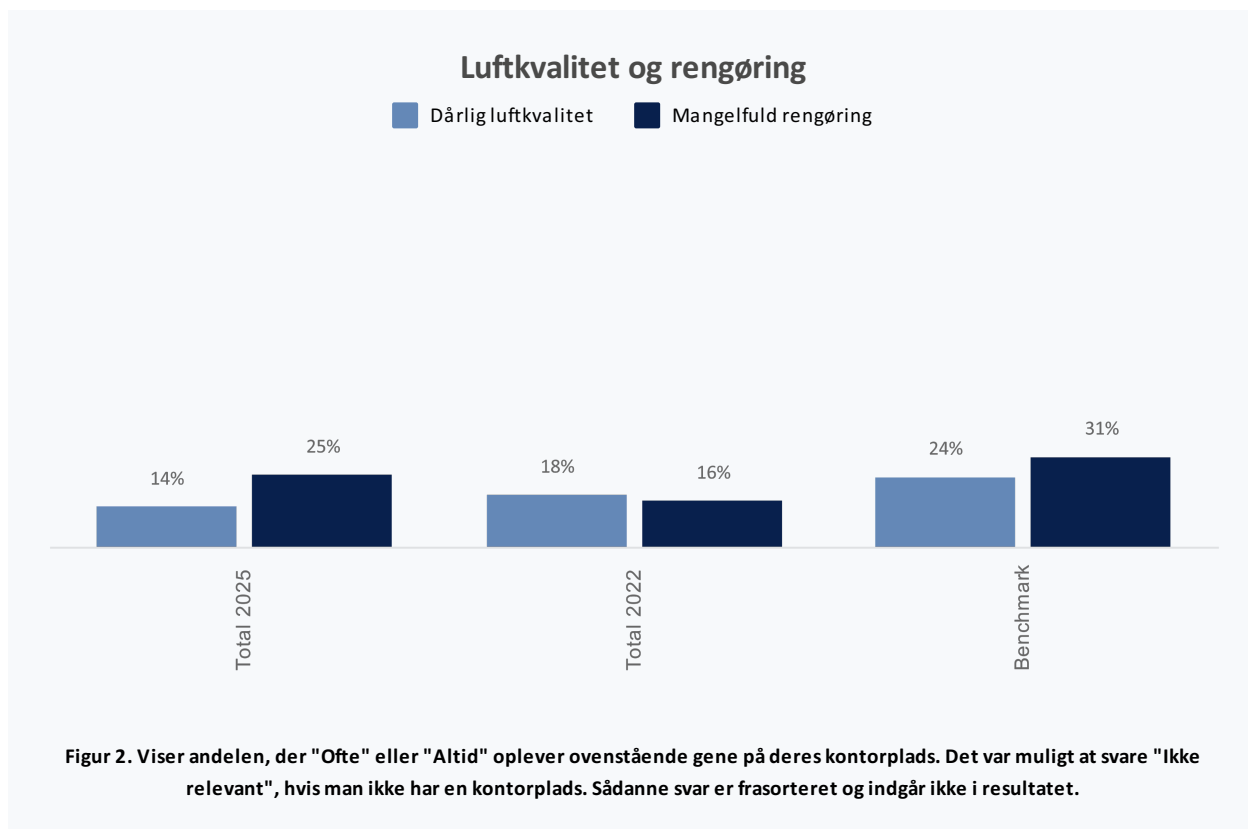
Gruppe	Antal ansatte	Antal svar	Svarprocent
Total 2025	109	85	78%
Total 2022	94	82	87%
Benchmark	-	-	69%

5.2. Indeklima

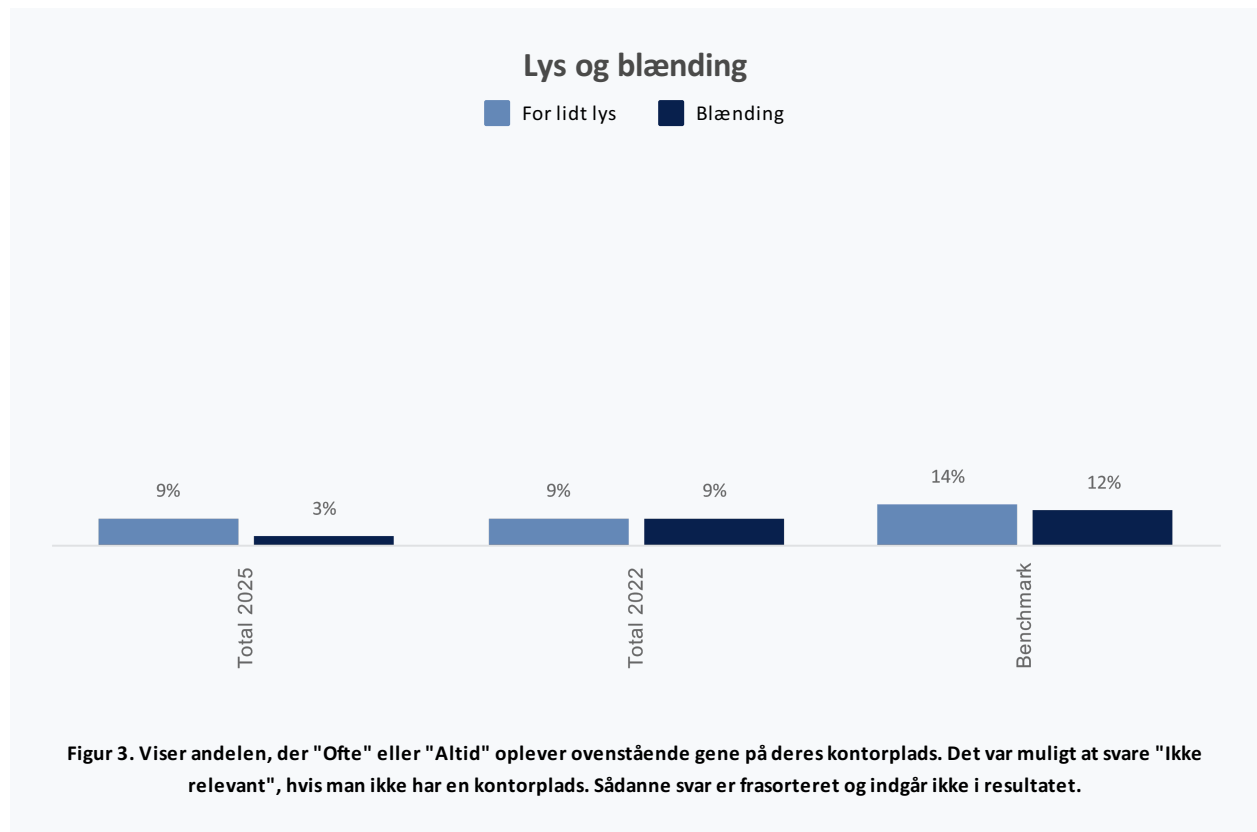
5.2.1. Temperatur og træk



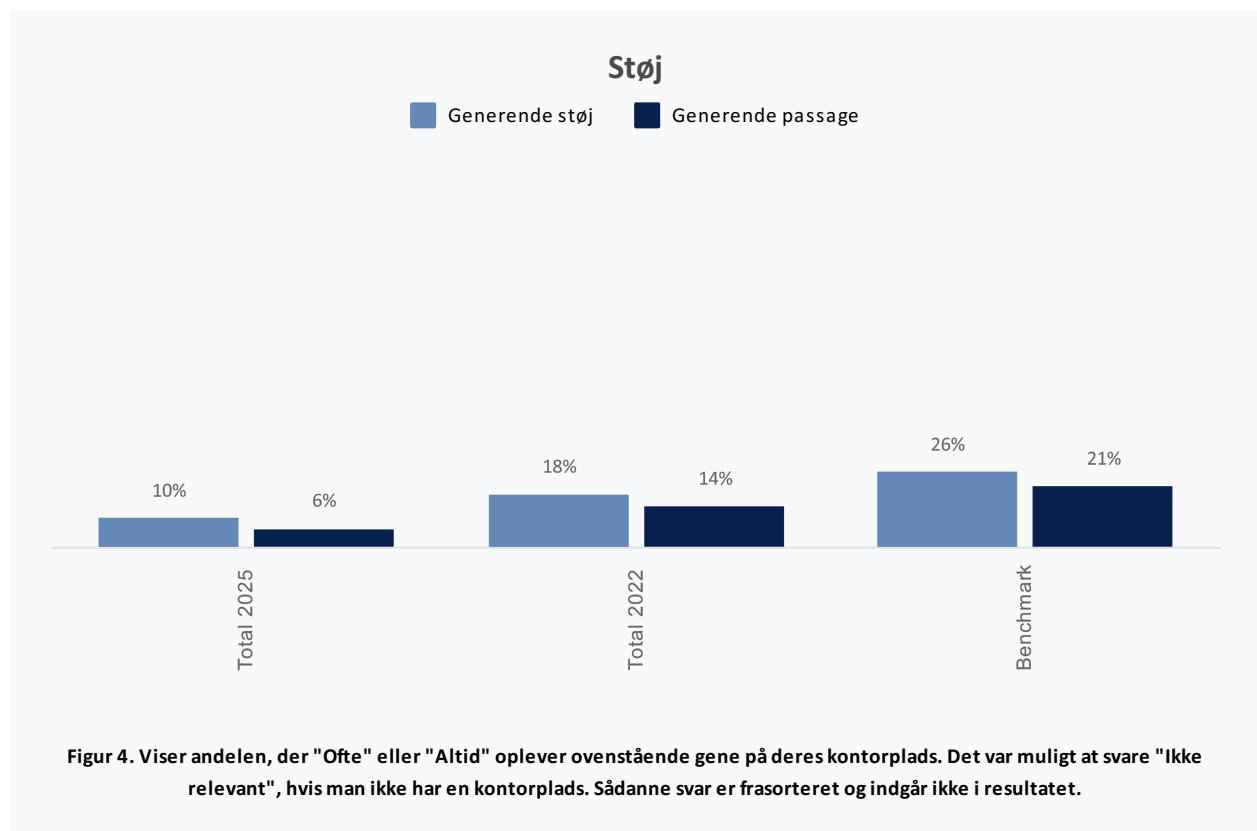
5.2.2. Luftkvalitet og rengøring



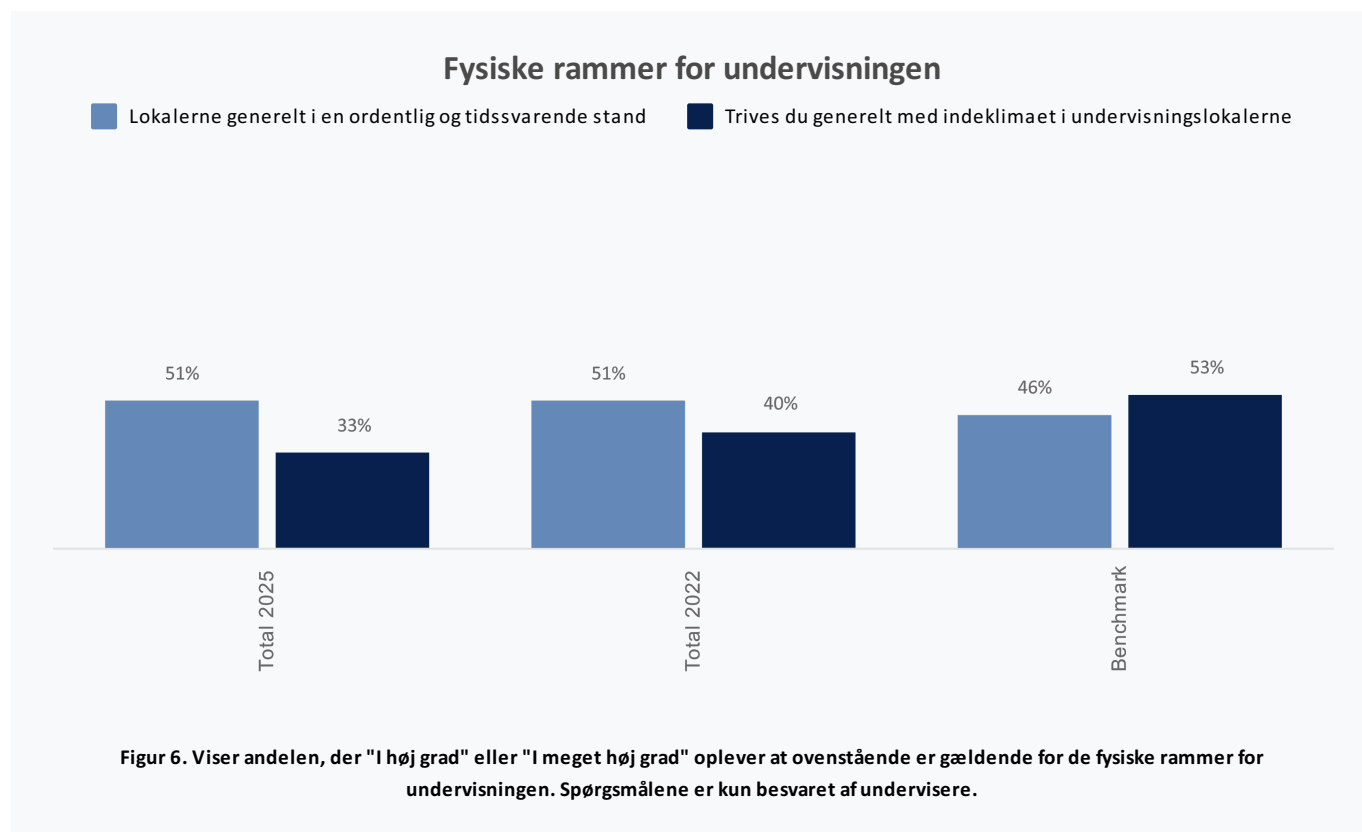
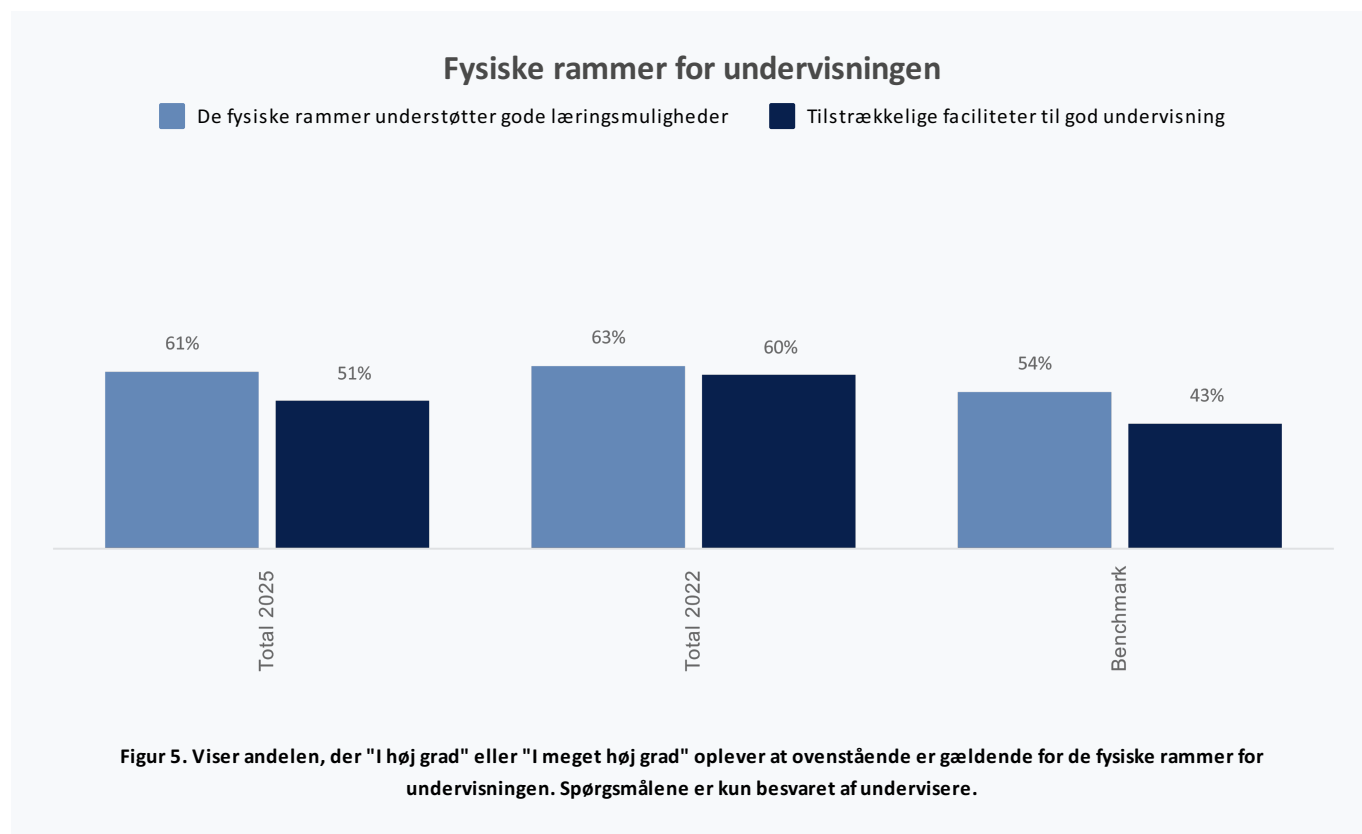
5.2.3. Lys og blænding



