

ESG

ESG-RAPPORT FOR DGI-Huset Aarhus – 9. april 2026

Indholdsfortegnelse

Indledning

Om DGI-Huset Aarhus	side 3
Certificeringer og mærkningsordninger	side 4
Virksomhedens arbejde med FN's Verdensmål	side 6
	side 7

Environment

Væsentlighedsanalyse	side 8
Energistyring	side 9
Indkøb	side 12
Affaldshåndtering	side 13
Green Key / miljøcertificeringer	side 14
Klimaregnskab	side 15
Miljø- og indkøbspolitik	side 16
	side 18

Social

Arbejdsforhold, diversitet og ligestilling	side 19
Arbejdsulykker, trivsel og fastholdelse	side 21
Kompetenceudvikling og uddannelse	side 23
Personalehåndbog	side 25
Arbejdspladsvurdering (APV)	side 26
Særlige relationer - Samarbejde med kommune og myndigheder	side 27
Relations betingede samarbejder	side 28
Kommercielle samarbejder	side 29
Sikkerhed	side 30
Tilgængelighed og inklusion	side 31
	side 32

Governance

Compliance	side 33
Risiko- og krisestyring	side 36
Etisk ledelse	side 37
	side 38





Indledning

Rapporten er udarbejdet som en ESG-rapport efter skabelon af Erhvervsstyrelsen og med udgangspunkt i en væsentlighedsanalyse. Formålet er at give læserne en indsigt i DGI-Huset Aarhus' arbejde med bæredygtighed – hvad har vi implementeret og hvor er vi på vej hen. En rapport som denne er ikke et lovkrav for DGI-Huset Aarhus, men arbejdet sætter os i stand til at honorere fremtidige krav.

DGI-Huset Aarhus har længe haft fokus på miljøvenlig drift, primært drevet af vores Green Key miljøcertificering. Det har været et ønske fra bestyrelsen at der udarbejdes en bæredygtighedsstrategi for huset, og med deltagelse i workshopforløbet ”Bæredygtighed i værdikæden” afholdt af MeetDenmark, fik vi med hjælp fra konsulenter fra Circular Impact til at kigge nærmere på vores værdikæde, vores hidtidige arbejde med bæredygtighed og hvordan vi kan prioritere vores indsatser fremadrettet.

Kerneforretningen for DGI-Huset Aarhus er sport og fitness, mens møde- og konferenceaktiviteter giver kapital til driften af dette. Da møde- og konferenceaktiviteterne derfor er så vigtige for organisationen, tager denne rapport primært udgangspunkt i disse.



Om DGI-Huset Aarhus

DGI-Huset Aarhus er byens største motions-, kursus- og konferencehus. Fordelt på 5.660 kvm. finder du alt fra fitness- og idrætsfaciliteter til mødelokaler og konferencesale.

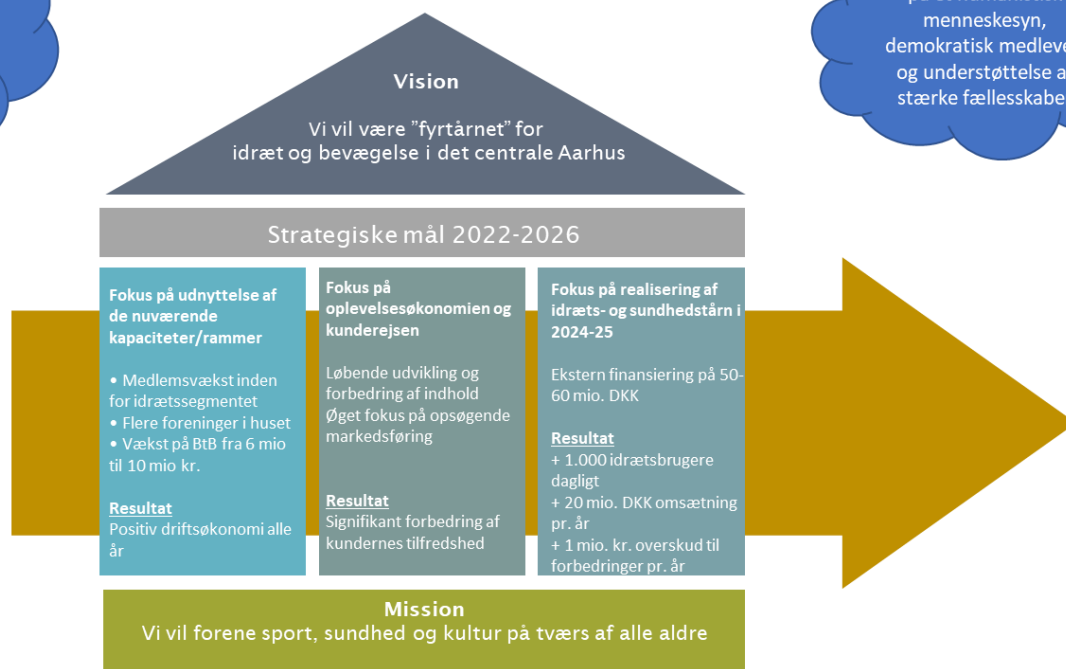
DGI-Huset Aarhus blev indviet oktober 2003, og er indrettet i fredede bygninger, der fra 1896 og frem var en del af Aarhus' største arbejdsplads på den tid: Statsbanernes Centralværksted. I mere end 100 år blev der her bygget og repareret lokomotiver. Bygningen er nu fredet og huser i dag 2 store haller, en springsal, 4 idræts- og mødelokaler samt egen café.

I naboejendommen, kaldet Baumanshuset efter den gamle arkitekt Bauman, sad den daværende ledelse af Centralværkstedet. I dag lejer DGI-Huset Aarhus dele af bygningen til fitness- og spinningcenter og dertilhørende omklædningsrum.

DGI-Huset Aarhus er en selvejende fond og den samlede økonomi anvendes fuldt ud til intern drift, udvikling samt bygningsvedligehold. Huset drives af 15 fuldtidsansatte og ca. 70 deltidsansatte, blandt andet en masse freelance fitnessinstruktører, som til sammen tilbyder over 100 hold om ugen.

Strategiske mål for 2022-2026

Vores formål:
Fonden er selvejende, og den samlede økonomi anvendes fuldt ud til intern drift og udvikling, samt til bygningsvedligehold



Vores værdier bygger på et humanistisk menneskesyn, demokratisk medleven og understøttelse af stærke fællesskaber

Kvantitative mål

- 20 mio. DKK i 2026 (50/50 på idræt og møde/konference)
- 1 mio. efter afskrivning
- 320.000 gæster pr. år
- 2.000 abonnement-medlemmer
- Funding på 60-80 mio. DKK og færdiggørelse af ombygning (C)
- Løbende tilfredshedsundersøgelser / feedback
- Færdiggørelse af fase B

Kvalitative mål

- Formulering af en tagline, som "udtrykker ambitionen af vores hus"
- Udviklings af en bæredygtighedsstrategi
- Fastholdelse af SKI
- Ny fortælling af "hvem vi er"
- Fokus på kobling mellem primære formål og konference/møde aktiviteter
- Løbende fokus på driftsoptimering
- Øget fokus salg og service (B2C)
- Udarbejdelse af plan for B2B salg afvikling

Certificeringer og mærkningsordninger



Vi er mærket med Green Key, der er turismens internationale miljømærke, som gives til turismevirksomheder, der gør en ekstra indsats for at beskytte miljøet.



Vi har det Det Økologiske Spisemærke i sølv, som er en garanti for, at 60-90% af vores råvarer er økologiske.



Vi er registreret med God Adgang, som betyder at vi har gode adgangsforhold i bygningen, så huset er tilgængeligt for alle, også med nedsat mobilitet.

Vores arbejde med FN's verdensmål

Bestyrelsen vedtog i november 2020 at have særlig fokus på tre af FN's Verdensmål.

