



MAT Á STARFSUMHVERFI OG SÁLFÉLAGSLEGT ÁHÆTTUMAT

Athugun á starfsumhverfi starfsfólks sem starfar á vettvangi borgarráðs

Kynning fyrir borgarráð

10.júní 2021





Af hverju sálfélagslegt áhættumat?

Sálfélagslegt áhættumat er gert á grundvelli laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. sbr. ákvæði XI. kafla þeirra laga, einkum 1. mgr. 65. gr. og 1. mgr. 65. gr. a, sbr. einnig reglugerð nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum.

Samkvæmt gr. 65. a ber atvinnurekandi ábyrgð á að gert sé sérstakt áhættumat þar sem meta skal áhættu í starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfsmanna og áhættuþátta í vinnuumhverfi.



MAT Á STARFSUMHVERFI OG ÚTTEKT Á SÁLFÉLAGSLEGUM ÁHÆTTUÞÁTTUM

- Óskað var eftir verðtilboðum frá stofum sem eru viðurkenndir þjónustuaðilar af Vinnueftirlitinu.
- Sálfræðistofan Líf og sál framkvæmdi mat á starfsumhverfi og úttekt á sálfélagslegum áhættuþáttum starfsfólks sem kemur reglulega fyrir borgarráð.
- Tekin voru viðtöl við viðmælendur sem allir fengu sömu spurningar.
- Rætt var við 14 starfsmenn sem koma reglulega fyrir borgarráð og auk þess 6 kjörna fulltrúa.
- Viðtöl fóru fram á tímabilinu ágúst – október 2020.



Spurningar snéru að

- Eðli starfs og hlutverk viðmælanda á vettvangi borgarráðs
- Líðan í starfi; eigin líðan, líðan annarra og spurt hvort viðmælandi hafi áhyggjur af öðrum í þessum aðstæðum.
- Starfsanda og samskiptum á fundum og utan funda.
- Einelti og áreitni á vettvangi borgarráðs; hvort viðmælandi eða aðrir yrðu fyrir eða hefðu orðið fyrir einelti eða áreitni.
- Hvaða ferlar og viðbragðsáætlanir væru til staðar ef upp kæmu hnökrar í samskiptum eða grunur um einelti eða áreitni.
- Raunhæfar lausnir; hvort og hvað þyrfti að breytast og hvort viðmælandi væri með tillögur að úrbótum.



Niðurstöður

- Niðurstöður bárust sviðsstjóra mannauðs og starfsumhverfissviðs í desember á síðasta ári.
- Vegna samskipta við Persónuvernd var ákveðið að bíða með kynningu á niðurstöðum.
- Ákveðið að kynna nú, þó að Persónuvernd hafi ekki úrskurðað vegna kvörtunar sem barst vegna athugunar.



Eðli starfs og hlutverk þátttakenda

- Ólík hlutverk viðmælenda í tengslum við stjórn og vinnu á vettvangi borgarráðs og í störfum fyrir borgina
- Sumir hafa langa starfsreynslu en aðrir eru nýir í starfi



Starfsandi og samskipti á vettvangi borgarráðs

- Margir viðmælendur töluðu um hvað starfsfólk væri hjálplegt og faglegt og byggði yfir mikilli þekkingu.
- Allflestir töluðu um að samskipti við og á milli flestra sem koma að borgarráðsfundum gangi vel og kjörnir fulltrúar telja starfsfólk faglegt
- Flestir viðmælendur höfðu samt orð á því að einhverjir kjörnir fulltrúar hafi gengið mjög harkalega fram með persónulegum árásum á starfsfólk og kjörna fulltrúa.



NIÐURSTÖÐUR

Viðtölin gáfu athugendum góða innsýn inn í margt á vettvangi borgarráðs, en taka er fram að ekki er hægt að ganga út frá því að niðurstöðurnar endurspegli sýn allra kjörinna fulltrúa í borgarráði Reykjavíkurborgar þar sem nokkrir kjörnir fulltrúar þáðu ekki boð um viðtal.

