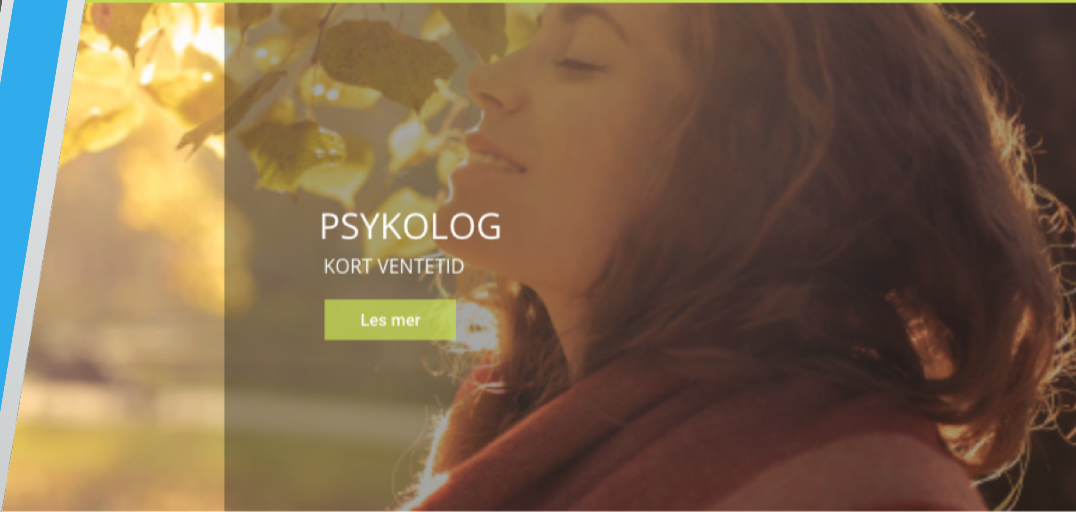


# Konflikt-håndtering

Roller og ansvar i arbeidsmiljøarbeidet



PSYKOLOG  
KORT VENTETID

Les mer



ORGANISASJON OG  
LEDELSE

Les mer

sense  
• Psykologi & Konsulenttjenester •

Vi tar vare på mennesker

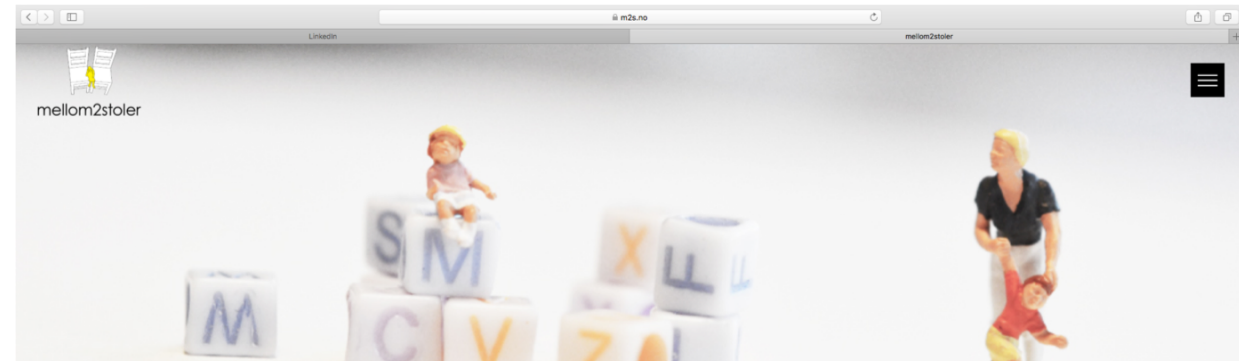
Vi holder til i Bergen og Oslo







**MELLOM2STOLER**



## VELKOMMEN TIL MELLOM2STOLER

Foreningen mellom2stoler ble opprettet høsten 2016. Foreningen er en non-profit organisasjon som støttes av og samarbeider med Sense PKT AS.

Vi ønsker å rette oppmerksomhet til mennesker og grupper i Bergen og omegn som, gjennom sin helse eller sin livssituasjon, er forvungerende eller friske til å få tilstrekkelig hjelp fra det offentlige, men som likevel er for sterkt hemmet av sine utfordringer til å leve et «normalt» liv.

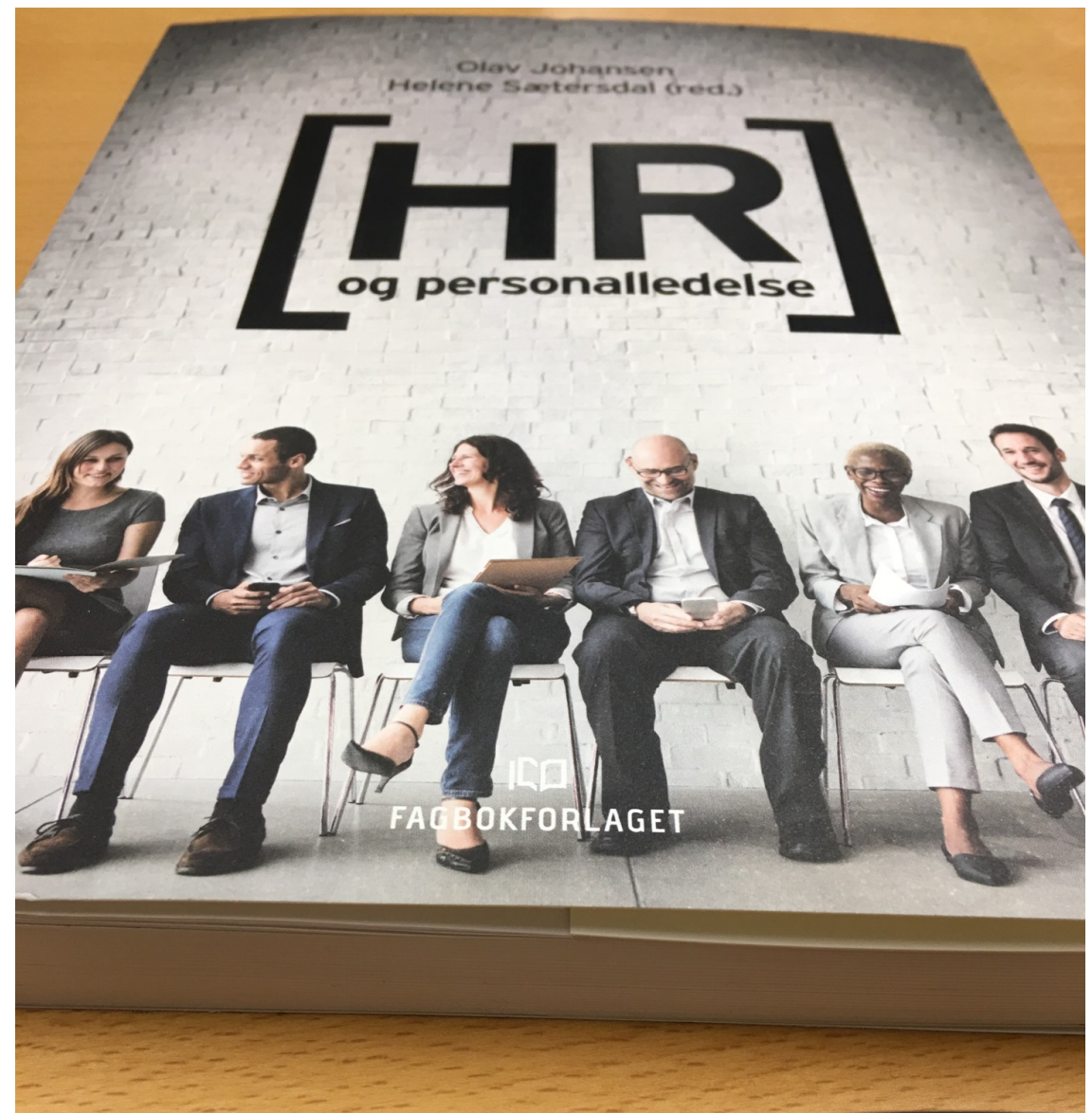
[KONTAKT OSS](#)

”

*ADHD Norge støtter mellom2stoler sine tiltak for ADHD-gruppen. Behovet for oppfølging og tilbud til mennesker med ADHD, enten det er barn, ungdom eller voksne, er stort og vi er svært positive til mellom2stoler sitt initiativ på dette området.*



GENERALSEKRETER ADHD NORGE  
Gry Lund



# Ramme for ettermiddagen

---

Norsk kultur og den norske modellen

---

Arbeidslivets roller og lover: Rammene for konfliktåndtering

---

Konflikter & håndtering

---

#Meetoo

---

What to do?





