



En schysst arbetsplats på åtta  
bilder

## Du kan inte leda människor du inte tycker om

- ❑ **Varje medarbetare är en viktig arbetsuppgift som jag har fått att sköta.**
- ❑ **Min syn på mina medarbetare styr vad jag gör och hur jag gör det.** *"The way you see the problem is the problem"*. Om jag ser dem som värdefulla människor som självklart inte får riskera att bli sjuka på jobbet så följer en rad förpliktelser och insatser per automatik. Medarbetare som märker att du bryr dig om dem som människor - inte bara som produktionsmedel - förlåter dig en hel del. Vilket du kan komma att behöva, förr eller senare.
- ❑ **Leta efter och uppskatta det goda i varje medarbetare.** Det är mycket lättare att bry sig om den man respekterar och tycker om.
- ❑ **Alla ska ha en god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning, tillräckliga resurser och gott stöd från kollegor och chefer.**

## Svensk lag gäller alla

- När kraven på verksamhetens prestationer överstiger medarbetarnas möjligheter inom ramen för Arbetsmiljölagen och AFS 15:4 har föreskrifterna företräde och sätter gränsen för verksamhetens insatser.
- Med andra ord: Företaget producerar inte fler bilar, patienterna får inte mer vård och skolbarnen får inte mer undervisning än vad medarbetarna kan ge med bibehållen god hälsa.
- Arbetsgivaren bör hjälpa medarbetarna att acceptera och förhålla sig till denna begränsning och till den samvetsnöd som kan uppstå genom oförmågan att ge brukarna allt de behöver – inte spä på samvetsnöden och känslan av misslyckande genom att signalera att medarbetarna egentligen borde göra mer. Samvetsnöd är en form av stress!



# Chefen behöver mandat och handlingsutrymme

- ❑ **Utan tillräckliga resurser och rimliga organisatoriska förutsättningar kan ingen aldrig så bra chef tillgodose kraven på en god arbetsmiljö.**
- ❑ **Du behöver därför förvissa dig om stöd och mandat från din egen chef** att prioritera en god arbetsmiljö, och tillförsäkra dig de resurser som detta kräver. Det bör inte vara alltför svårt, eftersom det är väl känt att en god arbetsmiljö är enda sättet för organisationen att få ut allt medarbetarna har att ge. Missnöjda medarbetare drar, alternativt - värre - stannar och ställer in dojorna men inte mycket mer.
- ❑ **Tydliggör dina och organisationens värderingar, och stå för dem i alla riktningar.**

# God arbetsmiljö är ett lagarbete

- ❑ **Inga policys, regler och verktyg är vattentäta. Därför är det centralt att skapa system som signalerar när något går snett.** Förklara detta för dina medarbetare och vädja om att de säger till så fort något verkar fallera...
- ❑ ...men ingen kommer att säga ett smack **om de inte upplever att du lyssnar, förstår, bryr dig och vill dem väl på riktigt.**



# Involvera medarbetarna

- ❑ **Oinformerade medarbetare kan inte bidra ens om de brinner för det.** Det är kontraproduktivt att bara ledningen och personalavdelningen vet vad som gäller.
- ❑ **Utbilda därför medarbetarna om innebörden i AML, AFS 2001:1 och AFS 2015:4, organisationens policy och mål samt hur organisationen arbetar med detta.** Tydliggör för dem vilken praktisk betydelse detta har för deras arbete. **Gå igenom en punkt i taget, diskutera dagsläget, fråga vad de saknar och be om förslag på insatser.** Alla arbetstagare ska känna till riskerna i arbetet och veta vem de kan vända sig till med frågor.
- ❑ Om alla går samma utbildning kommer det att öka förståelsen för varandras behov, önskemål och svårigheter.

## Be medarbetarna om hjälp

- ❑ **Klargör att du och organisationen är angelägna om att de ska ha det bra på samtliga plan – god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning, tillräckliga resurser och gott stöd från ledning och kollegor.**
- ❑ Förmedla att det är ett löfte från er att göra allt ni kan för dem, men **att ni behöver deras hjälp med att identifiera behoven och genomföra önskade förändringar.**
- ❑ **Be alltså medarbetarna om synpunkter och förslag** på vad och hur ni kan förbättra.
- ❑ Du kommer aldrig att på din kammare kunna räkna ut allt som var och en av dina medarbetare saknar och behöver. **Men de kan lära dig, om du bara frågar!**



# Skapa system för återkoppling och förbättringsarbete

- ❑ **Skapa rutiner som "säkerställer" att du pratar med samtliga medarbetare regelbundet om hur de har det, vad de finner värdefullt, vad de saknar, vad du själv kan göra bättre, vad de själva kan bidra med. Samtala både individuellt och i grupp, t ex vid APT.**
- ❑ **Visa att du menar allvar.** Ordna det som behövs, tillsammans med medarbetarna när så är möjligt. **Ta hand om såväl den enskildes behov som de underliggande bristerna i systemet.** Som Stephen R. Covey säger: If you put good people in bad systems, you get bad results!
- ❑ **Följ upp regelbundet,** och justera/komplettera insatserna där det behövs.



## Erbjud stöd till alla

- ❑ **Ingen får riskera att stå ensam när det bränner till, vilket det gör förr eller senare.**
- ❑ **Se till att varje medarbetare har en stödperson att vända sig till** när det behövs. Om denne kallas mentor, handledare, bollplank eller något annat spelar mindre roll, bara det är en medmänniska med gott omdöme och hjärtat på rätt ställe, som bryr sig på riktigt och tar sitt uppdrag på allvar.
- ❑ Det bästa är om personerna har en regelbunden kontakt även när ingenting särskilt händer eller har hänt, **så att det finns en relation att falla tillbaka på.**
- ❑ **Erbjud kollegiala samtalsgrupper för alla som vill vara med.** Dessa förebygger ohälsa och kan ibland bidra till att hjälpa sjukskrivna medarbetare åter till arbetet.