

OPFØLGENDE UNDERSØGELSE AF
FÆLLES INDSATS MOD
GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD
I FILM-, TV- OG SCENEKUNSTBRANCHEN

INDHOLD

INDLEDNING	3
METODE.....	4
RESPONDENTFORDELING / BAGGRUNDSOPLYSNINGER	5
UNDERSØGELSENS RESULTATER	10
BRANCHENS FOKUS PÅ FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD	10
BETYDNINGEN AF DET ØGEDE FOKUS	13
UDBREDELSE AF INITIATIVER	14
PROCEDURER OG HENVENDELSER VED OPLEVELSER MED GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD	17
INITIATIVER I FOKUS FREMADRETTET IFØLGE RESPONDENTER	20
OPSAMLING PÅ KVANTITATIVE RESULTATER	22
OPSAMLING PÅ KVALITATIVE/SKREVNE KOMMENTARER	24
ANBEFALINGER	25

INDLEDNING

På baggrund af ME TOO-bevægelsen og reaktionerne herpå i 2017, bestilte brancheorganisationerne Dansk Teater, Producentforeningen, Dansk Skuespillerforbund og Danske Filminstruktører i fællesskab en rapport hos Aarhus universitet for at skabe et vidensgrundlag til den videre strategi for handling. Rapporten blev offentliggjort i november 2020 med titlen "Grænseoverskridende adfærd - diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen". I efteråret 2020 igangsatte organisationerne flere tiltag både hver især og i fællesskab, heriblandt kommunikationsmateriale med konkrete råd til håndtering, samt kampagnen Stregen i Sandet.

I efteråret 2022 bestiller de fire brancheorganisationer nærværende opfølgende undersøgelse, som har til formål at undersøge i hvilket omfang aktører i film-, tv- og scenekunstbranchen oplever et større fokus på forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd fra 2021 og frem. Undersøgelsen giver en bred indsigt i aktørernes oplevelser af de igangsatte indsatser, indsatsernes betydning for aktørerne, samt aktørernes perspektiv på hvor fokus med fordel kan lægges fremadrettet. Undersøgelsens hovedspørgsmål lyder:

I hvilket omfang oplever aktører i film-, tv- og scenekunstbranchen et større fokus på forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd fra 2021 og frem?

For at belyse hovedspørgsmålet anlægges fokus på følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Oplever branchens aktører at der er kommet mere fokus på forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd fra 2021 og frem?
- Hvor langt er indsatsen fra brancheorganisationerne nået ud?
 - o Hvilke initiativer har branchens aktører hørt om, benyttet og/eller deltaget i?
 - o Oplever branchens aktører at initiativerne har haft betydning for deres tryghed i branchen?
 - o Ved branchens aktører hvor de kan henvende sig ved behov for råd om grænseoverskridende adfærd?

Følgende definition af grænseoverskridende adfærd danner grundlag for nærværende undersøgelse: Der er tale om grænseoverskridende adfærd når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Grænseoverskridende adfærd forstås i denne sammenhæng som en samlet betegnelse for chikane, mobning, nedværdigende adfærd, diskrimination, vold, uønsket seksuel opmærksomhed og andre måder, som grænseoverskridende adfærd kan forekomme på i arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Eksempler herpå kan være: *ydmysel*: at blive råbt ad eller latterliggjort eller *social eksklusion*: at benytte fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale. Den grænseoverskridende adfærd kan også forekomme som seksuel chikane. Grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed. Eksempler herpå kan være: Uønskede seksuelle bemærkninger eller vittigheder eller uønsket fysisk berøring.

METODE

Undersøgelsen består af en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne i de 13 deltagende brancheorganisationer:

- Danske Dramatikere
- Dansk Filmfotograf Forbund
- Danske Filminstruktører
- Dansk Filmklipperselskab
- Dansk Journalistforbund
- Danske Sceneinstruktører
- Danske Scenografer
- Dansk Skuespillerforbund
- Dansk Teater
- FAF - Film- og tv-arbejderforeningen
- Producentforeningen
- Teknisk Landsforbund
- WIFT - Women in Film and Television

På baggrund af de oplyste medlemstal udgør populationen i alt 7.935 medlemmer. Heraf har 1.132 medlemmer gennemført undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 14%.

Undersøgelsen er gennemført af Human House. Dataindsamlingen er foregået i perioden d. 11. april – 8. maj 2023. Resultaterne præsenteres primært i søjlestakke for hvert spørgsmål i undersøgelsen.

Søjlestakkene viser svarfordelingen i % på hvert enkelt spørgsmål. Ved flere spørgsmål har det været muligt at krydse flere felter af, hvorfor procenten i disse tilfælde vil kunne summe op til mere end 100.

11 ud af 13 brancheorganisationer har distribueret et link til spørgeskemaundersøgelsen til deres medlemmer, mens Human House har stået for distributionen af undersøgelsen til medlemmerne af de resterende to organisationer.

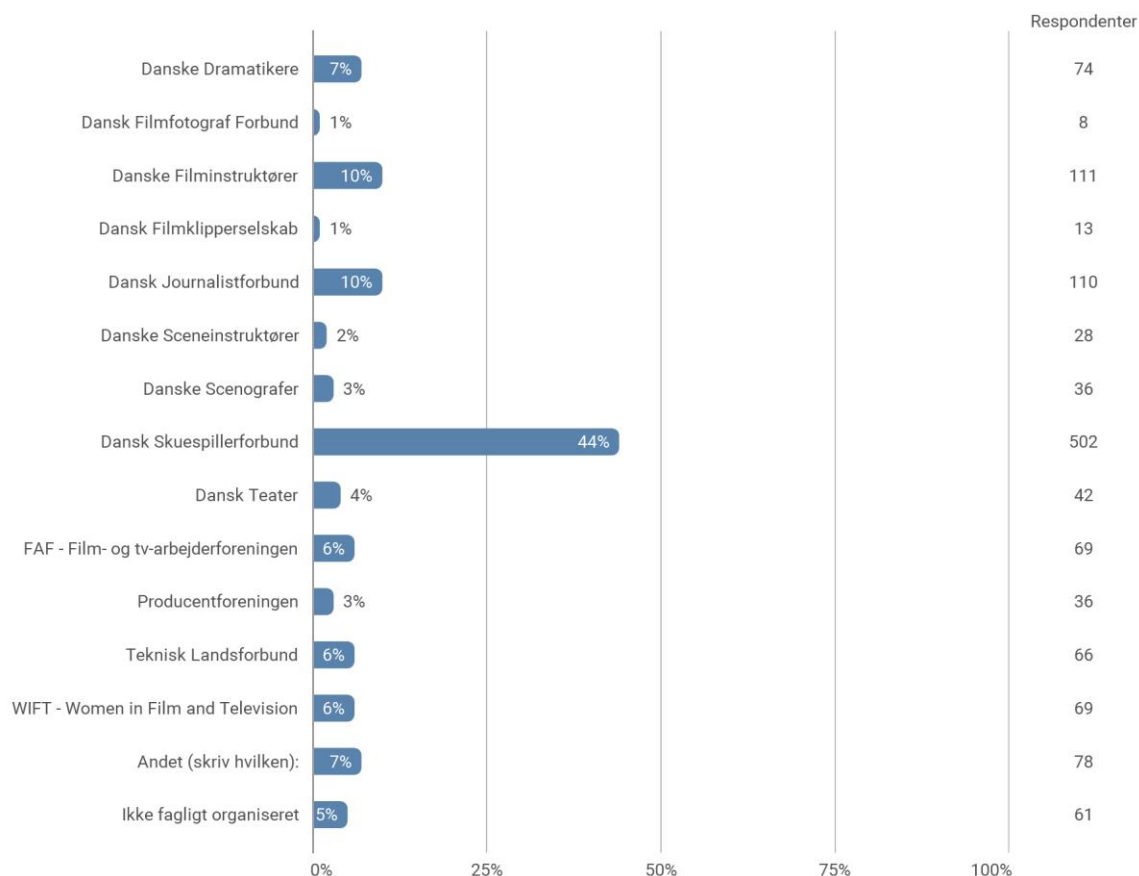
På grund af den valgte distributionsmetode har vi ikke data om populationen. Derfor er det ikke muligt at vurdere om undersøgelsens resultater kan anses som værende repræsentative for populationen ift. køn, alder og geografi osv. Der ses dog en tilfredsstillende spredning mellem antallet af besvarelser fordelt på de 13 deltagende brancheorganisationer sammenlignet med det oplyste antal medlemmer pr. organisation. Undersøgelsen foretages ligeledes udelukkende i den fagligt organiserede del af branchen, hvorfor den ikke kan garanteres at afspejle hele branchens oplevelse. Undersøgelsen er således en "temperaturmåling", som giver et indblik i branchen på dataindsamlingstidspunktet.

RESPONDENTFORDELING / BAGGRUNDSOPLYSNINGER

Følgende gennemgår fordelingen på undersøgelsens baggrundsspørgsmål.

Branchefordeling

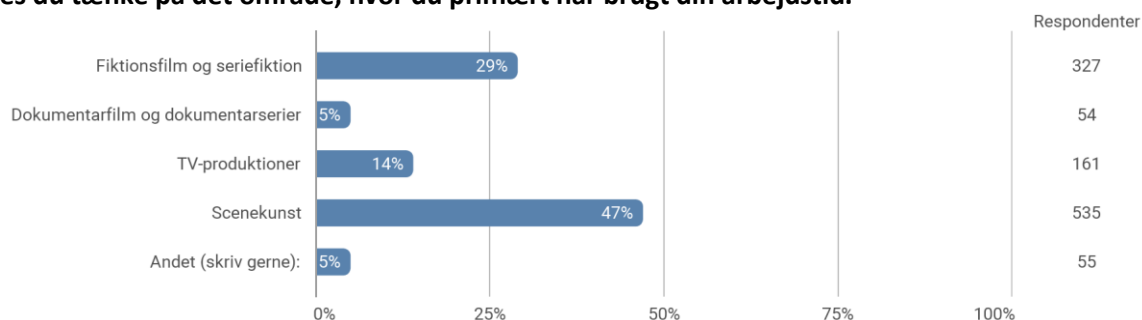
Hvilke(n) brancheorganisation/fagforbund er du medlem af? Vælg alle de organisationer du er medlem af.



Der er tydeligt en overvægt af respondenter, som er medlem af Dansk Skuespillerforbund. Dette er dog at forvente, da Dansk Skuespillerforbund er det forbund med flest medlemmer. Derudover har 171 respondenter angivet at være medlem af mere end én brancheorganisation. I mange tilfælde er det medlemmer af Dansk Skuespillerforbund, som også er medlem af andre brancheorganisationer/fagforbund. Derfor summer fordelingen af besvarelser i undersøgelsen ikke op til 100%.

Af andre brancheorganisationer angiver respondenterne bl.a. Djøf, Ledernes og Dansk Forfatterforening.

