

Einelti meðal ríkisstarfsmanna

Niðurstöður könnunar á
einelti meðal ríkisstarfsmanna
2008



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

Einelti meðal ríkisstarfsmanna

Niðurstöður könnunar á
einelti meðal ríkisstarfsmanna

Ágúst 2008

Einelti meðal ríkisstarfsmanna, niðurstöður viðhorfskönnunar, 2008

ISBN: 978-9979-820-62-8

2008, fjármálaráðuneytið

Ritstjóri: Ágústa H. Gústafsdóttir

Rit þetta er gefið út á vef fjármálaráðuneytisins en ekki í prentaðri útgáfu.

Nánari upplýsingar um útgefið efni fjármálaráðuneytisins.
er að finna á vefsíðunni <http://www.fjarmalaraduneyti.is>.

Efnisyfirlit

HELSTU NIÐURSTÖÐUR.....	6
INNGANGUR	7
STJÓRN KÖNNUNARINNAR.....	7
SKILGREINING Á EINELTI	7
ÞÁTTTÖKUSKILYRÐI OG ÞÁTTTAKENDUR	7
FRAMKVÆMD OG SVARHLUTFALL.....	8
TÍMABIL KÖNNUNAR	8
TRÚNAÐUR	8
ÞAKKIR	9
UPPLÝSINGAR UM TÖLFRÆÐI SKÝRSLUNNAR.....	9
TÖFLUR	9
GRÖF	9
NIÐURSTÖÐUR	10
HELSTU BAKGRUNNSBREYTUR	10
AÐ VERÐA VITNI AÐ EINELTI	11
AÐ VERÐA FYRIR EINELTI	12
TÍÐNI EINELTIS.....	13
FJÖLDI GERENDA	15
STAÐA GERANDA INNAN STOFNUNAR	16
BIRTINGARMYND EINELTIS	17
EINSTAKLINGSBUNDNIR ÞÆTTIR	19
ÁHRIF EINELTIS Á POLENDUR.....	20
VIÐBRÖGD VIÐ EINELTI	21
AÐ LEGGJA FRAM KVÖRTUN UM EINELTI	22
HVAÐA ÞÆTTIR ÝTA UNDIR EINELTI INNAN STOFNANA?	23
NIÐURSTÖÐUR OG LOKAORÐ.....	24

Helstu niðurstöður

- Einn af hverjum fjórum ríkisstarfsmönnum telja sig hafa orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum. Ekki er um breytileika að ræða í svörun eftir aldri, menntun eða starfsaldri.
- Rúmlega 10% ríkisstarfsmanna telja sig hafa orðið fyrir einelti í starfi á síðustu 12 mánuðum. Ekki mældist marktækur munur milli kynja.
- Þeir starfsmenn sem töldu sig hafa orðið fyrir einelti í starfi á síðustu 12 mánuðum voru beðnir um að svara hversu oft þeir hefðu orðið fyrir einelti. Tæp 10% ríkisstarfsmanna svöruðu að þeir yrðu alltaf fyrir einelti þegar þeir væru í vinnunni. Rúm 70% töldu sig verða fyrir einelti að jafnaði einu sinni í viku eða sjaldnar.
- Spurt var hversu lengi einelti hafi staðið yfir og í 36% tilfella svöruðu starfsmenn að það hafi varað í tvö ár eða lengur og fannst enginn munur í svörum eftir kyni, aldri eða menntun.
- Ekki er munur á hvort starfsmenn verða fyrir einelti af hendi eins eða fleiri gerenda, 52% svöruðu að þeir hefðu orðið fyrir einelti af hendi eins geranda og 48% svöruðu að þeir hefðu orðið fyrir einelti af fleiri en einum geranda. Konur verða frekar fyrir einelti af hálfu eins geranda en karlar af fleiri en einum geranda.
- Þegar spurt var um stöðu geranda innan stofnunar kom í ljós að í flestum tilfellum er um samstarfsmenn að ræða eða í 44% tilfella, í 31% tilfella á næsti yfirmaður í hlut.
- Alls 57% ríkisstarfsmanna telja að tilurð eineltis megi rekja til ófundar og samkeppni af hálfu geranda og 32% starfsmanna telja að þeir hafi orðið þolendur eineltis vegna ólíks gildismats og lífskoðana sinna.
- Algengustu áhrif eineltis á líðan þeirra sem telja sig hafa orðið fyrir einelti í starfi á síðustu 12 mánuðum lýsa sér í kvíða að koma til vinnu, skertu sjálfstrausti, minnkuðu starfsframlagi og svefnröskunum.
- Einungis 12% þeirra sem telja sig hafa orðið fyrir einelti í starfi á síðustu 12 mánuðum, lögðu fram formlega kvörtun vegna eineltisins.
- Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar var formlegum kvörtunum vegna eineltis ekki fylgt eftir með viðeigandi hætti í 76% tilfella.
- Niðurstöður könnunarinnar leiddu í ljós að 62% ríkisstarfsmanna telja að slæmur stjórnunarstíll sé þess valdandi að einelti þrífist innan stofnana.

Inngangur

Árin 2006 og 2007 fór fram viðamikil könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Niðurstöður þeirrar könnunnar leiddu meðal annars í ljós að 17% ríkisstarfsmanna töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftast en einu sinni. Þessar tölur voru hærri en áætlað var út frá almennum viðmiðunartölum. Í ljósi niðurstaðna var farið í markvissa eineltisfræðslu. Fyrrihluta ársins 2008 var gerð könnun til að meta tíðni eineltis innan ríkisstofnana á vegum fjármálaráðuneytisins. Tilgangur þeirrar könnunnar var meta árangur fræðslu vegna eineltis auk þess sem spurt var með nákvæmari hætti en gert var í starfsumhverfiskönnun ríkisstarfsmanna frá árinu 2006 um tildrög og birtingarmynd eineltis.

Stjórn könnunarinnar

Könnunin var unnin á vegum fjármálaráðuneytisins. Umsjón með verkefninu og ritun skýrslu var í höndum Ágústu Hlín Gústafsdóttir, sérfræðings á starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins. Fyrirlögn og úrvinnsla könnunarinnar annaðist Eva Heiða Önnudóttur hjá Miðlun ehf.

Skilgreining á einelti

Þátttakendur voru beðnir um að lesa skilgreiningu á einelti og taka svo afstöðu til þess hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti á síðastliðnum tólf mánuðum í starfi sínu hjá ríkinu. Skilgreining eineltis er samkvæmt reglugerð nr. 1000/2004 og er svo hljóðandi:

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 skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundin.

Þáttökuskilyrði og þátttakendur

Könnunin takmarkaðist við ríkisstofnanir sem höfðu tíu eða fleiri starfsmenn. Þáttökustofnanir voru flokkaðar eftir meginviðfangsefnum þeirra:

- Æðsta stjórnsýsla
- Sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi
- Stofnanir skatta- og tollamála
- Aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta
- Heilbrigðisstofnanir
- Stofnanir félags- og lýðheilsamála
- Framhalds- og háskólar
- Aðrar mennta-, menningar- og vísindastofnanir
- Stofnanir atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála

Listu yfir þáttökustofnanir og skiptingu í flokka er að finna í viðauka 3.

Framkvæmd og svarhlutfall

Upphaflega úrtakið var 4.745 ríkisstarfsmenn þar af 761 sem fengu könnunina senda í pósti og 3.984 senda með tölvupósti. Endanlegt úrtak var 4.738. Fjöldi svara var 2.940 og heildarsvarhlutfall 61,8% skiptingu svara eftir ráðuneytum má sjá í töflu 1.

Tímabil könnunar

Könnunin var send út 22. apríl með tölvupósti og í pósti. Send var ein ítrekun í pósti tveimur vikum síðar og fjórar ítrekanir í tölvupósti með 10 til 20 daga millibili. Síðustu svörin bárust 20. júní 2008.

