

KONFLIKTER PÅ ARBEIDSPLASSEN

- RÅD OG VINK TIL DEG SOM TILLITSVALGT

- **Av Guro Løkken Bærø, advokat i Parat**
- guro.lokken@parat.com
- 992 48 147

CASE

KOMMUNIKASJON

Ny ung sjef overkjører etablert stab

MISBRUK AV STYRINGSRETT

Faglig uenighet, personkonflikt, advarsel, oppsigelse

MOBBING?

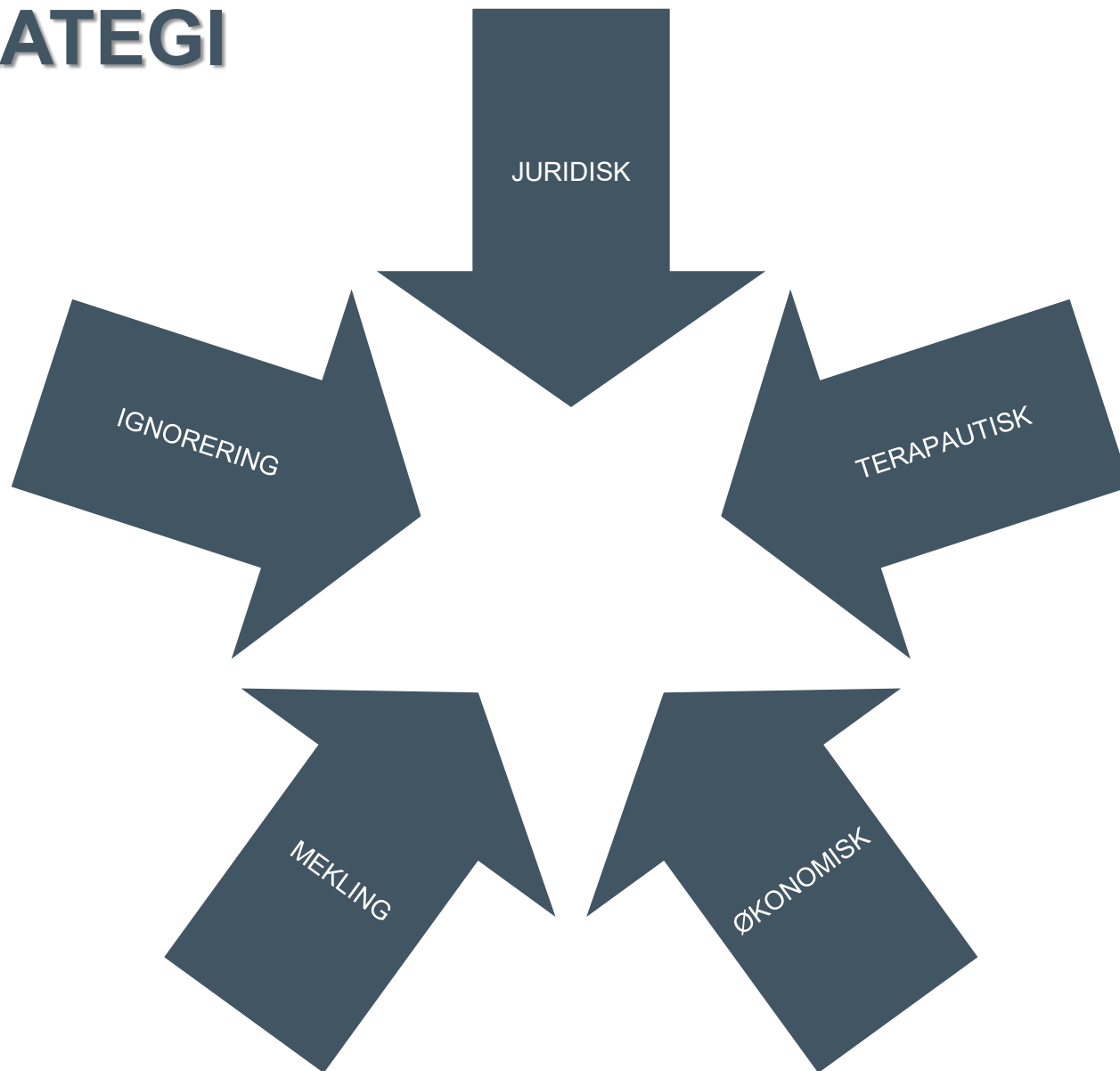
Endrede prosesser, mistet arbeidsoppgaver, slutter å hilse, blikk

