

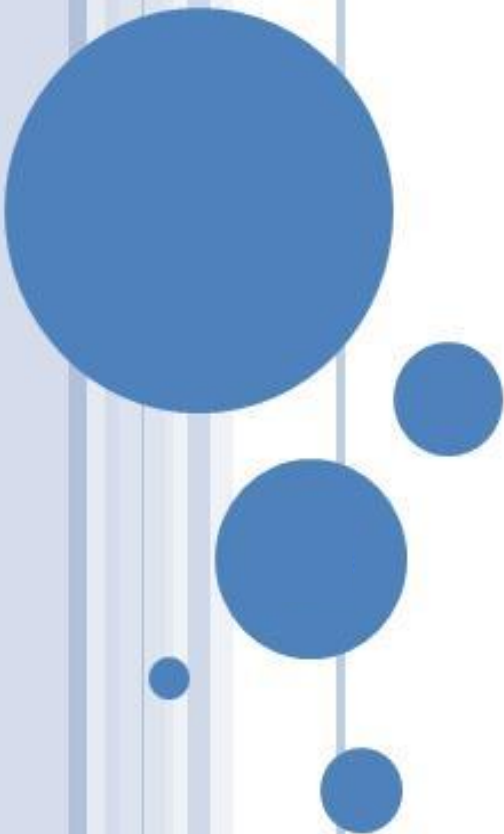
HORNAFJÖRÐUR

EINELTI Á VINNUSTAÐ

Samanburður 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019

Hjördís Sigursteinsdóttir

Nóvember 2020



EFNISYFIRLIT

MYNDASKRÁ.....	3
INNGANGUR	4
EINELTI Á NÚVERANDI VINNUSTAÐ	6
ORÐIÐ FYRIR EINELTI	8
HVAÐ VARÐ UM EINELTISMÁLIN?.....	9
BIRTINGAMYNDIR EINELTIS	11
GERENDUR Í EINELTINU Á VINNUSTAÐ	13
VITNI AÐ EINELTI Á VINNUSTAÐ	14
SAMANTEKT	16

MYNDASKRÁ

Mynd 1. Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum? 2010-2013	6
Mynd 2. Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum? 2015-2019	7
Mynd 3. Já, ég hef orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum.....	8
Mynd 4. Hvað varð um málin hjá þeim sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað?	9
Mynd 5. Hvað af eftirfarandi háttsemi hefur verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifðir sem einelti?	11
Mynd 6. Hver var gerandinn í eineltinu?	13
Mynd 7. Hefur þú orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?	14
Mynd 8. Hverjir hafa verið gerendur í eineltinu sem þú varst vitni að?	15

INNGANGUR

Að verða fyrir einelti og annarri áreitni á vinnustað hefur alvarlegar afleiðingar fyrir bæði þolandann og vinnustaðinn og einelti hefur jafnvel verið talið meiri skaðvaldur fyrir þolendur heldur en öll önnur vinnutengd streita samanlögð.

Í reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er einelti skilgreint sem: 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. Vinnuverndarlögin (Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum 46/1980) og reglugerðin um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum skylda vinnuveitendur til að vernda starfsfólk fyrir af hendi þriðja aðila, til dæmis nemenda eða skjólstaðinga/þjónustuþega, og jafnframt ber vinnuveitendum að bregðast við til að tryggja góða líðan starfsfólks í kjölfar kvörtunar vegna eineltis vinnustað, hvort sem niðurstaða athugunar er sú að um slíkt hafi verið að ræða eða ekki. Í reglugerðinni kemur einnig fram að starfsfólki er óheimilt að leggja annað starfsfólk í einelti á vinnustað eða áreita eða beita aðra ofbeldi á vinnustað. Þar er einnig kveðið á um skyldur starfsfólks sem telur sig hafa orðið fyrir einelti hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað, til að láta yfirmann eða trúnaðarmann á vinnustað vita og ef næsti fyrirmaður á hlut að máli, að leita þá til næsta yfirmanns þar fyrir ofan.

Í þessari skýrslu er einelti á vinnustað skoðað fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013, 16 annara sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019. Skýrslunni er skipt upp í 7 hluta; (1) Einelti á núverandi vinnustað, (2) Orðið fyrir einelti, (3) Hvað varð um eineltismálin, (4) Birtingamyndir eineltis, (5) Gerendur í eineltismálum, (6) Vitni að einelti á vinnustað og (7) samantekt.

Í fyrirlögnunum 2010, 2011 og 2013 var einelti mælt með spurningunni: „Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“. Svarmöguleikar voru: (1) Nei, (2), Já, einu sinni og (3) Oftar en einu sinni. Útskýrt var á undan spurningunni að einelti fæli í sér særandi og/eða niðurlægjandi framkomu gagnvart einstaklingi. Framkoman er síendurtekin og stendur yfir í nokkurn tíma, vikur, mánuði eða ár.