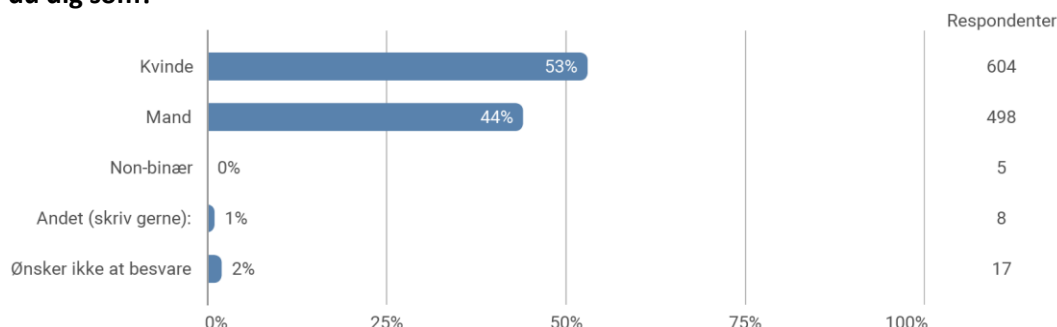
**I hvilken del af branchen har du primært været beskæftiget i perioden fra 2021 og frem til i dag?
Her bedes du tænke på det område, hvor du primært har brugt din arbejdstid.**



47% angiver at de primært har været beskæftiget i scenekunst siden 2021, men 48% angiver primært at have været beskæftiget i film- og tv-produktion fordelt på fiktionsfilm og seriefiktion, dokumentarfilm og dokumentarserier, samt tv-produktioner. Begge områder i branchen er derved repræsenteret i undersøgelsen. "Andet"-kategorien spænder bl.a. over nyhedsproduktion, dubbing og undervisning.

Køn

Hvad identificer du dig som?

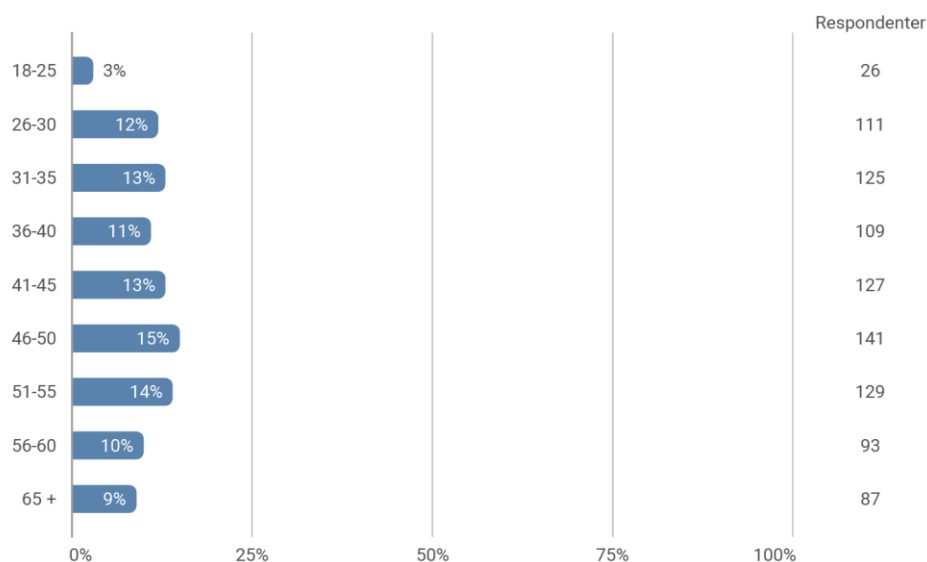


53% af undersøgelsens deltagere angiver, at de identificerer sig som kvinder, mens mænd udgør 44% af deltagerne. Enkelte angiver, at de identificerer sig som nonbinær eller "Andet", mens få ikke ønsker at besvare spørgsmålet.

Der ses en spredning over aldersgrupperne, med undtagelse af den yngste aldersgruppe 18-25 år.

Alder

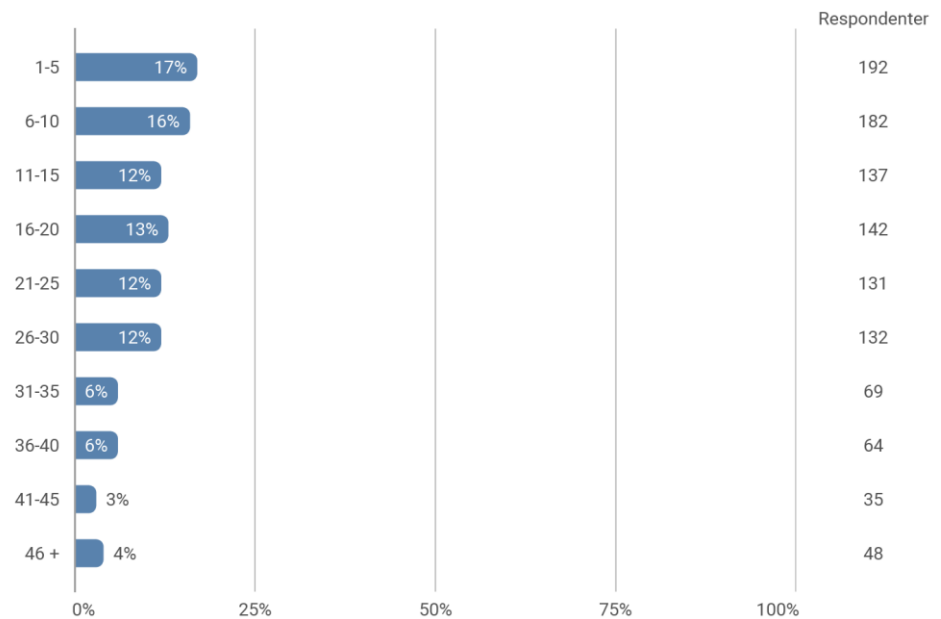
Hvad er din alder?



Obs: spørgsmålet har været et fritestfelt, hvor det har været muligt at lade feltet være tomt, hvis respondenter ikke ønsker at besvare.

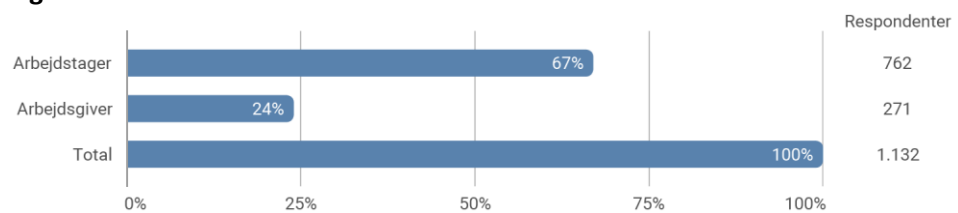
Anciennitet

Hvor mange år har du arbejdet aktivt i den danske film-, tv- eller scenekunstbranche?



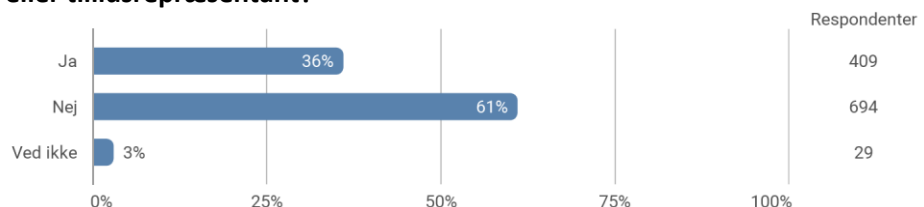
Der ses en naturlig spredning mellem antallet af år, som respondenterne har arbejdet aktivt i branchen.

Arbejdsgiver vs. arbejdstager

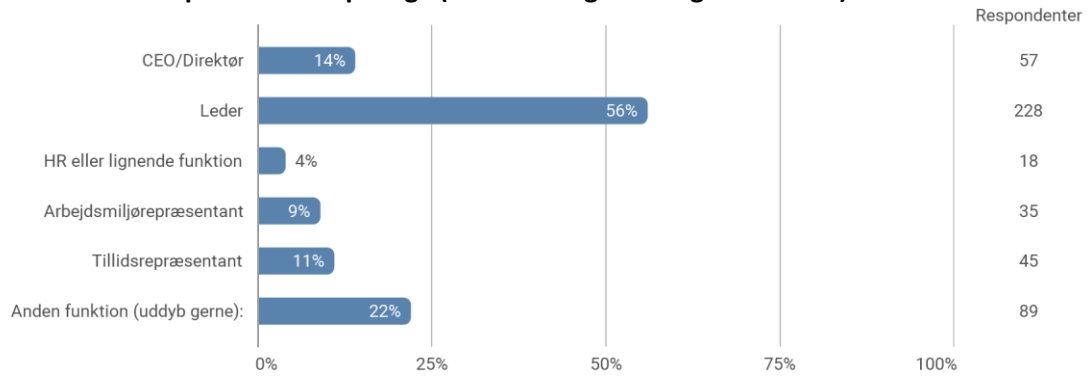


24% af respondenterne angiver at have en ledelsesrolle, som enten leder eller CEO/direktør, mens 67% angiver at være arbejdstagere. 9% af undersøgelsens respondenter angiver enten "Ved ikke" eller "Anden funktion" i spørgsmålene nedenfor, som danner grundlag for opdelingen mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Har du i din jobfunktion en ledelsesrolle, en HR-funktion eller et tillidshverv som fx arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant?

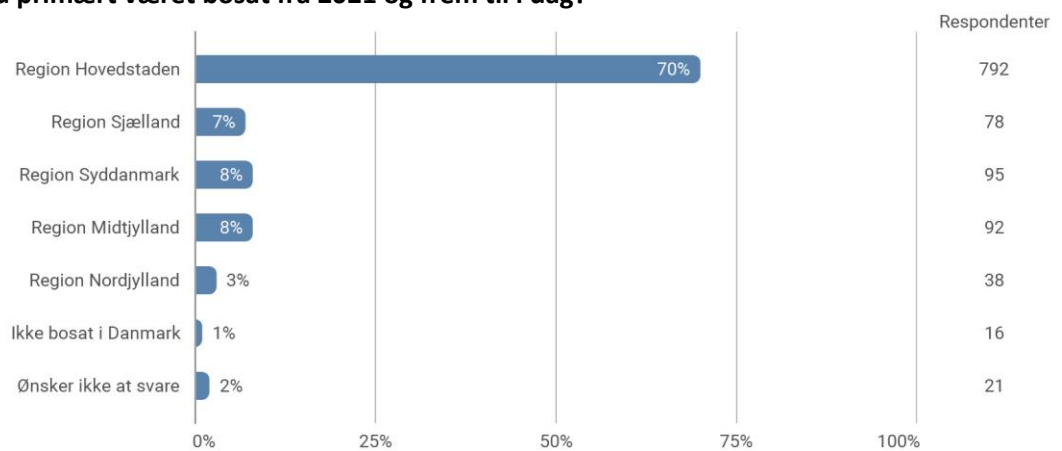


Hvilken organisatorisk rolle passer bedst på dig? (Det er muligt at vælge flere svar)



Bopæl

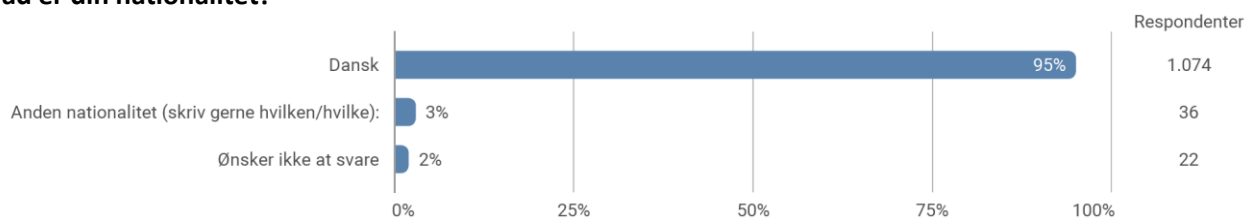
Hvor i landet har du primært været bosat fra 2021 og frem til i dag?



