

Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø
på
P302 Odense

08-06-2011

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Sammenfatning	4
Positive faktorer i arbejdsmiljøet på P302	4
De største arbejdsmiljøudfordringer på P302	4
Hvordan kan I tolke resultaterne?	4
Er der problemer?	5
Kan der gøres noget?	5
Prioriter!	5
Indledning	6
Dimensioner i spørgeskemaet	6
Sammenligning med andre	7
Sammenligning med sig selv	7
Omregning til pointsøjler	7
Deltagere i den samlede undersøgelse	8
Anonymitet	8
Krav i arbejdet	9
Arbejdets organisering og indhold	11
Ledelse og samarbejde 1	13
Ledelse og samarbejde 2	15
Værdier	17
Vold, mobning og seksuel krænkende adfærd på arbejdspladsen	19
Mobning	20
Seksuel krænkende adfærd	21
Helbred og velbefindende	22
Konklusion	23
Rapportens bilag	25

Rapporten er udarbejdet i et samarbejde mellem Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning og Institut for Psykologi, Københavns Universitet.

Har du spørgsmål er du velkommen til at ringe til: Lars Peter Andersen på +45 784 33 548 eller Annie Høgh på + 45 3532 4825.

Du kan også sende en mail til vold@amkherning.dk.

Sammenfatning

Vi har i denne rapport sammenfattet resultater fra spørgeskemaundersøgelsen ”Vold og Trusler på arbejdspladsen 2011”, som er gennemført i et samarbejde mellem P302, Arbejdsmedicinsk klinik, Herning og Psykologisk Institut, Københavns Universitet.

Positive faktorer i arbejdsmiljøet på P302

På langt de fleste områder ligger P302 på samme niveau som branchegennemsnittet.

Dog er der en positiv og mærkbar forskel sammenlignet med branchegennemsnittet på dimensionen *Følelsesmæssige krav*.

Desuden findes en mærkbar og positiv forskel på P302 i 2011 sammenlignet med sig selv i 2010 på følgende dimensioner: *Følelsesmæssige krav samt Rollekonflikt*.

De største arbejdsmiljøudfordringer på P302

Der er en negativ og mærkbar forskel på P302 sammenlignet med branchegennemsnittet på følgende dimensioner: *Indflydelse, Mening, Involvering, Socialt fællesskab, Ledelseskvalitet, Social støtte fra nærmeste leder samt Lodret tillid*.

Desuden findes en mærkbar og negativ forskel på P302 i 2011 sammenlignet med sig selv i 2010 på følgende dimensioner: *Mening og Somatisk stress*.

Hvordan kan I tolke resultaterne?

Resultaterne viser et øjebliksbillede af det psykiske arbejdsmiljø og de ansattes helbred og trivsel. Resultaterne afspejler udelukkende svarpersonernes opfattelse. Da ikke alle ansatte har svaret på spørgeskemaet, ved vi kun, hvordan svarpersonerne har det. Er der mange, som ikke har svaret, må resultatet tolkes med forsigtighed.

Er der problemer?

I rapporten beskrives omfanget af forhold, som generelt har vist sig at hænge sammen med samarbejde, arbejdsklima og de ansattes helbred.

Det er de ansatte og ledelsen på jeres arbejdsplads, som i fællesskab bør vurdere, om et bestemt resultat er udtryk for, at der er et problem, der bør gøres noget ved. Det kan også være, at I på jeres arbejdsplads ønsker nogle forbedringer, selvom resultaterne på disse områder ikke nødvendigvis ser negative ud i rapporten.

Kan der gøres noget?

Rapporten kan være med til at identificere problemer på arbejdspladsen, som det er svært at gøre noget ved. Her kan man tale om, at arbejdet rummer bestemte vilkår. F.eks. er følelsesmæssige krav et vilkår, når man arbejder med mennesker. Hvis et vilkår belaster de ansatte, bør man afklare, hvordan de kan blive klædt på til at tackle det. Det kan f.eks. ske gennem kompetenceudvikling eller ved at gennemføre forskellige ændringer i arbejdets organisering, teknologi mv.

Prioriter!

Det er vigtigt, at I prioriterer, og fokuserer på de forhold, som opleves som reelle problemer. Det er også vigtigt, at man har et klart billede af, hvad der kan og bør gøres. Denne rapport kan derfor med fordel bruges som udgangspunkt for dialogmøder mellem ledelse og ansatte på jeres arbejdsplads.

Hvis man har en god handleplan, hvor man kan se, hvem der gør hvad, hvorfor og hvornår, er man kommet et godt stykke vej.

Indledning

Forskningsprojektet "Vold og trusler på Arbejdspladsen" blev præsenteret på det lovpligtige arbejdsmiljømøde i Region Syd den 25. februar 2010. Alle afdelinger blev inviteret til at deltage, såfremt at de ansatte havde direkte patientkontakt og ca. 20 ansatte pr. afdeling. Tilmelding foregik ved at tage direkte kontakt til projektgruppen bag forskningsprojektet "Vold og trusler på Arbejdspladsen".

Projektet er en forløbsundersøgelse med to spørgeskemaer, én i 2010 og én i 2011. Nærværende rapport er udarbejdet på baggrund af resultaterne fra den anden spørgeskemaundersøgelse. En del af spørgeskemaet omhandlede det psykiske arbejdsmiljø samt helbred, hvilket danner baggrund for nærværende kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø på P302. For arbejdspladsen er kortlægningen en del af det fortløbende arbejde med udviklingen af arbejdsmiljøet.

Spørgeskemaerne blev fordelt på et møde i juni 2011, hvor der blev orienteret om projektet samt afsat tid til at udfylde skemaet på stedet. Fraværende ansatte eftersendte et udfyldt spørgeskema til forskergruppen. Der blev sendt tre skriftlige påmindelser til ansatte, som ikke havde svaret eller meldt sig ud af undersøgelsen. En god svarprocent bør ligge i området mellem 75-95 %.