Í fyrirlögnunum 2015 og 2019 var einelti mælt með spurningunni: „Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum? Einelti felur í sér særandi og/eða niðurlægjandi framkomu gagnvart einstaklingi. Framkoman er síendurtekin og stendur yfir í nokkurn tíma, vikur, mánuði eða ár“. Svarmöguleikar voru: (1) Nei, (2) Já, en málið var ekki

tilkynnt, (3) Já, málið var tilkynnt og er í vinnslu, (4) Já, málið var tilkynnt og unnið úr því, (5) Já, málið var tilkynnt en ekkert gert. Í frekari úrvinnslu gagnanna var búin til ný breyta sem mældi hvort viðkomandi hafði orðið fyrir einelti eða ekki.

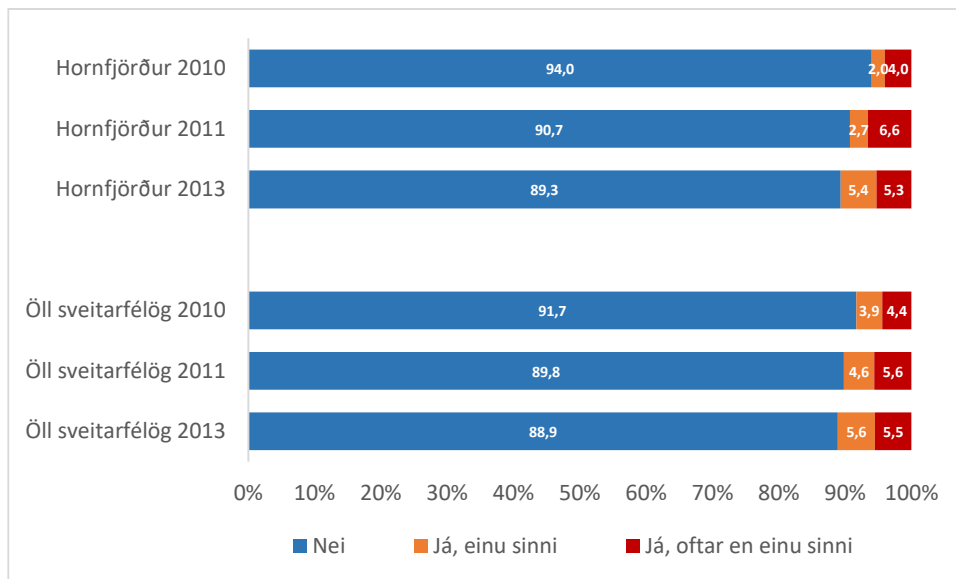
Í fyrirlögninni 2019 var spurt um birtingarmyndir eineltis: „Hvað af eftirfarandi háttsemi hefur verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifðir sem einelti? Svarendum var heimilit að merkja til fleiri en einn svarmöguleika. Svarmöguleikar voru: (1) Að faglegt álit og sjónarmið þín eru hunsuð, (2) að vera úthlutað verkefnum sem eru ekki samboðin hæfni þinni, (3) að legið er á upplýsingum sem hafa áhrif á mat annarra á frammistöðu þinni, (4) að verða fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnu þína, (5) að vera úthlutað verkefnum með óraunhæfum markmiðum og/eða tímamörkum, (6) að fylgst er óeðlilega mikið með störfum þínum, (7) að lítið er gert úr eða hæðst að persónu þinni, (8) að vera niðurlægð(ur) eða auðmýkt(ur) vegna t.d. aldurs, kynferðis, kynhneigðar eða þjóðernis, (9) að slúðri/orðrómi er komið af stað um þig, (10) að vera sniðgengin(n) félagslega, (11) að hafa orðið fyrir hrekkjum, hæðni eða óeðlilega mikilli stríðni, (12) að verða fyrir því að eignum er stolið, þær vanvirtar eða eyðilagðar.

Í öllum fyrirlögnum spurningalistans var spurt á eftirfarandi hátt út í gerendur í eineltinu: „Hver var gerandinn í eineltinu?“ Merkja mátti við fleiri en einn aðila. Svarmöguleikar voru: (1) stjórnandi vinnustaðar/næsti yfirmaður, (2) vinnufélagi, (3) þjónustuþegi/íbúi/aðstandandi, (4) annar.

Í fyrirlögnunum 2015 og 2019 var jafnframt spurt hvort viðkomandi hafi orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað. Spurt var: „Hefur þú orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“. Svarmöguleikar voru: (1) Nei, (2) Já, á mínum vinnustað, (3) já, á öðrum vinnustað hjá sveitarfélaginu. Þeir sem merktu við já að hafa orðið vitni að einelti á vinnustað hjá starfsmanni sveitarfélagsins fengu spurninguna: „Hverjir hafa verið gerendur í eineltinu sem þú hefur orðið vitni að. Svarmöguleika voru: (1) Stjórnandi vinnustaðar, (2) vinnufélagi, (3) þjónustuþegi/íbúi/aðstandandi, (4) annar.

EINELTI Á NÚVERANDI VINNUSTAÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna um hvort viðkomandi hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum. Í fyrirlögnunum 2010, 2011 og 2013 voru svarmöguleikar: (1) Nei, (2) Já, einu sinni og (3) Oftar en einu sinni. Í fyrirlögnunum 2015 og 2019 voru svarmöguleikar: (1) Nei, (2) Já, en málið var ekki tilkynnt, (3) Já, málið var tilkynnt og er í vinnslu, (4) Já, málið var tilkynnt og unnið úr því, (5) Já, málið var tilkynnt en ekkert gert.