- Erfið samskipti á vettvangi borgarráðs hafa gengið mjög nærri starfsmönnum og kjörnum fulltrúum.
- Margir hafa upplifað mikinn kvíða, sérstaklega fyrri tvö árin en það hefur lagast.
- Ekki hefur tekist að tryggja sálfélagslegt öryggi starfsmanna á þessum vettvangi.
- Lang flestir viðmælendur telja að einelti hafi viðgengist á vettvangi borgarráðs. Lýsingarnar á framkomu og hegðun falla undir skilgreiningu á einelti á vinnustað; endurtekin neikvæð/ótilhlýðileg framkoma á vinnustað sem erfitt er að verjast.
- Alvarlegast í þessu er að starfsmenn eru lokaðir inni í aðstæðum sem þeir hafa enga möguleika á að koma sér út úr nema með breytingu á verklagi/skipuriti og verður það til þess að varnarleysi þeirra er algjört í þessum aðstæðum.



niðurstöður frh.

- Ýmislegt hefur verið gert undanfarið ár sem hefur verið til bóta og margir starfsmenn eru þakklátir fyrir
 - Fundarstjórn er mun skýrari og ákveðnari en áður.
 - Þá hefur verið fækkað mjög í þeim hópi sem þarf að stíga inn á vettvang borgarráðs.
 - Unnar hafa verið siðareglur
 - Starfsmenn fundið aukinn stuðning frá yfirmönnum sínum og æðstu stjórnendum.



niðurstöður frh.

- Andrúmsloftið og hegðunin sem hefur verið höfð í frammi hafi skaðað málefnalega og frjóa umræðu á þessum vettvangi.
- Það hlýtur að skapa mikið varnarleysi hjá starfsmönnum Reykjavíkurborgar að upplifa að hægt sé að niðurlægja einstaklinga með nafni í fjölmiðlum og geta ekki borið hönd fyrir höfuð sér. Hér þarf að gera mikla bragarbót og er það í verkahring æðstu stjórnenda borgarinnar að skapa skjól og öryggi fyrir sína starfsmenn, svo þeir geti óttalaust sinnt sínum skyldum.
- Finna leiðir til að setja skýr mörk og skapa sálfélagslegt öryggi fyrir starfsmenn.
- Það þarf að vera mjög skýrt að það er ekki í verkahring stjórnámálanna að skipta sér af starfsmannamálum Reykjavíkurborgar né faglegum verkferlum og vinnubrögðum.
- Þar með er auðvitað ekki sagt að ekki þurfi að taka á faglegum mistökum, leiðbeina og gera athugasemdir ef þarf



niðurstöður frh.

- Viðmið hafi breyst hvað varðar virðingu og samhygð í samskiptum á þessum vettvangi og fólk almennt kippi sér minna upp við framkomu og athugasemdir sem eru út fyrir mörkin.
- Neikvæðir siðir og venjur hafa mikil áhrif á andlega líðan, eykur kvíða og brýtur niður sjálfstraust.



niðurstöður frh.

- Skilgreina þarf enn betur skýran ramma og skerpa á verkferlum varðandi samskipti og samstarf kjörinna fulltrúa og starfsmanna Reykjavíkurborgar.
- Skoða þarf hvernig önnur sveitarfélög halda á þessum málum, bæði hérlendis og erlendis og nýta sér þá vinnu sem þar hefur farið fram.
- Þó að nokkur vinna hafi verið unnin þarf að halda áfram að skerpa á þeim mörkum sem þurfa að vera og mæta með skýrum hætti niðurlægjandi framkomu og árásargirni í garð starfsmanna
- Kjörnir fulltrúar virðast geta komist upp með að skeyta ekki um siðareglur og ramma á þessum vettvangi. Meðan svo er verður slík vinna máttlaus og marklítill.
- Leita þarf leiða til að mæta brotum á siðareglum og brotum á lögum um hollustuhætti á vinnustað með skýrum og afgerandi hætti, svo bæði starfsfólk og kjörnir fulltrúar geti upplifað sálrænt öryggi í sínum störfum á vettvangi borgarráðs. Sérstaklega á þetta við um starfsmenn Reykjavíkurborgar.