5.2.4. Støj



5.3. Fysiske rammer for undervisningen



5.4. Ergonomi og pladsforhold

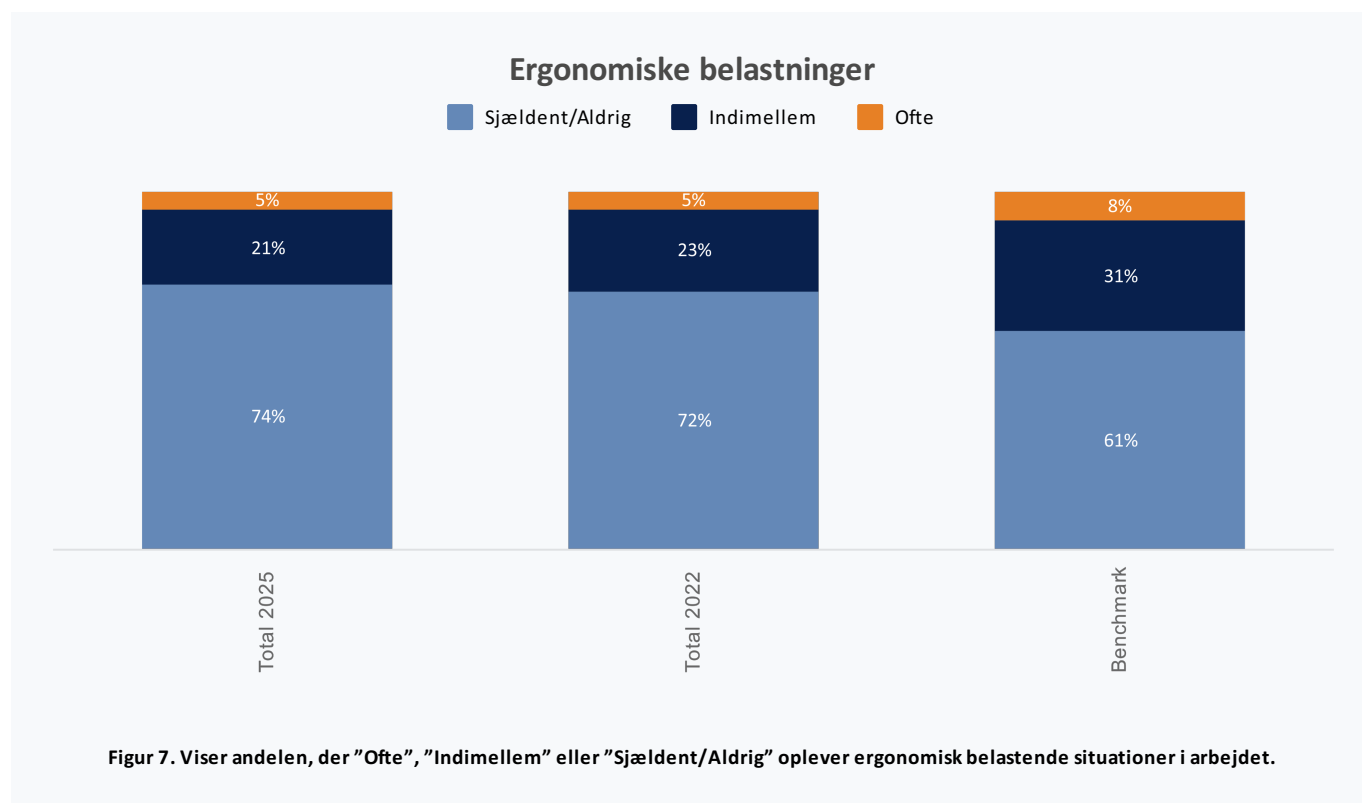
5.4.1. Tilfredshed med ergonomi, arbejdsstation og pladsforhold

Tabel 3. Tilfredshed med ergonomiske forhold. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse" ⁷. Resultater 10%-point lavere end benchmarket, er markeret med orange.

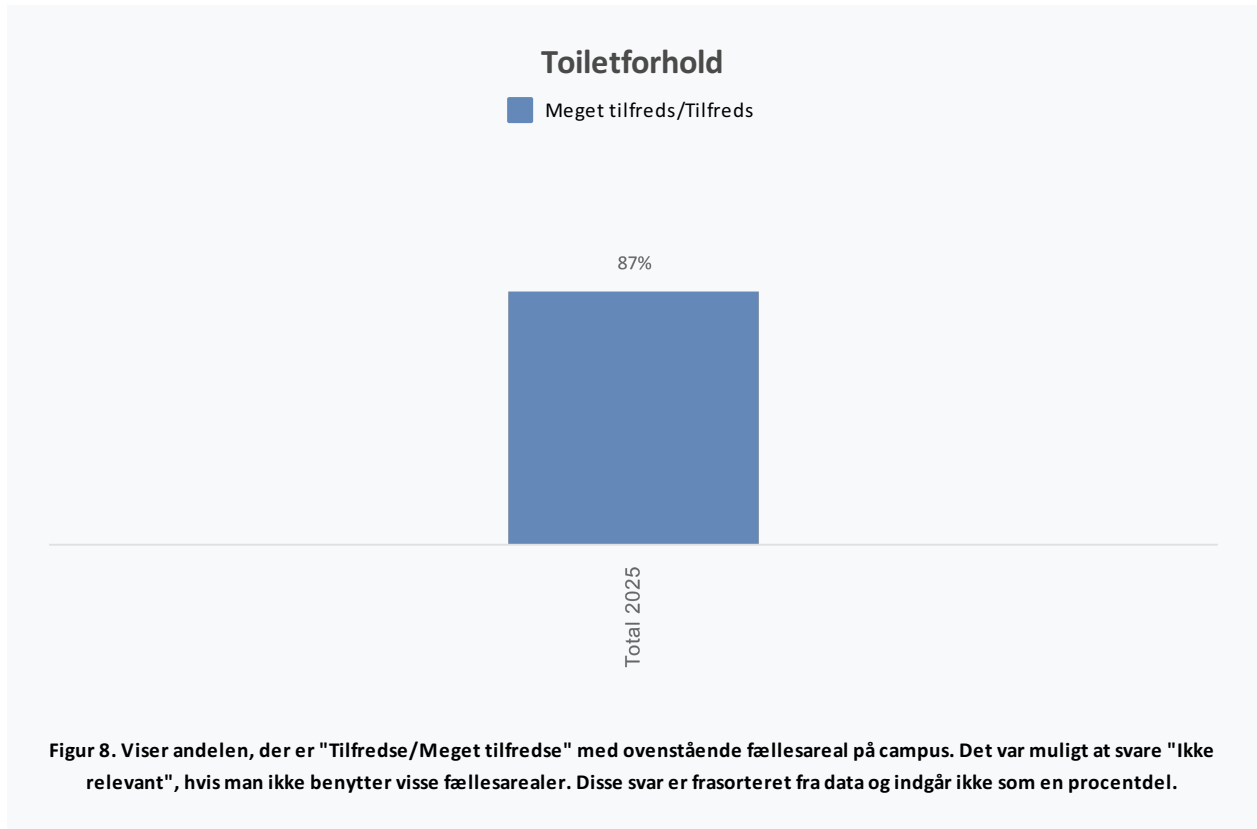
	Total 2025	Total 2022	Benchmark
Antal besvarelser	85	82	
PC Skærm	95%	84%	89%
PC-ydeevne	78%	64%	75%
Mus og tastatur	91%	77%	89%
Arbejdsbord	93%	95%	87%
Arbejdsstol	92%	84%	83%
Pladsforhold	87%	86%	80%
Indretning	92%	88%	79%

⁷ Her var det muligt at svare "ikke relevant", disse svar er frasorteret data.

