

Arbejds miljø og ArbejdsPladsVurdering



Sct. Hans Hospital
juni 2006

Indholdsfortegnelse:

| | |
|---|----|
| Forord..... | 3 |
| Hospitalet set gennem arbejdsmiljøbriller | 4 |
| Sikkerhedsorganisationen | 4 |
| Arbejdsmiljøkonsulenten | 5 |
| Arbejdsskadesanmeldelser | 5 |
| Arbejdspladsvurdering..... | 6 |
| Spørgsmålenes kobling til fremadrettede handlinger | 7 |
| Ny teknik og nye muligheder | 7 |
| Den teknik ville vi gerne prøve | 8 |
| Opgørelse af APV'en | 10 |
| Handleplaner..... | 10 |
| Bilag 1: Intern skadeanmeldelsesblanket..... | 14 |
| Bilag 2:- Spørgeskema for pleje- og behandlingsområdet (papirudgave)..... | 17 |

Sct. Hans Hospital
Boserupvej 2, 4000 Roskilde
Tlf. 4633 4633

Tekst:

Hospitalsdirektør Per Lund
samt
Arbejdsmiljøkonsulent Sussan Balleby. Tlf.: 4633 4494.
Mail: sussan.balleby@shh.hosp.dk
Sekretær Mette Thuse. Tlf.: 4633 4495.
Mail: mette.thuse@shh.hosp.dk

Udgivet på www.scthanshospital.dk

Forsidefigur er udlånt af www.arbejdsmiljoe.emu.dk

Forord

Arbejdsmiljøet på Sct. Hans Hospital er løbende genstand for indsats fra manges side. Specielt i 2005 og 2006 har hospitalet haft en proces, hvor den traditionelle **ArbejdsPladsVurdering** er gennemført ved hjælp af ny teknologi og hvor selve udformningen af **ArbejdsPladsVurderingen** har fundet sted ud fra forudsætningerne om ny teknik og nye muligheder for at kunne arbejde struktureret med APV'en.

Med denne casebeskrivelse vil hospitalet gerne dele sine erfaringer med andre, som måtte have lyst til at se hvad det så er Sct. Hans Hospital har gjort - og gør!

Ønskes yderligere information kan hospitalets arbejdsmiljøkonsulent Sussan Balleby kontaktes på tlf. 4633 4494 eller mail: sussan.balleby@shh.hosp.dk.

Sct. Hans Hospital, juni 2006

Per Lund
Hospitalsdirektør

Arbejds miljø og arbejdspladsvurdering i Sct. Hans Hospital, en case

Hospitalet set gennem arbejdsmiljøbriller

Arbejds miljøet i et psykiatrisk specialhospital rummer nogle særlige aspekter. Alene den omstændighed at svært syge patienter kan være anledning til arbejdsskader er noget særligt. I almindelig arbejdsmiljø sammenhæng ville en risiko for de ansatte principielt skulle elimineres, men det kan denne af gode grunde ikke.

Hospitalet er meget opmærksomt på arbejdsmiljøets betydning for de ansatte. Primært for at de ansatte igennem det gode arbejdsmiljø får bedst mulige vilkår for at yde den bedst mulige behandling og sygepleje til hospitalets patienter. Det gode arbejdsmiljø er også sund fornuft og god økonomi.

Arbejds miljøet står hele tiden højt på dagsordenen (– og hospitalet er niveau 1 vurderet af Arbejdstilsynet).

Sikkerhedsorganisationen

Et hospital rummer mange meget forskellige funktioner. Ud over psykiatrisk behandling og sygepleje som kerneydelse for organisationen med tilhørende forskellige terapier, er der stort set alle de typer arbejdspladser, som også findes i øvrige virksomheder: Værksteder med mange forskellige former for fremstillings-, forsynings- og vedligeholdelsesvirksomhed, transport, administration, kemiske laboratorier m.m.

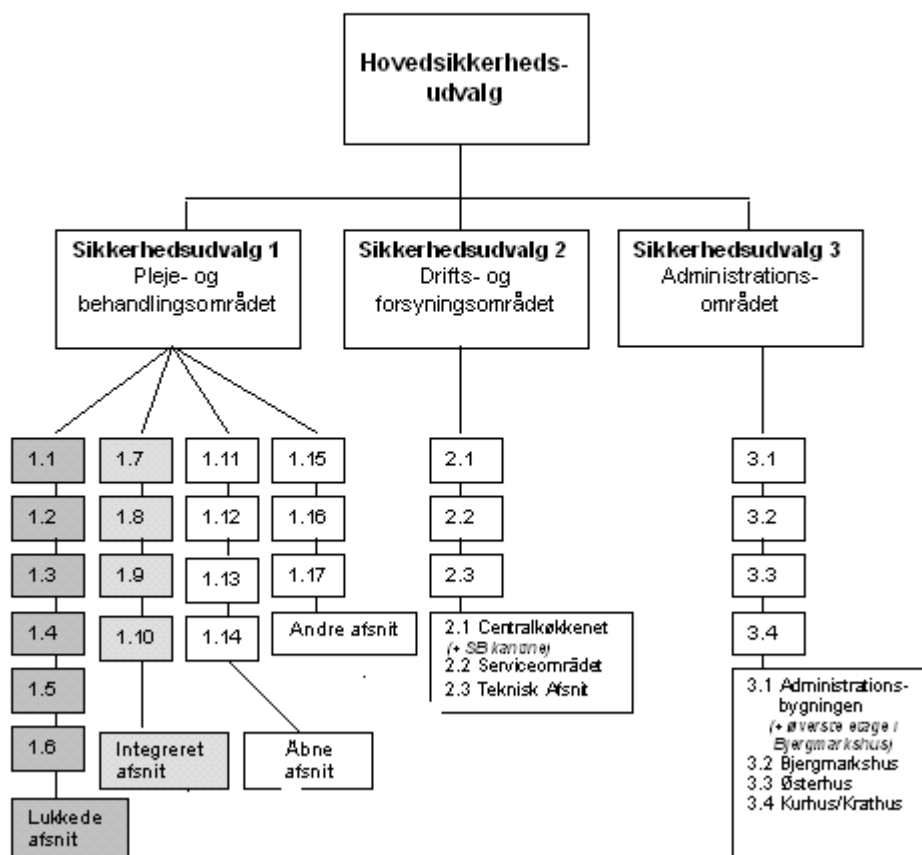
For at tilgodese de særlige forhold i de meget forskellige arbejdsmiljøer, består hospitalets sikkerhedsorganisation af 1 hovedsikkerhedsudvalg og 3 sikkerhedsudvalg.

De tre sikkerhedsudvalg er:

- Udvalg 1 for pleje- og behandlingsområdet
- Udvalg 2 for tekniske funktioner inkl. centralkøkkenet
- Udvalg 3 for administrative funktioner inkl. afdelingskontorer m.fl.

Under disse udvalg er der et antal sikkerhedsgrupper (i alt 24 for tiden) idet der er en sikkerhedsgruppe for hvert af patientafsnittene med lukket eller integreret funktion, en sikkerhedsgruppe for de åbne patientafsnit i hver af de 3 afdelinger, og så i øvrigt sikkerhedsgrupper for passende underopdelinger af sikkerhedsudvalgenes dækningsområder.

ORGANISATIONSPLAN FOR SIKKERHEDSORGANISATIONEN



Figur 1: Udsnit af sikkerhedsorganisationen

Arbejds miljøkonsulent

Hospitalet har i mange år haft en sikkerhedsleder, der fra sikkerhedsafdelingen havde arbejdsmiljøet som arbejdsområde.

Da stillingen skulle genbesættes for et par år siden, valgte hospitalet at omdefinere funktionen. Arbejdsmiljøet skulle gerne i højere grad ses som et ansvar for den lokale leder og personalet lokalt, og en centralt placeret sikkerhedsleder skulle omvendt helst ikke ses som den, der skulle tage sig af alle arbejdsmiljøproblemer, når ingen andre gjorde det.

Derfor blev der ansat en arbejdsmiljøkonsulent, der som ansvarsområde især har fået at understøtte arbejdsmiljøarbejdet lokalt på alle niveauer. Arbejdsmiljøkonsulenten er nu organisatorisk placeret i hospitalets udviklingsafdeling og har i det daglige et tæt samarbejde med direktionen, sikkerhedsorganisationen og lederne overalt i hospitalet.

Det er vigtigt for hospitalet, at det gode arbejdsmiljø af alle ses som en opgave på det lokale plan – i det enkelte patientafsnit, i det enkelte område osv. Lokale problemer skal så vidt som overhovedet muligt løses lokalt.

