

Organisationens redskap för en robust samarbetskultur

Tillgång till konfliktvägledare

- Medarbetare och chefer erbjuds lättillgänglig intern eller extern konfliktvägledning av en kompetent person som kan erbjuda rådgivning, handledning/coaching och processledning.
- Avtal med extern organisationskonsult/företagshälsovård med kompetens att arbeta med kraftigt eskalerade konflikter.

Procedurer för att hantera konflikter

- Procedurer för att smidigt hantera sakorienterade tvister, som t.ex. informell problemsondering, medling, personalpaneler och skiljedomsförfarande.
- Riktlinjer och former för hantering av relationskonflikter och samarbetsproblem.
- Rutiner för att tidigt identifiera, utveckla lösningar för och lära av återkommande problem.

Grupphandledning, fortbildning och värdegrundsarbete

- Lättillgänglig och behovsbaserad grupphandledning (t.ex. öva in goda former för arbetsplatsträffar), teambuilding och användarstyrd fortbildning för ledare, medarbetare och arbetsgrupper.
- Fortbildningsprogram för medarbetare i konfliktkunskap, konstruktiv kommunikation, problemlösande förhandlingar och självinsikt.
- Fortbildningsprogram för ledare i konfliktkunskap, konstruktiv kommunikation, problemlösande förhandlingar och självinsikt.
- Självstyrande samtalsgrupper för chefer.
- Återkommande arbete i arbetsgrupper kring värdegrund för samarbete.
- Aktiviteter som främjar goda relationer och god stämning bland medarbetarna.

Samarbetspolicy

- Skriftlig policy som formulerar värden och riktlinjer för samarbete och hantering av tvister och samarbetsproblem. Enskilda medarbetare ska kunna hänvisa till dessa riktlinjer och begära att de tillämpas av chefer och andra instanser.
- Ledarskapspolicy som beskriver chefers ansvar och ledarskapsroll vad gäller samarbetsrelationer och konflikthantering (t.ex. "öppen-dörr-princip").
- Kriterier för bedömning av chefers prestationer koordineras med samarbetspolicyn.
- Handlingsplaner för fall med kränkande särbehandling, sexuella kränkningar, diskriminering, etc.

Instrument för uppföljning och utvärdering

- Regelbunda arbetsmiljöundersökningar.
- Regelbunden diagnos av organisationens konfliktpotential.
- Löpande uppföljning, avrapportering och utvärdering av konflikthanteringssystemet.
- Utvecklingssamtal används som instrument för konfliktförebyggande.
- Exitintervjuer.

Styrning av konflikthanteringssystemet

- Reglering av ansvaret för att förvalta och utveckla konflikthanteringssystemet.
- Arbetsmiljökommitté eller annat råd för ledning av konflikthanteringssystemet med representanter för alla berörda parter (arbetsgivare, personalansvariga, fackföreningar, skyddsombud, etc.).

Informationsplan

- Strategi för att säkerställa att medarbetare har god tillgång till information om allt som rör konflikthanteringssystemet.