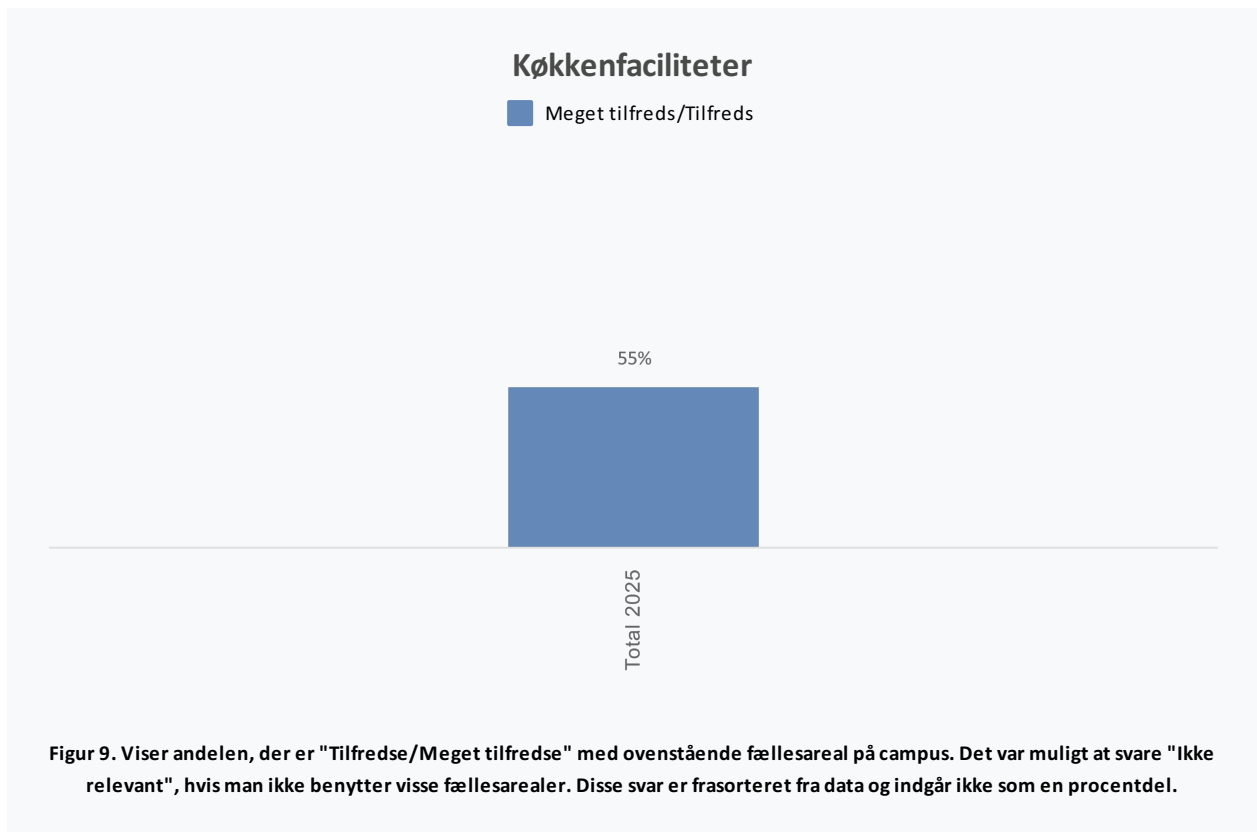
5.4.2. Ergonomiske belastninger



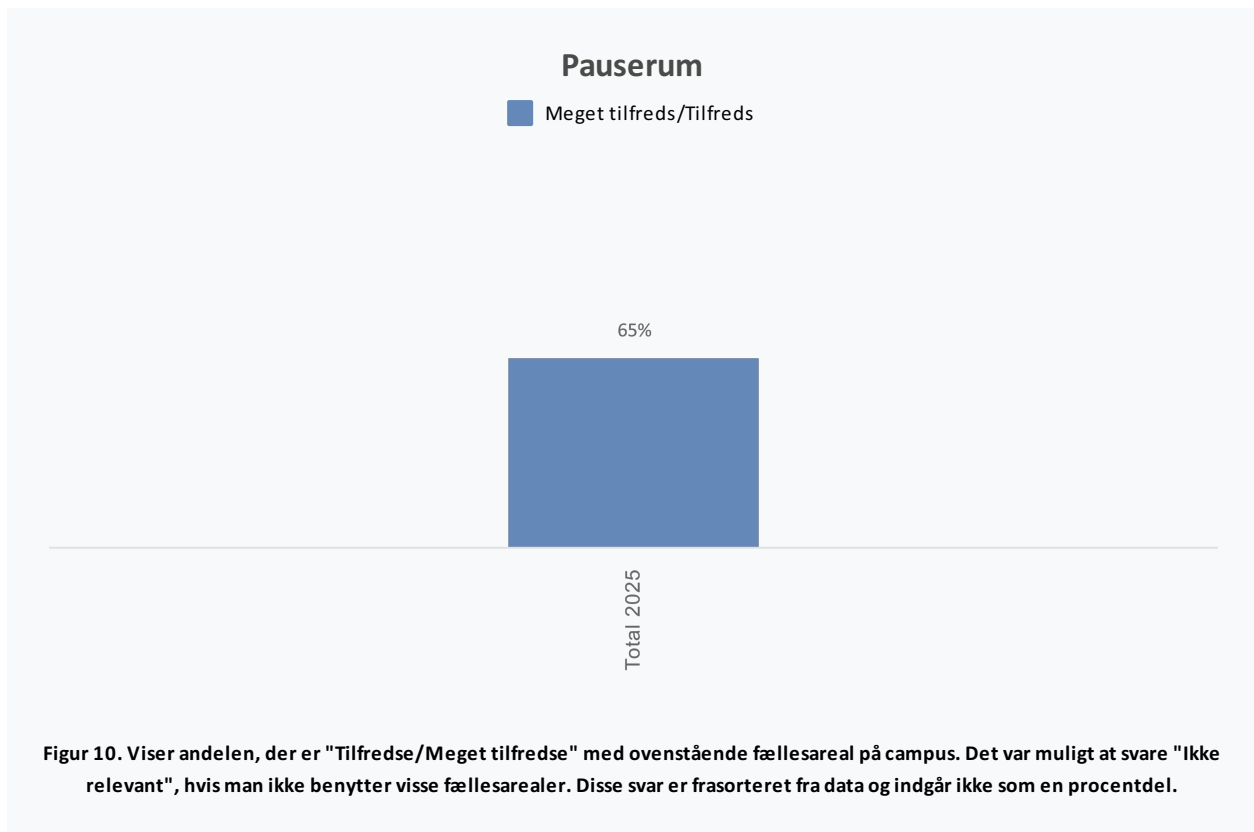
5.4.3. Fællesarealer på campus



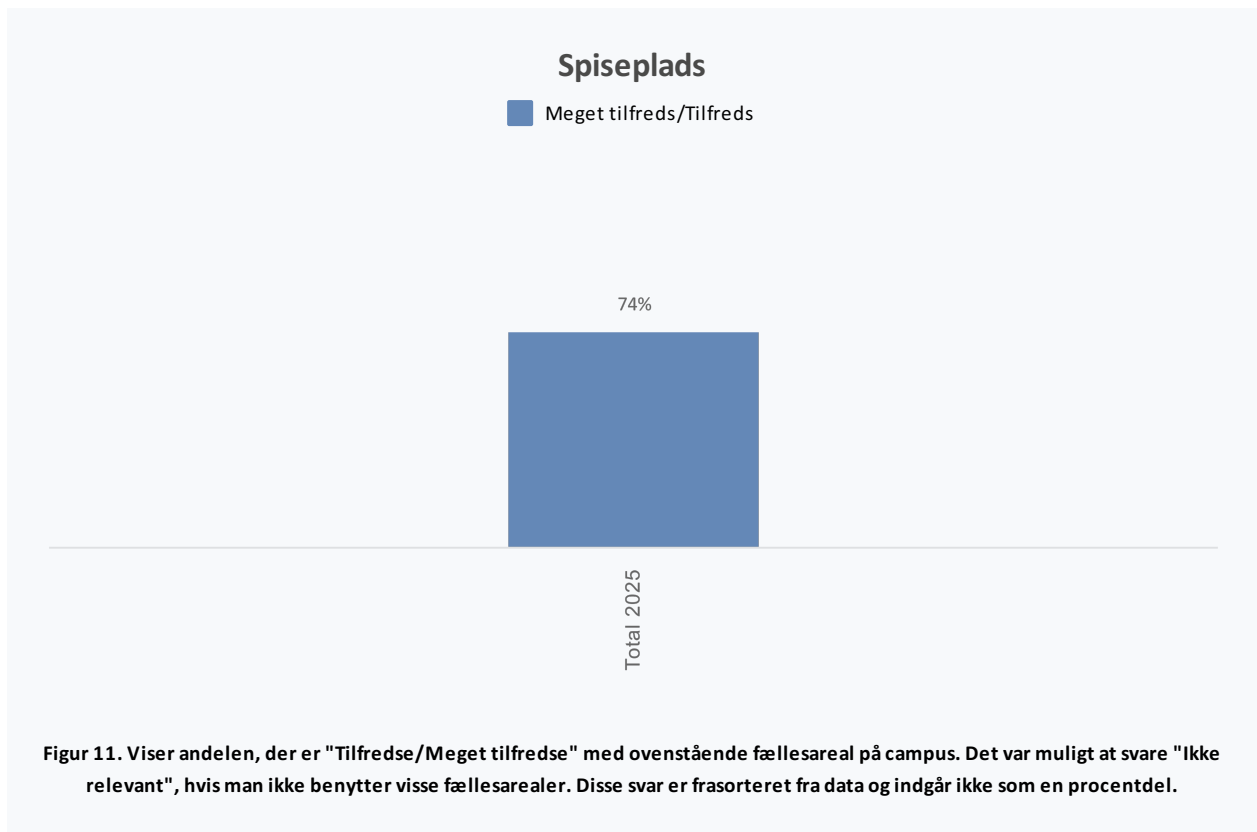
5.4.4. Fællesarealer på campus



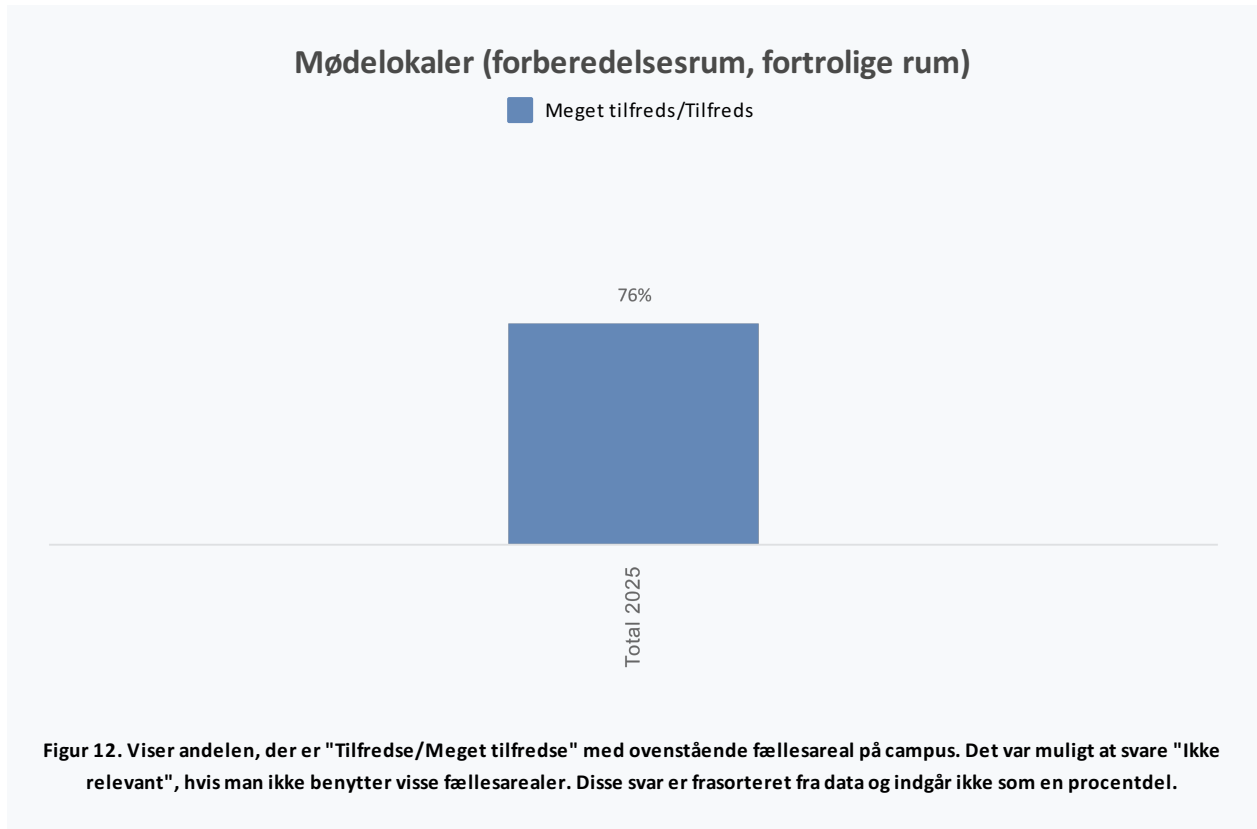
5.4.5. Fællesarealer på campus



5.4.6. Fællesarealer på campus

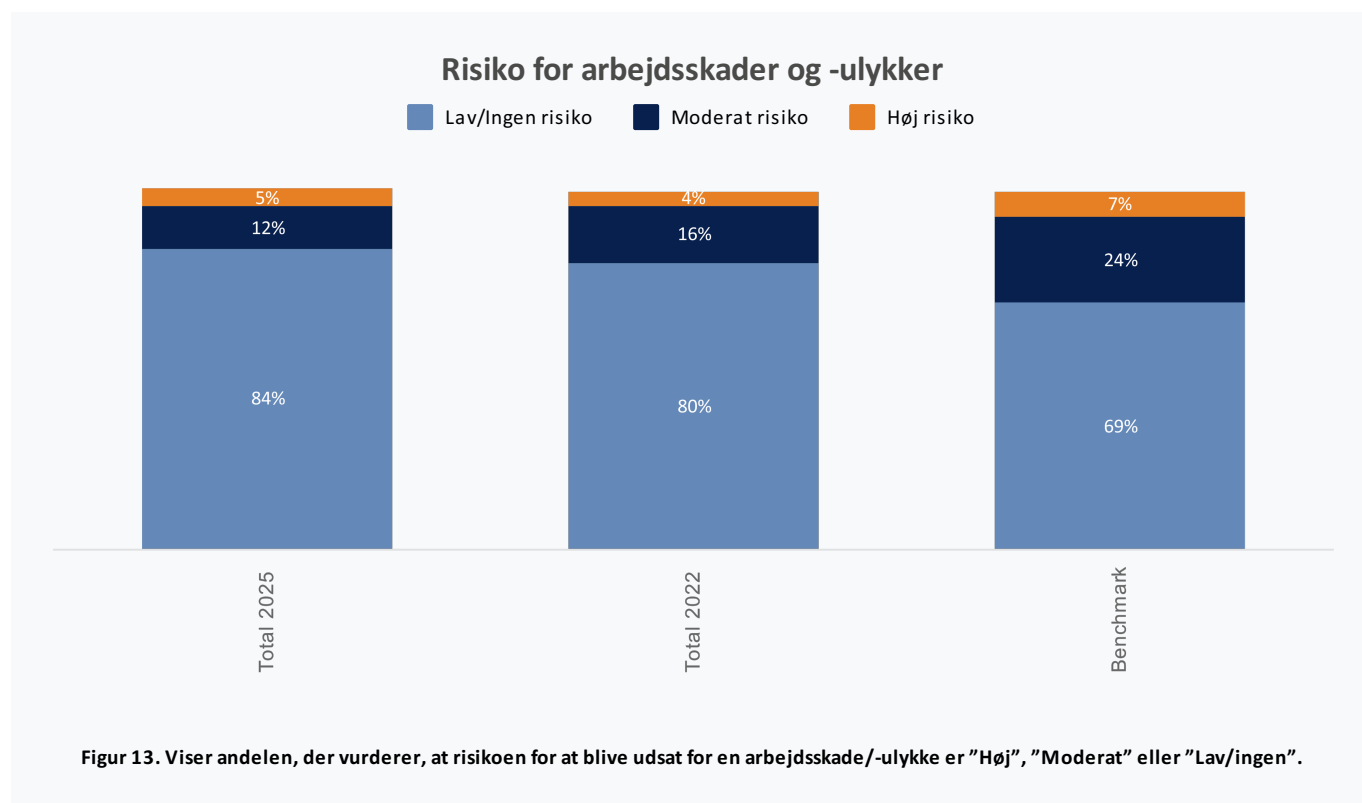


5.4.7. Fællesarealer på campus



5.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

5.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker



5.5.2. Kemisk risikovurdering

Medarbejdere, der kommer i kontakt med farlig kemi i deres arbejde, blev stillet spørgsmål vedr. kemisk risikovurdering af materialerne.

Tabel 4. Viser medarbejdernes kendskab til den kemiske risikovurdering.

		Total 2025
Antal besvarelser		4
Er der lavet en kemisk risikovurdering af de stoffer/materialer der bruges i arbejdet?	Ja	50%
	Nej	0%
	Ved ikke	50%

5.5.3. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker

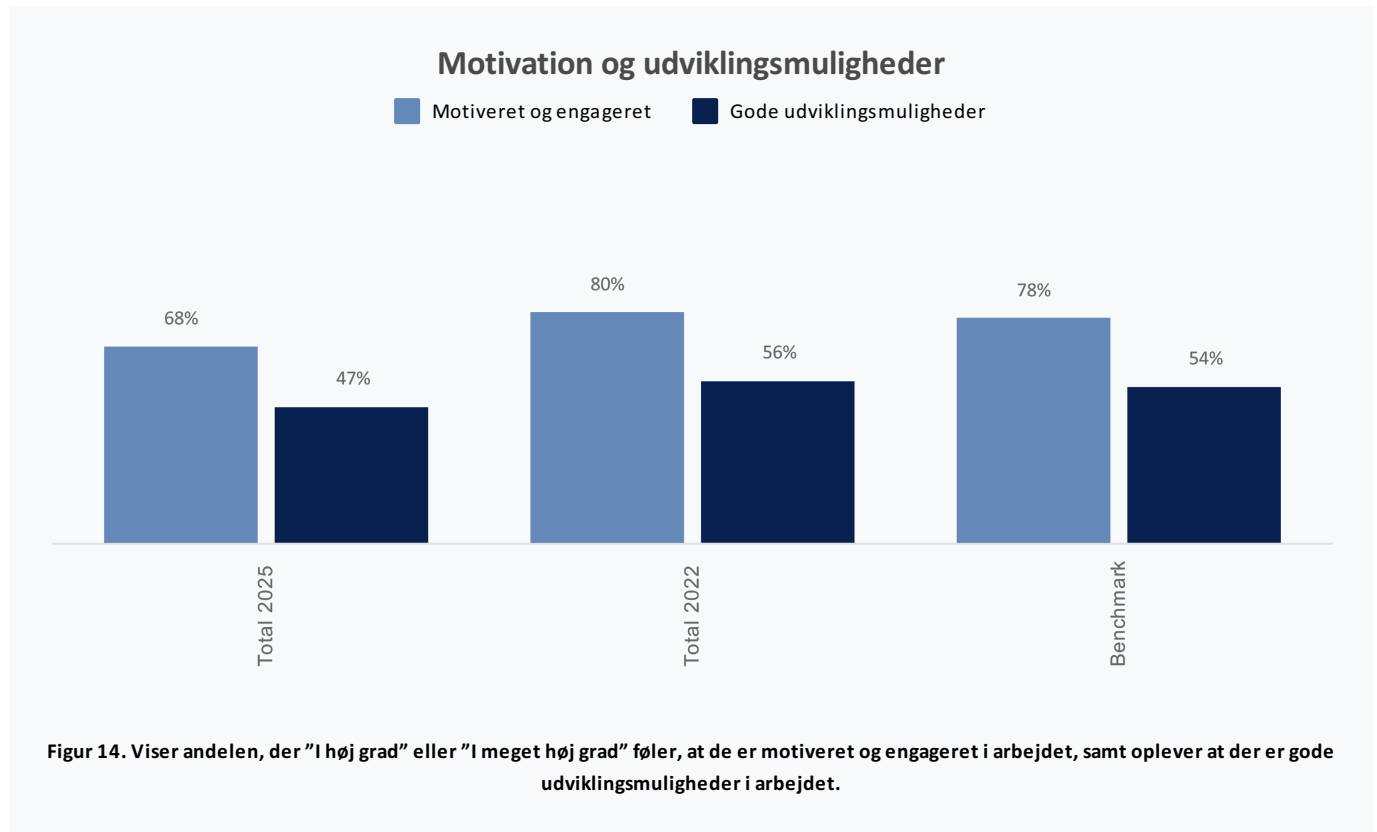
Tabel 5. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker og nærved-ulykker. Resultater 10%-point højere end HG-benchmarket er markeret med orange.

	Besvarelser	Arbejdsskade/-ulykke		Nærved-ulykke	
		Procent	Antal	Procent	Antal
Total 2025	85	6%	5	6%	5
Total 2022	82	5%	4	5%	4
Benchmark		8%	-	8%	-

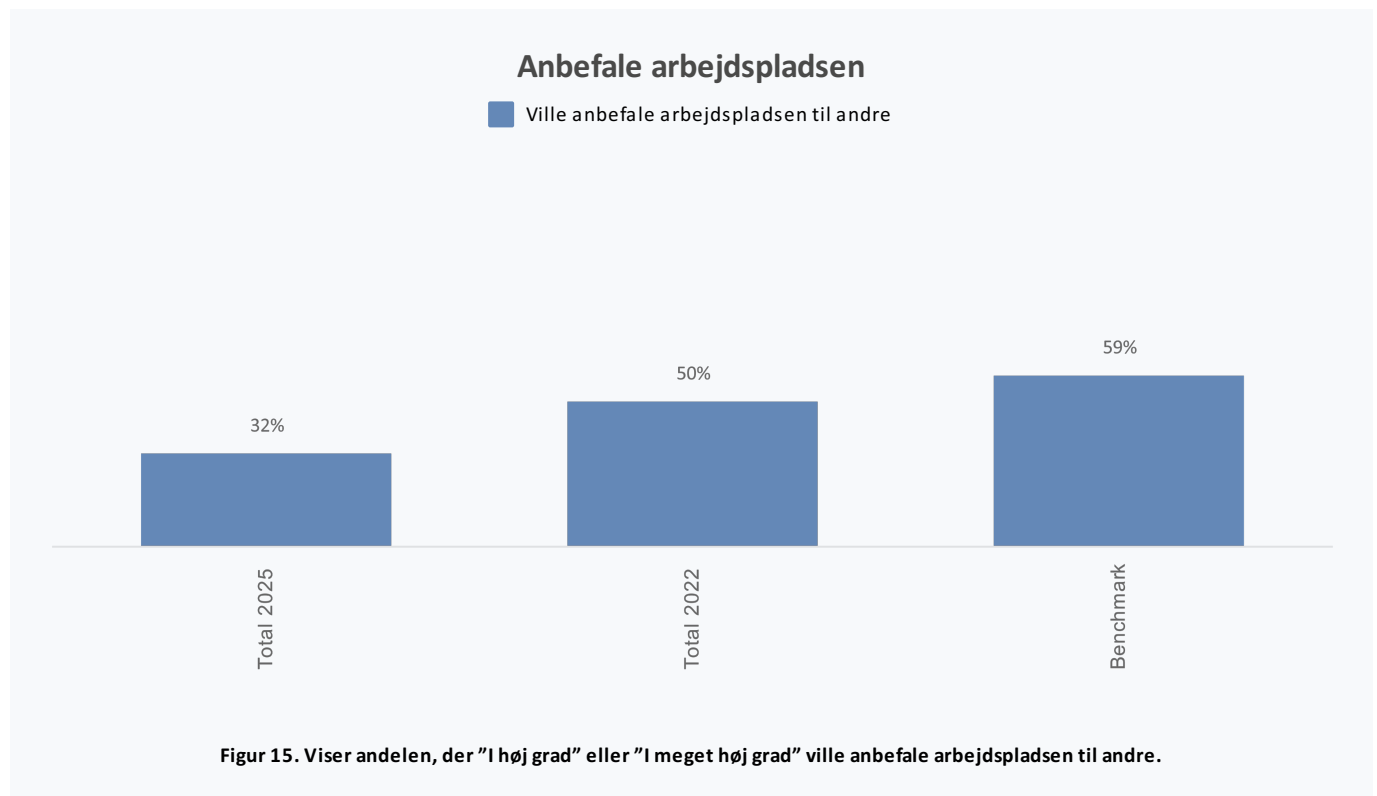
5.6. Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø spiller en betydelig rolle for medarbejdernes trivsel og helbred og skal være en del af en APV-kortlægning.