Fruis  
Kjekssjokolade  
**KVIKK**  
**LINS-J**



# Kampen om arbeidslivet

- Kampen ingen tapte og ingen vant



**D**et ble kalt «den sorte fredagen» og skjedde 8. juni 1931 i byen Menstad på Hall Skien. I løpet av kort tid fulgte volden lønnskrav etter lønnskrav. Oppgjøret og persontingene rammet mange bedrifter. Arbeidene ble tvunget til å akseptere lønnsnedslagene for å beholde jobbene. Men de ga seg ikke uten kamp. Arbeidsorganisasjonen og fagforeningene ble stadig mer radikale.

Nå fulgte arbeidskonflikter, omfattende lockout og streiker. Men i de populære Norge var det lett å finne streikebrytere. Unge, ufaglærte eller ufaglærte arbeidere hadde ofte ikke annet valg dersom de ville holde seg og sine familier. Likvel ble streikebryterne, eller «de arbeidsløse» som var den populære betegnelsen, foraktet. Fagorganiserte kalte dem både veggslus, skabb og svakere.

**Det brygger opp til store**  
Våren 1931 brøt en ny arbeidskonflikt ut. Arbeidene stanset og bedriftene stanset med lønnskrav. På det meste var over 80.000 arbeidere berørt. Både huseier og småbedrifter ble rammet og på streiket og lønnskrav.

I Oslo ble politiet utrustet med gass og tåregas. Det fascistiske «Hærensvern» berøp seg også i påvente av kampen mot de nye hordene. Radikale arbeidere på sin side organiserte seg i det såkalte Arbeidervennet. I Oslo ble et helt garnisonkompani bevilget i beredskap dersom de skulle trenges. Riksregjeringen utnevnte til Fører i Menstad, det Vidkun Quisling var fagforeningsleder, hadde gift ordet om militær støtte til arbeidene. Skutt var kampen på et ut Telemark.

**Det brygger opp til store**  
Våren 1931 brøt en ny arbeidskonflikt ut. Arbeidene stanset og bedriftene stanset med lønnskrav. På det meste var over 80.000 arbeidere berørt. Både huseier og småbedrifter ble rammet og på streiket og lønnskrav.

Den 8. juni 1931 kom det endelige oppgjøret. På ettermiddagen samlet

Et hadde vært en lurt idé med Menstad under Skien, en av Hydres viktigste arbeidsgiverne. De organiserte arbeidene var enten i streik eller utstengt, og var lite utsatt for kontraktsbrytere. Bryggerarbeidene var et unntak. De var med gjennom runde Hydres arbeid og støttet utstyret. Streikebryterne ble drept fra fra streikendene og snart med skjold og oppgjøret.

Så om noen ble drept, gjøret ble utgjort. Det ville i løft. Noen ganger kom den fra streiket hold. De streikebrytere forste at «det var en dame som forsøkte å slå meg med en paraply, men det kom en stor mann i mellom slik at jeg ikke ble rammet.»

**Ingen solidaritet**  
Politiet ble satt inn for å berolige streikebryterne. Men den lokale ordensmakten ble bedt om å være for usensibile. I stedet sendte man bud på politiet fra Oslo. Disse kunne ikke ingen solidaritet med arbeidene på Menstad. Til å kalle og hadde de politiføreling Anner Thoms fra Quisling. Han hadde allerede kjent andre streiker. Arbeidene ved Menstad kunne ikke vente noen side.

Den 8. juni 1931 kom det endelige oppgjøret. På ettermiddagen samlet

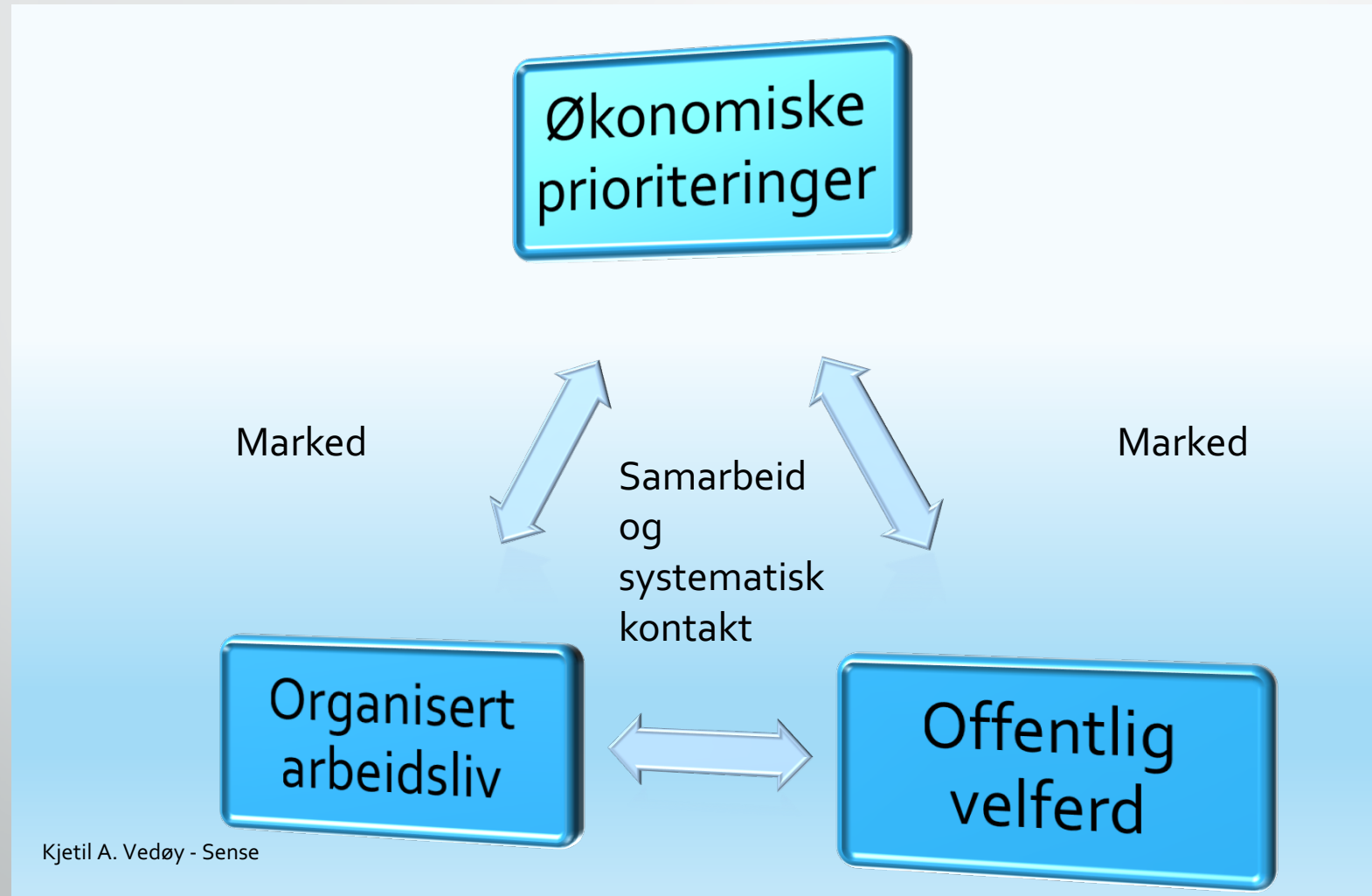


to politier fra Skien og Pungrosen mot Menstad. Det var korpssensibelt og korrupt. Flagg ble tatt i bruk motvært i den tidlige sommeren. Men blant de 3000 demonstrantene var det også kraftige menn i arbeidsløse med våpen i hendene. Mange kvinner bar søster skjort i baklomma. På et av banene var det både en en i systemet som

