

Einelti á Reykjalundi

Áhættumat

Inngangur.

Reykjalundur er stærsta endurhæfingarstofnun landsins. Á Reykjalundi starfa um 230 manns og byggir starfsemin á þverfaglegri teymisvinnu. Fjölmargar stéttir heilbrigðisstarfsmanna starfa á stofnuninni og er stærsti hluti starfsmanna háskólamenntaður. Stoðþjónusta er einnig á stofnuninni sem ekki kemur beint að endurhæfingunni svo sem eldhús, ræsting o.fl.

Í þessu skjali er reynt að meta hættu á að einelti komi upp meðal starfsfólks á Reykjalundi. Stuðst er við vinnuumhverfisvísi um félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað frá Vinnueftirliti ríkisins (1) og þekktu áhættuþætti fyrir einelti á vinnustöðum. Byggt er á fyrirliggjandi gögnum stofnunarinnar en einnig viðhorfskönnun frá 2005 á starfsánægju og upplifaðri streitu starfsfólks á Reykjalundi (2). Auk þess er byggt á könnun á starfsánægju hjúkrunarfræðinga, sem gerð var 2004 (3) og fyrir liggja við þetta mat niðurstöður könnunar á einelti á Reykjalundi (4), gerð af öryggisnefnd í október 2008.

Helstu þættir.

1. Vinnutími.

Nánast öll endurhæfingarstarfsemin fer fram á dagvinnutíma. Á hjúkrunardeildum og í eldhúsi er vaktavinna en mest af starfseminni fer þó fram á dagvinnutíma. Vaktir eru í öllum tilvikum átta tíma vaktir og er vaktlistar gerðir fjórar vikur fram í tímann. Læknar sinna gæsluvöktum eina viku í senn. Að jafnaði er ekki um tilviljanakennda yfirvinnu eða aukavinnu að ræða en yfirvinnubann er á stofnuninni. Allir sjúklingar koma innkallaðir eftir fyrirframgerðri áætlun og er tiltölulega auðvelt að skipuleggja vinnutíma og álag.

2. Tímaþröng.

Starfsfólki finnst almennt gerðar miklar kröfur til sín í starfi og upplifa töluvert vinnuálag (2). Þetta virðist þó ekki há starfsmönnum eða vera í óeðlilegum mæli því þeir kvíða að jafnaði ekki fyrir að fara í vinnuna og telja markmið í starfi sínu skýr (2). Einungis í undantekningartilfellum er ráðið starfsfólk til afleysinga en venjan er að starfsfólk taki á sig vinnu hvers annars í fríum sem eykur álag. Hafa ber þó í huga að dregið er verulega úr starfseminni yfir sumartímann sem kemur á móti auknu álagi vegna afleysinga. Starfsmenn virðast ekki upplifa álagið sem kvíðaþátt í lífi sínu (2).

3. Tilbreytingarleysi, einhæfni.

Endurhæfingarstarf er í eðli sínu fjölbreytt. Verið er að fást við fjölbreytt litróf mismunandi einstaklinga sem allir þurfa mismunandi nálgun. Í stoðþjónustu staðarins er meiri einhæfni en þó alltaf möguleiki á samskiptum við aðra starfsmenn.

4. Athafnafrelsi, svigrúm.

Starfsmenn hafa yfirleitt möguleika á að skipuleggja eigin vinnu. Í teymisvinnu staðarins hefur starfsfólk tækifæri til að hafa áhrif á starf teymisins og sína eigin vinnu með skjólstæðingunum og geta haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið. Starfsmenn Reykjalundar eru almennt ánægðir í starfi (2,3) og þá ekki síst með þann sveigjanleika og frelsi sem þeir hafa (2). Þeim finnst þekking sín og færni nýtast vel um leið og þeim finnst vera gerðar miklar kröfur til sín í starfi (2).

5. Einvera við vinnu.

Allir faglærðir starfsmenn stofnunarinnar vinna náið með skjólstæðingunum og öðru starfsfólki. Þeir starfsmenn í stoðþjónustu sem starfa einir eiga þess þó kost að hafa samskipti við aðra.

