

UiO : Universitetet i Oslo

Forebygging og håndtering av konflikter ved UiO

Oppfølging av AMU møte 2/2019

v/personaldirektør Irene Sandlie

UiOs tilnærming

- Konflikthåndtering og konfliktløsning
- Styrke det forebyggende arbeidet

Virkemidler og verktøy for forebygging av konflikter ved UiO

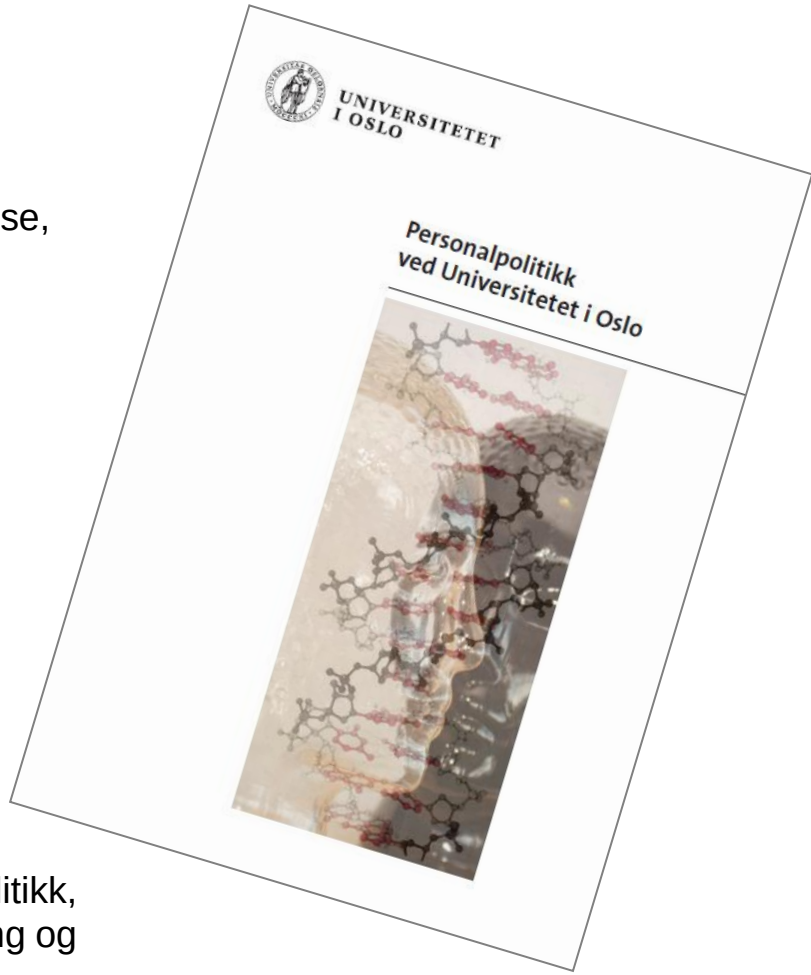
- UiOs personalpolitikk og rammeverk
- Personalledelsesansvar og personaloppfølging
- Kompetanseutvikling
- Støtteapparat

UiO : Universitetet i Oslo

UiOs personalpolitikk - en felles plattform som personaladministrative tiltak ved hele universitetet skal forankres i

Verdigrunnlag

- Ansatte skal ha meningsfulle oppgaver, individuelle utviklingsmuligheter, godt arbeidsmiljø og en institusjonskultur preget av høyt faglig og sosialt engasjement
- UiO skal som arbeidsgiver stille høye krav til kompetanse, innsats og resultater
- UiO skal kjennetegnes av åpne prosesser, god kommunikasjon og aktivt dialog mellom ledelse og medarbeidere



Personalpolitiske målsettinger – sentrale tema:

- Rekruttering
- Personaloppfølging og kompetanseutvikling
- Arbeidstakernes medvirkning
- Arbeidsmiljøutvikling

Virkemidler

- Personalpolitiske målsettinger konkretiseres i lønnspolitikk, seniorpolitikk, IA-tiltaksplan, Handlingsplan for likestilling og mangfold, Tiltaksplan for reduksjon av midlertidighet, kompetanseutviklingstilbud