Tafla 1. Svarhlutfall

	Fjöldi svara	Hlutfall svara	Hlutfall allra svara	Fjöldi í þýði	Hlutfall í þýði	Fjöldi í úrtaki	Hlutfall í úrtaki	Svarhlutfall
Forsætisráðuneyti	89	3,0%	3,0%	152	0,8%	137	2,9%	65,0%
Dóms- og kirkjumálaráðuneyti	514	17,5%	17,5%	1821	9,1%	792	16,7%	64,9%
Félags- og tryggingamálaráðuneyti	335	11,4%	11,4%	1810	9,1%	501	10,6%	66,9%
Fjármálaráðuneyti	292	10,0%	9,9%	1072	5,4%	475	10,0%	61,5%
Heilbrigðisráðuneyti	485	16,6%	16,5%	8254	41,3%	1002	21,1%	48,4%
Iðnaðarráðuneyti	137	4,7%	4,7%	253	1,3%	192	4,1%	71,4%
Menntamálaráðuneyti	422	14,4%	14,4%	4810	24,1%	682	14,4%	61,9%
Samgönguráðuneyti	237	8,1%	8,1%	760	3,8%	374	7,9%	63,4%
Sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneyti	111	3,8%	3,8%	390	2,0%	187	3,9%	59,4%
Umhverfisráðuneyti	132	4,5%	4,5%	430	2,2%	170	3,6%	77,6%
Utánríkisráðuneyti	84	2,9%	2,9%	104	0,5%	97	2,0%	86,6%
Viðskiptaráðuneyti	92	3,1%	3,1%	135	0,7%	129	2,7%	71,3%
Samtals	2930	100%		19991	100%	4738	100%	61,8%
Veit ekki	4		0,1%					
Svarar ekki	6		0,2%					
Samtals	2940		100%					

Stofnanir ríkisins að ráðuneytunum meðtöldum eru um 220 talsins, tæpur helmingur þeirra er með færri en 20 starfsmenn. Flestar stofnanir heyra undir menntamálaráðuneyti, heilbrigðisráðuneyti og dóms- og kirkjumálaráðuneyti. Vegna fjölda voru einungis stofnanir þessara ráðuneyta flokkaðar með nákvæmari hætti en aðrar og er sú sundurgreining birt í töflum í viðauka 1. Ekki er birt greining svara ef það eru þrjú eða færri í viðkomandi flokki.

Trúnaður

Könnunin var annars vegar lögð fyrir með póstkönnun og hins vegar með tölvupósti og bárust svör beint til Miðlunar ehf. Við framkvæmd könnunarinnar var í hvívetna farið að ákvæðum laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000 og tryggt að ekki væri á nokkurn hátt unnt að rekja niðurstöður til einstakra þátttakenda. Þátttakendum var hvorki skylt að svara einstökum spurningum né spurningalistanum í heild. Könnunin hlaut leyfi Persónuverndar og var farið með öll gögn samkvæmt fyrirmælum hennar.

Þakkir

Fjöldi fólks tók þátt í undirbúningi og framkvæmd verkefnisins. Ýmsir aðstoðuðu við gerð og forprófun spurningalista og yfirlestur handrits, auk þess sem stjórnendur stofnana aðstoðuðu við gagnasöfnun. Öllum þessum aðilum eru færðar þakkir. Aðstandendur könnunarinnar vilja síðast en ekki síst þakka þeim ríkisstarfsmönnum sem gáfu sér tíma til að taka þátt og svara spurningarlistanum.

Upplýsingar um tölfræði skýrslunnar

Töflur

Niðurstaða fyrir hverja spurningu er birt í töflum og gröfum. Texti spurningarinnar er birtur efst í horni töflunnar, ásamt svarmöguleikum og svarhlutfalli þeirra sem kusu að svara spurningunni.

Svör þátttakenda eru flokkuð, þar sem við á, eftir kyni, aldri, menntun, starfshlutfalli, starfsaldri, stöðu, hvort viðkomandi hafi mannaforráð og fjölda undirmanna, ráðuneyti og gerð stofnunar sem svarandi starfar hjá (á einungis við þá sem starfa undir dóms- og kirkjumálaráðuneyti, heilbrigðisráðuneyti og menntamálaráðuneyti). Ekki er birt greining svara ef það eru þrír eða færri í viðkomandi flokki.

Í þeim töflum þar sem spurningar eru flokkaðar eftir þeim bakgrunnsbreytum sem gert var grein fyrir hér að ofan, er sýndur heildarfjöldi svarenda sem svara hverri spurningu og hlutfall þeirra sem velja hvern svarmöguleika. Notað er marktektarprófið kíkvaðrat þar sem við á og er marktekt táknuð með *. Þrjár stjörnur (***) merkja að munur er marktækur miðað við 99,9% vissu, tvær stjörnur (**) miðast við 99,0% vissu, ein stjarna (*) miðast við 95,0% vissu og plús táknið (+) miðast við 90,0% vissu.

Í töflum þar sem hægt er að merkja við fleiri en einn svarmöguleika eru hlutföllin túlkuð sem hlutfall þeirra sem merkja við ákveðinn svarmöguleika af heildarfjölda svara. Ekki eru reiknað marktektarpróf þar sem svarendur gátu merkt við fleiri en einn svarmöguleika.

Gröf

Gröf eru ýmist sett fram sem súlurit eða kökurit. Með þeim eru niðurstöður hverrar spurningar sýndar á myndrænan hátt.

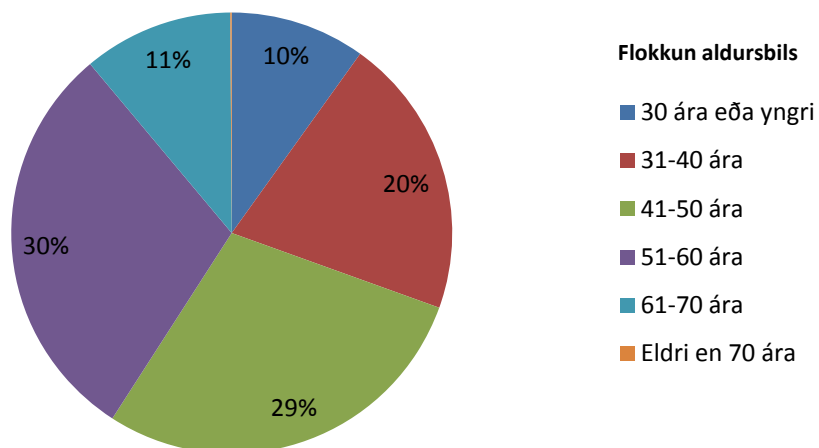
Niðurstöður

Hér verður fjallað um mat ríkisstarfsmanna á tíðni og birtingarhætti eineltis. Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu orðið vitni að einelti síðustu 12 mánuði á núverandi vinnustað. Því næst var spurt hvort þeir töldu sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Þátttakendur voru spurðir með hvaða hætti þeir brugðust við eineltinu og hvort að sértæk ákvæði stofnunar vegna eineltis hafi komið að gagni. Einnig voru þeir beðnir um að meta hvaða þættir það væru innan stofnunar sem mögulega ýttu undir einelti. Auk þess voru bakgrunnsspurningar um kyn, aldur, menntun, starfsaldur og stöðu innan stofnunar. Þátttakendur voru spurðir hvaða ráðuneyti stofnun þeirra tilheyrði. Spurningarlisti var annars vegar sendur í tölvupósti og hins vegar fengu þeir sem ekki hafa vinnunetfang spurningarlistann sendan í pósti. Svör þátttakenda voru flokkuð eftir því ráðuneyti sem stofnun þeirra tilheyrir. Meginniðurstöðum er lýst á myndrænu formi en sundurgreining eftir stofnana- og stærðarflokkum er að finna í töflum í viðauka 1.

Helstu bakgrunnsbreytur

Fjöldi þátttakenda samanstóð af 1231 körlum (42%) og 1671 konum (58%). Alls 8% höfðu einungis grunnskólamenntun, 37% starfs- eða framhaldsskólamenntun, 28% voru með háskólamenntun og 28% með framhaldsmenntun á háskólastigi. Af þeim sem svörðu höfðu 11% starfað skemur en eitt ár hjá ríkinu, 21% í 1-3 ár, 11% í 4-6 ár og 57% höfðu starfað lengur en í sex ár. Um 84% starfsmanna voru í fullu starfi og 16% í hlutastarfi. Svör þátttakenda voru einnig flokkuð eftir aldri (sjá mynd 1). Flestir sem svörðu eru á aldursbilinu 41 til 50 ára eða 29% og 51 til 60 ára eða 30%.

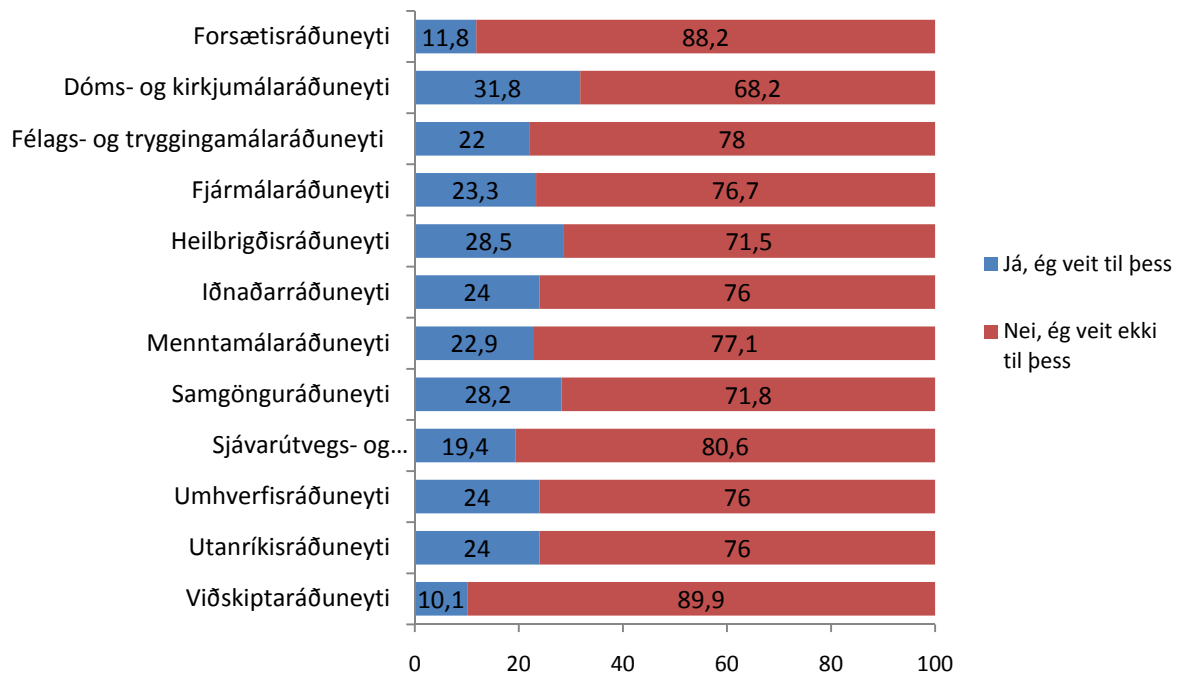
Mynd 1: Á hvaða aldursbili ert þú (%)