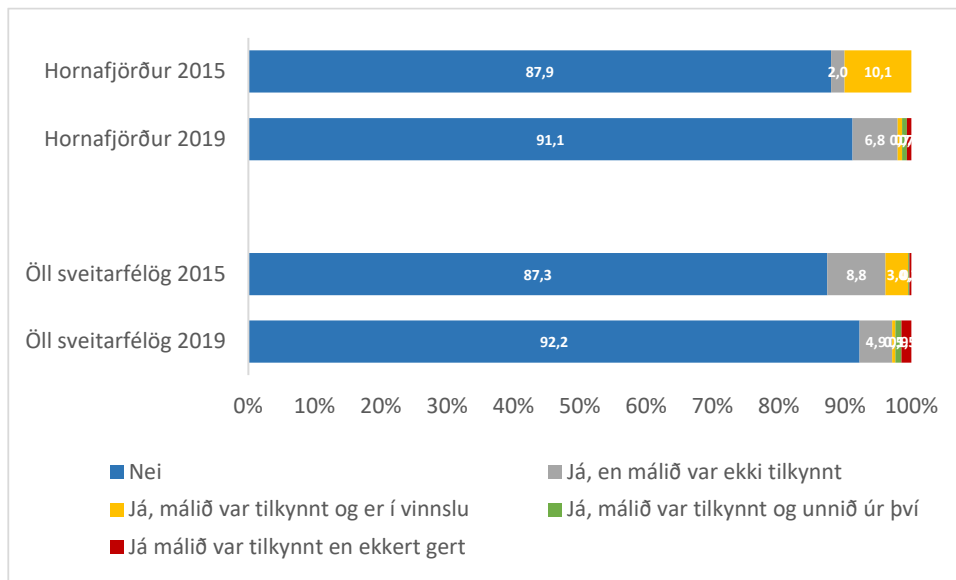


Mynd 1. Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum? 2010-2013

Sjá má að í langflestum tilvikum hefur viðkomandi ekki orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum. Hlutfall þeirra sem hefur orðið oftar en einu sinni fyrir einelti á núverandi vinnustað jókst verulega á milli fyrirlagnanna 2010 og 2011 en lækkaði svo aðeins í fyrirlögninni 2013.

Sjá má að hlutfall þeirra sem hefur orðið fyrir einelti oftar en einu sinni er hærra meðal starfsfólksins en starfsfólks allra sveitarfélaga í rannsókninni í fyrirlögninni 2013.

Horft til starfsfólks allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að í langflestum tilvikum hefur viðkomandi ekki orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum. Hlutfall þeirra sem hafði oftar en einu sinni orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað jókst á milli fyrirlagnanna 2010 og 2011 og mældist svo mjög svipað í fyrirlögnunum 2011 og 2013.



Mynd 2. Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum? 2015-2019

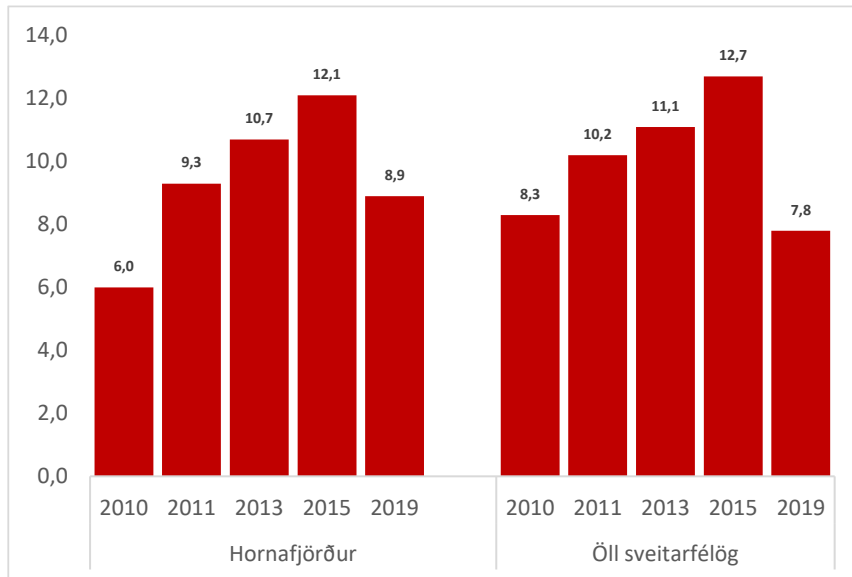
Sjá má að í fyrirlögninni 2015 voru um 2% sem tilkynntu ekki um eineltið og í 10% tilvika var málið í vinnslu. Í fyrirlögninni 2019 voru 5% sem tilkynntu ekki um eineltið og í 1,5% tilvika var eineltið tilkynnt en ekkert gert í því.