70% af undersøgelsens deltagere har primært været bosat i Region Hovedstaden i perioden fra 2021 og frem til i dag.

Nationalitet

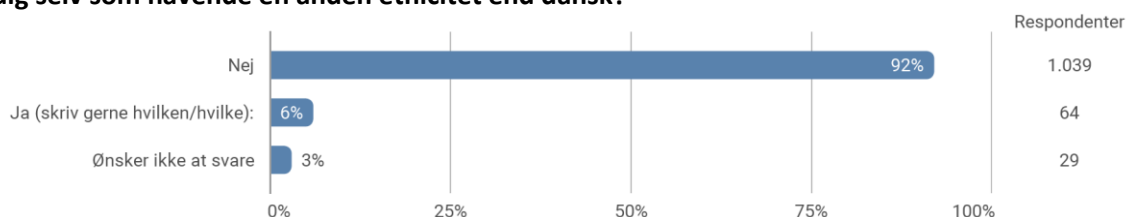
Hvad er din nationalitet?



Størstedelen (95%) af undersøgelsens deltagere angiver "Dansk", som deres nationalitet. Under "Andet"-kategorien angiver størstedelen andre skandinaviske lande, men andre angiver nordeuropæisk, mellemøstlig eller amerikansk nationalitet.

Etnicitet

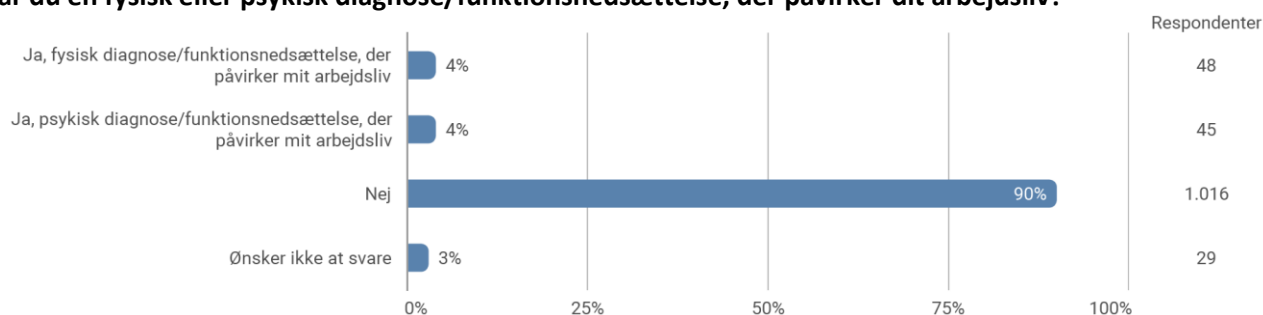
Opfatter du dig selv som havende en anden etnicitet end dansk?



Størstedelen (92%) opfatter ikke sig selv som havende en anden etnicitet end dansk. 6 % angiver, at de opfatter sig selv som havende en anden etnicitet end dansk, hvor etniciteterne angivet bl.a. er norsk, polsk, amerikansk, arabisk, chilensk og kinesisk.

Fysisk eller psykisk diagnose/funktionsnedsættelse

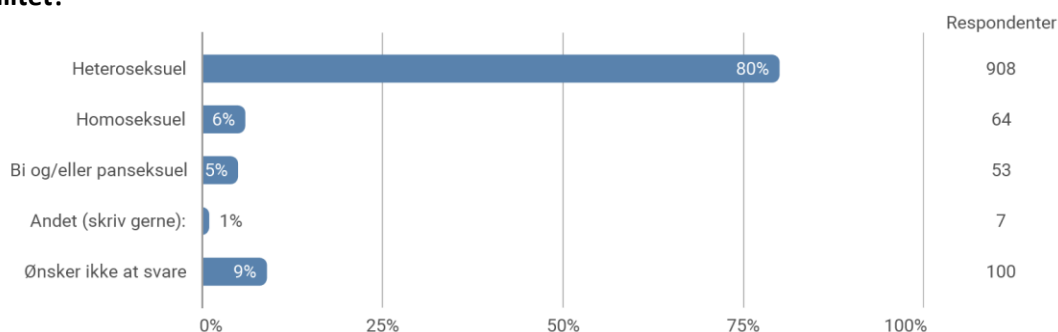
Har du en fysisk eller psykisk diagnose/funktionsnedsættelse, der påvirker dit arbejdsliv?



Størstedelen (90%) angiver, at de ikke har en psykisk eller fysisk diagnose/funktionsnedsættelse, som påvirker deres arbejdsliv. Hvor hhv. 4% har angivet, at de har en fysisk diagnose/funktionsnedsættelse, samt 4% at de har en psykisk diagnose/funktionsnedsættelse, som påvirker deres arbejdsliv.

Seksualitet

Hvad er din seksualitet?



80% angiver, at de er heteroseksuelle, 6% at de er homoseksuelle, mens 5% angiver, at de er bi- og/eller panseksuelle. Enkelte angiver "Andet", hvor f.eks. demiseksuel eller aseksuel angives, mens 9% ikke ønsker at besvare spørgsmålet.

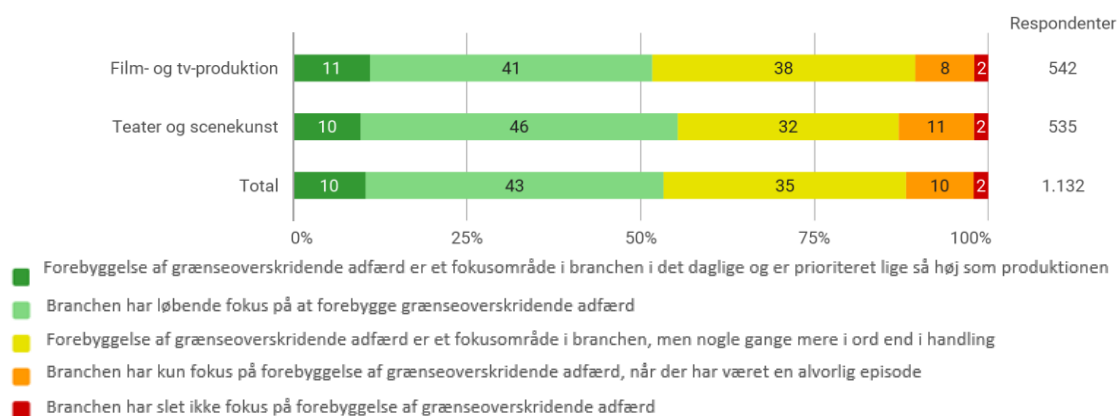
UNDERSØGELSENS RESULTATER

Følgende kapitel gennemgår resultaterne for undersøgelsens temaer opdelt på de to dele af branchen, hhv. film- og tv-produktion samt teater og scenekunst. Opdelingen er baseret på baggrundsspørgsmålet "Hvilken del af branchen har du primært været beskæftiget i siden 2021 og frem til i dag?". Film- og tv-produktion består af svarkategorierne "Fiktionsfilm og seriefiktion", "Dokumentarfilm og dokumentarserier" samt "Tv-produktioner". Teater og scenekunst består af svarkategorien "Scenekunst". Spørgsmålets "Andet" kategori fremgår udelukkende i "Total" rækken.

BRANCHENS FOKUS PÅ FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Undersøgelsen fokuserer bl.a. på branchens aktørers oplevelse af forebyggelse af grænseoverskridende adfærd i branchen. Følgende spørgsmål belyser respondenternes generelle oplevelse af det nuværende fokus på forebyggelse af grænseoverskridende adfærd i branchen.

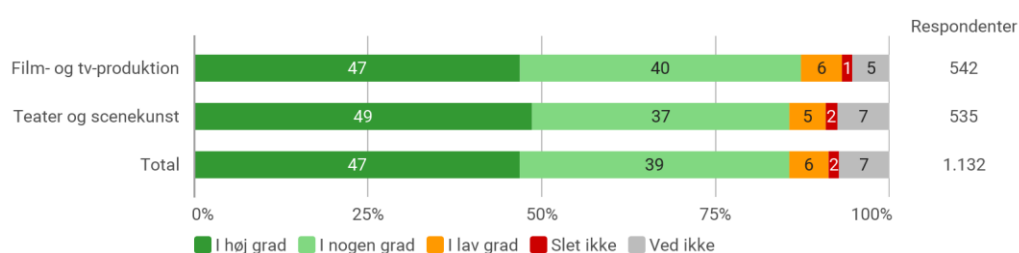
Hvad er din generelle oplevelse af film-, tv- og scenekunstbranchens fokus på grænseoverskridende adfærd i dag? Angiv det svar, der passer bedst på din oplevelse.



88% af respondenterne angiver, at de oplever at forebyggelse af grænseoverskridende adfærd er et fokusområde i branchen i dag. Her er det værd at bemærke, at 47% angiver, at branchen dog endnu ikke befinder sig på det proaktive niveau. Svarkategorien "Forebyggelse af grænseoverskridende adfærd er et fokusområde i branchen, men nogle gange mere i ord end i handling" fremgår i begge pointer, da denne angiver, at der er et fokus, men samtidig ikke indgår i det proaktive niveau. Det proaktive niveau er det niveau, hvor branchen kan anses som havende en etableret forebyggelsesstrategi og i stand til at arbejde forebyggende med grænseoverskridende adfærd.

Undersøgelsens hovedspørgsmål har til formål at belyse i hvilket omfang respondenterne oplever at der er kommet større fokus på grænseoverskridende adfærd siden 2021 og frem til i dag. Nedenstående svarfordeling viser tydeligt, at størstedelen af respondenterne oplever, at der i dag er større fokus på grænseoverskridende adfærd sammenlignet med 2021.

