

ARBEJDSPLADSVURDERING

Det Jyske Musikkonservatorium

Total



Det Jyske
Musikkonservatorium
**The Royal Academy
of Music**

Totalrapport

November 2020

Antal inviterede: 93

Antal besvarelser: 63

Svarprocent: 68%

INDHOLD

	OM DENNE RAPPORT	3
	DASHBOARD	4
	MEDARBEJDERNES TRIVSEL OG ENGAGEMENT	5
	MOTIVATION OG ENGAGEMENT	5
	TRIVSEL OG JOBTILFREDSHED	6
	EFFEKTÅLING	7
	PRIORITETSKORT	8
	STRESSÅLING	9
	STRESS-SEGMENTER	10
	PSYKISK ARBEJDSMILJØ	11
	SÆRLIGE SPØRGSMÅL PGA COVID 19	11
	JOBINDHOLD OG ORGANISERING	12
	INDFLYDELSE	13
	LEDELSE	14
	SAMARBEJDE	15
	UDVIKLINGSMULIGHEDER	16
	MENING I ARBEJDET	17
	KRAV I ARBEJDET	18
	KRÆNKENDE ADFÆRD	19
	SYGEFRAVÆR	21
	FYSISK ARBEJDSMILJØ	22
	FYSISK ARBEJDSMILJØ	22
	FYSISK ARBEJDSMILJØ I UNDERVISNINGSSITUATIONEN	23
	BAGGRUND	24
	BILAG	25
	TEMAOVERSIGT	25

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

METODE	Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af analyseinstituttet interresearch a/s via e-mailinvitationer. Hver mailinvitation indeholdt et unikt link og respondenter, der endnu ikke havde svaret er to gange i indsamlingsperioden rykket. Dataindsamlingen er lavet i online spørgeskema værktøjet defgo.com.
PERIODE	Data er indsamlet i perioden fra d. 20 oktober - 4 november 2020.
SPØRGERAMMEN	Spørgerammen består af to dele. En psykisk og en fysisk del. I denne rapport er begge dele rapporteret. I det store hele er spørgerammen en gentagelse fra 2017. Af større ændringer kan nævnes tilføjelse af særlig sektion om covid-19.
RAPPORTENS DELE	Denne rapport er bygget op af følgende dele: <ul style="list-style-type: none">- Dashboard- Psykisk arbejdsmiljø- Fysisk arbejdsmiljø- Baggrundsoplysninger- Bilag
DASHBOARD	På næste side præsenteres en række nøgletal samlet i et "Dashboard", der kan hjælpe dig med at få et overblik over trivslen. Du vil blive præsenteret for svarprocenten samt nøgletal for trivslen og det psykiske arbejdsmiljø.
BENCHMARK	Årets resultater er benchmarket tilsvarende resultater fra 2017.
TOLKNING AF RESULTATER	Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-7. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgå ikke i beregningerne. Spørgsmål, hvis gennemsnit er vendt om er markeret med *. Almindeligvis kan man antage at følgende gør sig gældende: <ul style="list-style-type: none">- Resultater på 4 og under er ringe- Resultater mellem 4,1 og 5 er acceptabelt- Resultater mellem 5,1 og 6 er godt- Resultater mellem 6,1 og 7 er helt i top.
BILAG	Det kommer dog an på de enkelte spørgsmåls formuleringer og indhold.
SPØRGSMÅL	Rapportens bilag består af en temaoversigt og evt. Fritekster. Har du spørgsmål eller kommentarer til denne rapport kan du kontakte din projektleder hos interresearch a/s.

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT

68%
63 ud af 93



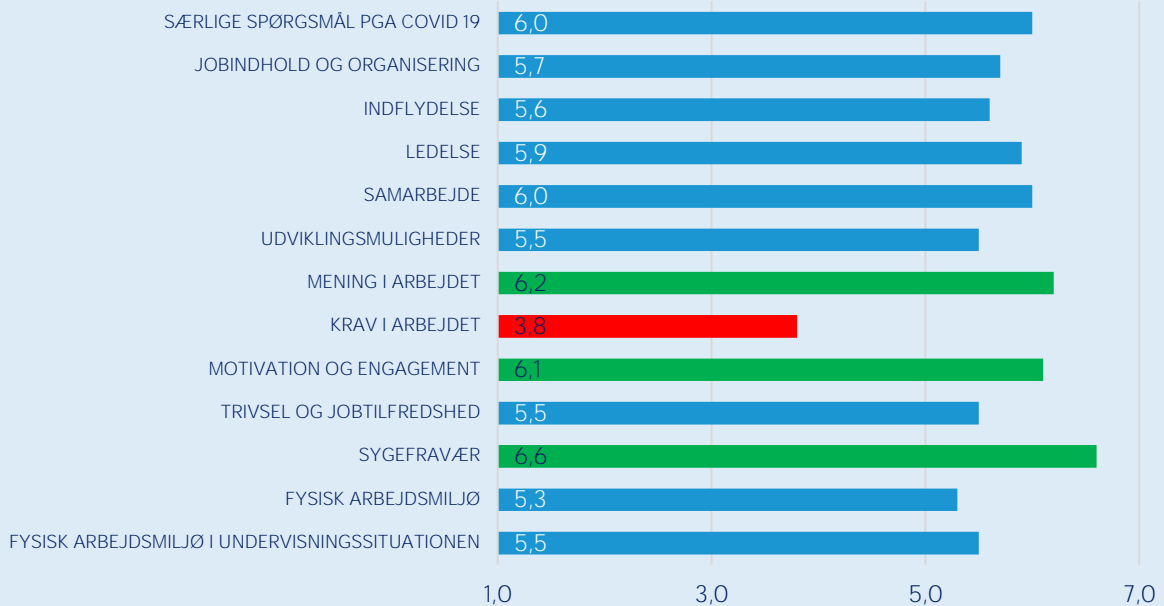
5,7

- Ringe
- Acceptabelt
- Godt
- Helt i top

MedarbejderTrivselsIndeks

På tværs af alle undersøgelsens spørgsmål, der er besvaret på en skala, kan der beregnes et nøgletal - et medarbejdertrivselsindeks (MTI). Dette nøgletal giver en samlet og enkelt indikation af medarbejdernes trivsel og engagement. Skala fra 1-7.

TEMAOVERSIGT



TOP OG BUND

TOP 5:

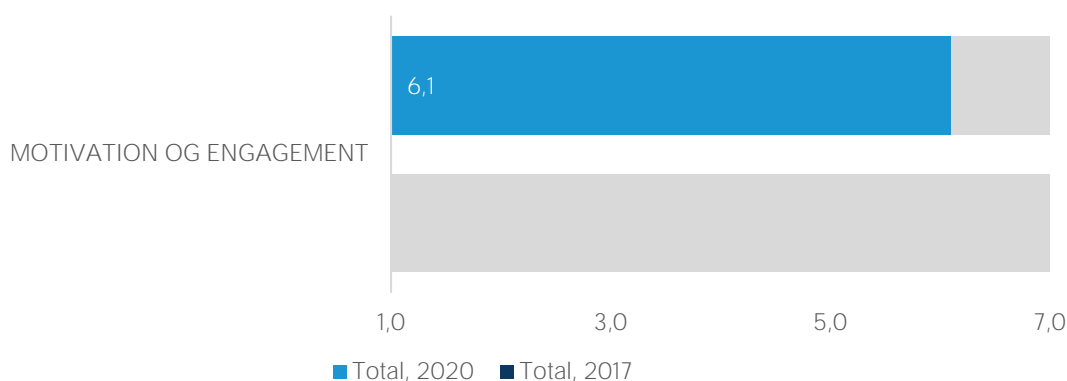
- 6,6 Er der forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder?*
- 6,6 Er der forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder?*
- 6,5 Ved du, hvad du selv kan gøre for at bidrage til en minimering af smitterisikoen på DJM?
- 6,5 Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?
- 6,4 Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

BUND 5:

- 3,3 Er det ofte nødvendigt at arbejde meget hurtigt?*
- 3,5 Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*
- 3,7 Er der ofte for meget at lave?*
- 4,5 Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*
- 4,6 Er du tilfreds med lønnen?



MOTIVATION OG ENGAGEMENT

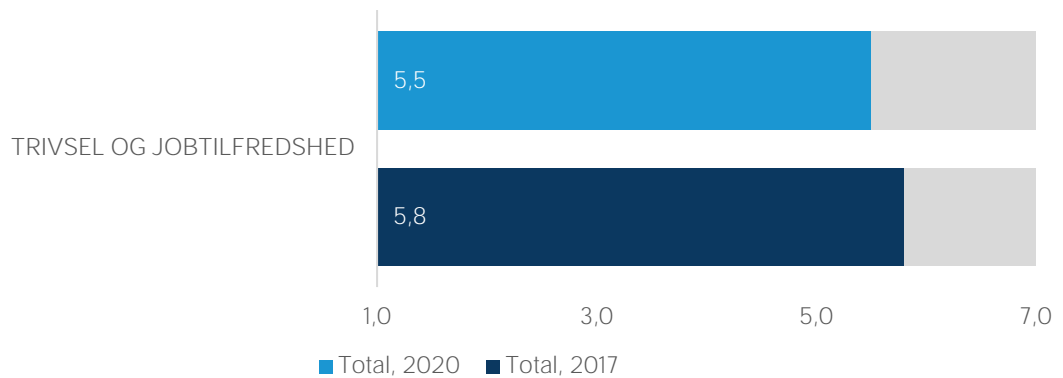


	I meget høj grad							Hverken eller		Slet ikke	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
	7	6	5	4	3	2	1							
16.1 Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	53%	32%	10%	3%	0%	0%	0%	2%	60	6,4	6,2			
16.2 Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	27%	33%	20%	13%	2%	2%	2%	2%	60	5,6	5,5			
16.3 Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	62%	28%	8%	2%	0%	0%	0%	0%	60	6,5	6,4			
16.4 Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?*	2%	3%	5%	10%	12%	20%	47%	2%	60	5,8	5,4			

* Udsagnet er negativt formuleret og gennemsnittet er derfor vendt.



