

# IA- Bransjeprogram barnehage

## Med barnehagene i sentrum



# IA- Bransjeprogram barnehage

## Med barnehagene i sentrum



# HØRA

---

## Hensikt

Gjøre dere kjent med Bransjeprogram barnehage

Gjøre dere kjent med hvordan man kan jobbe med forebyggende sykefraværssarbeid gjennom HMS-grupper og partssamarbeid

Sette dere i stand til å påvirke arbeidsgiver til å satse på arbeidsmiljøarbeid

## Ønsket Resultat

At dere får noen nye tanker og ideer på hvordan dere kan jobbe med arbeidsmiljø gjennom partssamarbeid

At dere får noen argumenter som kan brukes i dialog med arbeidsgiver for å få økt fokus på arbeidsmiljø

## Agenda

Intro

Kort om Bransjeprogrammet

Rolleforståelse

Arbeidsmiljøfaktorer

Noen praktiske råd

# IA 2019-2024

---

## Ny måte å jobbe på:

Bransjeorientert

Private og offentlige aktører  
sammen

Gjennomgående partssamarbeid

## Målene for IA-avtalen:

Redusere sykefraværet med ti  
prosent

Redusere frafall fra bransjen



# Hva er arbeidsmiljø?



# Arbeidsmiljø handler om arbeidet

## Planlegging



## Oranisering



## Gjennomføring av arbeidet



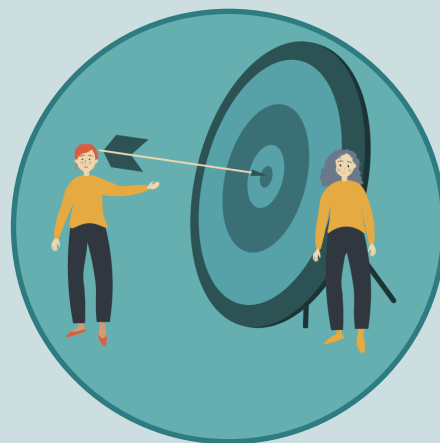




Bruke partsgruppe/  
HMS-gruppe



Jobbe med de  
utfordringene man  
faktisk får gjort  
med



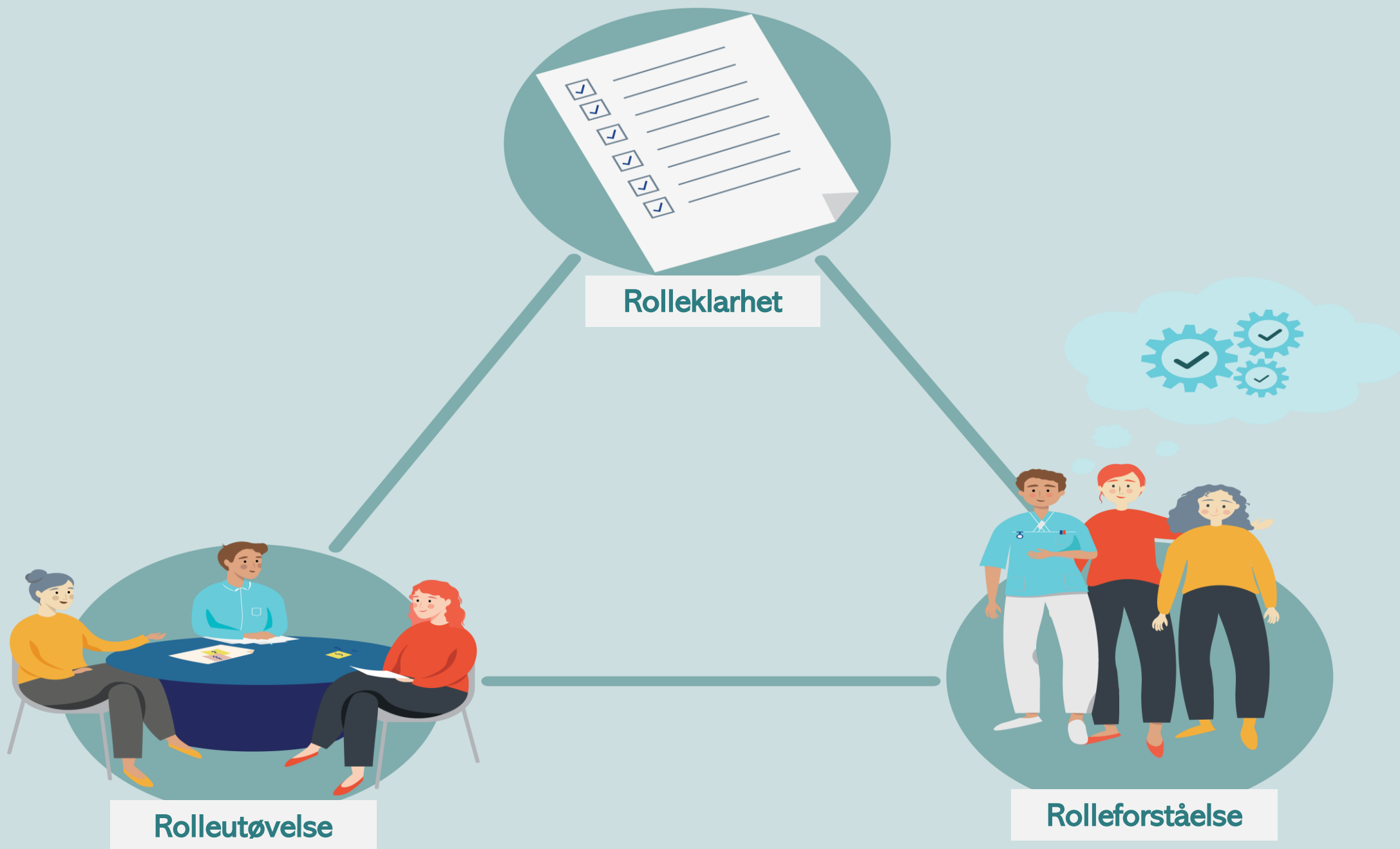
Jobbe med de  
riktige tingene



Jobbe i prosess og  
godta at det tar  
tid



Forankre arbeidet  
– laget rundt laget





# Rollene i lokalt partssamarbeid

**Arbeidsgiver/Styrer** har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet

**Tillitsvalgte** er part i både hovedavtalen/tariffavtale og IA avtalen.

**Verneombudet** sin rolle er hjemlet i arbeidsmiljøloven §6 og en naturlig part i arbeidsmiljøarbeidet



Jobbe med de utfordringene man faktisk får gjort med



Jobbe med de riktige tingene



Jobbe i prosess og godta at det tar tid



Forankre arbeidet – laget rundt laget

# For å delta...



HMS-gruppen



Hjelper

# Gjennomføring

- Modul 1 - digital samling
- Modul 2 - samling med personalet
- Modul 3 - digital samling
- Modul 4 - samling med personalet
- Modul 5 - digital samling
- Modul 6 - digital erfaringsutveksling







### **Modul1** **Rolleavklaring**

Rolleforståelse

Faktorer

Hvordan finne rett problem?

Digital samling



### **Modul 2** **Involvere alle ansatte**

Bruke verktøyene i HMS gruppen og i et personalmøte til å finne rett problem.

HMS møte og personalmøte i barnehagen



### **Modul 3** **Sett mål** **Endringsledelse**

Hvordan sette gode mål

Hva kreves i endring?

Digital samling

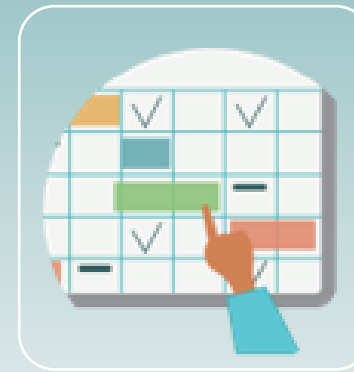


### **Modul 4** **Involvere alle ansatte**

Forankre problem i hele personalgruppen

Lage en plan for gjennomføring av endring

HMS møte og personalmøte i barnehage



### **Modul 5** **Tiltak og nye vaner**

Hvordan sette rett tiltak til rett problem

Erfaringer så langt

Digital samling



### **Modul 6** **Oppsummering**

Gjennomgang av modulene

Hva har dere erfart?

Lag en plan for videre arbeid

Digital samling

**EN PROSESS HVOR MODULENE BYGGER PÅ HVERANDRE**

# Definer riktig utfordring

Symptom eller problem?





# Definer riktig utfordring

Symptom eller problem?

Ønsket effekt ?

# Definer riktig utfordring

Symptom eller problem?

Ønsket effekt ?

Det kan ta tid å identifisere!

