



## Rutine for handtering av konflikhtar.

Arbeidsmiljøloven §§ 12, 14 og 16.

Personalpolitiske retningslinjer for Seljord kommune, punkt 11 Personalomsorg

### 1. Formål.

Rettleiing av arbeidsgjevar og arbeidstakar i handtering av konflikhtar mellom enkeltpersonar eller grupper i Seljord kommune.

### 2. Definisjonar

Med *konflikt* meiner ein mellommenneskeleg usemje mellom to eller fleire personar på ein arbeidsplass. I slike tilfelle må de snakke saman for at konflikten skal bli løyst.

Med *handtering* av konflikt meiner ein å ta tak i og handle i ein situasjon der det er sterke mellommenneskeleg motsetningar.

Med *løysing* meiner ein å komme fram til eit resultat der partane ikkje lengre opplever at det er konflikt.

Med *part* meiner ein dei som er direkte involvert i konflikten.

### 3. Rettar og plikter.

Arbeidstakarane skal ikkje bli utsett for trakassering eller anna utilbørleg opptreden, og har rett til å bli behandla med respekt. Tilsette har rett til å seie i frå om dei føler seg krenkja. Arbeidsgjevar har ansvaret for arbeidsmiljøet. Forskrift om systematisk helse,- miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemder §5, andre ledd, nr.2, seier at ”arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse,- miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endring.”

**Arbeidstakar** skal medverke til gjennomføringa av tiltak for å skape eit sunt og godt arbeidsmiljø, og delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet.

**Arbeidsgjevar** har det overordna ansvar og også formelle forpliktingar gjennom både arbeidsmiljølova og hovudavtalane. Arbeidsgjevar har og ansvar for å setje i verk praktiske tiltak.

**Tillitsvalde** har eit stort ansvar for å samarbeide med arbeidsgjevar for å ta del i å løyse

konfliktar (jf. Hovudavtale). Vidare skal tillitsvald ivareta medlemmane sine rettar når det gjeld lov- og avtaleverk. Alle medlemmar har krav på hjelp, ikkje nødvendigvis medhald.

#### 4. **Korleis løyse konfliktar.**

1. Snakk så tidleg som mogleg om problemet direkte med den eller dei du har ein konflikt med.

- definer kva som er konflikten
- ha ei positiv haldning til å finne løysing
- sjå på vegen til løysing som ein samarbeidsretta prosess
- finn løysingar som gjer at ingen sit att som taparar

2. Næraste leiar skal informerast om saka. Er leiaren sjølv part i konflikten og/eller ikkje tar initiativ til at konflikten blir løyst, orienterer den tilsette leiar på neste nivå.

3. Tredje part kan involverast når partane ikkje sjølve finn løysingar. Dei involverte partane må sjølve vurdere behovet for bistand.

#### **Måloppnåing**

- kome fram til felles reglar som skal følgjast
- endre og/eller betre relasjonen

#### **Om konfliktar ikkje vert løyste**

Kan følgjande vurderast:

- endring av åtferd/handlemåte ut frå skriftleg avtale
- omplassering
- intern omorganisering
- omskulering
- åtvaring
- sjølv seie opp stillinga si
- suspensjon/avskil

Når ei konflikt ikkje vert løyst er det tillitsvalt og driftsleiar som har ansvaret for den vidare handteringa av saka. Verneombodet og hovudverneombodet bør også takast med i drøftingane.

Seljord desember 2009