



## Rutiner for konflikthåndtering i Mental Helse

- 1) Det er viktig å gjøre seg kjent med konflikten fra alle sider ved også å innhente informasjon fra 3. part, som i dette tilfellet vil være andre styremedlemmer
- 2) Bidra med forslag til løsninger, evt belyse fakta og avklare evt misforståelser. (Erfaringsmessig kan problemet være oppstått ved f.eks tolkning av vedtekter, noen av styremedlemmene har andre «møtearenaer/dagsenter hvor de tar «beslutninger» utenom styret osv.)
- 3) Avklare om dere kan løse problemet selv, eller om organisasjonsrådgiver bør bidra som nøytral part, de bidrar til/sørger for at de det gjelder gjennomfører et møte med eller uten bistand.
- 4) Dersom konflikten gjelder et lokallag, og organisasjonsrådgiver går inn i konflikten, skal fylkeslaget informeres.
- 5) Organisasjonsrådgiver informerer hverandre f.eks. gjennom møter mellom organisasjonsrådgiverne for erfaringsdeling, og informerer ledelsen gjennom ukerapport eventuelt på annen egnet måte avhengig av sakens omfang og hastverk.
- 6) Uløste konflikter meldes/rapporteres via generalsekretær til politisk ledelse.
- 7) Dersom andre enn organisasjonsrådgiver i sentral stab kontaktes, skal henvendelsen videreformidles til organisasjonsrådgiver med mindre henvendelsen gjelder oppgaver knyttet til konkrete administrative oppgaver. Dersom råd gis, skal organisasjonsrådgiver med ansvar for området informeres. Svar på e-postmeldinger sendes med kopi til organisasjonsrådgiver.