# Kortlægningsskema psykisk arbejdsmiljø

Hver enkelt medarbejder udfylder skemaet. Der er 13 temaer der relaterer sig til det psykiske arbejdsmiljø. Hvert tema besvares ved at krydse af i et af felterne ”I orden” eller ”Problem".

Derefter kan du uddybe svarene i feltet "Skriv hvad der fungerer godt og/eller uddyb problemet". Hvis du skriver ”problem”, så er en begrundelse ekstra vigtig, så I har mulighed for at arbejde videre med en løsning.

|  |
| --- |
| **Kirke: Udfyldt af:**  **Dato:**  **Sogn:** **Stilling:** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tema, psykiske forhold** | **I orden**  **(Sæt kryds)** | **Problem**  **(Sæt kryds)** | **Skriv hvad der fungerer godt og/eller uddyb problemet** |
| **Forventninger**  *Er der klare mål for det, der forventes af dig på dit arbejde? Afstemmes ledelsens forventninger til dig, om fx arbejdsmængde, -metoder, -opgaver, kvalitetsniveau eller mål?* |  |  |  |
| **Indflydelse**  *Har du en passende indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdsdag og måden opgaverne løses på?* |  |  |  |
| **Informationer**  *Får du tilstrækkelige og nødvendige oplysninger for at klare dit arbejde godt?* |  |  |  |
| **Uddannelse**  *Har du en oplevelse af, at der bliver lyttet til dine ønsker om faglige udviklingsmuligheder og muligheder for efteruddannelse?* |  |  |  |
| **Støtte og opbakning – fra ledelsen**  *Oplever du dette? Ledelsen kan være både være menighedsrådet, præsternes ledelsesrolle ifm. kirkelige handlinger eller den daglige leder, kirkegårdsleder, administrationschef etc.* |  |  |  |
| **Støtte og opbakning- fra kollegaer**  *Oplever du dette? I denne sammenhæng forstås kollegaer, som alle ansatte i sognet.* |  |  |  |
| **Følelsesmæssige krav i arbejdet**  *Stiller dit arbejde krav om indlevelsesevne, tilbagevendende episoder eller samtaler, som belaster dig følelsesmæssigt?* |  |  |  |
| **Variation**  *Har du en passende mulighed for afveksling og variation i arbejdet?* |  |  |  |
| **Mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger (\*læs definitionen)**  *Er du udsat for, eller vidne til mobning, seksuel chikane eller andre krænkende handlinger fra kollegaer, arbejdsgivere eller andre personer? Uddyb gerne.* |  |  |  |
| **Digital chikane (psykisk vold)**  Er eller har du været udsat for digital chikane i forbindelse med dit arbejde? Uddyb gerne. |  |  |  |
| **Anerkendelse**  *Anerkendes og påskønnes din indsats af ledelsen?*  *Af dine kollegaer?* |  |  |  |
| **Vold og trusler**  *Har du risiko for eller bliver du udsat for vold, trusler eller andre traumatiske hændelser i arbejdet?* |  |  |  |
| **Trivsel**  *Er du generelt tilfreds med dit arbejde?*  *Trives du godt på arbejdspladsen?* |  |  |  |
| **Arbejdsmængde og tidsforbrug**  *Arbejder du i et passende arbejdstempo?*  *Har du meget overarbejde?*  *Føler du at du har den nødvendige tid til dine opgaver?* |  |  |  |
| **Tillid - ledelsen**  *Oplever du at ledelsen viser dig tillid?*  *Har du tillid til ledelsen?* |  |  |  |
| **Tillid – kollegaer**  *Oplever du at dine kollegaer viser dig tillid?*  *Har du tillid til dine kollegaer?* |  |  |  |
| **Andre temaer**  *Andet du føler relevant ift. det psykiske arbejdsmiljø?* |  |  |  |
| **Sygefravær**  Er der forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der påvirker dit sygefravær?  Kan ændringer i det psykiske arbejdsmiljø bevirke, at dit sygefravær mindskes? |  |  |  |

\*Definitioner

**Krænkende handlinger:** *”Når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer i virksomheden for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende”.*Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger der er central, og intentionerne er således uden betydning.

**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.”*

Øvrige tilføjelser, kommentarer eller løsningsforslag til det psykiske arbejdsmiljø:

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |