

UiO • Universitetet i Oslo

Konflikthåndtering ved UiO

Verneombudenes sommerseminar 15.6.2016
Personaldirektør Irene Sandlie



UiO fikk nye rutiner for konflikthåndtering i 2015

<http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolgi ng/konflikt/>

Hva er tema i dag?

- Gjennomgang av rutiner for konflikthåndtering ved UiO
- Særskilt om verneombudets håndtering av konfliktvarsler

Hva kan verneombudet forvente fra arbeidsgiver?

- Verneombudets varslingsplikt

Formål og definisjon

- Arbeidsgiver er ansvarlig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. [arbeidsmiljøloven § 4-1 \(lovdata.no\)](#) og [§ 2-1 \(lovdata.no\)](#)
- Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å håndtere konflikter
- Konflikter mellom ansatte ved UiO skal håndteres på en god og forutsigbar måte
- Uoverensstemmelser mellom to eller flere personer, som fremkaller spenninger eller motsetningsforhold som medfører negativ oppførsel mot andre ansatte
- Ikke enhver uenighet mellom ansatte skal anses som en konflikt

Virkeområde

- Retningslinjene for håndtering av konflikter ved UiO gjelder for alle enheter og alle ansatte ved UiO, både heltids-, deltids- og midlertidig ansatte
- Retningslinjene gjelder ikke for konflikter mellom ansatte ved UiO og studenter. Oppstår slike konflikter, kan studenten melde fra om konflikten gjennom ["Si i fra" systemet](#). Når det gjelder varsel om alvorlige kritikkverdige forhold fra student eller ansatt, finnes det en egen [varslingsprosedyre](#) for dette
- Forholdet til UiOs varslingsrutiner
- Andre tvisteløsningsorganer ved UiO

Ansattes ansvar for å unngå at konflikter oppstår

Alle ansatte skal tilstrebe å oppetre slik at det ikke oppstår konflikter

- De ansatte skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø
- Oppdager den ansatte trakassering eller diskriminering ved UiO, eller forhold i virksomheten som kan medføre fare for liv og helse, har den ansatte plikt til å melde fra til arbeidsgiver eller verneombud

Ansattes varsling om konflikter

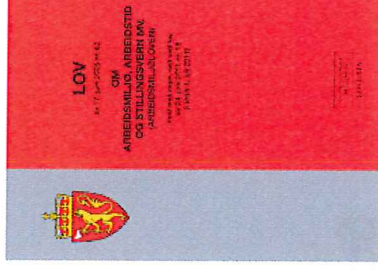
- En ansatt velger selv om han ønsker å forsøke å løse en mulig konflikt ved å ta opp saken med den konflikten gjelder, eller om han vil involvere arbeidsgiver
- Dersom den ansatte involverer arbeidsgiver, skal forholdet normalt tas opp med den ansattes nærmeste leder. Ansatte bør alternativt velge å ta opp forholdet med verneombudet eller den ansattes tillitsvalgte
- Ansatte som involveres i en konflikt har også rett til å velge å ikke foreta seg noe i saken

Leders ansvar å håndtere konflikter

- Dersom en ansatt varsler sin nærmeste leder om konflikten, skal leder håndtere konflikten slik det er beskrevet i rutinene. Det samme gjelder dersom leder varsles via vernetjenesten eller tillitsvalgte
- Nærmeste leder har det overordnede ansvaret for å håndtere konflikten
- Dersom konflikten involverer nærmeste leder selv, skal saken normalt håndteres av neste ledelsesnivå
- Ansatte varsler sine tillitsvalgte om en konflikt
- Ansatte varsler verneombudet om konflikt

Prosedyre ved håndtering av konflikter

- Konflikter skal håndteres så raskt som mulig – viktig for å unngå eskalering av konflikter
- Leder skal skaffe seg oversikt over saken
- Leders vurdering av om det er behov for mer omfattende informasjonsinnhenting
- Gjennomføring av ytterligere informasjonshenting
- Leders avslutning av saken



Verneombudets oppgaver

- Lovfestet i § 6-2
- § 6-2, 1 ledd ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljø saker
- I § 6-2, 2 ledd nevnes en del forhold som ombudet særlig skal kontrollere
- § 6-2, 3 ledd pålegger verneombudet en særlig varslingsplikt dersom ombudet blir kjent med risikofylte eller helsefarlige, gjelder fysiske arbeidsmiljøproblemer, men kan også anvendes på psykososiale problemstillinger

- I § 6-2, 4 ledd fastslås verneombudets rådgivende funksjon ved planlegging og gjennomføring av tiltak
- I § 6-2, 4 og 5 ledd er det gitt oppramset hva verneombudet skal gjøre seg kjent med, og her er ombudet selv ansvarlig for å innhente disse opplysningene
- § 6-2, 6 ledd pålegger verneombudet å gjøre seg kjent med en rekke regler
- § 6-2, 7 ledd gir verneombudet en plikt til å delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i bedriften

Kort om stansingsretten – lovfestet i § 6-3

- Må det foreligge umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og situasjonen må være slik at faren ikke straks kan avverges
- Verneombud kan ikke holdes erstatningsrettslig ansvarlig, selv om han eller hun har truffet en avgjørelse på ufullstendig eller uriktig grunnlag, men dette gjelder ikke dersom eksempelvis stansingsretten er blitt misbrukt

Verneombudets rolle i varslingssaker

- Hvorvidt verneombudet har en rolle i varslingssaker vil avhenge av sakens natur
- I saker som har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan verneombud ha en rolle i akkurat den delen av saken
- Varslingssaker skal behandles fortrolig. Fortrolighet innebærer i denne sammenheng at identiteten til varsler og den/de det evt er varslet om ikke skal gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for den videre behandling av saken. Verneombudet vil derfor ikke bli informert om varslingssaker som ikke berører arbeidsmiljøet med mindre det er nødvendig