TRIVSEL OG JOBTILFREDSHED



	I meget høj grad			Hverken eller			Slet ikke	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
	7	6	5	4	3	2	1				
17.1 Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	22%	47%	17%	8%	2%	3%	2%	0%	60	5,6	5,7
17.2 Er du tilfreds med lønnen?	13%	27%	17%	13%	15%	7%	7%	2%	60	4,6	-
17.3 Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	30%	35%	23%	5%	3%	3%	0%	0%	60	5,7	5,7
17.4 Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	35%	42%	15%	5%	2%	0%	0%	2%	60	6,1	6,0

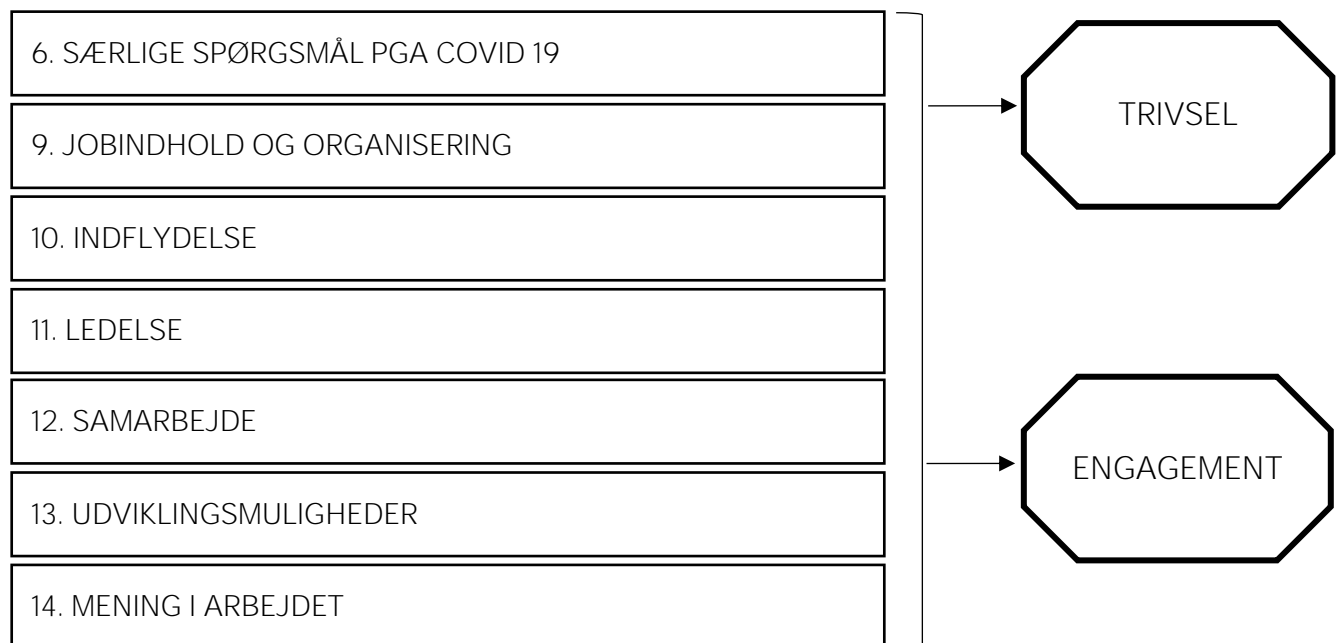


EFFEKTMÅLING

Effektanalysen afdækker sammenhængene mellem medarbejdernes motivation og engagement, og de enkelte emneområder samt underliggende spørgsmål. På den måde afdækker modellen hvilke emneområder og individuelle spørgsmål, der har størst indflydelse på medarbejdernes motivation og engagement.

Den statistiske model, der er anvendt til effektanalysen, bygger på analysemetoden Partial Least Squares (PLS regression) med Path Modelling (PM), der er en metode til at undersøge sammenhængen mellem en eller flere afhængige variable (f.eks. medarbejdernes engagement) og andre specificerede uafhængige variable (f.eks. Anerkendelse, Ledelse osv.). Analysen gør det muligt at prioritere indsatsområder i forhold til det videre arbejde med undersøgelsens resultater.

Nedenfor ses en grafisk illustration af modellen og dens sammenhænge.



Af modellen ses det, at Engagement er sat som det endelige resultatområde, der udover at blive påvirket af de 8 indsatsområder også påvirkes af resultatområdet Trivsel.

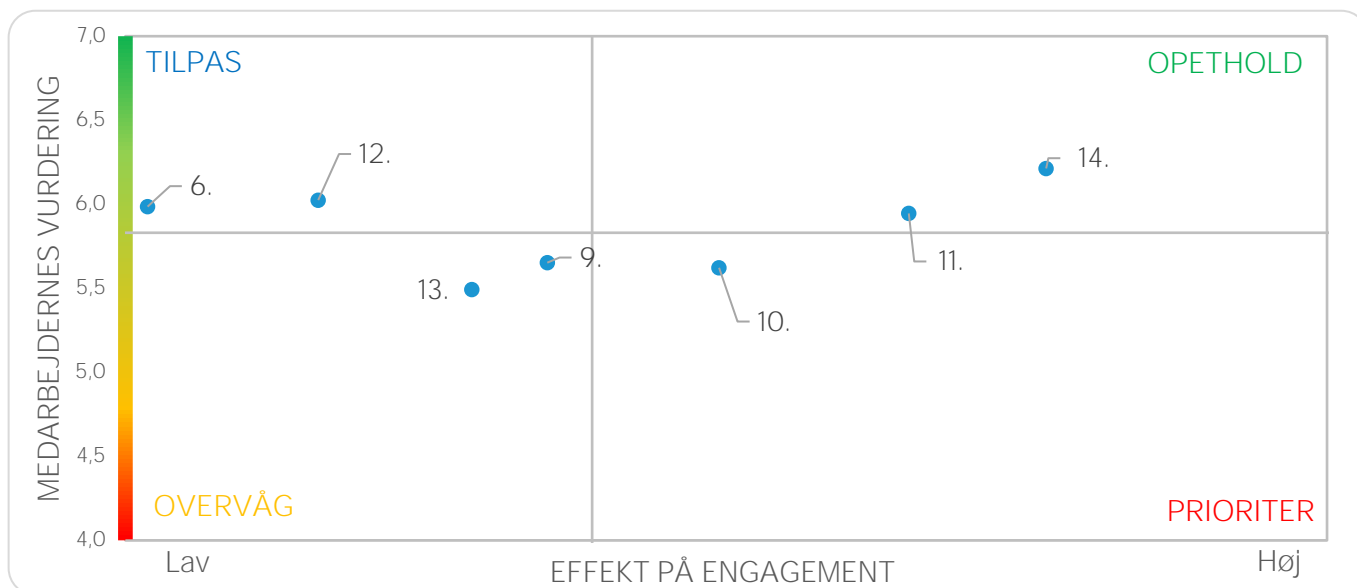
Årsagen til at Motivation og engagement i modellen opfattes som værende det endelige resultatområde er, at høj medarbejdertrivsel ikke bør stå som et mål i sig selv - men i stedet som et middel til at sikre at medarbejderne er motiverede og engagerede i deres arbejde. Flere forskningsresultater har påvist, at engagerede og motiverede medarbejdere er villige til at yde en ekstra indsats og er mere effektive, hvilket er med til at sikre vækst og påvirke organisationens bundlinje positivt. Derfor er det en styrkelse af medarbejdernes engagement, der står som det endelige mål.



PRIORITETSKORT

Prioritetskortet viser områdernes betydning for medarbejdernes motivation og engagement i enheden. Det er en grafisk illustration af resultaterne, som peger på, hvor det er mest effektivt at sætte ind for at øge medarbejdernes motivation og engagement.

Op ad den lodrette akse (y-aksen) er den vurdering, som medarbejderne har afgivet i spørgeskemaet. Ud af den vandrette akse (x-aksen) fremgår det hvilken effekt det vil have at forbedre de enkelte områder i forhold til medarbejdernes motivation og engagement. Hvis et område ligger helt til højre, har området høj effekt på medarbejdernes motivation og engagement.



6. SÆRLIGE SPØRGSMÅL PGA COVID 19

9. JOBINDHOLD OG ORGANISERING

10. INDFLYDELSE

11. LEDELSE

12. SAMARBEJDE

13. UDVIKLINGSMULIGHEDER

14. MENING I ARBEJDET

Prioritetskortet består således af følgende fire kvadranter:

<p>TILPAS indeholder de områder, hvor enheden er stærk, men hvor betydningen for medarbejdernes motivation og engagement er relativt lav. Som navnet antyder, kan disse områder tilpasses evt. ved at øge effekten gennem intern/ekstern branding eller ved at overveje, om det kan betale sig at iværksætte nye tiltag.</p>	<p>OPRETHOLD indeholder de områder, hvor enheden er stærk og skal forblive stærk, fordi betydningen af disse områder er høj i forhold til medarbejdernes motivation og engagement.</p>
<p>OVERVÅG indeholder de områder, hvor scoren er lav og effekten ved af tiltag ligeledes er lav.</p>	<p>PRIORITER indeholder de områder, hvor der primært skal sættes ind med målrettede tiltag, da scoren er forholdsvis lav, mens effekten af tiltag vil være</p>

Den lodrette og vandrette akse, som opdeler de fire kvadranter, illustrerer gennemsnittet for hhv. medarbejdernes vurdering og indsatsområdernes effekt på medarbejdernes motivation og engagement.

Ovenfor fremgår det overordnede prioritetskort for enheden, hvor emneområder fremstår samlet. Prioritetskort ned på de enkelte spørgsmål under hvert emneområde følger på de næste sider.



STRESSMÅLING

Når man taler om stress, er det i høj grad samspillet mellem de krav, medarbejderne stilles overfor i arbejdssituationen, og den grad af kontrol (indflydelse på egen arbejdssituation og udviklingsmuligheder) medarbejderen har over arbejdssituationen, der er af afgørende betydning.

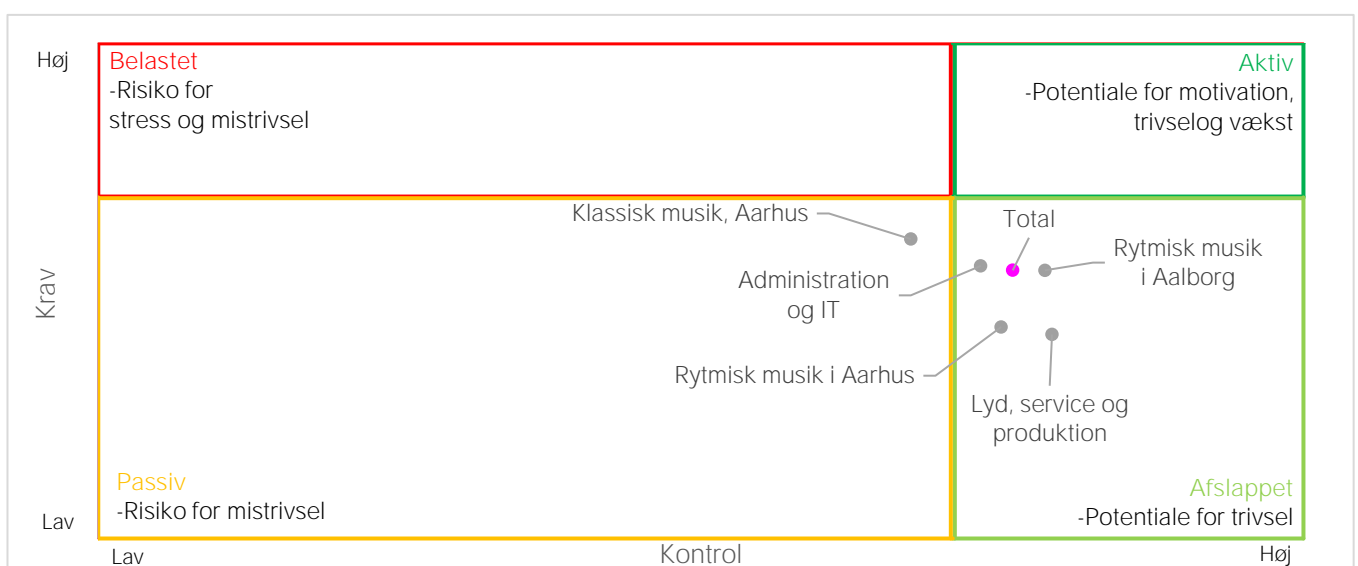
Det betyder, at man ved at undersøge medarbejdernes oplevelse af hhv. krav og kontrol i jobbet kan få indsigt i, om disse forhold udgør en stressmæssig risikofaktor. På den måde bliver det muligt at sætte ind med tiltag for at ændre på disse arbejdsforhold, før medarbejderne udvikler stress.