Dimensioner i spørgeskemaet

De benyttede spørgsmål er hentet fra *Det mellemlange Spørgeskema* udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø. Disse spørgsmål er baseret på omfattende analyser og på baggrund af den bedste forskning på området. Det betyder, at spørgeskemaet er meget pålideligt. Selve spørgeskemaet består af 7 dimensioner:

- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Ledelse og samarbejde
- Person-arbejde relationen
- Værdier
- Helbred og velbefindende
- Negative handlinger som vold, trusler, mobning og seksuel krænkende adfærd.

Sammenligning med andre

I undersøgelsen deltager 35 arbejdspladser/enheder fra psykiatrien. I alt var 1081 ansatte inviteret til at deltage, hvoraf 877 ansatte har udfyldt et spørgeskema.

Det giver en overordnet svarprocent på cirka 81 %, hvilket er meget tilfredsstillende.

På baggrund af besvarelserne fra de 35 arbejdspladser har vi beregnet et branchegennemsnit, som hver enkelt arbejdsplads bliver sammenlignet med i denne rapport. Et branchegennemsnit giver mulighed for sammenligning med arbejdspladser med relativt ensartede vilkår.

Sammenligning med sig selv

I denne rapport sammenlignes P302 desuden med sig selv. Dvs. at resultatet fra første spørgeskemaundersøgelse i 2010 bliver sammenlignet med dette års resultat. Herved bliver det muligt at evaluere evt. indsatser og få viden om forbedringer og forværringer.

Vigtigt! Såfremt at der har været udskiftning i område/distriktsledelsen eller/og nærmeste leder skal en sammenligning mellem resultatet for 2010 og 2011 tolkes med forsigtighed. Det gælder for dimensionerne: "Ledelseskvalitet", "Støtte fra nærmeste ledelse", "Tillid-lodret" og "Retfærdighed".

Omregning til pointsøjler

Hver dimension er omregnet til en pointsøjle. Det skal understreges at, at der ikke er tale om procenter, men om skalaer der går fra 0-100 point. Alt afhængig af hvilken skala der er tale om, vil det være negativt eller positivt at score høje point på en skala.

Forskelle på mindre end 5 point betegnes som indenfor middelområdet (gennemsnitlig). Forskelle på 5-10 point er mærkbare på de fleste arbejdspladser, og bør give anledning til opmærksomhed og nærmere undersøgelse. En forskel på 10 point er markant og bør give anledning til skærpet opmærksomhed og evt. en handleplan.

Udregningen af pointsøjler er anderledes i 2011 rapporten end 2010 rapporten. Derfor er værdierne fra rapporten i 2010 ikke umiddelbare sammenlignelige med værdier i 2011 rapporten. Det kræver en

omregning. Dette har vi gjort i denne rapport. Der er kun tale om relative små forskydninger og det har ingen betydning for konklusionerne. Derfor skal sammenligning af resultaterne i 2010 og 2011 kun foretages på baggrund af herværende rapport.

Deltagere i den samlede undersøgelse

I alt har 22 ansatte på P302 udfyldt et spørgeskema.

På arbejdspladsen er svarprocenten: 91,7 %, hvilket er meget tilfredsstillende.

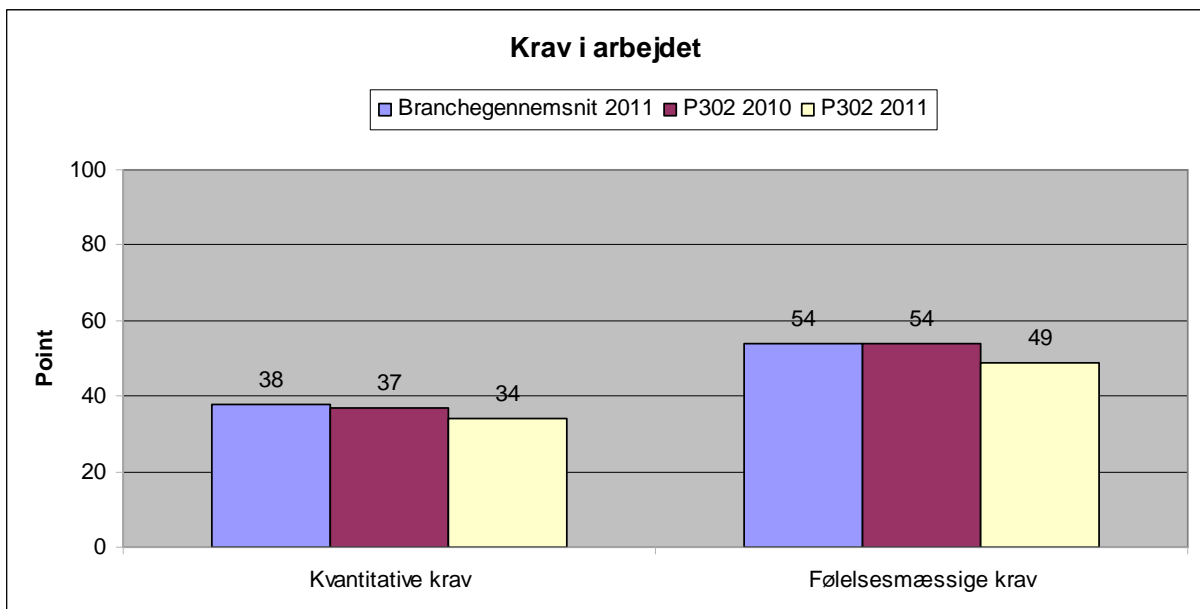
Anonymitet

Kun forskergruppen har indsamlet data og bearbejdet resultaterne. Resultaterne beskrives kun i anonymiseret form.

Krav i arbejdet

De kvantitative arbejdskrav handler om mængden af det arbejde, der skal udføres, set i forhold til den tid der er til rådighed.

De følelsesmæssige krav handler om krav om indlevelse for at kunne udføre arbejdsopgaven – de ansatte skal kunne håndtere følelsesmæssige vanskelige problemstillinger, konflikter og vanskelige borgere/beboere uden selv følelsesmæssigt at blive en del af problemet. Man skal kunne udvise empati og samtidig holde en distance.