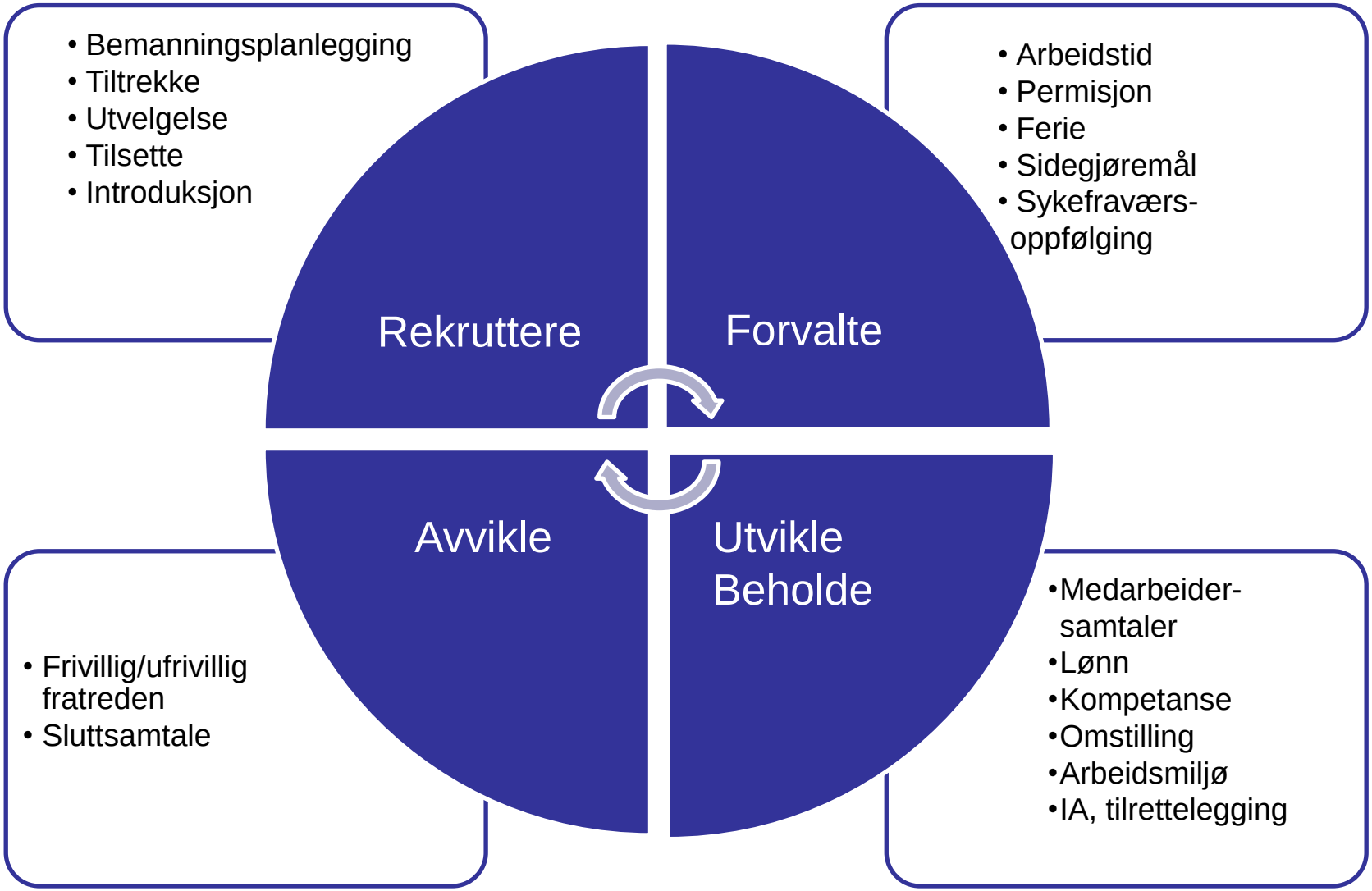
UiO arbeid med forebygging av konflikter

- UiO oppfordrer alle enheter til å jobbe aktivt med forbedring av arbeidsmiljø. ARK bidrar til å avdekke arbeidsmiljøfaktorer som kan medføre konflikt

- Gjennom ulike lederutviklingstiltak bygger UiO kunnskap og ferdighet i forebygging av konflikt
  - Program i leder- og personaloppfølging
  - Program i endringsledelse

- BHT tilbyr
  - skreddersydde kurs innen kommunikasjon
  - kurs i samtaleteknikk til ledere og de som har funksjon i 'si ifra-system'
  - AP og BHT levere HMS kurs sammen (AP er ansvarlig for kurs innhold)
  - kurs i stresshåndtering som bidrar til forebygging konflikt
  - BHT organiserer workshop for å forbedring utvikling av arbeidsmiljø

Områder innenfor personaloppfølging



Personaloppfølging

Oppfølgende nivå

Ledelse i hverdagen:

- Oppfølging og tilbakemeldinger
- Organisering av arbeidet
- Arbeidsmiljø oppfølging

Dialog
Medarbeidersamtaler

Risikonivå

Utfordringer oppstår:

- Negative tilbakemeldinger fra ARK
- Dårlig arbeidsmiljø
- Gryende konflikter
- Opphør av midlertidige stillinger
- Omstilling

