

Tysta arbetsplatser

Att anställda inom staten vågar lyfta problem och larma om missförhållanden är viktigt, både för den egna arbetsmiljön och för demokratin. I den här checklistan sammanfattar vi vad du som förtroendevald kan göra för att din arbetsplats ska präglas av öppenhet och dialog, istället för tystnad och repressalier.

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för en god arbetsmiljö. Men för att kunna samverka måste vi våga påtala brister i vår arbetsmiljö.

Om anställda upplever att det inte går att framföra kritik eftersom de då riskerar att bli bestraffade blir arbetsplatsen tyst och arbetsmiljön sämre.

Det här är något som märks speciellt på arbetsplatser med många tidsbegränsade anställda. Anställningstryggheten spelar stor roll för viljan att berätta om det som inte fungerar.

Inom staten kan tysta arbetsplatser få extra långtgående konsekvenser. Beslut som tas på medborgarnas uppdrag måste gå att granska, och när öppenheten brister får det konsekvenser för medborgarna. Anställda måste också själva kunna reagera på felaktigheter, så att förvaltningen sköter sitt uppdrag på bästa sätt.

Hur mår din arbetsplats? Och vad kan du som förtroendevald göra för att din arbetsplats ska bli mer öppen?

Här är några förslag för att komma igång. Och kom ihåg att du inte är ensam – ta hjälp av andra förtroendevalda och skyddsombud på din arbetsplats!

- **Gör dig själv känd och tillgänglig bland dina kollegor och erbjud dig vara ett språkrör för att vidareförmedla information och synpunkter.**
 - om förtroendevald i ST är du främst företrädare för dina medlemmar, men lyssna även på de som inte är medlemmar (än) – de kan ha något viktigt att säga och som gynnar hela arbetsplatsen.
- **Håll frågan om öppenheten på arbetsplatsen levande.**
 - Arbeta för ett tillåtande klimat på till exempel arbetsplatsträffar så att alla kan, vill och vågar säga sitt.
 - Ta upp frågan om öppenheten i kontakter med arbetsgivaren, som till exempel i samverkan och på skyddskommittéer.

- **Gör frågan om öppenheten till en återkommande fråga i olika enkäter på arbetsplatsen.**
 - Använd medarbetar- och arbetsmiljöenkäter för att ta tempen på öppenheten. Var aktiv i utformningen av frågorna och i hanteringen av resultatet.
 - Kom överens med arbetsgivaren om hur enkätresultatet ska hanteras innan den skickas ut. För att arbetet ska bli så konstruktivt som möjligt krävs öppenhet även här! Kräv delaktighet både för de lokala facken och för skyddsorganisationen.
 - Följ utvecklingen över tid! Fråga dina medlemmar i till exempel en egen enkät: Går det åt rätt håll? Om inte, utred varför och arbeta för att vända den utvecklingen.
- **Arbeta för att det finns tydliga rutiner för hur kritik och/eller synpunkter på arbetsmiljö och verksamhet ska framföras på arbetsplatsen.**
 - Bevaka att arbetsgivaren inkluderar dessa rutiner i introduktionen för nyanställda.
 - Bevaka att arbetsgivaren utbildar samtliga chefer i de interna rutinerna men även generellt i frågor som meddelarskydd, meddelarfrihet och efterforskandeförbud.
 - Bevaka att arbetsgivaren gör klart i ord och handling att repressalier mot den som framför kritik enligt gällande rutiner alltid är oacceptabelt.
- **Uppmuntra arbetsgivaren att behandla kritik och synpunkter som möjligheter i verksamhetsutvecklingen och i arbetet för en frisk arbetsplats.**