Figur 1. De kvantitative krav og de følelsesmæssige krav i 2011 sammenlignet med branchegennemsnittet og 2010.

Det fremgår af figur 1, at P302 placerer sig nær branchegennemsnittet på området *Kvantitative krav*, mens P302 på området *Følelsesmæssige krav* placerer sig mærkbart lavere end branchegennemsnittet, hvilket er positivt.

Sammenlignet med sig selv ses fra 2010 til 2011 en mærkbar og positiv forskel på området *Følelsesmæssige krav*.

Selvom P302 placerer sig markant nær branchen på det ene område er det vigtigt fortsat at have fokus på begge områder. For at sikre, at de kvantitative arbejdskrav forbliver lave er det eksempelvis vigtigt at bevare mulighederne for indflydelse, social støtte samt positiv feed-back.

Følelsesmæssige krav er generelt høje inden for denne branche, og der er ofte tale om særlige vilkår i arbejdet, der er svære at ændre. Selvom P302 placerer sig lavere end branchegennemsnittet, er det vigtigt at have et løbende fokus på følelsesmæssige krav i arbejdet og sikre sig, at:

- De ansatte besidder faglige kompetencer til at tackle følelsesmæssige krav
- De ansatte kan hjælpe og støtte hinanden i vanskelige situationer,
- De ansatte får mulighed for støtte og hjælp fra ledelsen.

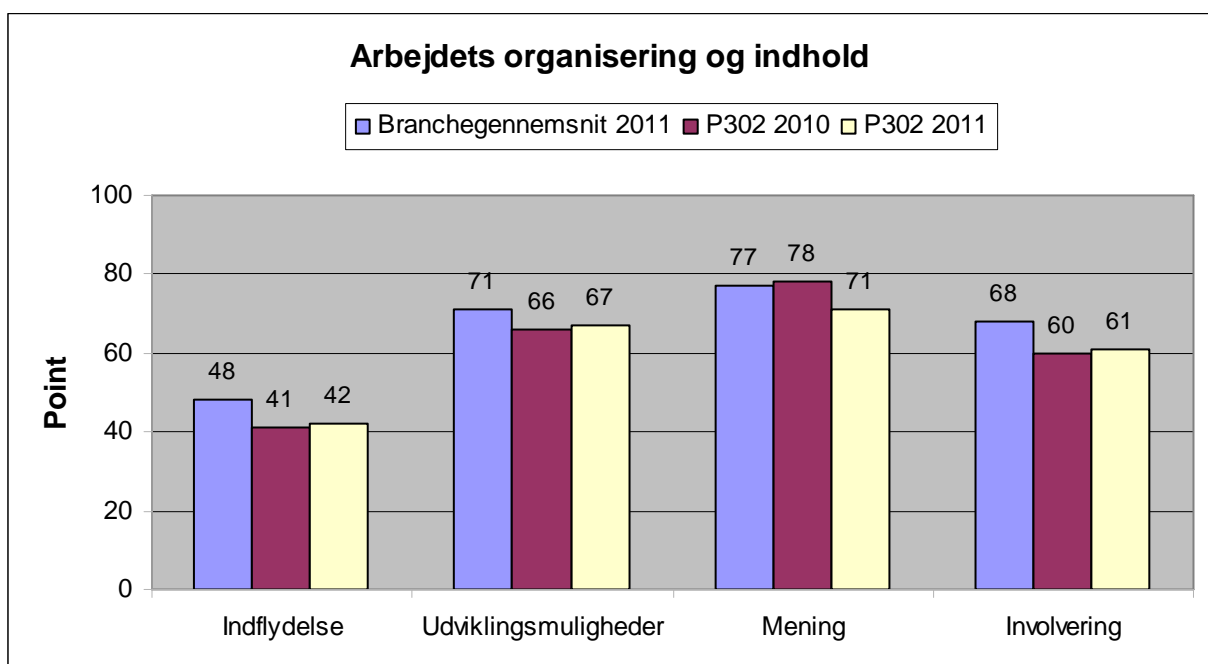
Arbejdets organisering og indhold

Indflydelse i arbejdet handler om at kunne påvirke arbejdets organisering og indhold. Det gælder for eksempel forhold som arbejdsstedets indretning, hvem vi arbejder sammen med og arbejdets tilrettelæggelse.

Udviklingsmuligheder i arbejdet vil sige om man har mulighed for at udvikle sine evner og færdigheder samtidig med, at man passer sit arbejde.

Mening i arbejdet betyder, at man kan se at ens arbejde indgår i en større sammenhæng, hvor den enkeltes bidrag er vigtig for helheden, og at arbejdsindsatsen tjener et højere formål.

Involvering skal ses som en indikator, som handler om den enkeltes tilfredshed og identifikation med sin arbejdsplads.



Figur 2: Indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder, mening i arbejdet og involvering i arbejdet i 2011 sammenlignet med branchegennemsnittet og 2010.

På disse skalaer gælder det, at jo højere scoring jo bedre.

Det fremgår af figur 2, at P302 placerer sig indenfor middelområdet i forhold til branchegennemsnittet på området *Udviklingsmuligheder*. På områderne *Indflydelse*, *Mening* og

Involvering placerer P302 sig mærkbart lavere end branchegennemsnittet, hvilket bør give anledning til øget opmærksomhed.

Sammenlignet med sig selv ses fra 2010 til 2011 en mærkbar og negativ forskel på området *Mening*.

Det er dog vigtigt fortsat at prioritere samtlige af disse områder, da de kan være med til at afværge de negative konsekvenser, som eksempelvis høje kvantitative krav kan medføre.

