

Rätt in i kaklet med chefens goda minne



ANNA CALLIUS/DINE EYED

”Risken för kränkningar och destruktiva beteenden ökar både i arbetsgruppen och i bemötandet av patienter, kunder eller klienter.”

Ann-Katrine Roth
är expert inom
jämfästhet,
mångfald och
inkludering.

Jag träffade helt nyligen två vänner som båda är psykologer och arbetar med ledarskap. Vi pratade om hur folk mår och den ohälsa som finns i dag i arbetslivet och som resulterar i att hela verksamheter inte fungerar så bra, till exempel sjukvården, socialtjänsten, äldreomsorgen och skolan.

Det råkar vara kvinnodominerade branscher som är finansierade med våra gemensamma pengar, skatterna, och det är i första hand kommuner och regioner som är arbetsgivare. Borde vi inte alla ha ett intresse av att de här verksamheterna sköts på ett föredömligt sätt?

Självklart väcks också tanken om ojämställdhetens konsekvenser. Kvinnodominerade arbetsplatser med kvinnor som är lojala och duktiga och organisationer med otydliga rollfördelningar, bristande resurser och organisation av arbete. Till det kommer märkliga arbetstidsscheman och ofrivilligt deltidarbete.

Jag har, genom mitt jobb, sedan slutet av 80-talet fått en god inblick i olika branscher. Det som för 20 år sedan uppfattades som ett stort problem i verksamheten, till exempel att en vårdcentral saknade en sjuksköterska, är i dag vardagsmat för dem som arbetar ute i linjen. Normaliseringen av brist på resurser och hur vi vänjer oss vid en dålig arbetsmiljö – det är nästan härresande.

Den ökande psykiska ohälsan som vi vet är kopplad till arbetsmiljön tar sig uttryck i fysiska problem, och irritation på arbetsplatsen gör att vi får korta stubiner. Risken för kränkningar och destruktiva beteenden ökar både i arbetsgruppen och i bemötandet av patienter, kunder eller klienter. För den enskilda individen kan stress leda till övervikt och depressioner och så småningom utbrändhet.

Och varken politiker eller chefer tar ledarskapet på allvar. De organiserar inte arbetet på ett hållbart sätt, gör inte riskbedömningar utifrån arbetsmiljölagstiftningen eller ser till att arbetsförhållandena och arbetsmiljön anpassas till arbetstagarens personliga förutsättningar. Om chefer bara följde lagstiftningen genom att identifiera risker, faror för arbetstagarens hälsa och säkerhet, så skulle arbetarskyddet fungera utmärkt.

Men i dag förväntas varje medarbetare själv säga stopp i tid och sätta sina egna gränser. För detta krävs både mod och insikt. När chefer inte är närvarande och inte skickar hem medarbetare som mår dåligt utan använder dem till bristningsgränsen borde en varningslampa tändas. När chefer inte heller respekterar arbetsmiljölagstiftning och lägger ansvaret på individen att själv sätta gränser i organisationen, då får vi problem.

Det individuella ansvaret att säga nej, nu räcker det, har i dag landat på individens bord. Av rädsla för att bli uppsagd och inte ha något jobb att gå till så kör vi på som vanligt och i hög fart, som inte alltför sällan leder oss rätt in i kaklet! ■

ANN-KATRINE ROTH