

Hafrannsóknastofnun  
b.t. forstjóra  
Skúlagötu 4



101 Reykjavík

Reykjavík 6. febrúar 2020

### **Efni: Ábending um andlega vanlíðan á vinnustað**

Félagið hefur heyrt frá félagsmönnum um að þeim líði illa á vinnustaðnum og félagið hefur töluverðar áhyggjur af þessu. Jafnframt hefur félagið áhyggjur af stjórnunarháttum stofnunarinnar og því vill koma eftirfarandi ábendingum á framfæri við fulltrúa stofnunarinnar.

### **Virða stjórnýslulög**

Mikilvægt er að stjórnendur kynni sér stjórnýslulög og fari eftir þeim þegar ákvarðanir eru teknar varðandi starfsmenn, s.s. uppsagnir. Það er mjög mikilvægt þegar teknar eru ákvarðanir um réttindi og skyldur manna að stjórnýslulög séu virt s.s. andmælaréttur, meðalhóf, jafnræðisreglur og aðrar reglur stjórnýslulaga og annarra laga.

### **Virðing fyrir starfsmönnum**

Svo virðist sem starfsmenn upplifi að stjórnendur sýni þeim vanvirðingu og að stjórnendur framkvæmi hlutina eftir eigin geðþótta, mögulega í bága við lög. Starfsmenn sem vilja andmæla slíkri framkomu eru mjög hræddir um að missa vinnuna geri þeir það. Starfsmenn virðast upplifa ógnarstjórnun frá yfirmönnum stofnunarinnar. Mikilvægt er að stjórnendur sýni starfsmönnum virðingu og vinni faglega að lausn mála en taki ekki á málum með ógnandi framkomu og hótunum.

Mikilvægt er að stjórnendur taki tafarlaust á því ef starfsfólk er hunsað á vinnustað og að virða beri tjáningarfrelsi starfsmanna. Stjórnendur verða að gefa skýr skilaboð og að stofnun árétti að hunsun sé ekki líðin á vinnustaðnum. Mikilvægt er að stjórnendur taki á erfiðum málum faglega og samkvæmt viðurkenndum ferlum og að mál og málefni séu ekki þöggðu niður.

Samtal milli yfirmanna og undirmanna virðist ekki einkennast af virðingu, starfsfólk upplifir að því sé hótad, „tekið á teppið“ ef það tjáir sig almenn um það sem efst er á baugi hjá stofnuninni. Starfsfólk upplifir ekki að tjáningarfrelsi starfsmanna sé virt. Starfsfólk upplifir stjórnendastíl stofnunar á þann veg að hann sé ógnandi og að hann einkennist af þöggun ágreinings sem upp kann að koma. Mikilvægt er að ýta undir góða og ánægjulega vinnustaðamenningu. Óánægð starfsfólk leiðir til þess að framleiðni þess minnkar, vart verður við aukna veikindatíðni og jafnvel að starfsfólk hætti störfum vegna vanlíðan á vinnustað. Þegar staðan er orðin svona hjá stofnun þá er það reynsla félagsins að mikið álag getur orðið á starfsmenn og trúnaðarmenn félagsins. Því vill félagið áréttta við yfirmenn stofnunar að þeir mega aldrei láta trúnaðarmenn gjalda þess á nokkurn hátt að hann sinni starfi trúnaðarmanns á stofnuninni.

Svo virðist sem upplýsingaflæði frá yfirstjórn stofnunarinnar til starfsmanna sé að einhverju leiti ábótavant og að réttmætum spurningum starfsmanna sé ekki svarað. Starfsmenn upplifa að traust sé brostið milli starfsmanna og yfirmanna og því er mikilvægt, að mati félagsins, að stjórnendur taki á því og finni leiðir til að efla traust starfsmanna á yfirstjórn stofnunarinnar.

Það skiptir sköpum að vanda vinnubrögð og að starfsfólk viti til hvers er ætlast af þeim. Starfslýsingar þurfa að vera skýrar og að krafa sé gerð til starfsmanna og stjórnenda um fagleg vinnubrögð. Verkferlar

þurfa að vera skýrir og skilvirkir. Því er mikilvægt að starfslýsingar séu til fyrir öll störf og skal starfslýsing vera aðgengileg þeim starfsmanni sem sinnir viðkomandi starfi. Í starfslýsingu skal koma fram m.a. starfsheiti, hver er næsti yfirmaður, meginhlutverk, ábyrgðarsvið og helstu verkefni sem starfinu fylgja, ásamt menntunar- og hæfniskröfum sem gerðar eru í starfinu. Í starfslýsingu getur að auki verið lýsing á verkfærum og/eða tækjabúnaði sem er nauðsynlegur til að geta sinnt starfinu.

### **Auglýsingaskylda**

Stofnun ber að auglýsa öll laus störf á stofnuninni og upplýsa trúnaðarmenn um öll laus störf á stofnuninni. Samkvæmt lögum skal auglýsa öll störf á opinberum vettvangi. Mikilvægt er að stofnun setji sér verklag hvernig standa eigi að auglýsingu lausra starfa, hvernig úrvinnsla umsókna fer fram, hvernig staðið er að viðtölum og hvernig viðtöl fara fram. Einnig er mikilvægt að frágangur og upplýsingaflæði í lok ráðningar sé góður og að faglega sé staðið að tilkynningu um ráðningu í starf. Jafnframt er mikilvægt að sinnt sé nýliðafræðslu þegar nýir starfsmenn hefja störf hjá stofnuninni þannig að þeir upplifi sig velkomna á vinnustaðinn og veiti honum þann stuðning sem hann þarf til að geta tekist á við af öryggi við því starfi sem hann er ráðinn til.