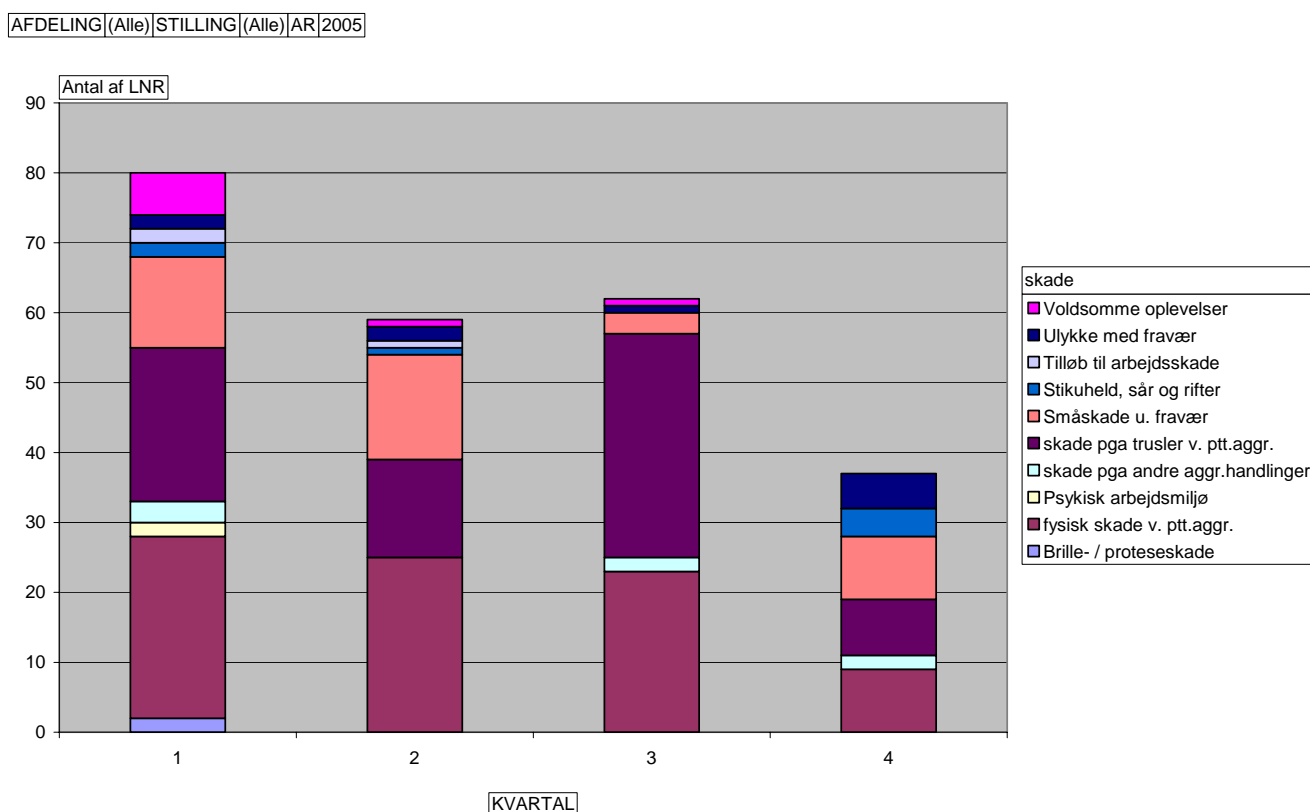
Arbejdsskadesanmeldelser

Arbejdsskader anmeldes internt i hospitalet før videre sagsbehandling til arbejdstilsynet m.fl. Der ligger mange års data for hvilke skader, det drejer sig om kategoriseret og systematiseret så udviklingen kan følges detaljeret. Eksempel på intern skadeanmeldelse [se bilag 1](#).

Alle interne anmeldelser kategoriseres efter følgende systematik:

- 1: Ulykke med fravær
- 2: Småskade uden fravær
- 3: Erhvervssygdom m/u fravær
- 4: Tilløb til arbejdsskade
- 4a: Voldsomme oplevelser
- 5: Brille-/proteseskade
- 6a: Fysisk skade ved patientaggressioner
- 6b: Skade pga. trusler ved patientaggressioner
- 6c: Skade pga. andre aggressive handlinger
- 7: Stikuheld, sår og rifter

Udviklingen indenfor det sidste år kan f.eks. vises således:



Figur 2: Statistik på arbejdsskader

hvor hovedtendensen har været et fald i antal anmeldelser af skader i kategorierne skade pga. trusler v. patientaggressioner og fysisk skade ved patientaggressioner. (Denne udvikling forklares dels ved at enkelte konkrete patienter ikke mere er indlagt i hospitalet, dels ved at det gennem 2005 er diskuteret mere indgående hvad der er psykiatrisk sygepleje og hvad der for den enkelte opleves som en krænkelse af deres grænser). Det er ganske mange forskellige faktorer, der påvirker denne udvikling. Funktionsændringer i patientafsnit, større omstruktureringer og personalemangel er f.eks. faktorer, der erfaringsmæssigt påvirker mønstret for anmeldelser. Uddannelse, efteruddannelse, rekruttering og erfaring er også væsentlige faktorer i denne sammenhæng. Der afholdes f.eks. specielle kurser om volds- og trusselsforebyggelse for de ansatte.

Arbejdspladsvurdering

Hospitalet skal iflg. lov om arbejdsmiljø gennemføre en **ArbejdsPladsVurdering** (mindst) hvert 3. år, og det var anledningen til at sikkerhedsorganisationen tog en række spørgsmål op om APV'ens indhold, gennemførelse m.m.

Fra disse drøftelser kan nævnes nogle temaer:

- Den tidligere APV var gennemført med samme spørgsmål til alle. Det gav den fordel, at man kunne se hele hospitalet under samme synsvinkel, men en række spørgsmål opleves meget forskelligt afhængigt af om man arbejder i et patientafsnit med svært syge patienter eller om man f.eks. producerer kost i et storkøkken. Man savnede muligheden for at have specifikke spørgsmål til specifikke dele af organisationen. Og APV'en blev oplevet tilsvarende utilstrækkelig med lav deltagelse til følge.
- APV'en burde have spørgsmål, hvis besvarelse peger direkte videre til emner, hvor der i forvejen eksisterer viden på området.
- APV'en skulle gerne afdække problemer, men når diskussionen kom til, om den enkelte medarbejder skulle kunne identificeres som respondent, var den helt overvejende holdning, at besvarelserne af spørgeskemaerne skulle være anonyme. Ingen måtte kunne identificeres som enkeltpersoner. Det rummer en række problemer, især i små enheder hvor der f.eks. kun er 1 person i den samme stillingskategori, men princippet respekteres.

Den nye APV blev dermed til den gode mulighed for alle til at få en bedre viden om hospitalets og den enkelte ansattes oplevede arbejdsmiljø.

Spørgsmålenes kobling til fremadrettede handlinger

Spørgsmålene blev konstrueret, så de var vedkommende i forhold til de ansattes arbejdsfunktion. De blev også søgt udformet så den nuværende viden om hvilke arbejdsmiljøproblemer, der kan være i et arbejdsfelt, blev anvendt. Via arbejdsgrupper med repræsentanter fra alle faggrupper og sikkerhedsorganisationen og med arbejdsmiljøkonsulenten som faglig tovholder, blev spørgsmålene, som tog højde for Sct. Hans Hospitals medarbejdere og deres kontekst, konstrueret. Der blev lagt vægt på, at forebyggelse skulle være centralt, og gennem konsensus i hovedsikkerhedsudvalg, sikkerhedsudvalg og i sikkerhedsgrupper blev det fastholdt i processen. På denne måde blev der skabt mulighed for at den rigtige forebyggelsesindsats kunne efterspørges umiddelbart i forlængelse af at et problem blev identificeret.

Det var vigtigt, at alle ansatte fik hjælp til reflektere over eget arbejdsmiljø og til at identificere de problemer, som de selv oplever.

Under opbygningen af spørgsmålene blev allerede kendte forebyggelsesforanstaltninger, der er kendt fra det danske arbejdsmiljøsystem, integreret i spørgsmålenes udformning.

Kortlægningsdelen medvirkede således til at springe nogle led over i forhold til hvad der efterfølgende skal indgå i handlingsplanerne.

Ansvar for det konkrete lokale arbejde blev beskrevet, og det blev klart defineret, at lederne i de enkelte enheder har dette ansvar. Sikkerhedsorganisationen og sikkerhedsrepræsentanterne fik dermed en mere konsultativ og kontrollerende funktion.

Ny teknik og nye muligheder

Hospitalet har – bl.a. som følge af en fuldt implementeret Elektronisk Patientjournal – en IT-infrastruktur, der er udbygget. Samtidigt har de ansatte gennem flere år udviklet kompetencerne til at anvende IT-mediet. Som akkrediteret hospital skal mange vejledninger og instrukser være umiddelbart tilgængelige på intranettet, og gradvist er stort set al intern kommunikation og information flyttet over på hospitalets IT-systemer.