RAUNHÆFAR LAUSNIR

HUGMYNDIR VIÐMÆLENDNA

- Setja upp leiðbeinandi reglur um mörk og samskipti milli stjórnámálanna og starfsmanna og leita fyrirmýnda hjá öðrum sveitarfélögum hérlendis og erlendis
- Að mannauðssvið fái að vita þegar starfsfólk þarf á stuðningi að halda til að geta stutt og leiðbeint.
- Að sviðin kynntu sig betur fyrir kjörnum fulltrúum í byrjun kjörtímabils til að auðvelda samvinnu og samstarf.
- Veita borgarfulltrúum meiri stuðning fyrsta árið á kjörtímabilinu og gefa betri tíma til undirbúnings fyrir fundi. Hægt yrði að senda inn formlegar fyrirspurnir fyrir fundi.
- Setja mun skýrari mörk ef umræða fer úr böndum.



Reglugerð nr. 1009 frá 2015.

- Í starfsaðstæðunum þarf að vera skjól fyrir andlegu ofbeldi og niðurlægjandi framkomu.
- Það er skýlaus réttur hvers starfsmanns og er kveðið á um í lögum um hollustuhætti á vinnustað.



Tillögur úttektaraðila

- Viðmælendum verði kynntar helstu niðurstöður þessarar greiningar.
- Skipaður verði starfshópur sem skoðar vandlega þá ferla og leiðir sem eru færar til að tryggja sálrænt öryggi starfsmanna Reykjavíkurborgar sem starfa á vettvangi borgarráðs. Í honum eigi sæti kjörnir fulltrúar og starfsmenn Reykjavíkurborgar.
- Kannaðar verði leiðir til að styðja við þá starfsmenn sem eiga um sárt að binda vegna óviðunandi framkomu í þeirra garð undanfarin ár.
- Skilgreindir verði rammar og eðli hlutverka sem starfsmenn gegna annars vegar og kjörnir fulltrúar hins vegar og skerpa á verkferlum varðandi samskipti og samstarf kjörinna fulltrúa og starfsmanna Reykjavíkurborgar. Skoða þarf hvernig önnur sveitarfélög halda á þessum málum, bæði hérlendis og erlendis og nýta sér þá vinnu sem þar hefur farið fram. Einnig þarf að leita í smiðju starfsmanna og óska eftir hugmyndum til viðbótar þeim sem hér koma fram.
- Úttektaraðilar leggja til að allra leiða verði leitað til að stöðva neikvæða og niðurlægjandi framkomu á vettvangi borgarráðs – sérstaklega þegar hún beinist að starfsmönnum og embættismönnum borgarinnar.



Tillögur mannauðs og starfsumhverfissviðs

Tillögum úttektaraðila verði settar í ólíkan farveg eftir eðli tillagna:

Vísað til borgarritara:

Skilgreindir verði rammar og eðli hlutverka sem starfsmenn gegna annars vegar og kjörnir fulltrúar hins vegar og skerpa á verkferlum varðandi samskipti og samstarf kjörinna fulltrúa og starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Unnið með á vettvangi borgarráðs

Allra leiða verði leitað til að stöðva neikvæða og niðurlægjandi framkomu á vettvangi borgarráðs – sérstaklega þegar hún beinist að starfsmönnum og embættismönnum borgarinnar.

Vísað til sviðsstjóra mannauðs og starfsumhverfissviðs:

Skoða vandlega þá ferla og leiðir sem eru færar til að tryggja sálrænt öryggi starfsmanna Reykjavíkurborgar sem starfa á vettvangi borgarráðs. Kannaðar verði leiðir til að styðja við þá starfsmenn sem eiga um sárt að binda vegna óviðunandi framkomu í þeirra garð undanfarin ár.



Takk fyrir!