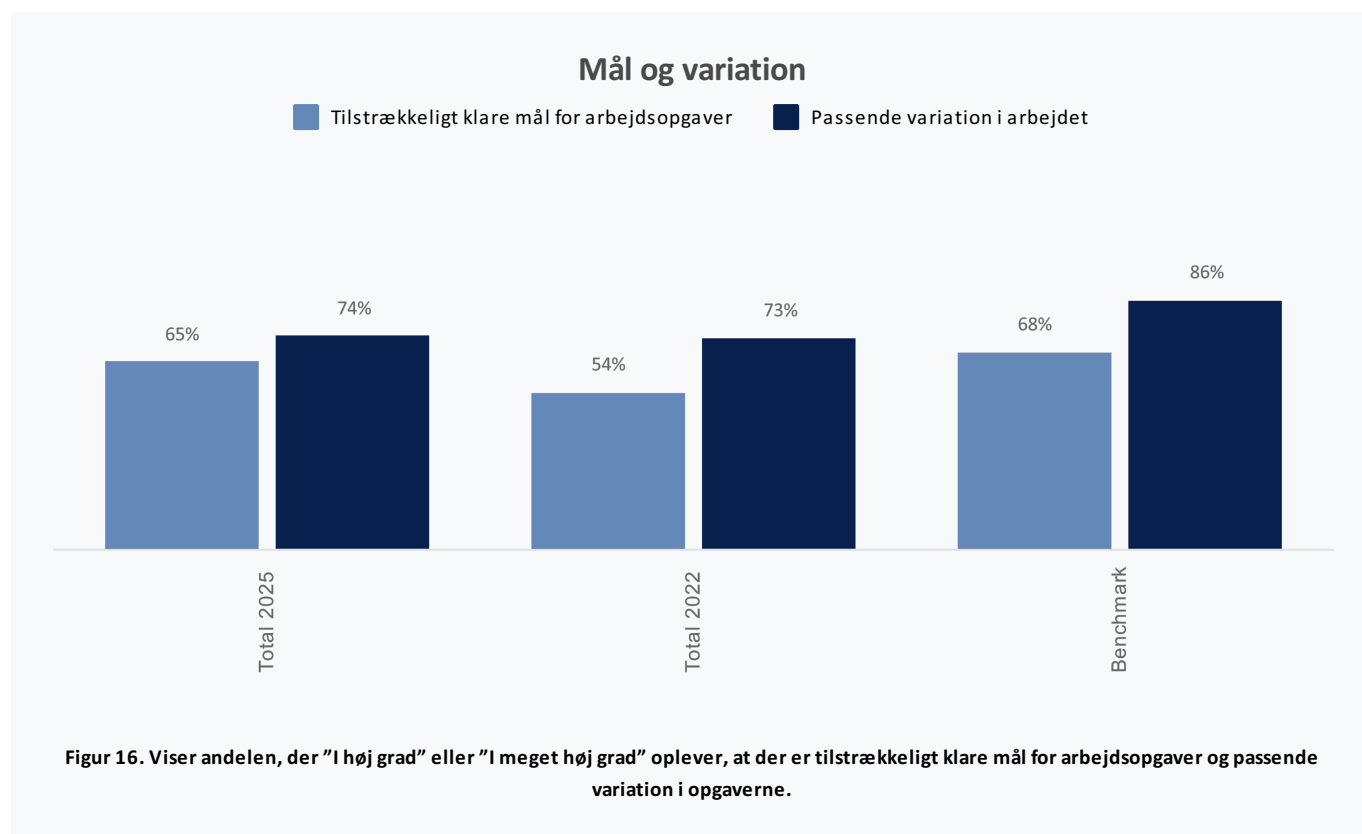
5.6.1. Motivation og udviklingsmuligheder



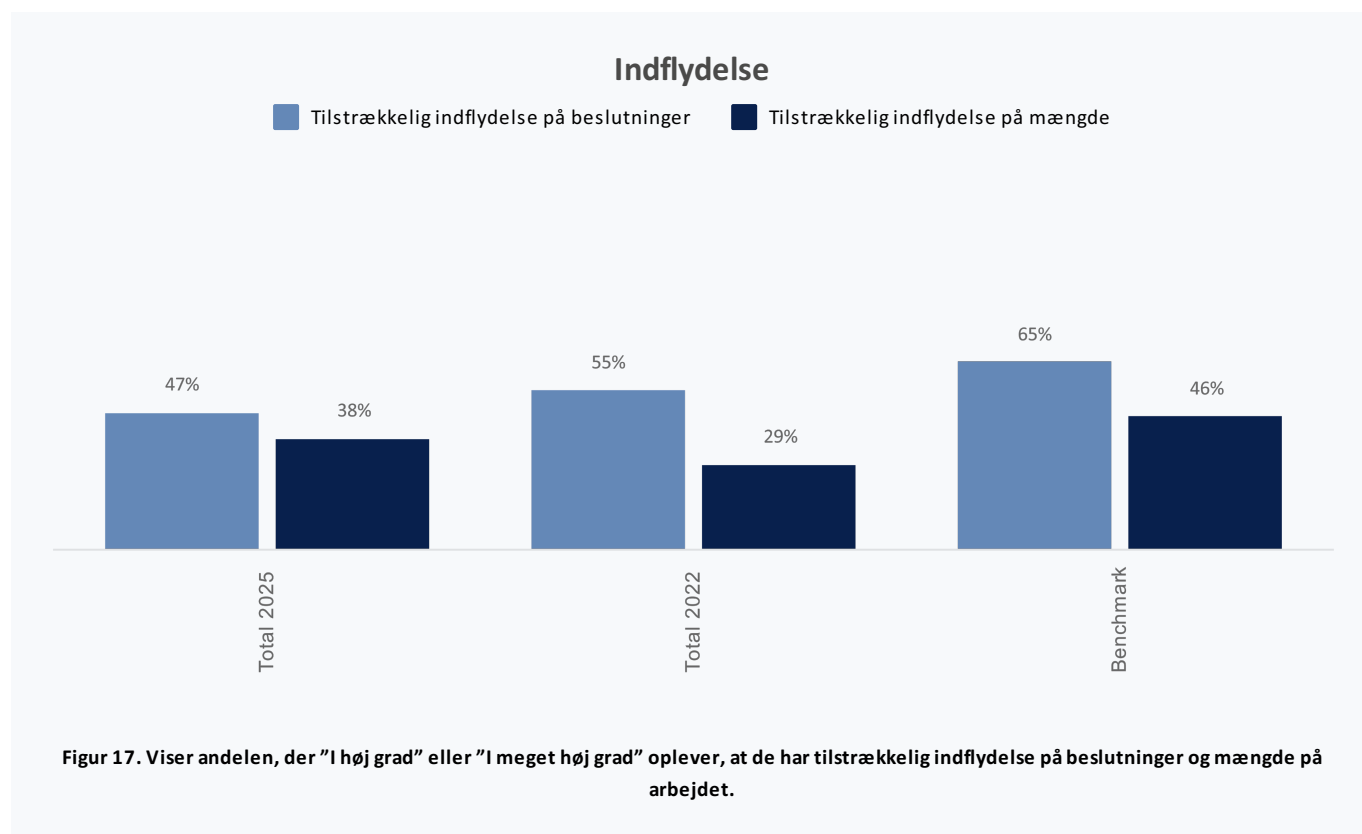
5.6.2. Anbefale arbejdspladsen



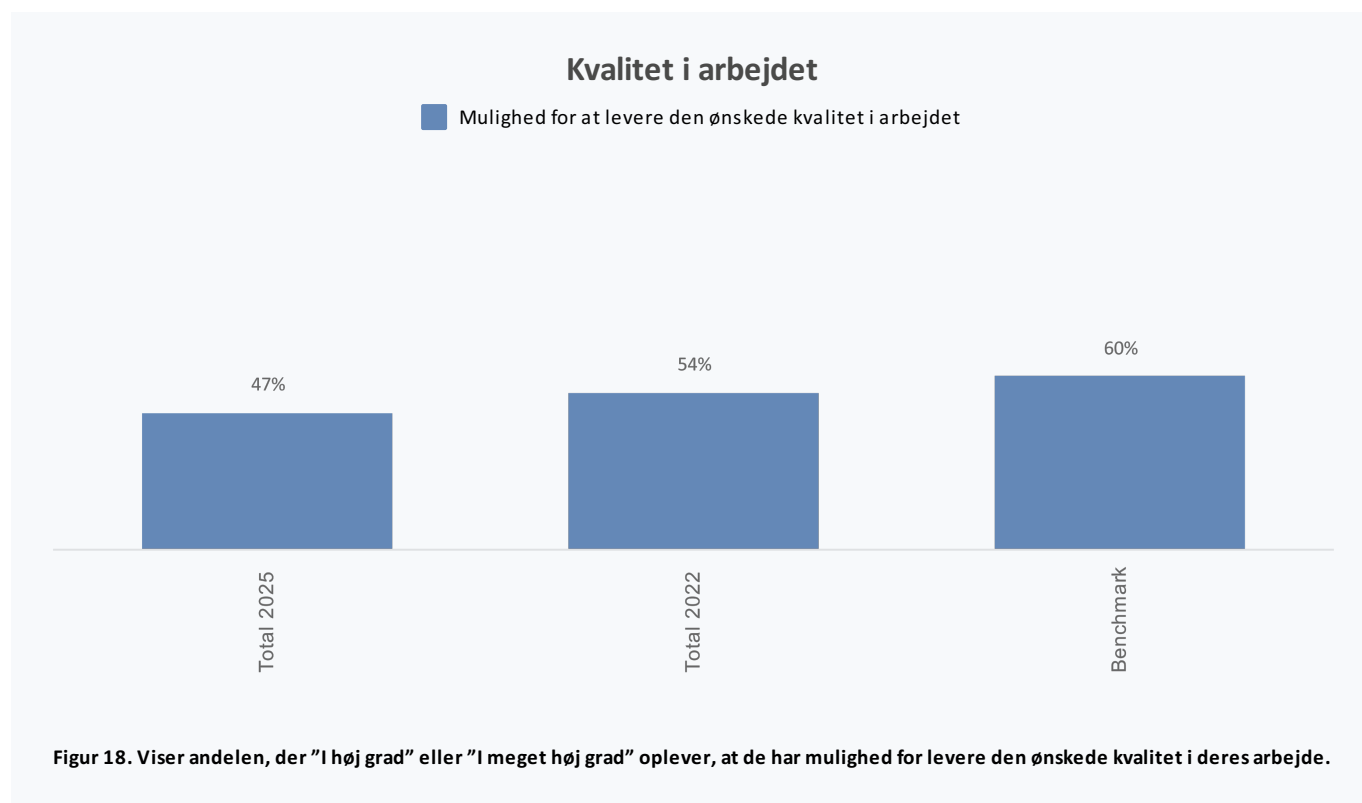
5.6.3. Mål og variation



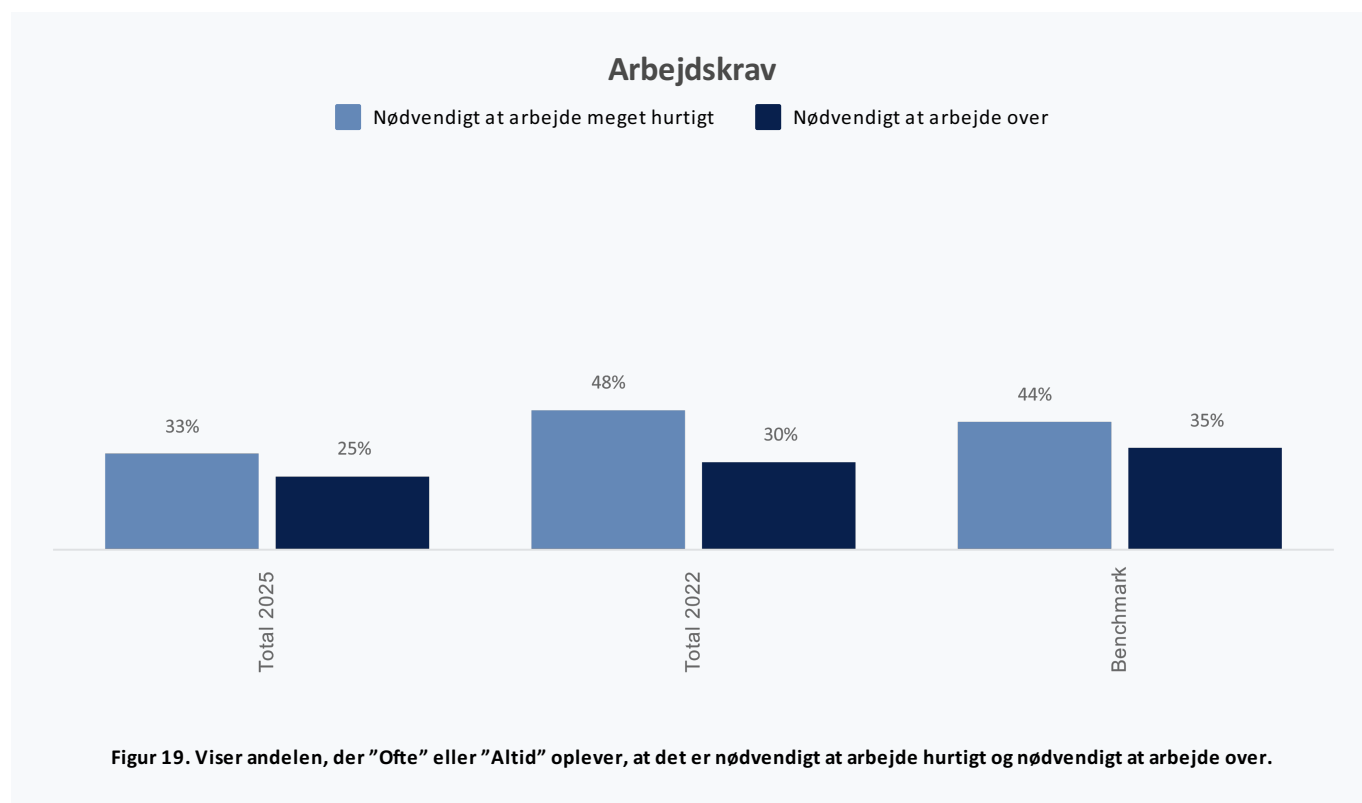
5.6.4. Indflydelse



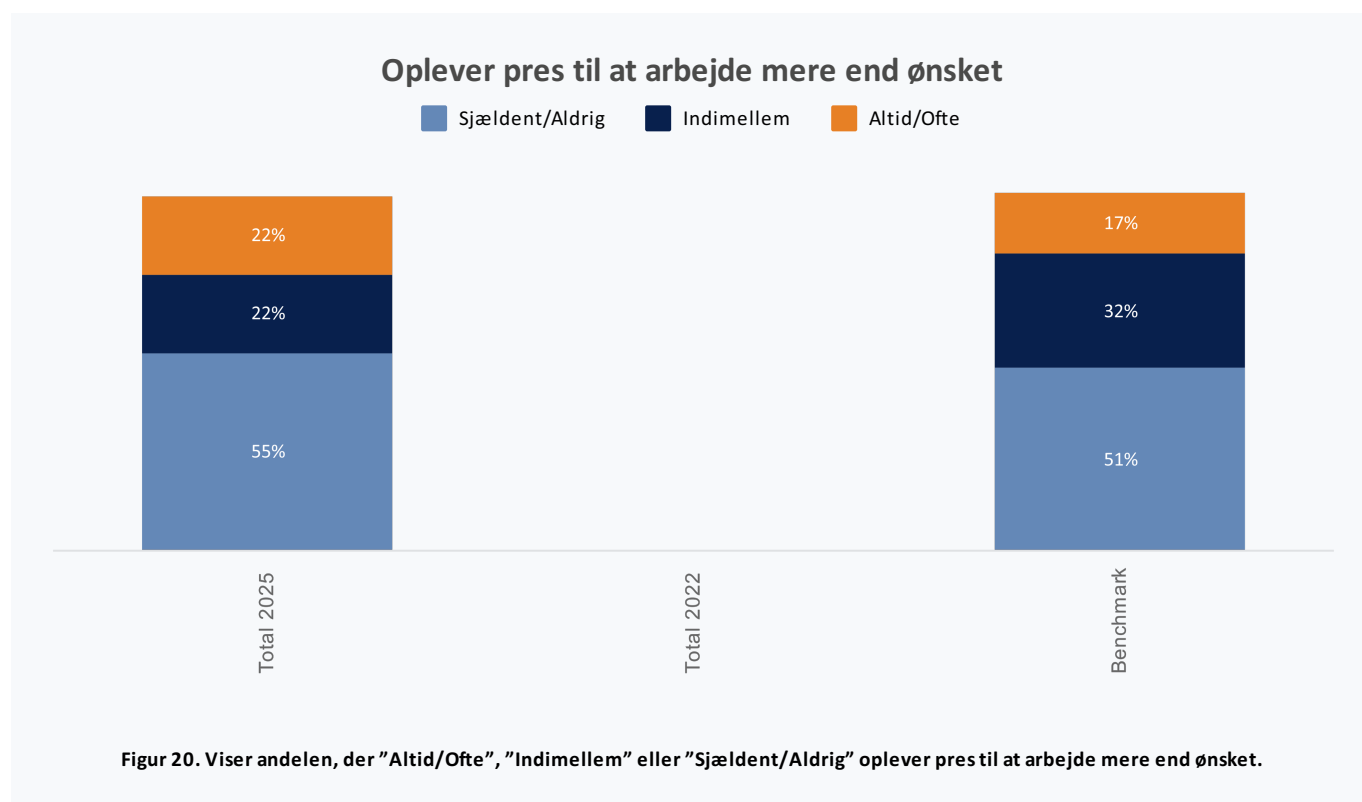
5.6.5. Kvalitet i arbejdet



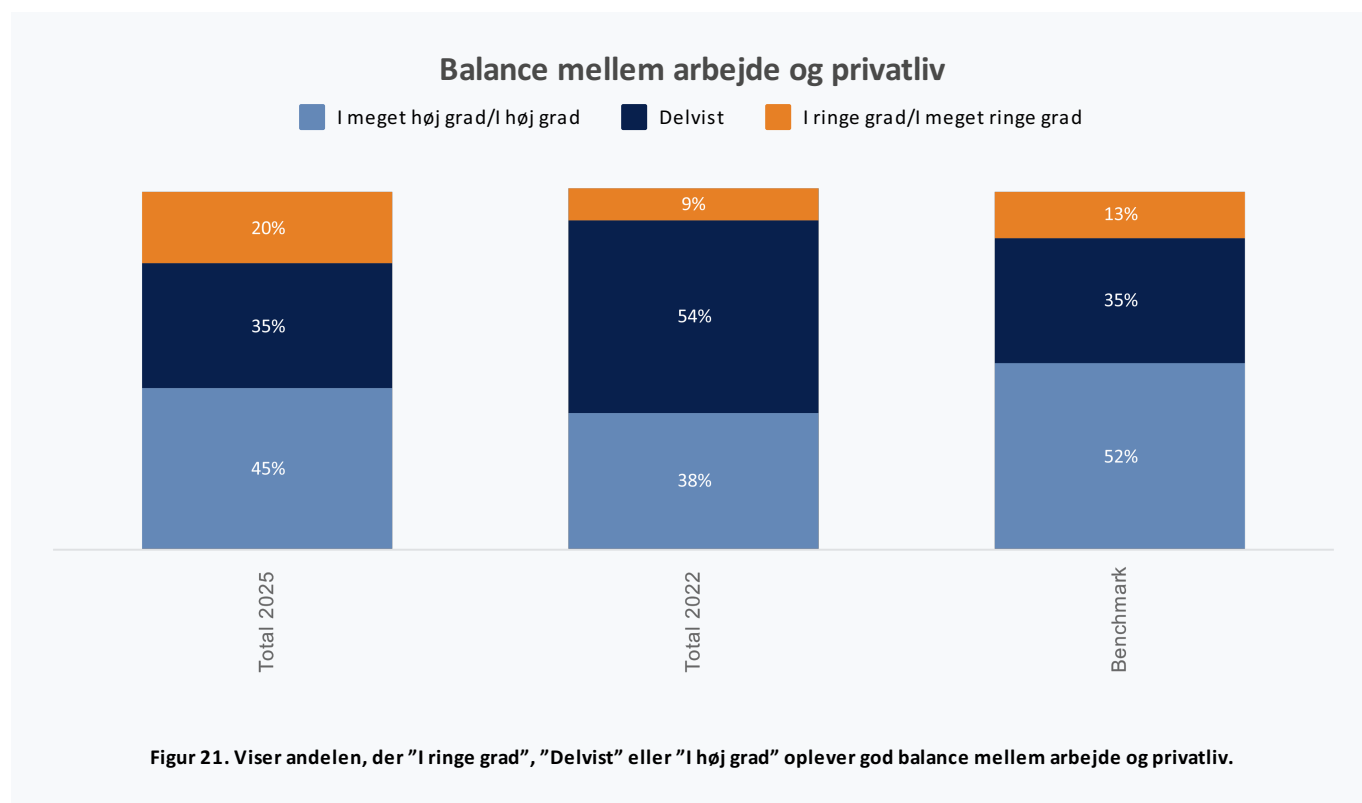
5.6.6. Arbejdstempo og overarbejde



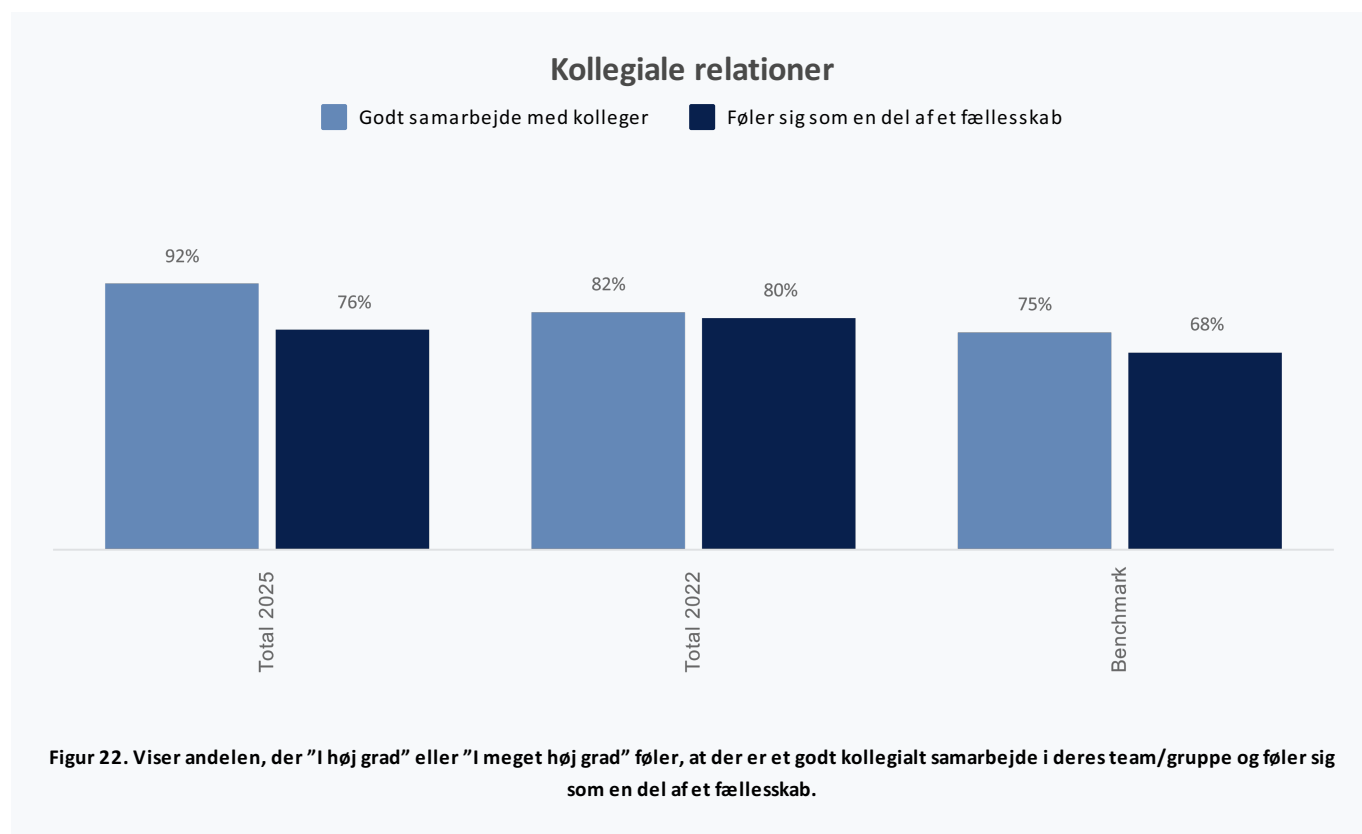
5.6.7. Arbejdspres



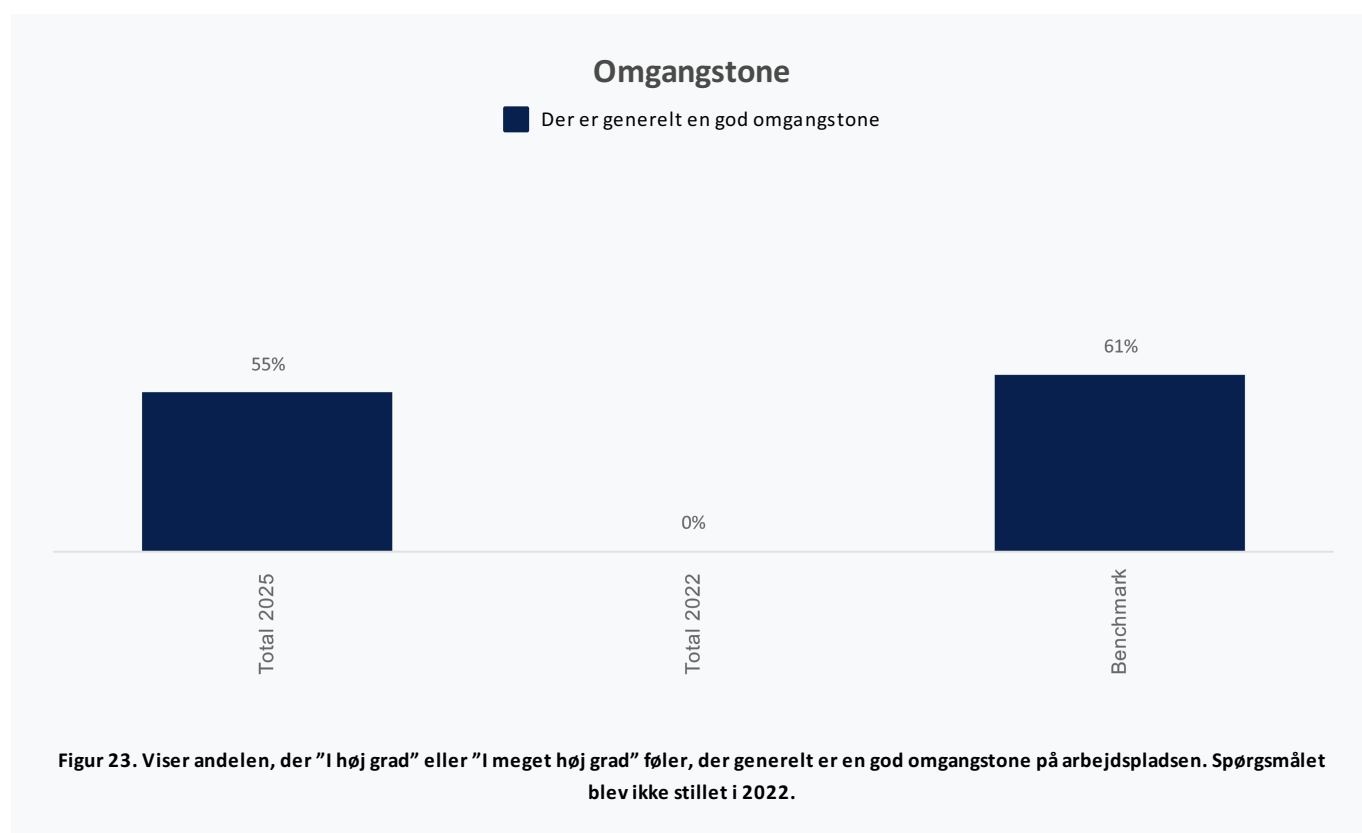
5.6.8. Balance mellem arbejde og privatliv



