

RUTINE FOR Å FOREBYGGE, AVDEKKE OG RETTE OPP KONFLIKTER OG UHELDIGE PSYKOSOSIALE FORHOLD

1. Hensikt

Sikre forsvarlig og systematisk arbeid for å forebygge, avdekke og rette opp konflikter og uheldige psykososiale forhold i Den norske kirke. Målet er å oppfylle kravene i arbeidsmiljøloven om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

2. Hvem rutinen gjelder for

Rutinen gjelder for alle arbeidsgivere og arbeidstakere, ledere og ansatte i Den norske kirke.

3. Bakgrunn/hjemmel

- Arbeidsmiljøloven, spesielt § 4-1 pkt. 1, § 4-3, § 3-1 pkt. 2e og § 2-3 pkt. 2d
- Avtale om samordning av HMS-arbeid mellom bispedømmeråd og kirkelige fellesråd

4. Innhold

- a) Leder har plikt til å overvåke arbeidsmiljøet og ta initiativ til å håndtere konflikter og uheldige psykososiale forhold som avdekkes i enheten.
- b) Ansatte har en rett og plikt til å bidra til å forebygge og løse konflikter og uheldige psykososiale forhold i arbeidssituasjonen.
- c) Dersom den ansatte selv ikke kan håndtere slike forhold, skal forholdet meldes til nærmeste leder, verneombudet eller tillitsvalgt.
- d) Leder skal iverksette tiltak for å forebygge konflikter og uheldige psykososiale forhold i enheten.
- e) Når konflikt og uheldige psykososiale forhold meldes til leder, skal denne vurdere om forholdet skal behandles som en søknad, klage eller varsel (se veiledning). En søknad om endring i arbeidssituasjonen avgjøres av leder. Et varsel behandles i tråd med rutine for varsling.
- f) Ved klage, undersøkes de faktiske forhold i klagen.
 - Leder må vurdere sin habilitet i behandlingen av klagen. Hvis leder er en del av konflikten, må overordnet leder overta håndteringen.
 - Konfidensialitet, anonymitet og taushetsplikt må ivaretas i prosessen.
 - De faktiske forhold og prosessen skal dokumenteres på en forsvarlig måte.
 - Den/de det klages på må gis anledning til å uttale seg om klagen og undersøkelsene rundt denne (kontradiksjon).
 - Det må konkluderes vedrørende klagen. Er forholdet *påregnelig*, informeres de berørte om dette og saken avsluttes, eventuelt med nødvendig oppfølging. Er forholdet *uheldig* og dermed et brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, iverksettes tiltak for å gjenopprette en akseptabel tilstand.
 - Dersom gjenopprettende tiltak ikke fører frem, avsluttes konflikthåndteringen, og saken tas videre som en personalsak i henhold til personalreglementet.