

Félagslegt vinnuumhverfi

Helga Bryndís Kristjánsdóttir





Kröfur samkvæmt námskrá

- » Þekkja helstu áhættuþætti í vinnumhverfi sem geta valdið félagslegu og andlegu álagi
- » Þekkja birtingarmynd þeirra
- » Hvernig á að meta þá
- » Hvernig á að bregðast við með viðeigandi forvörnum.



Dagskrá

- » Kynning á reglugerðum
- » Félagslegir áhættuþættir í vinnuumhverfinu
- » Ótilhlýðileg háttsemi
- » Gátlistar og vinnuumhverfisvísir
- » Hjálpargögn



Vinnuverndarlögin

- » Virkt vinnuverndarstarf á vinnustöðum er hornsteinn forvarna gegn einelti og áreitni
- » Vinnuverndarstarfið byggir á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum



Reglugerðir

- » **920/2006** -reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum
- » **1009/2015** -reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum



Reglugerð nr. 920/2006

Meðal markmiða reglugerðar um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs:

» stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna

21. gr. um réttindi og skyldur aðila:

» Atvinnurekandi ber ábyrgð á að koma á vinnuverndarstarfi sem tekur til fyrirtækisins í heild og allra vinnuaðstæðna sem geta haft áhrif á öryggi og heilsu starfsmanna



Reglugerð nr. 1009/2015

Markmið:

- » Koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, meðal annars með forvörnum
- » Stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, svo sem með því að auka vitund og skilning á að einelti, áreitni og ofbeldi sé hegðun sem er óheimil



Markmið reglugerð nr. 1009/2015

- » Einelti, áreitni og ofbeldi óheimil
- » Koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi meðal annars með forvörnum
- » Auka vitund og skilning
- » Aðgerðaráætlun út frá skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði
- » Forvörn og viðbragð



Atvinnurekandinn

- » Ber ábyrgð á
 - » að farið sé eftir lögum og reglugerðum
 - » vinnuumhverfinu
 - » að framfylgja vinnuverndarstarfi
 - » að sýna gott fordæmi
 - » að bregðast við
 - » að gefa skýr skilaboð



Atvinnurekandinn

- » Skal bregðast eins fljótt við og hægt er
- » Skal grípa til aðgerða ef við á
- » Ef ekki einelti, áreiti og ofbeldi á samt að bregðast við
- » Halda skráningu
- » Veita upplýsingar
- » Upplýsa þegar máli er lokið



Skyldur starfsmanna

- » Óheimilt að leggja annan starfsmann í einelti, áreita kynbundið eða kynferðislega eða beita hann ofbeldi á vinnustað
- » Láta vita ef hann telur sig verða fyrir slíkri hegðun
- » Láta vita ef hann hefur grun um slíka hegðun
- » Vera tilbúinn til að skýra mál sitt



Félagslegt vinnuumhverfi



Af hverju að leggja áherslu á félagslegt vinnumhverfi?



Þættir tengdir félagslega vinnuumhverfinu

- » Stjórnun
- » Skipulag
- » Fjölbreytni
- » Sjálfræði
- » Sveigjanleiki
- » Hæfilegar kröfur
- » Upplýsingagjöf
- » Samskipti
- » Einelti, áreitni, ofbeldi
- » Stuðningur
- » Heilsuefning



Slæmt félagslegt og andlegt vinnuumhverfi

Eykur hættu á:

- » Samskiptavanda
- » Streitu
- » Andlegri og líkamlegri vanheilsu
- » Kulnun í starfi
- » Einelti og áreitni



Ótilhlýðileg háttsemi



3. gr. 1009/2015

Einelti: **Síendurtekin** hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta.

Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.



Einelti

- » Einstaklingsbundin upplifun
- » Einelti er alvarlegt mál sem stjórnendum og samstarfsmönnum ber skylda til að taka á
- » Einelti er ferli sem getur stigmagnast
- » Kvörtunum um einelti/áreitni þarf alltaf að taka alvarlega



Einelti

- » Einelti er algengara hjá opinberum aðilum
- » Einelti stendur yfirleitt yfir lengur en í eitt ár
- » Oft eru gerendur fleiri en einn
- » Þeir sem lagðir eru í einelti geta sjaldnast varið sig
- » Einelti fær yfirleitt að grassera í skjóli þöggunar



Dæmi um birtingarmyndir eineltis á vinnustað

- » Baktal, slúður
- » Særandi orð
- » Hörð gagnrýni
- » Einangrun, útilokun
- » Misræmi í úthlutun verkefna
- » Leyna upplýsingum
- » Skemmdarverk
- » Geðheilsan dregin í efa
- » Líkamlegt
- » Rafrænt



Dæmi um birtingarmyndir eineltis á vinnustað

- » Skemmdarverk
- » Verkefni tekin frá starfsmanni án skýringa
- » Skyndileg, óþægileg tilfærsla í starfi
- » Óeðlilegt eftirlit
- » Skortur á umburðarlyndi gagnvart sérstöðu
- » Endalaus skot, brandarar og aðfinnslur



Afleiðingar fyrir þolandann

Persónuleg líðan

- » Kvíði, reiði og þunglyndi
- » Svefnleysi
- » Skert sjálfstraust
- » Fer að trúa því að vandamálið sé hans
- » Ýmis verkjæinkenni
- » Hjarta- og æðasjúkdómar
- » Sjálfsmorðshugleiðingar

Á vinnustaðnum

- » Frammistaða í starfi og afköst lakari
- » Minni möguleikar á stafsframa
- » Telur sig oft neyddan til að hætta störfum
- » Atvinnuóöryggi



Gerendur

- » Einelti er yfirleitt tilkomið vegna **valdaójafnvægis** sem gerandi nýtir sér, hvort sem er um yfirmann, starfsmann eða hóp að ræða.
- » Gerendur átta sig ekki alltaf á því að þeir eru að beita einelti en vita oft að framkoma þeirra er ekki ásættanleg.
- » Gerendur leggja jafnvel marga í einelti á vinnustað án þess að tekið sé í taumana.
- » Gerendur geta, stöðu sinnar vegna, komist upp með háttarlagið.

Áhrif eineltis á vinnustaðinn

- » Einelti á vinnustað dregur úr framleiðni
- » Einelti orsakar veikindafjarvistir
- » Einelti eykur starfsmannaveltu
- » Einelti dregur úr samheldni
- » Einelti leiðir af sér beinan og óbeinan kostnað
- » Einelti skemmir góða vinnustaðamenningu



Afleiðingar fyrir vinnustaðinn

Beinn kostnaður:

- Aukin kostnaður vegna veikinda og fjarvista
- Mikil starfsmannavelta
- Tími stjórnenda og starfsmanna
- Dregur úr framleiðni, sköpunargáfu, nýsköpun o.fl.
- Ráðgjafakostnaður

Óbeinn kostnaður:

- Slæmur starfsandi
- Töpuð þekking og færni
- Samskiptaörðugleikar
- Lakari frammistaða
- Neikvæð áhrif á ímynd vinnustaðar



Kynferðisleg áreitni

3. gr. 1009/2015

- » *Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í **óþökk** þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að **misbjóða** virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.*



Hvað er kynferðisleg áreitni?

- » Öll **óvelkomin hegðun** af kynferðislegum toga
- » Birtingarformið getur verið fjölbreytt
- » Sérhver einstaklingur verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber og frá hverjum
- » Huglægt mat þolanda ræður hvort framkoman er kynferðisleg eða ekki



Dæmi um birtingarmyndir

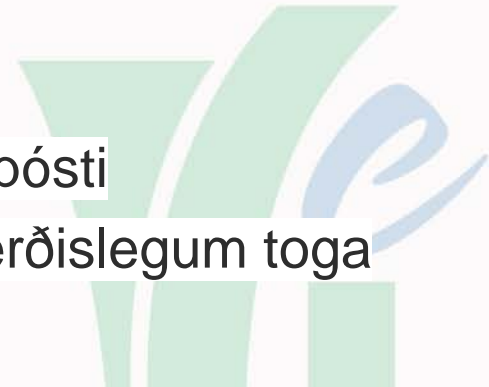
- » Káf
- » Þukl
- » Nudd
- » Pot
- » Strokur
- » Óþægileg snerting
- » Kossar
- » Faðmlög
- » Króa viðkomandi af
- » Halla sér yfir viðkomandi
- » Þröngva sér upp að viðkomandi



Dæmi um birtingarmyndir

Orðbundin eða myndræn kynferðisleg áreitni...