Að verða vitni að einelti

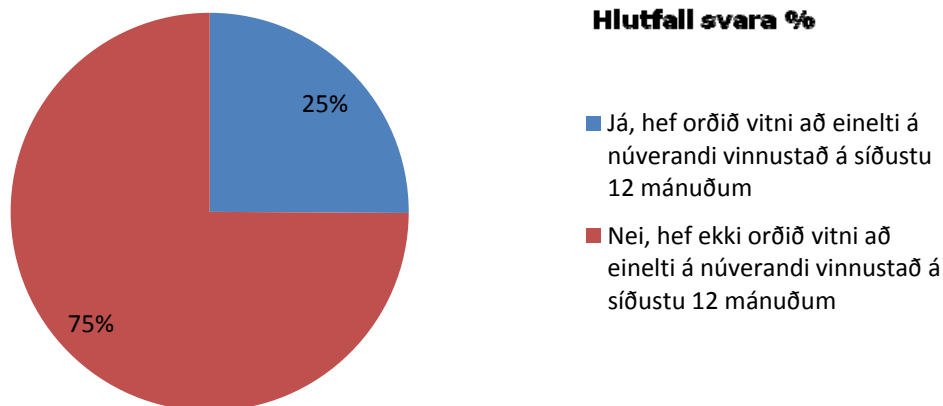
Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum, 25% svöruðu spurningunni játandi 26% karla og 24% kvenna. Ekki reyndist vera munur á svörum eftir menntun, aldri eða starfsaldri. Hæst var hlutfallið meðal stofnana dóms- og kirkjumálaráðuneytis þar sem þriðjungur starfsmanna telja sig hafa orðið vitni að einelti á vinnustað á síðustu 12 mánuðum. Heilbrigðisráðuneytið kom þar næst á eftir með 29% og samgönguráðuneytið með 28%.

Mynd 2: Að verða vitni að einelti: Flokkað eftir ráðuneytum (%)



Alls 25% ríkisstarfsmanna telja sig hafa orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum. Þessar niðurstöður eru í hærra lagi og talsvert áhyggjuefni í ljósi þeirrar fræðslu og vinnu sem átt hefur sér stað innan flestra stofnana á mótun stefnu og verklagsreglna um forvarnir og viðbrögð gegn einelti.

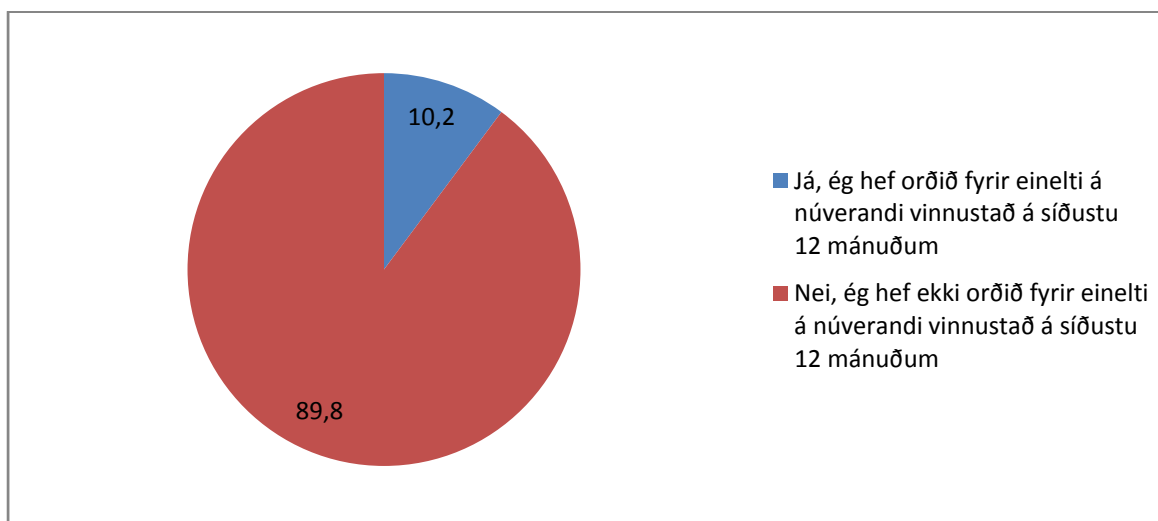
Mynd 3: Hlutfall þeirra sem hafa orðið vitni að einelti (%)



Að verða fyrir einelti

Því næst var spurt hvort viðkomandi hefði orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum, rúmlega 10% ríkisstarfsmanna telja sig hafa orðið fyrir einelti. Þessar niðurstöðu eru í samræmi við rannsóknir annars staðar á Norðurlöndum og í Bretlandi þar sem tíðni eineltis á vinnustöðum er á bilinu 3-10%. Í starfsumhverfiskönnun haustið 2006 voru ríkisstarfsmenn spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Tæp 17% töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftast en einu sinni, og voru það hærri tölur en gera mátti ráð fyrir út frá almennum viðmiðunartölum. Þó leikur vafi á áreiðanleika spurninga, þar sem ekki var spurt um hvenær eineltið átti sér stað. Telja má að vöntun á nákvæmni í spurningu hafi að öllum líkindum valdið ofmati á tíðni eineltis.

Mynd 4: Hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir einelti (%)

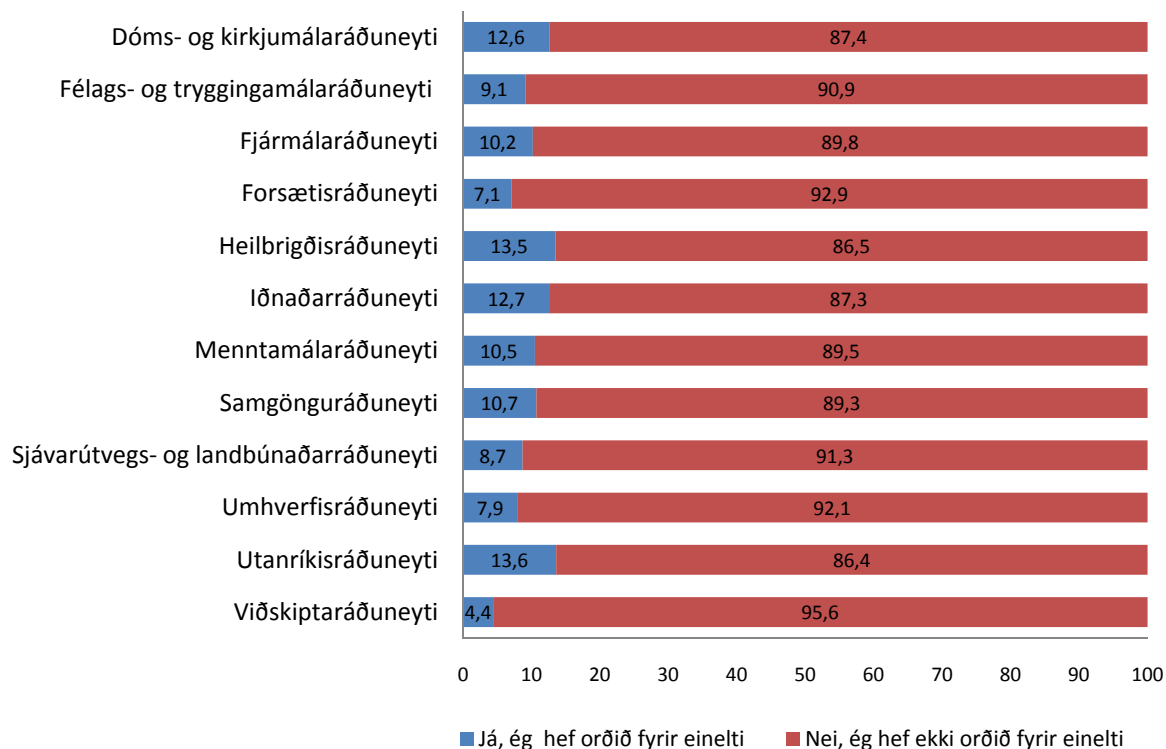


Ekki mældist marktækur munur milli kynja, rúmlega 10,1% karla og 10,3% kvenna telja sig hafa orðið fyrir einelti í starfi á síðustu 12 mánuðum. Hlutfall þeirra sem verða fyrir einelti hækkar með auknum

aldri, andstætt við niðurstöður starfsumhverfiskönnunar frá árinu 2006. Þáttur menntunar virðist ekki hafa mikil áhrif á hvort að starfsmenn verði fyrir einelti eða ekki. Meiri líkur eru á að starfsfólk í fullu starfi (11%) verði fyrir einelti en þeir sem starfa í hlutastarfi (8,0%).