I den forbindelse er det vigtigt at understrege, at høje krav i sig selv ikke nødvendigvis er problematisk. Stress opstår for de flestes vedkommende først, hvis der opstår en ubalance mellem de krav, medarbejderen stilles overfor i arbejdssituationen, og den grad af kontrol (indflydelse på egen arbejdssituation og udviklingsmuligheder) medarbejderen har over arbejdssituationen. Det betyder, at hvis høje arbejdskrav kombineres med en høj grad af indflydelse og gode udviklingsmuligheder, og derigennem muligheden for selv at kontrollere arbejdssituationen, vil høje krav for langt de fleste medarbejdere virke motiverende og resultere i trivsel og vækst.

Stilles medarbejderne derimod over for høje krav kombineret med lav indflydelse og få udviklingsmuligheder, resulterer det som oftest i mistrivsel og i yderste konsekvens stress. Fordi medarbejderne i denne situation ikke har mulighed for at kontrollere og påvirke egen arbejdssituation, vil de fleste opleve de høje krav som stressende og overvældende frem for udfordrende og spændende.

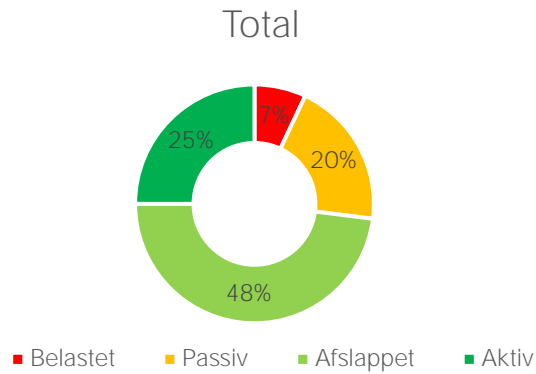
Relationen mellem de krav, medarbejderne stilles overfor på arbejdet, og den grad af kontrol medarbejderne har over arbejdssituationen, i form af indflydelse og udviklingsmuligheder, kan illustreres grafisk via modellen på næste side. Her ses hvad konsekvensen, for langt de fleste medarbejders vedkommende, vil være af de fire forskellige kombinationer af krav og kontrol. Generelt ses det, at lav kontrol i form af lav indflydelse og udviklingsmuligheder fører til mistrivsel og stress, mens høj kontrol resulterer i trivsel.

Enheden er indplaceret i modellen på baggrund af undersøgelsens resultater for hhv. krav, indflydelse og udviklingsmuligheder. Herved er det tydeligt, hvorvidt samspillet mellem disse faktorer udgør en stressmæssig risiko for medarbejderne.





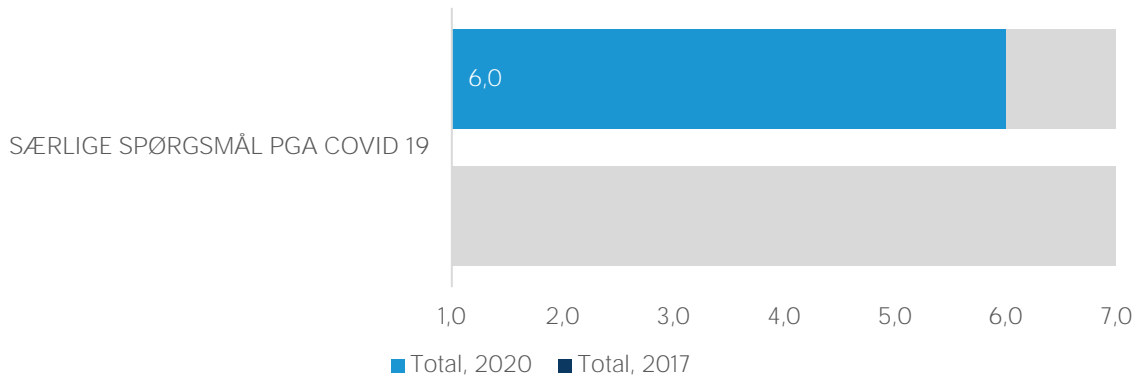
STRESS-SEGMENTER



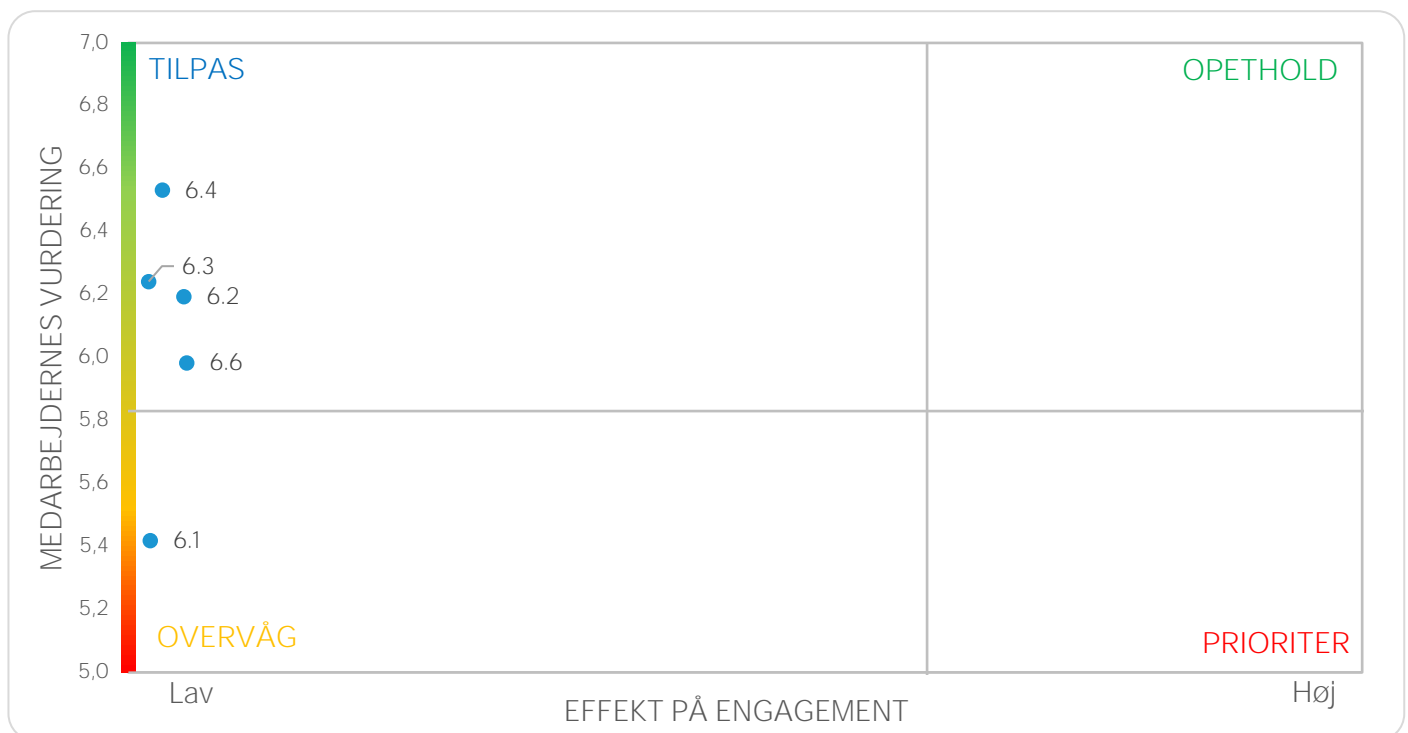
Ovenstående grafer viser hvordan enhedens og organisationens (total) medarbejdere hver især fordeler sig i stressmodellens fire kvadrater. Det bliver således muligt at tage højde for spredningen i medarbejdernes svar, således at selv små andele af medarbejdergrupper i stressfarezonen bliver synlige og nødvendige tiltag kan tages.

Enheden er sammenlignet med hele organisationen. Det giver mulighed for at vurdere om man som enhed skiller sig ud og derved muligvis kan hente hjælp og inspiration i andre dele af organisationen.

