



TYSFJORD KOMMUNE

RETNINGSLINJER FOR FOREBYGGING OG HÅNDTERING AV KONFLIKTER

Formål:

Rettlede leder og arbeidstaker i arbeidet med mellommenneskelige konflikter på arbeidsplassen. Retningslinjen er ment som ett verktøy for den som er i mulig konflikt og den som skal løse en konflikt.

Omfang:

Fra en konflikt oppstår, til arbeidstaker melder fra til nærmeste leder om dette, til konflikten er løst.

Konflikten skal alltid forsøkes løst på lavest mulig nivå. Rutinen inneholder en oversikt over ansvar og oppgaver for de ansatte i kommunen.

Retningslinjen er generell og behovet for skjønsmessig vurdering må gjøres i den aktuelle situasjonen.

Retningslinjen skal komme til anvendelse når det er konflikter der enkeltpersoner eller noen få ansatte er involvert. Noen av prinsippene kan imidlertid benyttes også der flere er involvert, men her er det viktig at man ser hen til hele arbeidsmiljøet før man avgjør fremgangsmåte.

Målgruppe:

Omfatter alle ansatte som er direkte berørt av en mellommenneskelig konflikt i sin arbeidssituasjon.

Gjelder ikke for interessekonflikter mellom partene i arbeidslivet.

Ansvar:

Leder med personalansvar har plikt til å handle når vedkommende får kjennskap til konflikter som de ansatte ikke klarer løse selv eller som man ser medfører eller kan medføre skade om den ikke løses.

Arbeidstaker plikter å melde fra til arbeidsgiver dersom denne får kjennskap til eller er vitne til at det forekommer konflikter som man ser partene ikke klarer løse selv eller som man ser medfører /kan medføre skade om den ikke løses.

Arbeidsmiljøloven § 4-3 stiller krav om at arbeidstakere ” ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. De skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.”

Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at bestemmelsen blir overholdt.

Beskrivelse:

Uenighet eller motsetninger er naturlige i en sammensatt organisasjon. En organisasjon uten motsetninger og uten diskusjoner vil ikke utvikle seg. Konflikter kan være positivt for

Vedtaksmyndighet:	Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	
Sist oppdatert:	
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalleder



TYSFJORD KOMMUNE

utviklingen, og det er derfor nødvendig å akseptere at noen kan ha en konflikt uten at den nødvendigvis er av en slik karakter at arbeidsgiver eller andre skal gripe inn. Hvis de ansatte selv ikke føler at de klarer å løse konflikten er det viktig at arbeidsgiver involveres. Det samme gjelder der arbeidsgiver eller andre ser eller mistenker at konflikten vil kunne være til ulempe på en eller annen måte, enten for de som er direkte involvert eller vil kunne skade arbeidsmiljøet.

Tysfjord kommune ønsker å være en god arbeidsplass med et sunt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig for oss at våre ansatte og ledere håndterer konflikter så tidlig som mulig slik at vi kan bidra til å skape noe positivt ut av uenigheten.

Definisjoner:

Konflikt: Uoverensstemmelse mellom to eller flere parter, som fremkaller spenninger hos den enkelte.

Mobbing: Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger, eller føler seg negativt behandlet av en eller flere andre uten å greie å forsvare seg. Mobbing er noe annet enn en konflikt mellom to likeverdige parter. Ved mobbing er ikke partene like sterke.

Trakassering: Uønsket adferd som finner sted med den hensikt å krenke en annens verdighet. Brukes ofte sammen med mobbing, men er ikke synonymt med mobbing.

Utilbørlig atferd: Grov verbal utskjelling, krav om seksuelle tjenester

Forebygging av konflikter:

For å forebygge at konflikter oppstår er det viktig å organisere og lede virksomheten på en måte som gir ansatte følelsen av trygghet i form av forutsigbarhet, sosial tilhørighet, medbestemmelse, mestringsmuligheter, meningsfylt arbeid og trygge ansettelsesforhold. Forebygging av konflikter skal inngå i Tysfjord kommunes systematiske HMS-arbeide, og det må arbeides kontinuerlig for å oppnå et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Dette innebærer at:

- Vi respekterer hverandre ved å ha en kommunikasjonsform som er åpen og som ikke sårer den enkelte
- Vi viser hensyn og omsorg for hverandre
- Vi aksepterer at vi er likeverdige samtidig som det er rom for ulikhet og uenighet
- Vi skaper rom for selvstendige og kritiske vurderinger og rom for å utrykke følelser
- Vi viser respekt og lojalitet for andres kompetanse, beslutning og medvirkning
- Ledere har god kompetanse i konflikthåndtering
- Ansatte er kjent med rutinene for konflikthåndtering
- Vi har gode informasjonsrutiner
- Det er gode samarbeidsrelasjoner mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud.

Vedtaksmyndighet:	Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	
Sist oppdatert:	
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalleder



TYSFJORD KOMMUNE

Saksgang i konfliktsaker i Tysfjord kommune

De viktigste holdepunktene:

- Prøv å ta opp klager eller stridspunkter direkte med den det gjelder
- Psykososiale arbeidsmiljøproblemer skal håndteres raskt
- Saken skal håndteres på lavest mulig nivå
- Unngå slarv, ikke gå med det til andre kollegaer som ikke har noe med saken å gjøre
- Behandle partene med respekt og verdighet
- Saken må ikke trekkes i langdrag
- Ved løst konflikt, ikke dvel ved gamle konflikter.

Skjema: Retningslinjer for ansatte ved håndtering av konflikter i Tysfjord kommune

Arkivering:

Avhengig av konfliktens karakter blir partene enig om hvor sakens dokumenter skal oppbevares. Dokumentene kan oppbevares i egen mappe(elektronisk) eller i de involvertes personalmapper.

Vedtaksmyndighet:	Kommunestyret
Sist vedtatt/revidert:	
Sist oppdatert:	
Ansvarlig for oppdatering, revisjon:	Personalleder