Dermed kan et APV-skema også distribueres og besvares elektronisk.

Hospitalet har sammen med Hvidovre Hospital et abonnement hos en specialiseret IT-udbyder i elektroniske spørgeskemaundersøgelser. Et system der samler, bearbejder og kan anonymisere data.

Produktet er fra start en tom skabelon, hvor brugeren selv skræddersyer sine spørgsmål, distributionslister og dataudtræk. [Se bilag 2](#)

I korthed fungerer det på den måde, at hver respondent modtager en e-mail, som indeholder et personligt link til APV-undersøgelsen. Respondenten kan frit navigere rundt i spørgeskemaet og har mulighed for at tilføje, slette eller ændre svar undervejs. Spørgeskemaet kan udfyldes over flere dage idet respondenterne starter, hvor de sluttede og først når der trykkes "afslut" bliver svarene registreret.

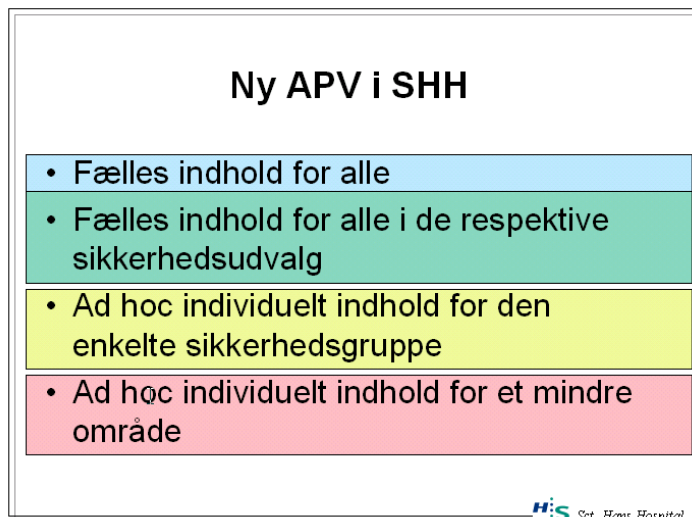
Hospitalet valgte at udsende et link til sikkerhedsgrupperne, som via skærmen kunne følge besvarelsesprocenten og de anonymiserede svar. Efter svarfristens udløb udtrak hospitalet alle afdelingers APV-rapporter og gjorde dem elektroniske tilgængelige for de respektive ansatte.

Den teknik ville vi gerne prøve

Det indebar bl.a. at hver enkelt ansatte skulle have en e-mailadresse. Det havde de fleste, og resten fik det så. Det indebar også, at den enkelte ansattes organisatoriske placering skulle være entydig. Det vil sige, at der for hver enkelt skulle være en entydig reference til vedkommendes leder. Det blev sikret.

Med denne teknik åbnede der sig muligheden for at tænke flere lag ind i APV'en, og Hovedsikkerhedsudvalget valgte at forfølge en strategi, der bygger på op til 4 niveauer for APV'en:

1. Et fælles niveau for hele hospitalet. Her stilles de spørgsmål, der er generelle for alle (20 spørgsmål)
2. Et sikkerhedsudvalgsniveau, der omfatter de særlige spørgsmål, der er relevante for hvert af de 3 sikkerhedsudvalg.
3. Et sikkerhedsgruppeniveau, der omfatter de særlige spørgsmål, som en enkelt sikkerhedsgruppe måtte finde relevant
4. Et organisatorisk ledelsesniveau, hvor f.eks. et enkelt patientafsnit kunne vælge at definere egne spørgsmål vedr. helt specifikke problemer i afsnittet.



Figur 4: Illustration af APV- spørgsmålsopbygning

Herefter blev spørgsmålene definerede for de forskellige niveauer og i de respektive sikkerhedsudvalg. Det blev til en meget vigtig del af processen. Både fordi der skulle sikres imod u hensigtsmæssige overlap og fordi der metodologisk skulle arbejdes meget med at stille de spørgsmål, hvis besvarelser kunne bruges i forhold til eksisterende viden på området. Selve processen var også vigtig for at skabe viden og opbakning til APV'en.

En særlig finesse ved tilrettelæggelsen blev også, at der til hvert spørgsmål var 6 svarmuligheder:

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

H:S
Sct. Hans Hospital
Hovedstadens Sygehusfællesskab

0% 100%

5. Hvor tilfreds er du med de krav og forventninger, der stilles til dig i arbejdet

| | |
|------------------------------------|-----------------------|
| Særdeles tilfreds | <input type="radio"/> |
| Tilfreds | <input type="radio"/> |
| Middel | <input type="radio"/> |
| Utilfreds | <input type="radio"/> |
| Meget utilfreds | <input type="radio"/> |
| Ønsker ikke at besvare spørgsmålet | <input type="radio"/> |

<< Start forfra Hjælp >>

Figur 5: Skærbillede fra den ansattes udfyldelse af APV'en

De blev anvendt på den måde, at respondenter, der valgte en af de 2 første svarmuligheder (eller den sidste), blev ledt direkte videre til næste spørgsmål, medens de 3 resterende svarmuligheder blev ledt videre til nogle underspørgsmål, der nærmere skulle operationalisere den oplevede utilfredshed. Dermed blev det enkelt og meget hurtigt at svare for de tilfredse. Og de oplevede problemer blev specificeret på en god måde.

Der blev informeret om APV'en ad alle kanaler, og der blev også informeret ved at der med lønsedlerne blev udleveret skriftlig information til hver enkelt ansatte.

Tidsrummet for APV'en blev defineret til at vare fra 1. december 2005 til den 20. januar 2006, så hver medarbejder modtog en personlig e-mail den 1. december.

Da det var muligt løbende at følge antallet af besvarelser i de enkelte områder af hospitalet, kunne der også løbende opfordres til "at få de sidste med" – og da der blev lukket for flere svar, var svarprocenten oppe på 70%. I alt 643 ansatte havde svaret.

Opgørelse af APV'en

Med denne niveaudelte strategi ligger der nu 48 forskellige APV'er:

31 for pleje- og behandlingsområdet (Sikkerhedsudvalg 1)

3 for drifts- og forsyningsområdet (Sikkerhedsudvalg 2)

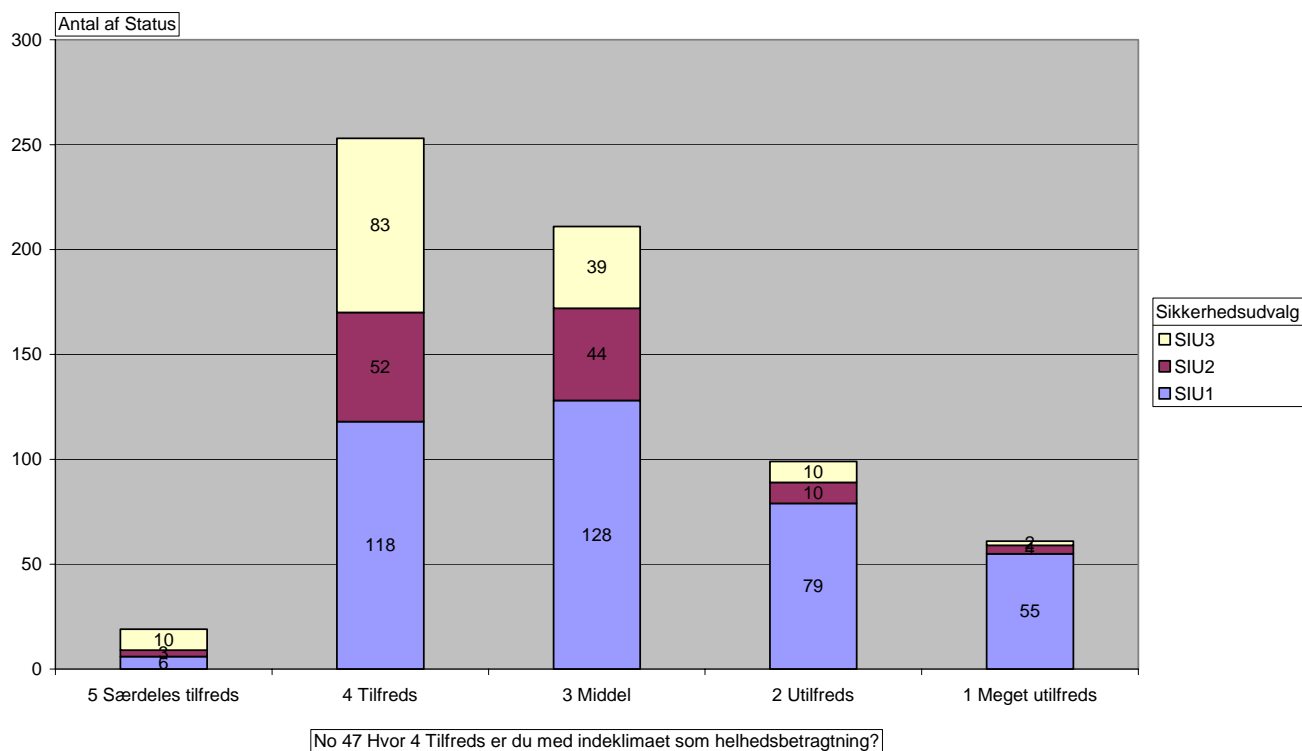
14 for administrationsområdet (Sikkerhedsudvalg 3)

Der er dermed 48 forskellige dele af hospitalet, hvor der hvert sted er en opgørelse over oplevede problemer på arbejdspladsen. Denne lokale APV er alene tilgængelig for de respondenter, der har bidraget til den. Teknisk er det gjort ved at lægge de 48 mapper på hospitalets server og begrænse adgangen til den pågældende mappe til de personer, der har fået en e-mail som respondent.