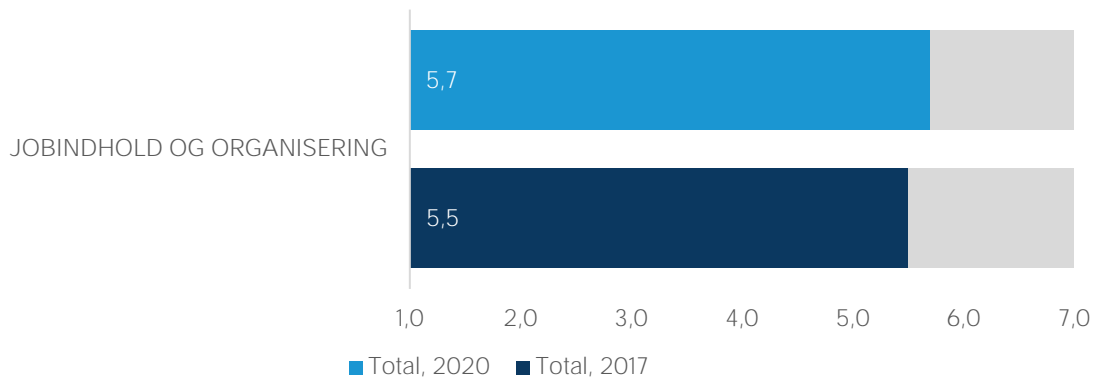
SÆRLIGE SPØRGSMÅL PGA COVID 19



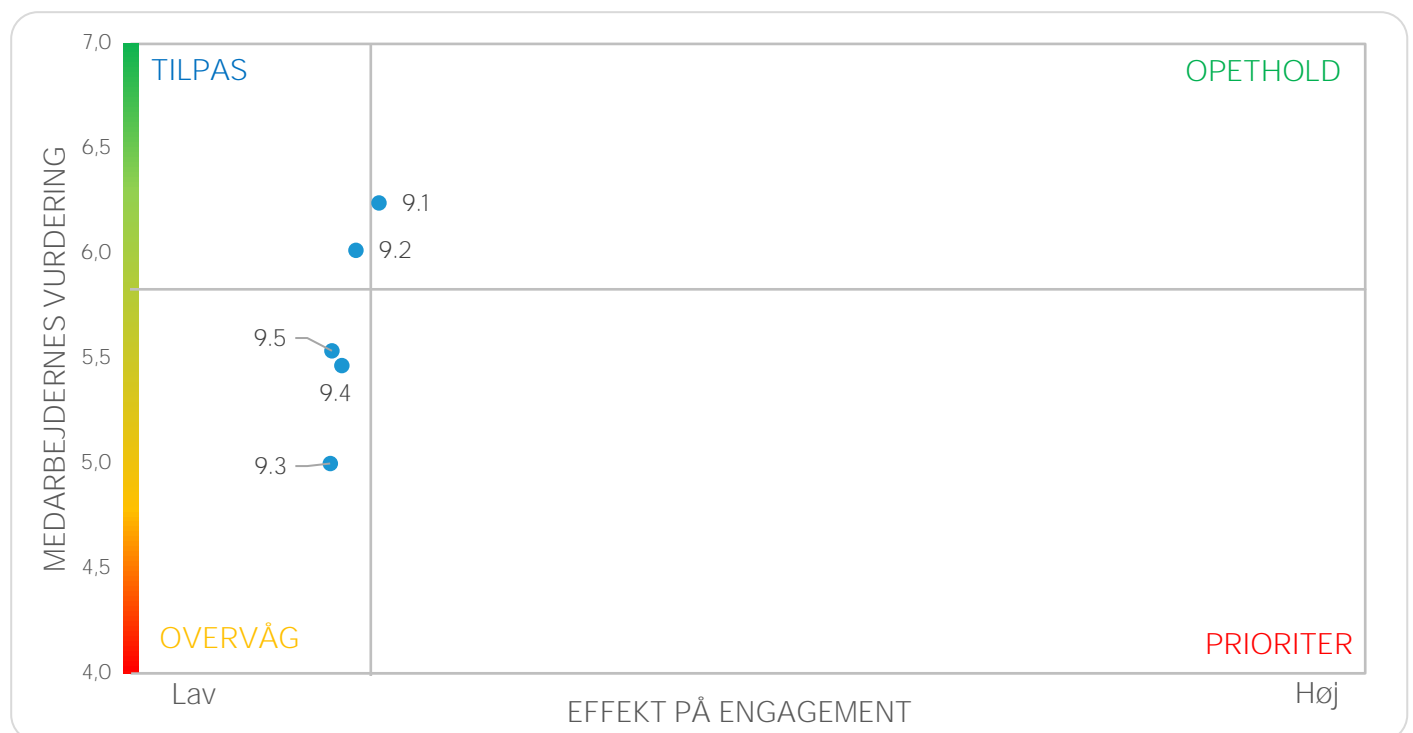
	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
6.1 Føler du dig tryk i forhold til at undgå smitte, når du er på konservatoriet?	21%	32%	26%	13%	5%	3%	0%	0%	62	5,4	-
6.2 Har du adgang til information om hvilke tiltag og forholdsregler organisationen har lavet for at undgå smitte?	47%	31%	19%	2%	2%	0%	0%	0%	62	6,2	-
6.3 Oplever du, at der tilstrækkelig adgang til håndsprit, servietter og øvrige værnemidler?	53%	26%	16%	2%	3%	0%	0%	0%	62	6,2	-
6.4 Ved du, hvad du selv kan gøre for at bidrage til en minimering af smitterisikoen på DJM?	61%	32%	5%	2%	0%	0%	0%	0%	62	6,5	-
6.5 Er du tilfreds med dine muligheder for at arbejde hjemmefra?	35%	19%	13%	15%	5%	3%	2%	8%	62	5,5	-
6.6 Er det fortsat muligt for dig at udføre din kerneopgave til trods for nye retningslinier og foranstaltninger?	39%	37%	16%	3%	2%	3%	0%	0%	62	6,0	-



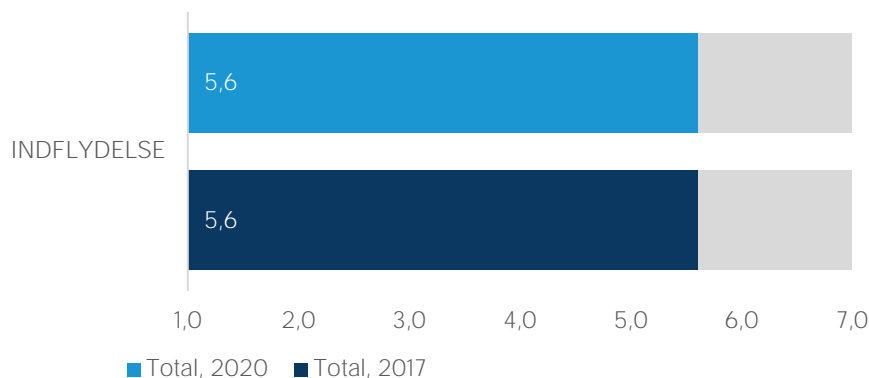
JOBINDHOLD OG ORGANISERING



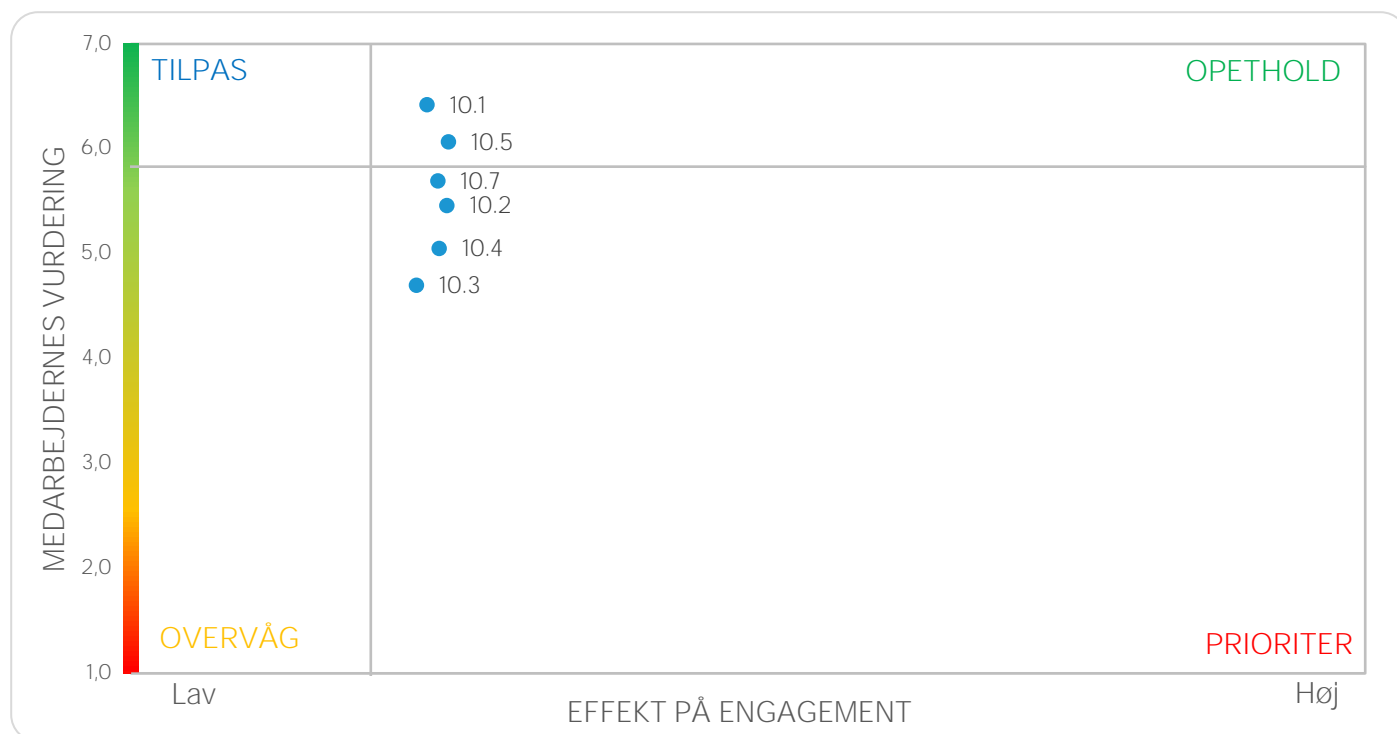
	I meget høj grad		Hverken eller			Slet ikke		Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
	7	6	5	4	3	2	1				
9.1 Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	48%	37%	8%	3%	3%	0%	0%	0%	62	6,2	6,1
9.2 Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	40%	35%	15%	6%	2%	2%	0%	0%	62	6,0	6,0
9.3 Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	19%	16%	32%	16%	10%	6%	0%	0%	62	5,0	4,8
9.4 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	31%	26%	21%	10%	2%	3%	5%	3%	62	5,5	5,2
9.5 Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	21%	32%	15%	15%	3%	0%	2%	13%	62	5,5	5,5