Svör við spurningunni hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum voru flokkuð eftir ráðuneytum og stofnunum þeirra.

Mynd 5: Hefur þú orðið fyrir einelti: Flokkað eftir ráðuneyti (%)

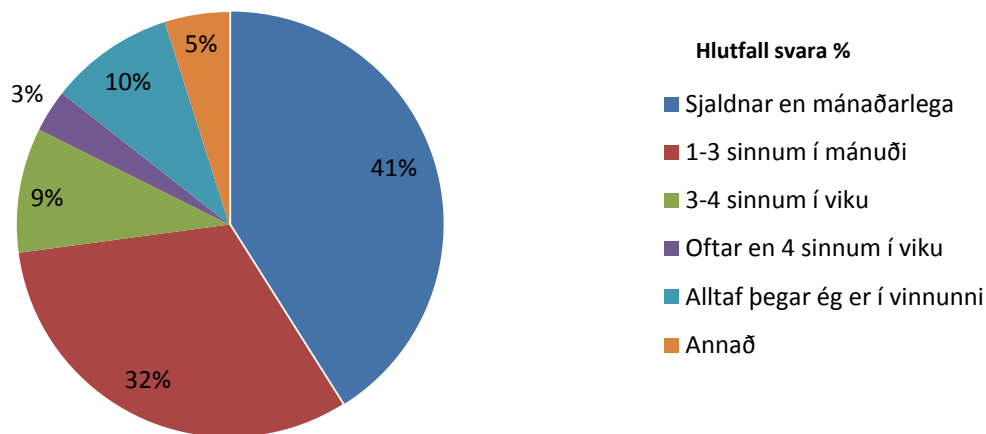


Talsverður munur er á tíðni eineltis eftir ráðuneytum og stofnunum þeirra, lágsta tíðni eineltis reyndist vera 4% hjá viðskiptaráðuneyti og stofnunum þess en hæst reyndist það vera 14% hjá utanríkisráðuneytinu og stofnunum þess, fast á hæla þess fylgdi heilbrigðisráðuneyti og stofnanir þess með 14% starfsmanna sem telja sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum.

Tíðni eineltis

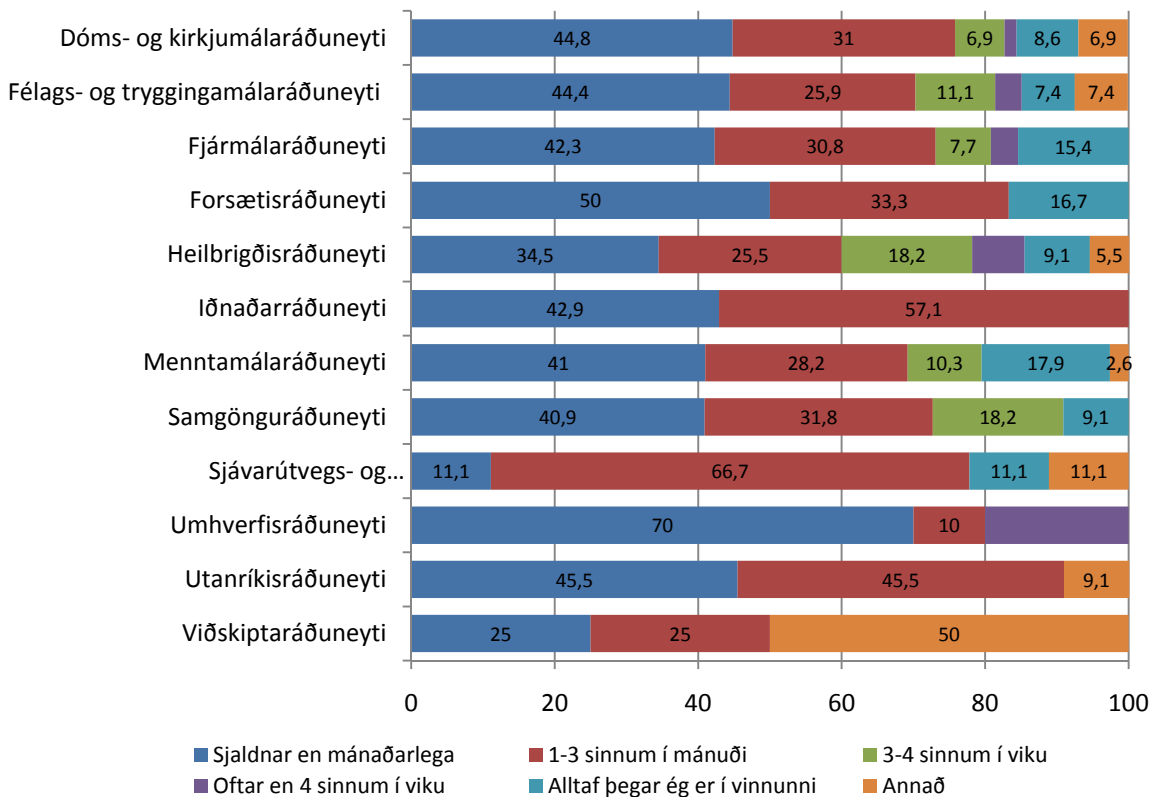
Starfsmenn voru beðnir um að svara hversu oft hefur þeir hefðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum. Alls 10% ríkisstarfsmanna svöruðu að þeir yrðu alltaf fyrir einelti þegar þeir væru í vinnunni. Meirihlutinn, eða rúmlega 70%, svöruðu að þeir yrðu fyrir einelti að jafnaði einu sinni í viku eða sjaldnar.

Mynd 6: Hversu oft hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum? (%)



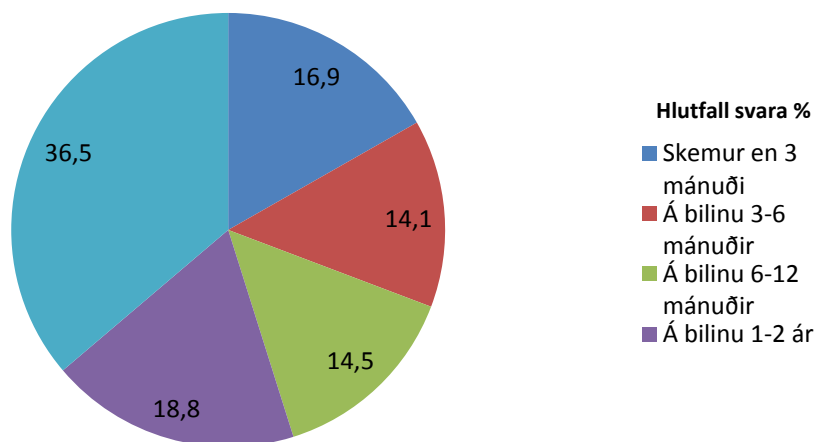
Alls 11% kvenna svöruðu að þær yrðu alltaf fyrir einelti þegar þær væru í vinnunni, samanborið við 8% karla. Hlutfallið breyttist þegar spurt var hvort starfsmenn hafi orðið fyrir einelti sjaldnar en mánaðarlega, þar voru karlar í meirihluta með 55% á móti 31% kvenna.

Mynd 7: Tíðni eineltis flokkuð eftir ráðuneyti (%)



Því næst var spurt hversu lengi eineltið hafi staðið yfir. Í 36% tilfella hafði það varað í tvö ár eða lengur og fannst enginn munur í svörum eftir kyni, aldri eða menntun. Ekki reyndist vera um mikinn mun að ræða milli ráðuneyta, algengast er að einelti hafi staðið yfir í tvö ár eða lengur.

