

 HELSE BERGEN Haukeland universitetssjukehus	<h2>Psykososiale risikofaktorer</h2>
Kategori: Ledelse og styringssystem/HMS Helse, miljø og sikkerhet	Gyldig fra/til: 17.04.2024/17.04.2026
Organisatorisk plassering: Helse Bergen HF/Fellesdokumenter/Ledelse og styringssystem	Versjon: 16.01
Godkjenner: Bua, Ingvild	Skjema
Dok. ansvarlig: Elisabeth J. Dragsnes	Dok.id: D07800

Finkartleggingslisten brukes for å kartlegge psykososiale arbeidsbetingelser, samt systematisk forebygging og håndtering av vanlige psykososiale risikofaktorer. Resultatene må sees i sammenheng med ForBedringsundersøkelsens tema 1, 2, 4 punkt 1-4, tema 5 og 6/7, og er et utgangspunkt for samtale.

Systematisk forebygging og håndtering er kartlegging, risikovurdering, informasjon og opplæring som gjennomføres for å forebygge eller håndtere hendelser som kan oppleves traumatiske/belastende for medarbeidere, samt oppfølging i etterkant. Arbeidet med vold og trusler om vold er beskrevet i [egen prosedyre](#).

Forklaring	Forankring:
Hvit Ikke aktuelt	AML Kap 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Forskrift om systematisk helse,- miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
Rød I liten grad, tiltak nødvendig	
Gul I noe grad, tiltak vurderes	
Grønn I stor grad	

Det er laget skjema i Forms som kan brukes i stedet for dette skjemaet. Åpne skjema og dupliser [ved å følge denne lenken](#). Del skjemaet med VO for samarbeid. Velg «samle inn svar» for å velge hvordan distribusjon av skjema skal skje i egen enhet.

NB! Du svarer med tanke på din arbeidsplass.

Arbeidssted:

Dato:

	Ikke aktuelt	I liten grad	I noen grad	I stor grad
1) Traumatiske/belastende opplevelser i arbeidet – I hvilken grad ...				
1.1 er traumatiske/belastende opplevelser i arbeid med ulykker, alvorlig sykdom eller død, tema på personalmøter?				
1.2 er traumatiske/belastende opplevelser ved feilbehandling eller medisinske uhell tema på personalmøter?				
1.3 har du kjennskap til prosedyrer for oppfølging av medarbeidere i slike situasjoner?				
1.4 har du hatt oppfølgingsamtaler/debrifing med din leder eller din kollegastøtte etter slike hendelser (jamfør prosedyre « Ivaretagelse av medarbeidere etter alvorlige hendelser »)?				
1.5 har du fått tilbud om videre oppfølging (ved behov)?				
1.6 melder du traumatiske/belastende opplevelser som uønskede hendelser i Synergi?				
1.7 blir traumatiske/belastende opplevelser som meldes i Synergi tatt opp på personalmøter for læring og forbedring av eksisterende tiltak/prosedyrer?				
2) Konflikter – I hvilken grad ...				
2.1 er rutiner for konflikthåndtering tema på personalmøter?				
2.2 opplever du at forebygging av konflikter, med fokus på adferd og hvordan vi skal ha det «her hos oss», er tema på personalmøter?				
2.3 blir konflikter du kjenner til håndtert og fulgt opp av leder?				
3) Mobbing og trakassering – I hvilken grad...				
3.1 opplever du at det arbeides systematisk og forebyggende med hensyn til mobbing og trakassering og at det er oppmerksomhet på adferd?				
3.2 blir mobbing og/eller trakassering håndtert og fulgt opp av leder?				
4) Rollekonflikt – I hvilken grad opplever du at du i ditt arbeid ... (svarskala er snudd)				
4.1 må utføre oppgaver som du faglig eller personlig mener du ikke bør gjøre?				
4.2 må utføre oppgaver på en måte som du faglig eller personlig mener du ikke bør gjøre?				
4.3 møter ulike krav som ikke lar seg forene?				
5) Emosjonelle krav – I hvilken grad er det et problem for deg at du i arbeidet må ... (svarskala er snudd)				
5.1 forholde deg til sterke følelser som f.eks. sorg, sinne, fortvilelse og oppgitthet hos pasienter og/eller pårørende?				
5.2 skjule egne negative følelser overfor pasienter og/eller pårørende?				