Ledelse og samarbejde 1

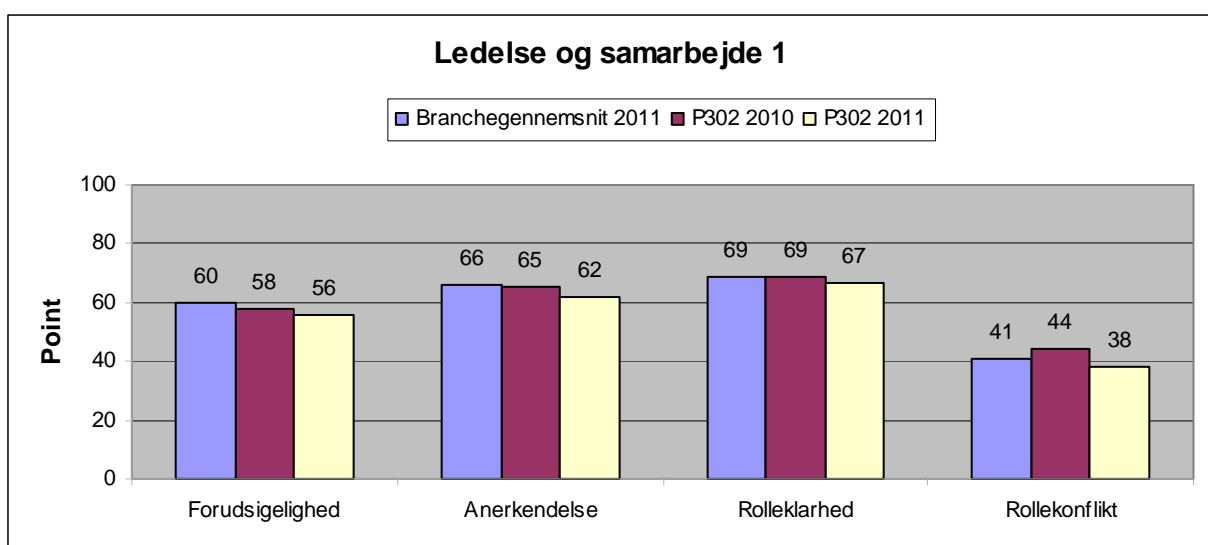
Forudsigelighed handler om, i hvilket omfang de ansatte oplever at blive informeret om vigtige planer og beslutninger på arbejdspladsen, som har betydning for den enkelte. Yderligere handler forudsigelighed om, i hvilket omfang den enkelte får de relevante informationer på det rigtige tidspunkt for at undgå uvished og bekymring. Dette er særlig vigtigt, hvis der sker mange omstruktureringer.

At blive anerkendt på sin arbejdsplads handler om, at blive anerkendt og respekteret som den, man er – det vil sige, at man får en kvalificeret opgave, der anerkender ens kompetencer, at afvigende meninger tages alvorligt, at kritik kan være en styrke og anerkende begrænsninger.

Rolleklarhed handler om klarhed over, hvad den enkelte skal lave – altså hvad der forventes – og hvor meget den enkelte kan beslutte. Med andre ord handler rolleklarhed om arbejdsdeling og magtfordeling. Mange roller er meget brede i deres indhold og ofte ikke skriftligt formuleret, hvilket kan give usikkerhed på, hvad der forventes.

Rollekonflikter handler om manglende afstemning af forventninger til en arbejdsrolle.

Forventningerne kan komme fra omgivelserne, hvor der rettes forskellige forventninger til den samme person, og forventninger kan også komme fra personen, der kan have større eller mindre forventninger, end omgivelserne forventer.



Figur 3: Forudsigelighed, anerkendelse, rolleklarhed og rollekonflikter i 2011 sammenlignet med branchegennemsnittet og 2010.

Det gælder for de tre første dimensioner, at jo højere scoringer jo bedre. Rollekonflikter skal være så lave som muligt.

Det fremgår af figur 3, at P302 placerer sig forholdsvis tæt på branchegennemsnittet på områderne *Forudsigelighed, Anerkendelse, Rolleklarhed samt Rollekonflikt*.

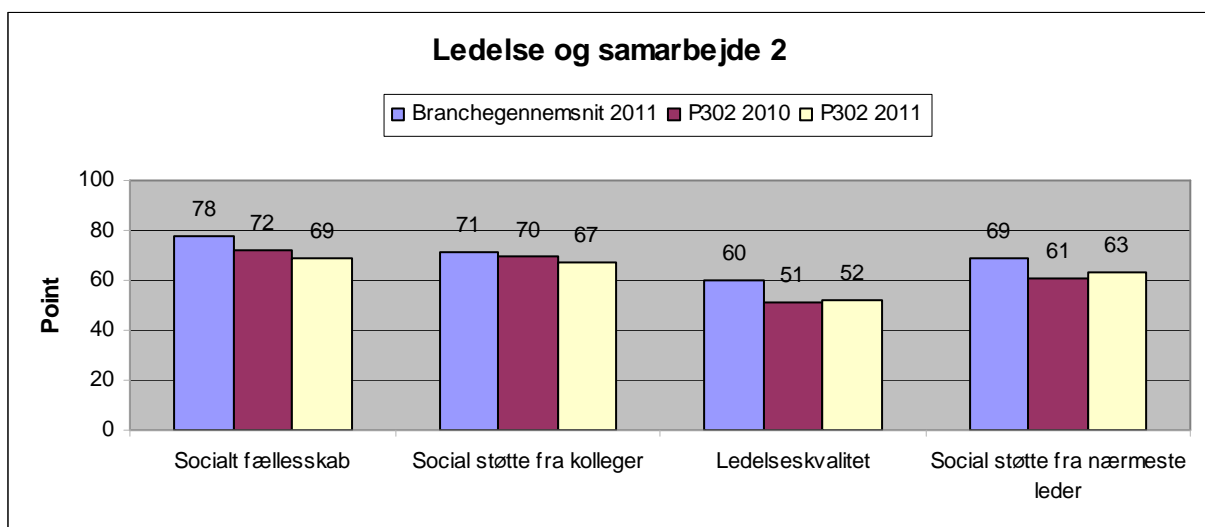
I sammenligningen med sig selv ses fra 2010 til 2011 en mærkbar og positiv forandring på området *Rollekonflikt*.

Ledelse og samarbejde 2

Socialt fællesskab handler om, hvorvidt man i arbejdet oplever at være en del af et socialt fællesskab, hvor der er gensidig sympati og støtte.

Social støtte fra såvel nærmeste leder som kolleger kan være en beskyttende faktor, der beskytter mod de negative effekter af et belastende arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at der er tale om den rigtige form for social støtte, når man har brug for støtte – at få støtte, når man ikke har bedt om det, kan virke krænkende og være værre end ingen støtte.

Ledelseskvalitet handler om nærmeste leders evne til at planlægge arbejdet, at håndtere udfordringer samt at sørge for gode udviklingsmuligheder for den enkelte.



Figur 4: Socialt fællesskab, social støtte fra kolleger og fra nærmeste leder samt ledelseskvalitet i 2011, sammenlignet med branchegennemsnittet og 2010.

Det gælder for de fire dimensioner, at jo højere scoringer jo bedre.

Det fremgår af figur 4, at P302 placerer sig tæt på branchegennemsnittet på området *Social støtte fra kolleger*. På områderne *Socialt Fællesskab*, *Ledelseskvalitet* og *Social støtte fra nærmeste leder*

placerer P302 sig mærkbart lavere end branchegennemsnittet, hvilket bør give anledning til øget opmærksomhed på disse områder.

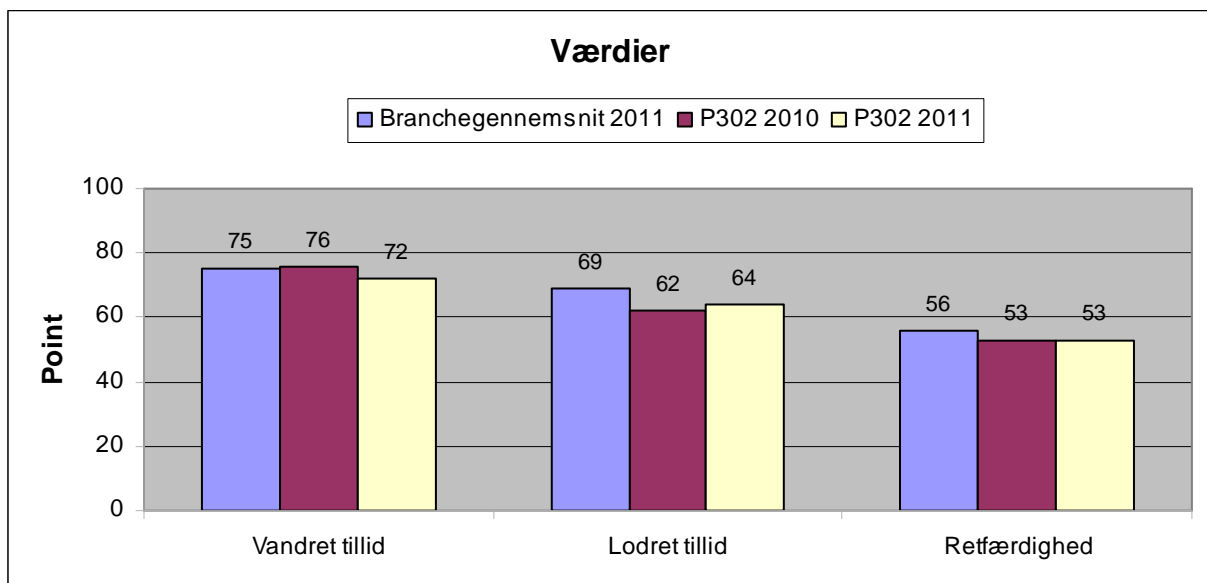
Sammenlignet med sig selv ses fra 2010 til 2011 ingen mærkbare forskelle på P302.

Det er naturligvis vigtigt fortsat at have fokus på samtlige af disse områder, da de alle teoretisk set beskytter mod de negative konsekvenser, som høje arbejdskrav kan have på helbredet.

Værdier

Tillid på arbejdspladsen handler om, om man har tiltro til, at den anden part i en relation ikke vil udnytte ens sårbarhed. Hvis der er en høj grad af tillid, vil man stole på, at den anden part taler sandt, og man vil stole på, at den anden part vil udføre arbejdet så godt som muligt – uden at det er nødvendigt at kontrollere det i detaljer. Tillid går på to ting: dels på det som siges og dels på arbejdet, der udføres. Lodret tillid handler om tilliden mellem område/distriktsledelsen og de ansatte. Vandret tillid handler om tilliden mellem de ansatte.

Retfærdighed – eller fairness – går på, om goderne fordeles retfærdigt. Det kan være i forbindelse med løn, tillæg, forfremmelser, fyringer m.v. Det handler også om, hvorvidt beslutninger foregår efter reglerne, og om de ansatte behandles med respekt og omtanke.



Figur 5. "Lodret" tillid på arbejdspladsen, "Vandret" tillid på arbejdspladsen og retfærdighed på arbejdspladsen i 2011 sammenlignet med branchegennemsnittet og 2010.

Det gælder her, at jo højere scoringer, jo bedre.

Det fremgår af figur 5, at P302 placerer sig indenfor middelområdet i forhold til branchegennemsnittet på områderne *Vandret tillid* og *Retfærdighed*. På området *Lodret tillid* placerer

P302 sig mærkbart og negativt lavere end branchegennemsnittet, hvorfor der bør være et øget fokus på dette område.

Sammenlignet med sig selv ses fra 2010 til 2011 ingen mærkbare forskelle på P302.

