

## Arbeidsrettslig bistand – supplerende informasjon

Lederne må vurdere konkret hvilke saker vi kan gå inn i. Dette vil bli vurdert ut fra flere kriterier. Videre må Lederne vurdere oppdragene som kommer inn ut fra hvilke ressurser organisasjonen til enhver tid besitter. Det må også gjøres en vurdering av om juridisk bistand er egnet til å oppnå et ønsket resultat, og hvilken innsats som kreves for å jobbe mot dette resultatet.

I noen saker kan situasjonen være at medlemmet har «rett» rent juridisk, men at det likevel vil være utilrådelig å sette spørsmålet på spissen. Dersom et medlem er uenig med arbeidsgiver, men skal leve videre på en arbeidsplass, kan det noen ganger være at vi vil anbefale medlemmet om ikke å gå videre med saken.

Vi er uansett opptatt av at Ledernes oppleves som en kompetent og tilgjengelig fag- og interesseorganisasjon og at medlemmene føler seg ivaretatt.

Lederne er opptatt av konstruktiv konfliktløsning. Det innebærer i praksis at våre medarbeidere forsøker å være løsningsorienterte der det er mulig. Vi har også fokus på å gi våre medlemmer realistiske råd. En arbeidsrettstvist kan innebære både personlig, karrieremessig og økonomisk belastning. Konstruktiv konfliktløsning innebærer også at vi på medlemmets vegne forsøker dialog med motparten. Vi vil normalt ønske å få fakta på bordet før det argumenteres sterkt for et resultat. Erfaringen er at det på denne måten er større muligheter for å finne løsninger som begge parter kan leve med.

Av og til kan det være nødvendig å søke rettsavklaringer i viktige prinsipielle saker og i saker hvor det ikke er mulig å finne balanserte løsninger ved dialog. Det er en nødvendig forutsetning for god bistand til medlemmene at Lederne kan sette «makt bak kravene».