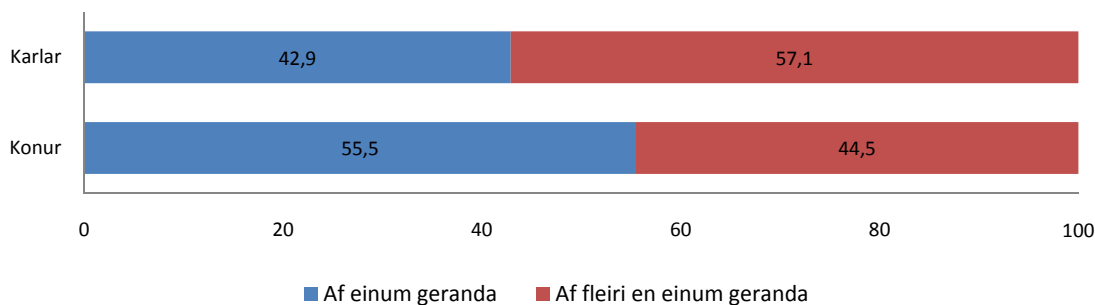
Mynd 8: Hversu lengi stóð eineltið yfir? (%)



Fjöldi gerenda

Í könnuninni var spurt hvort þolendur eineltis hefðu orðið fyrir einelti af hálfu eins eða fleiri gerenda. Niðurstöðurnar komu nokkuð á óvart, þar sem 52% svöruðu að þeir hefðu orðið fyrir einelti af hálfu eins geranda og 48% svöruðu að þeir hefðu orðið fyrir einelti af fleiri en einum geranda. Marktækur munur mældist á milli karla og kvenna, þar sem konur verða frekar fyrir einelti af hálfu eins geranda en karlar verða frekar fyrir einelti af fleiri en einum geranda.

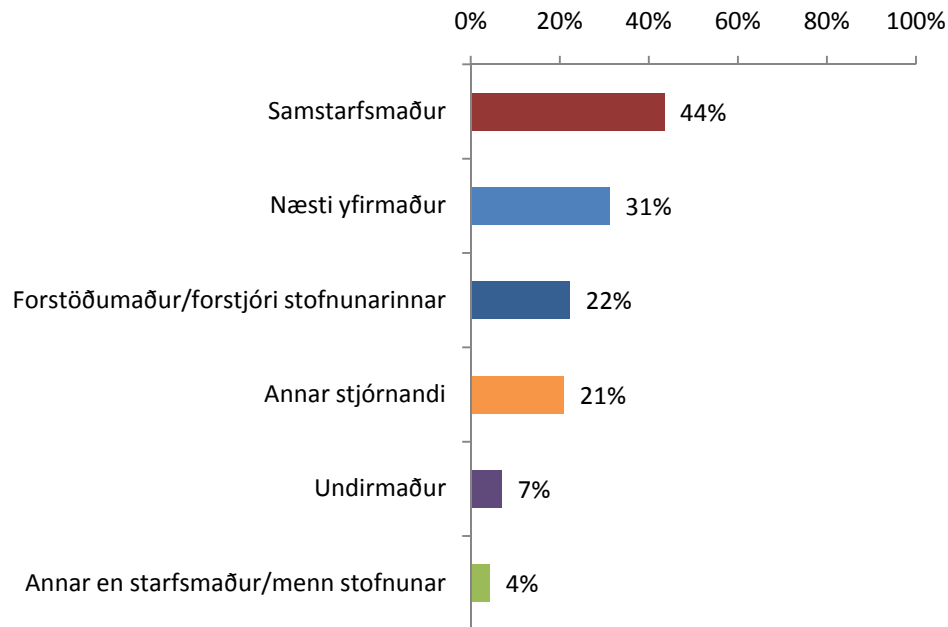
Mynd 9: Varst/ert þú lögð/lagður í einelti af einum eða fleiri gerendum? (%)



Staða geranda innan stofnunar

Þegar spurt var um stöðu geranda innan stofnunar kom í ljós að í flestum tilfellum er um samstarfsmenn að ræða eða í 44% tilfella, í 31% tilfella er um næsta yfirmann að ræða.

Mynd 10: Í hvaða stöðu var gerandi eineltis gagnvart þér? (%)

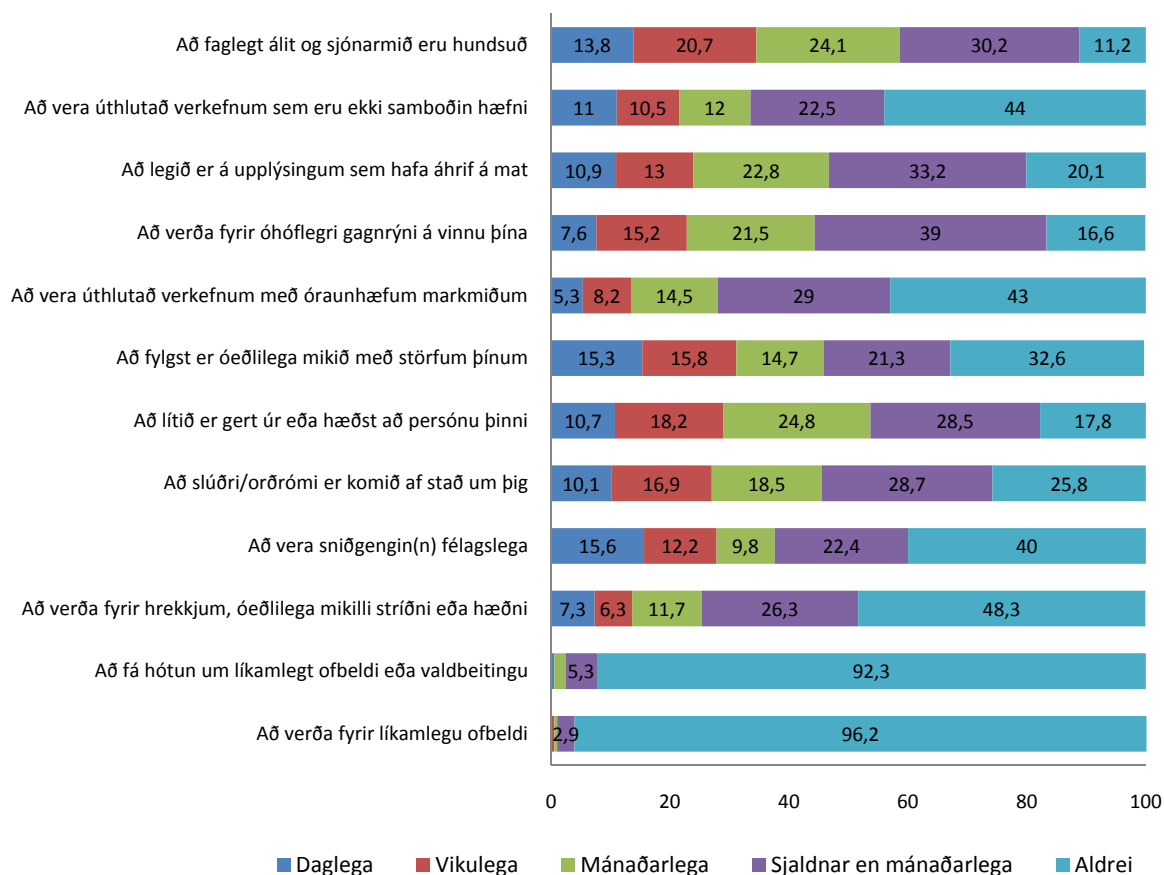


Samkvæmt niðurstöðum er forstöðumaður eða forstjóri stofnunar oftast gerandi eineltis gagnvart körlum en konum. Hins vegar verða konur frekar fyrir einelti af hálfu samstarfsmanna. Ekki var mikill breytileiki á milli ráðuneyta og stofnana.

Birtingarmynd eineltis

Orsakir eineltis á vinnustað eru ekki alltaf ljósar og sýnt hefur verið fram á að oft á tíðum er um samspil margra stakra þátta að ræða. Í rannsóknum á einelti innan vinnustaða er almennt litið til einstaklinganna sjálfra, skipulag starfsumhverfisins, störfin sjálf og samspil þessara þátta. Í þessum hluta könnunarinnar verða yfirfarnar spurningar sem ætlað var að gera grein fyrir birtingarmynd eineltis. Þátttakendur voru beðnir um að meta hversu oft tiltekin háttsemi hefði beinst gegn þeim í starfi eða í tengslum við starf þeirra og þeir upplifðu sem einelti.

Mynd 11: Hversu oft hefur eftirfarandi háttsemi verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifir sem einelti? (%)



Starfsmenn sem telja sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum svöruðu spurningunni hversu oft hefur eftirfarandi háttsemi verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifir sem einelti með eftirfarandi hætti. Karlar (35%) telja frekar en konur (23%) að faglegt álit og sjónarmið þeirra séu hundsuð. Ekki reyndist mikill munur á svörum eftir menntun, starfshlutfalli eða starfsaldri. Tæp 25% starfsmanna telja að sér hafi verið úthlutað verkefnum sem eru þeim ekki samboðin. Ekki var mikill munur í svörum eftir kyni eða menntunarstigi. Alls 13% starfsmanna telja að jafnaði að vikulega sé legið á upplýsingum sem hafi áhrif á mat annarra á

frammistöðu þeirra. Ekki var mikill munur á svörum karla og kvenna. Tæplega 40% starfsmanna telja sig verða fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnu sína. Alls 43% telja að þeim hafi aldrei verið úthlutað verkefnum með óraunhæfum markmiðum. 31% upplifa á hverjum degi eða vikulega að fylgst sé óeðlilega mikið með störfum sínum.