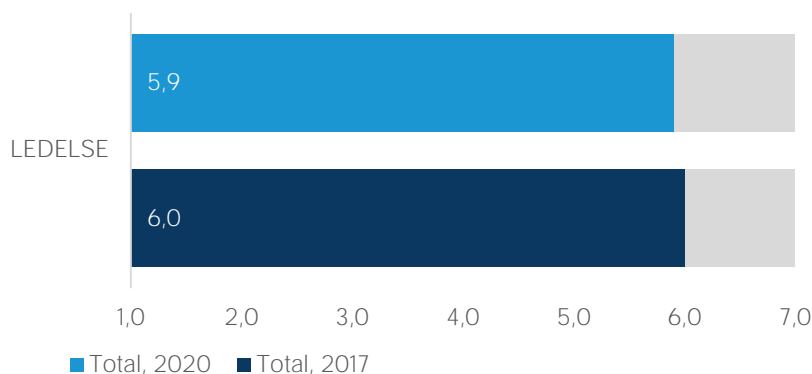
INDFLYDELSE



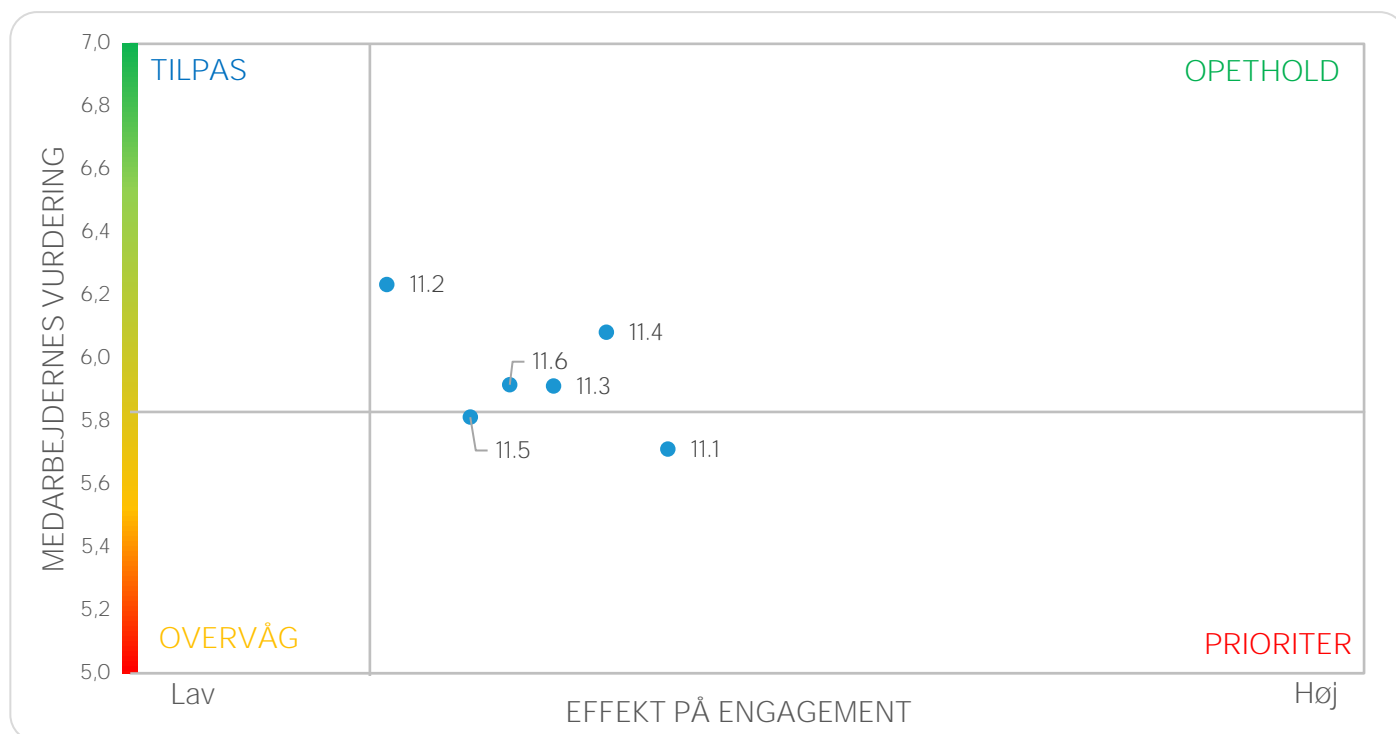
	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke Basis	Total, 2020	Total, 2017	
10.1 Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	58%	27%	13%	2%	0%	0%	0%	0%	62	6,4	6,5
10.2 Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	24%	37%	19%	5%	6%	3%	3%	2%	62	5,5	5,7
10.3 Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	11%	19%	31%	13%	11%	10%	2%	3%	62	4,7	4,7
10.4 Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	16%	27%	19%	26%	3%	3%	3%	2%	62	5,0	4,8
10.5 Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	52%	26%	11%	2%	2%	6%	0%	2%	62	6,1	6,0
10.6 Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider?	47%	32%	6%	5%	6%	2%	2%	0%	62	6,0	6,0
10.7 Føler du dig tryk i din ansættelse?	37%	31%	10%	16%	2%	3%	2%	0%	62	5,7	5,4



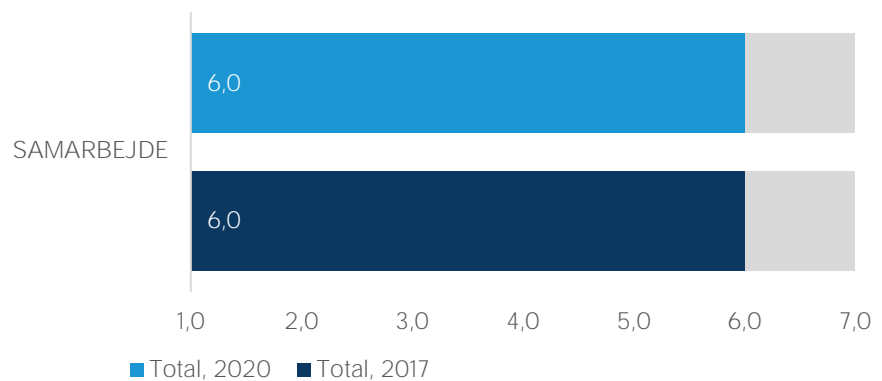
LEDELSE



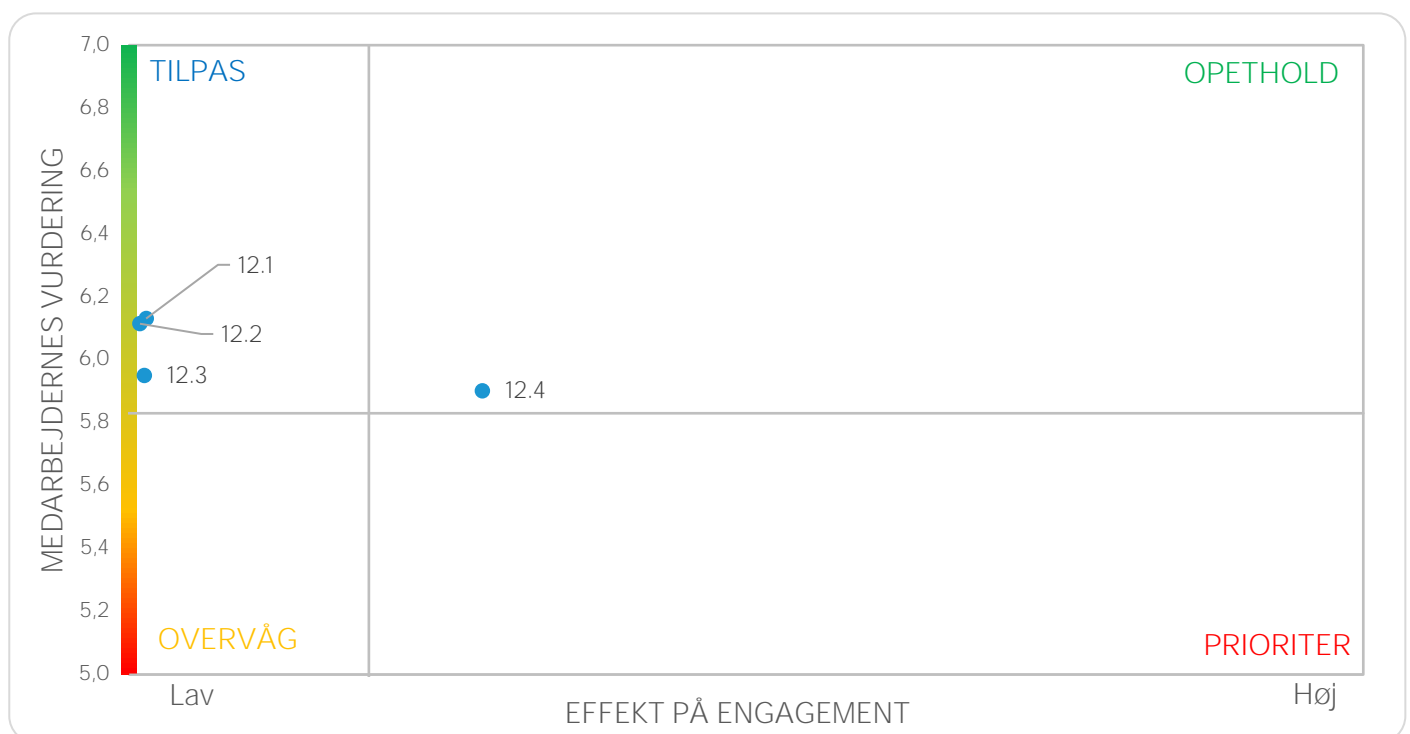
	I meget høj grad	6	5	Hverken eller	4	3	2	Slet ikke	1	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
11.1 Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet? (Her menes den leder, som du holder MUS sammen med)	23%	41%	21%	7%	3%	2%	0%	3%	61			5,7	5,5
11.2 Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? (Her menes den leder, som du holder MUS sammen med)	38%	31%	11%	3%	0%	0%	0%	16%	61			6,2	6,0
11.3 Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt? (Her menes den leder, som du holder MUS sammen med)	36%	28%	18%	10%	0%	2%	0%	7%	61			5,9	6,0
11.4 Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (her menes studielederne, leder af lydproduktion og rektorat)	49%	26%	8%	13%	0%	2%	0%	2%	61			6,1	6,4
11.5 Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? (her menes studielederne, leder af lydproduktion og rektorat)	34%	36%	15%	3%	2%	7%	0%	3%	61			5,8	6,1
11.6 Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (her menes studielederne, leder af lydproduktion og rektorat)	39%	33%	15%	5%	3%	3%	0%	2%	61			5,9	6,2



