



TYNSET KOMMUNE

RETNINGSLINJER FOR KONFLIKTHÅNDTERING

1. Alle ansatte har ansvar for at arbeidsmiljøkonflikter ikke får utvikle seg negativt
2. Ansatte med lederansvar har et særskilt ansvar og skal påse at det ikke forekommer uakseptabel atferd blant ansatte
3. Ansatte skal sørge for at arbeidsgiver (eller verneombudet) blir informert så snart ansatte blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljølovens § 2-3 (2), bokstav d) om arbeidstakers medvirkningsplikt
4. I konflikt mellom kollegaer har begge en oppfordring til å løse konflikten snarest mulig dem i mellom. Dersom dette ikke lykkes innen rimelig tid har begge partene et ansvar for å informere nærmeste leder.
 - a) Lederen skal vurdere selv å bistå partene i konflikthåndteringen. Leder innkaller hver part til separate samtaler, skriver referat fra samtalen, får signatur fra ansatte før samtale avsluttes. Lederen skal alltid vurdere å søke råd hos overordnet leder.
 - b) Etter separate samtaler gjennomfører nærmeste leder som hovedregel og etter nærmere vurdering, felles samtale med partene til stede. Overordnet leder og verneombudet kan også delta. Det skrives referat fra fellessamtalen med konklusjon, som signeres av partene
 - c) Er konflikten ikke løst etter punkt b) skal leder, sammen med overordnet leder, gjennomføre nye samtaler med partene innen 3 uker fra fellesmøtet. Verneombudet skal delta. Referater skrives som under punktene a) og b). Der det er arbeidsmiljøutvalg skal AMU informeres om saken
 - d) Løses ikke saken etter bokstav c) skal overordnet leder informeres. Overordnet leder, i samråd med den aktuelle leder, beslutter hvordan konflikten skal behandles videre. Aktuelle virkemidler er å innhente ekstern rådgiver og benytte disiplinærforføyninger (så som advarsel, oppsigelse, avskjed, suspensjon)
5. Der det er konflikt som involverer en leder (typisk en ansatte og overordnet) skal overordnet leder informeres snarest om konflikten. Saksbehandlingen løftes med andre ord opp et trinn.
6. Ansatte i en konfliktsituasjon har alltid rett til å si i fra til verneombudet og/eller arbeidsmiljøutvalsrepresentantene, arbeidstilsynet eller annen tilsynsmyndighet

MÅLSETTINGER FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I**TYNSET KOMMUNE 2015 -2016****IA-AVTALENS OVERORDNETE MÅL:**

"Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet"

HOVEDMÅL 1:

Tynset kommune skal gjennom et godt tilrettelagt fysisk, psykisk og sosialt arbeidsmiljø øke arbeidsnærværet i perioden 2015 - 2016.

Delmål:

Tynset kommune skal innen utgangen av 2015 ha en nærværsprosent på 94,5 %
Tynset kommune skal innen utgangen av 2016 ha en nærværsprosent på 95,0 %.

HOVEDMÅL 2:

Tynset kommune skal så langt det er mulig hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne.

Delmål:

Tynset kommune skal så langt som mulig legge til rette og arbeide aktivt med å beholde arbeidstakere med en midlertidig eller varig funksjonsevne.
Ha en positiv holdning til å ta inn arbeidstakere i arbeidstrening eller på andre tiltak.

HOVEDMÅL 3:

Tynset kommune skal øke den reelle pensjonsalderen.

Delmål:

Tynset kommune skal aktivt arbeide for at arbeidstakere med lang og verdifull kompetanse skal kunne stå lenger i arbeid.
Vedtatte seniorpolitiske retningslinjer for Tynset kommune følges.