- » Gláp
- » Dónalegir brandarar
- » Kynferðislegar athugasemdir
- » Óviðeigandi athugasemdir af kynferðislegum toga
- » Óvelkomin beiðni um kynferðislegt samband
- » Óvelkomin samskipti á samfélagsmiðlum
- » Óviðeigandi sendingar á kynferðislegu efni í tölvupósti
- » Óviðeigandi sendingar eða SMS skilaboð af kynferðislegum toga



Daður er ekki kynferðisleg áreitni

- » Daður telst ekki vera kynferðisleg áreitni nema hegðunin sé **óvelkomin**, hvorki gagnkvæm né á jafnréttisgrundvelli.
- » „Munurinn ætti að vera augljós. Fyrir þá sem átta sig ekki á því, þá er daður eitthvað sem við lítum frekar á sem dans eða leik, eitthvað sem gerist á milli fólks, við bíðum eftir næsta skrefi,“

Kynbundin áreitni

Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa ógnandi aðstæður, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi



Ofbeldi

- » Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis



Að grípa í taumana - hlutverk stjórnandans

- » Stjórnandinn er fyrirmynd
- » Lætur ekki ótilhlýðilega hegðun viðgangast
- » Fylgist með háttsemi starfsmanna án yfirgangs
- » Leggur áherslu á gott vinnuumhverfi
- » Hlustar, metur og styrkir góða framkomu
- » Sýnir samhug og skilning
- » Er til staðar og heldur trúnað
- » Stjórnandi ber ábyrgð



Bitnar ekki bara á þolandanum – allt starfsfólk líður fyrir erfið samskipti. Það kemur niður á starfsandanum og starfseminni

Þögli meirihlutinn – hvað segir hann?



Eineltishringurinn

Viðbragðsmynstur í eineltisaðstæðum



Gerandi

Á sjálfur frumkvæði að eineltinu og tekur þátt



Meðhlaupari/handlangari

Er virkur þátttakandi en á ekki frumkvæði



Stuðningsaðili/óvirkur gerandi

Styður eineltið en er ekki virkur þátttakandi



Óvirkur stuðningsaðili/hugsanlegur gerandi

Er samþykktur eineltinu en styður það ekki sýnilega



Polandi



Verndari

Er á móti eineltinu og hjálpar eða reynir að hjálpa polanda



Hugsanlegur verndari

Er á móti eineltinu og finnst hún/hann ætli að hjálpa – en gerir það ekki



En hvað er félagslegt áhættumat?

Kerfisbundin athugun á vinnuaðstæðum til þess að kanna hvort eitthvað í vinnuumhverfinu, vinnuskipulaginu, eða við framkvæmd vinnunnar geti hugsanlega valdið andlegu eða líkamlegu heilsutjóni.



Forvarnir gegn einelti og áreitni

- » Besta leiðin er að tryggja það að atferlið eigi sé aldrei stað
- » Tryggja það að óæskileg hegðun skjóti ekki rótum
- » Koma í veg fyrir samskiptavanda með **áhættumati** og forvörnum
- » Nýta almenn viðmið forvarna gegn einelti og áreitni



Aðferð við gerð áhættumats er valfrjáls

- » Aðferðin þarf þó að greina öll vandamál sem hugsanlega eru á vinnustaðnum eða geta komið upp.
- » Hvernig er félagslegt vinnuumhverfi á okkar vinnustað?
- » Skoða þarf vinnuaðstæður með tilliti til hugsanlegra samskiptavandamála.



Áhættumat félagslegra þátta

Matið skal byggja á öllum tiltækum upplýsingum:

- » fjölda starfsmanna
- » aldurs starfsmanna
- » kynjahlutfalls meðal starfsmanna
- » ólíks menningarlegs bakgrunns starfsmanna



Áhættumat félagslegra þátta frh.


- » hugsanlegra örðugleika vegna talaðs og/eða ritaðs máls
- » skipulags vinnutíma
- » vinnuálags
- » eðlis starfs/starfa á vinnustaðnum
- » hvar/hvernig vinnan fer fram



Félagslegir áhættuþættir

- » Vinnutími
- » Tímaþröng
- » Vinnuaðstæður/þrengsli
- » Tilbreytingarleysi/einhæfni
- » Athafnafrelsi/svigrúm
- » Einvera við vinnu
- » Upplýsingaflæði/boðleiðir
- » Samsetning starfshópsins
- » Starfskröfur
- » Samskipti
- » Öryggi



	<p>Félagslegur og andlegur aðbúnaður á vinnustað</p> <p>Vinnuhverfisvísir</p>	<p>Nr. skjals: VSÁFE01 Útgáfunr.: 3 Dags: 27.7. 2016 Höf.: FMÓ/ÁS/KT/PS Ábyrgðarm.: FMÓ Bls.: 4</p>
---	---	--

Hafa skal til hliðsjónar reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustaðum

I. hluti

Til að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi ber að huga að eftirfarandi:	Viðmið - Athugasemdir	Mat. V: í lagi X: Ekki í lagi O: Á ekki við	Dæmi um það sem etv. þarf að athuga Ekki er um tæmandi upptalningu að ræða	
1. Vinnutími	Skipulag vinnutímans, vaktafyrirkomulag, mikil eða tilviljunarkennd yfirvinna, samspil fjölskyldu og atvinnulífs.		Eru ákvæði virt um lengd vinnutímans og hvíldartíma? Hvernig er skipulagi vinnutímans háttað? Vinnur starfsfólk tilviljunarkennda yfirvinnu? Taka vaktaskipti mið af gangi sólar? Á starfsfólk gott með að samræma ábyrgð í vinnu og fjölskyldu?	Ath. skrán. í II. hluta
2. Tímaþróng	Starfsfólk verður sífellt að leggja of hart að sér til að ljúka verkefnum á tilteknum tíma. Vinnuálagið er ójafnt.		Vinnur starfsfólk ákvæðisvinnu? Eru gerðar óraunhæfar kröfur um hraða eða fjölda verkefna? Eru verkefni of erfið? Getur starfsfólk stjórnað vinnuálaginu?	Ath. skrán. í II. hluta
3. Tilbreytingarleysi, einhæfni	Vinna er einhæf og/eða síendurtekin. Krafist er stöðugrar athygli.		Skipulag verkefna. Er hægt að brjóta upp einhæfnina með því að láta starfsfólk fá fjölbreyttari verkefni? Ef vinnan krefst stöðugrar athygli, er mögulegt að starfsfólk skiptist á verkefnum?	Ath. skrán. í II. hluta
4. Athafnafrelsi, svigrúm	Starfsfólk hefur möguleika á því að skipuleggja vinnuna sjálft eða hafa áhrif á framkvæmd hennar.		Getur starfsfólk fengið aukid svigrúm til að hafa áhrif á skipulag og framkvæmd vinnunnar, vinnuhraða og vinnuhlé? Getur starfsfólk haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið?	Ath. skrán. í II. hluta
5. Einvera við vinnu	Starfsfólk vinnur eitt eða einangrað. Starfsfólk vinnur utan dagvinnutíma.		Er starfsfólk faglega einangrað eða vinnur eitt án möguleika á samskiptum við aðra? Fær það upplýsingar sem tengjast starfsemi vinnustaðarinnar? Fær það stuðning frá samstarfsfólki eða stjórnendum þegar á þarf að halda?	Ath. skrán. í II. hluta
6. Samskipti	Leitast er við að skapa jákvæðan starfsanda og koma á góðu samstarfi stjórnenda og starfsfólks. Stuðlað er að gagnkvæmri virðingu á vinnustaðnum. Starfsfólk er upplýst og þjálfað í að takast á við erfið samskipti við utanaðkomandi aðila sem hafa tengingu við vinnustaðinn.		Eru til staðar samskiptavandamál/ágreiningur eða óviðeigandi framkoma í garð starfsfólks eða stjórnenda, svo sem einelti, áreitni, ofbeldi eða hótanir? Er til staðar forvarnaráætlan gegn einelti, áreitni og ofbeldi og viðbragðsáætlan ef slíkt kemur upp? Er leitast við að vinna úr ágreiningi á uppbyggilegan hátt? Er gripið inn í eins fljótt og mögulegt er þegar neikvæð hegðun eða ágreiningur kemur upp á vinnustaðnum? Fær starfsfólk þjálfun í að takast á við erfið samskipti við utanaðkomandi aðila eins og þjónustuþega vinnustaðarinnar?	Ath. skrán. í II. hluta

Dæmi um það sem þarft er að greina:

- » Eru til staðar samskiptavandamál/ágreiningur eða óviðeigandi framkoma í garð starfsfólks eða stjórnenda, svo sem einelti, áreitni, ofbeldi eða hótanir?
- » Er til staðar forvarnaráætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi og viðbragðsáætlun ef slíkt kemur upp?
- » Er gripið inn í eins fljótt og mögulegt er þegar neikvæð hegðun eða ágreiningur kemur upp á vinnustaðnum?

Stefnan

- » Yfirlýsing af hálfu vinnustaðarins
- » Hver semur stefnuna?
- » Að framfylgja stefnunni
- » **Kynning á stefnunni er góð forvörn**
- » Endurskoðun á stefnunni

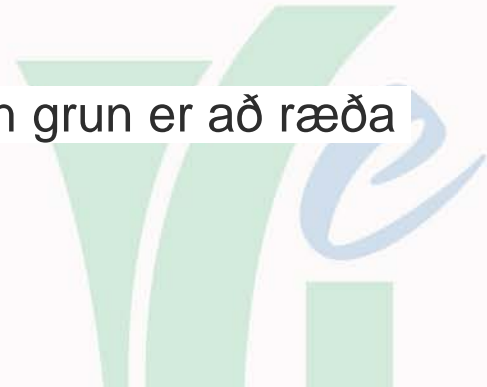


Stefnan – dæmi

- » Í öllu starfi Vinnueftirlitsins eiga starfsmenn og stjórnendur að sýna kurteisi og virðingu í samskiptum
- » Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi eða önnur ótilhlýðileg hegðun verður ekki umborin á vinnustaðnum og er bæði forstjóra/stjórnendum og starfsmönnum með öllu óheimil
- » Það er markmið Vinnueftirlitsins að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi eða aðra ótilhlýðilega hegðun í starfi stofnunarinnar með forvörnum

Í áætlun um forvarnir gegn einelti og áreitni á vinnustað skal koma fram:

- » Hvernig dregið sé úr hættunni á ótilhlýðilegri hegðun
- » Hvert starfsmenn geta komið á framfæri kvörtun eða ábendingu
- » Til hvaða aðgerða skuli gripið komi upp mál
- » Hvernig skuli meta aðstæður til að greina málavöxtu
- » Til hvaða aðgerða skuli gripið hvort sem um rökstuddan grun er að ræða eða ekki



Í áætlun um forvarnir gegn einelti og áreitni á vinnustað skal m.a. koma fram

- » Hvernig vinnuaðstæðum skuli háttað á meðan meðferð máls stendur
- » Hvernig skuli haga upplýsingagjöf
- » Hvernig atvinnurekandi upplýsi innan vinnustaðarins að hann líti svo á að máli sé lokið af sinni hálfu
- » Hvernig fara skuli með upplýsingar og gögn máls
- » Hvernig meta skuli árangur aðgerða sem gripið hefur verið til og hvort þörf sé á frekari aðgerðum í kjölfarið

Gátlisti við gerð stefnu og viðbragðsáætlunar

vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldi á vinnustöðum¹

	Atriði sem þurfa að koma fram í stefnu og viðbragðsáætlun að lágmarki.	✓	Ákvæði ²
1.	Yfirlýsing atvinnurekanda um að einelti, áreitni og ofbeldi muni ekki viðgangast á vinnustaðnum.		3. mgr. 6. gr.
2.	Frumkvæðisskylda atvinnurekanda. Ef atvinnurekanda berst kvörtun, ábending eða hann verður var við einelti, áreitni, ofbeldi eða aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar skal hann bregðast við eins fljótt og kostur er og virkja viðbragðsáætlunina.		1. mgr. 7. gr.
3.	Tilkynningarskylda starfsmanna. Starfsmaður sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal koma á framfæri kvörtun eða ábendingu.		9. gr.
4.	Hvert starfsmenn eigi að koma á framfæri kvörtun eða ábendingu.		b. liður 1. mgr. 5. gr.
5.	Með hvaða hætti meta skuli aðstæður í því skyni að greina hvort einelti, áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. <ul style="list-style-type: none"> a. Matið skal fara fram í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins b. Leita skuli aðstoðar utanaðkomandi aðila eftir því sem við á c. Gefa hlutaðeigandi starfsmönnum kost á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri 		a. liður 2. mgr. 5. gr. 1. mgr. 7. gr. 1. mgr. 7. gr. 1. mgr. 7. gr. 1. mgr. 7. gr.

Önnur hjálpargögn



- » Vinnustaðarkannanir
- » Skýrsla frá Vinnueftirlitinu?
- » Gögn frá vinnustofum ef við á



- » <https://osha.europa.eu/is/highlights/stress-and-psychosocial-risks-management-e-guide-spotlight>
- » <https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/ahaettumat/vinnuu-mhverfisvisar/>
- » https://www.vinnueftirlit.is/media/rannsoknir/norraeni_spurningalistinn-lokautgafa.pdf



VINNUEFTIRLITIÐ

FRUMKVÆÐI • FORVARNIR • FAGMENNSKA