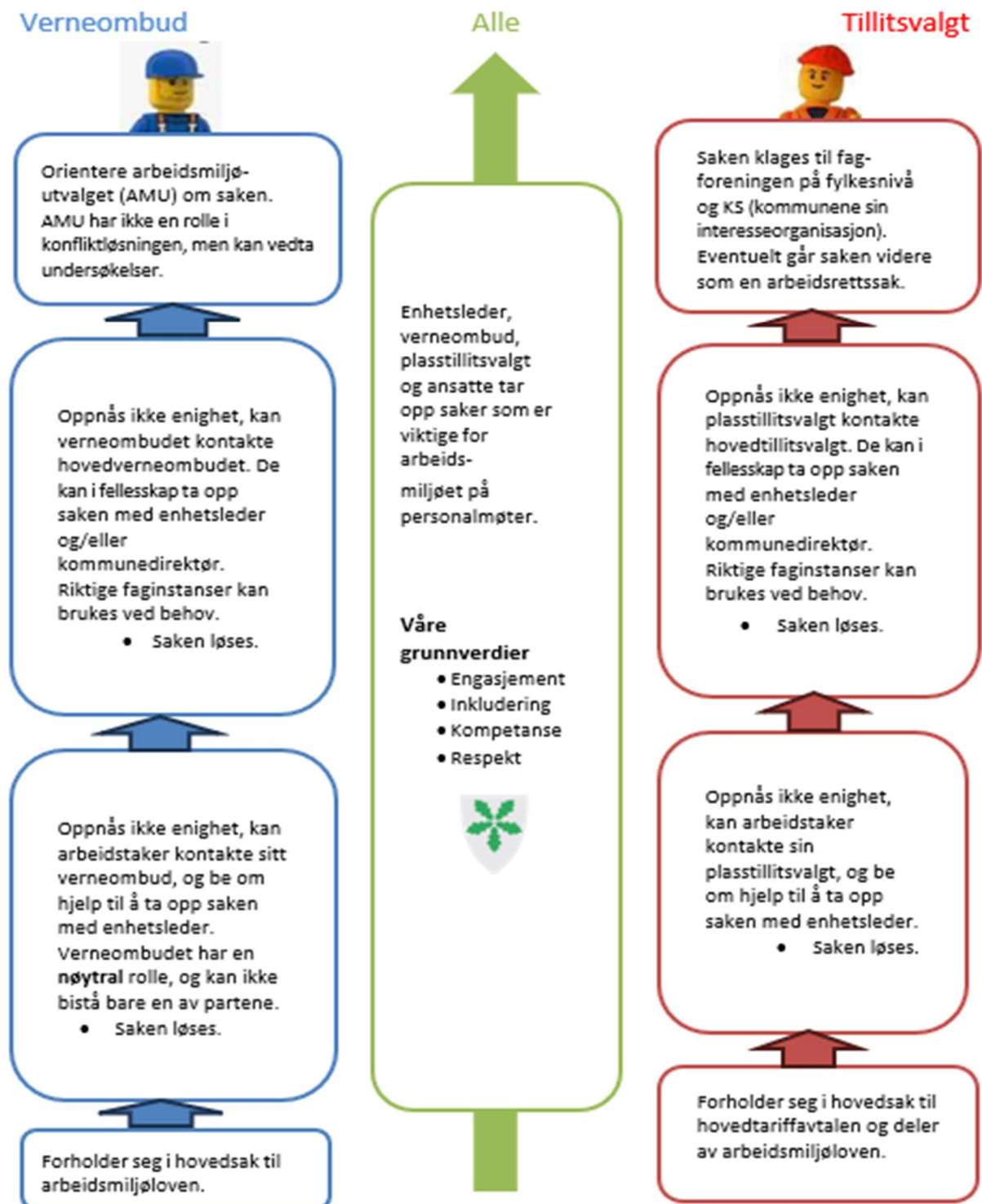


Hvis mulig, bør en finne løsning i fellesskap før det utvikler seg til å bli en sak. Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo/personalsaker/>

## Tjenestevei i personalsaker



## Oppfølging trinn for trinn



### Viktige prinsipper:

- Ta opp uoverensstemmelser så tidlig som mulig og på lavest mulig nivå
- Gå tjenestevei
- Vær bevisst din rolle som henholdsvis arbeidsgiver, tillitsvalgt, verneombud, arbeidstaker, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg
- Ta i vare arbeidsgivers undersøkelsesplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt
- Legg til grunn prinsippet om motsigelse: Den andre parten skal gjøres kjent med anklagene, og ha rett til å forklare seg
- Følg vedtatt prosedyre og rutiner for konflikthåndtering

#### 1. Tidligst mulig og på lavest mulig nivå

- Ta opp saken direkte med den det gjelder
- Uformell støttesamtale med leder til stede, eventuelt å ta opp saken på et høyere nivå dersom lederen er part i konflikten.



#### 2. Hvis saken ikke løses på første trinn

- Leder innkaller til en formell samtale med formell håndtering
- Partene har rett til å ha med seg en tillitsvalgt eller en annen person som vedkommende har tillit til. Det informeres i møteinnkallinga om hvem som deltar i møtet, og hvilken rolle de skal ha
- Ledere *kan* også søke råd og bistand fra stabssjef eller kommunedirektør. I enkelte situasjoner kan det være aktuelt å trekke inn en nøytral part (for eksempel bedriftshelsetjenesten)



#### 3. Hvis saken ikke løses på andre trinn

- Stabssjef eller kommunedirektør skal bistå partene i prosessen
- Det vil bli foretatt en konkret vurdering av hvilke tiltak som skal iverksettes. På dette trinnet kan det også være aktuelt å trekke inn en nøytral part (som bedriftshelsetjenesten)
- Hvis løsning oppnås i denne fasen, skal det avtales en oppfølging/ evaluering etter en tid for å høre hvordan det går. Det er lederen som tar initiativ til en slik oppfølging.
- Konflikten er løst når partene tydelig og troverdig bekrefter dette