Hlutfall starfsfólks sem tilkynna ekki um einelti á núverandi vinnustað síðastliðin tvö ár er mun lægra en hjá starfsfólki í öllum sveitarfélögum í fyrirlögninni 2015 en hærra í fyrirlögninni 2019. Einnig má sjá að hlutfallið þar sem ekkert var gert í málunum þó eineltið hafi verið tilkynnt mældist lægra en hjá starfsfólkinu en starfsfólki allra sveitarfélaganna í rannsókninni.

Horft einvörðungu til starfsfólks allra sveitarfélaganna í rannsókninni má sjá að algengast er að starfsfólk tilkynni ekki um einelti á vinnustað og er hlutfallið mun hærra í fyrirlögninni 2015 en í fyrirlögninni 2019. Einnig má sjá að í fyrirlögninni 2015 hafði 0,3% tilkynnt um eineltið en ekkert var gert í því en sambærilegt hlutfall var 1,5% í fyrirlögninni 2019.

ORÐIÐ FYRIR EINELTI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna um hvort viðkomandi hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum eftir fyrirlögnum bæði fyrir starfsfólk sveitarfélagsins sem og starfsfólk allra sveitarfélaga í rannsókninni.



Mynd 3. Já, ég hef orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum.

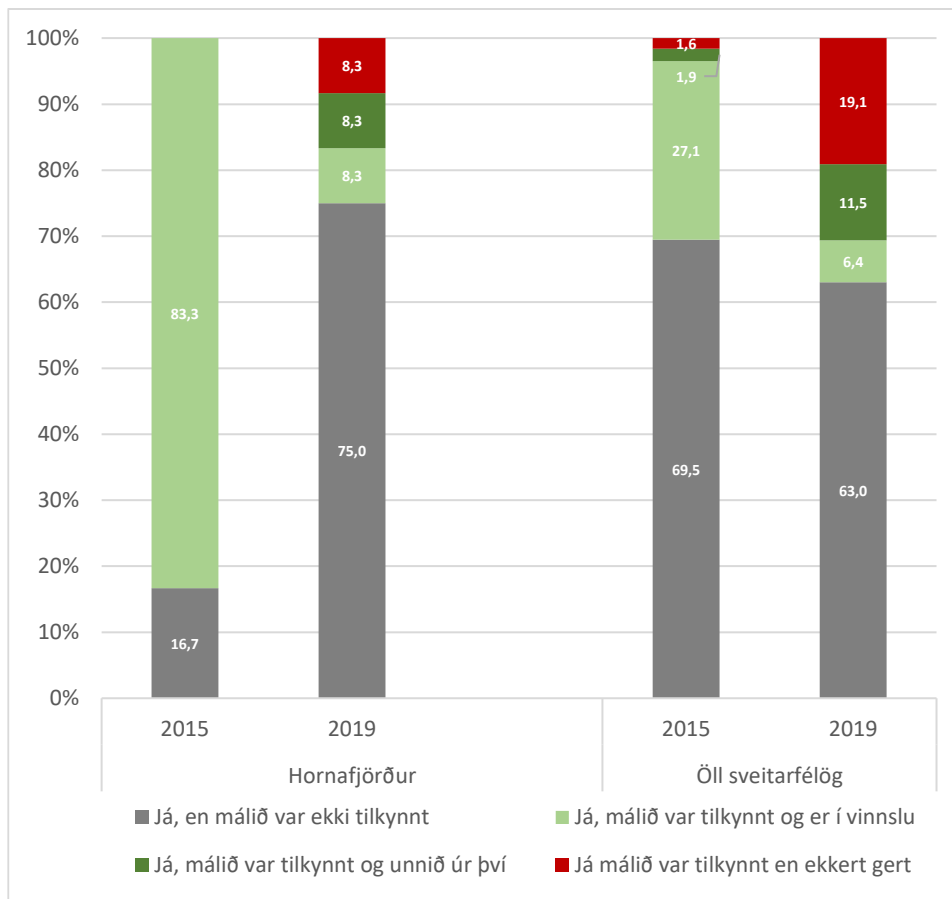
Niðurstöðurnar sýna að einelti mældist á bilinu 6-12%, lægst í fyrirlögninni 2010 og hæst í fyrirlögninni 2015. Hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum jókst í milli fyrstu fjögurra fyrirlagnanna, en minnkaði í síðustu fyrirlögninni.

Sjá má að þróun eineltist milli fyrirlagna er með sama hætti og hjá starfsfólki allra sveitarfélaga í rannsókninni nema að þar mældist hlutfallið lægra í síðustu fyrirlögninni en þeirri fyrstu.

Horft eingöngu til starfsfólks allra sveitarfélaganna í rannsókninni má sjá að einelti mældist á bilinu 8-13%, lægst í fyrirlögninni 2019 og hæst í fyrirlögninni 2015. Hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum jókst í milli fyrstu fjögurra fyrirlagnanna, en minnkaði í síðustu fyrirlögninni.

HVAÐ VARÐ UM EINELTISMÁLIN?

Í þessum hluta er fjallað um hvað varð um eineltismálin með því að skoða nánar þá sem svöruðu já við spurningunni hvort viðkomandi hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum í fyrirlögnunum 2015 og 2019. Myndin sýnir hlutfallslega skiptinu þeirra sem svöruðu já við spurningunni um að hafa orðið fyrir einelti, þ.e. já, en málið var ekki tilkynnt, já, málið var tilkynnt og er í vinnslu, já málið var tilkynnt og unnið úr því og já álið var tilkynnt og ekkert gert.



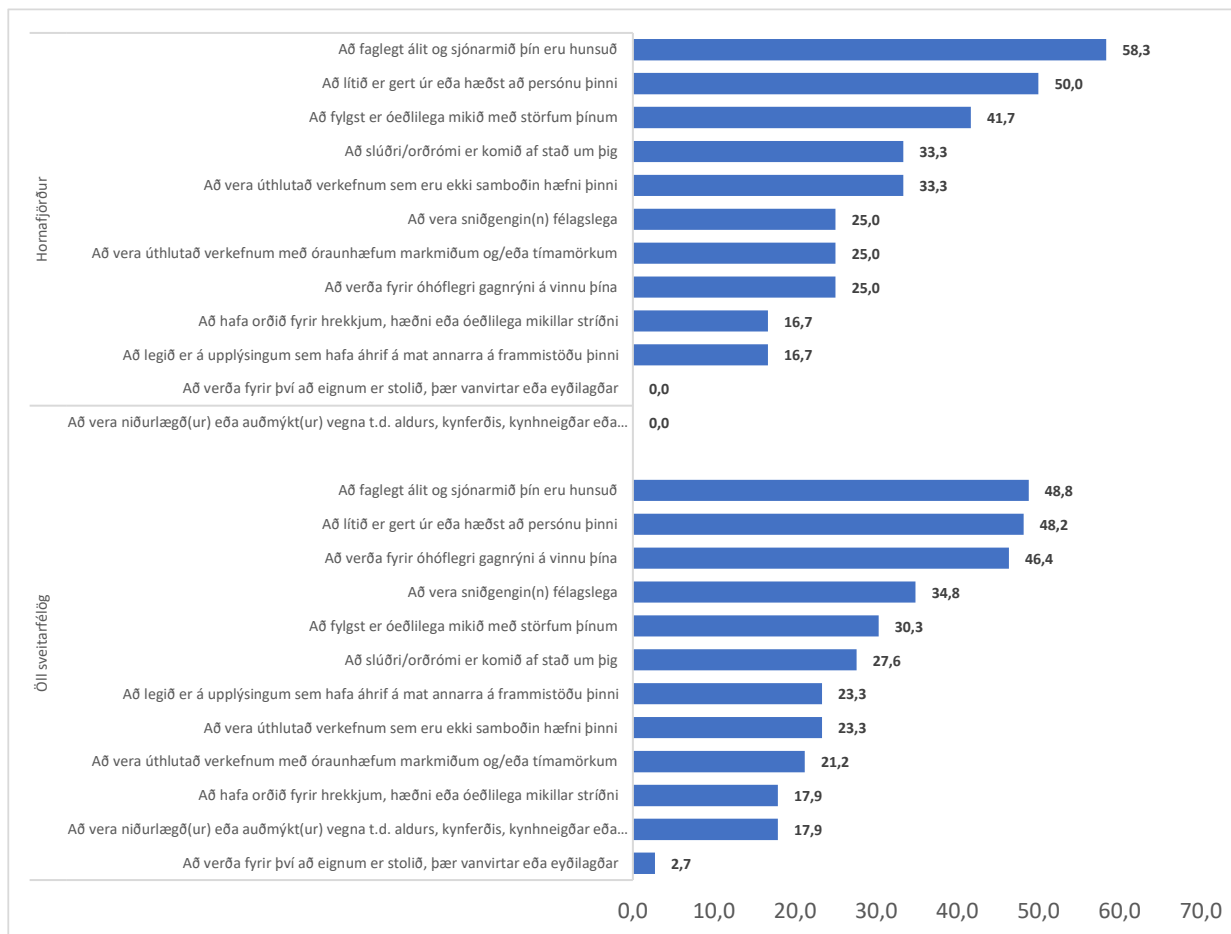
Mynd 4. Hvað varð um málin hjá þeim sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað?

Af þeim sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað var langflest málanna í fyrirlögninni 2015 tilkynnt og í vinnslu eða í rúm 83% tilvika en í tæpum 17% tilvika hafði ekki verið tilkynnt um eineltið. Hins vegar má sjá að í fyrirlögninni 2019 hafði ekki verið tilkynnt um 75% eineltismálanna og í rúmum 8% tilvika hafði eineltið verið tilkynnt en ekkert gert í málinu. Það hlutfall er þó mun lægra en hjá starfsfólki alla sveitarfélaganna í rannsókninni í fyrirlögninni 2019.

Horft eingöngu til starfsfólks allra sveitarfélaganna í rannsókninni má sjá að af þeim sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað voru langflestir sem ekki tilkynntu um málið eða í 63-70% tilvika. Einnig sýna niðurstöðurnar að í 2-19% tilvika hafði eineltið verið tilkynnt en ekkert gert í málinu.

BIRTINGAMYNDIR EINELTIS

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna um birtingamyndir eineltis: „Hvað af eftirfarandi háttsemi hefur verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifðir sem einelti? Svarmöguleikar voru: (1) Að faglegt álit og sjónarmið þín eru hunsuð, (2) að vera úthlutað verkefnum sem eru ekki samboðin hæfni þinni, (3) að legið er á upplýsingum sem hafa áhrif á mat annarra á frammistöðu þinni, (4) að verða fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnu þína, (5) að vera úthlutað verkefnum með óraunhæfum markmiðum og/eða tímamörkum, (6) að fylgst er óeðlilega mikið með störfum þínum, (7) að lítið er gert úr eða hæðst að persónu þinni, (8) að vera niðurlægð(ur) eða auðmýkt(ur) vegna t.d. aldurs, kynferðis, kynhneigðar eða þjóðernis, (9) að slúðri/orðrómi er komið af stað um þig, (10) að vera sniðgengin(n) félagslega, (11) að hafa orðið fyrir hrekkjum, hæðni eða óeðlilega mikilli stríðni, (12) að verða fyrir því að eignum er stolið, þær vanvirtar eða eyðilagðar.



Mynd 5. Hvað af eftirfarandi háttsemi hefur verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt sem þú upplifðir sem einelti?

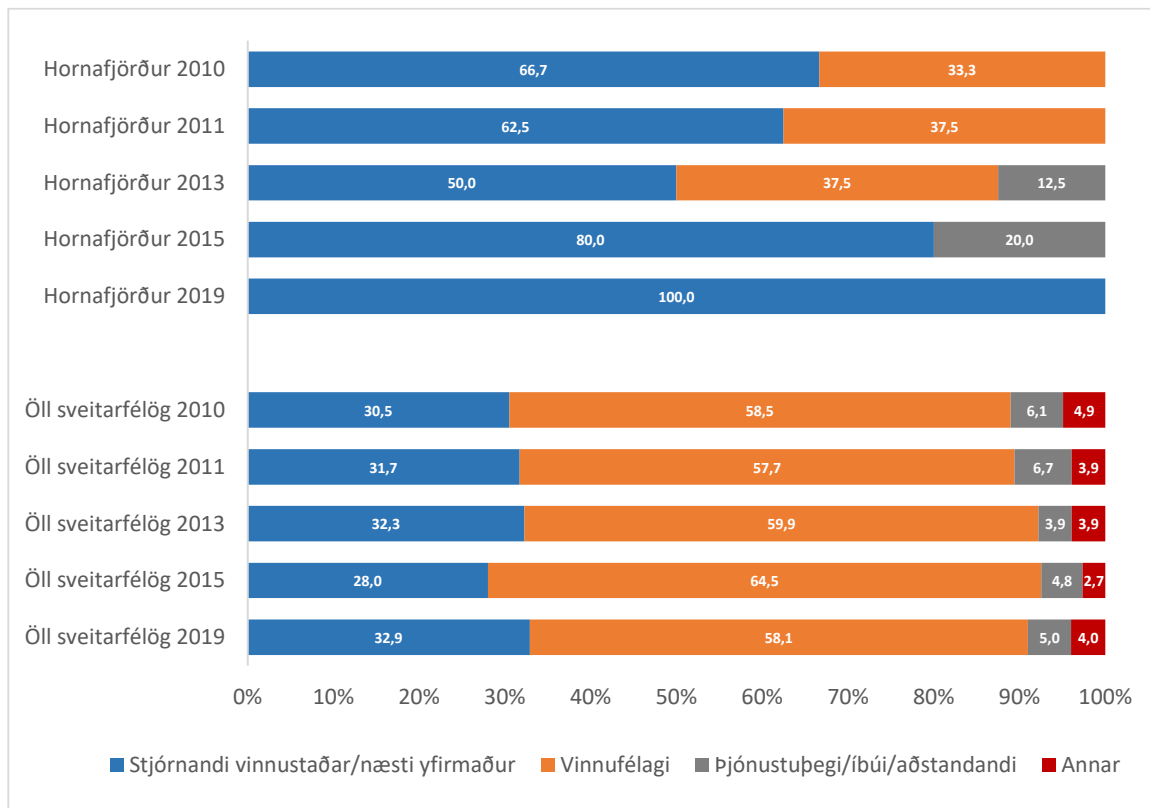
Sjá má að algengast er að starfsfólkið upplifi það að faglegt álit og sjónarmið voru hunsuð og að lítið hafi verið gert úr eða hæðst að persónu þess. Einnig voru nokkrir sem upplifðu að fylgst væri óeðlilega mikið með störfum þeirra og að þess háttar háttsemi hafi verið beint gegn því í starfi þess eða í tengslum við starfið sem það upplifði sem einelti.

Einnig má sjá að algengustu birtingamyndir sem starfsfólkið upplifði sem einelti eru ekki alveg þær sömu og hjá starfsfólki allra sveitarfélaganna.

