



Pär Thörn

Vi är som en båt med vatten upp till relingen och det slår in vågor hela tiden!

Jag har en anställd som ofta är sjuk och aldrig mer än en till tre dagar och ibland upp till en vecka.

Hon är sjuk cirka en gång i veckan.

Ett par personer på mitt företag har sagt att de tycker att morgonmötena blir tråkiga eftersom vissa medarbetare ofta tar upp klagomål på disk, städning och liknande, även om det inte är ett stort problem.

Jag blir bombarderad med utskick om en ny lag om att varje arbetsplats måste ha ett brandskyddsombud.

En av mina medarbetare har varit besvärlig för mig under flera år på olika sätt. Jag har i omgångar haft samtal med honom och han har tidigare i år fått en skriftlig erinran. Sedan dess har han lugnat ner sig men hans förakt mot auktoriteter finns latent fortfarande.

En av mina anställda kommer så gott som alltid sent, han går också ofta för tidigt.

På en period av sjutton arbetade dagar har han femton avvikelser i form av sena ankomster, för tidiga hemgångar, uteblivit hel dag utan att meddela eller göra sig kontaktbar via telefon eller spelat sjuk på arbetsplatsen.

Jag börjar misstänka att han är narkoman.

Jag har fått ett anonymt brev som säger: "vi vill inte ha dig här" och uppmanar mig att: "ta din breda häck och förpassa dig härifrån".

Vad gör man?

Tystar ned eller tar upp med personalen (fyrtiosex stycken) ... eller polis-anmäler ... eller går till lokaltidningen ...

Nån som har erfarenhet?

I min arbetsgrupp finns en man, fyrtiotre år, som konstant kommer en och en halv till två timmar för sent till jobbet.

Under dagen försvinner han en till två timmar utan någon förklaring till varför. Jag har grubblat och grubblat och kommit fram till att han helt enkelt inte förstår, eller vill inte förstå, eller lever i en värld där arbetstider inte är viktiga. Han driver mig till vansinne och det har gått så långt att jag har svårt att tygla mitt humör.

Mitt ledarskap utgår från att jag som person är styrande men även till stor del stödjande.

Jag vill att de ska ta eget ansvar och få växa i det.

Jag kan bara inte styra och ställa över minsta detalj då de själva inte får något som helst utrymme att utvecklas.

Vi har haft diskussioner kring detta vid ett antal tillfällen som tyvärr bara har lett till att några inte tyckt jag varit klok, i princip.

Jag har med diverse "knepp" verkligen försökt få dem att inse fördelarna men då vänder de det genast till att bli en ersättningsfråga.

"Ska vi göra det här också, då vill vi ha löneökning!"

Måste jag byta arbete för att inte drunkna själv i kraven på ledarskapet som ställs och som inte jag varken kan eller ens är intresserad av att leva upp till?
Verksamheten lider av en extremt dålig ekonomi.

Medarbetarna har tidigare hållits på gott humör genom små extra lönetillägg och personliga favörer på bekostnad av verksamhetens ekonomi.

När jag nu ska ståda upp i detta och bland annat ta bort extra lönetillägg, lediga halvdagar etcetera så är såklart flera medarbetare missnöjda med det och riktar mycket ilska mot mig. Jag har en pressad arbetsituation och har inte så mycket tid att prata med var och en utan försöker vara tydlig och rak.

Men det går inte.

Vad gör man när man känner att jobbet bara tar energi istället för att både ge och ta?

Vad gör man när man känner sig ifrågasatt (kritiserad) underifrån och inte känner något stöd uppifrån?

Vad gör man då?

Det är någon som har klottrat www.arbetarmakt.com i närheten av vår arbetsplats.

Jag undrar om det är något hot eller liknade.

Jag har en medarbetare som detta år haft tretton stycken frånvarotillfällen, vissa längre än två veckor, vissa ströddagar.

Min fråga är helt enkelt: Vad krävs för att kunna säga upp medarbetaren?

Vi har haft personliga samtal.

Jag har delat ut skriftliga varningar men han verkar helt likgiltig.

Jag har sett honom i ögonen.

Hur ska jag gå till väga för att på ett vettigt och lagenligt sett "bli" av med problemet?

Jag har en före detta medarbetare som angett mig som referens.

Personen är mycket ambitiös och duktig men har under en längre tid varit sjukskriven på grund av stress.

Nu har personen ett nytt arbete på gång och den nya arbetsgivaren har hört av sig för att informera sig om hur personen är.

Nu till mitt dilemma: Skall jag nämna sjukfrånvaron eller skall jag bara svara på frågor i egenskap av referensperson?