 <p>VERDENSMÅL 3: SUNDHED OG TRIVSEL</p>	 <p>VERDENSMÅL 7: BÆREDYGTIG ENERGI</p>	 <p>VERDENSMÅL 11: BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND</p>
<p>Sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper</p>	<p>Sikre adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris</p>	<p>Gøre byer og lokalsamfund inkluderende, sikre, robuste og bæredygtige</p>
<p>Det ligger i fondens formål, at DGI-Huset Aarhus skal være med til at udvikle sundhed og trivsel. Med fitnesscenter og over 100 hold om ugen, som omfavner alt fra barn til senior, er DGI-Huset Aarhus et naturligt sted for fysisk sundhed for Aarhus' borgere.</p>	<p>DGI-Huset Aarhus arbejder målrettet med at nedbringe energiforbruget i huset, bl.a. med fokus på bedre styring af ventilationssystemet og udskiftning til LED-belysning.</p>	<p>Med en udvidelse af DGI-Huset Aarhus stræber vi efter at skabe et fællesskabsdannende samfund, hvor flere af byens borgere kan få sin daglige gang i DGI Huset. Derudover vil flere mennesker i området være med til at gøre området omkring banegården og Bruuns Galleri til et mere sikkert sted at færdes.</p>

The image shows a close-up of a brick wall. In the lower half, there is a semi-circular window with a dark frame and multiple panes. Above the window, the brickwork is uniform. In the upper right, there are two black metal brackets and a black 'X' mark. On the left side, there is a large white graphic element consisting of three stacked horizontal bars of varying lengths, resembling a stylized letter 'E' or a comb.

I dybden med 'Environment'

Væsentlighedsanalyse

Metode

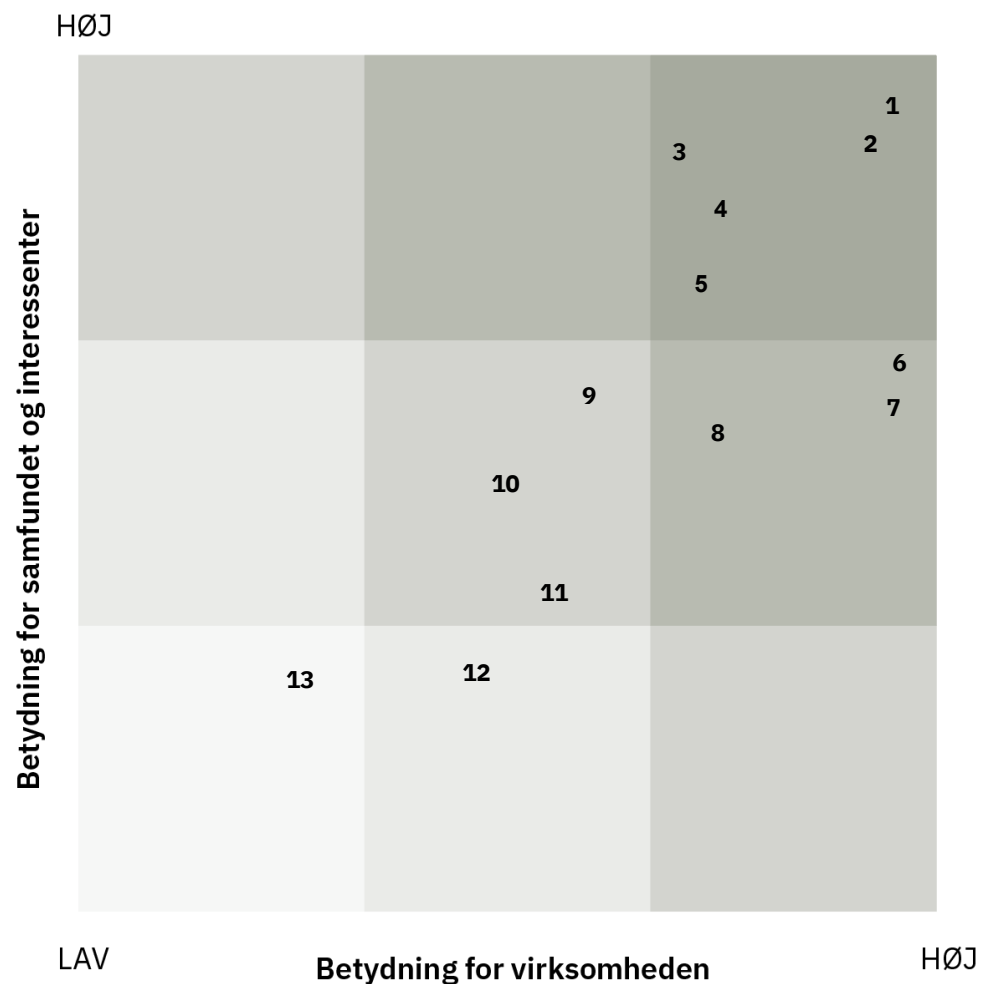
Formålet med væsentlighedsanalysen er at identificere de vigtigste bæredygtighedspunkter, i første omgang miljømæssige, for virksomheden. Derefter prioriteret efter vigtighed for nøgleinteressenter og DGI-Huset Aarhus.

Væsentlighedsanalysen er udført af DGI-Huset Aarhus' arbejdsgruppe i samarbejde med eksterne konsulenter fra Circular Impact. Sammen identificerede vi de vigtigste interessenter til at være husets brugere og mødegæster, både nuværende og fremtidige. Vigtigheden for både DGI-Huset Aarhus og interessenterne er således vurderet af arbejdsgruppen, og det er dette, som væsentlighedsanalysen tager udgangspunkt i.

Faktorer, som spiller ind, er eksempelvis virksomhedens langsigtede mål, værdier og formål, markedstendenser, bæredygtighedslovgivning og økonomi.

Resultatet ses på figuren på næste side. Punkterne i øverste, højre hjørne har højest prioritet, mens punkter i nederste, venstre hjørne har lavere prioritet.

Dobbelt væsentlighedsanalyse



Væsentlige bæredygtighedsområder

1. Varmeforbrug/passende temperatur
2. Green Key/miljøcertificeringer
3. Økologiske madvarer
4. Kødforbrug/plantebaseret køkken
5. Affaldssortering/mindre affald
6. Madspild
7. Elforbrug
8. Bæredygtig byggeri
9. Indkøbskrav/Code of Conduct
10. Grønne materialer
11. Emballage fra leverandører
12. Miljømærket arbejdstøj
13. Vandforbrug

Fra dobbeltvæsentlighedsanalyse til strategi

Emner med høj betydning for både interessenter og DGI-Huset Aarhus:

- Green Key / miljøcertificeringer
- Varmeforbrug / passende temperatur

Mellem til høj betydning for både interessenter og DGI-Huset Aarhus:

- Økologiske madvarer
- Kødforbrug / plantebaseret køkken
- Affaldssortering / mindre affald

Høj betydning for især DGI-Huset Aarhus:

- Madspild
- Elforbrug

Nogle af punkterne rammer ind i samme tema, og vi har derfor valgt at kombinere dem i følgende overskrifter:

- Energistyring
- Indkøb
- Affaldshåndtering
- Green Key / miljøcertificeringer

Energistyring

Der findes mange gode grunde til at fokusere på energiforbruget. DGI-Huset Aarhus har til huse i en gammel, fredet bygning, hvilket stiller visse krav – og udfordringer – til hvad man kan gøre i forhold til energioptimering. Med knap 6000 m², er energistyring en stor post, både økonomisk og miljømæssigt. Kunsten er at ramme en balancegang, hvor vi minimerer ressourceforbruget uden at det går ud over vores kunders oplevelse.

Gennemførte tiltag

- ✓ Løbende udskiftning til mere energivenlige LED-lamper
- ✓ 90% af virksomhedens belysning er energieffektiv med lavenergi lysstofrør, energisparepærer eller LED
- ✓ Anskaffelse af ny gulvvaskemaskine, som bruger mindre vand pr. vask
- ✓ Investering i konsulenttimer til optimering af varme- og ventilationssystem

Ambitioner		
2026	2027-2029	2030
<ul style="list-style-type: none"> • Udførelse af energirapport for at se hvordan energiforbruget kan optimeres • Fokus på bedre udnyttelse af varme, så returvarmetemperaturen sænkes • I.f.m. projektering af Idræts og sundhedstårnet udfærdiges energiprofil på eksisterende og nyt byggeri 	<ul style="list-style-type: none"> • På baggrund af energirapport: Reducere energiforbrug og varmforsøg med 10% i forhold til 2022 • Fastlægge nøgletal for energiforbrug og scope 2 CO²-aftryk • Fastlægge mål for CO²-reduktion pr. omsat mio. kr. • Undersøge muligheden ift. solceller på taget og siderne af nyt byggeri, så vi selv producerer en del af egen energi • Belysning udskiftes fremadrettet til LED-lamper i resterende lokaler 	<ul style="list-style-type: none"> • Ny bygning i form af idræts- og sundhedstårn skal have lavest muligt energiforbrug • Lavest muligt CO²-aftryk (ved hjælp af grøn strøm) • I forhold til omsætningen, skal CO² være nedadgående ift. 2022

Indkøb

Indkøb, især til køkkenet, er en stor og vigtig post i DGI-Huset Aarhus. I 2023 blev der indkøbt varer for 2,5 mio. kr. af de to hovedleverandører, AB Catering og Kaffemøllen. Fokus er derfor på at lave mest mulige klimavenlige indkøb, så vi også kan lave mindst mulig aftryk på omverdenen – både i køkkenet, men også i resten af huset.