**Kontraktarbeidere ble sett på som streikebrytere**  
• Bruken av kontraktarbeidere var et viktig arbeidsparadoks under konflikten i 1931. Dette var arbeidene utsett på midlertidige kontraktarbeidere. Siden de ikke var fagorganiserte, kunne de arbeide under streiken. Kontraktarbeidere var ikke ulovlig, men ble blant annet som streikebrytere. Under en felle Pungrosens dager for Menstadslaget, vendte Einar Gjerfjordens saken kan ikke berolige at disse kontraktarbeidere ble sett på som streikebrytere.



# Samarbeid om arbeidsliv og velferd

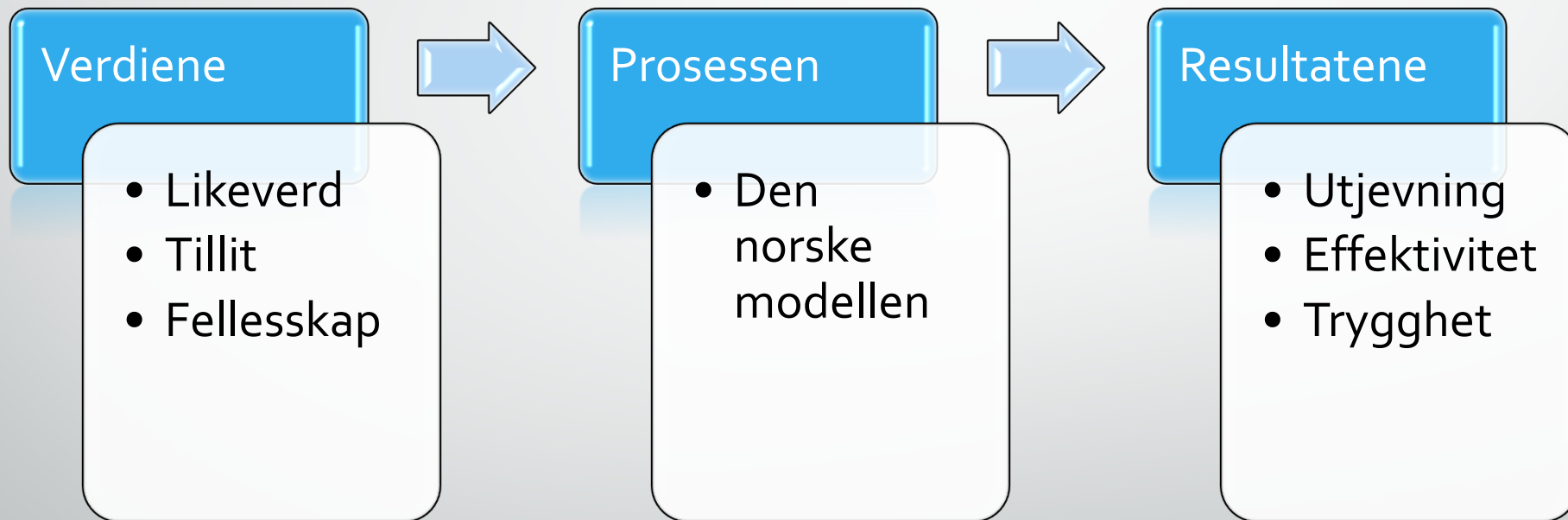




# Norsk likhet



- Like verdier, institusjoner og aktører,
- Likhet i form av samfunnsmessige resultater som velstandsvekst, høy sysselsetting og
- Kapitalisme og arbeidsmarked
- Høy grad av opplevd likeverd (egalitet) og homogen befolkning.



# Hierarkisk V.S Egalitær

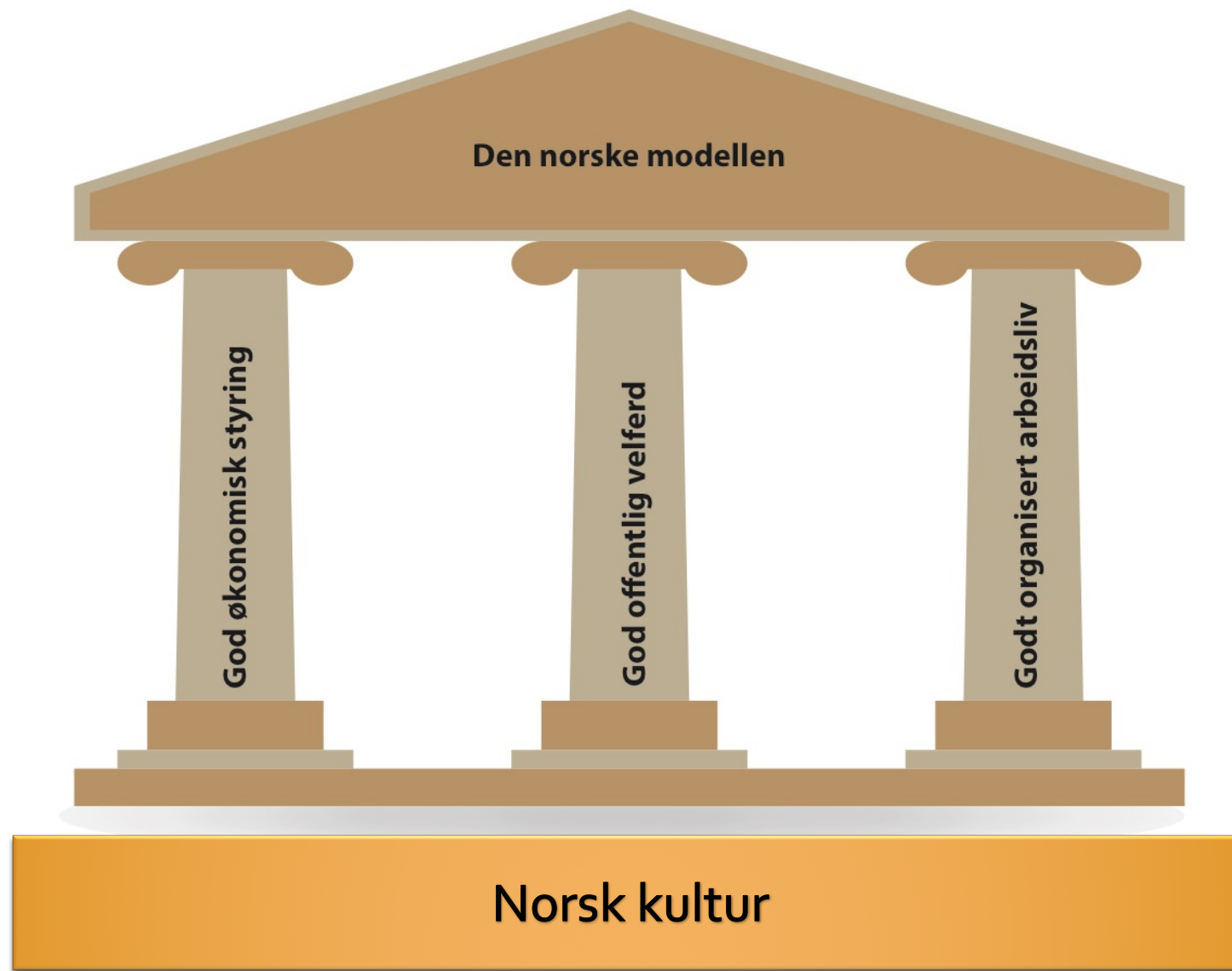
## Hierarkisk

- Respekt og lydighet
- Store forskjeller i status. Og makt.
- Stor respekt for titler og stillinger