Är det oärligt att bara berätta om någon frågar eller skall man tala om vad man vet?

Häromdagen fick jag höra att den av mina medarbetare som har till uppgift att svara i växeln "alltid låter så sur", "att hon låter som en citron".

Jag har ingen anledning att betvivla det uppgiftslämnaren säger.

Hur ska jag hantera detta som chef?

Hur kan en person "sluta låta sur"?

Jag instruerade en medarbetare att hon skulle delta i informationsträffar som vi anordnar för våra kunder för att hon ska få lära sig mer om vad verksamheten verkligen handlar om.

Trots upprepad instruktion deltog hon vid samtliga tillfällen bara en stund och gick sedan och gjorde något annat.

En annan arbetsuppgift är att alltid se till att datorn fungerar inför våra informationsträffar. När jag tjugo minuter innan träffen frågade om datorn fungerade var svaret nej.

Trots att hon visste att datorn inte fungerade meddelade hon varken mig eller någon annan och tog inte heller initiativ till att åtgärda felet på egen hand.

Trots tydliga (???) instruktioner om att det är hennes ansvar att se till att det fungerar.

Trots upprejade instruktioner om att förbereda inför informationsträffarna flera timmar i förväg så gör hon det i sista sekunden.

Jag vill inte ge upp utan att undersöka om det kan finnas något kulturfilter eller liknande som man kan komma åt genom att ändra metod.

Det har gått över tre månader utan framsteg och med nuvarande prestation kan hon inte jobba kvar hos oss.

Jag får ta mycket "skit" och detta gör att jag får ont i magen.

Jag brukar kunna hålla distans, men ibland går det inte.

Någon som har tips om hur man "gör"?

Den tjugioandre december skickades ett mail till min makes jobb där någon, "anonymt", informerade honom om mina påstådda förehavande på krogen.

En utredning med säkerhetsavdelningens IT-personal bevisade att mailet skickats från en av terminalerna på mitt jobb.

Det är också bevisat från min makes jobb att mailet gått från en av terminalerna på mitt jobb.

Hela avdelningen är i chock och stämningen är oerhört dålig.

Nu har jag kallats in till enskilda samtal där jag ska komma fram med en lösning hur man ska gå vidare och lägga detta bakom oss.

Är detta verkligen min uppgift?

Till saken hör att jag under hösten upprepade gånger utsatts för att kallas för tillmälen på möten som vi haft för att komma tillrätta med problemen på just min avdelning.

Jag har fått mina arbetsskor insparkade under klädkåpen i omklädningsrummet.

Då jag påtalat detta för min närmaste chef har hon bara viftat bort problemen.

Problemen på avdelningen beror på mig enligt vissa av mina medarbetare.

Ska jag utses som syndabock på grund av dåligt ledarskap av chefen och ska jag skylla mig själv för att jag trakasseras och för att min make får denna typ av mail?

Mailet är polisanmält.

Ska jag lämna mitt jobb, som jag trivs med och där jag uppskattas av cheferna högre upp i organisationen?

Jag tror att syftet med trakasserierna är att få mig att sluta.

Ska jag begära omplacering?

Produktionen går på knäna.

Jag försöker hålla mig flytande, men jag hinner inte ens med mina egna arbetsuppgifter.

Vi är som en båt med vatten upp till relingen och det slår in vågor hela tiden!

Genom att inte utnyttja resurserna optimalt blir jag dessutom hindrad i mina speciella uppgifter, som ska utföras när det ordinarie arbetet är utfört.

På det psykosociala planet är det en katastrof.

Själv har jag exempelvis minimerat mina kontakter med övriga i personalrummet.

Jag har de som tror på mig och står på min sida, men att behöva dela samvaron med övriga är något som jag håller på en så låg nivå som möjligt.

Den närmsta chefen tror inte ens att mailet skickats.

Hon tror inte på att övriga påhopp har ägt rum.

Vid olika möten där jag tillskrivits tillmälen som "en riktig jävel" och "svin" och "idiot" (och där man anser att jag inte sköter mina arbetsuppgifter) så har hon inget att invända.

Trots att jag under alla år fått utmärkta betyg på prestationer och resultat.

Slutar jag nu så har den andra sidan vunnit.

Nu verkar det som ett annat fackförbund kommer att utöva påtryckningar för att få mig omplacerad eller få mig att säga upp mig själv!

Grattis till mig!

Denna text bygger på upphittat material från diskussionsforumet på www.ledarna.se.

Published 2008-09-23
Original in Swedish
Contribution by Glänta
First published in Glänta 1-2/2008
© Pär Thörn/Glänta
© Eurozine