

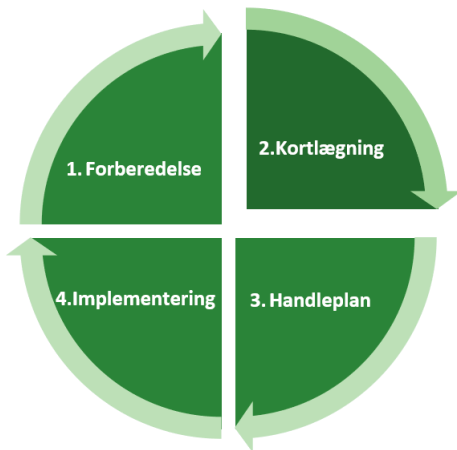


Psykisk APV

Velkommen til Brønderslev Kommunes Psykisk APV 2021.

Formålet med Psykisk APV er at give ledere og medarbejdere et fælles afsæt i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Psykisk APV består af følgende 4 delelementer:



Kortlægningen er den del af processen, som tidligere er kendt som trivselsmåling.

Kortlægningen er delt op i 7 temaer:

- Kerneopgaven
- Det daglige arbejde
- Arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav
- Samarbejde
- Fysisk og psykisk vold
- Krænkende handlinger
- Arbejdsbetinget sygefravær

Hvert tema begynder med en kort indledning, herefter følger spørgsmål indenfor det konkrete tema og til sidst slutes der af med spørgsmål om arbejdspladsens håndtering indenfor temaet.

Du svarer på spørgsmålene i forhold til: Type

Din nærmeste leder er: Navn

Det tager ca. 15 minutter at besvare spørgsmålene.



Dine svar bliver behandlet anonymt. Alle kommentarer i kommentarfeltet vil fremgå i rapporten for den enkelte afdeling.

Der dannes ikke rapporter for arbejdspladser/afdelinger under 5 personer.

Psykisk APV

Hvordan vil du umiddelbart vurdere dit psykiske arbejdsmiljø? Skaleringen løber fra 1 til 7, hvor 7 er bedst.

- (1) 1
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5
- (6) 6
- (7) 7

1. Kerneopgaven

Kerneopgaven er den opgave, som organisationen er sat i verden for at løse.

Kerneopgaven sætter retning for arbejdet i organisationen, og opgaverne løses i fællesskab og altid af mere end én faglighed. Kerneydelsen er de arbejdsopgaver, den enkelte medarbejder bidrager med til løsning af kerneopgaven.

Spørgsmålene i temaet handler om dit kendskab til kerneopgaven samt hvordan I arbejder med kerneopgaven på din arbejdsplads.

Dit kendskab til kerneopgaven:

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Jeg ved, hvad vores fælles kerneopgave er på min arbejdsplads	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at Covid-19 påvirker udførelsen af kerneopgaven	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at min leder prioriterer arbejdet med kerneopgaven	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>



	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Jeg ved, hvilke kerneydelser jeg skal bidrage med for at understøtte vores fælles kerneopgave	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at mine kollegaer ved, hvilke kerneydelser de skal bidrage med for at understøtte vores fælles kerneopgave	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Arbejdspladsens håndtering:

Jeg oplever, at min arbejdsplads sætter tydelige rammer for kerneopgaven under Covid-19

- (2) Ja
(1) Nej
(3) Ikke relevant

Forslag til hvordan din arbejdsplads kan arbejde med rammesætning for kerneopgaven:

Jeg oplever, at min arbejdsplads har fokus på kerneopgaven

- (2) Ja
(1) Nej
(3) Ikke relevant

Forslag til hvordan din arbejdsplads kan sikre fokus på kerneopgaven:



Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.

2. Det daglige arbejde

Spørgsmålene i temaet handler om de krav, der stilles til dig, når du skal udføre dine arbejdsopgaver (kerneydelse).

Krav til at udføre mine arbejdsopgaver (kerneydelse):

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Jeg oplever, at de krav der stilles til mig, matcher med mine kvalifikationer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg har mulighed for at udvikle mig fagligt og personligt i mit arbejde	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg er klar over, hvad der er mine arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Indflydelse og planlægning af mine arbejdsopgaver (kerneydelse):

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Jeg oplever, at mine arbejdsopgaver er meningsfulde	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg har indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg har mulighed for at træffe de nødvendige beslutninger for at kunne udføre mine arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at mit arbejde bliver udfordret af	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>



I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad

uhensigtsmæssige
arbejdsgange

Muligheden for at udføre mine arbejdsopgaver (kerneydelse):