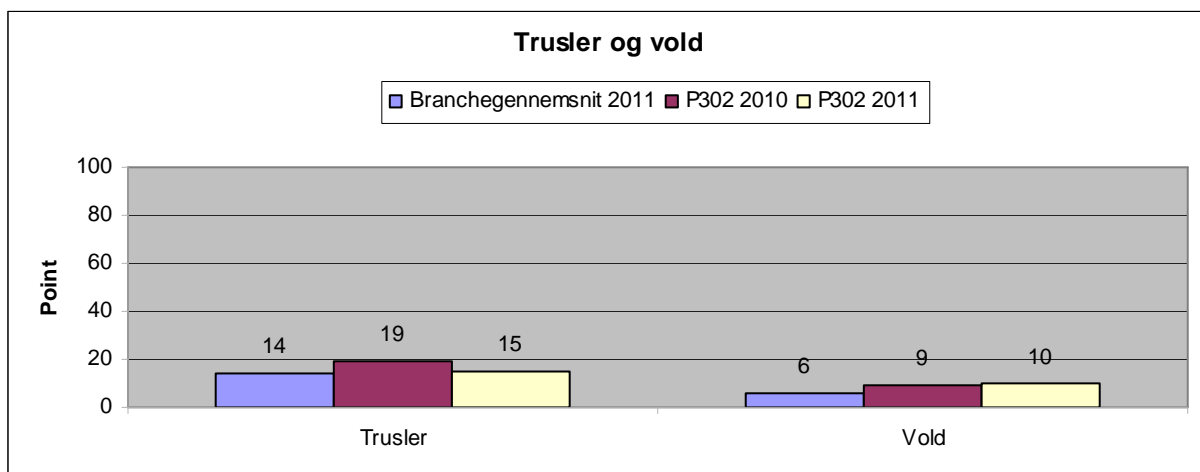
Vold, mobning og seksuel krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Der er højere risiko for at blive udsat for trusler og/eller fysisk vold, når man arbejder med borgere, der er syge eller i krise.

Uanset typen kan trusler eller vold have en række negative konsekvenser for de ansatte. (Se bilag for svarfordeling på de enkelte typer af trusler og fysisk vold)

I et arbejde som i høj grad fordrer samarbejde kan der opstå samarbejdsproblemer, som i værste fald kan udvikle sig til mobning blandt medarbejderne. Mobning kan også have en række negative konsekvenser for de ansatte.

Seksuel krænkende adfærd på arbejdspladsen forekommer sjældent i Danmark. Det er dog yderst ubehageligt, når det forekommer, og det kan have en række negative konsekvenser for de ansatte.



Figur 6. Trusler og vold sammenlignet i 2011 med branchegennemsnittet og 2010.

Det fremgår af figur 6, at P302 placerer sig indenfor middelområdet i forhold til branchegennemsnittet på områderne *Trusler* og *Vold*. Fra 2010 til 2011 ses ingen mærkbare forskelle på P302.

På spørgsmålet om, hvor truslerne kommer fra angives klienter samt pårørende. På spørgsmålet om, hvem volden kommer fra angives klienter.

Disse spørgsmål er kun besvaret af de ansatte, som har været udsat for trusler eller vold. De har haft mulighed for at sætte flere krydser.

Mobning

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelige eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod. I nedenstående tabel ses hyppigheden af vidner til mobning i procent.

Svarkategorier	Branche	P302
Dagligt - Ugentligt	1,7	4,8
Månedligt - Af og til	31,9	47,6
Aldrig	66,4	47,6

Tabel 1: Hyppighed af vidne til mobning i procent.

Mobning ser ud til at forekomme både dagligt/ugentligt samt af og til (med måneders mellemrum) hos P302 og en del hyppigere end generelt i branchen. Dette kan eventuelt udvikle sig til hyppig mobning. Derfor anbefaler vi, at I arbejder med forebyggelse på arbejdspladsen.

Seksuel krænkende adfærd

Ved uønsket seksuel opmærksomhed forstår man både mundtlig og fysisk adfærd af seksuel karakter, som er uønsket, stødende eller sårende og ikke gengældt. Nedenstående tabel viser hyppigheden af seksuel krænkende adfærd i procent.

Svarkategorier	Branche	P302
Dagligt - Ugentligt	2,0	0
Månedligt - Af og til	27,1	40,9
Aldrig	70,9	59,1

Tabel 2. Hyppighed af seksuel krænkende adfærd i procent.

Seksuel krænkende adfærd forekommer af og til (med måneders mellemrum) hos P302 og oftere end den gennemsnitlige hyppighed i branchen. De, som af og til oplever seksuel krænkende adfærd rapporterer, at det er klienter, der udøver disse handlinger.

Helbred og velbefindende.

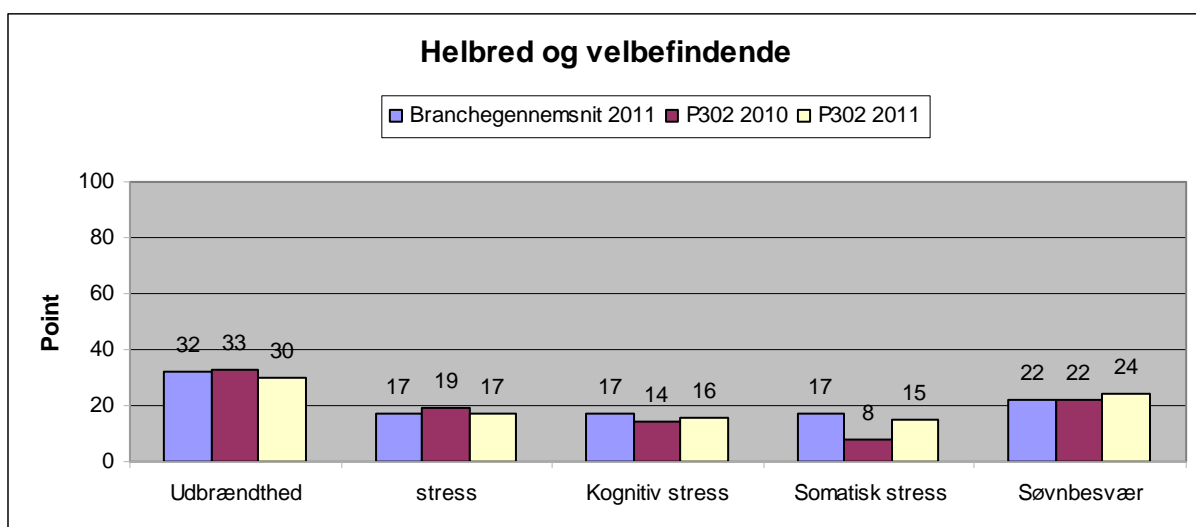
Udbrændthed omhandler følelsesmæssig udmattelse, træthed – eller oplevelsen af at ”batterierne er flade”.

Stress omhandler problemer såsom anspændthed, irritabilitet og ulyst.