### **Uppsagnir**

Mikilvægt er að standa vel að uppsögnum starfsmanna. Þurfi að grípa til þess að segja upp starfsfólki þá þurfa málefnalegar ástæður að liggja að baki slíkri ákvörðun. Ætíð er mikilvægt að yfirmenn stofnunar kanni það hvort ná megi markmiðum stofnunar, án uppsagna starfsmanna, með öðrum hætti með öðrum aðgerðum. Stofnun verður jafnframt að geta svarað spurningum starfsmanna þegar kemur til uppsagna, því það er bæði erfitt fyrir alla starfsmenn á stofnuninni. Starfsmenn sem verða fyrir uppsögnum verða oft fyrir áfalli og upplifa mikla höfnun og þeir starfsmenn sem eftir sitja verða ekki síður fyrir áfalli. Því er mikilvægt að stofnun sýni starfsmönnum nærgætni og eitt af því mikilvægasta í þessari stöðu er að yfirmenn stofnunar upplýsi eins og hægt er þær forsendurnar sem lágu að baki ákvörðuninni að segja starfsfólki upp störfum. Yfirmenn stofnunar þarf að geta rökstutt með ítarlegum hætti hvaða aðferðarfræði yfirmenn stofnunarinnar beittu sem varð til þess að komist var að þessari niðurstöðu að segja þurfi upp starfsmönnum. Hér er ekki verið að biðja yfirmenn stofnunar að upplýsa um persónur eða slíkt heldur þá aðferðarfræði sem beitt var og hvaða forsendur lágu að baki ákvörðuninni. Stofnunin þarf að sýna fram á að reynt hafi verið að grípa til vægari aðgerða. Hafi stofnun ekki skoðað aðrar leiðir í stað uppsagna þá verða yfirmenn stofnunar að rökstyðja þá ákvörðun og upplýsa starfsfólk um ástæður þess. Starfsfólk þarf að fá svör til að takast á við þá óvissu sem upp kemur á vinnustað þegar hluti starfsmanna stofnunar er sagt upp störfum og hvort vænta megi frekari uppsagna.

### **Krafa um að gert sé áhættumat á vinnustaðnum**

Félagið krefst þess að unnið verði lögbundið áhættumat á stofnuninni sé það ekki nú þegar til staðar, en í lögum um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum og reglugerð um einelti er fjallað um áhættumat á vinnustöðum og á vefsíðu Vinnueftirlits ríkisins, [www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is). Í áhættumati felst það að gera greiningu á áhættuþáttum í starfi og meta líkur á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað.

Í því sambandi er meðal annars átt við áhættuþætti er varða hegðun á viðkomandi vinnustað hvort sem atvinnurekandi, stjórnendur og/eða aðrir starfsmenn eigi hlut að máli. Jafnframt er átt við áhættuþætti er varða samskipti starfsmanna viðkomandi vinnustaðar við einstaklinga sem teljast ekki til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Við viljum benda á skilgreininguna um einelti en hún hljóðar svo: „*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 að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.*“

Áhættumat skal byggjast á öllum tiltækum upplýsingum þar sem meðal annars skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum, svo sem:

- a) fjölda starfsmanna,
- b) aldurs starfsmanna,
- c) kynjahlutfalls meðal starfsmanna,
- d) ólíks menningarlegs bakgrunns starfsmanna,
- e) hugsanlegra örðugleika meðal starfsmanna í tengslum við talað og/eða ritað mál,
- f) skipulags vinnutíma,
- g) vinnuálags,
- h) eðlis starfs/starfa á vinnustaðnum,
- j) hvar/hvernig vinnan fer fram.

Atvinnurekandi skal einnig gera áætlun um heilsuvernd og þar skal meðal annars koma fram:

- a) hvernig vinnuaðstæðum á vinnustað skuli háttað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum,
- b) hvert starfsmenn geti komið á framfæri kvörtun eða ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum og
- c) til hvaða aðgerða skuli gripið í kjölfar máls vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis í því skyni að koma í veg fyrir að slík hegðun endurtaki sig á vinnustaðnum.

### **Skyldur atvinnurekanda**

Í samræmi við reglugerð um einelti nr. 1009/2015 skal atvinnurekandi við meðferð máls sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

Atvinnurekandi skal haga vinnuaðstæðum á vinnustað í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum.

Atvinnurekanda ber skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast á vinnustað og skal hann gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil.

Í þessu sambandi er mikilvægt að áréttu það að atvinnurekanda er óheimilt að leggja starfsmann eða starfsmenn í einelti á vinnustað. Atvinnurekanda er jafnframt óheimilt að áreita starfsmann eða starfsmenn kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

### **Lokaorð**

Það er von félagsins að stjórnendur stofnunar vilji byggja upp góðan vinnustað og að stjórnendur muni án tafar gera áætlun um að ráða bót á meintum stjórnunarháttum og miðlun upplýsinga til starfsmanna. Að stjórnendur sýni það í verki að það beri virðingu fyrir starfsfólki og að þeir yfirmenn

sem þess þurfa fá alla þá aðstoð sem þeir kunna að þurfa til að geta orðið betri stjórnendur og sinni þannig af alúð lögbundnum starfsskyldum sínum.

Við hvetjum stofnunina til að fá aðstoð til að greina það sem betur má fara, finna leiðir til úrbóta og að þær úrbætur verði gerðar sem fyrst.

Félagið hefur íhugað að senda bréf til Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins og óska eftir því við ráðuneytið að það láti fara fram stjórnsýsluúttekt á starfsemi stofnunarinnar.

### Virðingarfyllst

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Marianna H. Helgadóttir, formaður