## Egalitær

- Gjensidighet og likhet
- Status betyr lite. Makt følger i mindre grad av status.
- Respekt for kompetanse og personlige egenskaper





# Lovens utvikling



- **27. Juni 1892:** Lov om tilsyn i fabrikker (Arbeidstiden for ungdom mellom 14 og 18 år ble begrenset til 10 timer)
- **1894:** Lov om ulykkesforsikring for fabrikkarbeidere
- **1935:** Den første hovedavtalen
- **19. June 1936:** Lov om beskyttelse av arbeidstakere
- **1956:** Arbeidervernloven
- **1958:** 45-timers uke
- **4 februar, 1977:** Arbeidsmiljøloven
- **17. juni, 2005 :** Ny Arbeidsmiljølov





Nærmere bestemmelser om  
ansattes medbestemmelsesrett på  
sin arbeidsplass fastsettes ved lov

GRUNNLOVENS § 110



LOV OM  
ARBEIDSMILJØ,  
ARBEIDSTID OG  
STILLINGSVERN MV.  
(arbeidsmiljøloven)


7. UTGAVE

*Med kommentarer av  
Børre Pettersen og Aile Sønsteli Johansen*



# Arbeidsmiljøloven

Kjetil A. Vedøy - Sense



# Noen "juridiske" saksbehandlingsprinsipp

- Saksgang
- Dokumentasjon
- Kontradiksjon

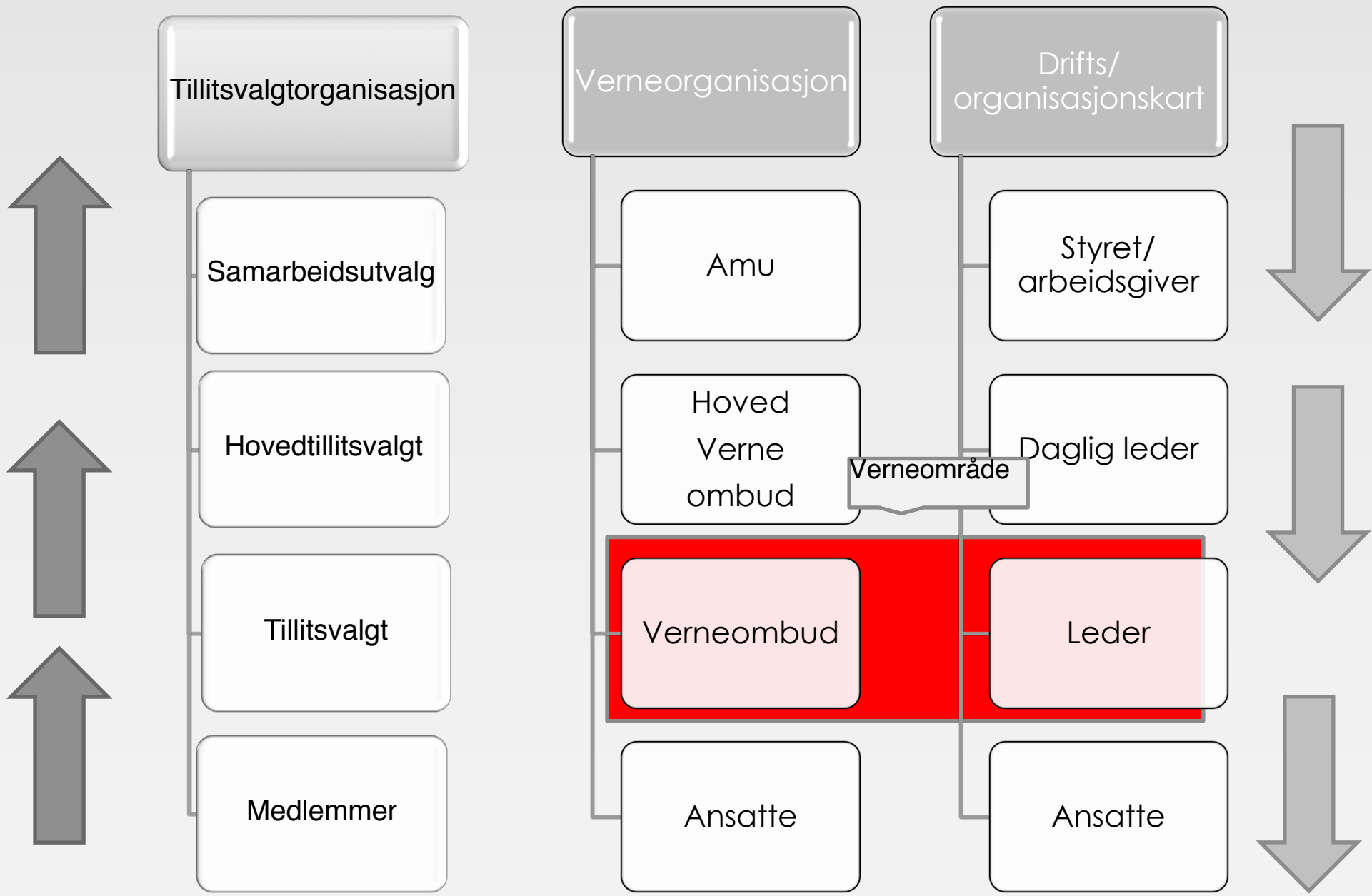


REPRESNTASJON

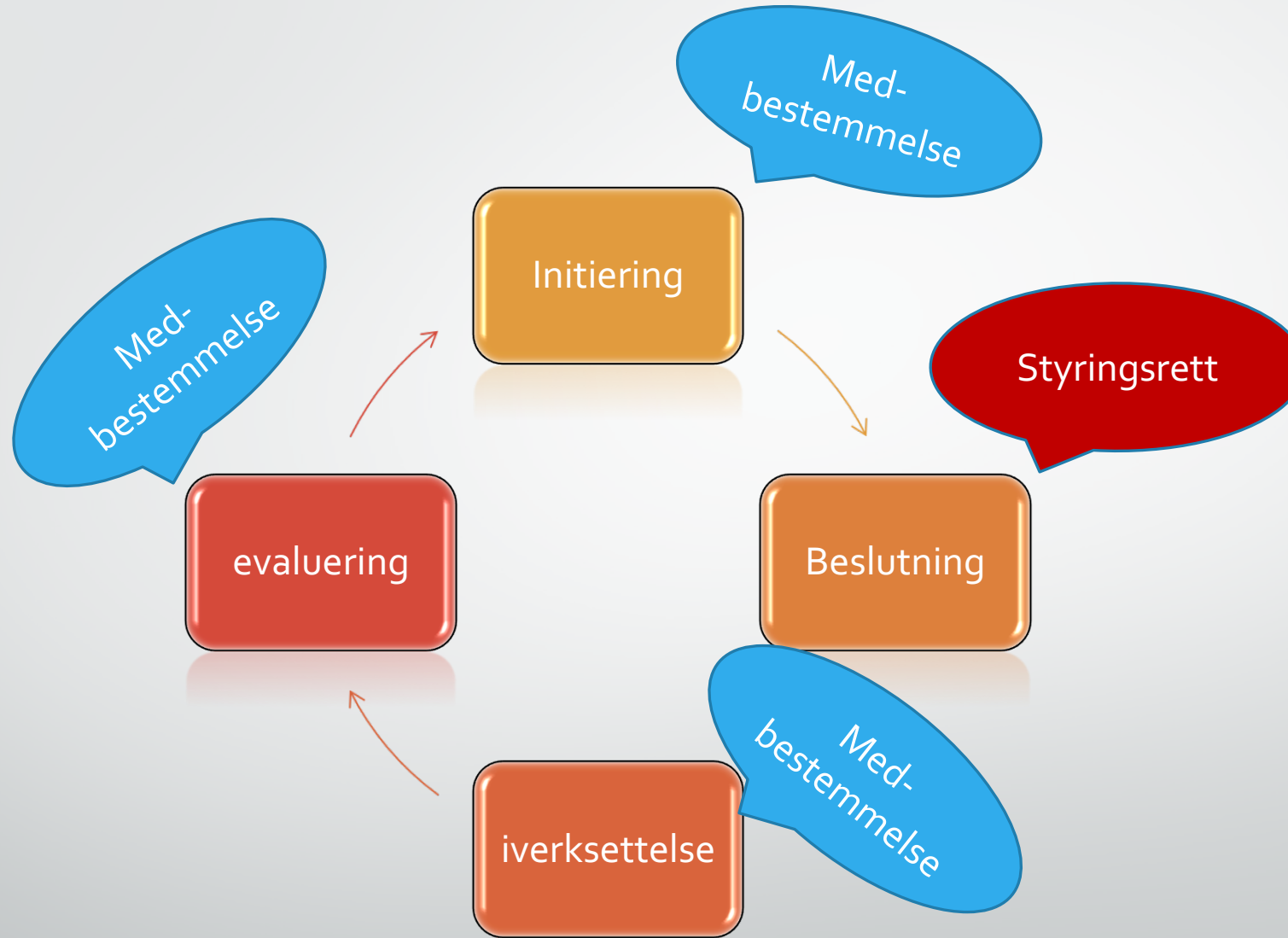


# Grunnlaget for medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen

Aksjelov, Foretaksloven	Hovedavtaler	Arbeidsmiljø-loven Verneombud	