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Jeg udfører mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg får den nødvendige information, for at kunne udføre mine arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg er nødsaget til at afslutte opgaver, før jeg vurderer, de er færdige	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Jeg har haft udfordringer i forhold til det daglige arbejde

- (1) Ja
(2) Nej

Arbejdspladsens håndtering af det daglige arbejde:

	Ja	Nej	Ikke relevant
Jeg gik til min leder i forhold til udfordringerne i mit daglige arbejde	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg gik til AMR eller TR i forhold til udfordringerne i mit daglige arbejde	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg fik den hjælp, jeg havde brug for i forhold til udfordringerne i mit daglige arbejde	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Forslag til hvordan dit daglige arbejde kan styrkes på din arbejdsplads:



Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.

3. Arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav

Spørgsmålene i temaet handler blandt andet om arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i dit arbejde.

Spørgsmål omkring arbejdstempo og tidsfrister:

	Altid	Ofte	Sommetid er	Sjældent	Aldrig
Jeg oplever, at min arbejdstid og mine arbejdsopgaver passer sammen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at have svært ved at nå mine planlagte arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at uventede arbejdsopgaver sætter mig under tidspres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at have svært ved at overholde tidsfrister	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg må springe pauser over for at nå mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at have for få arbejdsopgaver til at udfylde min arbejdsdag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Spørgsmål omkring følelsesmæssige krav i arbejdet:



	Altid	Ofte	Sommetid er	Sjældent	Aldrig
Jeg oplever, at jeg har arbejdssituationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg udfører mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Jeg har haft udfordringer i forhold til arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav

- (1) Ja
(2) Nej

Arbejdspladsens håndtering af arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav

	Ja	Nej	Ikke relevant
Jeg gik til min leder med mine udfordringer i forhold til arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg gik til AMR eller TR med mine udfordringer i forhold til arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg fik den hjælp, jeg havde brug for med mine udfordringer i forhold til arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Forslag til hvordan din arbejdsplads kan forebygge udfordringer i forhold til arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav:

Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.





4. Samarbejde

Spørgsmålene i temaet handler om dit samarbejde med kollegaer, nærmeste leder, interne samarbejdspartnere og eksterne samarbejdspartnere.

Samarbejde med kollegaer:

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Der er generelt en god stemning på min arbejdsplads	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads er vi enige om, hvad der er de vigtigste arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads er vi gode til at samarbejde om opgaveløsningen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg får den hjælp og støtte fra mine kollegaer, jeg har behov for	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg giver mine kollegaer den hjælp og støtte, de har behov for	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads er vi gode til at løse konflikter sammen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Mine kollegaer anerkender mig for den arbejdsindsats, jeg bidrager med	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg anerkender mine kollegaer for den arbejdsindsats, de bidrager med	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>



Samarbejde med nærmeste leder:

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Min leder og jeg er gode til at samarbejde om opgaveløsningen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Min leder fordeler vores arbejdsopgaver på en retfærdig måde	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Min leder giver mig den støtte, jeg har behov for	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Min leder er god til at løse konflikter	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Min leder anerkender mig for den arbejdsindsats, jeg bidrager med	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg anerkender min leder for den arbejdsindsats, han/hun bidrager med	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>



**Har du samarbejde med interne samarbejdspartnere
(samarbejdspartnere ansat andre steder inden for Brønderslev Kommune)**

(2) Ja

(1) Nej

Samarbejde med interne samarbejdspartnere:

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Der er generelt et godt samarbejde mellem mig og mine interne samarbejdspartnere	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Mine interne samarbejdspartnere giver mig den information, jeg har brug for, for at udføre mine arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Mine interne samarbejdspartnere har viden om og forståelse for det arbejde, jeg udfører på min arbejdsplads	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

**Har du samarbejde med eksterne samarbejdspartnere
(samarbejdspartnere ansat uden for Brønderslev Kommune)**

(2) Ja

(1) Nej

Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere:

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Der er generelt et godt samarbejde mellem mig og mine eksterne samarbejdspartnere	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>



	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Mine eksterne samarbejdspartnere giver mig den information, jeg har brug for, for at udføre mine arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Mine eksterne samarbejdspartnere har viden om og forståelse for det arbejde jeg udfører på min arbejdsplads	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Jeg har haft udfordringer i forhold til samarbejdet

- (1) Ja
(2) Nej

Arbejdspladsens håndtering af samarbejdet

	Ja	Nej	Ikke relevant
Jeg gik til min leder i forhold til udfordringer i samarbejdet	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg gik til AMR eller TR i forhold til udfordringer i samarbejdet	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg fik den hjælp, jeg havde brug for i forhold til udfordringer i samarbejdet	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Forslag til hvordan samarbejdet kan styrkes på din arbejdsplads:

Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.



