

Chefen ska ha möjlighet att ta sitt arbetsmiljöansvar

Att det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön tål att upprepas flera gånger. Men när vi pratar om arbetsgivaren kan det vara svårt att veta vem vi egentligen menar – är det kanske politikerna eller styrelsen, förvaltningschefen, företagets VD eller din närmsta chef? Svaret är att det yttersta ansvaret för arbetsmiljön alltid ligger hos högsta ledningen. Ansvaret måste vara tydligt definierat och uppgifterna ska delegeras från högsta ledningen till den chefsnivå som passar bäst. Både chef och medarbetare ska veta vem som har ansvar för arbetsmiljöuppgifterna.

För att kunna ta sitt ansvar för arbetsmiljön behöver chefen ha vissa förutsättningar, annars kan man inte räkna med att det går. En chef med arbetsmiljöansvar behöver:

Käna till sitt ansvar för arbetsmiljön. En chef ska ha ett klart och formellt delegerat arbetsmiljöansvar och det ska inte råda någon tvekan om vad det ansvaret innefattar.

Tillräckliga kunskaper. Arbetsmiljöfrågor är en särskild kompetens och chefen måste ha rätt kunskaper och tillgång till rätt material i form av gällande föreskrifter, checklistor med mera.

Ekonomiska resurser. Om chefen inte har tillgång till de pengar som behövs för att ansvara för en god arbetsmiljö är delegationen av arbetsmiljöansvaret inte rätt.

Rätt beslutsbefogenheter. När du kommer till din chef med ett arbetsmiljöproblem ska hon kunna ta beslut som åtgärdar problemet – i annat fall måste frågan ställas till chefens chef.

Det här är viktigt av två orsaker: För det första ska det vara helt klart till vem du och dina arbetskamrater ska vända er när något behöver förbättras i

arbetsmiljön. För det andra ska det vara helt klart för chefen vad han eller hon har för möjligheter och skyldigheter att ansvara för arbetsmiljön.

Bra arbetsmiljö = en bra chef?

Att chefen har stor betydelse för hur anställda upplever sin arbetsmiljö är något som många undersökningar lyft fram på senare år. I samma rapporter läser vi om hur svårt många av våra mellanchefer har det – att deras ansvar många gånger är orimligt stort, med för många direkt underställda medarbetare och dåliga ekonomiska resurser. Resultatet kan bli att alla inte blir sedda och att man inte mäktar med att jobba förebyggande med arbetsmiljön.

Din chefs sätt att göra sitt jobb har största betydelse för hur du själv har det på jobbet. Därför är det inte underligt att chefen många gånger ses som en anledning till saker som blir fel på arbetsplatsen. Det kan också leda till en ond cirkel där alla beslut som chefen måste ta underkänns av medarbetarna, som förlorar förtroendet för sin chef. Oftast finns det anledningar som går att rätta till när det blivit fel, men visst är det ett faktum att vissa chefer inte är bra chefer. När det blir så, tjänar ingen på att bita ihop, låta tiden gå och kritisera chefen bakom ryggen.

Chefen måste få veta vad du tycker

Tycker du inte att du har en bra chef? Tänk efter vad det är som inte fungerar. Prata med dina arbetskamrater och se om det här är något som bara du tycker eller om det är en allmän uppfattning. Vad är det som inte är bra? Och vad är det som chefen faktiskt är bra på? Tänk på att om det ska kunna bli bättre så måste chefen få reda på vad ni tycker. Ett bra sätt är att prata med ditt SKTF-ombud, som kan framföra vad personalen tycker, både vad som fungerar bra och dåligt. För att kunna framföra hela personalens åsikt krävs att alla har kunnat säga vad de tycker, är informerade och kan stå bakom åsikterna.

Det viktiga är att kunna skilja på sak och person. Det är inte chefen som person som är problemet, utan det är vad han eller hon gör. Chefen kan inte läsa tankar, och behöver veta att när han eller hon gör på ett visst sätt så blir det problem för medarbetarna.

Men om det ändå inte blir bättre, trots gemensamma försök, kan din SKTF-avdelning eller klubb gå mer formellt till väga och begära respons från chefen och en handlingsplan för hur problemet ska lösas. Om inte heller det leder till en förbättring ska SKTF kontakta chefens chef och begära en handlingsplan utifrån den riskbedömning som gjorts.

Att prata samma språk – hindra problemen innan de uppstår

Det bästa som ni gemensamt med chefen kan göra är självklart att hjälpas åt att skapa ett bra klimat, så problemen kan hejdas innan de uppstår eller blivit oöverstigligen – många problem grundas på missförstånd. Chefen har en viktig uppgift att skapa en klimat där alla kan och vill komma med synpunkter och idéer. En miljö där chef och medarbetare pratar samma språk och strävar åt samma håll när det gäller verksamhet och mål.

Att prata om vilka förväntningar man har på varandra som chef och medarbetare är också en bra grund att stå på. Ofta är orsaken till konflikter att det finns olika synsätt på roller och begrepp. Vi är varandras arbetsmiljö på många sätt – både i förhållande till chefen och till varandra.



Diskutera!

Vilka förutsättningar har din chef att ta sitt ansvar för arbetsmiljön? Är din chef medveten om sitt ansvar och har kunskap, ekonomiska resurser och möjlighet att besluta om arbetsmiljöfrågor?

Vad har du för förväntningar på en bra chef? På vilket sätt lever din chef upp till de förväntningarna? Vad skulle kunna vara bättre?

På vilket sätt har du möjlighet att framföra till chefen vad du tycker om mål och verksamhet? Säger du vad du tycker?

Vad innebär ordet respekt för dig? Vad menar du konkret när du säger att du vill bli behandlad med respekt av chef och kolleger?

Mer bra att läsa

- SKTFs undersökningar och rapporter om chefer och chefens betydelse för arbetsmiljön: *1000 chefer har fullt upp, 1 000 chefer kan inte ha fel* och *Chefen central för arbetsmiljön – allmänhetens syn på chefers förutsättningar för ett gott ledarskap*. Rapporterna finns på www.sktf.se/chef
- Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet, Kommun och landsting som arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen Aktiebolag och fysiska personer som arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen. www.av.se
- Att kunna vara chef av Tommy Iseskog. www.av.se