Gennemførte tiltag

- ✓ Ændret indkøbspolitik til 2 leverandører til køkkenet
- ✓ Bestillinger i så store ordrer som muligt, så vi får vareleverancer fra så få lastbiler som muligt
- ✓ Procedure for at benytte årstidens råvarer, som medfører en mindre miljøbelastning
- ✓ Virksomheden gør en indsats for at minimere kødforbruget og reducere især brug af kød med højt CO₂-aftryk
- ✓ Aftale med hovedleverandør omkring afhentning af transportemballage
- ✓ Erstattet engangskopper i caféen med Reuseable kopper til to-go kaffe
- ✓ 90% af de daglige rengøringsmidler er miljømærkede

Ambitioner		
2026	2027-29	2030
<ul style="list-style-type: none"> • Udskiftning af betræk på stole • Fastholdelse af Økologisk Sølvmærke på trods af stigende varepriser • Fokus på indkøb af materialer, fx kød med lavere CO₂-aftryk • Finde miljømærket trykkeri og papir 	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdelse af og tilstræbelse af underskrevet Code of Conduct af alle væsentlige leverandører • Tilstræbe at alle leverancer foregår i genbrugelig emballage og leveret via ellastbiler 	<ul style="list-style-type: none"> • Grønne og klimavenlige materialer med mindst mulig CO₂-aftryk • Alle leverancer skal leveres via ellastbiler

Affaldshåndtering

Siden 2021 har affaldshåndtering været et stort emne i huset, især minimering af mængden af engangsemballage ved leveringerne til køkkenet. På samme måde fokuserer køkkenet på at minimere madspild, blandt andet ved at genanvende ikke anvendte råvarer til andre retter.

I 2023 producerede DGI-Huset Aarhus 24,7 tons affald fordelt på 8 fraktioner. I starten af 2024 gennemgik huset en større ændring af sorteringsstationerne, så det muliggør bedre affaldssortering.

Gennemførte tiltag

- ✓ Optimering af affaldsstationer og tømningfrekvens efter samtale med miljøkonsulent
- ✓ Procedure for madspild
- ✓ Opdatering af affaldsplan
- ✓ Skift fra kildevand til postevand i kander i den daglige drift
- ✓ Skift fra papir til klude i træningsområderne
- ✓ Fuld implementering af affaldssortering og mindske mængden af restaffald.
- ✓ Gennemførelse af personalekampagne om affaldssortering
- ✓ Ny procedure for større arrangementer, så der bliver sorteret bedre

Ambitioner

2026

2030

- Afdække hvordan vi minimerer mængden af madspild yderligere ved ændret procedure
- En reduktion i restaffald med 50% ift. 2024
- Fjerne papir fra resterende toiletter
- Reducere brug af engangsplast med 20%, fx øget anvendelse af Reusable kopper

Green Key / miljøcertificeringer

DGI-Huset Aarhus fik Green Key certificeringen i 2013 og har været vigtig for huset, både som pejlemærke for arbejdet med miljømæssig bæredygtighed samt til at tiltrække møder og konferencer til huset.

Gennemførte tiltag

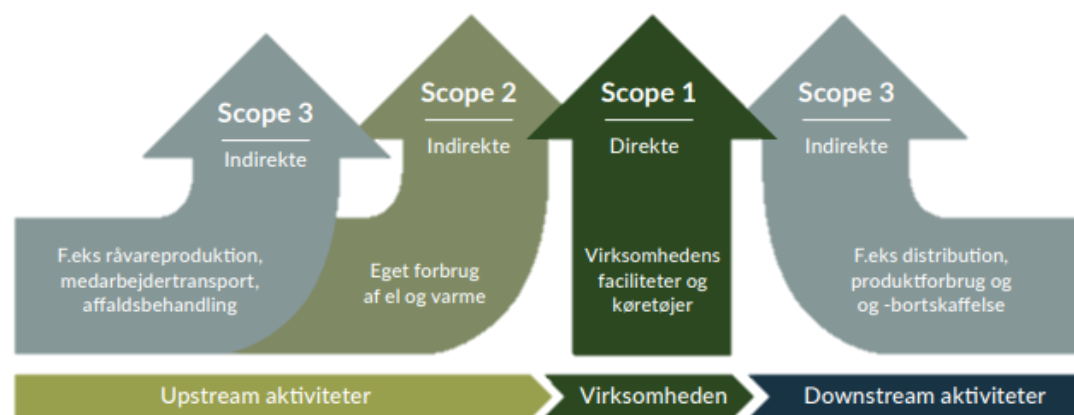
- ✓ Opgraderet fra Økologisk Bronzemærke til Økologisk Sølvmærke i 2022
- ✓ Fastlæggelse af vigtigste SDG'er for virksomheden
- ✓ Deltagelse i workshopforløb "Bæredygtighed i værdikæden" af MeetDenmark
- ✓ Løbende opfølgning på kriterierne til Green Key



Ambitioner		
2026	2027-2029	2030
<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdelse af bæredygtighedsstrategi • Fastholdelse af Green Key • Fastholdelse af SKI-aftalen • Fastholdelse af Økologisk Spisemærke • Kortlægning af andre certificeringer, som kunne være aktuelle/relevante for DGI Huset 	<ul style="list-style-type: none"> • Fastholdelse af Green Key • Fastholdelse af SKI-aftalen • Vurdering af Det Økologiske Spisemærkes betydning ift. opnåelse af SKI-aftale • Miljømærkning af byggeri af Sundhedstårn? 	<ul style="list-style-type: none"> • Fastholdelse af Green Key • Fastholdelse af SKI-aftalen • Udpege flere SDG-målsætninger (fx nr. 12 Ansvarligt forbrug og produktion, nr. 1 Partnerskab) • Anvende 3-parts certificeringer for at dokumentere bæredygtighedsindsatsen

Klimaregnskab

Hvad er scope 1, 2 og 3?



Baseret på GHG-protokollen, som er den internationale standard for opgørelse af udledning af drivhusgasser

Scope 1 rummer de direkte emissioner fra kilder, som man ejer eller kontrollerer. Det kan være fra biler og udledning fra industrielle processer.

Scope 2 rummer de indirekte emissioner fra ens varme-, damp-, køle- og strømforbrug.

Scope 3 indeholder de indirekte emissioner fra aktiviteter, som er forårsaget af virksomhedens aktiviteter. Det dækker bl.a. over udledninger fra virksomhedens leverandørers aktiviteter og forbrug af materialer, eller virksomhedens forbrug af services og varer, samt de udledninger, som opstår ifm. forbrug og bortskaffelse af virksomhedens produkter.

Status på klimaregnskab i DGI-Huset Aarhus

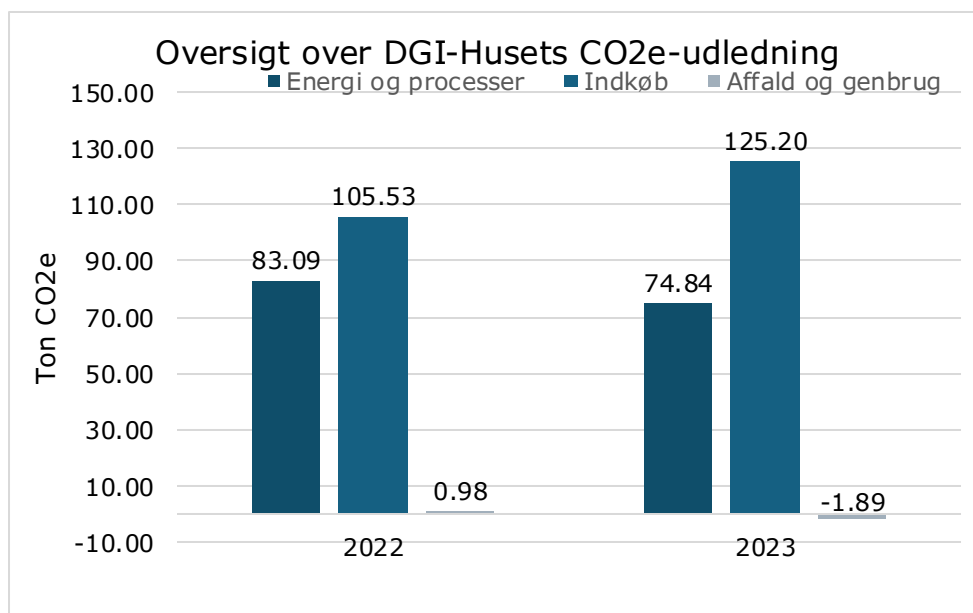
Vi lavede i starten af 2022 vores første klimaregnskab som en del af vores Green Key afrapportering.