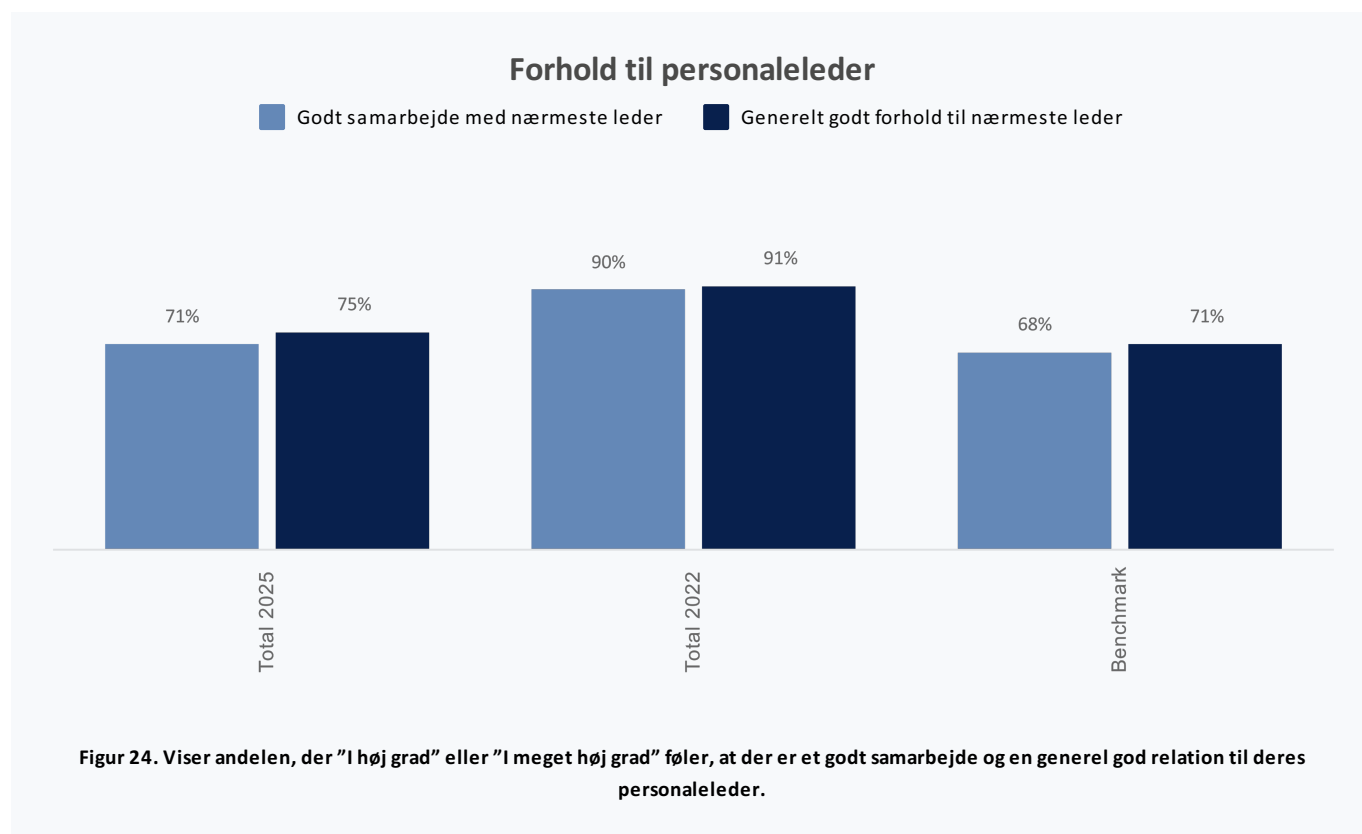
5.6.9. Kollegiale relationer



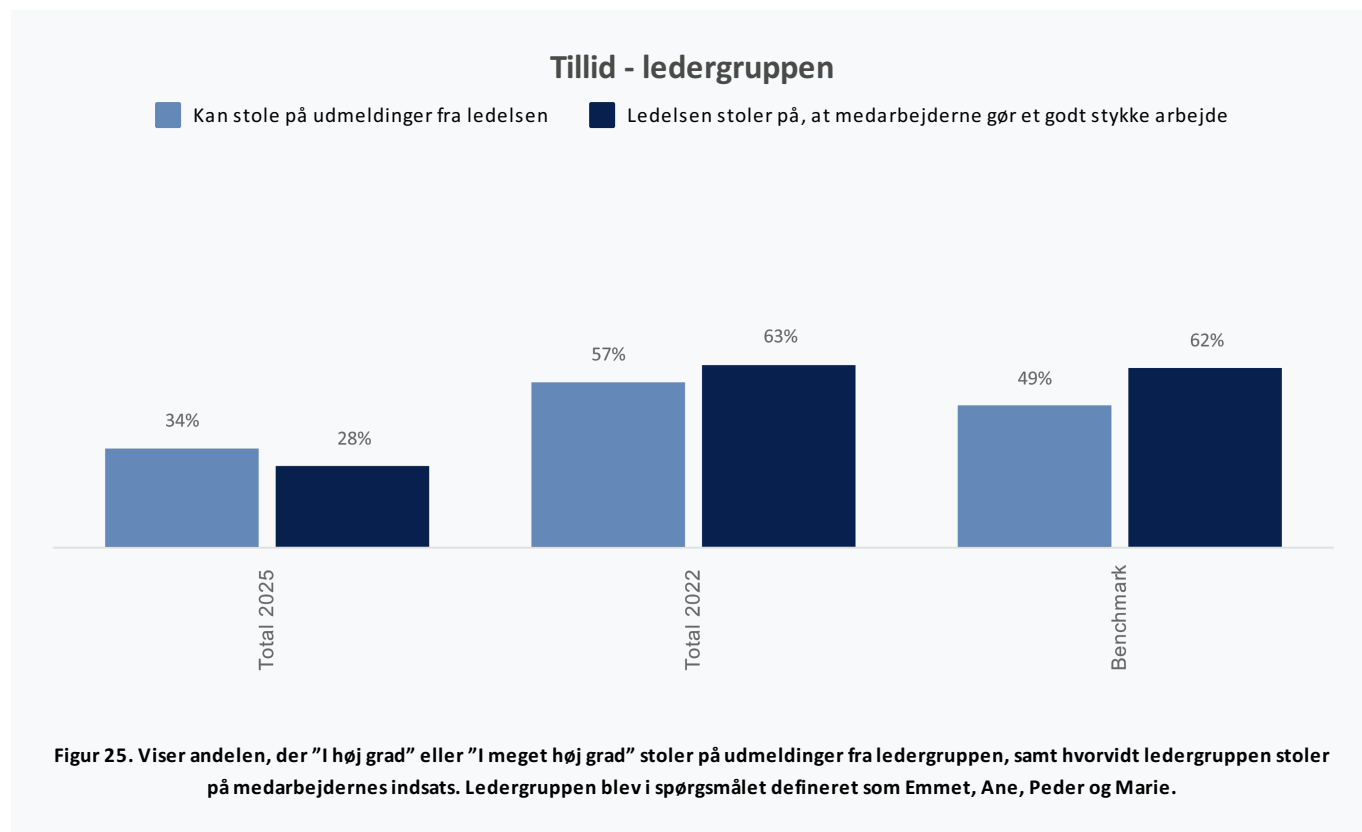
5.6.10. Omgangstone



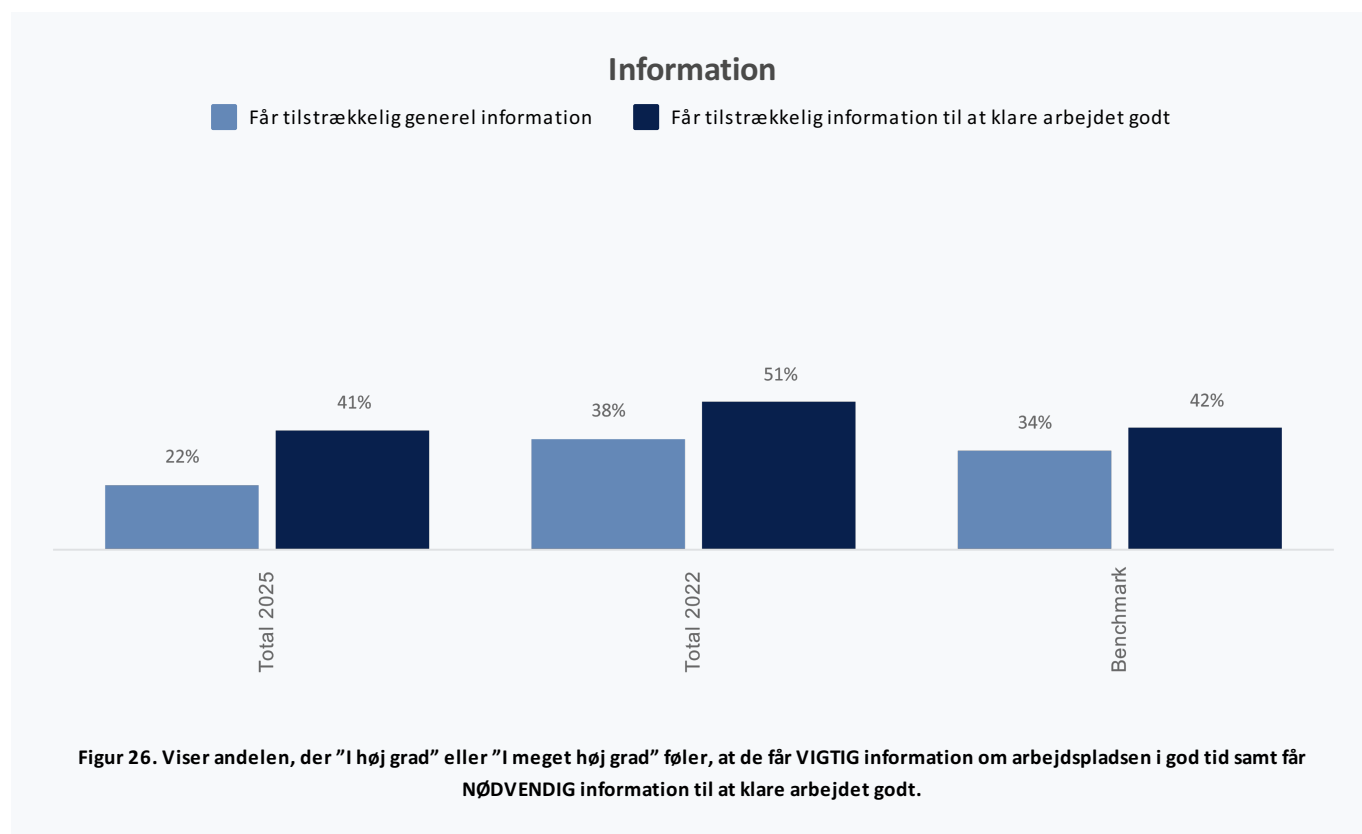
5.6.11. Forhold til personaleleder



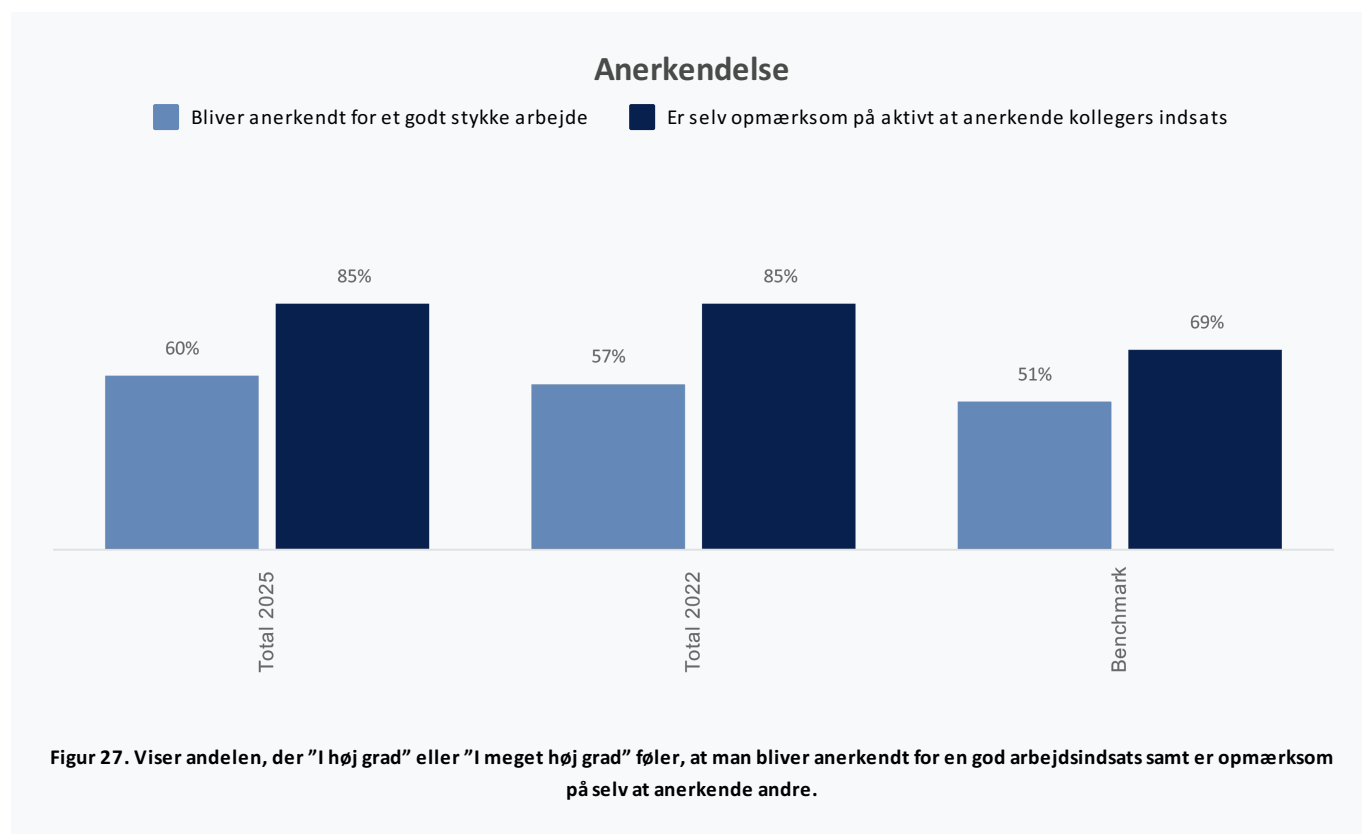
5.6.12. Tillid - ledergruppen



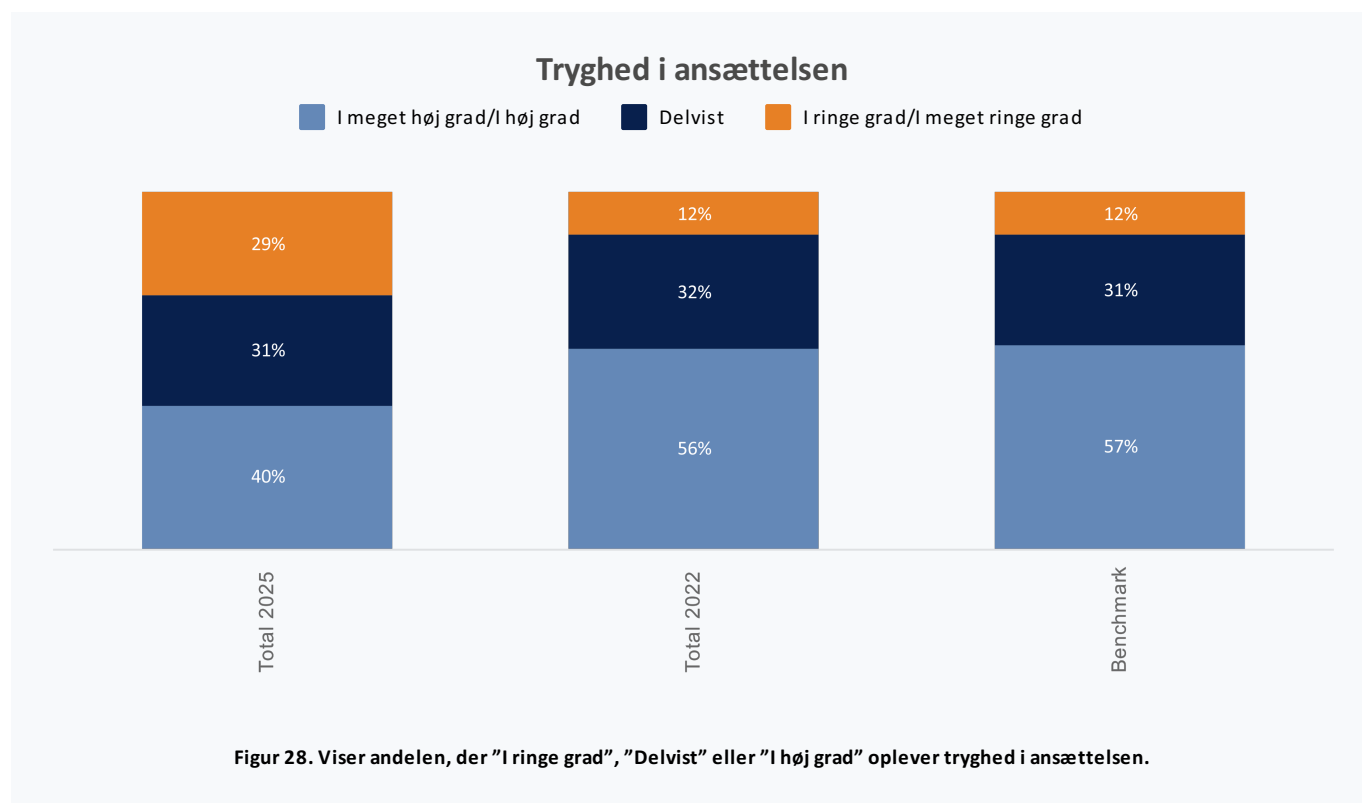
5.6.13. Information



5.6.14. Anerkendelse



5.6.15. Tryghed i ansættelsen



5.6.16. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger som en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet⁸. Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Tabel 6. Viser oplevelse af krænkende adfærd seneste 12 måneder. Alle "Jævnlig" ⁹ episoder samt værdier 10%-point over benchmark er markeret med orange.

		Total 2025	Total 2022	Benchmark
Antal besvarelser		85	82	
Jævnligt	Fra en leder	8%	2%	2%
	Fra kolleger	4%	1%	3%
	Fra studerende	1%	-	4%
	Fra eksterne	-	-	1%
	Mindst én forekomst	12%	2%	7%
Af og til	Fra en leder	11%	7%	10%
	Fra kolleger	6%	7%	11%
	Fra studerende	2%	-	9%
	Fra eksterne	2%	1%	10%
	Mindst én forekomst	16%	15%	22%
Total	Mindst én forekomst¹⁰	25%	17%	27%

⁸ Arbejdstilsynet - Om krænkende handlinger. www.at.dk

⁹ "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser, der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt", mens "Af og til" er episoder, som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

¹⁰ Medarbejdere kan i deres besvarelser have angivet flere kilder til krænkende adfærd. Procentsatserne lægges i det tilfælde ikke sammen og omregnes i stedet til et samlet antal med "mindst én kilde til krænkende adfærd". F.eks. Hvis en medarbejder har angivet en episode for både kolleger og leder, vil dette i det markerede felt tælle som én medarbejder.