Horft til starfsfólks hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni má sjá að algengast er að starfsfólkið upplifi að faglegt álit og sjónarmið séu hunsuð, að lítið sé gert úr eða hæðst að persónu þeirra og að verða fyrir óhóflegri gagnrýni á vinnuna. Yfir 46% starfsfólksins sem hafði orðið fyrir einelti á vinnustað merkti við að þessi háttsemi sem talin er upp hafi verið beint gegn því í starfi þess eða í tengslum við starfið sem það upplifði sem einelti.

GERENDUR Í EINELTINU Á VINNUSTAÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fjallað um gerendur í eineltinu á vinnustað. Spurt var: „Hver var gerandinn í eineltinu?“ Merkja mátti við fleiri en einn aðila. Svarmöguleikar voru: (1) stjórnandi vinnustaðar/næsti yfirmaður, (2) vinnufélagi, (3) þjónustuþegi/íbúi/aðstandandi, (4) annar.



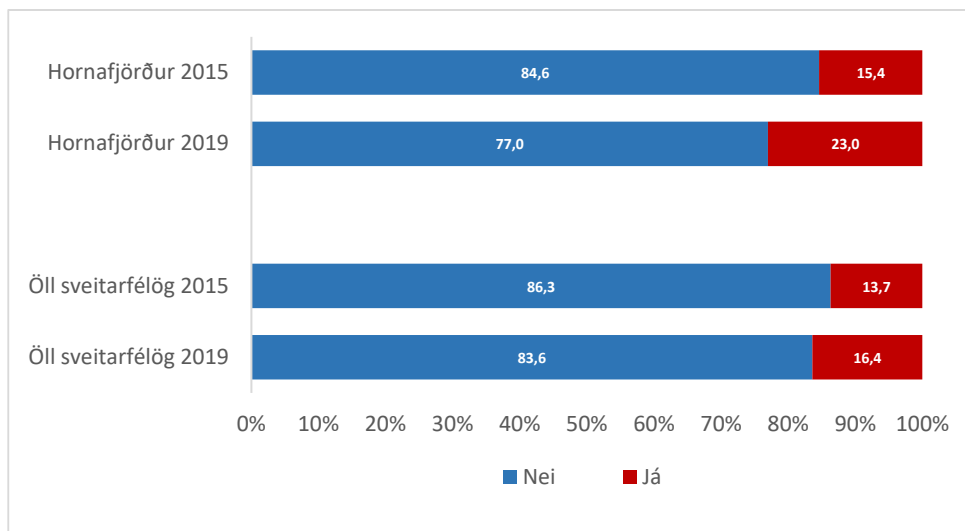
Mynd 6. Hver var gerandinn í eineltinu?

Sjá má að algengast var að stjórnandi vinnustaðar hafi verið gerandinn í eineltinu og í öllum tilvikum í fyrirlögninni 2019. Sjá má að hlutfall þjónustuþega/íbúa/aðstandenda mældist mun aðeins í fyrirlögnunum 2013 og 2015.

Horft til starfsfólks allra sveitarfélaganna í rannsókninni má sjá að algengast var að vinnufélagi hafi verið gerandinn í eineltinu eða í um 56-65% tilvika og stjórnendur eða næsti yfirmaður í um 28-33% tilvika.

VITNI AÐ EINELTI Á VINNUSTAÐ

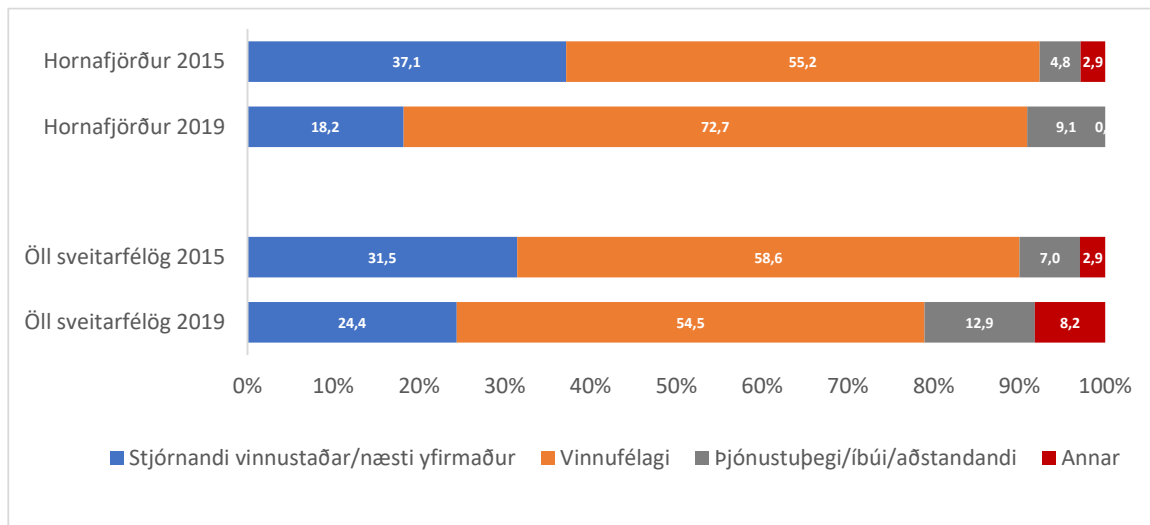
Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna um hvort viðkomandi hafi orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðastliðnum tveimur árum sem spurt var um í fyrirlögnunum 2015 og 2019. Spurt var: „Hefur þú orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?“. Svarmöguleikar voru: (1) Nei, (2) Já, á mínum vinnustað, (3) já, á öðrum vinnustað hjá sveitarfélaginu. Þeir sem merktu við já að hafa orðið vitni að einelti á vinnustað hjá starfsmanni sveitarfélagsins fengu spurninguna: „Hverjir hafa verið gerendur í eineltinu sem þú hefur orðið vitni að. Svarmöguleika voru: (1) Stjórnandi vinnustaðar, (2) vinnufélagi, (3) þjónustuþegi/íbúi/aðstandandi, (4) annar.