<p>Aksjonærer General-forsamling Styre Daglig leder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 30 ansatte = 1 rep</li> <li>➤ 50 ansatte = 2 rep</li> </ul> <p>- Stemmerett</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Økonomi</li> <li>○ Budsjett</li> <li>○ Strategi</li> <li>○ Kjøp/salg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fagforening og arbeidsgiver</b></li> <li>• <b>100 ansatte = bedriftsforsamling</b></li> <li>• <b>Informasjon</b></li> <li>• <b>Drøfting</b></li> <li>• <b>Forhandlinger</b></li> <li>• <b>Økonomi</b></li> <li>• <b>Budsjett</b></li> <li>• <b>Strategi</b></li> <li>• <b>Endringer</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsmiljø-utvalg</li> </ul>	
<small>Kjetil A. Vedøy - Sense</small>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsgiver</li> <li>• 2 år</li> <li>• År 1 = har lederrolle</li> <li>• = dobbelt stemme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidstak</li> <li>• 2 år</li> <li>• Selve valget</li> <li>• År 2 = har lederrolle = dobbelt stemme</li> </ul>
		<p>Saker som angår arbeidsmiljøet</p>	



# Medbestemmelse i virksomhetene







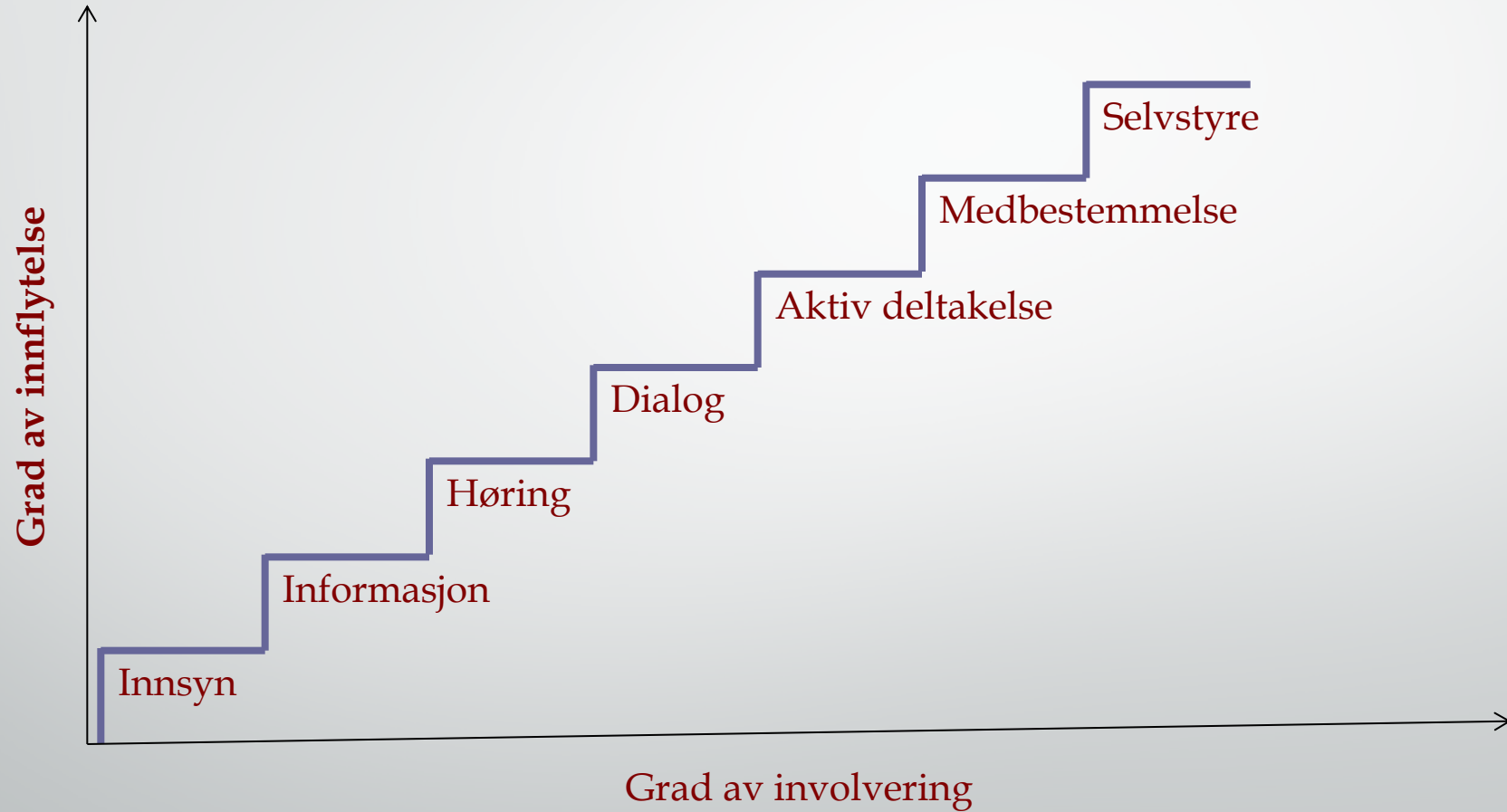
# Medbestemmelse

- Få tilfeller i lov eller avtaleverk om formell beslutningsrett ( ref. HA § 13)
- Kollektiv eller individuell medvirkning eller motvirkning
- Påvirkningsmulighet i alle faser
- Kunnskap gir størst påvirkningsmulighet over tid
- Påvirkning gjelder både fremover (påvirkning av beslutninger) og bakover (iverksettelse)
- Innflytelse som rettighet eller innflytelse som produktivitet?