Somatisk stress er symptomer på stress, som man kan mærke i kroppen. Det kan eksempelvis være kvalme, hovedpine eller hjertebanken.

De kognitive stress-symptomer handler om, hvordan hjernen fungerer. Det kan dreje sig om hukommelses- og koncentrationsbesvær.

Søvnbesvær omhandler forskellige problemer med at sove.



Figur 7. Udbrændthed, stress, kognitiv stress, somatisk stress og søvnbesvær i 2011 sammenlignet med branchegennemsnittet og 2010.

Her gælder det, at jo lavere scoringer – jo bedre.

Som det fremgår af figur 7, placerer P302 sig forholdsvis tæt på branchegennemsnittet på områderne *Udbrændthed, Stress, Kognitiv og Somatisk stress* samt *Søvnbesvær*.

Sammenlignet med sig selv ses dog fra 2010 til 2011 en mærkbar og negativ stigning på området *Somatisk stress*, hvilket bør give anledning til øget opmærksomhed på dette område.

Konklusion

Denne rapport viser to øjebliksbilleder af det psykiske arbejdsmiljø på P302, ét i juni 2010 og ét i juni 2011.

Sammenligning med branchen

Sammenlignet med branchen i 2011 placerer P302 sig indenfor middellområdet på en række områder.

Dette gælder følgende områder: *Kvantitative krav, Udviklingsmuligheder, Forudsigelighed, Anerkendelse, Rolleklarhed, Rollekonflikt, Social støtte fra kolleger, Vandret tillid, Retfærdighed, Udbrændthed, Stress, Kognitiv og Somatisk stress samt Søvnbesvær.*

Imidlertid er der også områder, hvor P302 placerer sig mærkbart og negativt lavere end branchegennemsnittet. Dette gælder områderne *Indflydelse, Mening, Involvering, Socialt fællesskab, Ledelseskvalitet, Social støtte fra nærmeste leder samt Lodret tillid.*

P302 placerer sig mærkbart bedre end branchegennemsnittet på området *Følelsesmæssige krav.*

Trusler forekommer på P302, men ikke oftere end i resten af branchen. Både *Vold, Seksuel krænkende adfærd* samt *Mobning* forekommer lidt oftere på P302 end generelt i branchen.

Sammenligning med sig selv: 2010 og 2011

Sammenligning mellem det psykiske arbejdsmiljø hos P302 i juni 2010 og juni 2011 viser, at følgende arbejdsmiljøforhold vurderes mærkbart mere positivt i 2011 end i 2010: *Følelsesmæssige krav samt Rollekonflikt.*

Områderne *Mening og Somatisk stress* vurderes mærkbart mere negativt i 2011 end i 2010.

Anbefalinger

Det anbefales, at P302 retter fokus på de områder, hvor der er rum for forbedring, men at der naturligvis ligeledes vedholdes et fokus på de forhold i arbejdsmiljøet, hvor arbejdspladsen allerede placerer sig lidt bedre end eller omkring middel sammenlignet med branchen.

Da der forekommer mobning både dagligt/ugentligt samt af og til/månedligt, hvilket kan udvikle sig til hyppig (alvorlig mobning), anbefaler vi, at I laver en forebyggelsespolitik. I kan evt. lade jer inspirere af denne håndbog om forebyggelse på arbejdspladsen:

<http://www.arbejds miljøforskning.dk/da/publikationer/boeger%20og%20rapporter/boeger%20og%20rapporter?publicationId=617>

Vi anbefaler yderligere, at I udforsker, hvad der har ført til evt. ændringer i jeres psykiske arbejdsmiljø, både hvad der er lykkedes at ændre i en positiv retning, samt hvilke barrierer, der har modvirket ønskede eller forventede ændringer. Derved kan I uddrage læring og igangsætte målrettede aktiviteter.

Som nævnt indledningsvis kan denne rapport danne udgangspunkt for dialogmøder mellem ledelse og ansatte. Her kan man diskutere om man kan genkende rapportens resultater, og hvordan man kan forbedre og håndtere forskellige arbejdsrelaterede problemstillinger.

Et løbende fokus på arbejdsmiljø og dialog mellem ledelse og ansatte kan være med til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø for både ledelse og ansatte hos P302.

Rapportens bilag

Bilag 1: Svarfordeling på de forskellige typer af trusler og fysisk vold

Har du inden for de sidste 12 måneder på din nuværende arbejdsplads været udsat for (Procenttal):

<i>Trusler</i>	<i>Dagligt - ugentligt</i>	<i>Månedligt – af og til</i>	<i>Nej</i>
At blive truet med tæsk/bank?	0	71,4	28,6
At modtage skriftlige trusler?	0	4,5	95,5
At blive råbt ad/skældt ud på en truende facon?	0	9,1	90,9
At blive kaldt ubehagelige og nedværdigende ting på truende vis?	4,5	90,9	4,5
At modtage trusler over telefonen?	0	4,5	95,5
At blive truet med genstande?	0	50,0	50,0
At få indirekte trusler?(fx. Jeg ved, hvor du bor/hvor dine børn går i skole)	0	27,3	72,7

Har du inden for de sidste 12 måneder på din nuværende arbejdsplads været udsat for (Procenttal):

<i>Fysisk vold</i>	<i>Dagligt - ugentligt</i>	<i>Månedligt – Af og til</i>	<i>Nej</i>
At blive slået?	0	40,0	60,0
At blive revet/kradset/nappet?	0	76,2	23,8
At få et knytnæveslag?	0	5,0	95,0
At blive slået med en genstand?	0	20,0	80,0
At blive sparket?	0	57,1	42,9
At blive bidt?	0	20,0	80,0
At blive fastholdt?	0	10,0	90,0
At få kastet en genstand efter dig?	0	71,4	28,6
At blive spyttet på?	0	61,9	38,1
At blive skubbet til?	0	57,9	42,1
At der bliver anvendt våben eller våbenlignende genstand mod dig?	0	0	100

Bilag 2: Spørgsmål fra spørgeskemaet, der indgår i rapportens dimensioner om psykisk arbejdsmiljø.