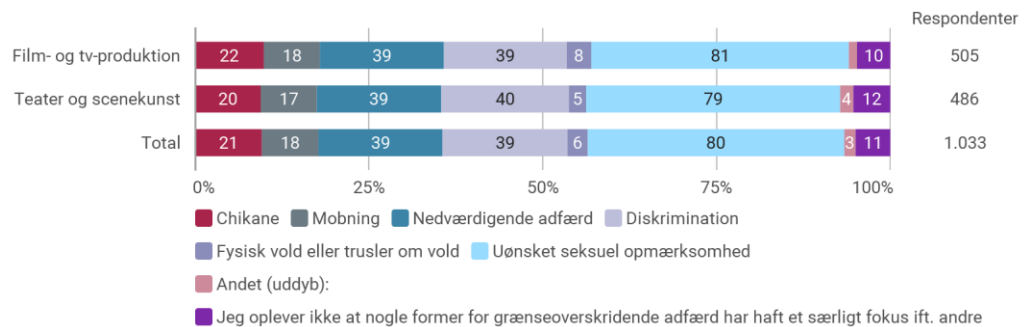
Oplever du at film-, tv- og scenekunstbranchen har fået større fokus på grænseoverskridende adfærd siden 2021?



86% angiver at de "i høj grad" eller "i nogen grad" oplever, at branchen har fået et større fokus på grænseoverskridende adfærd siden 2021. Dette gør sig gældende inden for både film- og tv-produktion (87%) og i teater og scenekunst (86%).

Nedenfor fremgår det, at respondenterne oplever, at især uønsket seksuel opmærksomhed (80%), diskrimination (39%) og nedværdigende adfærd (39%) har haft et særligt fokus i branchen.

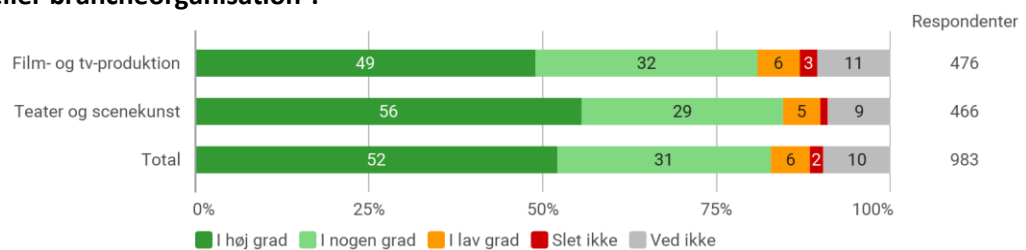
Har du oplevet, at branchen har haft et særligt fokus på nogle af følgende former for grænseoverskridende adfærd? (Det er muligt at vælge flere svar)



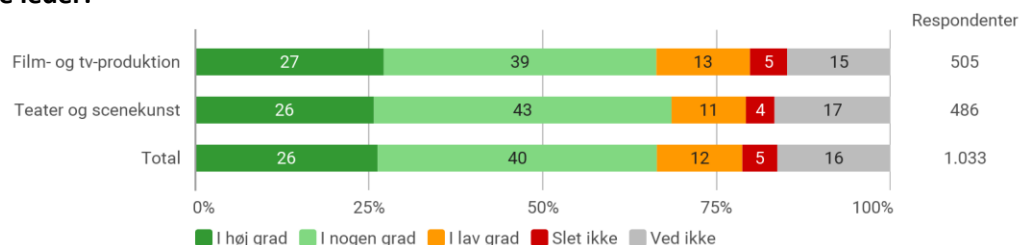
Det er ligeledes relevant at undersøge i hvilke sammenhænge det øgede fokus opleves. Dette spørgsmål er udelukkende stillet til den andel, som angiver, at de har oplevet et øget fokus på grænseoverskridende adfærd i branchen, enten i høj, nogen eller lav grad.

I hvilken grad oplever du, at branchens fokus på grænseoverskridende adfærd er blevet større i følgende sammenhænge?

I mit fagforbund eller brancheorganisation¹:

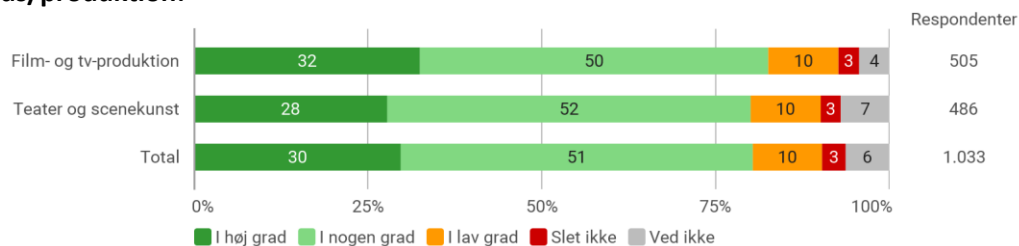


Hos min nærmeste leder:

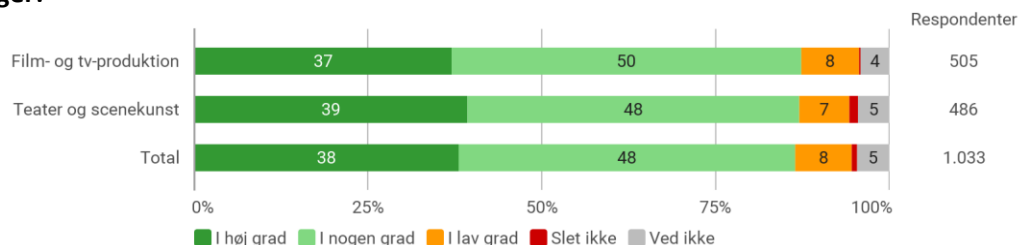


¹ Total antal respondenter afviger, da spørgsmålet udelukkende er stillet til respondenter, som har angivet at være fagligt organiseret.

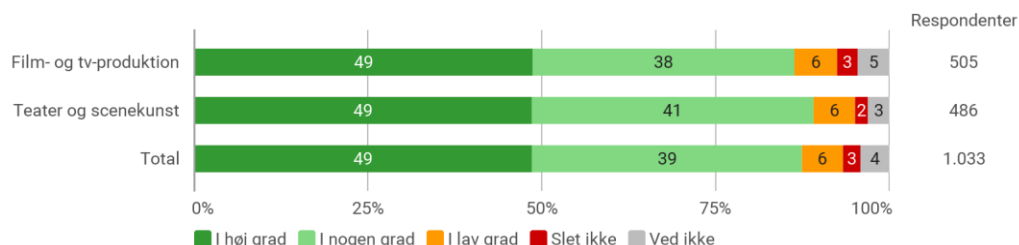
På min arbejdsplads/produktion:



Blandt mine kolleger:



Hos mig selv:



88% angiver enten i høj grad eller i nogen grad at de oplever det øgede fokus hos dem selv. 86% angiver at de i høj grad eller i nogen grad oplever det blandt deres kolleger. 83% oplever det i høj grad eller nogen grad i deres fagforbund eller brancheorganisation, mens 81% oplever det på deres arbejdsplads/produktion. 66% angiver, at de oplever det øgede fokus hos deres nærmeste leder.

Her observeres en tendens til, at flere kvinder (91%) end mænd (84%) angiver, at de i høj grad eller i nogen grad oplever det øgede fokus hos dem selv. Derudover observeres en tendens til at arbejdsgivere i højere grad svarer positivt end arbejdstagere i alle sammenhænge belyst i dette spørgsmål. F.eks. angiver 88% af arbejdsgiverne, at de i høj grad eller i nogen grad, oplever det øgede fokus på deres arbejdsplads/produktion, mens 78% af arbejdstagerne angiver tilsvarende oplevelse.

I hvilken grad oplever du, at branchens fokus på grænseoverskridende adfærd er blevet større i følgende sammenhænge?

	Arbejdstagere	Arbejdsgivere	Total
I mit fagforbund eller brancheorganisation	82%	87%	83%
Hos min nærmeste leder	65%	71%	66%
På min arbejdsplads/produktion	78%	88%	81%
Blandt mine kolleger	86%	90%	86%
Hos mig selv	87%	91%	88%

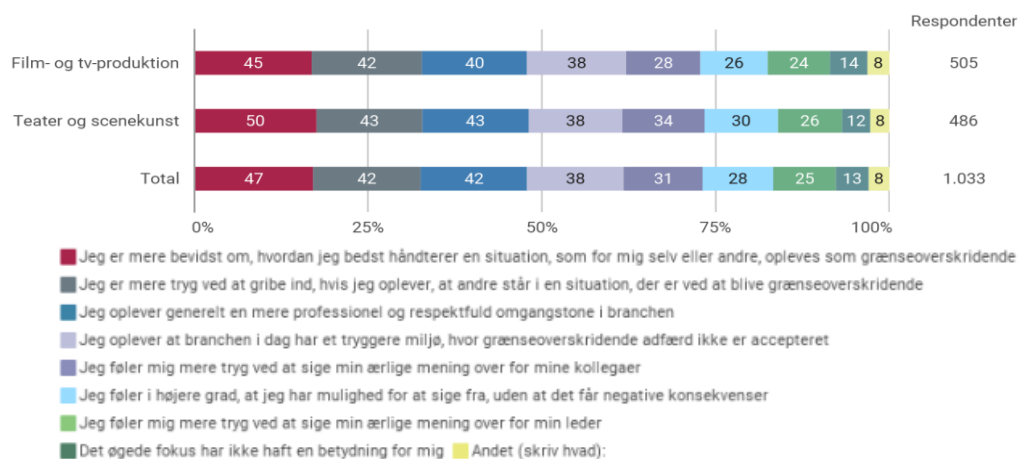
Obs: Svarkategorierne I høj grad / I nogen grad er sammenlagt

BETYDNINGEN AF DET ØGEDE FOKUS

Følgende belyser hvilken betydning det øgede fokus har haft for respondenterne. Dette spørgsmål er ligeledes udelukkende stillet til den andel, som angiver, at de har oplevet et øget fokus på grænseoverskridende adfærd i branchen, enten i høj, nogen eller lav grad.

Overordnet set angiver 87% af respondenterne at det øgede fokus har haft en betydning for dem. 47% angiver at det øgede fokus har betydet at de oplever en større bevidsthed om håndteringen af konkrete situationer, mens 42% oplever en større tryghed ved at gribe ind i konkrete situationer. 42% angiver at de generelt oplever en mere professionel og respektfuld omgangstone i branchen, mens mere end hver tredje (38%) angiver at de oplever at branchen i dag er et tryggere miljø, hvor grænseoverskridende adfærd ikke er accepteret. I "Andet"-kategorien giver flere respondenter omvendt også udtryk for at det øgede fokus ikke kun er positivt, da det også for nogle kan skabe en utryghed og en tilbageholdenhed ved nærkontakt af frygt for at det kan opleves som grænseoverskridende af andre.

Du nævnte tidligere, at du har oplevet et større fokus på grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunstbranchen siden 2021. På hvilken måde har det øgede fokus haft betydning for dig? (Det er muligt at vælge flere svar).