5. Fysisk og psykisk vold

Spørgsmålene i temaet handler om, hvorvidt du har været udsat for hændelser med fysisk og psykisk vold i forbindelse med dit arbejde.

Fysisk vold:

Fysisk vold er angreb mod kroppen f.eks. overfald, forsøg på kvælning, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.

Jeg har inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med mit arbejde

- (2) Ja
- (1) Nej

Hvem udsatte dig for fysisk vold (Der kan markeres flere svarmuligheder)

- (1) Leder
- (2) Medarbejder
- (3) Kollega
- (4) Intern samarbejdspartner
- (5) Ekstern samarbejdspartner
- (6) En borger (Klient, beboer, elev, pårørende)

Hvornår var du udsat for fysisk vold

- (1) I arbejdstiden
- (2) Udenfor arbejdstiden
- (3) Både i arbejdstiden og udenfor arbejdstiden

Hvor ofte var du udsat for fysisk vold

- (1) Dagligt
- (2) Ugentligt
- (3) Månedligt
- (4) Sjældnere
- (5) Enkeltstående tilfælde



Psykisk vold:

Psykisk vold er trusler om vold og anden krænkende adfærd, fx trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele.

Trusler kan også udtrykkes uden ord, f.eks. med knyttede næver, bevægelse af en finger henover halsen eller i form af tegninger. Psykisk vold og trusler kan også udøves via digitale medier såsom; e-mail, sms, sociale medier og hjemmesider.

Jeg har inden for de sidste 12 måneder været udsat for psykisk vold i forbindelse med mit arbejde

- (2) Ja
- (1) Nej

Hvem udsatte dig for psykisk vold (Der kan markeres flere svarmuligheder)

- (1) Leder
- (2) Medarbejder
- (3) Kollega
- (4) Intern samarbejdspartner
- (5) Ekstern samarbejdspartner
- (6) En borger (Klient, beboer, elev, pårørende)

Hvornår var du udsat for psykisk vold

- (1) I arbejdstiden
- (2) Udenfor arbejdstiden
- (3) Både i arbejdstiden og udenfor arbejdstiden

Var du udsat for psykisk vold via digitale medier

- (2) Ja
- (1) Nej

Hvor ofte var du udsat for psykisk vold

- (1) Dagligt
- (2) Ugentligt
- (3) Månedligt
- (4) Sjældnere
- (5) Enkeltstående tilfælde



Arbejdspladsens håndtering af fysisk og psykisk vold

	Ja	Nej	Ikke relevant
Jeg gik til min leder i forhold til udfordringer med fysisk og psykisk vold	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg gik til AMR eller TR i forhold til udfordringer med fysisk og psykisk vold	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg fik den hjælp, jeg havde brug for i forhold til udfordringer med fysisk og psykisk vold	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Fysisk og psykisk vold i forhold til kollegaer

	Ja	Nej
Jeg har indenfor de sidste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for fysisk vold i forbindelse med arbejdet	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg har inden for de sidste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for psykisk vold i forbindelse med arbejdet	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Handlede du på hændelsen, hvor din kollega blev udsat for fysisk eller psykisk vold

- (2) Ja
(1) Nej

Forslag til hvordan fysisk og psykisk vold kan forebygges på din arbejdsplads:



Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.

6. Krænkende handlinger

Spørgsmålene i temaet handler om, du har været udsat for mobning, seksuel chikane eller andre krænkende handlinger i forbindelse med dit arbejde.

Krænkende handlinger i form af mobning:

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Det, der desuden adskiller mobning fra andre måder at krænke på, er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Jeg har inden for de sidste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger i form af mobning

- (2) Ja
- (1) Nej

Hvem udsatte dig for krænkende handlinger i form af mobning (Der kan markeres flere svarmuligheder)

- (1) Leder
- (2) Medarbejder
- (3) Kollega
- (4) Intern samarbejdspartner
- (5) Ekstern samarbejdspartner
- (6) En borger (Klient, beboer, elev, pårørende)

Hvornår var du udsat for krænkende handlinger i form af mobning

- (1) I arbejdstiden
- (2) Udenfor arbejdstiden
- (3) Både i arbejdstiden og udenfor arbejdstiden

Var du udsat for krænkende handlinger i form af mobning via digitale medier

- (2) Ja
- (1) Nej



Hvor ofte var du udsat for krænkende handlinger i form af mobning

- (1) Dagligt
- (2) Ugentligt
- (3) Månedligt
- (4) Sjældnere
- (5) Enkeltstående tilfælde

Krænkende handlinger i form af seksuel chikane:

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan f.eks. være:

- Uønskede berøringer og kommentarer af seksuel karakter
- Uønskede verbale opfordringer til seksuel samkvem

Jeg har inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane

- (2) Ja
- (1) Nej

Hvem udsatte dig for seksuel chikane (Der kan markeres flere svarmuligheder)

- (1) Leder
- (2) Medarbejder
- (3) Kollega
- (4) Intern samarbejdspartner
- (5) Ekstern samarbejdspartner
- (6) En borger (Klient, beboer, elev, pårørende)

Hvornår var du udsat for seksuel chikane

- (1) I arbejdstiden
- (2) Udenfor arbejdstiden
- (3) Både i arbejdstiden og udenfor arbejdstiden

Var du udsat for seksuel chikane via digitale medier

- (2) Ja
- (1) Nej



Hvor ofte var du udsat for seksuel chikane

- (1) Dagligt
- (2) Ugentligt
- (3) Månedligt
- (4) Sjældnere
- (5) Enkeltstående tilfælde

Andre krænkende handlinger:

Krænkende handlinger kan forekomme på andre måder end mobning og seksuel chikane. Det kan være krænkende handlinger, der udøves af en eller flere personer, der krænker forskellige personer på skift og kan f.eks. være:

- Bevidst tilbageholdelse af nødvendig information for nogle og ikke andre
- Sårende bemærkninger, rulle øjne af, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale

Jeg har inden for de sidste 12 måneder været udsat for andre krænkende handlinger

- (2) Ja
- (1) Nej

Hvem udsatte dig for andre krænkende handlinger (Der kan markeres flere svarmuligheder)

- (1) Leder
- (2) Medarbejder
- (3) Kollega
- (4) Intern samarbejdspartner
- (5) Ekstern samarbejdspartner
- (6) En borger (Klient, beboer, elev, pårørende)

Hvornår var du udsat for andre krænkende handlinger

- (1) I arbejdstiden
- (2) Udenfor arbejdstiden
- (3) Både i arbejdstiden og udenfor arbejdstiden

Var du udsat for andre krænkende handlinger via digitale medier

- (2) Ja
- (1) Nej



Hvor ofte var du udsat for andre krænkende handlinger

- (1) Dagligt
- (2) Ugentligt
- (3) Månedligt
- (4) Sjældnere
- (5) Enkeltstående tilfælde

Arbejdspladsens håndtering af krænkende handlinger

	Ja	Nej	Ikke relevant
Jeg gik til min leder i forhold til udfordringer med krænkende handlinger	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg gik til AMR eller TR i forhold til udfordringer med krænkende handlinger	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg oplevede, at få den hjælp jeg havde brug for i forhold til udfordringer med krænkende handlinger	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Krænkende handlinger i forhold til kollegaer

	Ja	Nej
Jeg har inden for de sidste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for krænkende handlinger i form af mobning i forbindelse med arbejdet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Jeg har inden for de sidste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med arbejdet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>



Ja

Nej

Jeg har inden for de sidste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for andre krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet

(1)

(2)

Handlede du på hændelsen, hvor din kollega blev udsat for krænkende handlinger

(2) Ja

(1) Nej

Forslag til hvordan krænkende handlinger kan forebygges på din arbejdsplads:

Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.

7. Arbejdsbetinget sygefravær

Spørgsmålene i temaet handler om sygefravær, der er opstået i forbindelse med arbejdets udførelse.

Jeg har inden for de sidste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen

(2) Ja

(1) Nej

Sygefraværets årsag

- (1) Var årsagen til sygefraværet forhold i det fysiske arbejdsmiljø
- (2) Var årsagen til sygefraværet forhold i det psykiske arbejdsmiljø
- (3) Var årsagen til sygefraværet en arbejdsskade
- (5) Var årsagen til sygefraværet Covid-19
- (4) Anden årsag, hvilken? _____



Arbejdspladsens håndtering af arbejdsbetinget sygefravær

	Ja	Nej
Jeg gik til min leder i forbindelse med mit sygefravær	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg gik til AMR eller TR i forbindelse med mit sygefravær	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
Jeg oplevede, at få den hjælp jeg havde brug for i forhold til mit sygefravær	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Forslag til hvordan arbejdsbetinget sygefravær kan forebygges på din arbejdsplads:

Kommentarer vil fremgå i rapporten for afdelingen.