Vi er stadig i den spæde start med klimaregnskab og det er derfor ikke alle parametre, vi har data på. Klimaregnskabet 2023 bruger data fra el-, varme- og vandforbruget, mens scope 3 har data fra køkkenets hovedleverandører, nemlig AB Catering og Kaffemøllen. Scope 3 er derfor langt fra fyldestgørende og giver derfor ikke et retvisende billede på scope 3.

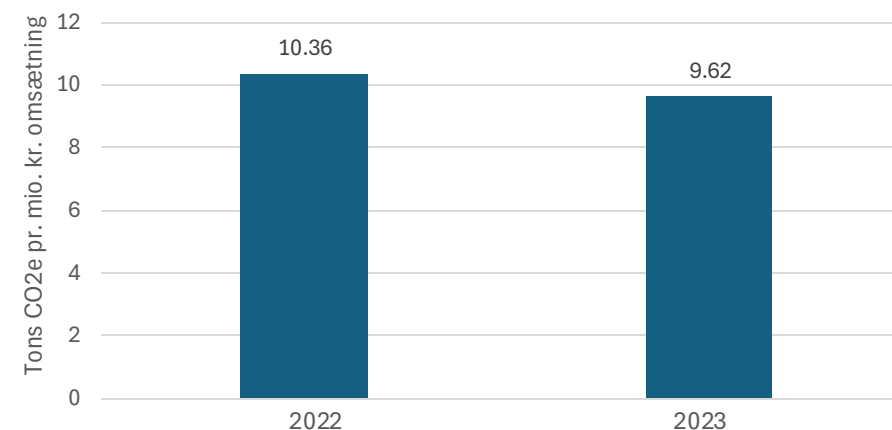
Trods dette, så er det for første gang muligt for os at sammenligne tallene. Det er et skridt på vejen og giver et indblik i hvor meget CO2 vores aktiviteter udleder og hvor de største poster ligger. Jo mere vi ved, om hvor vi skal lægge vores indsats og ressourcer, jo bedre kan det inkorporeres i en strategiplan.

Klimaregnskab

Oversigt over virksomhedens CO2e-udledninger, 2022 - 2023						
Hovedkategori	2022			2023		
	Udledning i ton CO2e (scope 1+2+3)	Andel af udledning (scope 1+2+3)	Udledning i ton CO2e (udenfor scopes)	Udledning i ton CO2e (scope 1+2+3)	Andel af udledning (scope 1+2+3)	Udledning i ton CO2e (udenfor scopes)
Energi og processer	83,09	44,10%	0	74,84	37,40%	0
Indkøb (køkken)	105,53	55,90%	0	125,2	62,60%	0
Affald og genbrug	0,00	0%	0,98	0	0%	-1,89
Total	188,62	100,00%	0,98	200,04	100,00%	-1,89



Udledning af tons CO2e pr. mio. kr. omsætning



Hovedresultater

DGI-Huset Aarhus' største udledning ligger i scope 3, da indkøb til køkkenet er en stor post. Denne post står for knap 63% af husets klimaaftryk i 2023. Derefter kommer scope 2, som er husets forbrug af indkøbt energi.

På trods af mere aktivitet på møde- og conferenceområdet og større omsætning, hvor nettoomsætningen er gået fra 18,2 mio. kr. til 20,8 mio. kr., har vi formået at udlede mindre CO2e pr. mio. kr. omsætning i 2023 end 2022.

Miljø- og indkøbspolitik 2026

DGI Huset Aarhus lavede sin første miljøpolitik tilbage i 2012. På baggrund af vores ESG-rapport udarbejdet i 2026, er den nu blevet opdateret:

Det er vores ambition at DGI Huset Aarhus skal være kendt som en miljøbevidst lokation af både kunder, brugere og medarbejdere.

Derfor optimerer vi løbende imod en mere miljøvenlig drift, hvor vi tager mest muligt hensyn til miljø og klima – uden at det ændrer komforten for vores mødegæster og for husets idrætsbrugere.

For at minimere vores belastning af miljøet, har vi iværksat følgende tiltag:

- Vi arbejder systematisk med at kontrollere vores forbrug af vand, el og varme, så forbruget matcher aktivitetsniveauet
- Vi bruger hovedsageligt miljømærkede rengøringsmidler i huset og undgår så vidt muligt kemikalier, fx er 90% af de daglige rengøringsmidler miljømærkede og uden kemikalier
- Vi arbejder løbende på at minimere mængden af transportemballage og har indgået aftale med hovedleverandøren til køkkenet omkring afhentning af genbrugelig transportemballage
- Undgår i så høj grad som mulig brug af engangsservice og engangsemballage. For eksempel er DGI Huset Aarhus med i et 3-årigt forsøg i Aarhus Kommune med brug af genbrugskopper til to-go-kaffe
- Vi bestræber os på så høj grad af genanvendelse som muligt gennem affaldssortering og genbrug af eksisterende inventar fremfor at købe nyt
- Vi anvender hovedsageligt økologiske råvarer i køkkenet, helt specifikt 60-90% økologiske råvarer, som i 2022 gav os Det Økologiske Spisemærke i sølv
- Vi følger Green Keys retningslinjer for ansvarlig drift og arbejder aktivt med ordningens krav og anbefalinger
- Vi inddrager medarbejdere, husets gæster og brugere og opfordrer dem til at komme med forslag til forbedringer

S

I dybden med 'Social'



Social

Den sociale del af ESG-rapporten beskriver, hvordan DGI Huset arbejder med social bæredygtighed gennem indsatser, der understøtter medarbejdernes behov og interesse. Vi har fokus på at skabe en sikker og tryk arbejdsplads med løbende opfølgning samt på at styrke samarbejde og fællesskab på tværs af huset. Medarbejdertilfredshed og trivsel indgår som centrale pejlemærker i vores arbejde med udvikling og fastholdelse.

Afsnittet omfatter samtidig DGI Husets sociale bidrag gennem samarbejde og relationer i lokalsamfundet og fokus på gæsternes sikkerhed, tilgængelighed og inklusion.

Gennemførte tiltag

- ✓ Gratis træning til faste medarbejdere
- ✓ Faste sociale arrangementer for husets seniorgruppe
- ✓ Donation af glemte sager til velgørende foreninger
- ✓ Årligt førstehjælpskursus til husets teknikere
- ✓ Arbejdspladsvurdering gennemføres
- ✓ Struktureret overlevering fra eventafdeling til de andre afdelinger i køkken og teknisk afdeling i form af ugentlige møder
- ✓ Ledergruppemøder med det formål at koordinere samarbejde og arbejdsopgaver
- ✓ Mulighed for ris, ros og ideer fra DGI Husets medlemmer via QR kode i reception



Ambitioner	
2026	2030
<ul style="list-style-type: none"> • Ny arbejdspladsvurdering i mere simpel version gennemføres mod at få højere svarprocent • Intern service uddannelse genoptages 	



Arbejdsforhold, diversitet og ligestilling

Antal medarbejdere på tværs af ansættelser og køn

DGI Huset har en arbejdsstyrke, der understøtter husets brede drift og aktiviteter. Arbejdsstyrken spænder aldersmæssigt fra 17 til 80 år og består af både fastansatte og timelønnede/løstansatte.

Fastansatte, ultimo 2025	14 medarbejdere (4 mænd/ 10 kvinder)
Timelønnede/løstansatte, ultimo 2025	141 medarbejdere (58 mænd /83 kvinder)

I løbet af 2025 har der samlet set været **183 ansatte** tilknyttet DGI Huset. I APV-materialet fremgår der et medarbejdertal på **151**, hvilket kan skyldes, at antallet af timelønnede og løstansatte varierer over året i takt med ansættelser og fratrædelser.

DGI Huset følger overenskomsterne for HK og FOA.

Skemaet giver et spændende billede af at DGI Huset har en repræsentation af fastansatte kvinder på over 70 %, og samtidig er næsten 60 % af de timelønnede og løstansatte kvinder i huset.