KONSEKVENSER AV KONFLIKTER

FOR DEN DET GJELDER

FOR BEDRIFTEN

STRATEGI



MÅTEN VI BLIR MØTT PÅ ER OFTE LIKE VIKTIG SOM KONFLIKTEN I SEG SELV



Respekt
Tillit
Åpenhet

Følelsen av å bli sett
og hørt

Riktig løsning varer
lenge

Lettere å leve med
resultatet

Lettere å gi seg

Rettferdig og rimelig

ANSVAR HOS BEGGE PARTER



ARBEIDSGIVER

Handlingsplikt § 2-1

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø § 4-1

Tilrettelegge

ARBEIDSTAKER

Medvirkningsplikt § 2-3

Lojalitetsplikt

DU FÅR EN SAK

HVORDAN FÅ GOD OVERSIKT

- Sett av tid, men begrenset
- Aktiv lytting, ta kontrollen
- Hva er det egentlige problemet?
- Sorter - hva kan du hjelpe med/ hva kan du ikke hjelpe med
- Regler/ lovverk i bakhodet
- Søk hjelp i tide

SAKEN MÅ TAS TAK I

- Ta på riktig hatt 🎩
- Kontakt arbeidsgiver
- Rutiner for konflikthåndtering
- Få saken på agendaen
- Følg med i saksbehandlingen
- Sørg for fremgang
- Trengs oppfølging underveis
- Saken må avsluttes





Kontradiksjon

Kommunikasjon

Dokumentasjon

Åpenhet

Taushetsplikt

Personvern

PSYKOLOGI

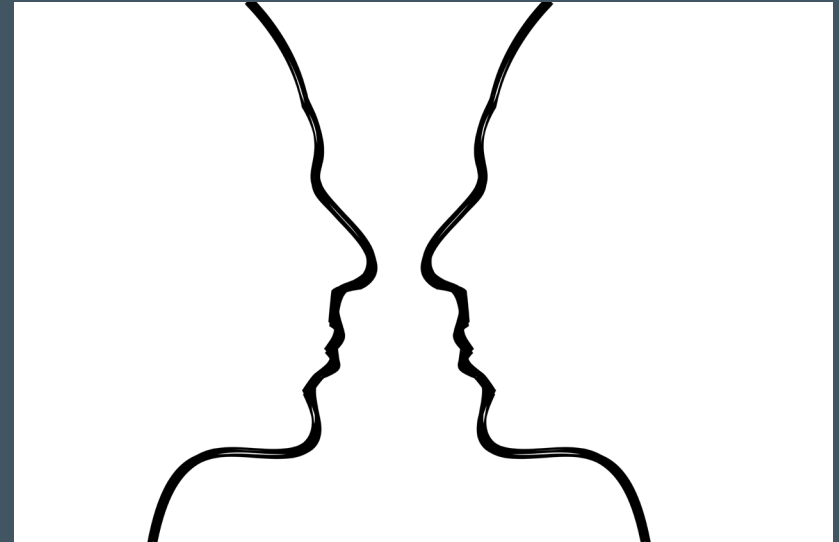
– SÅ VANSKELIG, OG SÅ LETT

Vanskelig å se motpartens syn

For å se andre må du bli sett selv

Språk

Taktikk, forstå motparten først



Å VÆRE TILLITSVALGT ER IKKE ALLTID ENKELT

SØK RÅD
NÅR DU
TRENGER

- Andre tillitsvalgte
- Verneombud
- Regionkontor i Parat
- Parat sentralt
- Gå på kurs
- Konfliktrådet
- Arbeidstilsynet
- Arbeidsmiljøsenderet

FASTLÅSTE OG KREVENDE SAKER



Ulike typer konflikter, ulik tilnærming



Er saken på riktig ledernivå?



Plan – fremgangsmåte



Hvem bør involveres?



Har vi riktig kompetanse?



Møter og referater



Bevis