6. Samskipti.

Virk endurhæfing felur í sér samvinnu ólíkra faghópa. Í starfsliði Reykjalundar er að finna fulltrúa allra faghópa sem koma að endurhæfingu. Öll nálgun í endurhæfingu byggir á virkri samvinnu og samstarfi allra aðila. Einu aðilarnir sem hugsanlega eru einangraðir í vinnu eru starfsfólk í stoðþjónustu. Gæta þarf sérstaklega að því að það starfsfólk einangrist ekki. Starfsandi er mjög góður á Reykjalundi og starfsfólk er almennt ánægt með samstarfsfólkið (2). Þó leiddi könnun öryggisnefndar Reykjalundar í október 2008 í ljós, að einelti virðist álíka algengt á Reykjalundi og á þeim stofnunum sem kannað hafa algengi eineltis (4,5,6,7,8).

7. Upplýsingaflæði og boðleiðir.

Almennt telur starfsfólk sig fá fullnægjandi upplýsingar um það sem er að gerast innan stofnunarinnar og hefur áhrif á starf þess (2). Flestir eru sáttir við þau áhrif sem þeir hafa á ákvarðanir sem móta starf og vinnuaðstæður (2) en í þessu má eflaust gera betur. Starfsmönnum finnst flestum markmið með starfinu vera skýr og vinnukvíði er lítill (2), sem bendir til að upplýsingaflæði og boðleiðir séu almennt í góðum farvegi

8. Samsetning starfshópsins.

Á Reykjalundi starfar saman fólk úr mismunandi faghópum á ýmsum aldri og af báðum kynjum, konur í meirihluta í flestum starfsstéttum. Samkvæmt starfsmannastefnu Reykjalundar skal ríkja jafnrétti á stofnunni og óheimilt er að mismuna fólki eftir aldri, kynferði, kynþætti, efnahag, fötlun, stjórnámálaskoðunum eða trúarskoðunum (9). Ekki er vitað annað en að þessu ákvæði sé fylgt.

9. Starfskröfur.

Þeim sem vinna á Reykjalundi finnst vera gerðar miklar kröfur til sín en það virðist með jákvæðum blæ þar sem starfsánægja mælist almennt mjög há og vinnukvíði hrjáir ekki starfsmenn (2).

Niðurstaða.

Á Reykjalundi fer fram starf, sem almennt ber ekki með sér alvarlega áhættuþætti eineltis eins og fram kemur hér að framan. Ef tíðnitölur eineltis úr könnun meðal starfsfólks Reykjalundar (4) eru bornar saman við tölur úr öðrum sambærilegum könnunum (5,6,7,8) virðist algengi eineltis meðal starfsmanna Reykjalundar vera svipað og í öðrum könnunum.

Ályktun.

Tíðni eineltis á Reykjalundi virðist svipuð og hjá öðrum sambærilegum hópum í þjóðfélaginu. Full ástæða er til fyllstu árvekni gagnvart einelti á Reykjalundi. Nauðsynlegt er halda öllum áhættuþáttum eineltis í lágmarki og brýna fyrir starfsmönnum að taka á öllum erfiðleikum í samskiptum sem gætu leitt til eineltis.

Lög og reglugerðir.

[Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.](#)

[Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.](#)

[Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004.](#)

[Reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006.](#)

Heimildir og ítarefni.

1. Félagslegur og andlegur aðbúnaður á vinnustað. Vinnuumhverfisvísir. Vinnueftirlit ríkisins.
2. Erla Jensdóttir og Guðbjörg Gunnarsdóttir. Viðhorfskönnun á Reykjalundi: streita og starfsánægja. Háskóli Íslands 2005.
3. Alda Steingrimsdóttir, Guðbjörg Þórðardóttir, Helga Hinriksdóttir, Margrét Teitsdóttir, Ragnheiður Sigurðardóttir. Könnun á starfsánægju hjúkrunarfræðinga á Reykjalundi – endurhæfingarmiðstöð. Endurmenntunarstofnun Háskóla Íslands 2004.
4. Öryggisnefnd Reykjalundar. Könnun á einelti á Reykjalundi. Október 2008.
5. Ágústa H. Gústafsdóttir (ritstjóri). Einelti meðal ríkisstarfsmanna. Niðurstöður könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna. Ágúst 2008.
6. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson. Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. Læknablaðið 2004.
7. ParX. Viðskiptaráðgjöf IBM. Vinnustaðagreiningar og viðhorfskannanir á almennum vinnumarkaði.

8. Könnun á einelti hjá Reykjavíkurborg. Mars 2007.
9. Björn Ástmundsson, Hjördís Jónsdóttir, Jón M. Benediktsson, Lára M. Sigurðardóttir. Starfsmannastefna Reykjalundar, 2006. [Sjá reykjalundur.is – starfsmenn.](http://www.reykjalundur.is)