Den vanskelige samtalen
- krever oppfølging

Formelt nivå

Avvikshåndtering:

- Brudd på regelverk
- Personalsak
- Konflikt
- Varsling

Konflikthåndteringsrutiner
Den vanskelige samtalen
Omdisponering og opphør av arbeidsforhold
Dokumentasjon

Andre kurs og program som bidrar til forebygging av konflikt

Konflikthåndtering

Møteledelse

Utdanningslederprogrammet

Forskningslederprogrammet

Den vanskelige samtalen

Medarbeidersamtalen

Oppfølging av sykefravær

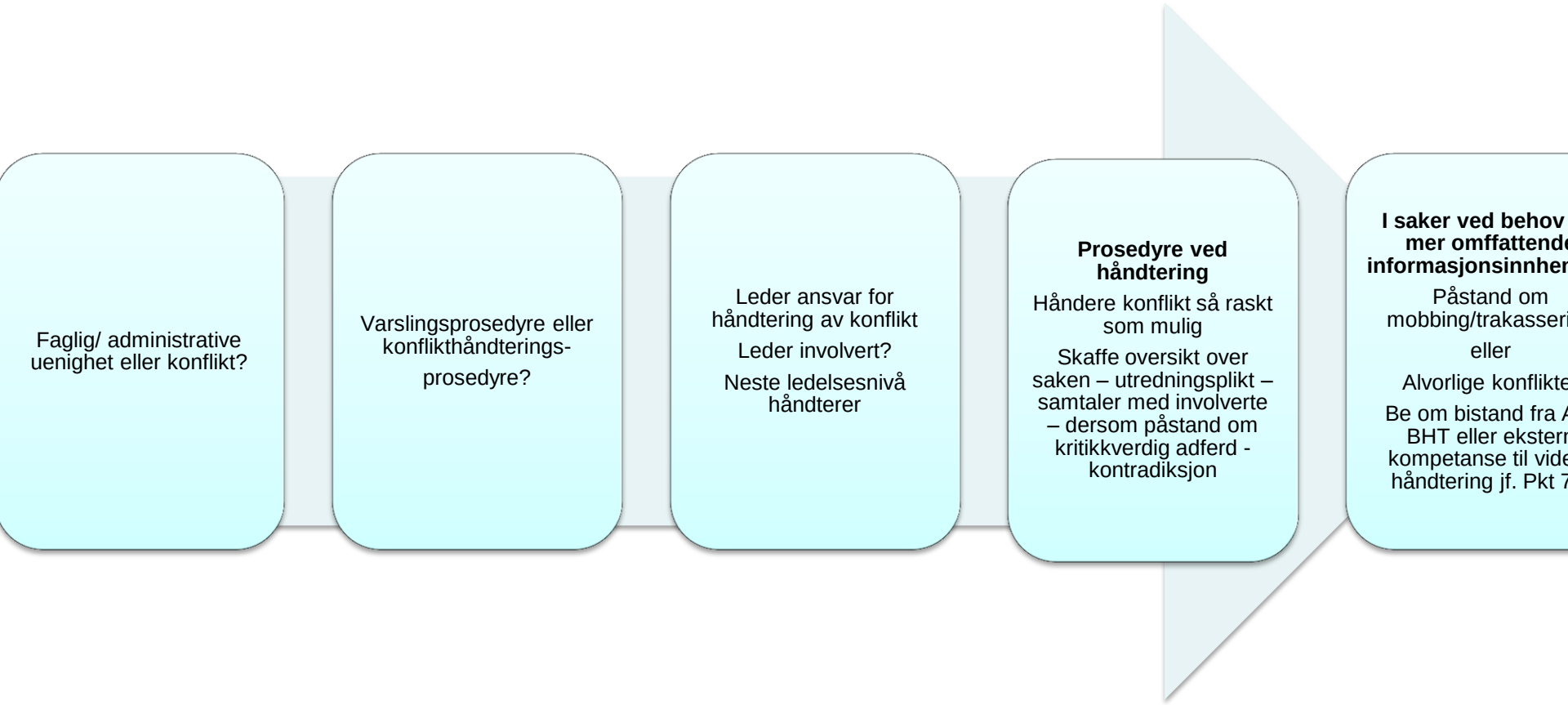
Effektive og engasjerende team/grupper

Trakassering

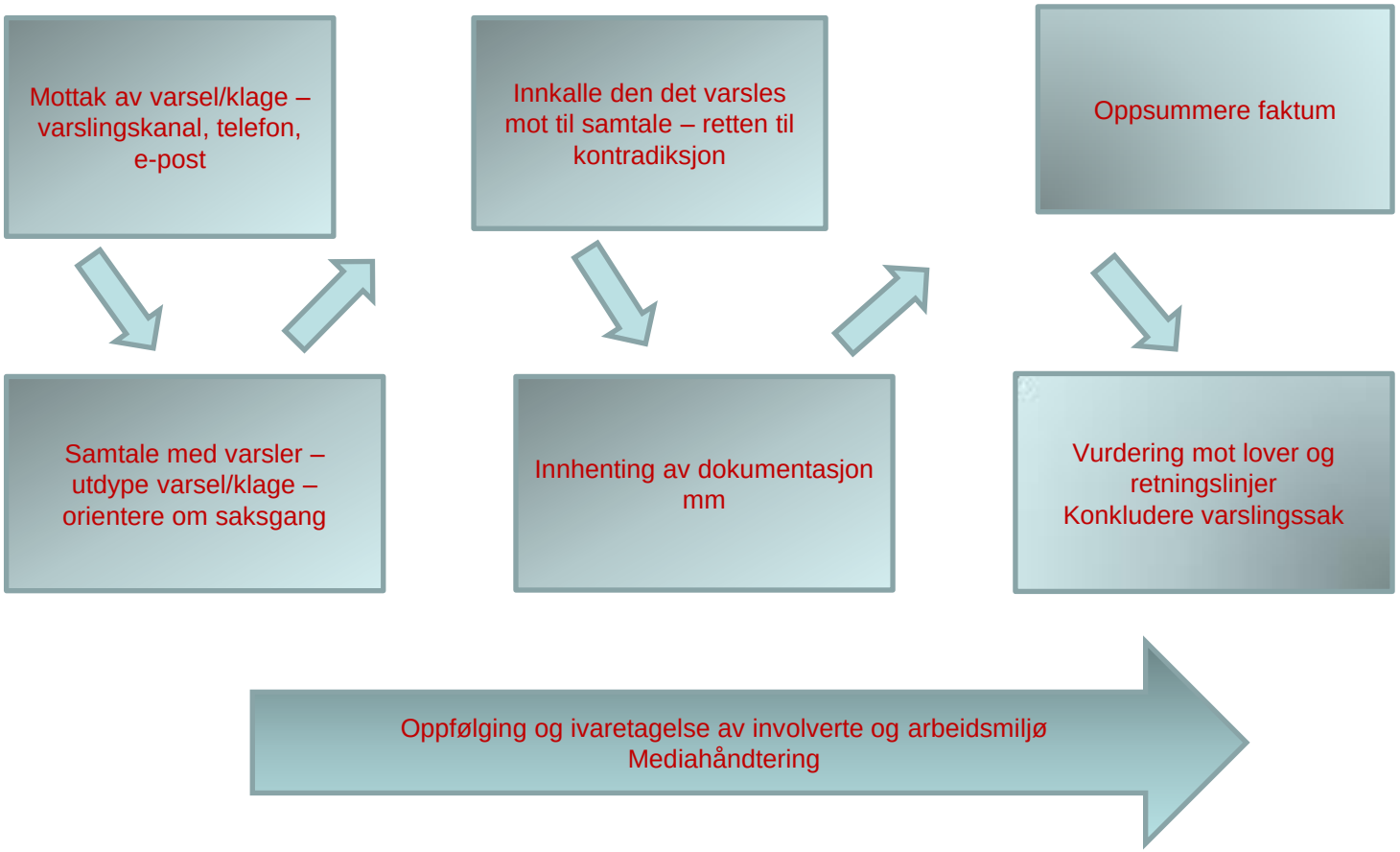
Virkemidler og verktøy for håndtering av konflikt ved UiO

- Retningslinje: UiO Personalpolitikk og rutiner for konflikthåndtering
  - konflikthåndtering
  - varsling
  - si ifra-system
  - retningslinjer for omstilling
  - retningslinjer trakassering
- Mulighet for ekstern bistand gjennom rammeavtale
- Juridisk bistand fra AP
- BHT tilbyr
  - mekling i konflikter
  - støttesamtale for personer i konflikt, motivere til løsning
  - lederstøtte for at lederne skal kunne håndtere konflikt selv

Prosedyre konflikthåndteringsrutine



Ordinær saksgang ved håndtering av varsel om trakassering



Oppsummert – virkemidler for leder

- Rekruttering
- Medarbeidersamtaler
- Utvikle en god tilbakemeldingskultur
- Målrettet bruk av kompetanseutvikling
- Gjennomføre og følge opp arbeidsmiljøundersøkelser
- Arbeidsmiljøutvikling
- Ryddig oppfølging av personalproblemer
- Prosedyrer og rammeverk - eksempelvis innenfor varsling og konflikthåndtering

