



## INTE BARA FÖR TRIVSELN

**Som chef är du arbetsgivare. Det är din skyldighet att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Därför är det också ditt ansvar att hantera och förebygga konflikter som påverkar arbetet.**  
**- Konflikter skapar ohälsa, säger Malin Trossing, ledarskapsexpert.**

Arbetsmiljölagen slår fast att det är arbetsgivarens ansvar att förebygga och undanröja risker för ohälsa på arbetsplatsen. Ändå kan konflikter pågå i flera år, utan att någon tar tag i dem, menar Malin Trossing. Hon blir ofta inkallad som utomstående konsult när konflikter har gått överstyr.

- Det är viktigt som chef att

agera på en gång, så att det inte leder till ohälsa. En liten konflikt försvinner sällan utan växer och blir till en surdeg.

Med större konflikter krävs mycket mod och ett hårt jobb av ledaren. Som chef har man egentligen ingen rätt att få stöd i konflikthanteringen. Många chefer får det, till exempel genom personalavdelningen eller företagshälsovården, men det är inte självklart.

- Därför är det viktigt att välja en bra arbetsgivare. En bra arbetsgivare stöttar sina chefer.

Att gå in i en chefsroll innebär också att vara en del av arbetsgivaren och ta ett arbetsgivaransvar gentemot sina medarbetare. Chefen måste kunna stå för den syn och de värderingar arbetsgivaren har.

Malin Trossing leder ofta utbildningar för nya chefer.

Enligt henne är det ett bra tillfälle att ta tag i gamla konflikter när man kliver in som ny chef i en organisation.

- En chef som låtit konflikter pågå i flera år kan ha svårt att motivera för sig själv och medarbetarna varför man ska ta tag i problemet just nu. Som ny kan du lättare ta tag i det direkt.

Trossings erfarenhet är att nya chefer kan behöva lägga mycket energi på problem och konflikter i början. När personalen ser att chefen tar tag i en konflikt och löser

den, vågar de lyfta även andra problem. Men även om mycket tid initialt går åt till att lösa konflikter, ger det en effektivitetsvinst på några månaders sikt.

- Som chef har du enligt arbetsmiljölagen en skyldighet att lösa konflikter. Samtidigt har du också en möjlighet att lösa problem som på sikt ger både dig och dina medarbetare en bättre och roligare arbetsituation. Konflikthantering är både en skyldighet och en möjlighet, säger Malin Trossing.

**HELENA LINDH**

**Om Malin Trossing:** Hon är ledarskapsexpert i det egna företaget Dare to Lead AB. Hon håller utbildningar, är konsult och har gett ut böckerna *Våga leda effektivt!* och *Våga leda modigare!*.



### Chefens skyldigheter

Du som arbetsgivare har huvudansvaret. Tillsammans med anställda och skyddsombud ska du som arbetsgivare ta fram rutiner för hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Det ska finnas en tydlig arbetsmiljöpolicy, rutiner för att tidigt fånga upp signaler på problem och konflikter samt riskbedömningar, handlingsplaner och uppföljningar.