Mynd 7. Hefur þú orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum?

Sjá má að um 15% starfsfólksins hefur orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum í fyrirlögninni 2015 en 23% í fyrirlögninni 2019. Einnig má sjá að hlutfallið er hærra en meðal starfsfólks allra sveitarfélaga í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Horft til starfsfólks allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að um 14% starfsfólksins hefur orðið vitni að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum í fyrirlögninni 2019 en rúm 16% í fyrirlögninni 2019.



Mynd 8. Hverjir hafa verið gerendur í eineltinu sem þú varst vitni að?

Sjá má að algengast er að vinnufélagar hafi verið gerendur í eineltinu sem starfsfólk varð vitni að. Einnig má sjá að í fyrirlögninni 2015 var mun hærra hlutfall stjórnenda gerendur í eineltinu sem starfsfólk varð vitni að heldur en í fyrirlögninni 2019.

Horft til starfsfólks allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að algengast er að vinnufélagar hafi verið gerendur í eineltinu sem starfsfólk varð vitni að. Einnig má sjá að í fyrirlögninni 2015 var mun hærra hlutfall stjórnenda gerendur í eineltinu sem starfsfólk varð vitni að heldur en í fyrirlögninni 2019.

SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er einelti á vinnustað skoðað fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013, 16 annara sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019. Fjallað er um einelti á núverandi vinnustað, birtingamyndir eineltis, gerendur í eineltinu og hvort starfsfólk hafi orðið vitni að einelti á vinnustaðnum og þá gerendur í því einelti.

Niðurstöðurnar sýna að einelti mældist á bilinu 6-12%, hlutfall þeirra sem greindi frá einelti á núverandi vinnustað hækkaði milli fyrstu fjögurra fyrirlagna spurningalistans en lækkaði verulega í þeirri síðustu en mældist þó hærra en í upphafi rannsóknarinnar. Einelti mældist lægra en meðal starfsfólks allra sveitarfélaganna í rannsókninni í öllum fyrirlögnum spurningalistans nema í fyrirlögninni 2019 en þá mældist það hærra. Af þeim sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað var langflest málanna í fyrirlögninni 2015 tilkynnt og í vinnslu eða í rúm 83% tilvika en í tæpum 17% tilvika hafði ekki verið tilkynnt um eineltið. Hins vegar má sjá að í fyrirlögninni 2019 hafði ekki verið tilkynnt um 75% eineltismálanna og í rúmum 8% tilvika hafði eineltið verið tilkynnt en ekkert gert í málinu. Það hlutfall er þó mun lægra en hjá starfsfólki alla sveitarfélaganna í rannsókninni í fyrirlögninni 2019.

Algengast var að starfsfólkið upplifði það að faglegt álit og sjónarmið voru hunsuð og að lítið hafi verið gert úr eða hæðst að persónu þess. Einnig voru nokkrir sem upplifðu að fylgst væri óeðlilega mikið með störfum þeirra og að þess háttar háttsemi hafi verið beint gegn því í starfi þess eða í tengslum við starfið sem það upplifði sem einelti. Einnig má sjá að algengustu birtingamyndir sem starfsfólkið upplifði sem einelti eru ekki alveg þær sömu og hjá starfsfólki allra sveitarfélaganna.

Niðurstöðurnar sýna einnig að algengast var að stjórnandi vinnustaðar hafi verið gerandinn í eineltinu og í öllum tilvikum í fyrirlögninni 2019. Sjá má að hlutfall þjónustuþega-/íbúa/aðstandenda mældist mun aðeins í fyrirlögnunum 2013 og 2015.

Um 15% starfsfólksins hafði orðið vitni að því að starfsmaður sveitarfélagsins hafi orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnum tveimur árum í fyrirlögninni 2015 en 23% í fyrirlögninni 2019. Einnig má sjá að hlutfallið var hærra en meðal starfsfólks allra sveitarfélaga í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019. Niðurstöðurnar sýna einnig að algengast var að vinnufélagar hafi verið gerendur í eineltinu sem starfsfólk varð vitni að. Einnig má sjá að í fyrirlögninni 2015 var mun hærra hlutfall stjórnenda gerendur í eineltinu sem starfsfólk varð vitni að heldur en í fyrirlögninni 2019.