

Undvik misstag vid misskötsel i anställningen

Du som arbetsgivare måste bevisa att en anställd har misskött sig. Du måste också visa att du har gjort allt du kunnat för att ändra personens beteende – i syfte att förhindra att misskötseln fortsätter

– innan det blir aktuellt med att avsluta anställningen. Denna snabbguide Bygger på Georg Fricks bok *Att hantera misskötsel – handbok för chefer*.



Oklara ordningsregler



Arbetsplatsen behöver tydliga och uttalade ordningsregler. Ofta är chefer och arbetsgivare otydliga på denna punkt och utgår ifrån vad man själv anser borde vara självklart. Det räcker inte för att få rätt.

Upprätta ordningsregler

Arbeta fram ordningsregler ni är i behov av. Även för områden som du anser är självklara bör det finnas ordningsregler. Sammanställ ordningsreglerna i en personallhandbok. Låt varje medarbetare skriftligen intyga att man har tagit del av dessa regler.



Otydligt chefskap



Att vara chef innebär att vara arbetsgivare. Det innebär att man inte är en i gänget, även om man arbetar tillsammans. En god relation till medarbetare och deras fackliga organisation är naturligtvis bra, men det får inte tona ner betydelsen av ditt arbetsgivarskap.

Våga chefa!

Tydliggör att det är du som är arbetsgivare. Det är du som har rättigheten (och skyldigheten) att leda och fördela arbetet. Är du osäker på vad du får bestämma om är det viktigt att du kontrollerar med din chef vilka dina befogenheter är. Våga chefa!



Otydlig kommunikation



Det vanligaste felet chefer gör är att ”linda in” ett negativt budskap och undvika att gå rakt på sak. Tänk på att kommunikation sker på sändarens risk. Om du som chef lindar in budskapet och medarbetaren inte uppfattar vad det egentligen handlar om, så är det med andra ord du som arbetsgivare som riskerar att förlora på det.


För sent agerande

Många situationer av misskötsel skulle kunna undvikas om chefen agerar i tid. Om det går för lång tid finns risken att misskötseln indirekt har accepterats. Då kan det oönskade beteendet betraktas som den praxis och sedvänja som har varit gällande.



Guide Hantera misskötsel i anställningen

Löneutveckling trots misskötsel


 Tyvärr händer det att anställda får höjd lön trots att de missköter sig. Förekommer detta på er arbetsplats? Då skickar du som chef ut motsägelsefulla signaler. Du visar å ena sidan att du är missnöjd med medarbetarens arbetsresultat, och å andra sidan så nöjd att personen belönas för gott arbete.

Har medarbetaren överpresterat?

Utgå från anställningsavtalets minimikrav vid lönesättning. Kontrollera först och främst att medarbetaren uppfyller minimikraven. Kontrollera sedan, med stöd av verksamhetens lönekriterier, om medarbetaren har överträffat den förväntade prestationen. Läs mer i boken *Lönesamtal – handbok för chefer* (Frick 2015).



Obefintlig eller bristfällig dokumentation


 Den som påstår något har som huvudregel bevisbördan. Utan dokumentation bygger det enbart på allmänt tyckande och det är i en sådan situation knappast lönt att fortsätta processen.

För en loggbok

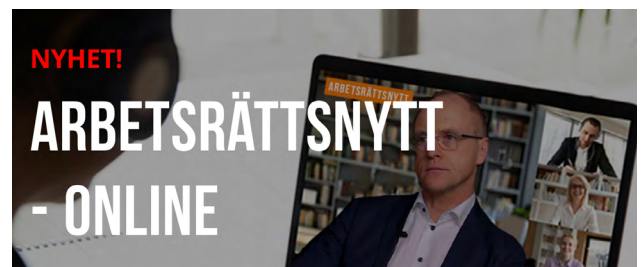
Dokumentera allt som sker i samband med misskötsel. Skriv loggbok där du noterar datum, vad som är gjort, vilka som har gjort vad etc. Den blir en del av din bevisning och fungerar som stöd för minnet vid eventuell framtida rättsliga prövning.



Utforma ”beredskapsplan”

 Besluta om hur er process ska se ut vid misskötsel. Det bör finnas en ”beredskapsplan” för hur misskötselsituationer ska hanteras.

Upprätta i förväg en arbetsordning om vad som ska göras redan vid misstanke om misskötsel och tydliggör vem som har mandat att göra vad.



Håll dig uppdaterad om viktiga arbetsrättsliga händelser. När du väljer att vara med i *Arbetsrättsnytt-online* kommer du på ett enkelt sätt (via dator, telefon eller läsplatta) ta del av arbetsrättslig uppdatering oavsett var du befinner dig. [Läs mer och anmäl dig här: www.frickhrconsulting.com/arbetsrättsnytt](http://www.frickhrconsulting.com/arbetsrättsnytt)



© 2021 Författaren och Frick Publishing AB

Författare: Georg Frick

Grafisk formgivning: Åbergs stilus et forma

Guiden är kortfattad information och är inte att betrakta som juridisk rådgivning.

KOPIERINGSFÖRBUD

Detta verk är skyddat av upphovsrättslagen. Den som bryter mot lagen om upphovsrätt kan åtalas av allmän åklagare och dömas till böter eller fängelse i upp till två år samt bli skyldig att erlagga ersättning till upphovsman/rätts-innehavare.

Beställ av ytterligare exemplar av denna guide och boken

Att hantera misskötsel – handbok för chefer

på: www.frickpublishing.com

eller: info@frickpublishing.com