Tabel 7. Viser medarbejdernes besvarelse af, hvilken type af krænkende adfærd, de oplevede.

	Total 2025
Antal besvarelser	85
Alder	1%
Etnisk	1%
Faglig	13%
Køn	1%
Seksuel	0%
Udseende	0%
Grov tale/omgangstone	18%
Andet	9%
Ønsker ikke at svare	1%

Tabel 8. Viser andelen af medarbejdere, der ved, hvem de skal henvende sig til, hvis de bliver udsat for krænkende adfærd.

	Total 2025
Antal besvarelser	85
Ved hvem man henvender sig til	71%

5.6.17. Nyttig information om DDSKS

Ved du, hvor du kan finde generel vejledning, politikker og anden nyttig information, som er relevant for dig som medarbejder på DDSKS?

■ Ja

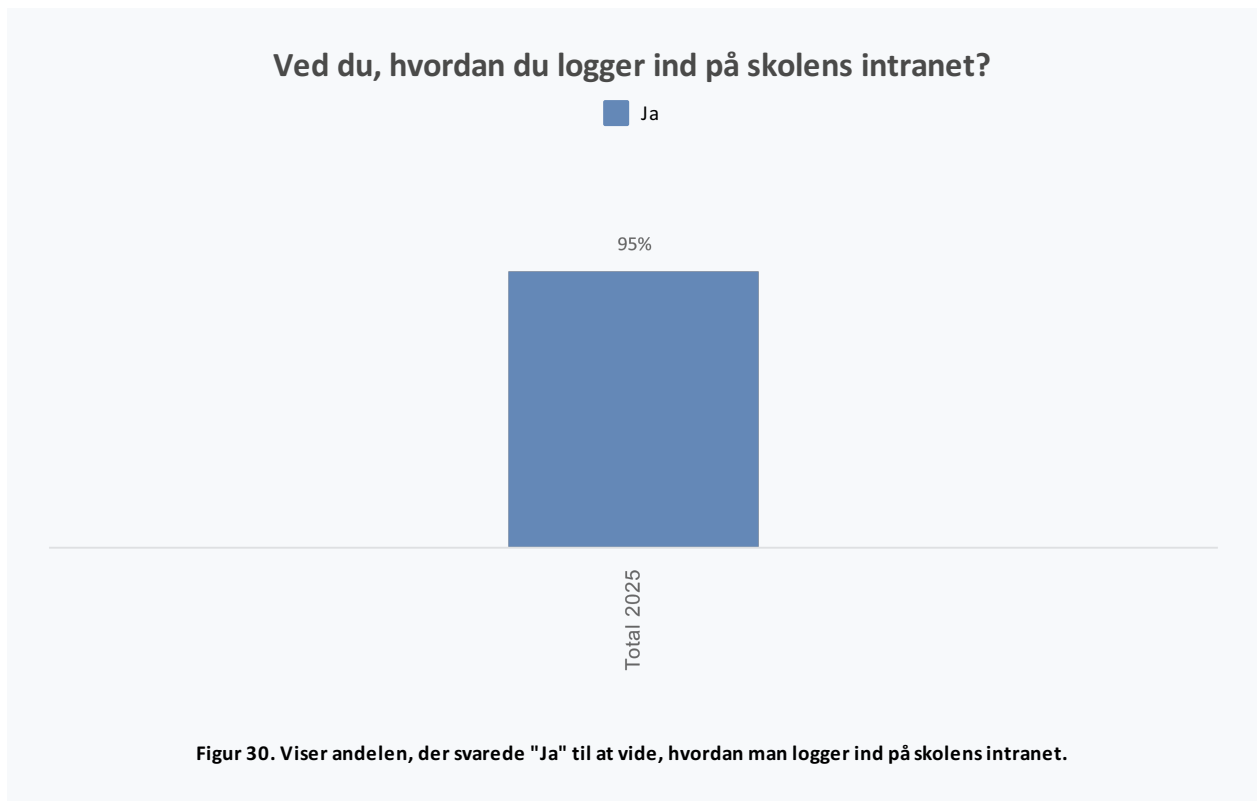
88%



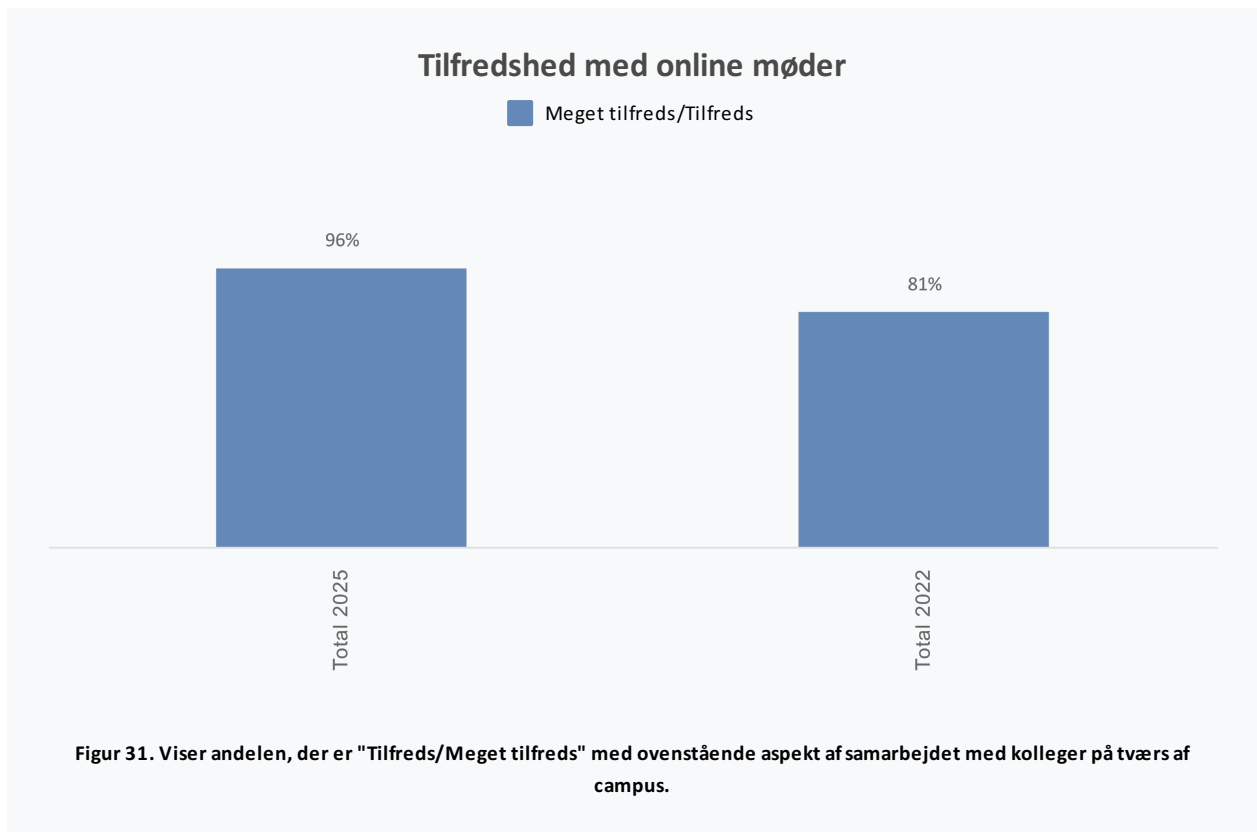
Total 2025

Figur 29. Viser andelen, der har svaret "Ja" til at vide, hvor du kan finde generel vejledning, politikker og anden nyttig information, som er relevant for dig som medarbejder på DDSKS.

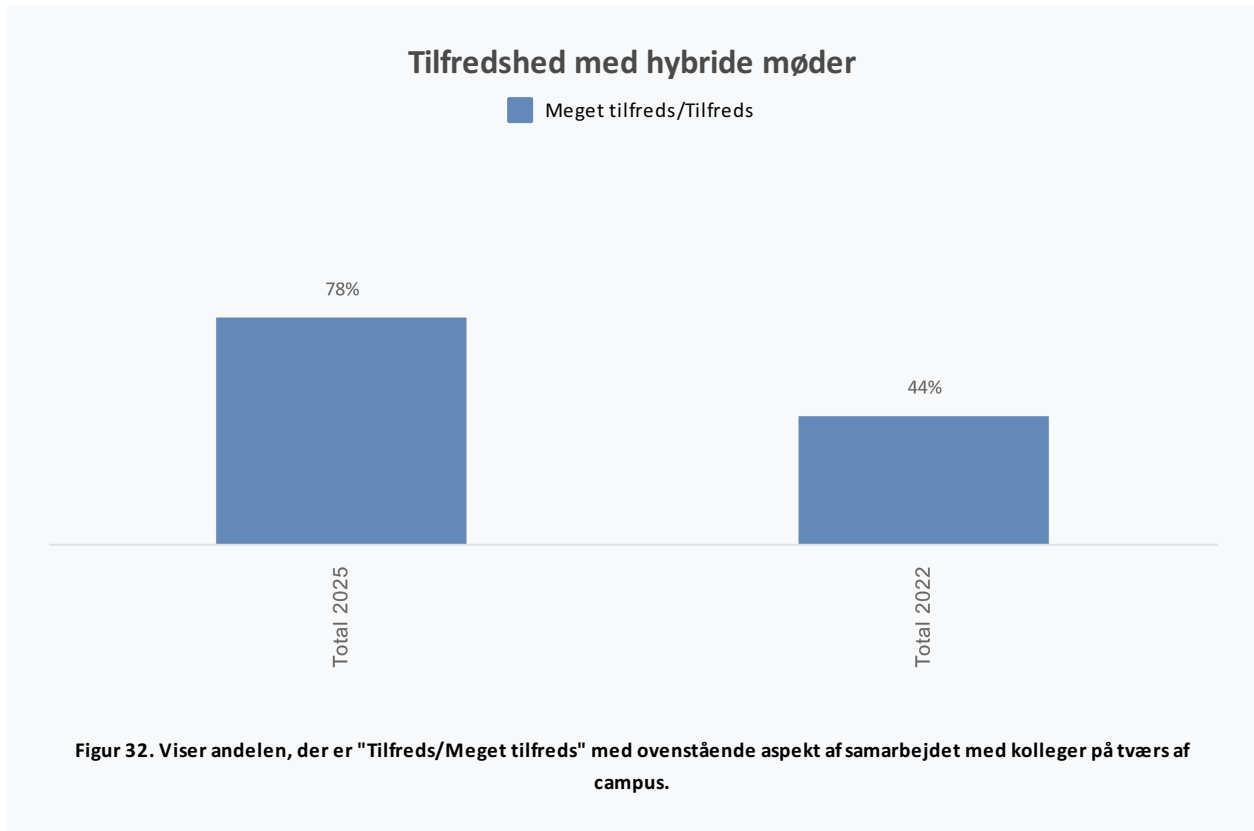
5.6.18. DDSKS Intranet



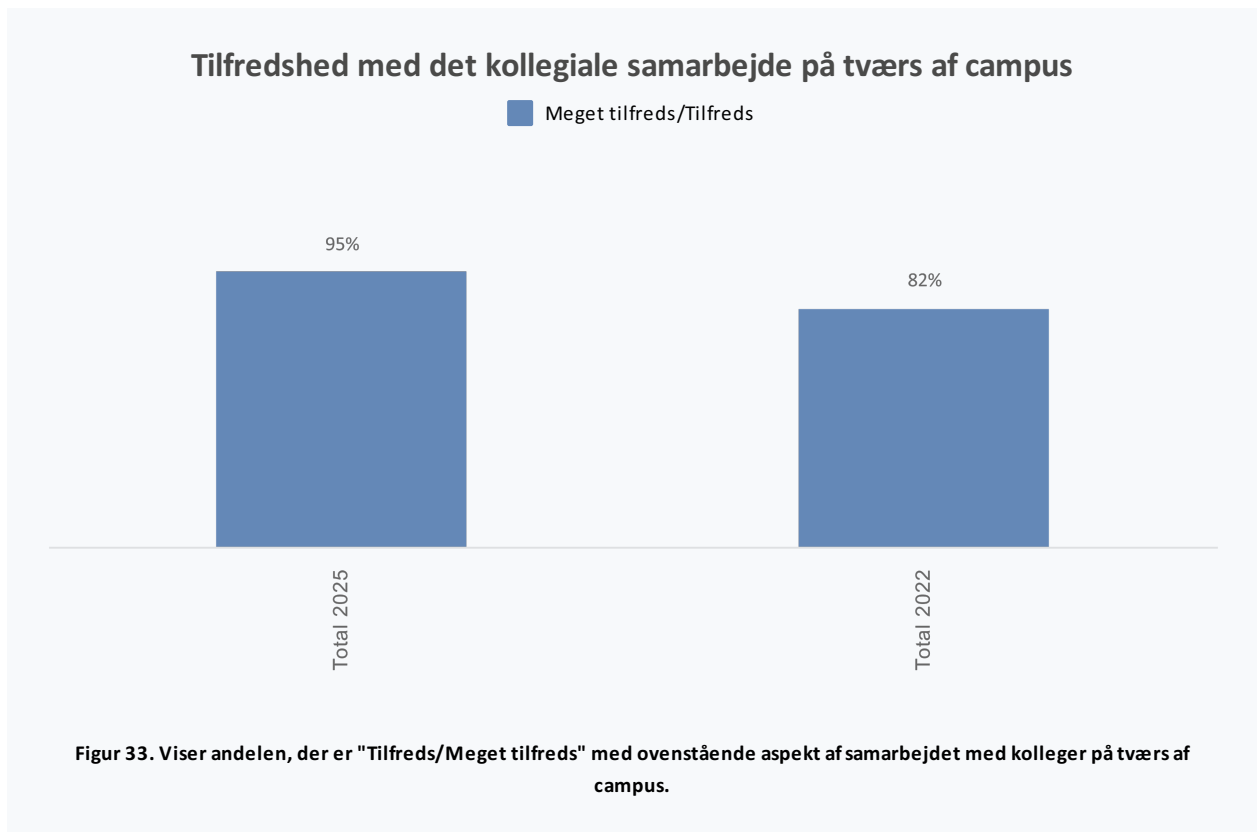
5.6.19. Samarbejde på tværs af campus



5.6.20. Samarbejde på tværs af campus



5.6.21. Samarbejde på tværs af campus



5.7. Sygefravær og helbred

5.7.1. Arbejdsrelateret sygefravær

Formålet med afsnittet om sygefravær er at vurdere, om arbejdsmiljøet er medvirkende til, at medarbejderne bliver syge.