Talsverðrar dreifingar gætti í svörum þegar starfsmenn voru spurðir hvort lítið væri gert úr eða hæðst að persónu þeirra, tæp 18% svöruðu að það ætti sér aldrei stað, rúmlega 53% sjaldnar en mánaðarlega eða mánaðarlega og tæp 29% að það gerðist vikulega eða daglega. Ekki var marktækur munur milli karla og kvenna, en þeir sem eru yngri, með minni menntun og hafa starfað skemur en í ár telja oftast en aðrir að lítið sé gert úr eða hæðst sé að persónu sinni.

Eitt einkenni eineltis er að gerendur koma gjarnan slúðri eða neikvæðum orðrómi af stað um þolendur. Bæði karlar og konur, sem segjast hafa orðið fyrir einelti, höfðu upplifað með nokkuð jöfnum hætti að slúðri/orðrómi væri komið af stað um sig. Einnig var spurt hvort starfsmenn hefðu upplifað að vera sniðgengnir félagslega. Alls 40% svara að það hafi aldrei gerst, rúm 32% að það eigi sér stað sjaldnar en mánaðarlega eða mánaðarlega og tæp 28% að það eigi sér stað daglega eða vikulega. Konur upplifa oftast en karlar að vera sniðgengnar félagslega og virðist aldrei hafa mikil áhrif en eykst með meiri menntun og hækkandi starfsaldri.

Einn af sýnilegri birtingarháttum eineltis eru hrekkir, óeðlilega mikilli stríðni eða hæðni. Tæp 14% þeirra sem segjast hafa orðið fyrir einelti, verða fyrir slíku áreiti á degi hverjum eða vikulega, 40% mánaðarlega eða sjaldnar en mánaðarlega og 48% svara að þau hafi aldrei upplifað slíkt í starfi. Ekki var mikill breytileiki í svörum eftir kyni, en yngra starfsfólk er líklegra til að upplifa slíkt.

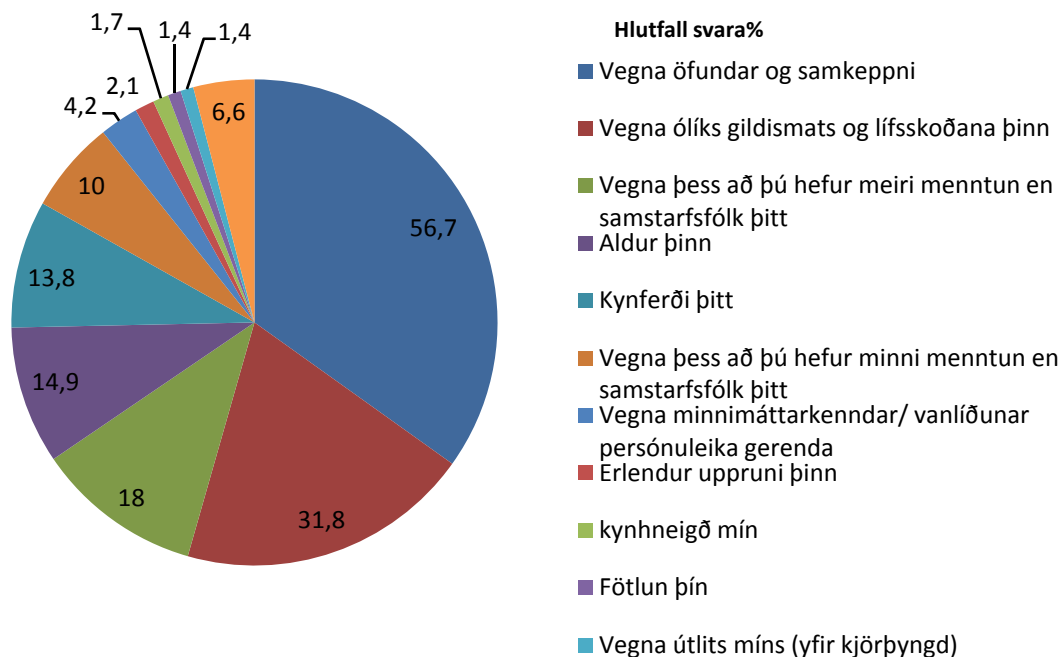
Ein af birtingarmyndum eineltis er hótun um líkamlegt ofbeldi. Tæp 4% hafa orðið fyrir líkamlegu ofbeldi í starfi. Það eru starfsmenn sem starfa í stofnunum dóms- og kirkjumálaráðuneytis, og starfsmenn sem starfa í stofnunum undir heilbrigðisráðuneyti. Í þessum tilfellum falla gerendur eineltis í flokk viðskiptavina/skjólstæðinga.

Einstaklingsbundnir þættir

Því næst var spurt hvað það væri í fari þolanda sem mögulega gæti hafa átt þátt í/ýtt undir að hann hafi orðið fyrir einelti. Spurt var um persónubundna þætti sem gætu mögulega hafa stuðlað að því að hann, frekar en aðrir á vinnustaðnum varð fyrir einelti. Spurt var hvort starfsmenn hefðu orðið varir við öfund og samkeppni í sinn garð, sem gæti mögulega hafa leitt til eineltis. Alls 57% starfsmanna, sem segjast hafa orðið fyrir einelti, töldu að tilurð eineltis mætti rekja til öfundar og samkeppni af hálfu geranda og töldu 32% að þeir hefðu orðið þolendur eineltis vegna ólíks gildismats og lífsskoðana sinna.

Þá töldu 18% að ástæðu eineltisins mætti rekja til þess að þeir hefðu meiri menntun en samstarfsmenn þeirra. Alls nefndu 14% aldur og kynferði sitt sem ástæðu þess að þeir hafi orðið fyrir einelti. Önnur atriði sem spurt var um fengu innan við 10% hlutfallslega svörun.

Mynd 12: Telur þú að einhver eftirfarandi atriði hafi átt þátt í/ýtt undir að þú hafir orðið fyrir einelti (%)



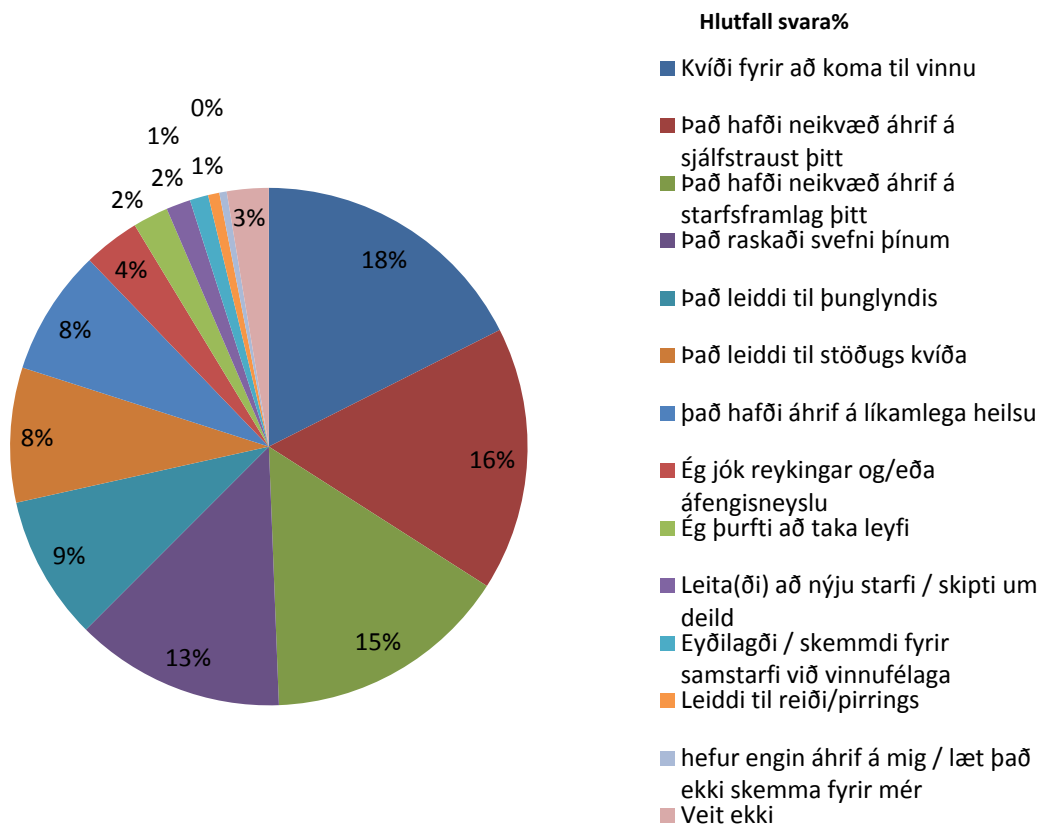
Tæp 60% starfsmanna töldu öfund og samkeppni vera meginorsök eineltis, enginn munur var á milli karla og kvenna. Rúm 32% töldu eineltið vera tilkomið vegna ólíks gildismats og lífsskoðana sinna, fleiri karlar en konur töldu svo vera og mældist hæsta gildi meðal þeirra sem hafa framhaldsmenntun á háskólastigi og hafa starfað í 4-6 ár eða lengur. Tæp 20% telja ástæðu eineltis vera þá að þeir hafi meiri menntun en samstarfsfólk sitt, ekki reyndist vera mikill munur milli kynja. Að meðaltali 14% telja kynferði og aldur sinn vera orsök eineltis. Konur eru líklegri en karlar til að telja að kynferði sé

orsök, en enginn munur reyndist vera á milli karla og kvenna þegar aldur var gefinn upp sem ástæða eineltis.