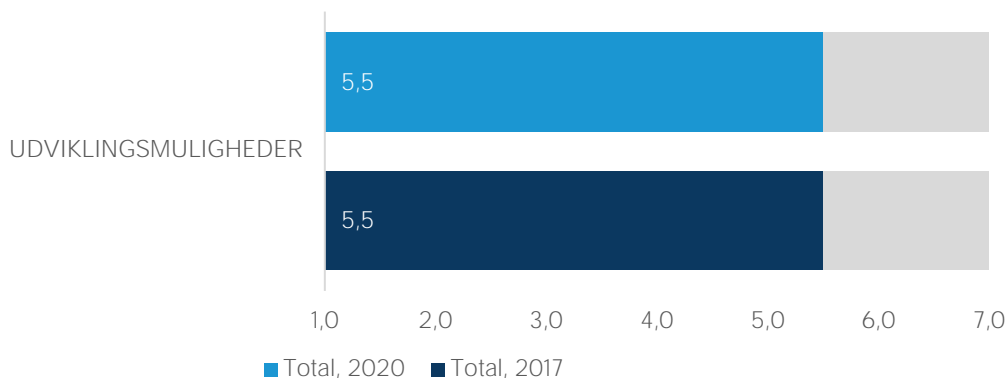
SAMARBEJDE



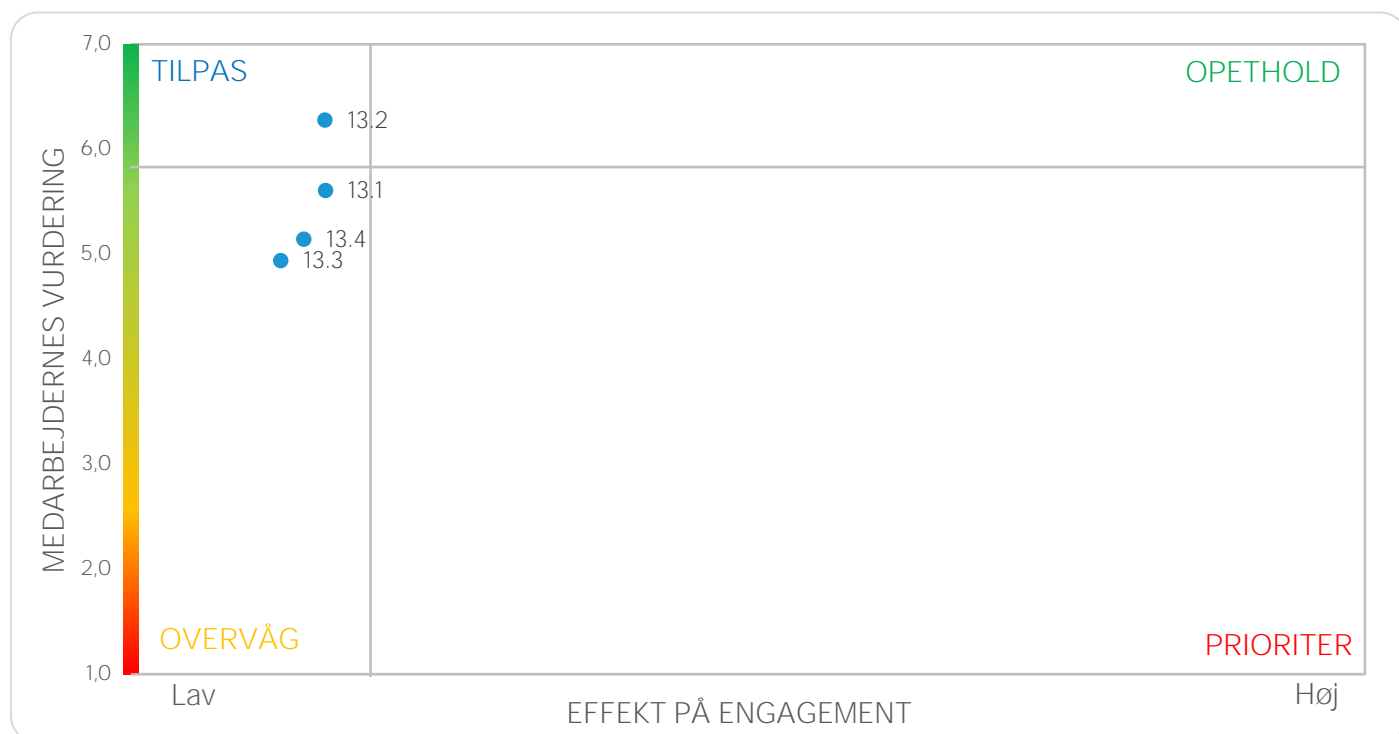
	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke Basis	Total, 2020	Total, 2017	
12.1 Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	43%	39%	10%	7%	0%	2%	0%	0%	61	6,1	6,2
12.2 Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	49%	30%	11%	7%	2%	0%	2%	0%	61	6,1	6,0
12.3 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	39%	34%	18%	3%	2%	2%	2%	0%	61	6,0	5,8
12.4 Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	31%	31%	10%	8%	0%	3%	0%	16%	61	5,9	6,1



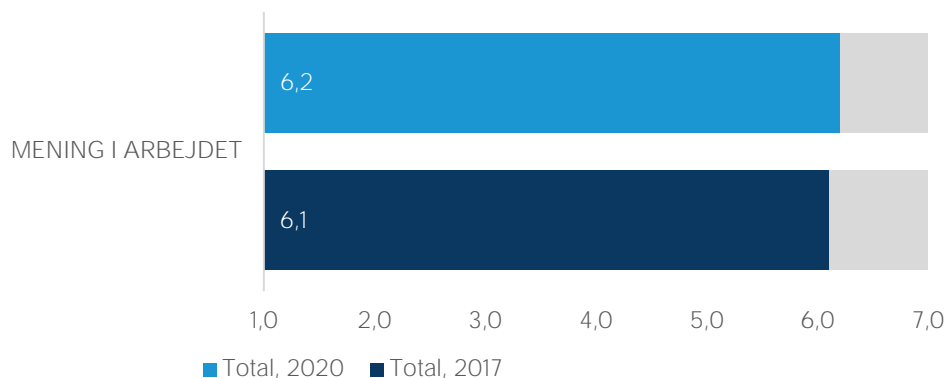
UDVIKLINGSMULIGHEDER



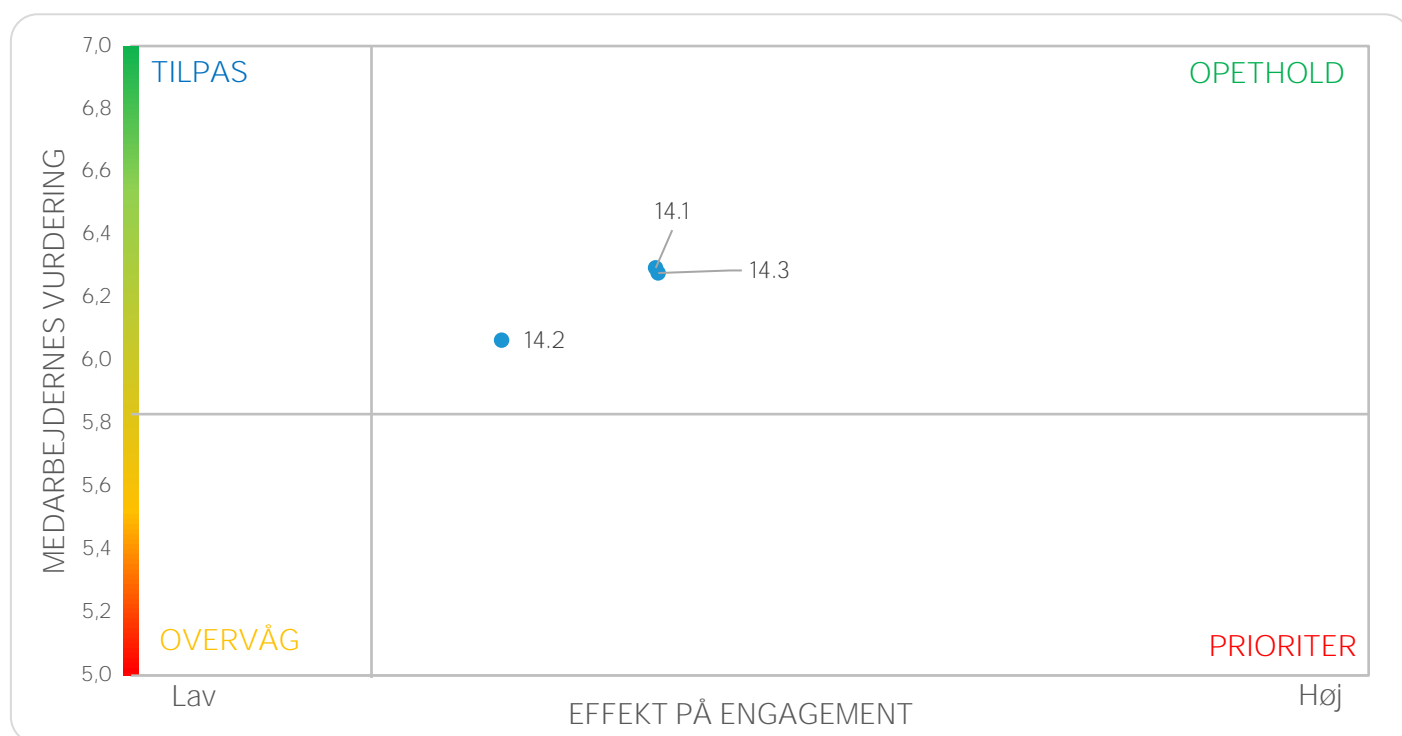
	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke Basis	Total, 2020	Total, 2017	
13.1 Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	28%	31%	25%	11%	2%	2%	2%	0%	61	5,6	5,7
13.2 Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	57%	21%	16%	3%	0%	2%	0%	0%	61	6,3	6,2
13.3 Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	10%	18%	28%	20%	3%	3%	2%	16%	61	4,9	4,7
13.4 Har du mulighed for Vidensdeling på tværs af konservatoriets fagmiljøer	13%	28%	20%	25%	3%	3%	0%	8%	61	5,1	-



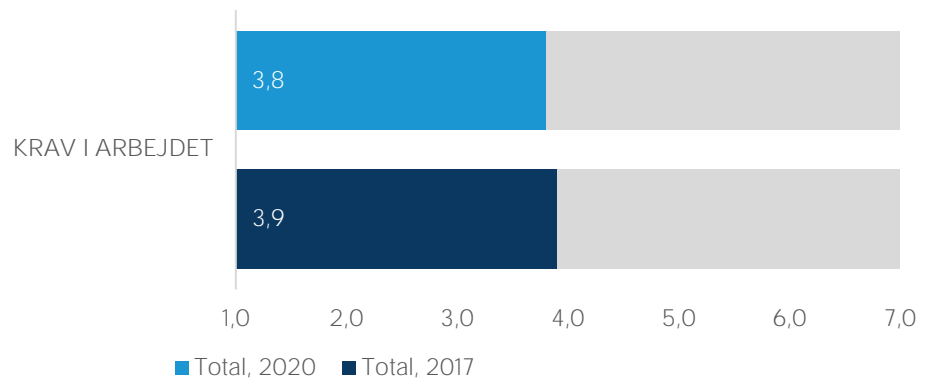
MENING I ARBEJDET



	I meget høj grad		Hverken eller			Slet ikke		Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
	7	6	5	4	3	2	1				
14.1 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	54%	28%	15%	0%	3%	0%	0%	0%	61	6,3	6,2
14.2 Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	34%	46%	13%	5%	2%	0%	0%	0%	61	6,1	6,1
14.3 Oplever du, at din arbejdsindsats har betydning?	44%	44%	8%	2%	2%	0%	0%	0%	61	6,3	6,1



KRAV I ARBEJDET



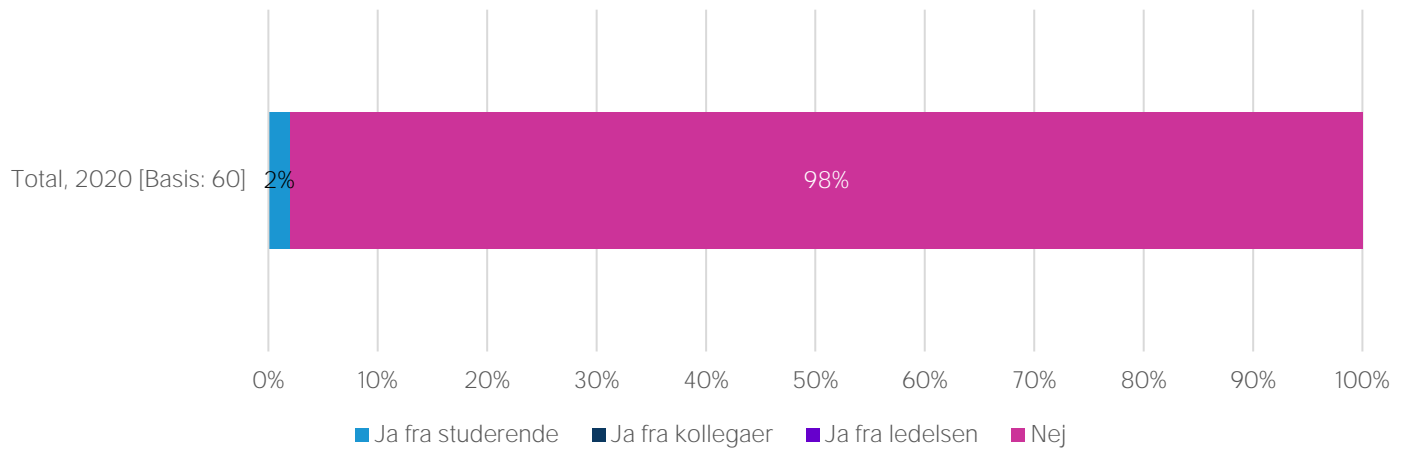
	I meget høj grad	6	5	Hverken eller	3	2	Slet ikke	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
	7			4			1				
15.1 Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*	15%	23%	20%	13%	8%	10%	10%	0%	60	3,5	3,9
15.2 Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*	3%	12%	23%	12%	8%	20%	20%	2%	60	4,5	4,5
15.3 Er der ofte for meget at lave?*	7%	25%	20%	22%	5%	10%	12%	0%	60	3,7	3,8
15.4 Er det ofte nødvendigt at arbejde meget hurtigt?*	12%	23%	30%	8%	8%	8%	7%	3%	60	3,3	3,3

* Udsagnet er negativt formuleret og gennemsnittet er derfor vendt.