Afdelingssygeplejersken/lederen har herefter ansvaret for at arbejdet med APV'en fortsættes og – i det omfang det måtte være nødvendigt – omsættes til handleplaner for problemer.

Besvarelserne af de generelle spørgsmål til alle er aggregeret til et notat, hvori hovedtallene er gjort op. Dermed kan hver af de 48 afsnit/områder sammenligne sig selv med gennemsnitstallene for hele hospitalet.

Hospitalet har også derigennem kunnet konstatere, at af alle de fælles temaer, udgør indeklimaet det største problem for de fleste.



Figur 6: Statistik på APV-spørgsmål om indeklima

Handleplaner

Handleplaner for de konkrete problemer er en forudsat del af APV-processen. Arbejdstilsynet anser ikke en APV for gennemført med mindre der er beskrevet handleplaner for de afdækkede problemer, og organisationen arbejder på at få dem løst.

For hver af de 48 små og store organisatoriske enheder, der nu ligger besvarelser for, er næste fase at omsætte svarene til handlinger:



- En del af svarene er klare signaler om at der er et konkret problem, som der skal gøres noget ved for alle.
- En anden del af svarene har nærmere karakter af problemer, som er bedst placerede i medarbejderudviklingssamtalsammenhæng.
- En tredje del af svarene ligger indimellem.



Hospitalet har her valgt den strategi at der for hver af de 48 enheder inden den 1. april 2006 skal ligge en stillingtagen til om der er problemer, der skal lægges handleplaner for.



Til at dokumentere dette arbejde, og til i det hele taget at holde styr på de mange processer, har hospitalet valgt et IT-system til formålet. Det er et system til dokumentation af identificering, prioritering og løsning af problemer, eller i daglig tale IPL-systemet. Det er et system, som viser 1 APV-problemfelt som 1 spillekort systematiseret efter sikkerhedsorganisationens opbygning. Et brugervenligt system for lederen som indtaster kortene og for de ansatte som skal læse dem. Og for fuldstændighedens skyld registreres det også i dette system når der ikke er et problem i den pågældende enhed.

Dette system gøres synligt for alle ansatte på hospitalets Intranet, og alle ansatte får derigennem mulighed for at se hvad andre gør ved problemstillinger, der måske ligner deres egne. Det er et vigtigt element af læring for hele hospitalet. Og alle handleplaner bliver dermed tilgængelige for alle.

Eksempler på handlingsplaner i IPL-systemet, som alle ansatte har adgang til. Med et klik på IPL-kortet kan den ansatte se, hvad der gøres ved APV-problemstillingen:

| | |
|--|--|
|  | Psykisk arbejdsmiljø  |
| ? | I: 18-03-2006 |
| Økonomi | P: |
| L: | |
| L9-3 Udviklingsmuligheder | |

| | |
|--|---|
|  | Belysning  |
| ? | I: 23-02-2006 |
| Økonomi | P: 23-02-2006 |
| L: | |
| M20-2 udendørsbelysning | |

| | |
|--|---|
|  | Indeklima  |
| ? | I: 01-02-2006 |
| Økonomi | P: 27-02-2006 |
| L: 13-03-2006 | |
| M12-1 Tobaksrøg i opholdsstue 1 | |

Figur 7: Handlingsplankort, som den ansatte med et klik kan læse status på

Ansvaret for at bringe disse processer videre ligger i første række på den lokale leder. Det vil sige at det er afdelingssygeplejersken eller tilsvarende leder, der har den opgave sammen med de ansatte at fortolke APV'ens svar og omsætte det til handlingsplaner og handlinger. Gerne med støtte af arbejdsmiljøkonsulenten, der sammen med sikkerhedsorganisationen følger op på at der tages hånd om afdækkede problemer og at løsninger inddrager eksisterende viden på området.

APV'en har stort set alle steder givet anledning til en drøftelse af grænserne mellem hvad der er et arbejdsmiljøproblem for grupper af ansatte og hvad der er personlige forhold, som bør drøftes i en medarbejderudviklingssamtalsammenhæng. Netop denne drøftelse er meget central for den fælles opfattelse af hvad APV'en er, og hvad den positivt kan bruges til.

I første omgang opfordrer sikkerhedsorganisationen alle enhederne til at være bevidste om at jo flere problemer, der lægges i IPL-systemet, desto mere skal den enkelte enhed overskue at arbejde med samtidigt. Hellere færre nogenlunde veldefinerede problemer, som der kan gøres noget ved, end mange mere uklare problemer.

Der er dermed lagt op til et bedre struktureret arbejde med hospitalets arbejdsmiljø.

Status

Der har foreløbigt kun været positive tilbagemeldinger på processen.

Afsnittene får identificeret de væsentligste problemer på en måde, så alle i afsnittet kan følge processen og se resultaterne. Den høje svarprocent indikerer et højere engagement end tidligere.

Afdelingsledelserne får indsigt i det oplevede arbejdsmiljø i videste forstand i deres afdelinger. De får også en vurdering af dem selv som ledelser.

Og hospitalet har fået en klar viden om at indeklimaet er hospitalets største arbejdsmiljøudfordring!

Den tekniske løsning på APV-spørgeskemaernes håndtering har betydet, at hver enkelt medarbejder har skullet bruge 15 til 30 minutter på at udfylde skemaet. Metoden har meget effektivt understøttet at hospitalet og afsnittene hver for sig har kunnet identificere indsatsområderne – og på denne måde understøttet den hensigtsmæssige udnyttelse af resurserne.

Bilag

Bilag 1: Intern skadeanmeldelsesblanket

1. Tilskadekomnes data:

| | | | |
|-------------------|----------------|------------------------------|-----------|
| Efternavn: | | For- og mellemnavn: | Cpr. nr.: |
| Adresse: | | | |
| Postnr.: | By: | | |
| Privat tlf. nr.: | SHH lokal nr.: | Skadelidtes ansættelsesdato: | |
| Stilling: | | Afsnit/Afdeling/område: | |
| Evt. Vikarbureau: | | | |

2. Arbejdstid:

| | | |
|---|---|--|
| Fuldtidsbeskæftiget: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/> | Deltidsbeskæftiget: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/> Timer ugl. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Skete skaden Under overarbejde: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/> |
| Dagtjeneste: Fra: Til: | Aftentjeneste: Fra: Til: | Nattjeneste: Fra: Til: |

3. Hændelsesforløb:

| | | | |
|---|---|----------------|--|
| Tidspunkt for tilskadekomst: | | | |
| Dato: | År.: | Klokken: | Ugedag: |
| Hændelsen: | | | |
| Hvor skete skaden: (Sikkerhedsgruppen for afsnittet hvor skaden skete skal underskrive) | | | |
| Beskæftigelse i hændelsesøjeblikket: | | | |
| Beskrivelse af skadeforløb: (Hjælpespørgsmål: hvilken handling udførte du i ulykkesøjeblikket / hvilken hændelse førte til skaden/ på hvilken måde skete skaden?) | | | |
| Beskrive skadens art: (hvad blev beskadiget, hvilke gener har det medført, hvilke fysisk og/eller psykisk symptomer har skaden medført) | | | |
| Evt. vedlæg bilag | | | |
| Fysisk beskadiget legemsdel? Psykisk skade? NEJ <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> (hvis JA, beskrives skade ovenfor) | Arbejdet afbrudt: ja <input type="checkbox"/> Klokken: Arbejdet ikke afbrudt: nej <input type="checkbox"/> | | |
| Lægebehandling: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/> (Hvis ja, udfyld hvor) | | | |
| Skadestue på: | | Da-to: | |
| Indlagt på: | | Da-to: | |
| Egen læge: | | Da-to: | |
| Kan bevidnes af/ Blev omtalt for: (fulde navne) | | Stilling: | Må vidnets navn oplyses ved anmeldelse: JA <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> |
| Blev skadelidte sygemeldt: Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> | 1. hele sygedag den: | Raskmeldt den: | Stadig sygemeldt: Ja: <input type="checkbox"/> |
| Er der i tilknytning til arbejdsskaden krav om ydelser jf. Lov om arbejdsskade? (sygebehandling, udgifter til optræning, hjælpemidler m.v) ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/> Hvilken: | | | |