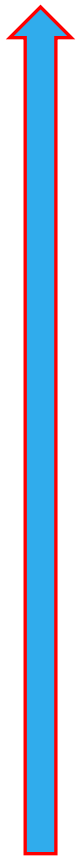


Utsatt for ledelse?

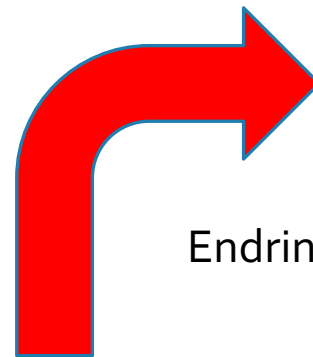
# MEDVIRKNINGSTRAPPEN



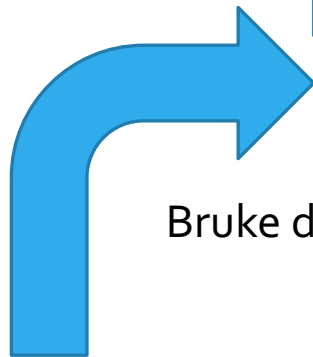
evne



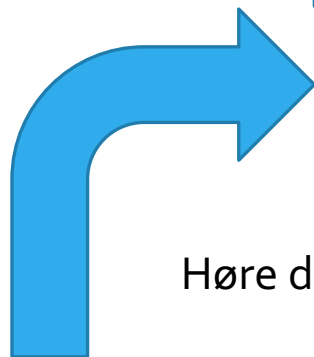
Endring sammen



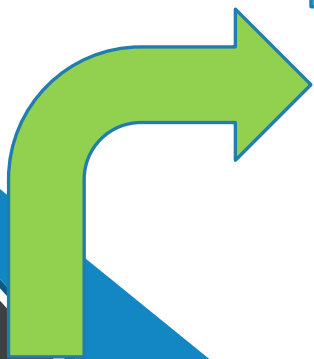
Bruke den andres synspunkt



Høre den andres syn



Ta opp en sak



Vanskelighetsgrad





Personkonflikter



# Konflikt

- Motsetningsforhold der den ene partens ønsker/mål oppfattes å være i strid med den andre partens ønsker/mål.
- En part opplever en annen person som kilde til sin frustrasjon.
- Alvorlige motsetninger der det har oppstått sterke negative følelser mellom partene.



# Syn på konflikt i organisasjoner

(Luthans, 1995)



## MODERNE:

- Konflikt er uunngåelig
- Resultat av strukturelle og fysiske faktorer
- Naturlig del av alt samarbeid og endring
- Et moderat nivå av konflikt er optimalt

## TRADISJONELT:

- Konflikt kan unngås
- Forårsaket av vanskelige personer
- Vektlegging av formelle roller og strukturer
- Syndebukker er uunngåelige

## § 2-1. Arbeidsgivers plikter

- ”Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”

Kjetil A. Vedøy - Sense



# POLITI DOMSTOL

UNDERSØKESPLIKT  
HANDLINGSPLIKT

# ARBEIDSGIVER

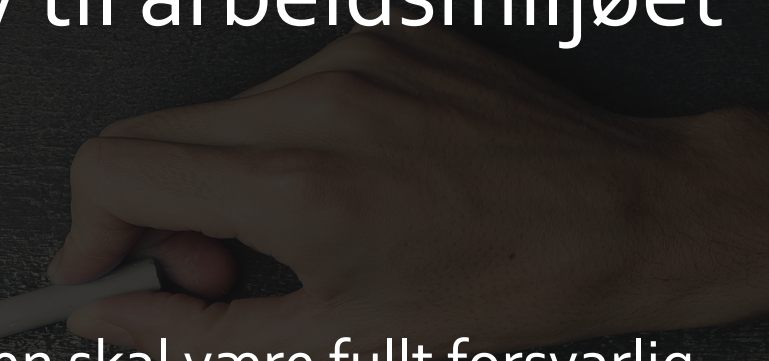
UNDERSØKESPLIKT  
HANDLINGSPLIKT







## § 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

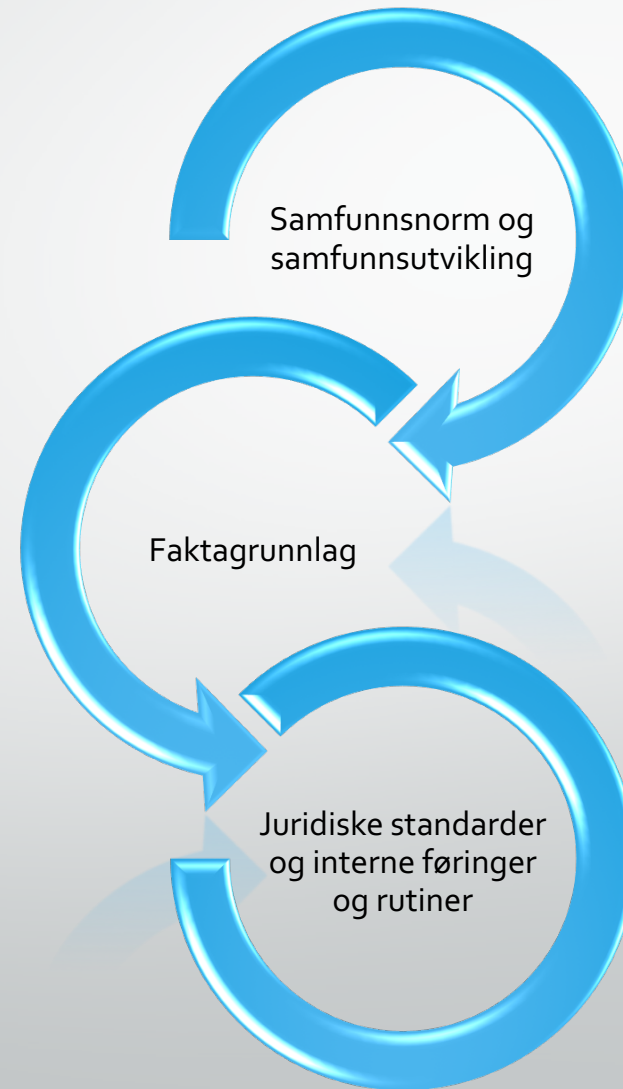
- Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.
  - Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.
- 



## § 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Plikt til å underordne seg saklige og forholdsmessige ordre arbeidsgiver gir i kraft av styringsretten
- Plikt til å delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet, jf aml § 2-3 første ledd andre pkt.
- Plikt til å medvirke i arbeidsmiljøarbeidet, jf forskrift §2-1
- Plikt til å medvirke i arbeidet med internkontroll, jf aml § 2-3 første ledd andre pkt. og internkontrollforskriften
- Plikt til å medvirke ved utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved sykefravær, jf aml § 2-3 andre ledd f)
- Plikt til å si i fra om trakassering/diskriminering, jf aml § 2-3 andre ledd d)
- Plikt til å rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet, jf aml § 2-3 andre ledd g)

# Brudd på loven?





DOUBLE ISSUE

DECEMBER 18, 2017

# Person *of the Year*

# TIME

THE  
SILENCE  
BREAKERS

THE VOICES  
THAT LAUNCHED  
A MOVEMENT



time.com



§ 8:

“Med trakassering på grunn av kjønn, menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende”

“Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer”

# Diskriminering

Likestillings- loven	Diskriminerings loven	Diskriminerings - og tilgjengelig- hetsloven (DTL)	Diskriminerings loven om seksuell orientering	Arbeids- miljøloven kapittel 13
Kjønn, verner også eksplisitt mot forskjells- behandling på grunn av graviditet og foreldrepermi- sjon	Etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, Religion, livssyn	Nedsatt funksjons-evne	Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk	Politisk syn, medlemskap i arbeidstaker- organisasjon, og alder

## § 13-8. Bevisbyrde

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.



# Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver kan holdes direkte ansvarlig for trakassering av ansatt

Arbeidsgiver kan holdes ansvarlig hvor en ansatt trakasserer kollega, elev, kunde, klient eller lignende, innleide arbeidstakere – forutsatt identifikasjon

Arbeidsgiver kan holdes ansvarlig for å ikke oppfylle plikten til å forebygge og hindre trakassering


NB! (gir ikke grunnlag for oppreisning eller erstatning)

# Hva skjer i løpet av en måned

13 % kvinner (16-24 år) opplever uønsket seksuell oppmerksomhet to eller flere ganger i måneden

## Utsatte yrkegrupper:

- servicepersonell (23,7 prosent)
- pleie- og omsorgsarbeidere (14,2 prosent),
- sykepleiere (12,3 prosent)
- fysioterapeuter og radiografer (11,6 prosent) og
- frisører (9 prosent)



## Hva skjer i løpet av en måned

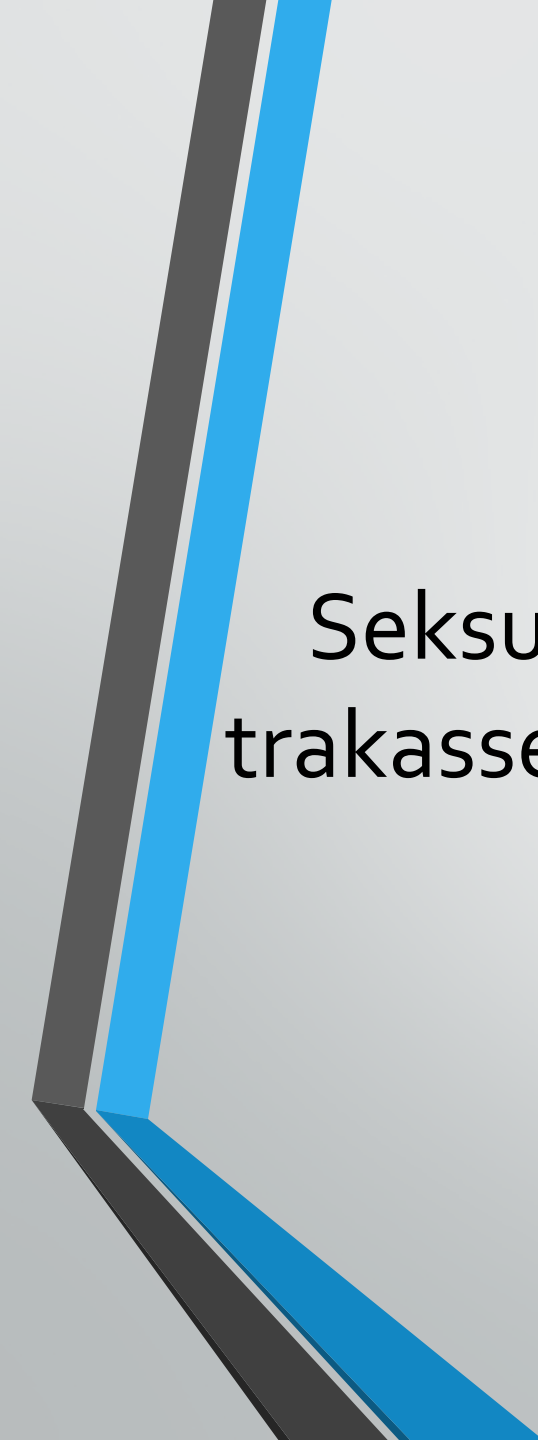
- 9,6% av ansatte med innvandrerbakgrunn opplever plaging eller ubehagelig erting av kollegaer
- 1,7% av etnisk norske gjør det samme



## Lov definisjon

”Med trakassering på grunn av [kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne...]menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende”





## Seksuell trakassering

---

Ombudet håndhever ikke forbudet

---

Lite rettspraksis fra domstolene

---

Funn kan tyde på at omfanget er stort

---

Ombudet gir veiledning

---

Viktigste virkemiddel er å etablere verktøy  
for å forebygge seksuell trakassering

# Seksuell trakassering

## Fysisk trakassering

- Alt fra unødvendig berøring og «plukking» til overgrep som voldtekt eller voldtektsforsøk

## Verbal trakassering

- Nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær eller privatliv. Andre forhold kan være seksuelle framstøt, forslag og hentydninger

## Ikke- verbal trakassering

- Visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner



Kjønnsstrakassering

---

Kvinner rammes i størst grad

---

Kvinner stemples som udugelige

---

At noe er seksuell trakassering  
utelukker ikke kjønnsstrakassering



Rammer på arbeidsplassen



## § 4-2.

# Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

- (2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:
- a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
  - b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
  - c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
  - d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
  - e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommende arbeidssituasjon.

Arbeidsmiljøfaktorer  
som årsak til  
konflikter

Uklar arbeidsorganisering

Inkompetent/ fraværende ledelse  
(Laissez-faire ledelse)

Offeret i en sosialt utsatt posisjon

Ansattkultur som belønner mobbing

## § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet



- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

# ( Saks)Behandling av arbeidsmiljøproblemer

## Søknad

Ønsker og behov  
Ingen brudd

## Klage

( forundersøkelse)  
Kontrollere arbeidsmiljøet  
Ikke anonymt

## Varsling

Rapportert trakassering  
Klanderverdig oppreden

Konfidensialitet er ikke anonymitet



# Aktuelle og delvis overlappende juridiske rammer

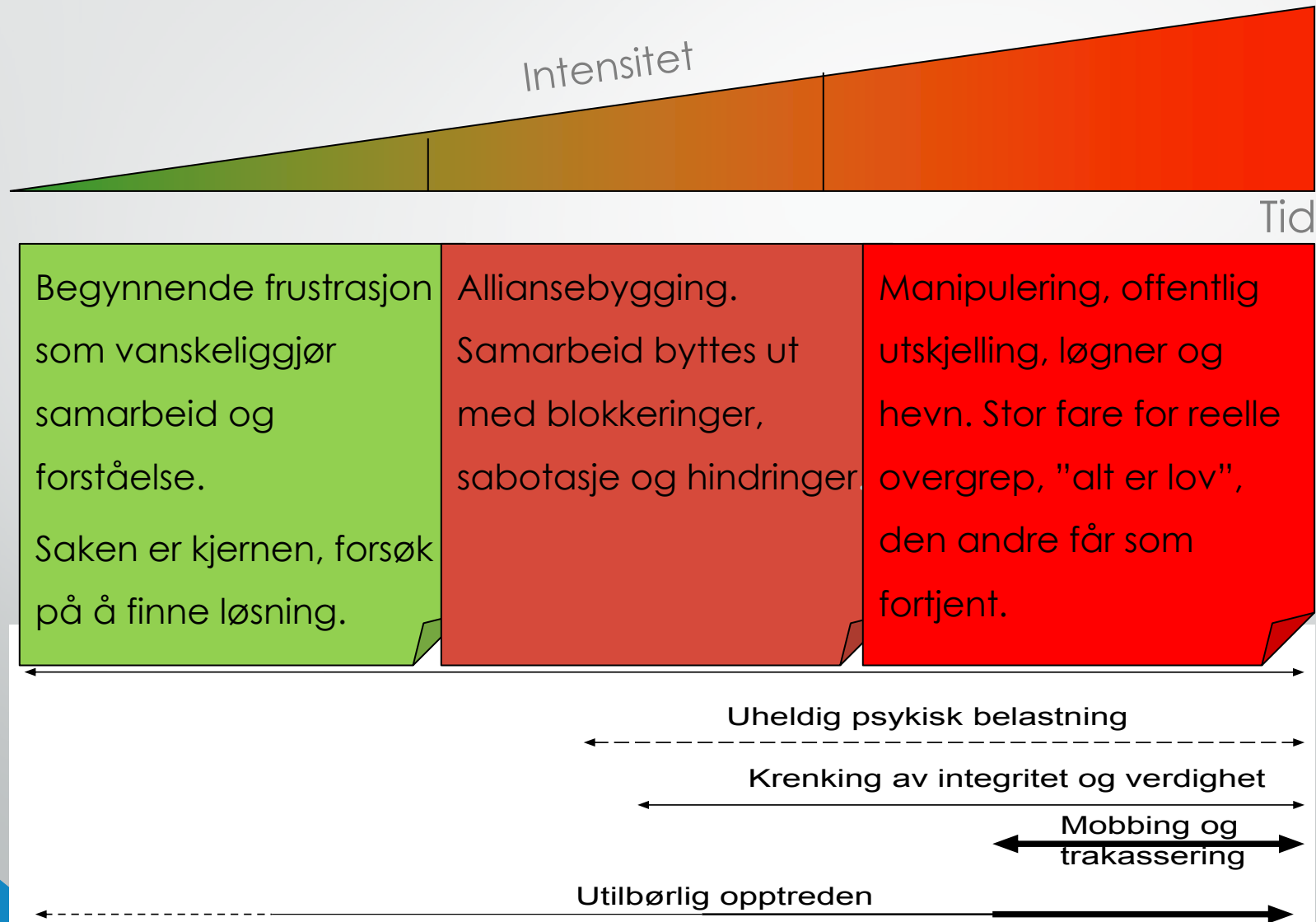
Uheldig psykisk belastning, aml § 4-1 (2) 2 pkt.