TILTAKSPLAN - INKLUDERENDE ARBEIDSLIV - TYNSET KOMMUNE 2015-2016

Tiltak	Hvem/Hvordan	Ansvar:	Innen:
Oppfølging for ledere og tillitsvalgte	«Oppfølging av sykmeldte» v/advokat Thomas Svendsen	Personal i samarbeid med helse- og omsorgsavgd.	01.12.2015
Kurs (gratis) i regi av eksterne aktører: -Frokostmøter v/BHT - Røros/Tynset -Kurs i regi av NAV arbeidslivssenter	Kvartalsvise frokostmøter v/BHT Jfr kurskatalog fra NAV (vise til link)		Jfr kurskatalog NAV Jfr info fra BHT
Endre rutinen for sykefraværsoppfølging i Tynset kommune	Gå gjennom og endre sykefraværsrutinen i tråd med forenklinger i reglene fra 1. juli 2014	IA-teamet	31.12.2015
Oppfølging av enkeltsaker	Tett og kontinuerlig dialog mellom leder + personalavgd	Personalsjef/ tjenesteområdelder	Kontinuerlig
Møte mellom Tynset kommune`s IA-team, helseleder/kommuneoverlege og NAV -vurdere et eget møte med NAV?	Sikre en bedre og og tettere dialog / samarbeid med Tynset legekontor og arbeidsgiver	Personalsjef	
Behandle flere enkeltsaker i IA-team - gjelder spesielt saker i fht attføring/omplussering	Det er viktig å få oversikt over arbeidstakere som trenger arbeidsutprøving/ tilrettelegging internt i kommunen. Dette gjelder også i fht fortrinnsrett i ledige stillinger.	Personalsjef/ tjenesteområdelder	Kontinuerlig
Involvering og aktiv bruk av tillitsvalgte og verneombud i oppfølgingsarbeidet	Gjennom IA-avtalen har alle parter i arbeidslivet forpliktet seg til å nå de fastsatte målene. Det er viktig at tillitsvalgte er aktive medspiller i både enkeltsaker, men også for å sette IA på dagsorden.	Rådmannen Hovedtillitsvalgte Hovedverneombud	Kontinuerlig

<p>Halvårlige møter med tillitsvalgte og verneombud</p> <p>Agenda (forslag):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgang av kommunens overordnede målsettinger • Utarbeidelse av tjenesteområdets/avdelingens egne målsettinger og handlingsplaner for IA-arbeidet (som en del av HMS-rutinen) • Hvilke tilretteleggingsmuligheter har vi på vår arbeidsplass 	<p>IA-avtalen forplikter virksomheten til å ha minst 2 årlige møter mellom ledelse og tillitsvalgt hvor IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden.</p> <p>For Tynset kommune vil dette si møter mellom leder og tillitsvalgte/verneombud på arbeidsplassen.</p>	<p>Tjenesteområdeleder Plasstillitsvalgte Verneombud</p>	<p>Kontinuerlig (jfr årshjul på den enkelte arbeidsplass)</p>
<p>Treningsavtale med Tynset Friskliv</p>	<p>Tidligere inngått avtale med Tynset friskliv videreføres. Tilbudet omfatter også en egen gruppe for ansatte i barnehagesektoren</p>	<p>Personalsjef</p>	<p>Avtalen er inngått for perioden september 2015- august 2016</p>
<p>Utarbeide avtale med enten Litun senter eller svømmehallen</p>	<p>Trening i basseng som et alternativ til Tynset Friskliv</p>		<p>I løpet av 2015</p>
<p>Kurs i livsstilsendring</p>	<p>Tynset kommune v/Folkehelse sentralen</p>	<p>Folkehelse sentralen</p>	
<p>Bruke muligheten for å fremskynde dialog 2-møter der det er hensiktsmessig</p>	<p>Tidlig avklaring for den enkelte arbeidstaker er ønskelig for alle parter.</p>	<p>Leder</p>	<p>Kontinuerlig</p>
<p>Stillingsbanken</p>	<p>Overordnet oversikt i kommunen over alle ledige stillinger og arbeidstakere som pga helsemessige utfordringer trenger endrede arbeidsoppgaver</p>		
<p>HMS-kurs for ledere og verneombud 2016</p>	<p>«Oppfriskningskurs» HMS for ledere og verneombud i samarbeid med BHT.</p>	<p>Personalsjef</p>	<p>1.3.2016</p>

<p>Velferdstiltak for alle arbeidstakere i Tynset kommune</p> <p>Eks: Årsfest, skitur, måneskinnstur, skismønerkurs, div «hobby-kurs»</p>	<p>Arbeide med fellesskapsfølelse av at vi alle er ansatt i Tynset kommune.</p>	<p>Personalsjef - ansvar for å sette sammen en komite til et felles arrangement for arbeidstakere i Tynset kommune</p>	
<p>Aktiv bruk av tilretteleggingstilskudd</p>	<p>Kort opplæring med NAV arbeidslivssenter</p>		
<p>Kvartalsrapportering av sykefravær</p>	<p>Hvert enkelt tjenesteområde redegjør for sykefraværs- og nærværsarbeidet foregående kvartal i forbindelse med kvartalsrapportering sykefravær. Redegjørelsen tas med til orientering for AMU (kvartalsvise møter)</p>	<p>Tjenesteområdeleder Personalsjef</p>	<p>1.5. (1. kvartal) 1.8. (2. kvartal) 1.11. (3. kvartal) 1.2. (4. kvartal)</p>