Pkt. 1 og 2 udfyldes ved patientaggressioner

Udfyld de sidste 4 cifre af patientens cpr. nr.:

1. Under hvilke forhold skete skaden:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> - ved grænsesætning | <input type="checkbox"/> - ved patientforflytning, hvilken: |
| <input type="checkbox"/> - ved medicingivning | <input type="checkbox"/> - intern <input type="checkbox"/> - ekstern |
| <input type="checkbox"/> - ved patientkrav om medicin | <input type="checkbox"/> - ved anden tvangsforanstaltning |
| <input type="checkbox"/> - ved fastvagt / skærmning | <input type="checkbox"/> - andet: |
| <input type="checkbox"/> - ved fiksering | |

2. Type af patientaggressioner:

2.1 Fysisk vold:

- slag med hånd/hænder
- ved fiksering
- slag med "våben" ¹⁾

Hvilket:

- spark
- riv, krads, bid
- andet

Hvad:

2.2 Trusler:

- trussel om vold
- trussel om vold udenfor arbejdet (3. part)

2.3 Påvirket eller andet:

- Patienten var påvirket af stoffer
- Patienten var psykotisk

- andet

Hvad:

¹⁾ Våben kan være knive, møbeldele m.m. og interimistiske våben (sten i en sok eller lign.)

3. Sikkerhedsgruppens bemærkning til skaden og forslag til fremtidig undgåelse:

(Udfyldes ved alle skader)

Hvad skete der? – Hvorfor skete det? – Hvad var evt. medvirkende m. m.?

Hvordan kan man undgå at, det sker igen?

Evt. vedlæg bilag

4. Underskrifter (Alle fire underskrifter skal være **udfyldt** før Arbejdsmiljøkonsulenten modtager anmeldelsen)

Dato – skadelidtes underskrift

Dato – arbejdsleders underskrift **sikkerhedsgrp.**

Dato – afdelingsledelsens underskrift

Dato – SR-rep. Underskrift **sikkerhedsgruppe**

OBS: Serviceassistenter hører til sikkerhedsgruppen, der hvor de fysisk arbejder.

Anmeldelsen er registeret, når du modtager en bekræftelse fra arbejdsmiljøkonsulenten - HUSK at tage kopi af anmeldelsen til eget brug

Analysespørgsmål til hjælp for sikkerhedsgruppens bemærkning til skaden og forslag til fremtidig undgåelse:

- Hvad foretog skadelidte sig på ulykkestidspunktet?
- Hvad forvoldte skaden?
- Var der noget der var anderledes end normalt?
- Hvordan er normal praksis?
- Kendte skadelidte risikoen?
- Havde arbejdsformen betydning for hændelsen?
- Havde vedligeholdelsesrutiner betydning for ulykken?
- Havde manglende uddannelse eller instruktion betydning for hændelsen?
- Havde indretning af arbejdspladsen betydning for hændelsen?
- Havde organiseringen af arbejdet betydning for hændelsen?
- Havde andre mennesker og deres handlinger betydning for hændelsen?
- Manglede der sikkerhedsforanstaltninger?
- (Blev vejledning om "Patientvold og tvangsfiksering anvendt"?)
- Var der nogle af følgende faktorer der havde betydning:
 - Kommunikation? Arbejdsmiljø? Oplæring/uddannelse/kompetence? Udstyr/apparatur? Barrierer/kontrolforanstaltninger mod fejl? Procedurer/retningslinier eller "actioncard"?
- Var der andet der lå til grund for hændelsen?

Bilag 2:- Spørgeskema for pleje- og behandlingsområdet (papirudgave)

Vejledning

Velkommen til dit personlige ArbejdsPladsVurderingsskema.

I det efterfølgende bliver du bedt om at svare på et antal spørgsmål vedr. din arbejdsplads.

Din besvarelse er anonym.

Skemaet er opbygget med en række tilfredshedsspørgsmål, som afkrydses:
Såfremt du svarer middel, utilfreds eller meget utilfreds, får du en række valgmuligheder, derudover kan du også påføre eventuelle kommentarer.

Sådan gør du:

*Du kommer frem og tilbage i spørgeskemaet ved hjælp af pilene under teksten

*Knappen "hjælp", under teksten, kan ikke anvendes

*Du kan ændre udsagn under vejs

*Har du udfyldt skemaet forkert, kan du altid starte forfra.

*Du kan stoppe midt i udfyldelsen. Når du logger på igen, vil du starte hvor du slap!

*Når du klikker på "afslutknappen" registreres din besvarelse

Dine svar bør relatere sig til din arbejdssituation her og nu.

Svarfrist er senest fredag den 20. januar 2006

God fornøjelse og tak for din hjælp.

1. Hvad er dit køn?

(Angiv kun ét svar)

Kvinde

Mand

2. Hvad er din alder?

(Angiv kun ét svar)

Under 20 år

20-29 år

30-39 år

40-49 år

50-59 år

60 år og derover

3. På hvilke tidspunkter i døgnet arbejder du sædvanligvis?

(Angiv kun ét svar)

Fast dagarbejde

Fast aftenarbejde

Fast natarbejde

Skiftende arbejdstider uden natarbejde

Skiftende arbejdstider med natarbejde

Andet

Psykosocialt arbejdsmiljø

De kommende spørgsmål bør ses i forhold til din arbejdsfunktion som helhed og omhandler de psykosociale arbejdsmiljøfaktorer:

Arbejdspres, Arbejdskrav, Kontrol over eget arbejde, Indflydelse og medbestemmelse, Ledelsesstil, Arbejdsrolle, Personlig udvikling, Kontakt, Arbejdsorientering og motivation, Handlemuligheder, hjælp og støtte, Samspillet mellem dig og arbejdsstedet.

4. Hvor tilfreds er du med samspillet mellem de ansatte og arbejdspladsen? ("Klimaet" i afdelingen/afsnittet/kontoret/området)

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

5. Du bedes eventuelt uddybe dit svar mht. samspillet mellem de ansatte og arbejdspladsen? (klimaet i afdelingen/afsnittet/kontoret/området)

6. Hvor tilfreds er du med de krav og forventninger, der stilles til dig i arbejdet

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

7. Du bedes uddybe dit svar i forhold til krav og forventninger

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at arbejde langsommere, så jeg kan opretholde de kvalitetskrav, der stilles til mig.

Jeg har brug for, at mit arbejde bliver mere jævnt fordelt, så det ikke hober sig op

Jeg oplever, for ofte, at jeg ikke kan nå mine arbejdsopgaver

Jeg har brug for at skulle overskue færre ting på én gang i mit arbejde

Jeg har brug for mere støtte til at træffe svære beslutninger

Jeg har brug for mere overensstemmelse med de krav og forventninger, der stilles til mig

Jeg skal huske meget og har derfor brug for et organisatorisk eller individuelt tiltag

Mine arbejdsopgaver er ofte vanskelige og svære, og jeg har brug for at øge mine kompetencer

Jeg har brug for, at de arbejdsopgaver, jeg har, svarer til mine evner og ressourcer

Andet

8. Hvor tilfreds er du med den indflydelse, du har på dit daglige arbejde

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

9. Du bedes uddybe dit svar i forhold til den indflydelse, du ønsker i dit daglige arbejde

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for større indflydelse på beslutninger om mit arbejde

Jeg har brug for større indflydelse på mængden af mit arbejde

Jeg har brug for større indflydelse på mine arbejdsopgaver

Jeg har brug for større indflydelse på, hvem jeg arbejder sammen med

Jeg har brug for større variation i mit arbejde

Jeg har brug for større indflydelse på, hvornår jeg holder pauser

Jeg har brug for at kunne gå et mindre privat ærinde i min arbejdstid

Jeg har brug for større indflydelse på min arbejdstid

Jeg har brug for flere meningsfulde opgaver

Jeg har brug for hyppigere personalemøder

Andet

10. Hvor tilfreds er du med de udviklingsmuligheder, du har i dit arbejde

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

11. Du bedes uddybe dit svar i forhold til udviklingsmuligheder

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for mere personlig udvikling

