**RUTINE FOR Å FOREBYGGE, AVDEKKE OG RETTE OPP KONFLIKTER OG UHELDIGE PSYKOSOSIALE FORHOLD**

1. **Hensikt**  
   Sikre forsvarlig og systematisk arbeid for å forebygge, avdekke og rette opp konflikter og uheldige psykososiale forhold i Den norske kirke. Målet er å oppfylle kravene i arbeidsmiljøloven om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
2. **Hvem rutinen gjelder for**  
   Rutinen gjelder for alle arbeidsgivere og arbeidstakere, leder og ansatte i Den norske kirke.
3. **Bakgrunn/hjemmel**  
   \* Arbeidsmiljøloven, spesielt § 4–1 pkt .1, § 4–3, § 3–1 pkt. 2e og § 2–3 pkt. 2d  
   \* Avtale om samordning av HMS-arbeid mellom bispedømmeråd og kirkelig fellesråd.
4. **Innhold**  
   a) Leder har plikt til å overvåke arbeidsmiljøet og ta initiativ til å håndtere konflikter og uheldige psykososiale forhold som avdekkes i enheten.  
     
   b) Ansatte har en rett og plikt til å bidra til å forebygge og løse konflikter og uheldige psykososiale forhold i arbeidssituasjonen.  
     
   c) Dersom den ansatte selv ikke kan håndtere slike forhold, skal forholdet meldes til nærmeste leder, verneombudet eller tillitsvalgt.  
     
   d) Leder skal iverksette tiltak for å forebygge konflikter og uheldige psykososiale forhold i enheten.  
     
   e) Når konflikt og uheldige psykososiale forhold meldes til leder, skal denne vurdere om forholdet skal behandles som en søknad, klage eller varsel (se veiledning). En søknad om endring i arbeidssituasjonen avgjøres av leder. Et varsel behandles i tråd med rutine for varsling.  
     
   f) Ved klage undersøkes de faktiske forhold i klagen.  
     
   \* Leder må vurdere sin habilitet i behandlingen av klagen. Hvis leder er en del av konflikten, må overordnet leder overta håndteringen.  
     
   \* Konfidensialitet, anonymitet og taushetsplikt må ivaretas i prosessen.  
     
   \* De faktiske forhold og prosessen skal dokumenteres på en forsvarlig måte.  
     
   \* Den/de det klages på må gis anledning til å uttale seg om klagen og undersøkelsene rundt denne (kontradiksjon).

\* Det må konkluderes vedrørende klagen. Er forholdet *påregnelig*, informeres de berørte om dette og saken avsluttes, eventuelt med nødvendig oppfølging. Er forholdet *uheldig* og dermed et brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, iverksettes tiltak for å gjenopprette en akseptabel tilstand.

\* Dersom gjenopprettende tiltak ikke fører frem, avsluttes konflikthåndteringen, og saken tas videre som en personalsak i henhold til personalreglementet.

1. et må