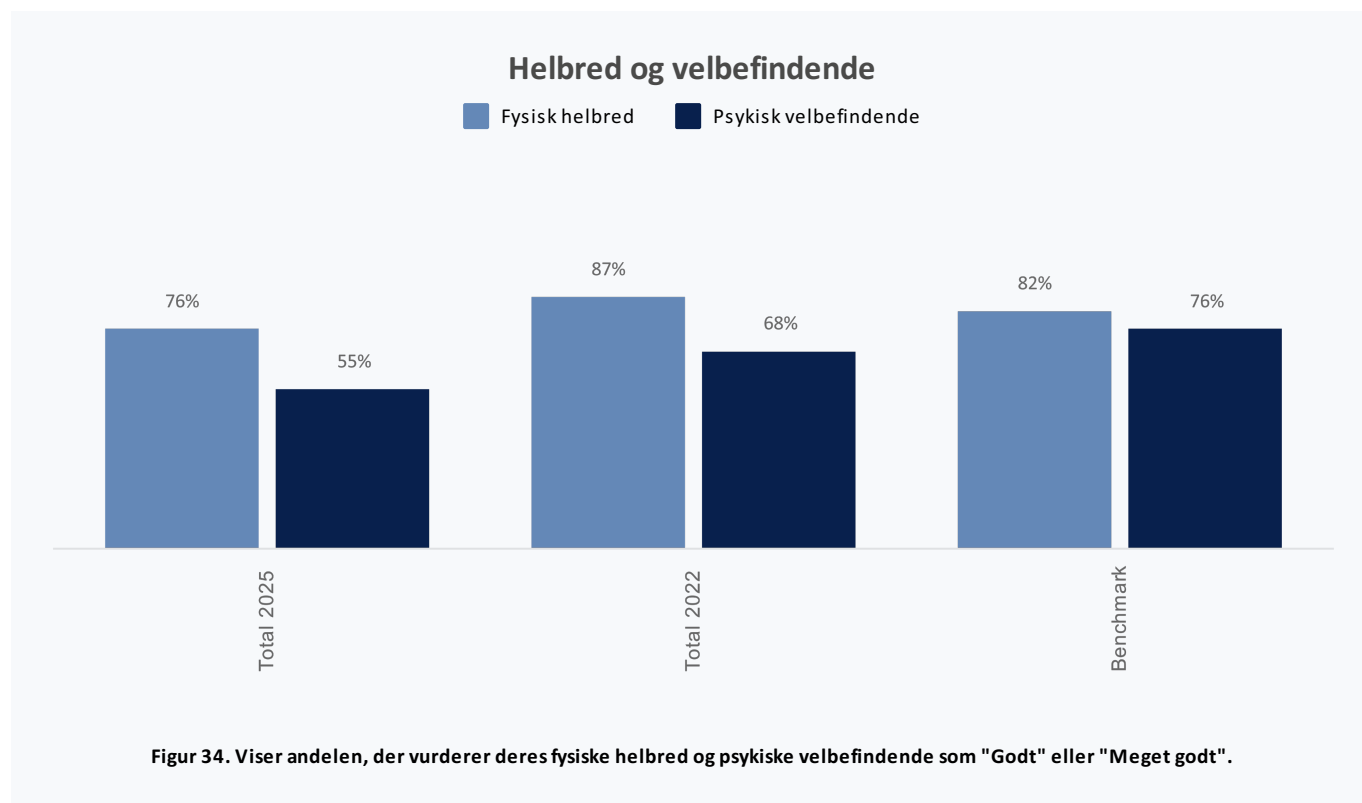
Tabel 9. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

Resultater 10%-point højere end HG-benchmarket markeret med **orange**.

	Total 2025	Total 2022	Benchmark
Antal besvarelser	85	82	
Arbejdsrelateret stress	12%	7%	12%
Indeklima	1%	0%	5%
Stor arbejdsmængde/tidspres	8%	9%	11%
Ubekvemme arbejdsstillinger	0%	2%	3%
Jobusikkerhed	8%	4%	2%
Lav motivation	7%	2%	3%
Ringe indflydelse	9%	2%	4%
Konflikter eller mobning	15%	4%	3%
Ringe støtte og feedback	9%	0%	3%
Ensidigt, gentaget arbejde	0%	2%	2%
En arbejdsulykke/-skade	1%	0%	2%
Manglende udviklingsmuligheder	5%	2%	3%
Mindst én forekomst	18%	10%	20%

5.7.2. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær. Personer, der vurderer deres helbred som dårligt har generelt højere sygefravær.



5.7.3. Smerter de fire foregående uger

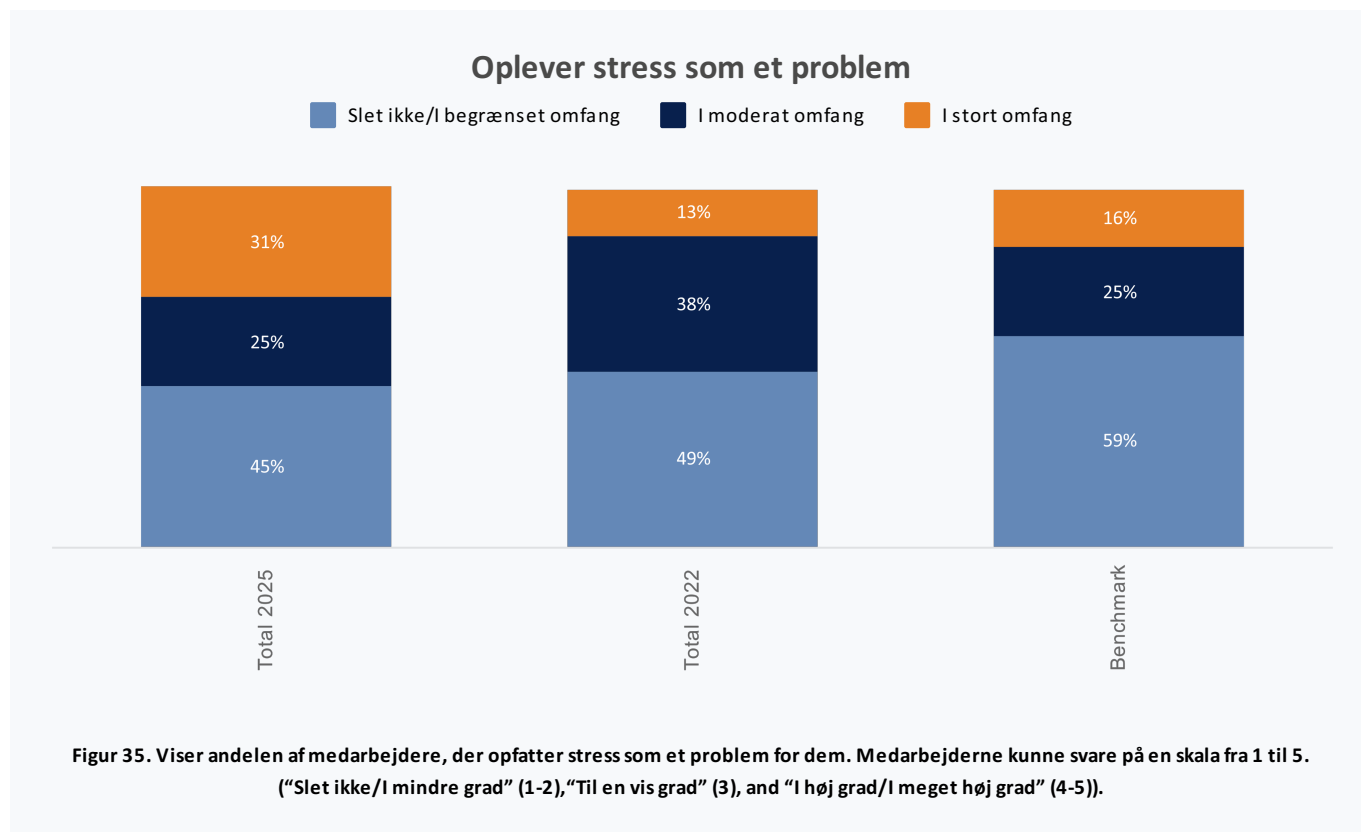
Tabel 10. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere. 10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med orange.

	Total 2025	Total 2022	Benchmark
Antal besvarelser	85	82	
Hovedpine	21%	22%	18%
Smerter i ryg, nakke/skulder	33%	28%	29%
Smerter andre steder i kroppen	32%	16%	18%

5.7.4. Stress

Stress er et kompliceret problem uden entydig definition, men som danske arbejdspladser har stigende fokus på. Kortvarig stress er ikke skadelig, men langvarig stress kan føre til alvorlig sygdom som fx hjerte- og karlidelser samt depression. Langvarig stress er en tilstand af anspændthed og ulyst gennem længere tid, dvs. uger til måneder. Langvarig stress opstår, når der er ubalance mellem de udfordringer, du står overfor, og dine muligheder for at håndtere dem.¹¹

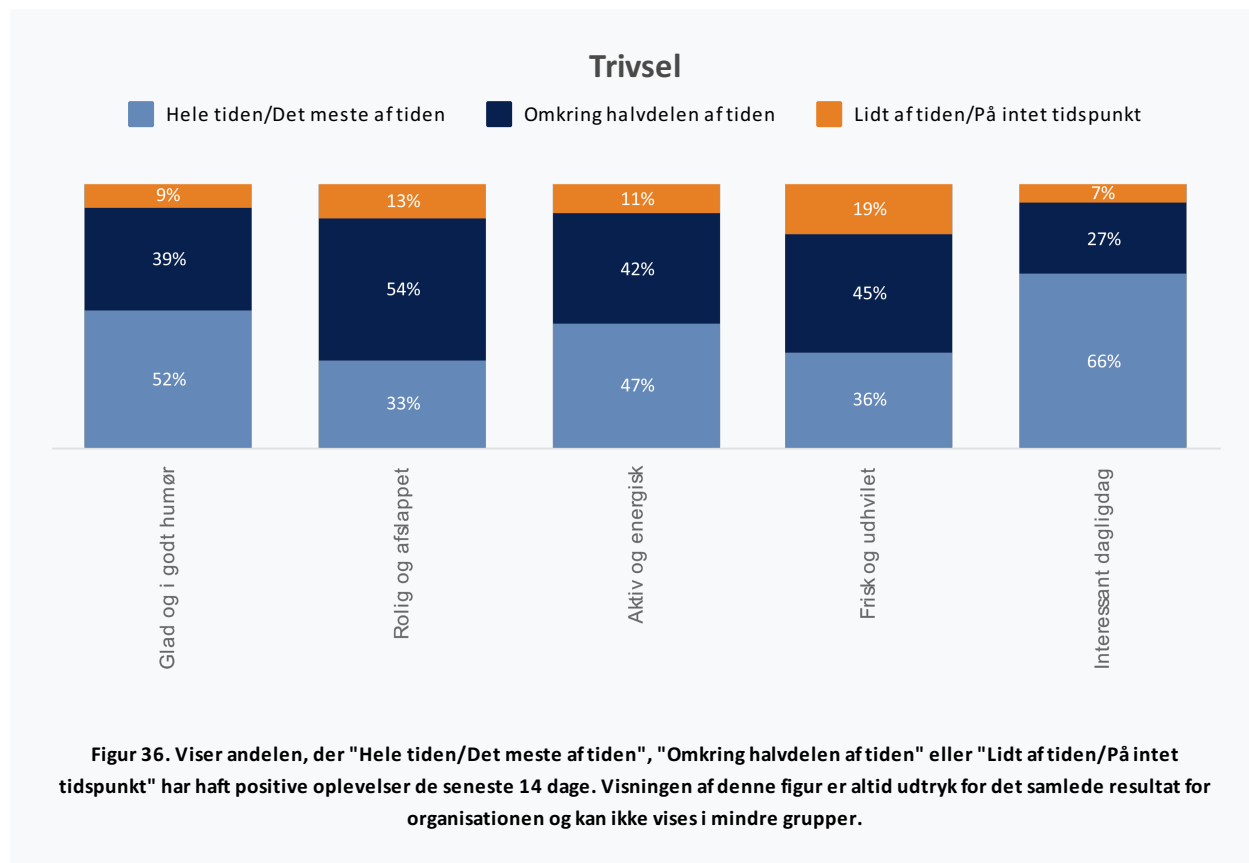
I Health Group spørger vi ind til, om stress er et problem for den enkelte. På den måde kommer man indtil kernen af stressproblematikken, nemlig om det er et problem eller ej. Det bør understreges, at spørgsmålet går på stress i al almindelighed og ikke blot arbejdsrelateret stress. Således kan resultatet også afspejle faktorer uden for arbejdspladsen.



¹¹ Sundhedsstyrelsen. Mental sundhed: Stress. www.sst.dk

5.8. Trivsel

WHO-5 er et valideret redskab, som kan anvendes som et mål for generel trivsel eller velbefindende. WHO-5 måler graden af positive oplevelser 2 uger forud for undersøgelsen. Gennemsnittet for befolkningen som helhed er 68 pointtal¹², men ved pointtal under 50 er der øget risiko for depression, eller det er et udtryk for en længerevarende stressbelastning.



¹² Sundhedsstyrelsen. Guide til trivselsindekset: WHO-5. www.sst.dk

5.9. Trivselineks. Afdeling

Tabel 11. Score lavere end 50 er markeret med orange.

Gruppe	Gennemsnitlig Trivselscore (0-100)
Total 2025	62
Total 2022	67
Landsgennemsnit	68

6. Sammenfatning

6.1. Arbejdet med handlingsplaner

Arbejdet for et godt arbejdsmiljø er, som antydnet i forrige afsnit, ikke gjort med denne kortlægning. Det er vigtigt at se på denne APV som en del af en større proces, der som nævnt omhandler både udarbejdelse af handlingsplan (prioritering) og ikke mindst opfølgning. En central del af processen er ledelse og styring. I nedenstående afsnit er der et par gode råd til at sikre en god proces.

Kommunikation af resultater: Det er vigtigt, at kortlægningens resultater aktivt kommunikeres ud f.eks. via møde, intranet mv., sådan at alle medarbejdere har mulighed for at forholde sig til APV'ens resultater og fokusområder. En god og veltilrettelagt kommunikation om kortlægningen, handlingsplanerne og det videre forløb er med til at sikre, at alle oplever en sammenhæng mellem spørgeskema, rapport og den efterfølgende proces.

Indsatsområder: Udvælgelsen af indsatsområder skal forankres både på ledelses- og medarbejderniveau, hvilket ikke betyder, at alle skal deltage aktivt i denne udvælgelse. Arbejdsmiljøorganisationen er det oplagte forum. Her er det centralt at synliggøre udvælgelsen og evt. begrundelser for, hvorfor denne udvælgelse og prioritering er valgt. Ellers kan det være svært for medarbejderne at føle ejerskab for handlingsplanerne, og dermed er der risiko for, at der opstår modstand mod indsatsen.

Løse problemer: Efter udarbejdelse af handlingsplanerne gælder det om at finde mulige løsninger for de udvalgte indsatsområder. Her handler det dels om at prioritere, men ikke mindst om at komme i gang med at handle. Der kan være mange forskellige typer løsninger. Prioritering handler først og fremmest om at beslutte rækkefølge og placere ansvaret for at gennemføre løsningerne. For at komme godt fra start kan det være en god ide at plukke de lavthængende frugter først, dvs. de løsninger som virksomheden kan gennemføre her og nu, uden bevillinger og eksterne konsulenter. Desuden kan løsningen på et fokusområde befinde sig på forskellige niveauer (individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsplan). Det er afgørende for succes, at virksomheden finder det rette niveau. En central pointe er dog, at de løsninger, der skal gennemføres, skal have en klar ansvarsfordeling. Ligeledes kan jævnlige statusmøder være en god lejlighed til at se, hvad der har virket, og hvilke problemstillinger der stadig kræver en indsats. Dette arbejde er vigtigt, da det gør virksomheden endnu bedre til at arbejde med trivsel og arbejdsmiljø, og derved kan man lære at vurdere, hvad der kan lade sig gøre og hvordan.

6.2. Slutkommentar

Denne APV og anbefalinger er udtryk for Health Groups faglige vurdering på baggrund af medarbejdernes besvarelser. Som ekstern samarbejdspartner har Health Group ikke kendskab til den dybereliggende kultur i Den Danske Scenekunstskole. Der er som følge heraf ikke taget højde for traditioner og normer, men udelukkende vurderet på baggrund af de svar og kommentarer, medarbejderne har afgivet. Særlige omstændigheder i Den Danske Scenekunstskole kan forandre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt i Den Danske Scenekunstskole.

7. Bilag

7.1. Handlingsplanskemaer

På følgende side følger eksempel på blankt handlingsplanskema til udfyldelse og ajourføring. Disse kan anvendes af eksempelvis AMU, afdelingsledere, HR/personaleafdeling til registrering af handlingsplaner. Ved flere eller komplekse handlingsplaner og især i større organisationer, anbefales det elektroniske handlingsplanssystem. Gennem dette system kan handlingsplanerne administreres, prioriteres, uddelegeres og tidsbestemmes, mens elektroniske påmindelser sikrer, at eventuelle problemer sættes på dagsordenen og bliver løst.

Udfyldt (dato): _____

Hvilken prioritering har handlingsplanen (høj, moderat, lav): _____

Handlingsplan

Tema for handlingsplan: _____

Mål for handlingsplan: (beskriv det mål vi gerne vil opnå, og husk på at det skal være realistisk og målbart)

Kriterier: (...for hvornår målet er opnået)

Barrierer: (hvad står der i vejen for succes?)

Aktivitet + beskrivelse hvad vil vi gøre for at opnå målet? (Se evt. anbefalingerne)	Ressourcer tid, sted og omkostninger	Ansvarlig	Deadline / opfølgnings-dato	Information hvem skal orienteres?
1)				
2)				
3)				

Kommentarer ved opfølgning/deadline:
