

„Forvarnir eru aðalmálið hér“

Aðalbjörg Stefanía Helgadóttir



Ásta Snorradóttir, lektor við félagsráðgjafadeild Háskóla Íslands.

Afleiðingar eineltis geta verið mjög alvarlegar en allt að fimmtungur starfsfólks hefur orðið fyrir einelti í starfi að því er fram kom í erindi dr. Ástu Snorradóttur, hjúkrunar- og félagsfræðings og lektors við félagsráðgjafadeild Háskóla Íslands á ráðstefnunni Hjúkrun 2017. Erindi hennar „Einelti á íslenskum vinnustöðum og áhrif á heilsu og líðan starfsfólks“ var hluti af erindalotunni *Starfsumhverfi*.

Ásta kynnti rannsókn á einelti á íslenskum vinnustöðum sem hafði að markmiði að varpa ljósi á birtingarmyndir eineltis, hverjar afleiðingar eineltis væru fyrir þolendur á vinnustað og fyrir heilsu þeirra og líðan. Markmið rannsóknarinnar var að heilbrigðisstarfsfólk og aðrir sem starfa að vinnuvernd geti betur stuðlað að forvörnum gegn einelti.

Einelti er enda algengt og sýna íslenskar rannsóknir að 8–20% starfsfólks greina frá að það hafi orðið fyrir einelti í starfi. Afleiðingar eineltis geta verið alvarlegar. Þær geta verið bæði langvinnar og skammvinnar.

Heilbrigt starfsumhverfi fær stöðugt meira vægi

Ásta vann að rannsókninni ásamt fyrrverandi samstarfsfólki sínu hjá Vinnueftirlitinu, en heilbrigt félagslegt starfsumhverfi er eitt af viðfangsefnum Vinnueftirlitsins og hefur fengið stöðugt meira vægi og athygli síðastliðin ár. Einelti er enda algengt og sýna íslenskar rannsóknir að 8–20% starfsfólks greina frá að það hafi orðið fyrir einelti í starfi. Afleiðingar eineltis geta verið alvarlegar. Þær geta verið bæði langvinnar og skammvinnar. Það er algengast að þær leiði til verri geðheilsu en geta líka haft áhrif á líkamlega heilsu. Einelti getur haft áhrif á starfshæfni og það eru þekkt dæmi um að fólk hafi misst starfsgetu vegna þess. Dr. Ásta lagði mikla áherslu á mikilvægi þess að koma í veg fyrir einelti með aðgerðum á vinnustað og sagði: „... forvarnir eru aðalmálið hér,“ því það er alltaf erfitt að vinna með eineltismál eftir að það er komið fram. Aðspurð um starfsumhverfi heilbrigðisþjónustunnar benti hún á að þar væri afar mikilvægt að sinna vel félagslegu starfsumhverfi og tók sem dæmi hið mikla álag sem þar ríkir. Slíkt er áhættuþáttur erfiðra og neikvæðra samskipta — þar á meðal eineltis.

Niðurlæging og vanlíðan meðal þolenda eineltis

Einelti er skilgreint sem ofbeldi eða áreitni og einkennist af síendurtekinni hegðun sem varir yfir ákveðinn tíma og er til þess fallin að valda skaða. Reglugerð nr. 1000/2004, sem fjallaði um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum, opnaði opinberan farveg fyrir starfsfólk til að koma fram með kvörtun til Vinnueftirlitsins um einelti sem og annað ofbeldi á vinnustöðum.

Hér á eftir fer skilgreining reglugerðar nr. 1000/2004:

Einelti: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiðing eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiðingur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

Án þess að fara nánar í niðurstöður rannsóknarinnar, sem verða birtar innan tíðar, má nefna að Ásta kom með nokkur sláandi dæmi um einelti sem fólu í sér allt frá tilfinningu um að vera vanmetinn í starfi og hunsun til þess að þolandi mátti þola gróft ofbeldi í eineltismáli.

Sláandi dæmi um einelti á vinnustöðum

Markmið rannsóknarinnar var að kanna einelti í kvörtunum til Vinnueftirlitsins frá því reglugerð nr. 1000/2004 tók gildi, eða frá 1. desember 2004, og til 9. nóvember 2015 þegar hún var felld úr gildi með reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015. Einnig var markmið rannsóknarinnar að varpa ljósi á birtingarmyndir eineltisins og afleiðingar á heilsu og líðan þolenda. Rannsakendur rýndu í allar kvartanir, sem bárust Vinnueftirlitinu á þessu tæplega ellefu ára tímabili, með innihaldsgreiðingu (e. content analysis) þar sem upplýsingar voru skráðar um þolendur, gerendur, vinnustaði, eðli mála innan vinnustaða og afleiðingarnar sem eineltið hafði á líðan og heilsu þolenda. Án þess að fara nánar í niðurstöður rannsóknarinnar, sem verða birtar innan tíðar, má nefna að Ásta kom með nokkur sláandi dæmi um einelti sem fólu í sér allt frá tilfinningu um að vera vanmetinn í starfi og hunsun til þess að þolandi mátti þola gróft ofbeldi í eineltismáli.

Í ljósi þeirra aðstæðna, sem hjúkrunarfræðingum á Íslandi eru búnar í dag, þótti mér erindi dr. Ástu afar áhugavert. Álag, streita, kulnun og ótryggt starfsumhverfi eru allt þættir sem geta leitt til óheilbrigðrar vinnumenningar. Einelti er ein birtingarmyndin en til að fyrirbyggja það þurfa forvarnir að koma til. Þær felast einkum í tveimur meginþáttum:

að stjórnendur hlúi vel að félagslegu umhverfi á vinnustað,
að einelti eða alvarlegur samskiptavandi sé stöðvaður svo fljótt sem auðið er.

Markmið starfa okkar hjúkrunarfræðinga er að koma í veg fyrir skaða, vanlíðan og vanheilsu. Hver og einn hjúkrunarfræðingur getur lagt sitt lóð á vogarskálarnar til að koma í veg fyrir einelti. Við þurfum að hlúa að okkur sjálfum, hlúa hvert að öðru og neita að taka þátt í að starfa innan óheilbrigðs starfsumhverfis.

Rit sem vísað er til:

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004.

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.