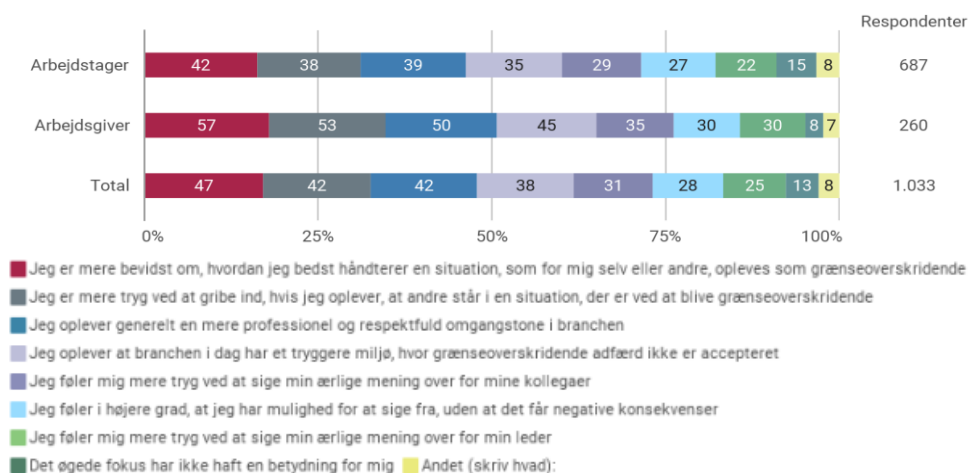


Film- og tv-produktionsbranchen og teater og scenekunstbranchen ligner overordnet set hinanden i oplevelsen af hvilken betydning det øgede fokus har for dem. Dog angiver 50% af respondenterne beskæftiget i teater og scenekunst, at de i dag er mere bevidste om hvordan de bedst håndterer en konkret situation, mens 45% af respondenterne beskæftiget i film- og tv-produktion angiver samme oplevelse. Det samme gør sig gældende for tryghed ved at sige fra overfor kolleger, hvor 34% af respondenterne beskæftiget i teater og scenekunst, mens 28% angiver det samme blandt respondenterne beskæftiget i film- og tv-produktion.

Flere kvinder (52%) end mænd (40%) angiver at de er mere bevidste om hvordan de bedst håndterer en situation med grænseoverskridende adfærd. Samtidig angiver flere mænd (42%) end kvinder (35%) at de oplever at branchen i dag har et tryggere miljø, hvor grænseoverskridende adfærd ikke er accepteret.

Der observeres en tendens til, at arbejdsgivere i højere grad svarer positivt på, hvilken betydning det øgede fokus har haft for dem, end arbejdstagere (se nedenfor). F.eks. angiver 57% af arbejdsgiverne, at de i dag er mere bevidste om hvordan de bedst håndterer en konkret situation, mens det samme gør sig gældende for 42% af arbejdstagerne. Det samme billede viser sig for oplevelsen af at have en større tryghed ved at sige fra overfor kolleger, hvor 34% af respondenterne beskæftiget i teater og scenekunst, mens 28% angiver det samme blandt respondenterne beskæftiget i film- og tv-produktion.

Du nævnte tidligere, at du har oplevet et større fokus på grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunstbranchen siden 2021. På hvilken måde har det øgede fokus haft betydning for dig? (Det er muligt at vælge flere svar).



UDBREDELSE AF INITIATIVER

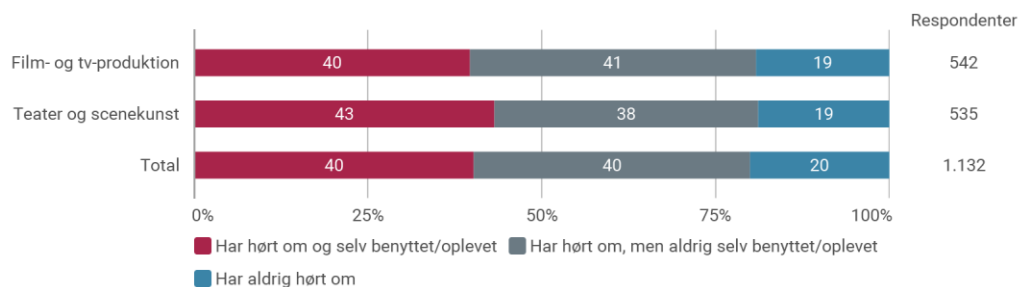
Følgende belyser i hvilket omfang de igangsatte initiativer og fokusområder er kommet ud i branchen – hvilke initiativer har respondenterne hørt om, benyttet/oplevet eller ikke hørt om. Dette spørgsmål er stillet til alle respondenter, uanset om de oplever et øget fokus siden 2021 eller ej.

Et opmærksomhedspunkt angående dette spørgsmål er, at det ikke har været muligt at skabe overblik over præcis hvor i branchen de oplyste initiativer er udbredt. Derfor er det vigtigt at have for øje, at respondenterne ikke nødvendigvis ”burde” have hørt om alle oplyste initiativer.

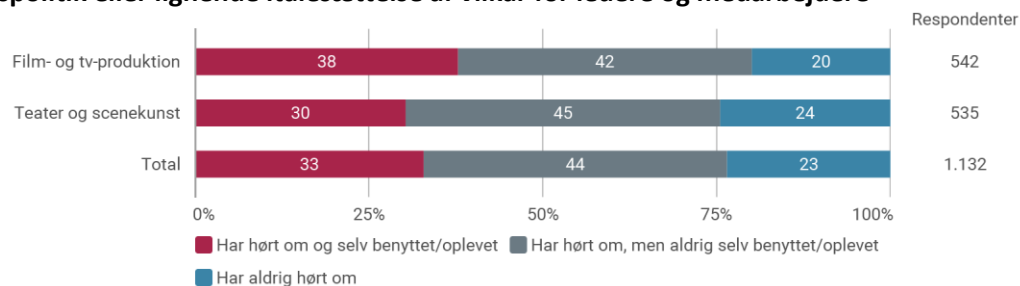
De initiativer, som flest angiver at have hørt om, er, en tydelig italesættelse af kultur/tryghed/psykisk arbejdsmiljø (80%), en tydelig adfærdspolitik eller lign. italesættelse af vilkår for ledere og medarbejdere (77%) samt kontaktpersoner, man kan henvende sig til (75%). Det initiativ som færrest har hørt om, er Støttegrupper, buddyordninger eller lign., hvor 73% angiver ikke at have hørt om initiativet.

Har du hørt om eller benyttet/oplevet følgende initiativer til forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd i dine ansættelser siden 2021?

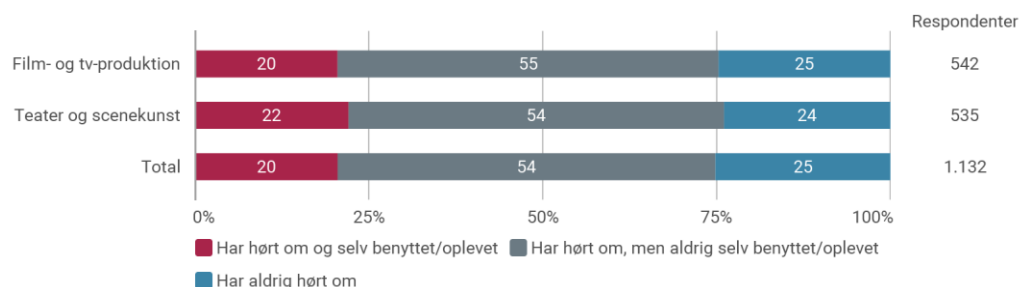
En tydelig italesættelse af kultur/tryghed/psykisk arbejdsmiljø – fx til møder, evalueringer eller lignende



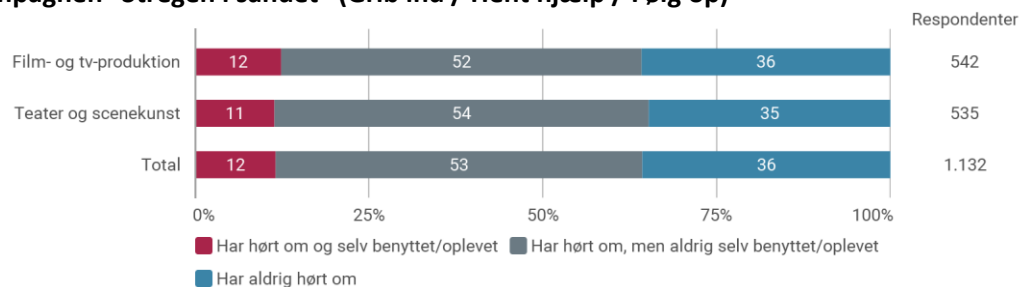
En tydelig adfærdspolitik eller lignende italesættelse af vilkår for ledere og medarbejdere



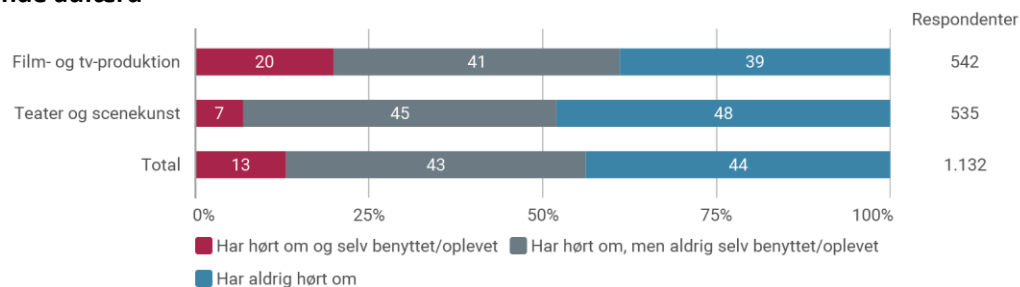
Kontaktpersoner, man kan henvende sig til med spørgsmål til eller oplevelser med grænseoverskridende adfærd:



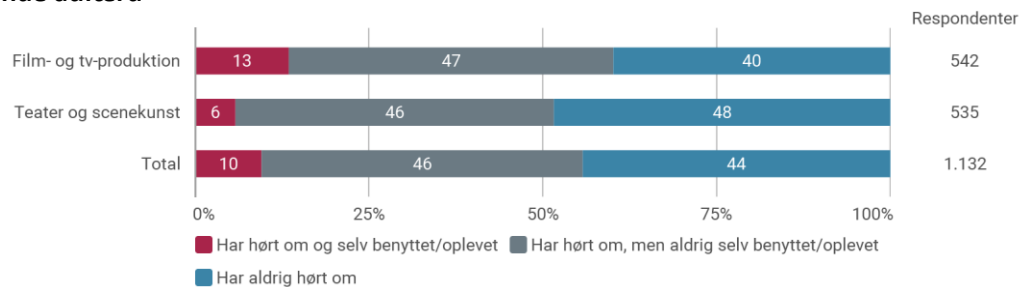
Materialet fra kampagnen "Stregen i sandet" (Grib ind / Hent hjælp / Følg op)