Medarbejdere fordelt i afdelinger

Medarbejdere er fordelt på tværs af husets funktioner. Nogle medarbejdere kan være tilknyttet flere områder, men nedenstående opgørelse viser fordelingen efter primær ansættelse:

Primær administration	19 medarbejdere (2 mænd / 17 kvinder)
Primær teknisk afdeling	17 medarbejdere (17 mænd / 0 kvinder)
Primær café og køkken	56 medarbejdere (22 mænd / 34 kvinder)
Primær instruktør	63 medarbejdere (21 mænd / 42 kvinder)

Opgørelsen viser en tydelig kønsfordeling på tværs af områder, med overvægt af kvinder i administration, café/køkken og blandt instruktører, mens den tekniske afdeling udelukkende består af mænd. Fordelingen indgår som et relevant opmærksomhedspunkt i det fremadrettede arbejde med rekruttering og ligestilling.



Praktikanter, løntilskud og jobaktivering i DGI Huset pr år

DGI Huset prioriterer at bidrage til et rummeligt arbejdsmarked gennem praktikforløb samt muligheder for ansættelse på særlige vilkår, hvor det er relevant. Opgørelsen nedenfor viser antal forløb i praktik, løntilskud og jobaktivering i de seneste år:

Medarbejdere i praktik, løntilskud og jobaktivering	2024	2025
Praktikanter	2	5
Løntilskud	0	1
Jobaktivering	0	1

Der er allerede planlagt praktikforløb i 2026 som en del af det fortsatte arbejde med at skabe lærings- og indgangsmuligheder til arbejdsmarkedet.

Arbejdsulykker, trivsel og fastholdelse

Arbejdsulykker

DGI Huset har i perioden ikke haft indrapporterede arbejdsulykker. Denne registrering indgår som en del af vores løbende fokus på et sikkert arbejdsmiljø og forebyggelse mod ulykker i hverdagen.

Arbejdsulykker 2024	0 stk.
Arbejdsulykker 2025	0 stk.

Sygefravær blandt fastansatte

Sygefravær opgøres på tværs af afdelinger som et led i at følge trivsel og arbejdsmiljø over tid.

I 2024 havde 11 medarbejdere tilsammen følgende registrerede sygedage:

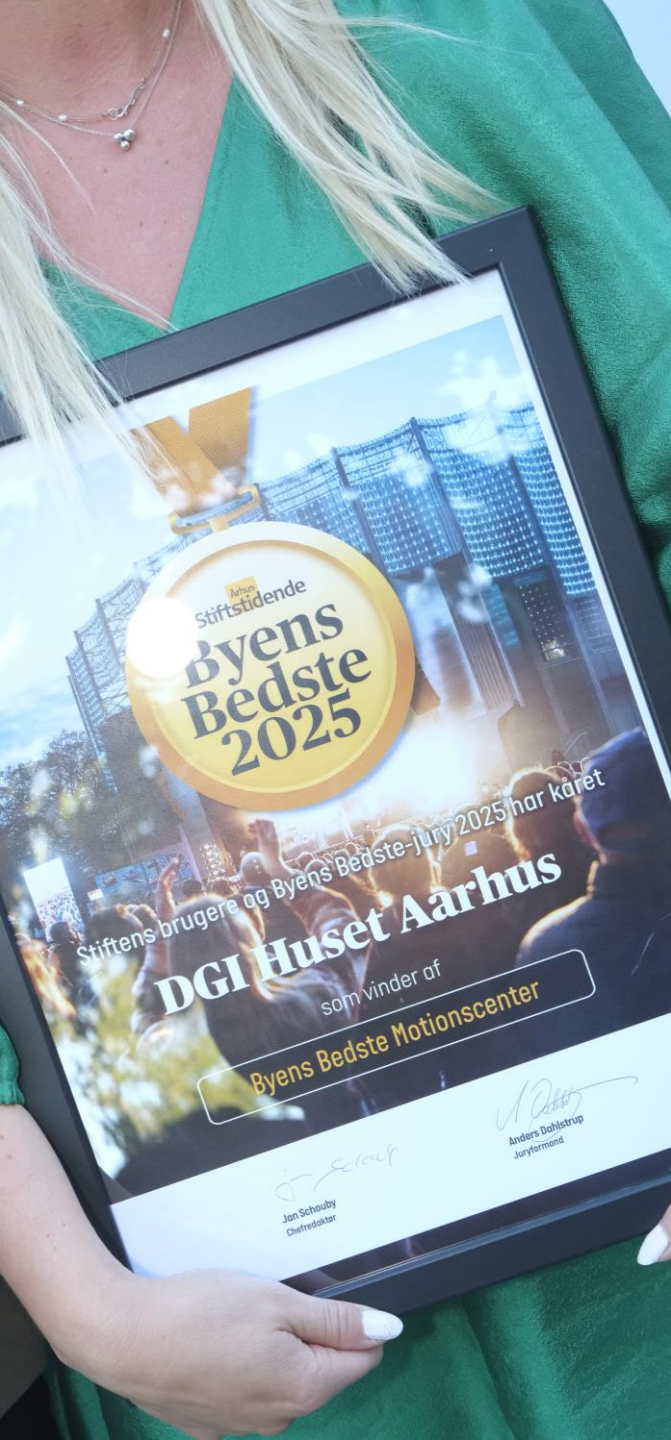
Administration	26 dage
Fitness	20 dage
Teknik	0 dage
Køkken og café	45 dage

I 2025 havde 12 medarbejdere tilsammen følgende registrerede sygedage:

- **Administration** 11 dage
- **Fitness** 15 dage
- **Teknik** 0 dage
- **Køkken og café** 24 dage

Det bemærkes, at registreringspraksis kan påvirke opgørelsen. I flere afdelinger (teknisk afdeling, køkken/café og fitness) håndteres fravær i nogle tilfælde ved, at planlagte vagter slettes, frem for at fraværet registreres som sygdom.





Medarbejdertilfredshed

DGI Husets medarbejdertilfredshed følges bl.a. gennem den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV). Den seneste APV blev gennemført i november 2025 og viste en samlet score på 3,2 ud af 4. Da svarprocenten kun var 25 %, er APV'en genudsendt i januar 2026 med henblik på at opnå en højere repræsentation, som kan styrke grundlaget for den videre evaluering og opfølgning. Herefter kan den samlede evaluering genbesøges og dette vil samtidig give et billede af den generelle medarbejdertilfredshed.

Årlige arrangementer for faste medarbejdere som sommer- og juleafslutning

DGI Huset prioriterer fællesskab og sammenhold som en del af fastholdelsen af medarbejdere. Der afholdes hvert år en sommerafslutning og en julefrokost for husets fastansatte medarbejdere. Arrangementerne har til formål at markere og anerkende årets og halvårets indsats, samt styrke relationer og samarbejde på tværs af teams.

Kompetenceudvikling og uddannelse

Uddannelse af medarbejdere på kurser og uddannelse

DGI Huset arbejder løbende med kompetenceudvikling, hvor behovet for efteruddannelse varierer på tværs af afdelinger og funktioner. Overordnet er kursusaktiviteten størst i administrationen, hvor der gennemføres målrettet efteruddannelse inden for specialområder – særligt IT – i takt med konkrete behov og nye krav til arbejdsopgaver og systemer.

På fitnessområdet deltager de fastansatte typisk i 1–2 eksterne kurser årligt, og der gennemføres desuden intern efteruddannelse af instruktører med jævne mellemrum for at sikre faglig opdatering og kvalitet i husets træningstilbud.

I den tekniske afdeling prioriteres løbende faglig opdatering. Den tekniske chef deltager flere gange årligt i installatørmøder og fagmesser, hvor særligt installatørmøderne bidrager med ny viden og opdateringer i regler, lovgivning og standarder. Indsatsen er en del af arbejdet med at vedligeholde de nødvendige autorisationer og kompetencer i huset.

I café og køkken er der i mindre grad formelle kursusforløb, men der arbejdes systematisk med intern oplæring og videndeling, hvor fastansatte introducerer og lærer timeansatte i arbejdsgange, kvalitet og service i den daglige drift.

DGI Husets egen serviceuddannelse

DGI Huset har tidligere gennemført serviceuddannelser for alle faste medarbejdere. Uddannelsen styrker medarbejdernes kompetencer inden for værtskab, kommunikation og håndtering af udfordrende situationer og bidrager til øget tryk i rollen og en fælles forståelse af vores serviceniveau. Samtidig understøtter forløbet en ensartet og inkluderende gæsteoplevelse gennem fokus på kunderejsen og de vigtigste kontaktpunkter. Serviceuddannelsen afvikles igen i 2026, som led i vores fortsatte arbejde med udvikling, trivsel for DGI Husets personale, og ikke mindst kvalitet i mødet med gæsterne.