Jeg har brug for at lære noget mere/nyt i mit arbejde

Jeg har brug for mere tid i forhold til nye udviklingstiltag

Andet

—

12. Hvor tilfreds er du med den ledelsesmæssige støtte og samarbejdet med nærmeste leder

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

13. Du bedes uddybe dit svar i forhold til den ledelsesmæssige støtte og samarbejdet (nærmeste leder)

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for, at min leder skaber bedre rammer for mit arbejde

Jeg har brug for, at min leder i større grad hindrer og/eller løser konflikter

Jeg har brug for et større informationsniveau

Jeg har brug for en mere synlig ledelse

Jeg har brug for mere feed back

Når mit arbejde bliver følelsesmæssigt belastende, har jeg brug for mere støtte

Jeg har brug for oftere at kunne give min mening til kende

Jeg har brug for, at min leder lytter mere til mig

Jeg har brug for at blive mere rost/anerkendt/værdsat

Jeg har brug for ændring af ledelsesstilen

Jeg har brug for at min handlekompetence understøttes

Andet

—

—

—

14. Hvor tilfreds er du med den overordnede ledelse/afdelingsledelsen (Ledelseslaget over nærmeste leder)

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

15. Du bedes uddybe dit svar i forhold til den overordnede ledelse/afdelingsledelse

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for, at den overordnede ledelse/afdelingsledelse skaber bedre rammer for mit arbejde

Jeg har brug for, at den overordnede ledelse/afdelingsledelse i større grad hindrer og/eller løser konflikter

Jeg har brug for et større informationsniveau

Jeg har brug for en mere synlig ledelse

Jeg har brug for mere feed back

Når mit arbejde bliver følelsesmæssigt belastende, har jeg brug for mere støtte

Jeg har brug for oftere at kunne give min mening til kende

Jeg har brug for, at den overordnede ledelse/afdelingsledelse lytter mere til mig

Jeg har brug for at blive mere rost/anerkendt/værdsat

Jeg har brug for ændring af ledelsesstilen

Jeg har brug for at min handlekompetence understøttes

Andet

16. Hvor tilfreds er du med den kollegiale støtte og samarbejdet i afdelingen/afsnittet/kontoret/området

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

17. Du bedes uddybe dit svar i forhold til den kollegiale støtte og samarbejde

(Angiv gerne flere svar)

Jeg så gerne et bedre samarbejde blandt kollegerne

Jeg har brug for mere feed back

Når mit arbejde bliver følelsesmæssigt belastende, har jeg brug for mere støtte

Jeg har brug for, at mine kolleger i større grad hindrer og/eller er med til at løse konflikter

Jeg så gerne et større fællesskab på arbejdspladsen

Jeg har brug for en bedre stemning mellem kollegerne

Jeg har brug for, at mine kolleger lytter mere til mig

Jeg har brug for at blive mere rost/anerkendt/værdsat

Andet

18. Hvor tilfreds er du med din rolle og de forventninger, der er til dig

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

19. Du bedes uddybe dit svar i forhold til din rolle og forventninger

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at få præciseret, hvor meget selvbestemmelse, jeg har i mit arbejde

Jeg har brug for mere klare mål for mit arbejde

Jeg har brug for at få præciseret mine ansvarsområder

Jeg har brug for at få præciseret, hvad der forventes af mig

Jeg har brug for at mine evner bliver efterspurgt

Andet

20. Hvor tilfreds er du med den måde dit arbejde organiseres på

(Ex: Arbejdets længde, arbejdstidens placering, hierarkiske struktur, arbejdspress, informa-

tionsniveau, arbejdsdeling og arbejdets indhold)

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

21. Du bedes uddybe dit svar i forhold til arbejdets organisering

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at der ændres på arbejdets længde

Jeg har brug for at der ændres på arbejdstidens placering

Jeg har brug for færre timer (gå ned i tid)

Jeg har brug for flere timer (gå op i tid, da jeg ikke er fuldtidsansat)

Jeg har brug for større indflydelse på ferie

Jeg har brug for større indflydelse på frihed

Jeg har brug for større harmoni mellem ledelsesstilen og mine værdier

Jeg har brug for større arbejdsmængde

Jeg har brug for mindre arbejdsmængde

Jeg har brug for større informationsmængde

Jeg har brug for mindre informationsmængde

Jeg har brug for bedre arbejdsdeling

Jeg har brug for større udfordring i arbejdets indhold

Jeg har brug for mindre udfordring i arbejdets indhold

Jeg har brug for at der skabes mere mening i arbejdet

Jeg har brug for at arbejdet udføres med større kvalitet

Jeg har brug for bedre samarbejde med andre faggrupper

Jeg har brug for at der er større sammenhæng mellem mine kompetencer og de opgaver jeg udfører

Andet

22. Hvor tilfreds er du med forudsigeligheden i din hverdag

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

23. Du bedes uddybe dit svar i forhold til forudsigeligheden i din hverdag

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at være mere forberedt på, hvordan jeg skal agere i en given situation

Jeg har brug for, at der er mere fokus på det

Jeg har stadig brug for støtte i forhold til en tidligere chokerende begivenhed

Andet

24. Hvor tilfreds er du med tidspres og arbejdsmængde i forhold til stress

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

25. Du bedes uddybe dit svar i forhold til tidspres, arbejdsmængde og stress

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for hjælp til at tackle min stress/stresssymptomer (ex. anspændt, nervøs, rastløs, søvnproblemer, irriteret, nedtrykt, træt, initiativløs, myoser, ondt i maven, koncentrationsbesvær, svært ved at tage beslutninger, huske og tænke klart)

Jeg har brug for hjælp til at prioritere forholdet mellem mit arbejdsliv, fritidsliv og familieliv

Jeg har brug for hjælp til at tackle min arbejdsmængde og mit tidspres

Jeg har brug for at være mere glad og tilfreds

Jeg har brug for mere energi

Jeg har brug for professionel hjælp

Andet

26. Hvor tilfreds er du med arbejdspladsen som mobbefri zone

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

27. Du bedes uddybe dit svar i forhold til mobbefri zone

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for, at der kommer fokus på, hvordan vi undgår og/eller tackler mobning og chikane

Jeg har brug for, at vi behandler hinanden med respekt og loyalitet

Jeg har brug for, at vi taler med hinanden og ikke om hinanden

Jeg har brug for, at der er mere positiv kommunikation

Jeg har brug for, at ledelsen er rollemodel og synlig i forhold til mobning

Andet

—

—

28. Hvor tilfreds er du med dit arbejde som helhed, alt taget i betragtning

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

29. Du bedes uddybe dit svar i forhold til din helhedsbetragtning

—

—

—

30. Hvor tilfreds er du med den tryghed, du har i din ansættelse

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

31. Du bedes uddybe dit svar i forhold til tryghed i ansættelsen

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at være mere sikker i mit ansættelsesforhold

Jeg har brug for at mit afsnits/afdelings/kontorets funktion ikke ændres væsentligt

Jeg er bekymret for, at blive arbejdsløs

Jeg er bekymret for, at jeg på grund af "ny teknik" bliver overflødig

Jeg er bekymret for, at jeg får svært ved at finde et ny job, hvis jeg bliver arbejdsløs

Jeg er bekymret for, at jeg mod min vilje bliver forflyttet til andet arbejde

Andet

—

—

—

Arbejds miljøets psykosociale faktorer:

Arbejdspres, Arbejdskrav, Kontrol over eget arbejde, Indflydelse og medbestemmelse, Ledelsesstil, Arbejdsrolle, Personlig udvikling, Kontakt, Arbejdsorientering og motivation, Handlemuligheder, hjælp og støtte, Samspillet mellem dig og arbejdsstedet.

32. Hvor tilfreds er du med samspillet mellem det psykosociale arbejdsmiljø og din egen motivation

(Angiv kun ét svar)

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

Arbejds miljøets psykosociale faktorer:

Arbejdspres, Arbejdskrav, Kontrol over eget arbejde, Indflydelse og medbestemmelse, Ledelsesstil, Arbejdsrolle, Personlig udvikling, Kontakt, Arbejdsorientering og motivation, Handlemuligheder, hjælp og støtte, Samspillet mellem dig og arbejdsstedet.