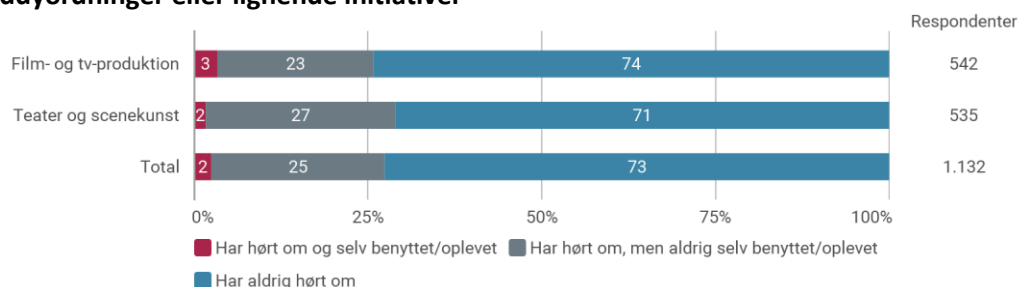
Rådgivning fra eksterne arbejdsmiljøkonsulenter eller lignende fagligheder til at forebygge grænseoverskridende adfærd



Rådgivning fra eksterne arbejdsmiljøkonsulenter eller lignende fagligheder til at håndtere sager med grænseoverskridende adfærd



Støttegrupper, buddyordninger eller lignende initiativer



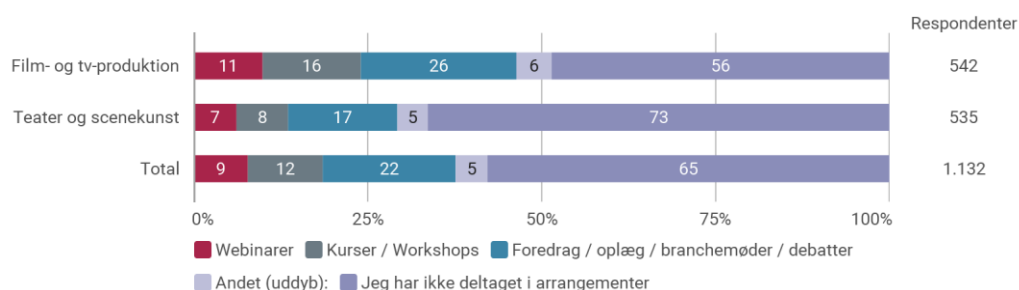
Der ses en tydelig tendens til at flere arbejdsgivere end arbejdstagere generelt oftere har både hørt om og selv benyttet/oplevet de oplistede alternativer, med undtagelse af ”støttegrupper, buddyordninger eller lignende alternativer”. F.eks. angiver 89% af arbejdsgiverne at de har hørt om og/eller benyttet/oplevet en tydelig adfærdspolitik eller lign. italesættelse af vilkår, hvor 72% af arbejdstagerne angiver tilsvarende.

Respondenterne fremhæver ydermere en række specifikke initiativer, som har gjort et særligt indtryk på dem. Følgende fremhæves oftest:

- Kampagnen ”Stregen i sandet” (både materiale og seminar/oplæg)
- ”Kunst og Kultur i Balance”
- Øget brug af intimitetskoordinatorer/intimitetscoaching (i både film- og tv-produktion og teater/scenekunst)
- Arrangementer afholdt af WIFT
- Tilknytning af ekstern konsulent/erhvervs- eller arbejdspsykolog

Udover hvilke initiativer respondenterne har mødt i branchen, er det ligeledes interessant at belyse hvilke former for arrangementer de eventuelt har deltaget i. Overordnet set har flere respondenter i film- og tv-produktionsbranchen (44%) deltaget i arrangementer end i teater og scenekunstbranchen (27%). Flest angiver at have deltaget i foredrag/oplæg/branchemøder/debatter. I ”Andet” kategorien angives f.eks. interne personalemøder/produktionsmøder med fokus på grænseoverskridende adfærd.

Hvilke af følgende typer af arrangementer med fokus på forebyggelse af grænseoverskridende adfærd eller psykisk arbejdsmiljø har du deltaget i siden 2021? Det kan fx være på din arbejdsplads, fagforening, brancheorganisation eller lignende. (Det er muligt at vælge flere svar).

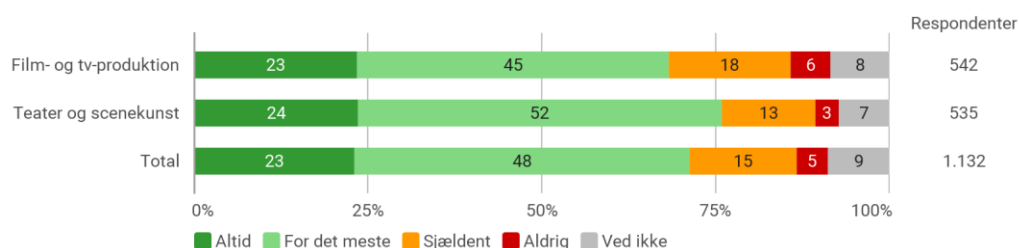


PROCEDURER OG HENVENDELSER VED OPLEVELSER MED GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Følgende spørgsmål belyser i hvilket omfang respondenterne er bekendte med hvor de kan henvende sig, samt til hvem de ville henvende sig, hvis de selv oplever eller er vidne til grænseoverskridende adfærd på deres arbejdsplads/produktion.

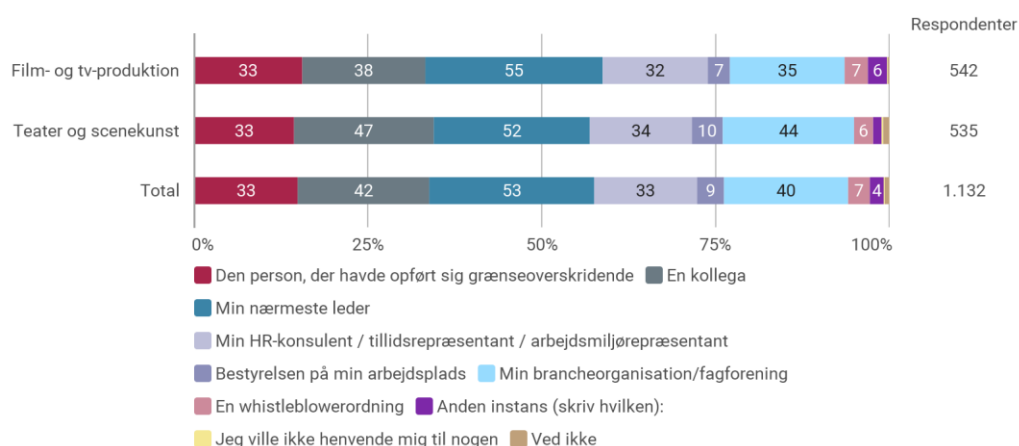
71% angiver at det "altid" eller "for det meste" er klart for dem, hvor de kan henvende sig for hjælp og vejledning ved oplevelser med grænseoverskridende adfærd, mens 20 angiver "sjældent" eller "aldrig" og 9% "ved ikke". 24% af respondenterne beskæftiget i film- og tv-produktion angiver "sjældent" eller "aldrig", mens tilsvarende gør sig gældende for 16% af respondenter beskæftiget i teater og scenekunst. Det observeres ligeledes at flere kvinder (24%) end mænd (14%) er i tvivl om hvor de kan henvende sig.

Er det klart for dig, hvor du kan henvende dig for at få hjælp og vejledning, hvis du oplever eller er vidne til grænseoverskridende adfærd på din arbejdsplads eller en produktion?



På spørgsmålet om hvem respondenterne ville henvende sig til, hvis de fik behov for hjælp og vejledning efter en oplevelse med grænseoverskridende adfærd, angiver 53% at de ville henvende sig til sin nærmeste leder, 42% til en kollega, 40% ville henvende sig til sin brancheorganisation/fagforening, mens 33% til sin HR-konsulent/tillidsrepræsentant/ arbejdsmiljørepræsentant og 33% at de ville henvende sig til den person, de oplevede opførte sig grænseoverskridende.

Hvem ville du henvende dig til, hvis du stod i en situation på din arbejdsplads/produktion, hvor dine eller en kollegas grænser blev overskredet, og du havde brug for sparring/hjælp? (Det er muligt at vælge flere svar)

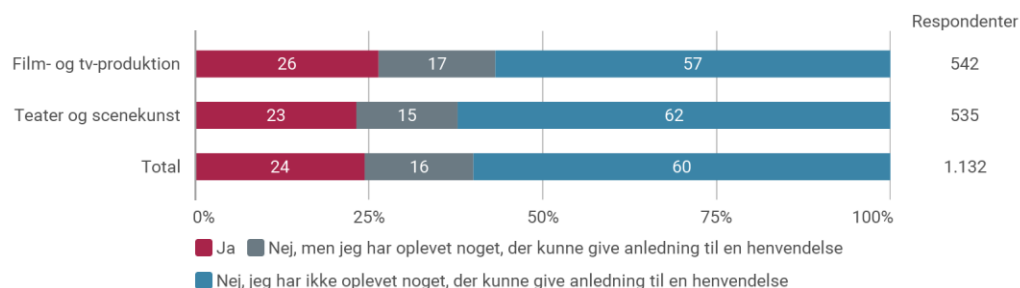


24% af undersøgelsens respondenter angiver at have henvendt sig angående en konkret situation, hvor de selv oplevede eller var vidne til grænseoverskridende adfærd siden 2021. Dertil kommer at 16% angiver at de ikke har henvendt sig, men at have oplevet eller været vidne til en konkret situation, som kunne give anledning til en henvendelse. Derved angiver 40% af undersøgelsens respondenter at have haft eller være vidne til en konkret oplevelse med grænseoverskridende adfærd på sin arbejdsplads/produktion. Her er et opmærksomhedspunkt, at det ikke er antallet af episoder der

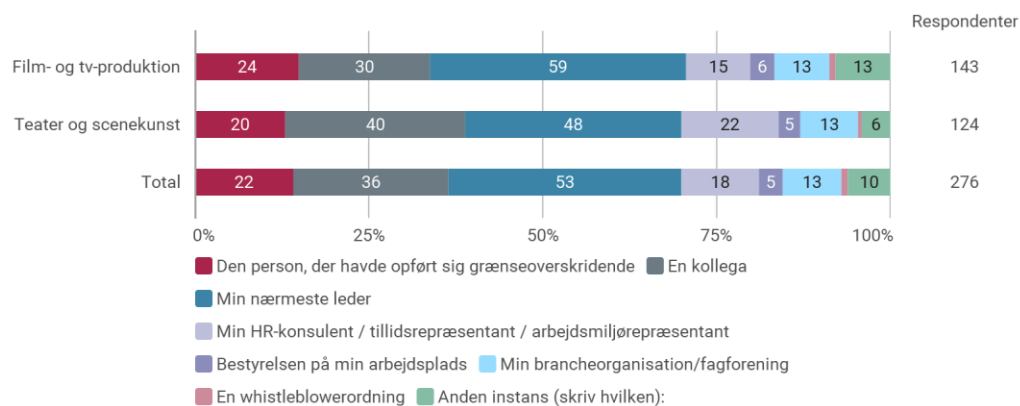
belyses, men antallet af henvendelser. Én episode kan således godt være omdrejningspunkt for flere henvendelser, da spørgsmålet også inkluderer oplevelser som vidne.