Personalehåndbog

Generelle vilkår for ansatte og personalepolitik

DGI Huset har en personalehåndbog, som danner ramme for centrale forhold i ansættelsen og fungerer som fælles reference for medarbejdere og ledelse. Personalehåndbogen findes både i fysisk og digitalt format og præsenteres for nye medarbejdere som en del af opstarten ved ansættelse. Håndbogen indeholder bl.a. en introduktion til DGI Huset, generelle ansættelsesforhold og personalepolitik, relevante retningslinjer på tværs af husets afdelinger, information om fond og organisation samt centrale sikkerhedsprocedurer. Personalehåndbogen opdateres løbende, så medarbejderne har adgang til den nyeste information.



Arbejdspladsvurdering (APV)

Vigtige indsatser og handlingsplan

APV'en omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø og gennemføres minimum hvert tredje år samt ved væsentlige ændringer i arbejdsplads, arbejdsmetoder eller arbejdsprocesser.

DGI Huset gennemførte i slutningen af 2025 den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) for medarbejderne. Undersøgelsen blev udsendt til 151 medarbejdere, og der blev modtaget besvarelser fra 38 medarbejdere, svarende til en svarprocent på 25 %. På baggrund af den lave svarprocent og for at sikre et mere repræsentativt datagrundlag gennemføres en ny APV i første kvartal 2026. Når den er afsluttet, genbesøges resultaterne i ledelsen, hvor der gennemføres en evaluering og udarbejdes en handlingsplan for opfølgning på identificerede arbejdsmiljømæssige risici og forbedringsmuligheder.

Arbejds miljørepræsentant

DGI Huset har i perioden arbejdet for at udpege en arbejdsmiljørepræsentant blandt medarbejderne, men der har ikke været kandidater til rollen. Indtil en arbejdsmiljørepræsentant er valgt, varetages kontaktfunktionen ved arbejdsmiljøspørgsmål af ledelsen/direktøren. Der gøres en indsats for at motivere medarbejderne til at opstille en kollega til posten som arbejdsmiljørepræsentant i foråret 2026 med henblik på at etablere en stabil arbejdsmiljøorganisation.

Særlige relationer - Samarbejde med kommune og myndigheder

Tilskud til foreningsidræt

Aarhus Kommune støtter foreningsidrætten i DGI Huset via et kommunalt driftstilskud til DGI-Huset, og dette betyder at DGI Huset kan tilbyde lokaleleje til mere fordelagtige priser for foreninger. Ordningen gør det lettere for lokale foreninger at gennemføre aktiviteter i vores faciliteter og understøtter det frivillige foreningsliv.

Sæsonbookinger til kommunens idrætsforeninger

"Sæsonbookinger" er faste bookinger, der ligger gennem en hel sæson. Foreninger, skoler, private grupper og erhverv kan ansøge online om tider og lokaler til en given sæson. På baggrund af ansøgningerne tilpasser vi bookingerne, så flest mulige imødekommes i forhold til ønskede tider og lokaler, og så kapaciteten udnyttes bedst muligt.

Tilskud til fleksible træningstilbud

Aarhus Kommune støtter via et kommunalt driftstilskud til DGI-Huset borgernes fleksible adgang til træning, sundhed og motionstilbud.

Events og kurser for børn/unge, herunder ferieaktiviteter

Hver sommer afvikler DGI Huset sommerferieaktiviteter for børn i Aarhus Kommune. Aktiviteterne gennemføres i samarbejde med kommunen, hvor huset modtager tilskud til aktiviteterne, hvilket er med til at gøre det muligt at tilbyde meningsfulde ferieførlebe og fællesskaber for børn og unge i lokalområdet uden at børnefamilierne har nogen udgifter hertil.

Finansieret via brugerbetaling fra børnefamilierne afvikler DGI-Huset desuden egne ferieaktiviteter i vinterferien, sommerferien og efterårsferien, samt aktive familiedage, børnefødselsdage hver søndag under paraplyen "Sjov Søndag".

Tilladelse til etablering af Idræts- og sundhedstårnet

Samarbejde med politisk ledelse og teknisk ledelse om bevillinger, lokalplan og byggetilladelser.



Relations betingede samarbejder

DGI og DGI Østjylland

DGI Østjylland var oprindelig initiativtager til DGI-Huset, der blev indviet i 2003. DGI og DGI Østjylland udpeger i ht. vedtægten flertallet af bestyrelsens medlemmer.

DGI-Huset er en selvejende fond med et almennyttigt sigte. Fondens formål ligger op ad DGI's formål, og er beskrevet som ”at fremme, støtte og udvikle sundhed, kultur og idræt og lignende almennyttige formål”.

DGI-Huset indgår i et uformelt samarbejde med øvrige DGI-relaterede centre om indkøbsaftaler m.v.

Tryghed og forebyggelse for området omkring Banegården, Bruuns Galleri og DGI Huset

Samarbejde med naboer, politi og myndigheder om forebyggelse af kriminalitet og tryghed:

Som en del af vores lokale ansvar i vores nærmiljø arbejder vi for at området omkring DGI Huset opleves trygt og sikkert at færdes i. I takt med at vi udvikler og udvider huset, ser vi det som en del af vores sociale bidrag, at flere mennesker får deres daglige gang i området og dermed understøtter et mere levende byrum.

Dette arbejde understøttes gennem samarbejde med relevante myndigheder og aktører, herunder politi og andre samarbejdspartnere, med fokus på forebyggelse af kriminalitet og styrkelse af tryghed i nærområdet.



Kommercielle samarbejder

Møde- og events

DGI Huset oplever en voksende aktivitet inden for møder og events.

Der afvikles en del private events som konfirmationer, familiefester og lignende.

Vi arbejder med at styrke synlighed og tilgængelighed gennem relevante booking- og konferenceplatforme målrettet det kommercielle marked. Vi ser at en del virksomheder og organisationer vender tilbage med gentagne arrangementer. Det kommercielle møde- og eventområde skaber således rammer for både større fester og arrangementer, samt mindre møder og forsamlinger, som bidrager til at samle forskellige målgrupper i huset.

For flere lokale virksomheder fungerer samarbejdet ikke kun som et møde- og arrangementskøb, men også som en indgang til øvrige tilbud i DGI Huset, herunder medarbejdermotion og sundhedsaktiviteter, som f.eks. kan understøttes gennem vores Company Deal.

Company deal, Et Fitness tilbud

DGI Huset tilbyder en Company Deal, hvor en virksomhed kan give medarbejdere adgang til klippekort på fordelagtige vilkår. Aftalen gælder også medarbejderens partner og hjemmeboende børn. Tilbuddet omfatter primært Clip'n'Fit klippekort til træning med 10 klip + 1 ekstra klip, hvilket kan gøre det lettere for flere at være fysisk aktive som en del af hverdagen.

Idræts- og Sundhedstårnet

Etableringen af Idræts- og Sundhedstårnet gennemføres i samarbejde med en række eksterne rådgivere for at sikre et solidt beslutnings- og gennemførelsesgrundlag. DGI Huset samarbejder bl.a. med både ingeniører, arkitekt, og bygherrerådgiver samt juridisk rådgivning i forbindelse med kontrakter og proces. Samarbejdet skal understøtte, at projektet lever op til gældende krav og rammer, og at udviklingen sker på et professionelt og ansvarligt grundlag med fokus på kvalitet og langsigtet værdi for huset og dets brugere.

Sikkerhed

Teknisk afdeling

DGI Huset arbejder systematisk med sikkerhed i den tekniske drift med fokus på forebyggelse af ulykker, korrekt brug af værnemidler samt retningslinjer for kemikalier, brand og evakuering. I det daglige anvendes værnemidler som sikkerhedsbriller, høreværn og stiksikre handsker, og der benyttes lift ved arbejde i højden (over ca. 2,5 meter). Der udføres ikke teknisk arbejde af ansatte under 18 år, og sikker drift understøttes gennem intern oplæring og løbende faglig opdatering.

DGI Huset tilstræber at begrænse brugen af kemikalier og anvender primært miljømærkede rengøringsmidler. Ved kemikaliehåndtering anvendes handsker, og ved brug af særlige skæremaskiner anvendes sikkerhedsbriller. For at forebygge faldulykker arbejdes der med synlig skiltning ved glatte gulve, fx efter rengøring og i vinterperioder.

Førstehjælp og hjertestarter

Det tekniske personale er uddannet i opgaver relateret til sikkerhed, brand og førstehjælp, og der tilbydes årligt førstehjælpskursus til husets teknikere for at vedligeholde kompetencer til håndtering af ulykker og akutte hændelser. Der foreligger desuden interne procedurer for, hvordan teknisk personale (pedel/teknik) skal agere ved ulykker og mindre akutte skader i huset.