Áhrif eineltis á þolendur

Enginn vafi liggur á að líkamleg og andleg heilsa haldast í hendur og hafa afgerandi áhrif á líðan og afköst starfsmanna. Rannsóknir sem gerðar hafa verið á áhrifum eineltis á þolendur hafa leitt í ljós að alvarleg áhrif eineltis á þolendur koma einna helst fram í kvíða, þunglyndi, minnkuðu starfsframlagi og notkun fleiri veikindadaga. Í þessari könnun kom fram að áhrif eineltis komi hjá flestum fram í kvíða við að koma til vinnu, neikvæðum áhrifum á eigið sjálfstraust, svefnröskun og þunglyndi.

Mynd 13: Hvaða áhrif hafði eineltið á þig?(%)



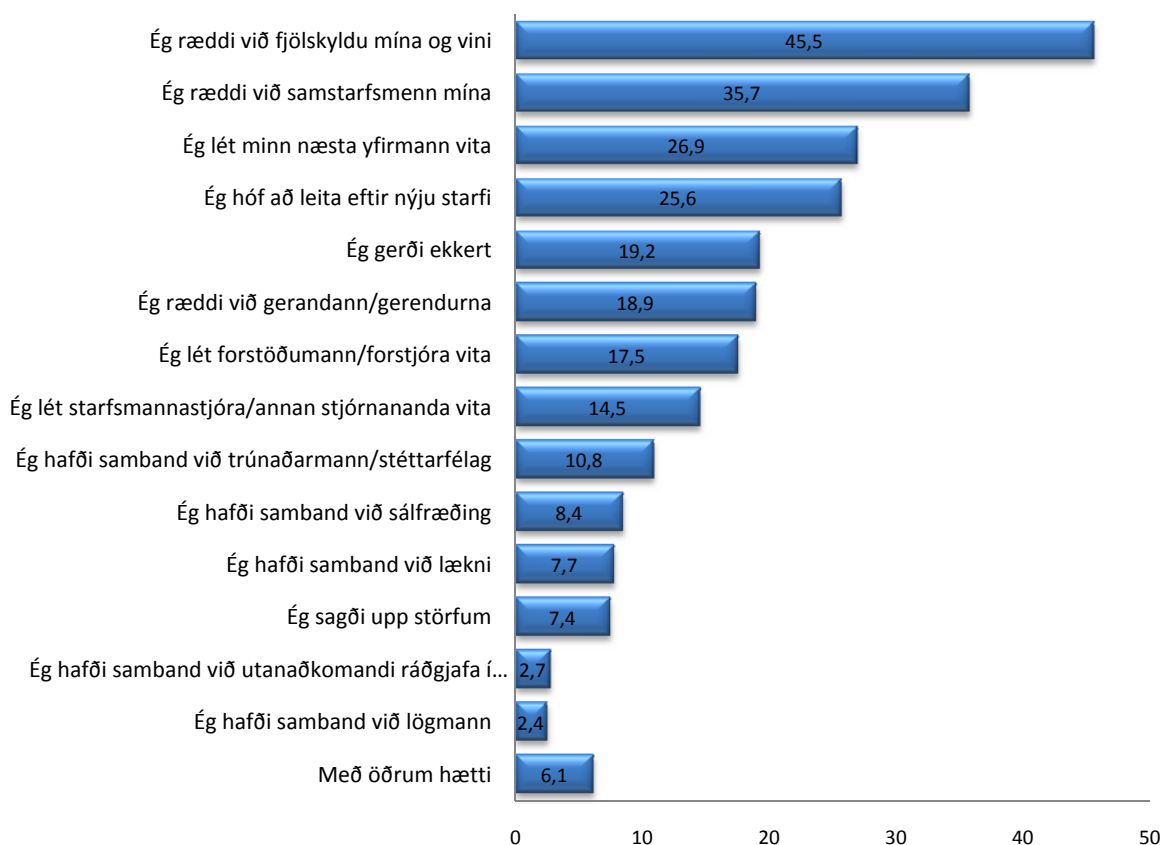
Hlutfallslega fleiri konum en körlum kvíðir fyrir að koma til vinnu, ekki reyndist vera munur eftir aldri eða menntun. Alls 16% telja að eineltið hafi haft neikvæð áhrif á sjálfstraust sitt, ekki var mikill munur á milli karla og kvenna, ekki reyndist marktækur munur eftir aldri, menntun og starfshlutfalli. Mun fleiri karlar en konur telja eineltið hafi haft neikvæð áhrif á starfsframlag sitt. Talsverður munur kemur fram eftir aldri og virðist svo vera að neikvæð áhrif eineltis á starfsframlag minnki samfara hækkandi aldri. Alls 13% svörðu að eineltið hefði raskað svefni sínum, ekki reyndist vera munur milli karla og

kvenna. Um það bil 9% svöruðu að eineltið hafi leitt til þunglyndis, stöðugs kvíða og það hafi haft áhrif á líkamlega heilsu.

Viðbrögð við einelti

Því næst var spurt hvernig þeir sem sögðust hafa orðið fyrir einelti brugðust við því. Fram kom að langflestir ræddu við fjölskyldu og vini eða tæpur helmingur. Konur eru líklegri en karlar til að ræða við fjölskyldu sína og vini, ekki var munur eftir aldri, menntun, starfshlutfalli eða starfsaldri. Næst algengast var að starfsmenn ræddu eineltið við samstarfsmenn eða í 36% tilfella. Konur eru líklegri til að ræða vandann við samstarfsmenn sína en karlar, ekki var um mikinn mun að ræða eftir aldri, menntun, starfshlutfalli, starfsaldri eða stjórnunarstöðu.

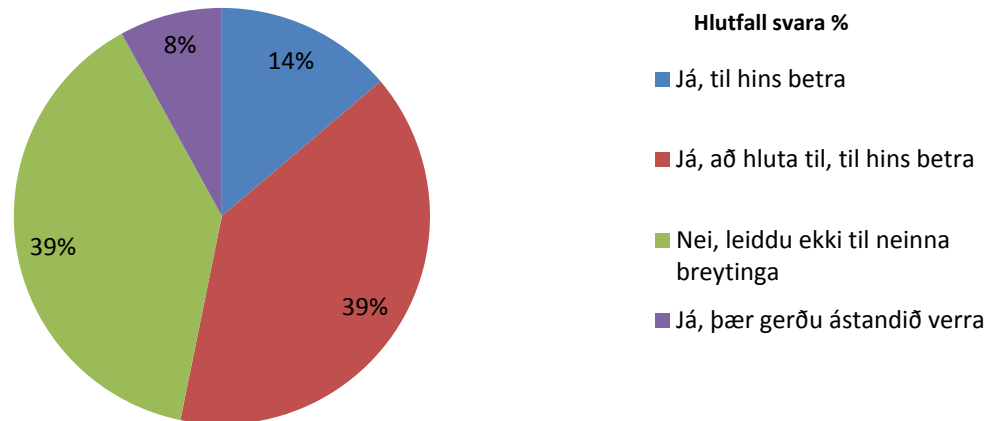
Mynd 14: Hvernig brást þú við eineltinu? (%)



Rúmlega fjórðungur starfsmanna lét næsta yfirmann sinn vita og voru konur líklegri til þess en karlar. Ekki var mikill munur eftir menntun, starfshlutfalli eða starfsaldri. Af þeim sem svöruðu voru tæp 26% sem hófu að leita sér að nýju starfi og samkvæmt niðurstöðum nota karlar frekar en konur þá leið. Rúm 19% þeirra sem segjast hafa orðið fyrir einelti gerðu ekkert í málinu, af þeim eru karlar í meirihluta.

Því næst var spurt hvort þær aðgerðir sem taldar voru upp hér að ofan hafi leitt til einhverra breytinga.

