

Fall 2:6

Att hantera konflikter på jobbet

Utgångspunkt:

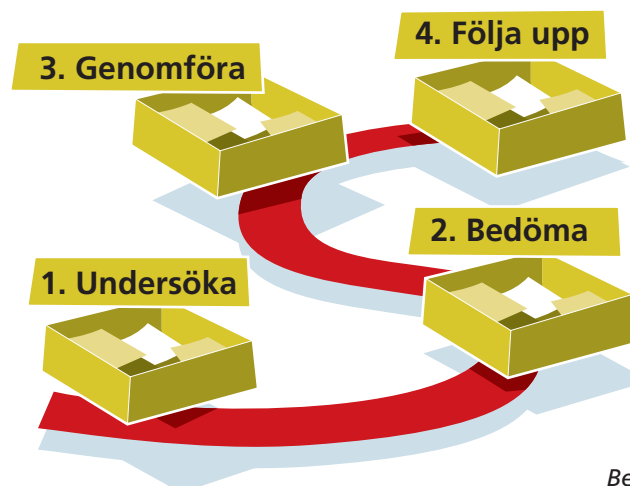
Lenas chef:

Nu har det hänt igen. Varför ska det alltid bli bråk på just den här avdelningen? Så fort vi har mycket att göra så sätter det igång. När Lena var barnledig och Sven var projektledare istället, så var det mycket lugnare. De andra två projektledarna var direkt med på ledningens nya förslag om hur vi ska effektivisera arbetet. Sven hade också varit med på förslaget, men Lena ska alltid krångla till det. Hon ska tänka på saken först, ha personalmöte och det ena med det andra. Nästa vecka kan hon dessutom inte komma på avdelningens ledningsmöte. Det är visst studiedag. Vi får köra det här utan henne och ta med Sven på tåget istället.

Lena:

Nu håller de på att köra över mig igen! Det är som om jag inte finns. Alla verkade ha fått information om ledningens förslag tidigare. Ja, det verkar till och med som om det har varit några möten om detta som jag inte vetat om. Man kan ju inte göra en massa förändringar utan att diskutera lösningarna med personalen. Det är ju trots allt de som gör själva jobbet. Jag vet inte hur länge till jag ska orka med det här. Har lust att byta jobb, men det är inte så lätt när jag inte mår bra. Dessutom vill de väl att jag ska sluta så att Sven kan ta mitt jobb istället.

Du har som skyddsombud uppmärksammat situationen för ekonomichefen som också är personalansvarig för företagets 125 anställda. Situationen börjar påverka både personal och verksamhet negativt. Ni anser att det har kommit till en punkt då det är dags att göra något åt situationen.



Bearbetning av ett fall.

Fall 2:6**Att hantera konflikter på jobbet****Syftet med fallet:**

- Att få kunskaper om orsaker till konflikter.
- Att få veta mer om konflikthantering.
- Att få kunskap om hur man kan förebygga konflikter.

Begrepp som är centrala för fallet:

<ul style="list-style-type: none"> • Lagar • Regelverk • Avtal • Föreskrifter • Orsaker • Ansvar och roller 	<ul style="list-style-type: none"> • Samverka • Arbetsklimat • Konflikter • Mobbning • Kränkande särbehandling 	<ul style="list-style-type: none"> • Olika typer av konflikter • Förebygga • Tidiga signaler • Reaktioner • Hantera 	<ul style="list-style-type: none"> • Undersöka • Bedöma • Genomföra • Följa upp
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Exempel på några frågeställningar som grupperna kan komma att formulera:

- Hur ska chefen/skyddsombudet hantera situationen?
- Vad ger lagstiftning och föreskrifter för stöd för arbetet?
- Vad kan Lena göra själv?
- Hur kan man arbeta med konflikthantering?
- Kan man förebygga konflikter?

Svara på frågeställningarna:

- Föreläs om orsaker till konflikter.
- Be deltagarna leta upp lagar och föreskrifter som stödjer arbetet med konflikthantering.
- Berätta om hur man kan hantera konflikter.
- Berätta om hur man kan förebygga konflikter.

Var/hur söka kunskap:

Handbok Bättre arbetsmiljö, Prevent

Bearbetning av fallet utifrån de fyra momenten:

<p>Undersöka:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genomför kartläggningsarbete. 	<p>Bedöma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gör en riskbedömning. 	<p>Genomföra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upprätta en handlingsplan och föreslå åtgärder. 	<p>Följa upp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beskriv hur uppföljningen kan gå till.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------