DGI Husets hjertestartere er placeret centralt ved indgangen til foyeren, så de hurtigt er tilgængelige ved akutte situationer.

Fitness

Sikkerhed i fitnessområdet understøttes gennem interne retningslinjer og ved tilkald af teknisk personale ved akutte tilfælde. Aldersgrænsen for at benytte fitnesscenteret alene er 15 år, mens børn i alderen 10–15 år kan deltage på KidFit-hold med instruktør til stede. Ved klatring må børn under 10 år ikke benytte klatrevæggen, og børn i alderen 10–15 år skal være sammen med en instruktør.

Fødevarsikkerhed og smileyordning

DGI Husets café er omfattet af Fødevarestyrelsens kontrol og den officielle smileyordning. Kontrolresultater og de seneste kontrolrapporter fremgår af FindSmiley.





Tilgængelighed og inklusion

Tilpasning for personer med handicap og inkluderende tilbud

DGI Huset arbejder for, at så mange som muligt kan benytte husets faciliteter, uanset funktionsniveau. Adgangen til husets møde- og konferencefaciliteter er uden trin, hvilket gør det lettere for alle at komme til, og der er handicapparkeringspladser tæt på indgangen. Der er desuden elevatoradgang til alle etager (stueplan til 3. sal), og der findes tilgængelige toiletfaciliteter, herunder et toilet ved indgangen samt tilgængelige toiletter på flere etager. Receptionen er bemandet, og der er generelt god skiltning, så gæster kan få hjælp til at orientere sig i huset.

For at understøtte inkluderende møder og arrangementer kan der ved forudgående bestilling lejes teleslynge, og huset tilbyder også alternative løsninger som høretelefonsæt, der sender lyden direkte. Det er samtidig tilladt at medbringe både førerhund og servicehund.

'God Adgang'-certificering

DGI Huset er registreret i God Adgang, som er en mærkningsordning, der dokumenterer og formidler adgangsforhold, så gæster kan planlægge deres besøg på et oplyst grundlag.

G

I dybden med 'Governance'



Governance

Vedtægt

DGI-Huset er en selvejende, erhvervsdrivende fond med almennyttigt sigte. Fondens formål er at fremme, støtte og udvikle sundhed, kultur og idræt. For at opfylde formålet ejer og udvikler fonden DGI-husets bygninger som et multifunktionelt idræts- og kulturhus i overensstemmelse med DGI-Husets værdier: humanisme, demokrati, præstation, sundhed og fællesskab. Fondens midler kan alene anvendes til at opfylde disse formål. Fonden ledes af en bestyrelse på 5–7 medlemmer, som forestår organisationen og den overordnede ledelse, og sikrer forsvarlig forvaltning af fondens formue

[Vedtægter - DGI-Huset Aarhus](#)

Gennemførte tiltag

- ✓ Strategiplan
- ✓ Årshjul
- ✓ Årlig risikovurdering
- ✓ Politik for håndtering af persondata forordning
- ✓ Whistleblowerordning
- ✓ Antikorruption

Ambitioner	
2026-2027	2030
<ul style="list-style-type: none"> • Indførelse af politik for egen etisk adfærd. • Politik for antikorruption. • Udarbejdelse af Code of Conduct til leverandører. 	



Strategiplan

Formålet med DGI-Husets strategiplan er at beskrive DGI-Husets formål, vision, værdier og mål, samt strategibudget frem mod 2026 og organisationens ansvar. Strategiplanen skal sikre, at de strategiske mål omsættes til tydelige styringsprincipper, beslutningsgange og systematisk opfølgning i bestyrelse og ledelse. De strategiske mål er præsenteret i ESG-rapportens indledende del. Der laves en ny strategiplan hvert 3-4 år og der foretages løbende opfølgning på strategiplanen.

Rammer og ansvar

- ✓ Bestyrelsen fastlægger strategi, årshjul, forretningsorden, budgetter for drift og investering, økonomiopfølgning, evaluering af løbende driftsstatus, samt varetager løbende risikovurdering og sikrer controllerfunktion.
- ✓ Direktion og øvrige ledelse omsætter strategi og beslutninger til delmål, varetager budgetstyring og sikre overholdelse af retningslinjer.
- ✓ ESG-ansvarlig koordinerer data, politikker og rapportering på E, S og G Indkøb og drift sikrer efterlevelse af relevante politikker.

Styringsprocesser

Hvordan vi følger op på DGI-Husets strategiplan:

- ✓ Årshjul Den årlige budgetlægning, budgetopfølgning, strategiopfølgning og risikovurdering lægges ind i bestyrelsens årshjul.

Rapportering

Rapportering sker ved løbende status ved bestyrelsesmøder: fremdrift, hændelser og afvigelser samt korrigerende handlinger. Direktøren fungerer som sekretær for bestyrelsen og fører protokol over bestyrelsens beslutninger.

Der laves desuden årlig evaluering og opdatering af ESG-rapport.

Compliance

Årshjul

DGI-Husets bestyrelse benytter årshjulet som planlægningsværktøj, der definerer, hvilke temaer, aktiviteter og beslutninger bestyrelsen behandler på forskellige tidspunkter i løbet af året. Det sikrer, at både lovpligtige og strategiske emner behandles i rette tid og i den nødvendige dybde. Årshjulet sikrer kontinuitet, overblik og fremdrift. Det fungerer som en rød tråd i bestyrelsens arbejde og skaber et fælles grundlag for planlægning og prioritering. Der bliver løbende fulgt op med bestyrelsesmøder for at danne overblik over delmål løbende bliver indfriet. Dagsordenen prioriteres ud fra årshjulets planlagte emner samt aktuelle forhold, som kræver bestyrelsens opmærksomhed. Fremadrettet er ESG-rapporten et fast årligt punkt på et af årets bestyrelsesmøder. Vigtige strategiske drøftelser – som fx evaluering af ESG-mål, opfølgning på strategiplan og gennemgang af risikovurdering – placeres i årets møder på tidspunkter, hvor de kan skabe størst værdi for organisationens fremadrettede udvikling. Årshjulet understøtter implementeringen af den aktuelle strategiplan og bidrager til udviklingen af initiativer som fx. Idræts- og Sundhedstårnet, hvor bæredygtighed, trivsel og sundhed er i fokus.

Forretningsordenen

DGI-Husets bestyrelse arbejder ud fra en klar forretningsorden, der understøtter gennemsigtighed og ansvarlig ledelse i organisationen. Forretningsordenen fastlægger bestyrelsens ansvar, et forretningsudvalg(formand, næstformand og direktør), mødefrekvens og årshjul, dagsorden, frister, krav om årsrapport og budget godkendelse samt samarbejde med statsautoriseret revisor. Bestyrelsen skal sikre, at fonden ledes i overensstemmelse med fondens vedtægter, formål og inden for lovgivningens rammer.

Compliance for DGI

DGI og DGI Huset er tæt forbundne via brand, værdier og organisation. DGI ejer DGI-brandet, som vi forventes at værne om, og udpeger i varierende omfang medlemmer til husenes bestyrelser. Landsforeningen ejer DGI-brandet, som alle ledelser forventes at værne om. God ledelsespraksis skal implementeres i DGI Husene med inspiration fra anbefalinger for selskabs- og fondsledelse, herunder bestyrelsens ansvar, sammensætning, vederlag, risikostyring og dialog med interessenter. DGI Husene forventes at orientere DGI om retningslinjer og væsentlige risici. Samarbejdet understøttes af løbende dialog med DGI's landsdelsforeninger, deltagelse i det årlige fællesmøde og DGI's Årsmøde. DGI Husene har det daglige ansvar for at leve op til den designmanual, som er lavet for DGI Husene, mens konkrete indsatser samarbejder aftales lokalt og gensidigt.



Risiko- og krisestyring

Risikovurdering

I DGI-Huset arbejder vi systematisk med at identificere, vurdere og håndtere risici, der kan påvirke vores drift, bruger- og samfundsmæssige ansvar.

Risikovurderingen er en integreret del af vores ESG-arbejde og understøtter, at vi kan træffe informerede beslutninger og sikre en bæredygtig udvikling – både miljømæssigt, socialt og økonomisk.

Formålet med risikostyringen er at skabe overblik over kommende risikofaktorer og sikre en ensartet proces for vurdering og opfølgning. Risikovurderingen blev senest fremlagt og principgodkendt på bestyrelsesmødet den 28. august 2025. Den opdateres årligt i henhold til årshjulet og resultaterne danner grundlag for konkrete handlingsplaner og prioriteringer.