33. Du bedes uddybe dit svar i forhold til det psykosociale arbejdsmiljø og din egen motivation.

(Angiv gerne flere svar)

- Jeg ønsker, at mit arbejde bliver mere udfordrende, interessant og spændende
- Jeg ønsker at mine værdier og holdninger i højere grad matcher arbejdspladsens
- Jeg ønsker i højere grad at sundhedsfremmende initiativer bliver en del af mig
- Jeg ønsker i højere grad at kunne tage de rigtige tilvalg og fravalg
- Jeg ønsker i højere grad at kunne udnytte mine evner
- Jeg ønsker i højere grad at være motiveret og engageret
- Jeg ønsker i højere grad at arbejdet giver mening
- Jeg ønsker i højere grad at tage sunde valg

Jeg ønsker i højere grad at mine tidligere erfaringer kan anvendes

Jeg har/har haft et ønske om at skifte arbejdsplads

Andet

Arbejds miljøets psykosociale faktorer:

Arbejdspres, Arbejdskrav, Kontrol over eget arbejde, Indflydelse og medbestemmelse, Ledelsesstil, Arbejdsrolle, Personlig udvikling, Kontakt, Arbejdsorientering og motivation, Handlemuligheder, hjælp og støtte, Samspillet mellem dig og arbejdsstedet.

34. Hvor tilfreds er du med det psykosociale arbejdsmiljø i forhold til påvirkning af dit sygefravær

(Særdeles tilfreds og tilfreds betyder at det psykosociale arbejdsmiljø IKKE påvirker dit sygefravær)

(Angiv kun ét svar)

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

Arbejds miljøets psykosociale faktorer:

Arbejdspres, Arbejdskrav, Kontrol over eget arbejde, Indflydelse og medbestemmelse, Ledelsesstil, Arbejdsrolle, Personlig udvikling, Kontakt, Arbejdsorientering og motivation, Handlemuligheder, hjælp og støtte, Samspillet mellem dig og arbejdsstedet.

35. Du bedes uddybe dit svar i forhold til det psykosociale arbejdsmiljø (sygefravær)

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at det er nemmere at træffe sunde valg

Jeg har brug for at der arbejdes med kulturen i afdelingen

Jeg har brug for omsorgssamtaler

Jeg har brug for en tilstedeværelsespolitik

Jeg har brug for, ind i mellem, med kort varsel at kunne holde en fridag

Jeg har brug for at der arbejdes med hele det psykosociale arbejdsmiljø

Jeg har brug for at der drages større omsorg for mig ved sygefravær

Andet

36. Hvor godt vurderer du dit helbred

(Angiv kun ét svar)

Fremragende

Vældig godt

Godt

Mindre godt

Dårligt

Ønsker ikke at besvare

Arbejdsmiljøets psykosociale faktorer:

Arbejdspres, Arbejdskrav, Kontrol over eget arbejde, Indflydelse og medbestemmelse, Ledelsesstil, Arbejdsrolle, Personlig udvikling, Kontakt, Arbejdsorientering og motivation, Handlemuligheder, hjælp og støtte, Samspillet mellem dig og arbejdsstedet.

37. Hvilke positive/negative ting vil du i øvrigt fremhæve ved det psykosociale arbejdsmiljø
(Er der f.eks. en god sammenhæng mellem dine kompetencer og de opgaver du reelt udfører)

Indeklima

Kommende spørgsmål omhandler indeklima og skal ses i din funktion som helhed.

38. Hvor tilfreds er du med indeklimaet som helhedsbetragtning?

(Angiv kun ét svar)

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

39. Hvilke forhold omkring indeklimaet vil du gerne have fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

- At temperaturen ofte overstiger 25 grader
- At tempertur udsving er mere end 4 grader hen over dagen
- At jeg er udsat for sollys = generende varme
- At jeg er påvirket af træk/kulde
- At jeg er påvirket af tung luft

At jeg er påvirket af lugtgener (eks. kontormaskiner)

At jeg er påvirket af tør luft

At jeg er påvirket af statisk elektricitet

At jeg er påvirket af cigaretrøg

Andet

Indendørs fysiske forhold

40. Hvor tilfreds er du med rengøring/oprydning?

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

41. Hvilke forhold omkring rengøring/oprydning vil du gerne have ændret

(Angiv gerne flere svar)

Bedre rengøring

At der ryddes op, så rengøring er mulig

Andet

42. Hvor tilfreds er du med støjniveauet?

(Angiv kun ét svar)

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

43. Er der forhold omkring støjniveauet vil du gerne have minimeret?

(Angiv gerne flere svar)

- Støjende maskiner tæt på mig
- Støj fra ventilationsanlæg
- Støj fra telefoner
- Støj fra kolleger
- Støj fra udefrakommende støjkluder
- Støj fra gangarealer

Andet

44. Hvilke andre positive/negative ting vil du fremhæve ved dit fysiske arbejdsmiljø?

45. Hvor tilfreds er du med belastningsforholdet mellem det fysiske arbejdsmiljø og dit helbred?

(Angiv kun ét svar)

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

46. Beskriv venligst, hvilke faktorer på din arbejdsplads, der belaster dit helbred

Udendørs fysiske forhold

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

50. Hvilke ergonomiske forhold ønsker du fokus på?

"Vold som vilkår"

51. Hvor tilfreds er du med volds- og trusselsforbyggende foranstaltninger i din/dit afdeling/afsnit/område

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ikke relevant for mig

52. Hvilke forhold omkring volds- og trusselsforebyggelse ønsker du fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for større viden om/indsigt i konflikthåndtering

Jeg har brug for større viden om/indsigt i forebyggende kommunikationsredskaber/signalaflysning

Jeg har brug for at være mere i harmoni med det vilkår i psykiatrien at den psykiatriske patient kan være udadreagerende

Jeg har brug for redskaber/vejledning til at kunne tackle det vilkår i psykiatrien, at den psykiatriske patient kan være udadreagerende

Jeg har brug for information/instruktion om de risici der relaterer sig til mit arbejde

Jeg har brug for et indretningsmæssigt fokus idet hændelser har eller vil kunne relatere sig dertil

Jeg har brug for fokus på arbejdets organisering idet hændelser har eller vil kunne relatere sig dertil

Jeg har brug for mere klare retningslinier for hvordan jeg skal forholde mig i volds- og trusselssituationer

Jeg har brug for større viden om og brug af hospitalets vejledning om "Patientvold og tvangsfiksering"

Jeg har brug for psykofysisk træning

Jeg har oftere brug for træning med vedligeholdelsesinstruktørerne

Jeg har brug for at volds- og trusselsforebyggelse er et fast dagsordenpunkt f.eks. på personalemøder

Jeg har brug for større ledelsesmæssig opbakning i forhold til volds- og trusselsforebyggelse

Jeg har brug for større sikkerhed i brugen af min overfaldsalarm

Jeg har brug for en større sikkerhed og tillid til de tekniske foranstaltninger, der relaterer sig til alarmsystemerne

Jeg har brug for et bedre samarbejde/interpersonelle relationer i forbindelse med udadreagerende patienter

Jeg har brug for, at det er andre normer og en anden etik der præger arbejdskulturen

Jeg har brug for at der bliver fulgt mere op på episoder ved bl.a. debriefing/kollektiv opsamling

Jeg har brug for kontinuerlig vejledning/supervision i forhold til at skabe et voldsforebyggende miljø i afsnittet

Jeg har brug for at de gældende normer, regler og rammer ("Husorden") er tydelige og bruges af alle

Jeg har til tider brug for at patienternes farmakologisk behandling bliver optimeret

Jeg oplever til tider manglende tid i forhold til tæt tilstedevær/observation i forhold til patienterne

Jeg mangler til tider fysisk i forhold til at håndtere voldelige patienter

Andet

—

—

—

Biologi

53. Hvor tilfreds er du med de forebyggende foranstaltninger (rengøring/smitteveje m.m.) i forhold til smittefarer ((sekreter/ekskreter/luftbåren), Tuberkulose, Hepatitis B, HIV, Hepatitis A og andre)?

(Angiv kun ét svar)

- Særdeles tilfreds
- Tilfreds
- Middel
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ønsker ikke at besvare spørgsmålet

54. Hvilke forhold omkring smittefarer ønsker du fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

- Jeg har brug for større viden om/indsigt i smittefarer
- Jeg har brug for vejledning i forhold til specifikke tilfælde i arbejdsmiljøet
- Jeg har brug for større indsigt i de generelle hygiejniske forholdsregler
- Jeg har brug for at det er lettere tilgængeligt at overholde de hygiejniske principper
- Jeg har brug for at de stikfaste kanylebokse er lettere tilgængelig
- Jeg har brug for at håndvaske/hånddesinfektionsmidler er lettere tilgængelige
- Jeg har brug for at handsker er lettere tilgængelig
- Jeg har brug for at andre beskyttelsesforanstaltninger i form af forklæder, masker, spytskærme og andre faciliteter er lettere tilgængelig
- Jeg har brug for at snavsetøjsposerne udvendigt er rene og tørre
- Jeg har brug for at der indføres arbejdsrutiner/procedurer som mindsker hud og slimhindekontakt med spyt, urin, afføring, blod samt andre sekreter og ekskreter fra mennesker
- Jeg har brug for et øget fokus på rengøring på baggrund spild af forurenede materialer

Jeg har brug for at rengøringsstandarden er god døgnet rundt

Jeg ønsker mulighed for vaccination

Andet

Kemi

55. Hvor tilfreds er du med arbejdet og håndteringen af: Kemikalier, materialer og stoffer?

(Angiv kun ét svar)

Meget tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ikke relevant for mig

56. Hvilke forhold omkring arbejde med og håndtering af: Kemikalier, materialer og stoffer ønsker du fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at få uddybet anvendelsesbegrænsninger, regulering mm.

