



mediationcenter

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Arbejdsmarkedsudvalget (2. samling)
AMU alm. del - Bilag 15
Offentligt

23. november 2007

Vedr.: Politik for konfliktløsning på danske arbejdspladser til forbedring af arbejdsmiljøet

Vi skal venligst bede om at få foretræde for Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på udvalgets stillingtagen til om alle virksomheder, hvor der er mindst 25 beskæftigede skal have en interessebaseret konfliktpolitik.

Der har desværre været en del eksempler på ødelæggende interne konflikter i danske virksomheder: Mellem medarbejdere, mellem medarbejdere og ledelse, mellem ledelsen indbyrdes og i bestyrelsen, som koster mange penge og dermed reducerer konkurrenceevnen.

Disse konflikter kunne til dels være undgået eller håndteret mere hensigtsmæssigt, hvis virksomhederne på forhånd havde skabt en handlingsplan for deres interne konflikter, i lighed med en politik for mobning. I Sverige er det ved lov blevet påbudt skoler at have en handlingsplan for mobning. Dette tiltag har vist sig meget effektivt, eftersom en langt mindre del af de svenske elever føler sig udsat for mobning end tilsvarende danske elever.

Når en konflikt har en vis eskaleringsgrad er man ikke længere i stand til at opnå enighed om, hvordan en konflikt skal løses. Konflikten går fra at dreje sig om konfliktens indhold/materie til at dreje sig om, hvordan den skal løses. Derfor er det essentielt for arbejdspladser på forhånd at tage stilling til hvordan de ønsker at løse deres konflikter for herved at få adgang til brugen af interessebaseret konfliktløsning, herunder mediation. Ellers vil konflikter blive løst ved anvendelsen af magt eller rettigheder, der resulterer i tab/tab eller tab/vind løsninger.

EU Kommissionens har i Grøn Bog (COM2002/196) om Alternativ Konfliktløsning anerkendt at ADR (Alternative Dispute Resolution) i arbejdsmæssige sammenhænge har vist sig brugbar, jft. bilag A.

I Kommissionens "Agenda for Social Policy" af den 28. juni 2000 (COM2000/379) anføres at modernisering og forbedring af arbejdsmarkedets relationer, kan ske ved at skabe redskaber til at foreforebygge og mediere konflikter, jft. bilag A.

Ifølge min opfattelse, kræver de eksisterende konflikt systemer forbedring og nytænkning, og opfylder ikke arbejdsmarkedets nuværende behov for adgangen til interessebaseret konfliktløsning.

mediationcenter a/s • Strandvejen 203 • DK-2900 Hellerup • tel +45 70 25 82 28 • fax
+45 39 62 82 28

mail@mediationcenter.dk • www.mediationcenter.dk • CVR 77 85 12 16



Der er meget fokus på det psykiske arbejdsmiljø – ikke mindst stress og sygefravær. Sygefravær er blevet en del af den lovpligtige arbejdspladsvurdering, som de danske arbejdspladser skal tage stilling til og ikke mindst imødegå.

På samme niveau bør konflikthåndtering være. Konflikter giver øget sygefravær og er i høj grad af afgørende betydning for trivsel på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at de danske virksomheder tager stilling til, hvordan de vil håndtere deres konflikter. Både de "almindelige" konflikter og deciderede mobningssager.

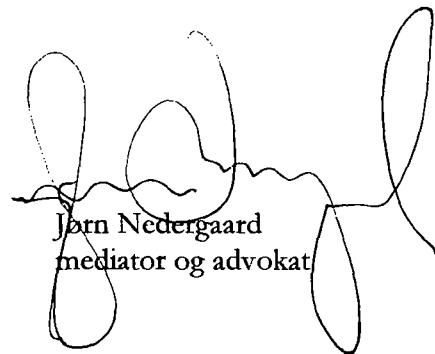
En måde at imødekomme dette på er, som tidligere nævnt, ved at fremsætte et lovforslag om at alle virksomheder med mere end 25 ansatte, skal have en interessebaseret konfliktspolitik. Derved tages der hånd om relationer mellem medarbejdere samt medarbejdere og ledere på arbejdspladserne.

mediationcenter a/s har skrevet flere bøger om konflikt og konfliktstrategiers anvendelse i virksomheder, jfr. blandt andet "Konfliktens redskaber – fra ubevidst kultur til bevidst strategi", der er udgivet af Tina Monberg på Børsens Forlag. mediationcenter a/s har siden 2000 arbejdet med interessebaseret konfliktløsning i danske virksomheder.

Venlige hilsner

Tina Monberg
mediator og advokat

Lisa Erika Bindner
mediator og cand.jur.



Jørn Nedergaard
mediator og advokat



Bilag A:

EU Kommissionens Grøn Bog (COM2002/196) om Alternativ Konfliktløsning

2.2.3 Boosting the development of ADR in the labour relations area

52. ADRs are already a key component of dispute settlement in industrial relations in all the Member States. They have developed on the basis of specific procedures in which the social partners (representatives of employers and employees) predominate. ADRs in industrial relations have demonstrated their usefulness with regard to the resolution of individual and collective disputes relating to interests (on the adoption or modification of collective agreements that require the harmonization of conflicting economic interests)

”Agenda for Social Policy” af den 28. juni 2000 (COM2000/379)

4.1.2 *Anticipating and managing change and adapting to the new working environment*

4.1.2.1 Objective

To develop a positive and pro-active approach to change by promoting adequate information for both companies and employees, addressing the employment and social consequences of economic and market integration (mergers, acquisitions, etc.) and adapting working conditions and contractual relations to the new economy with a view to fostering a renewed balance between flexibility and security.

This will require strong action by social partners at all levels (European, national, sectoral and company), the development of shared responsibility between business and employees regarding the employability of the work force, occupational and geographical mobility, the modernization and improvement of employment relations, the way in which the social partners work, the development of adequate information and consultative procedures and the creation of tools to prevent and mediate conflicts. [vores understregning] Public authorities should provide the necessary support and conditions to foster such adaptation.

mediationcenter a/s • Strandvejen 203 • DK-2900 Hellerup • tel +45 70 25 82 28 • fax
+45 39 62 82 28

mail@mediationcenter.dk • www.mediationcenter.dk • CVR 77 85 12 16