Risiko defineres som sandsynligheden for at en begivenhed indtræffer, kombineret med dens konsekvens for målopfyldelsen. Den samlede risikoscore beregnes ud fra sandsynlighed (1–5) og konsekvens (1–5) og bruges til at rangordne risici og målrette opfølgning.



Etisk ledelse

Forretningsetik og etisk adfærd

DGI-Huset vil i 2026-2027 indføre en politik for egen etisk adfærd (forretningsetik). Politiken fastsætter simple, tydelige spilleregler for ansvarlig forretning – herunder forudsætning og regler for gaver og gæstfrihed, varetagelse af interessekonflikter, sikre retvisende kommunikation og respektfuld adfærd.

Vi træner ledere og medarbejdere i politikken, opdaterer den årligt og følger op systematisk. Alle kan sige fra og sige til via vores whistleblowerordning uden risiko for negativ behandling. DGI-Husets whistleblowerordning beskrives senere i rapporten. Tiltaget styrker vores governance.

Krav til samarbejdspartnere og underleverandører

DGI-Huset er Green Key certificeret, God Adgang certificeret og køkkenet har det økologiske sølvmærke.

DGI-Huset ønsker i 2026-2027 at prioritere samarbejde med partnere og leverandører, der deler vores værdier om ansvarlighed, kvalitet og bæredygtighed.

Ved indgåelse af nye aftaler lægger vi vægt på:

- ✓ **Arbejdsvilkår og etik:** Leverandører skal sikre ordentlige arbejdsforhold, respekt for menneskerettigheder og et sikkert arbejdsmiljø.
- ✓ **Miljøhensyn:** Vi prioriterer samarbejdspartnere, der arbejder aktivt med at reducere miljøpåvirkning gennem fx affaldssortering, energibesparelser eller brug af bæredygtige materialer.
- ✓ **Forretningsetik:** Vi accepterer ikke korrupsion, interessekonflikter eller uetisk adfærd i forbindelse med samarbejder.



Kultur & adfærd i DGI-Huset

I DGI-Huset møder vi både kolleger og gæster med respekt, nysgerrighed og en positiv tilgang. Vores adfærd og samarbejde skal understøtte en kultur præget af trivsel, åbenhed og professionalisme. Som medarbejder er man samtidig ambassadør for DGI-Huset Aarhus. Det betyder, at man er bevidst om kommunikation og fremtoning. Formålet er, at alle bidrager til et arbejdsmiljø med høj trivsel og lavt konfliktniveau (Kilde: Personalehåndbogen, s. 5. afsnit 9, 2025).

For at sikre genkendelighed og skabe en ensartet visuel identitet blandt medarbejderne i DGI-Huset, udleveres der arbejdstøj med DGI-Husets logo til udvalgte personalegrupper.

Instruktører, pedeller og cafépersonale får udleveret arbejdstøj som en del af deres ansættelse. Dette gør det nemt for gæster at identificere dem i hverdagen og understøtter samtidig den professionelle fremtoning i huset.

Administrativt personale bærer som udgangspunkt eget tøj. Der er dog mulighed for – efter ønske – at få udleveret overdele med DGI-Husets logo. Dette kan være relevant i forbindelse med arrangementer, repræsentative opgaver eller ved deltagelse i aktiviteter, hvor genkendelighed er en fordel (Kilde: s.6. afsnit 13, 2025).

Service Uddannelse

I 2016 og årene før gennemførte DGI-Huset en række serviceuddannelser for medarbejdere med positiv feedback. Uddannelserne fokuserede på, hvordan god service opleves af vores gæster, og gennemgik kunderejsen fra første kontakt til afsked. Forløbene skabte en fælles forståelse og forventningsafstemning af DGI-Husets serviceniveau og af, hvad der kendetegner en god gæsteoplevelse i praksis. Uddannelsen genoptages fra 2026-2027 som led i vores fortsatte fokus på service.

Kerneelementer:

- ✓ Fælles sprog for god service og værtskab.
- ✓ Kortlægning af kunderejsen og kritiske kontaktpunkter.
- ✓ Eksempler og øvelser: fra hilsen til håndtering af udfordringer.
- ✓ Ensretning af forventninger på tværs af team.

Politik for håndtering af persondataforordning

DGI-Huset overholder EU's persondataforordning (GDPR) og har en databeskyttelsespolitik, der skal sikre, at personoplysninger beskyttes og behandles i overensstemmelse med gældende regler. Politiken gennemgås årligt og godkendes af bestyrelsen. Vi behandler personoplysninger fortroligt om medarbejdere, kunder og leverandører for at kunne indgå og opfylde ansættelses-, kunde- og leverandørkontrakter. Der føres en fortegnelse over behandlingen af personoplysninger, som giver overblik over de handlinger, DGI-Huset er ansvarlig for.

Opbevaring og sletning

Vi indsamler ikke flere data end nødvendigt og opbevarer dem ikke længere end formålet kræver. Personoplysninger for medarbejdere/bestyrelsesmedlemmer slettes fem år efter endt ansættelse/ophør, og personoplysninger om ansøgere slettes efter tolv måneder.

Håndtering af data vedrørende kunderelationer

Data om fitnessmedlemmer, møder, gæster mv. opbevares og håndteres af DGI-Huset Aarhus underleverandører Globus Data overholder gældende lovgivning. Husets medlemmer kan selv logge sig ind med sit individuelle password og se alle oplysninger, som DGI-Huset er i besiddelse af.

Sikkerhed og instruktion

På baggrund af den gældende risikovurdering har DGI-Huset indført passende sikkerhedsforanstaltninger. Kun medarbejdere med arbejdsbetinget behov har adgang til personoplysninger. Medarbejdere i administration og ledelse, der håndterer persondata, modtager instruktion ved ansættelse og der gennemføres en årlig gennemgang af procedurerne.

Brud på persondatasikkerheden

Brud anmeldes hurtigst muligt og senest inden 72 timer til Datatilsynet. Hvis bruddet indebærer høj risiko for de berørte personer, underrettes de også.

Tilgængelighed

Politikken er tilgængelig på DGI-Husets hjemmeside her:

[PERSONDATA FORORDNING - DGI-Huset Aarhus](#)



Whistleblowerordning

DGI-Huset Aarhus' whistleblowerordning gør det muligt fortroligt for ansatte at indberette alvorlige lovovertrædelser eller alvorlige forhold (fx. svigt, chikane, brud på sikkerhed og uetisk adfærd) uden frygt for repressalier.

Indberetninger behandles af whistleblower-kontaktpersonen via whistleblower@dgi-huset.dk, og whistleblowerens identitet er beskyttet. Alle henvendelser håndteres fortroligt og i overensstemmelse med whistleblowerloven og databeskyttelsesreglerne.

Antikorruption

DGI-Huset har nultolerance over for korruption, bestikkelse og uetisk påvirkning. Alle betalinger, lønninger mv. håndteres i overensstemmelse med lovgivningen.

I 2026-2027 indfører vi en antikorrupsionspolitik, som fastsætter krav til leverandører og samarbejdspartnere via vores leverandør-code of conduct.

Vi tager aktivt ansvar for at forhindre bestikkelse og uretmæssig påvirkning i alle dele af organisationen. Relevante medarbejdere får introduktion og oplæring og mistanke om overtrædelser kan indberettes via vores whistleblowerordning uden risiko for negativ behandling.



Code of Conduct

Formålet er at fastsætte minimumskrav til leverandørers adfærd inden for lovmedholdelighed, etik og bæredygtighed i hele leverandørkæden for DGI-Husets varer og tjenester.

DGI-Huset vil i 2026-2027 arbejde for, at indføre forventning til “Code of Conduct”, der fastsætter minimumskrav til vores leverandørers adfærd inden for menneskerettigheder og arbejdsforhold, miljø og klima, antikorruption, data etik og lov medhold.

Kravene gælder både leverandører og deres vigtigste underleverandører.

Vi beder leverandører om at underskrive vores Code of Conduct – eller dokumentere, at de har en tilsvarende politik.

Sådan følger vi op:

- ✓ Vi sætter krav ind i kontrakter.
- ✓ Egenerklæring fra leverandører.
- ✓ Mulighed for stikprøver og handlingsplaner ved afvigelser.

Hensigten er at imødekomme stigende ESG-krav i værdikæden.

Tak for at du læste med

DGI-Huset Aarhus
Værkmestergade 17
8000 Aarhus
info@dgi-huset.dk