Jeg har brug for at vide mere om forholdsregler ved brug, f.eks. emballage

Jeg har brug for at vide mere om førstehjælp

Jeg har brug for at vide mere om brandbekæmpelse

Jeg har brug for at vide mere om forholdsregler v. uheld og spild

Jeg har brug for at vide mere om transport

Jeg har brug for at vide mere om personlige værnemidler

Andet

57. Hvor tilfreds er du med opbevaring og bortskaffelse af: Kemikalier, materialer og stoffer?

(Angiv kun ét svar)

Meget tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ikke relevant for mig

58. Hvilke forhold omkring opbevaring og bortskaffelse af: Kemikalier, materialer og stoffer ønsker du fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at vide mere om opbevaring på arbejdsstedet

Jeg har brug for at vide mere om bortskaffelsen fra arbejdsstedet

Jeg har brug for at vide mere om førstehjælp

Jeg har brug for at vide mere om brandbekæmpelse

Jeg har brug for at vide mere om forholdsregler v. uheld og spild

Jeg har brug for at vide mere om transport

Jeg har brug for at vide mere om personlige værnemidler

Andet

59. Hvor tilfreds er du med forholdene vedrørende brugsanvisninger og dokumentation i relation til kemikalier, materialer og stoffer?

(Angiv kun ét svar)

Meget tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ikke relevant for mig

60. Hvilke forhold omkring brugsanvisninger og dokumentation af kemikalier, materialer og stoffer ønsker du fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for at vide mere om opbevaring af brugsanvisninger og dokumentation på arbejdsstedet

Jeg har brug for bedre adgangen til brugsanvisninger og dokumentation

Jeg har brug for at vide mere om opdatering af brugsanvisninger og dokumentation

Andet

61. Hvor tilfreds er du med din viden og omgang med farlige kemikalier, materialer og stoffer?

(fx stoffer med orange faresymboler)

(Angiv kun ét svar)

Meget tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ikke relevant for mig

62. Hvilke forhold omkring farlige kemikalier, materialer og stoffer ønsker du fokus på?

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for yderligere instruktion, så jeg er sikker på at jeg anvender personlige værnemidler korrekt

Jeg har brug for øget opmærksomhed på om farlige kemikalier kan erstattes med mindre farlige

Jeg har brug for at arbejdspladsbrugsanvisningerne er mere synlige/bedre placeret

Jeg har brug for instruktion i forhold til de kemikalierisici der er mit arbejde

Jeg har brug for at de farlige stoffer evt. fjernes og/eller begrænses og /eller at jeg beskyttes med personlige værnemidler

Andet

Graviditet og barselsorlov

63. Jeg er/har været gravid/på barselsorlov indenfor de sidste:

(Angiv kun ét svar)

12 måneder

13 – 24 måneder - Gå til 66

25 måneder og derover - Gå til 66

Ikke relevant for mig - Gå til 67

64. Hvor tilfreds er/var du, som gravid, med arbejdsforholdene inden for de seneste 12 mdr.?

(Angiv kun ét svar)

Særdeles tilfreds

Tilfreds

Middel

Utilfreds

Meget utilfreds

Ikke relevant for mig

65. Hvilke forhold, ønsker du fokus på - som gravid eller tilbagekomst efter barselsorlov indenfor de seneste 12 måneder ?

(Angiv gerne flere svar)

Jeg har brug for mere Information om arbejdspladsens forventninger og mine valgmuligheder.

Jeg har brug for fokus på arbejdets organisering / opgavefordeling.

Jeg har brug for fokus på tjenestetidsplanlægning

Jeg har brug for fokus på kollegers forventninger og adfærd

Jeg har brug for hensyn til ikke at skulle medvirke i situationer med særlig voldsrisiko.

Jeg har brug for aflastnings- og hvilepauser i løbet af arbejdsdagen (spec. i sidste del af graviditeten)

Jeg har brug for mere introduktion til afsnittet efter tilbagekomst

Andet

66. Hvilke arbejdsforhold var godt for dig i din graviditet?

67. Har du idéer, ros eller ris til dette spørgeskema, er du velkommen til at skrive dine kommentarer her.

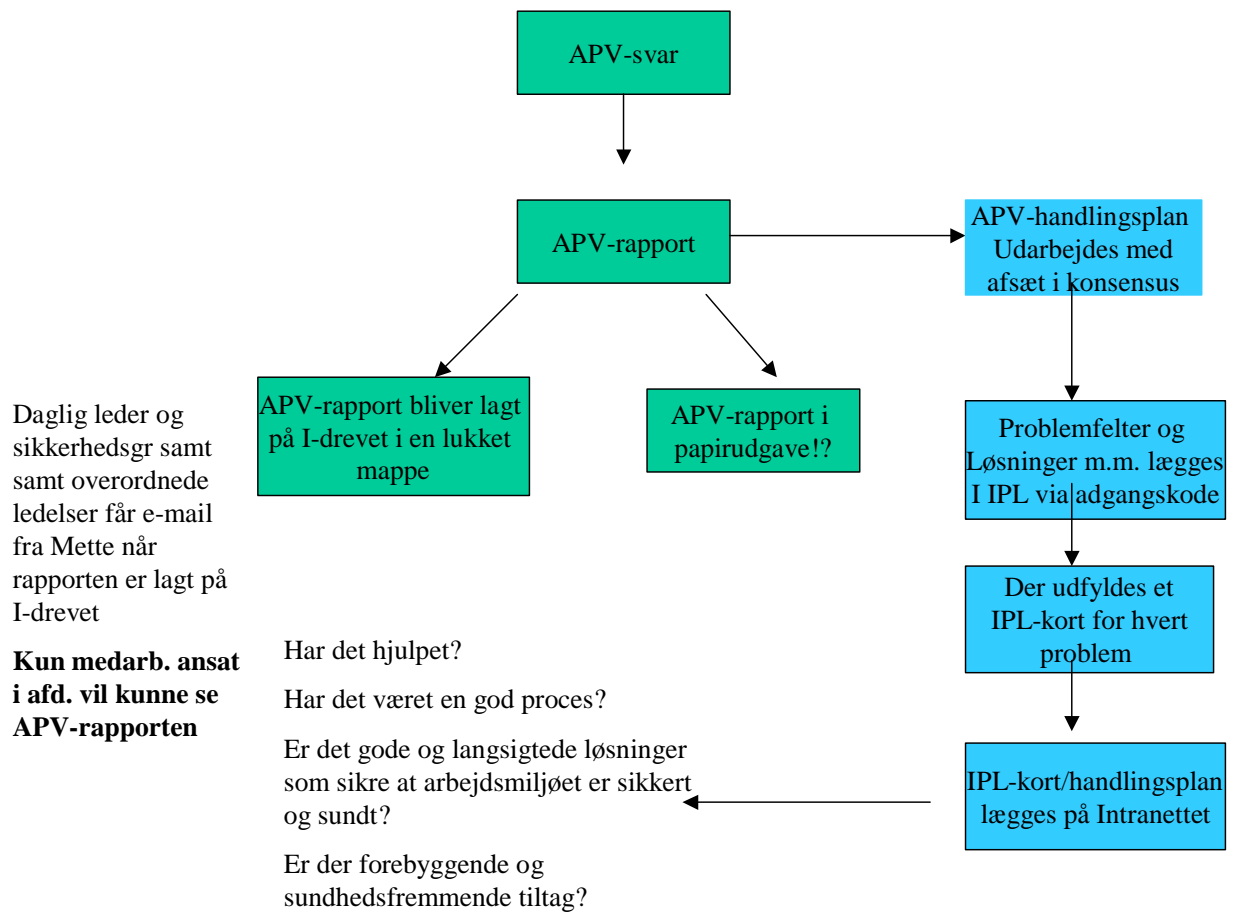
Tak

Tak for hjælpen. Tryk på knappen "afslut" for at afslutte APV-undersøgelsen.

Efterfølgende indgår dine svar i en handlingsplan, som din sikkerhedsgruppe udarbejder i samarbejde med din nærmeste leder.

Handlingsplanerne bliver tilgængelig via et nyt system på intranettet, foråret 2006.

Fra APV svar til APV-rapport til APV-handlingsplan



Figur 8 : Illustration af APV'ens proces