Mynd 15: Leiddu aðgerðir þínar til einhverra breytinga? (%)



Af þeim sem svöruðu telja tæp 14% að aðgerðir sínar hafi leitt til hins betra og var ekki munur á svörum karla og kvenna. Tæp 40% telja hins vegar að aðgerðir sínar hafi einungis að hluta til leitt til hins betra, mun fleiri konur en karlar eru í þessum hóp. Tæp 39% telja að aðgerðir sínar hafi ekki leitt til neinna breytinga, ekki reyndist munur á svörum karla og kvenna. Alls 8% svarenda töldu aðgerðir sínar hafi gert ástandið verra, karlar eru þar í meirihluta.

Að leggja fram kvörtun um einelti

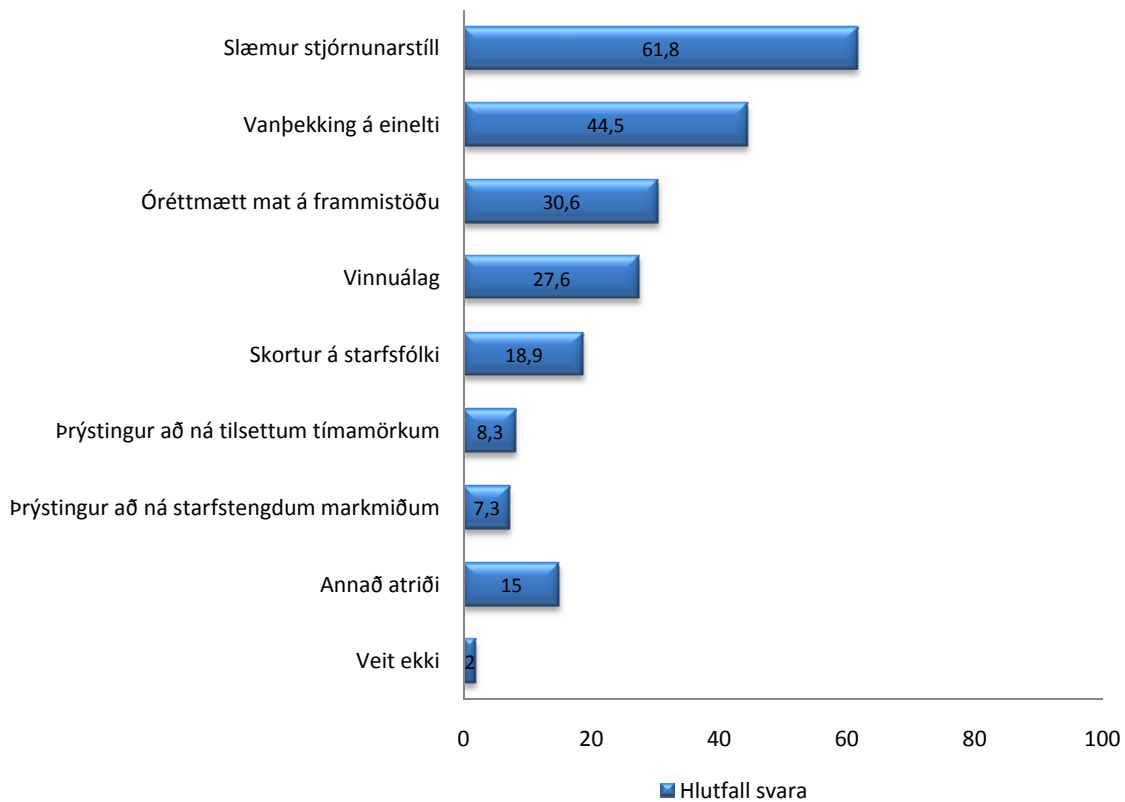
Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum, nr. 1000/2004, sem sett er á grundvelli laganna, eru m.a. tíundaðar skyldur atvinnurekenda og hlutverk vinnuverndarfulltrúa á vinnustað. Reglugerðinni fylgja tillögur um aðgerðir gegn einelti á vinnustað og fjallað er um skyldur atvinnurekanda, áhættumat og forvarnir, tilkynningarskyldu starfsmanns og viðbrögð atvinnurekanda. Til að stefna stofnunar og verklagsreglur þjóni tilgangi sínum þurfa þær að vera kunnar öllum starfsmönnum. Hvetja ætti til opinskárra umræðna á vinnustaðnum um efni þeirra og ef til vil veita almenna fræðslu um eineltismál, til dæmis með aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa. Þannig ætti öllum að vera ljóst að einelti líðst ekki, að tilkynningar um slíkt verði litnar alvarlegum augum og að tekið verði á þeim eftir markvissum leiðum. Einungis 12% lögðu fram kvörtun vegna eineltis. Í 76% tilfella var formlegri kvörtun ekki fylgt eftir með viðeigandi hætti.

Hvaða þættir ýta undir einelti innan stofnana?

Þegar spurt var um ástæður eineltis voru ýmsar skýringar gefnar, má þar nefna takmarkaða möguleika í starfi, samkeppni, lélegan stjórnunarstíl, persónuleika og öfund. Þegar litið er til aðstæðna á vinnustaðnum sjálfum þá voru taldir til þættir eins og óljós skilgreining verkefna, ómarkviss miðlun upplýsinga, ónæg endurgjöf, breytingar og óskýr markmið.

Í könnuninni var spurt hvert eftirtalinna atriða ýti undir einelti á vinnustaðnum og voru þátttakendur beðnir um að merkja við allt sem ætti við. Langflestir merktu við að slæmur stjórnunarstíll væri sá þáttur sem hvað mest ýtti undir einelti (62%), ekki reyndist vera mikill munur á svörum eftir aldri, starfshlutfalli, starfsaldri, stöðu eða mannaforráðum. Þar á eftir var vanþekking á einelti (45%) nefnd sem skýring, ekki var mikill munur á svörum kynjanna.

Mynd 16: Hver eftirtalinna atriða telur þú að ýti undir einelti á þinni stofnun? (%)



Karlar eru líklegri en konur til að telja óréttmætt mat á frammistöðu stuðla að einelti. Í 28% tilfella var vinnuálag talið ýta undir einelti, fleiri karlar en konur telja það skýringu. Alls 19% töldu vöntun á starfsfólki ýta undir einelti og reyndist vera lítill munur á svörum karla og kvenna.

Niðurstöður og lokaorð

Tilgangur könnunarinnar var að fylgja eftir niðurstöðum starfsumhverfiskönnunar ríkisstarfsmanna frá árinu 2006. Sú könnun leiddi í ljós að tæp 17% starfsmanna ríkisins töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftari en einu sinni. Þessar niðurstöður voru hærri en gera mátti ráð fyrir út frá almennum viðmiðunartölum. Í kjölfar niðurstaðna var farið í markvissa fræðslu um einelti og var tilgangur þessarar könnunar að meta árangur þess starfs auk þess sem spurt var með nákvæmari hætti en gert var í fyrri könnun um tildrög eineltis. Önnur könnun verður lögð fyrir að ári liðnu og er henni ætlað að meta afrakstur þeirrar vitundarvakningar sem átt hefur sér stað frá því að umræðan fór í gang.

Niðurstöður könnunarinnar eru á þann veg að rúmlega 10% ríkisstarfsmanna telja sig hafa orðið fyrir einelti á síðastliðnum 12 mánuðum á núverandi vinnustað. Ekki mælist marktækur munur milli kynja, karlar mældust með rúm 10,1% og konur tæp 10,3% en hlutfall þeirra sem orðið höfðu fyrir einelti jókst með auknum aldri. Þáttur menntunar virðist ekki hafa mikil áhrif á hvort að starfsmenn verði fyrir einelti eða ekki. Þeir sem vinna fullt starf eru líklegri til að verða fyrir einelti en þeir sem vinna hlutastarf. Svo virðist sem aukinn starfsaldur ýti undir líkur á því að verða fyrir einelti. Einelti meðal starfsmanna með eins árs starfsaldur eða minna er 7% en 12% hjá þeim sem starfað hafa lengur en í sex ár á núverandi vinnustað. Þetta kom einnig fram í starfsumhverfiskönnuninni frá árinu 2006. Aðgerðaleyfi ýtir undir að einelti þrífist innan vinnustaða og líklegt er að það versni með tímanum. Í verstu tilfellum er ekki ósennilegt að starfsmaður hrekist úr starfi. Enginn vafi liggur á að innan þeirra stofnana, þar sem einelti fær að þrífast er starfsandi lélegri en annars staðar og einkennist af vöntun á trausti og virðingu. Ætla má að slík stofnun sé síður líkleg til að ná árangri.

Stjórnendur eru hvattir til að vera á varðbergi og taka tilkynningar um einelti alvarlega og bregðast skjótt við, hlusta á sjónarmið allra aðila og sýna tillitssemi og deila upplýsingum með öðrum starfsmönnum, sé þess þörf. Mikilvægt er að stjórnendur skoði hvert mál ofan í kjölinn og grípi til ráðstafana að vandlega athuguðu máli. Flókið lagaumhverfi má ekki verða til þess að stjórnendum fallist hendur og taki ekki á eineltismálum.