Krenking av integritet og verdighet, aml § 4-3 (1)

Trakassering / mobbing, aml § 4-3 (3)

Utilbørlig opptreden, aml § 4-3 (3)

# Faser i utviklingen av en konflikt



# Juridisk perspektiv

- "Uheldig psykisk belastning"

eller

- "Påregnelig psykisk belastning"

Noen "juridiske"  
saksbehandlingsprinsipp

Klage/Varsel

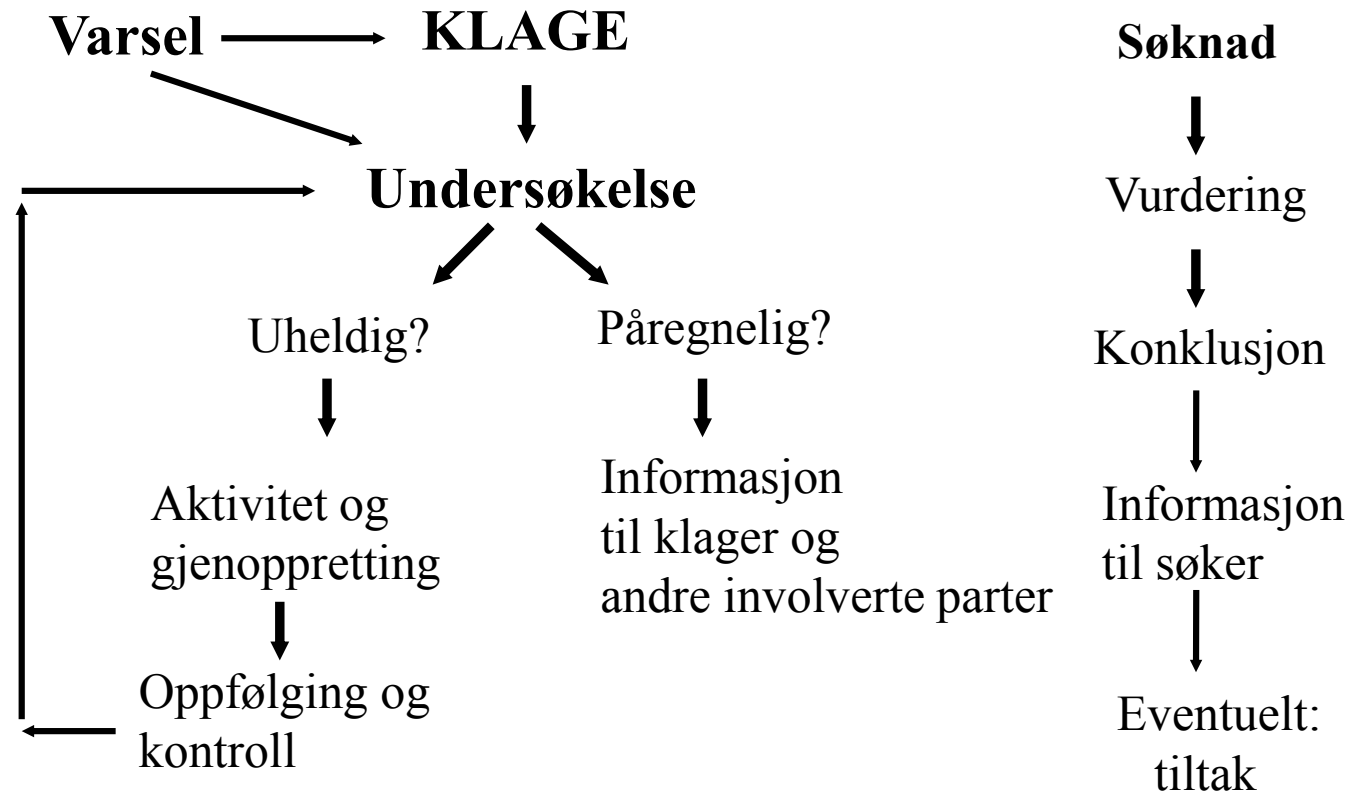
Saksgang

Dokumentasjon

Kontradiksjon



# SAKSBEHANDLING





# Oppsummering

# Viktige sortering

## Psykologi

Omsorgsplikt

Konflikt

## Jus

Styringsrett

Trakassering

# Forebyggende regelperspektiv kontra gjenopprettende

## Forebyggende perspektiv:

- Faglig og personlig utvikling  
aml § 4-2 (2) a)
- Selvbestemmelse            aml § 4-2 (2) c)
- Variasjon i arbeidet        aml § 4-2 (2) d)
- Sosial kontakt                aml § 4-3 (2)

## Gjenopprettende perspektiv:

- Uheldig psykisk belastning    aml § 4-1 (2) 2 pkt.
- Integritet og verdighet        aml § 4-3 (1)
- Trakassering                    aml § 4-3 (3)
- Utilbørlig opptreden            aml § 4-3 (3)



# Dokumentasjon

- Den som fremsetter en påstand har bevisbyrden
- Utgangspunktet er sannsynlighetsovervekt
- Fri bevisførsel
- Bevis kan være vitner, skriftlig dokumentasjon og sakkyndige uttalelser



# Å ta imot en henvendelse

- Trygge
- Kartlegge saksgang
- Let etter løsninger
- Avtal noe



# AKTIVITETSPLIKTEN

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Rekruttering

Arbeidsvilkår og  
lønn

Utvikling/  
Forfremmelse

Beskyttelse  
mot  
trakassering

1. Null-toleranse
2. Opplæring
3. Rutiner

# Rettferdighet

- **Prosedyrerettferdighet:**  
Opplevelse av hvorvidt beslutningsprosessen og saksgang var rettferdig

- **Interaksjonsrettferdighet:**  
Opplevelse av at folk blir behandlet rettferdig og med respekt





Takk for oppmerksomheten