Kvantitative krav i arbejdet:

1. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?
2. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
3. Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?
4. Kommer du bagud med dit arbejde?

Følelsesmæssige krav i arbejdet:

1. Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?
2. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?
3. Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?

Indflydelse:

1. Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?
2. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?
3. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?
4. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?

Udviklingsmuligheder:

1. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?
2. Har du mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?
3. Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?
4. Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner?

Mening:

1. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
2. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?
3. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

Involvering:

1. Jeg føler det som om, at arbejdspladsens problemer også er mine.
2. Jeg nyder at fortælle om min arbejdsplads til andre mennesker
3. Arbejdspladsen har stor personlig betydning for mig
4. Jeg har en stærk følelse af, at høre til på denne arbejdsplads

Forudsigelighed:

1. Får du på din arbejdsplads information om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?
2. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?

Anerkendelse:

1. Bliver du respekteret af afdelingsledelsen?
2. Bliver du behandlet retfærdigt af afdelingsledelsen?

Rolleklarhed:

1. Er der klare mål for dit arbejde?
2. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?
3. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

Rollekonflikt:

1. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?
2. Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?
3. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?
4. Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?

Socialt fællesskab:

1. Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?
2. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?

Støtte fra kolleger:

1. Får du tilstrækkelig støtte fra dine kolleger?
2. Lytter dine kolleger tilstrækkeligt til dine problemer med arbejdet?
3. Får du tilstrækkelig opmuntring og anerkendelse for dit arbejde af dine kolleger?

Ledelseskvalitet:

I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder:

1. Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?
2. Er god til at planlægge arbejdet?
3. Er god til at løse konflikter?

Støtte fra nærmeste leder:

1. Lytter din nærmeste leder tilstrækkeligt til dine problemer med arbejdet?
2. Får du tilstrækkelig opmuntring og anerkendelse fra din nærmeste leder for, hvordan du udfører dit arbejde?
3. Får du tilstrækkelig hjælp og støtte fra din nærmeste leder?

Tillid – vandret:

1. Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?
2. Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?
3. Får du tilstrækkelig støtte fra dine kolleger?

Tillid – lodret:

1. Stoler afdelingsledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
2. Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra afdelingsledelsen?
3. Holder afdelingsledelsen vigtige informationer skjult fra medarbejderne?

Retfærdighed:

1. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
2. Bliver man påskønnet og anerkendt for et godt stykke arbejde?
3. Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet alvorligt af afdelingsledelsen?

4. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?

Fysisk vold og trusler på arbejdspladsen

Vold:

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

1. At blive slået?
2. At blive revet/kradset/nappet?
3. At få knytnæveslag?
4. At blive slået med genstand?
5. At blive sparket?
6. At blive bidt?
7. At blive fastholdt?
8. At få kastet en genstand efter dig?
9. At blive spyttet på?
10. At blive skubbet til?
11. At der bliver anvendt våben eller våbenlignende genstande mod dig?

Trusler:

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

1. At blive truet med bank/tæsk?
2. At modtage skriftlige trusler?
3. At blive råbt ad/skældt ud på en truende facon?
4. At blive kaldt ubehagelige og nedværdigende ting på truende vis?
5. At modtage trusler over telefonen?
6. At blive truet med genstande?
7. At få indirekte trusler? (fx: "Jeg ved, hvor du bor/hvor dine børn går i skole")

Helbred og trivsel

Udbrændthed:

Hvor ofte har du gennem de sidste 4 uger:

1. Været fysisk udmattet?
2. Været følelsesmæssigt udmattet?
3. Været træt?

Stress:

Hvor ofte har du gennem de sidste 4 uger:

1. Haft problemer med at slappe af?
2. Været irriteret?
3. Været anspændt?
4. Været stresset?

5. Været utålmodig?

Kognitiv stress:

Hvor ofte har du gennem de sidste 4 uger:

1. Haft koncentrationsbesvær?
2. Haft svært ved at træffe beslutninger?
3. Haft svært ved at tænke klart?

Somatisk stress:

Hvor ofte har du gennem de sidste 4 uger:

1. Haft kvalme?
2. Haft ondt i maven?
3. Haft ondt i hovedet?
4. Været svimmel?
5. Haft hjertebanken?

Søvn:

1. Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt?
2. Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn?
3. Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?
4. Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen?

Konflikter og negativ adfærd på arbejdspladsen

Mobning:

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelige eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

Hvor ofte har inden for de sidste 6 måneder oplevet følgende på din arbejdsplads:

1. Selv været udsat for mobning?
2. Været vidne til, at en person er blevet udsat for mobning?

Fra hvem? (Patient/borger/elev, pårørende, kollega, leder, underordnet)

Uønsket seksuel opmærksomhed:

Ved uønsket seksuel opmærksomhed forstår man både mundtlig og fysisk adfærd af seksuel karakter, som er uønsket, stødende eller sårene og ikke gengældt.

Har du inden for de sidste 12 måneder, været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads? (Ja - dagligt, Ja - ugentligt, ja - månedligt, ja - af og til, nej.)

Fra hvem? (Patient/borger/elev, pårørende, kollega, leder, underordnet)

Om forskningsprojektet "Vold og trusler på arbejdspladsen".

Formålet med undersøgelsen er at belyse årsager til at vold og trusler opstår. Jo mere vi ved om årsagerne til, at situationer med vold og trusler opstår på arbejdspladsen, jo bedre kan vi være til at forebygge dem.

I undersøgelsen indgår fire brancher: ældreområdet, specialskoler, psykiatri og kriminalforsorgen. Disse brancher er udvalgt, da der er en højere risiko for at blive udsat for trusler og/eller fysisk vold, når man arbejder med mennesker, der er syge eller i krise.

Resultaterne vil blive brugt til at forbedre forebyggelsen af vold og trusler på arbejdspladsen.

Du kan følge med i undersøgelsen og dens resultater på hjemmesiden www.amkherning.dk/vold. Du kan også tilmelde dig projektets nyhedsbrev, der kommer 2 gange om året. Det kan du gøre på hjemmesiden, eller sende en mail til vold@amkherning.dk.