



Viðbrögð við einelti á vinnustað

Sýn og reynsla mannauðsstjóra í
opinberri stofnun

Ragnheiður Stefánsdóttir, mannauðsstjóri



Kynning

- Ragnheiður Stefánsdóttir
 - Mannauðsstjóri - Landsbókasafn Íslands – Háskólabókasafn
 - Vann í um 20 ár að mannauðsmálum hjá Reykjavíkurborg
 - MA í Mannauðsstjórnun
- Viðbrögð við einelti á vinnustað
 - Sýn mannauðsstjórans
 - Helstu áskoranir í tengslum við stjórnarsýsluréttinn og nýju reglugerðina

Formlega leiðin eða óformlega leiðin?

- Óformlega leiðin felur í sér að leitast er við að leysa málið innan vinnustaðarins.
- Formlega leiðin felur í sér að málið er rannsakað með formlegum hætti og málsatvik skoðuð hlutlaust.
- Hvor leiðin hentar hverju sinni?

Jafnræðisreglan

- Afar mikilvægt að til séu ítarlegar viðbragðsáætlanir og þeim sé alltaf fylgt til að tryggja jafnræði.
 - Tryggir fagmennsku
 - Ekki unnið undir þrýstingi
 - Veitir öryggiskennd
- Mikilvægara á minni stofnunum?
- Teymisvinna.

Vanhæfni

- Þegar meintur gerandi er forstöðumaður
- Hvað með þegar meintur gerandi er millistjórnandi?
- Mannauðsstjóri að láni.



Leiðbeiningarskyldan

- Orðið einelti er mikið notað og getur því verið vandasamt að meta hvort viðkomandi einstaklingur sé raunverulega að tala um einelti eða hvort hann tekur almennt svona til orða.
- Mikilvægt að leiðbeina starfsmönnum um hvert þeir eiga að leita ef þeir telja sig verða fyrri einelti.

Unnið gegn einelti

- Stóra verkefnið.
- Einelti þrífst við ákveðnar aðstæður – eru þær til staðar á okkar vinnustað?
 - Samskiptamynstur, er lítið sagt á fundum, húnor, samstarfsmáti, baktal.
 - Áhættumat.
- Taka öllum vísbendingum, t.d. tilkynningum, viðhorfskönnunum o.fl. alvarlega, hvort sem niðurstaðan var að um hafi verið að ræða einelti eða ekki.

Unnið gegn einelti

- Umferðareglurnar verða að vera skýrar. Lausnin á ekki að felast í að kalla alltaf á sjúkrabíl þegar málin koma upp.
- Áskorun fyrir margra vinnustaði að breyta gömlum hefðum og venjum.
 - Kannski þarf að semja reglurnar upp á nýtt.

Unnið gegn einelti

- Vera með góða fræðslu fyrir starfsmenn í upphafi hvers árs.
 - Hvað er einelti og hvað er ekki einelti.
 - Faglegt og persónulegt
 - Að leggja annan í einelti er lögbrot.
 - Einelti verður ekki liðið á þessum vinnustað.
 - Fara yfir umferðarreglurnar.
 - Af hverju þetta skiptir máli.
 - Viljum hafa góðan starfsanda
 - Viljum hafa góðan vinnufrið
 - Viljum að fólki líði vel
 - Þetta verður alltaf samstarfsverkefni okkar allra
 - Allir starfsmenn bera ábyrgð á því að þetta takist

Hvernig vinnufélagi ert þú?

- Hvernig mætir þú í vinnuna?
- Hvernig ert þú í samskiptum og samstarfi?



Talaðu fallega um aðra

- * Hrós gefur svo mikið – bæði þeim sem fá hrósið og þeim sem veita hrósið.
- * Mikil neikvæð orka fer í að tala illa um aðra og fer verst með okkur sjálf.
- * Gefur okkur eingöngu skammtímaútrás en vanlíðan til lengri tíma.
- * Baktal á vinnustað hefur ótrúlega neikvæð áhrif, vantraust myndast á milli starfsmanna, samstarf verður erfiðara, hefur áhrif á samskiptin okkar og hefur áhrif á líðan fólks.
- * Tökum sameiginlega ákvörðun um að hér tölum við ekki illa um aðra og hnippum í hvert annað ef við gleymum okkur.



Unnið gegn einelti

- Stjórnendur gegna lykilhlutverki
 - Mikilvægt að allt stjórnendateymið taki ábyrgð á þessu verkefni
 - Þeir setja tóninn
 - Þeir eru fyrirmyndirnar
 - Það sem sagt er hefur enga þýðingu nema því sé fylgt eftir í verki
- Meginábyrgð hvílir á stjórnendum að bregðast við og vinna gegn einelti.

TAKK FYRIR