Det observeres at flere arbejdsgivere (51%) end arbejdstagere (37%) angiver at have henvendt sig eller haft anledning til at henvende sig.

Har du siden 2021 henvendt dig til nogen angående en konkret situation, hvor du oplevede eller var vidne til grænseoverskridende adfærd på din arbejdsplads/produktion?

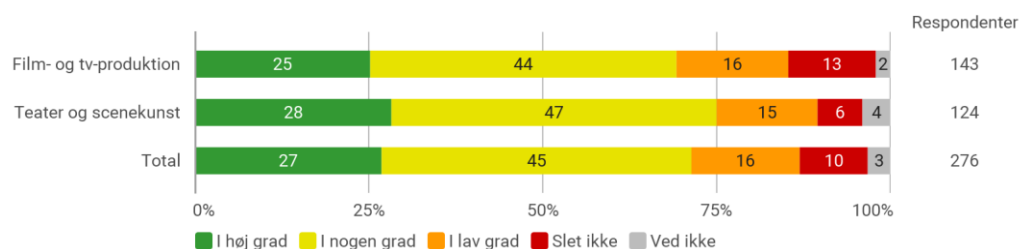


Hvem henvendte du dig til? (Det er muligt at vælge flere svar).



Mere end halvdelen (53%) af de respondenter, som har henvendt sig, har henvendt sig til sin nærmeste leder, 36% har henvendt sig til en kollega og 22% har henvendt sig til den person de oplevede havde opført sig grænseoverskridende. Respondenter beskæftiget i film- og tv-produktion (59%) har større tendens til at henvende sig til deres nærmeste leder end respondenter beskæftiget i teater og scenekunst (48%). Derudover angiver flere respondenter beskæftiget i teater og scenekunst (40%) at have henvendt sig til en kollega end respondenter, som er beskæftiget i film- og tv-produktion (30%). Af andre instanser fremhæves bl.a. eksterne erhvervs-/arbejdspsykologer/konsulenter samt producent/lineproducer.

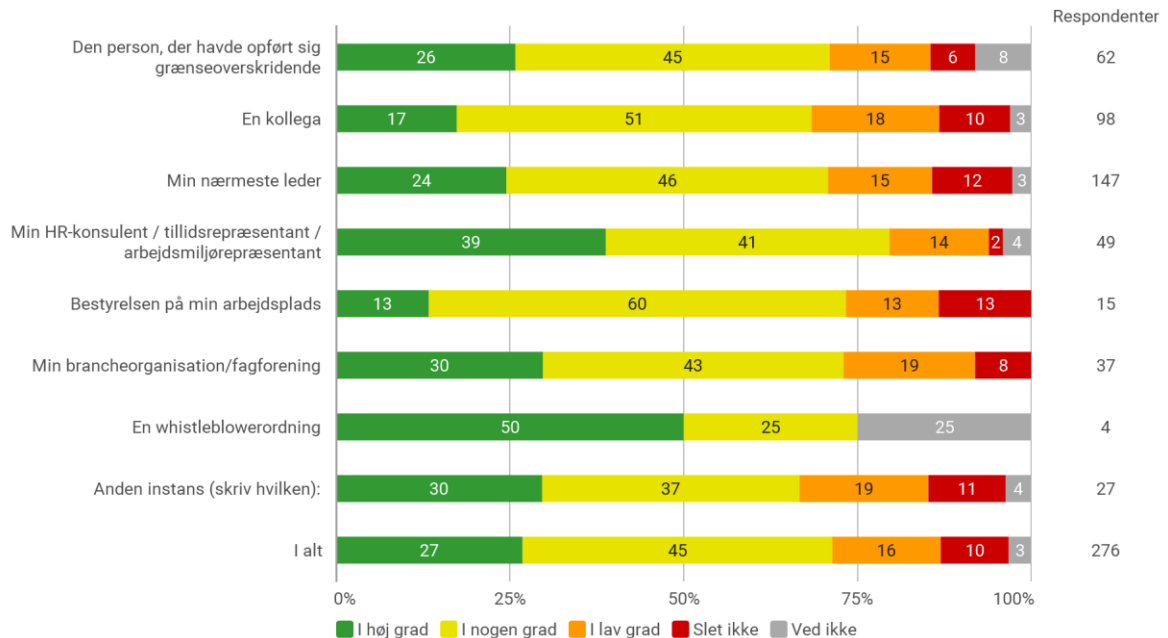
Fik du den hjælp du havde brug for?



27% oplevede i høj grad at få den hjælp de havde brug for, 45% i nogen grad, mens 26% i lav grad eller slet ikke oplevede at få den hjælp de havde brug for. For yderligere at belyse den hjælp respondenterne har fået, er det interessant at undersøge hvem denne gruppe havde henvendt sig til.

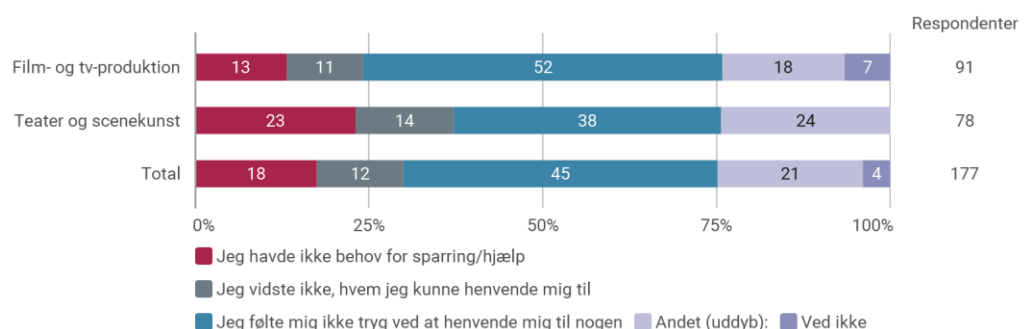
Fik du den hjælp du havde brug for?

Total krydset med "Hvem henvendte du dig til? (Det er muligt at vælge flere svar)."



16% af undersøgelsens respondenter angiver at de ikke har henvendt sig, men at have oplevet eller været vidne til en konkret situation, som kunne give anledning til en henvendelse. Af nedenstående diagram fremgår det, at 45% angiver at de ikke henvendte sig, for de ikke følte sig trygge ved at henvende sig til nogen. 18% angiver at de ikke havde behov for sparring eller hjælp, og 12% vidste ikke hvor de skulle henvende sig. 21% angiver "andet", som årsag, hvor årsager såsom at de var vidne til situationen og derfor lod andre henvende sig eller at vedkommende, som blev udsat, frabad sig henvendelse, samt fordi det oplevedes som håbløst og uacceptabelt at henvende sig på den pågældende arbejdsplads eller at det kunne true fremtidige ansættelsesforhold.

Hvorfor henvendte du dig ikke til nogen angående den konkrete situation?



INITIATIVER I FOKUS FREMADRETTET IFØLGE RESPONDENTER

Følgende indeholder respondenternes perspektiv på hvilke initiativer de oplever at branchen med fordel skal have fokus på fremadrettet, for at bedst at forebygge og håndtere grænseoverskridende adfærd.

45% af undersøgelsens respondenter angiver at "Arbejdsmiljøkurser for ledere" bør være et fokus fremadrettet i arbejdet med forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd i branchen. Derefter angiver flest Udvikling af en tydelig adfærdspolitik eller lignende (37%), Dialogmøder på tværs af arbejdsgivere og arbejdstagere (27%), Rådgivning og sparring hos brancheorganisation/fagforbund (24%) samt Arbejdsmiljøkurser for ansatte (23%).

Flere kvinder (54%) end mænd (34%) angiver at fokus fremadrettet bør ligge på "Arbejdsmiljøkurser for ledere". Blandt undersøgelsens arbejdsgivere vælger 55% "Arbejdsmiljøkurser for ledere", mens 42% af arbejdstagerne vælger samme initiativ. Langt hen ad vejen er der enighed om prioriteringen på tværs af opdelingerne mellem film og tv-produktion og teater/scenekunst, samt arbejdstagere og arbejdsgivere med enkelte forskelle. Top fem for de fire opdelinger og total er markeret med grøn nedenfor.

Hvilke initiativer synes du, branchen fremadrettet bør fokusere på for bedst at forebygge og håndtere grænseoverskridende adfærd? (Du kan vælge op til fem initiativer)

	Arbejdstagere	Arbejdsgivere	Film- og tv-produktion	Teater og scenekunst	Total
Arbejdsmiljøkurser for ledere	42%	55%	49%	42%	45%
Udvikling af en tydelig adfærdspolitik eller lignende	35%	42%	34%	40%	37%
Dialogmøder på tværs af arbejdsgivere og arbejdstagere	27%	27%	25%	29%	27%
Rådgivning og sparring hos brancheorganisation/fagforbund	23%	25%	20%	28%	24%
Arbejdsmiljøkurser for ansatte	22%	28%	25%	23%	23%
Whistleblowerordning	22%	20%	21%	19%	21%
Kampagner, såsom "Stregen i sandet"	17%	20%	15%	21%	18%
Rådgivning og sparring, fx hos en dedikeret kontaktperson på arbejdspladsen/produktionen	18%	18%	17%	17%	17%
Mentor/kollegaordninger, støttegrupper, buddyordninger eller lignende initiativer på arbejdspladsen/produktionen	19%	14%	19%	15%	17%
Faglige processer og forebyggende forløb forud for eller undervejs på produktioner	16%	21%	19%	16%	17%
Eksterne arbejdsmiljøkonsulenter eller lignende knyttet til arbejdspladsen/produktionen til at forebygge grænseoverskridende adfærd	13%	19%	18%	11%	14%
Eksterne arbejdsmiljøkonsulenter eller lignende knyttet til arbejdspladsen/produktionen til at håndtere sager med grænseoverskridende adfærd	12%	18%	15%	13%	14%
Arbejdsmiljønetværk med sparring og erfaringsdeling	11%	18%	11%	15%	13%
Inspirationsmøder med fokus på gode cases om arbejdsmiljø	10%	15%	13%	12%	12%
Nye/flere materialer om emnet	3%	5%	3%	5%	4%
Andre initiativer (skriv hvilke):	6%	6%	7%	6%	6%
Ingen	3%	1%	4%	1%	3%
Ved ikke	10%	6%	8%	10%	9%

Andre konkrete forslag til fokusområder og initiativer fra undersøgelsens resultater:

- Lederuddannelse i *"forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger"*. Med mødepligt.
- Kurser for AMR
- Kurser i *"hvad man selv kan gøre"*
- At forbund får større kapacitet og kompetence til at tage henvendelser alvorligt
- At forbund skaber konsekvenser for arbejdsgivere.
- Ekstern person der har fokus på emnet tilstede på sets
- At ledere får lederuddannelse generelt (personaleledelse)
- At DFI's konsulentsystem indeholder 1) retningsregler for filmkonsulenters adfærd, 2) et trygt klagesystem, retningsregler eller kvoter, så kvinder og personer af forskellig diversitet får lige muligheder.
- Der ønskes et større fokus på arbejdsvilkår
- Det beskrives, at der er et ensidigt fokus på seksuelle grænseoverskridelser pga. "Metoo". Mobning og særligt hård tone beskrives som underkendt ift. omfanget
- Hotline
- At indføre emnet på skolerne

OPSAMLING PÅ KVANTITATIVE RESULTATER

Øget fokus

Undersøgelsens resultater indikerer at branchen står midt i en positiv kulturændring, hvor grænseoverskridende adfærd i højere grad forebygges og håndteres end før den fælles indsats mod grænseoverskridende adfærd blev igangsat i 2020. Dette udledes bl.a. på baggrund af at 86% af undersøgelsens 1132 respondenter angiver at de i høj grad eller i nogen grad oplever, at film-, tv- og scenekunstbranchen har fået et større fokus på grænseoverskridende adfærd siden 2021. Derudover angiver 88% at forebyggelse af grænseoverskridende adfærd er et fokusområde i branchen. Dette resultat kan dog ikke endegyldigt tilskrives de igangsatte initiativer, men skal ses som et udtryk for den bevægelse der de sidste år har indtaget branchen generelt.

Det øgede fokus opleves for mange respondenter hos dem selv og blandt deres kolleger. Derudover angiver en stor del af respondenterne at de oplever det øgede fokus hos deres brancheorganisation eller fagforbund, samt på deres arbejdsplads/produktion. Færrest oplever det øgede fokus hos deres nærmeste leder, men dette skal muligvis også anskues på baggrund af det til tider komplicerede organisationsdiagram og ansvars-/rollefordeling, som kan forekomme i branchen.

Betydning for tryghed

Overordnet set oplever størstedelen af respondenterne at det øgede fokus har haft en betydning for dem. Det øgede fokus har bl.a. betydet at respondenterne oplever en større bevidsthed om håndteringen af konkrete situationer, samt en større tryghed ved at gribe ind i konkrete situationer. Flere angiver at de generelt oplever en mere professionel og respektfuld omgangstone i branchen, mens mere end hver tredje oplever at branchen i dag har et tryggere miljø, hvor grænseoverskridende adfærd uacceptabelt. Nogle respondenter giver omvendt også udtryk for at det øgede fokus ikke kun er positivt. Det kan for nogle skabe en utryghed og en tilbageholdenhed ved nærkontakt af frygt for at det kan opleves som grænseoverskridende af andre.

Henvendelser

Tæt på 3 ud af 4 angiver at de "altid" eller "for det meste" er klar over hvor de kan henvende sig, hvis de får behov for hjælp eller vejledning efter en konkret situation med grænseoverskridende adfærd. De fleste ville henvende sig til sin nærmeste leder, en kollega eller deres brancheorganisation/fagforening. Af undersøgelsens respondenter angiver 40% at have haft en oplevelse med grænseoverskridende adfærd, enten som udsat eller som vidne. Heraf angiver 24% at have henvendt sig til nogen og 16% at have haft en oplevelse, som kunne have givet anledning til en henvendelse, men at de ikke har henvendt sig. Af de respondenter som har haft anledning til at henvende sig, men som ikke gjorde det, angiver 45% at de ikke henvendte sig, fordi de ikke følte sig trygge ved det.

Initiativer

De igangsatte initiativer lever i høj grad ude i branchen. Særligt tydelige italesættelser af kultur/tryghed/psykisk arbejdsmiljø, en tydelig adfærdspolitik eller lign. italesættelse af vilkår for ledere og medarbejdere, samt kontaktpersoner, man kan henvende sig til ved behov for råd og vejledning, er initiativer, som respondenterne har mødt i deres arbejdsliv og er ligeledes de initiativer, som flest angiver selv at have benyttet eller oplevet i brug. Kampagnen Stregen i Sandet er ligeledes højt på listen over initiativer, som respondenterne har hørt om, og fremhæves desuden af flere respondenter, som værende både informativ, brugbar og tankevækkende.

Knap halvdelen af respondenterne har valgt initiativet "Arbejdsmiljøkurser for ledere" i spørgsmålet om hvor initiativernes fokus bør ligge fremadrettet for at forebygge og håndtere grænseoverskridende adfærd. Derefter kommer udvikling af en tydelig adfærdspolitik, dialogmøder på tværs af arbejdsgivere og arbejdstagere, rådgivning og sparring hos brancheorganisationerne/fagforbund samt arbejdsmiljøkurser for ansatte, som de fem initiativer, som flest har valgt. Her observeres enkelte forskelle mellem film/tv-branchen og teater/scenekunstbranchen, samt mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

OPSAMLING PÅ KVALITATIVE/SKREVNE KOMMENTARER

Oplevelse af kulturændring

Generelt

Generelt udtrykkes der i de åbne kommentarer stor enighed om, at der har været en positiv kulturændring hvad angår et større sprog og en udvidet bevidsthed om grænseoverskridelser. Således er der i højere grad end tidligere en kultur, hvor man kan forholde sig åbent til grænseoverskridelser, hvilket er med til at modarbejde en tavshedskultur med berøringsangst. Desuden fremhæves det, at det er blevet lettere at sige fra, og at "branchen er i bedring", samt at der er større tryghed i branchen generelt.

Forebyggelse

Hvad angår forebyggelse beskrives det, at der nu foregår mere etisk forsvarlige processer på sets. Det fremhæves fx, at der i højere grad holdes formøder hvor ansvaret for arbejdsmiljøet ridses op, at der briefes mere om fælles regelsæt og at der er større grad af kommunikation af rollefordeling. Det beskrives tillige at Producentforeningen giver tryghed og anker i arbejdet med grænseoverskridelser

Kritik

Det beskrives, at der savnes mere handling over for grænseoverskridelser i form af sanktioner eller konsekvenser. Tillige er der også kommentarer, der giver udtryk for at emnet grænseoverskridelser til tider får for meget opmærksomhed i branchen. Dette kan skabe bekymring for, hvorvidt det skygger for det generelle arbejde med vilkår og arbejdsmiljø i branchen.

Karakteristika for branchen der har betydning for kulturændringen

Korte ansættelse

Det beskrives, at korte ansættelser gør det svært at skabe langvarigt arbejde med initiativerne. Det kan give anledning til at man som medarbejder "holder ud", og derfor ikke "committer" sig til sit arbejdsmiljø.

Hierarki

I åbne kommentarer berettes der om episoder med nedværdigende kommentarer fra instruktører. Der mangler i den sammenhæng "steder at gå hen". Det beskrives, at nogle ledere dyrker de ophedede argumentationer fordi det demonstrerer "en kunstnerisk proces". Der berettes om en "jo mere kaos, jo mere kunst" tilgang, hvilket er modsatrettet ift. opbygningen af en struktur om grænseoverskridelser. Således er der et paradoks i branchen, hvor det er svært at navigere i at "sige fra" mens man roses for at "komme ud af sin komfort zone".

Magten er relationel

Det beskrives, at man som medarbejder er bekymret for at forpurre omdømme og deraf miste fremtidige jobs. Dette relaterer sig til grænseoverskridelser ved, at det kan være svært at sige fra, fordi man derved kan få mærkater på sig. Disse kan leve videre som et fremtidigt stigma, og potentielt spredes i branchen, og have betydning for fremtidige jobs. Dette forstærkes af en oplevelse af at jobs i branchen er baseret på popularitet og "likability", frem for det faglige.

ANBEFALINGER

Forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd gennem lederuddannelse

Branchen har bevæget sig mod et større fokus og et højere forebyggelsesniveau i forhold til grænseoverskridende adfærd. For at fortsætte rejsen mod det proaktive niveau, hvor fokus er på forebyggelse af hændelser, er det afgørende, at medarbejdere oplever en sammenhæng mellem ord og handling. Det vil sige, at det talte og skrevne fokus på forebyggelse, de skrevne politikker og handlingsanvisninger skal udmønte sig endnu mere i praksis. Her har lederne en afgørende rolle, specielt i en branche med korte ansættelser og et højt fokus på relationer. Human House er derfor enig med respondenterne i, at det primære indsatsområde fremadrettet skal være uddannelse af ledere i håndtering og forebyggelse af grænseoverskridende adfærd og psykisk arbejdsmiljø generelt. Det er afgørende, at lederne får en forståelse af, hvorfor et højt forebyggelsesniveau på arbejdsmiljø er lige så vigtigt som at levere et professionelt produkt, at lederne får et klart billede af, hvad deres egen rolle er i forhold til forebyggelse, samt at de får klare handlingsanvisninger til, hvordan de kan implementere forebyggelse i deres daglige praksis. Human House anbefaler, at denne lederuddannelse gøres obligatorisk, hvis muligt.

Løbende fokus på arbejdsmiljø gennem leder-medarbejder dialoger

Human House anbefaler derudover, at det bør undersøges, om det er muligt at implementere obligatorisk deltagelse på møde/seminar/webinar ved opstart på nye produktioner/opsætninger, som fokuserer på dels ansvars- og rollefordeling i forhold til arbejdsmiljø, afklaring af grænser, samt procedurer, hvis grænserne overskrides. Derudover bør det kortlægges, hvorledes allerede eksisterende statusmøder, projektmøder, koordineringsmøder osv. kan have forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøudfordringer som fast punkt på agendaen. Ledere bør i denne forbindelse uddannes i, hvordan man arbejder med psykisk arbejdsmiljø som fast punkt på mødeagendaer, samt hvordan man skaber gode, konstruktive, konkrete og åbne dialoger mellem ledere og medarbejdere om psykisk arbejdsmiljø generelt (se også punktet ovenfor.)

Struktur som udgangspunkt for kulturrejsen mod et højere forebyggelsesniveau

Endeligt anbefaler Human House, at branchen fortsætter det gode strukturelle arbejde med udvikling og implementering af procedurer og politikker. Der bør især rettes fokus mod at skabe psykologisk tryghed hos ledere og medarbejdere. Alle skal føle, at de kan henvende sig med informationer om grænseoverskridende hændelser i fuld fortrolighed, uden det får konsekvenser for nuværende/fremtidig ansættelse eller relationer i branchen. Dette kan kræve en skærpelse af processer for henvendelser om grænseoverskridende hændelser, uddannelse i håndtering af fortrolighed samt en skærpet kommunikationskampagne omkring fortrolighed.