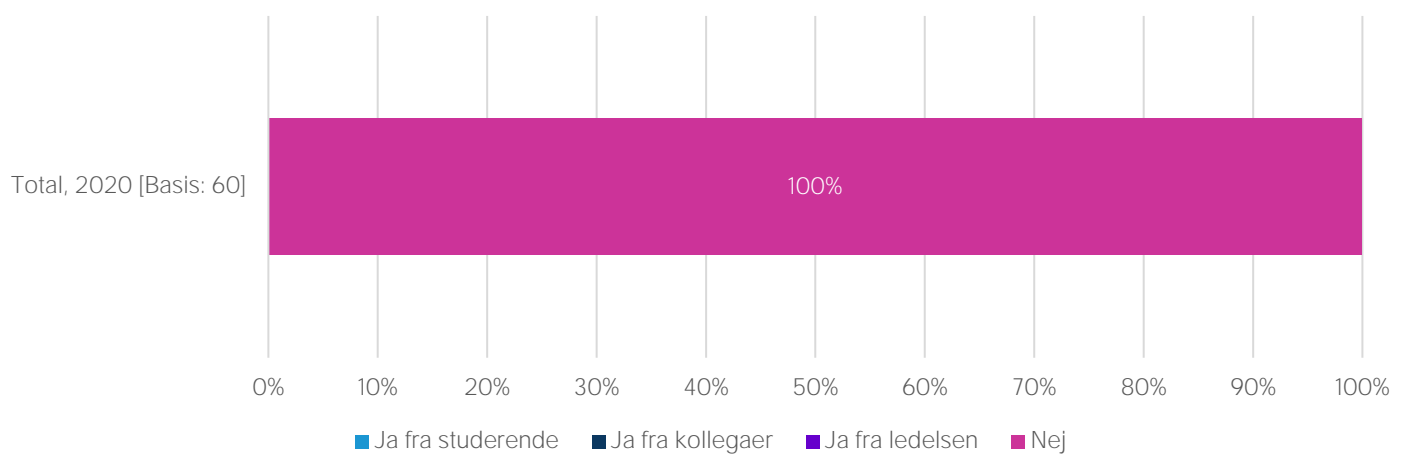
KRÆNKENDE ADFÆRD

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for følgende på din arbejdsplads:

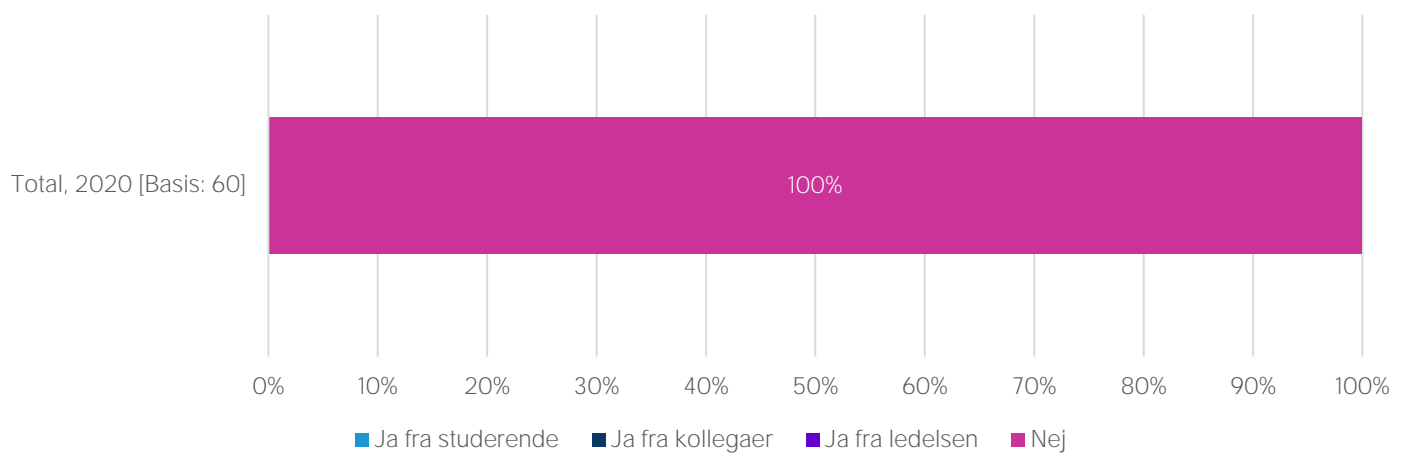
Mobning



Trusler om vold



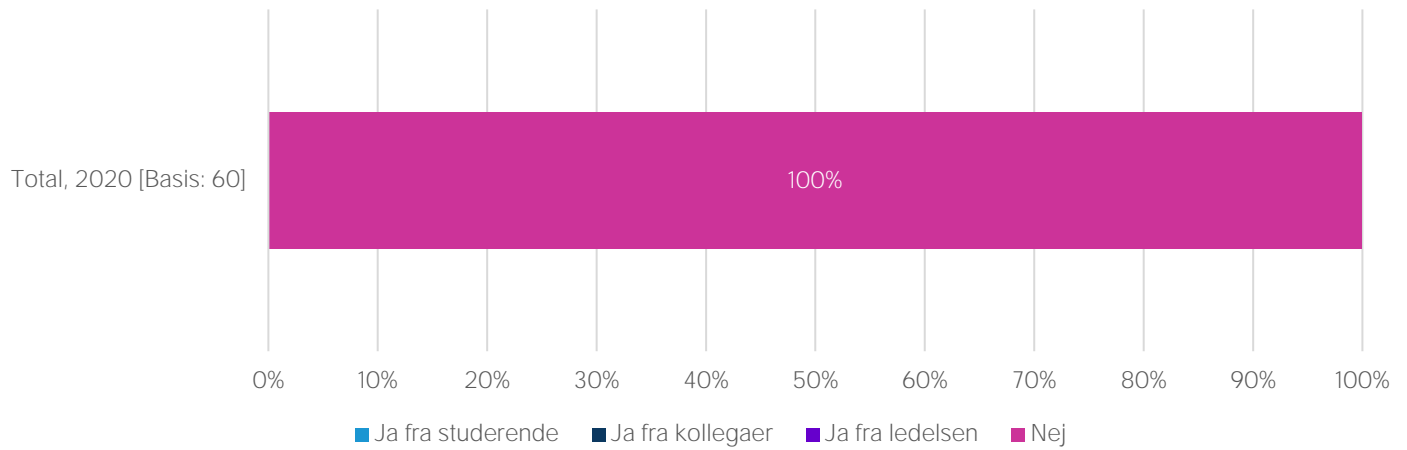
Fysisk vold



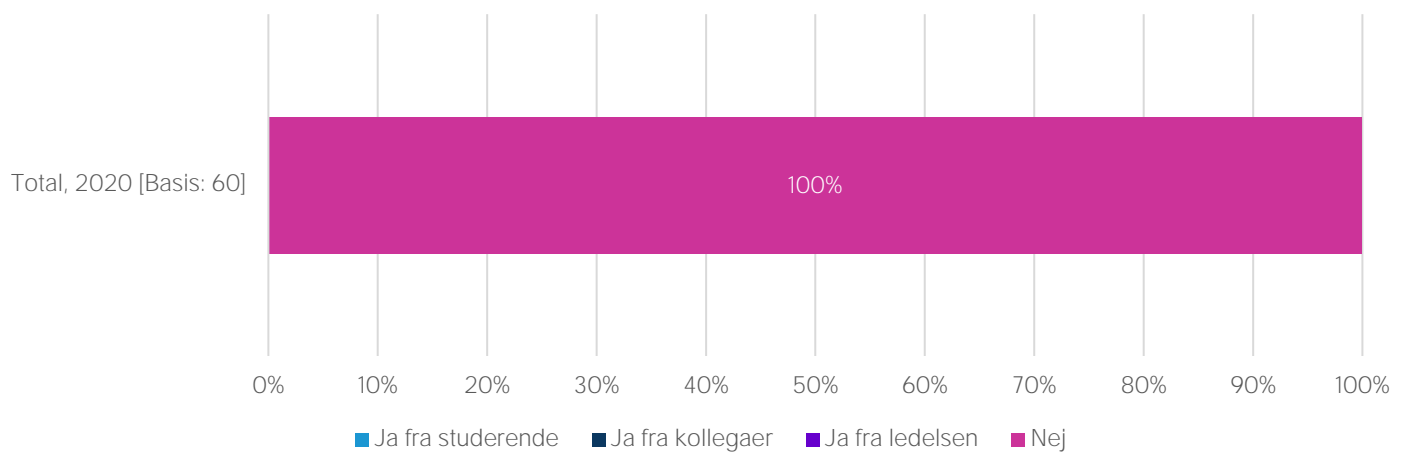
KRÆNKENDE ADFÆRD

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for følgende på din arbejdsplads:

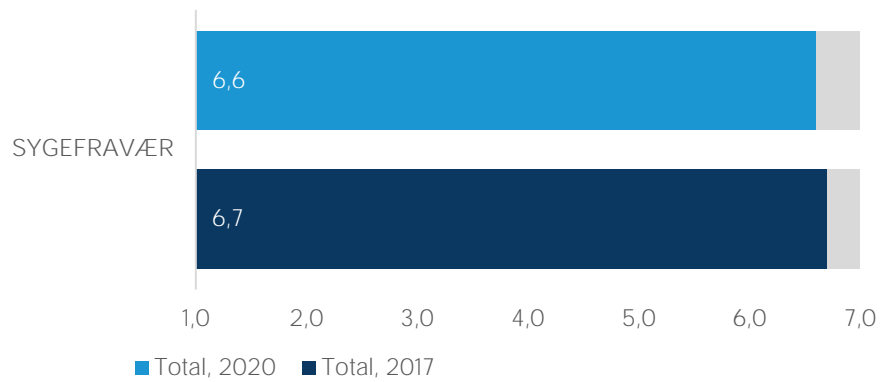
Uønsket seksuel opmærksomhed



Anden krænkende adfærd



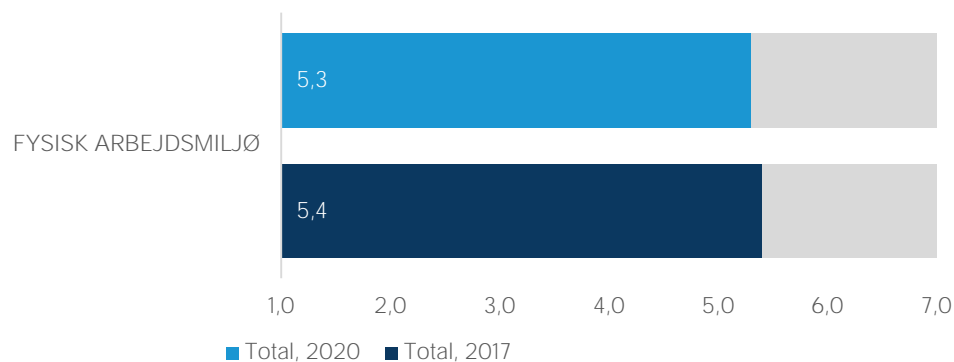
SYGEFRAVÆR



	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
24.1 Er der forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder?*	2%	0%	2%	3%	3%	3%	83%	3%	60	6,6	6,7
24.2 Er der forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder?*	0%	0%	3%	3%	5%	2%	85%	2%	60	6,6	6,6

* Udsagnet er negativt formuleret og gennemsnittet er derfor vendt.

FYSISK ARBEJDSMILJØ

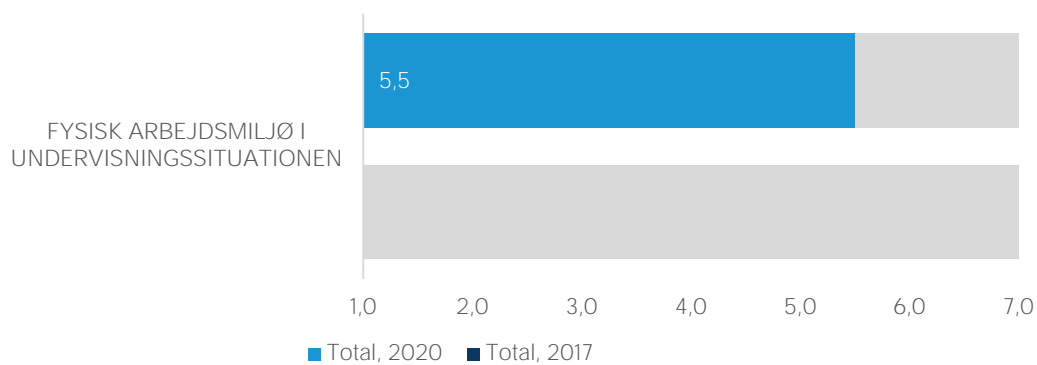


	I meget høj grad		Hverken eller			Slet ikke		Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
	7	6	5	4	3	2	1				
25.1 Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	27%	45%	20%	3%	3%	0%	2%	0%	60	5,8	5,8
25.2 Er du tilfreds med ventilationen?	13%	25%	17%	15%	3%	7%	13%	7%	60	4,5	4,6
25.3 Er du tilfreds med temperaturen?	12%	18%	32%	15%	7%	12%	3%	2%	60	4,6	4,7
25.4 Er du tilfreds med rengøringsstandarden?	25%	30%	18%	12%	7%	3%	5%	0%	60	5,3	5,0
25.5 Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (arbejdsstillinger, løft m.v.)?	28%	43%	17%	8%	0%	0%	2%	2%	60	5,9	6,1
25.6 Er du generet af støj og uro i dit arbejde?*	2%	5%	13%	12%	8%	20%	40%	0%	60	5,4	5,6
25.7 Er du generet af lugt i dit arbejde?*	2%	7%	3%	5%	3%	22%	58%	0%	60	6,0	5,9
25.8 Er dine lysforhold på arbejdet gode?	20%	30%	12%	13%	8%	13%	3%	0%	60	4,9	5,2
25.9 Er du tilfreds med din adgang til kopi og print?	32%	32%	15%	10%	0%	2%	5%	5%	60	5,6	-

* Udsagnet er negativt formuleret og gennemsnittet er derfor vendt.



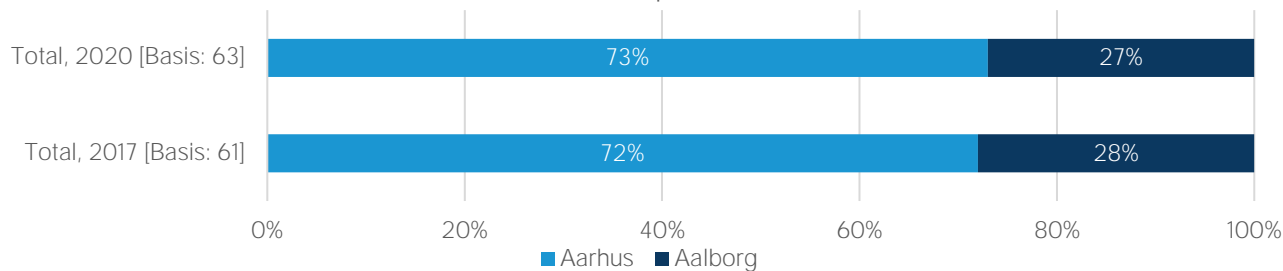
FYSISK ARBEJDSMILJØ I UNDERVISNINGSSITUATIONEN



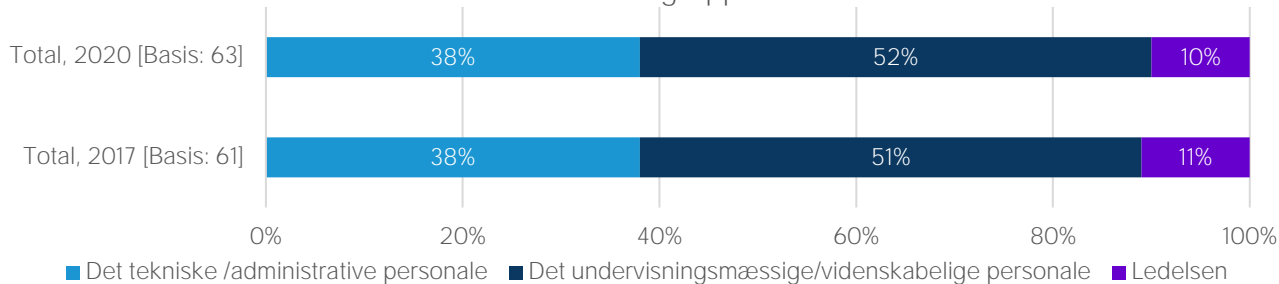
	I meget høj grad 7	6	5	Hverken eller 4	3	2	Slet ikke 1	Ved ikke	Basis	Total, 2020	Total, 2017
26.1 Er du tilfreds med pladsforholdene i de undervisningslokaler, du underviser i?	32%	35%	16%	10%	3%	0%	3%	0%	31	5,7	6,0
26.2 Er du tilfreds med musikinstrumenter og andet udstyr i undervisningslokalerne?	32%	23%	16%	6%	10%	10%	3%	0%	31	5,2	-

BAGGRUND

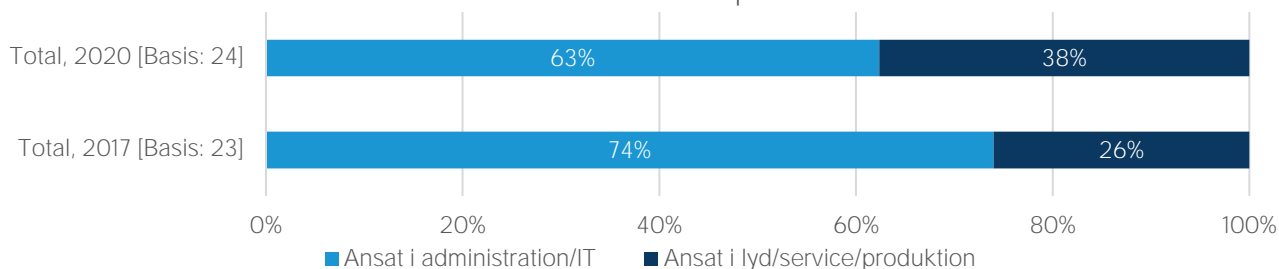
Lokalitet på DJM



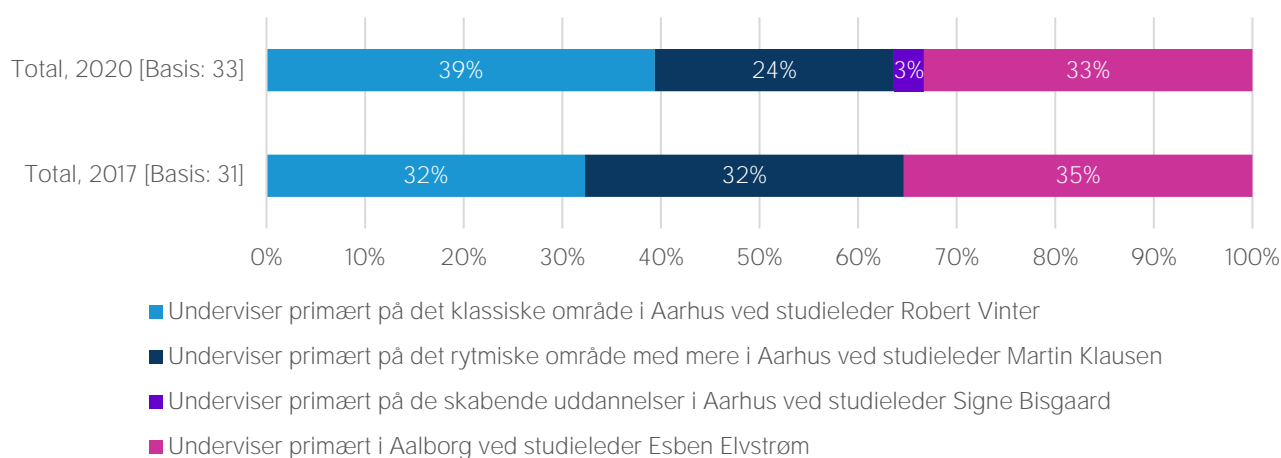
Personalegruppe



Teknisk/ administrativt personale



Undervisere



TEMAOVERSIGT