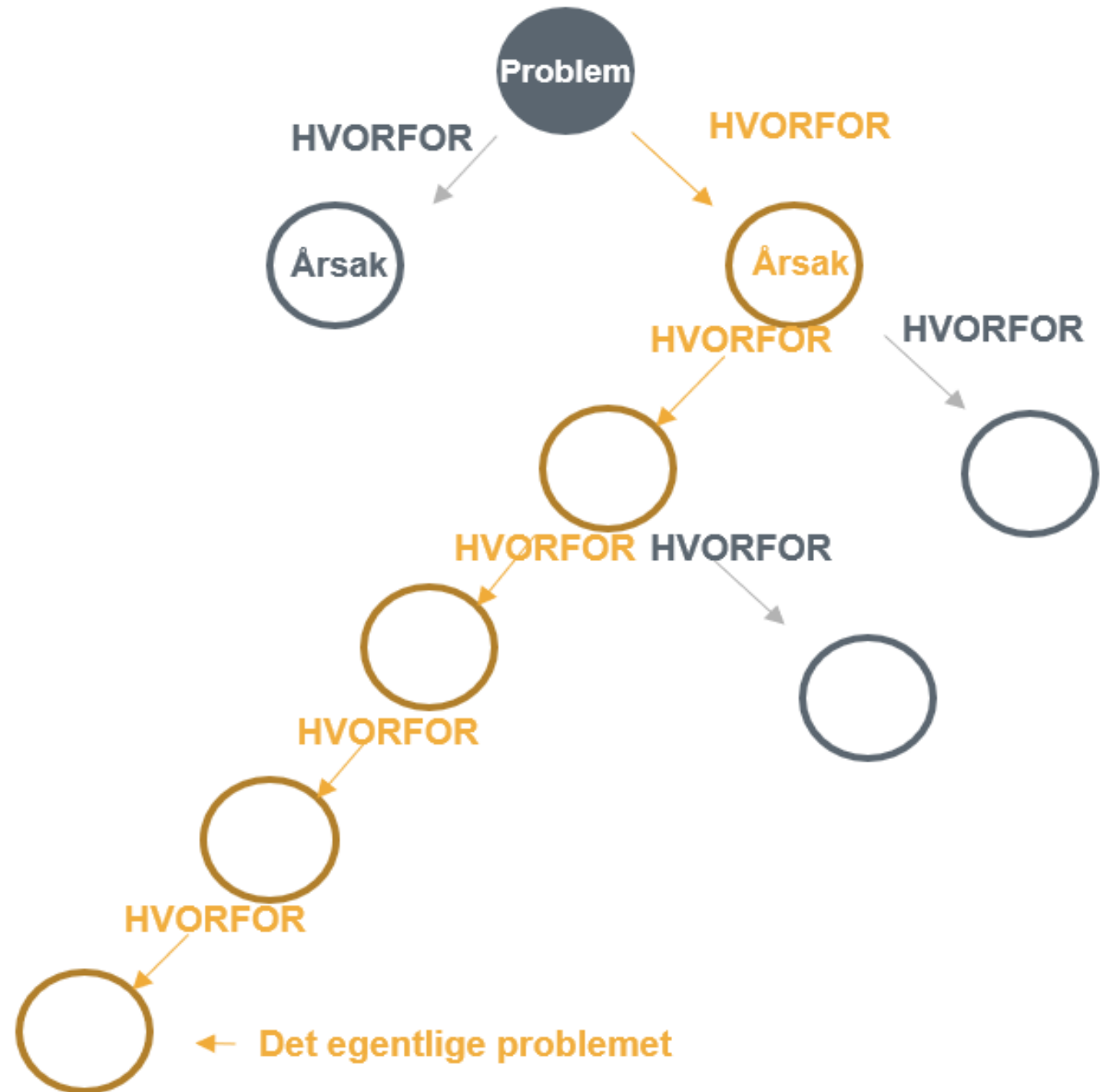


# Rotårsakanalyse

## PROBLEM:

Det brukes for mye tid på å  
avklare hvem som skal gjøre hva  
og hvor.

Hva er årsaken?



# Finne blindsonen

Du må tørre å «grave» etter det du ikke visste at du ikke visste

Åpne opp

Stille spørsmål

Utfordre det etablerte

Forstå den andre



# Finne løsninger sammen...

Hva er målet ?

Hva er hindringer på veien og hvordan løser vi de?

Hvordan har vi det når målet er nådd?





# Evaluering

Partssamarbeidet  
Personalmøte  
Oppgavene

Hva har gått bra

Hva kunne vært  
gjort bedre

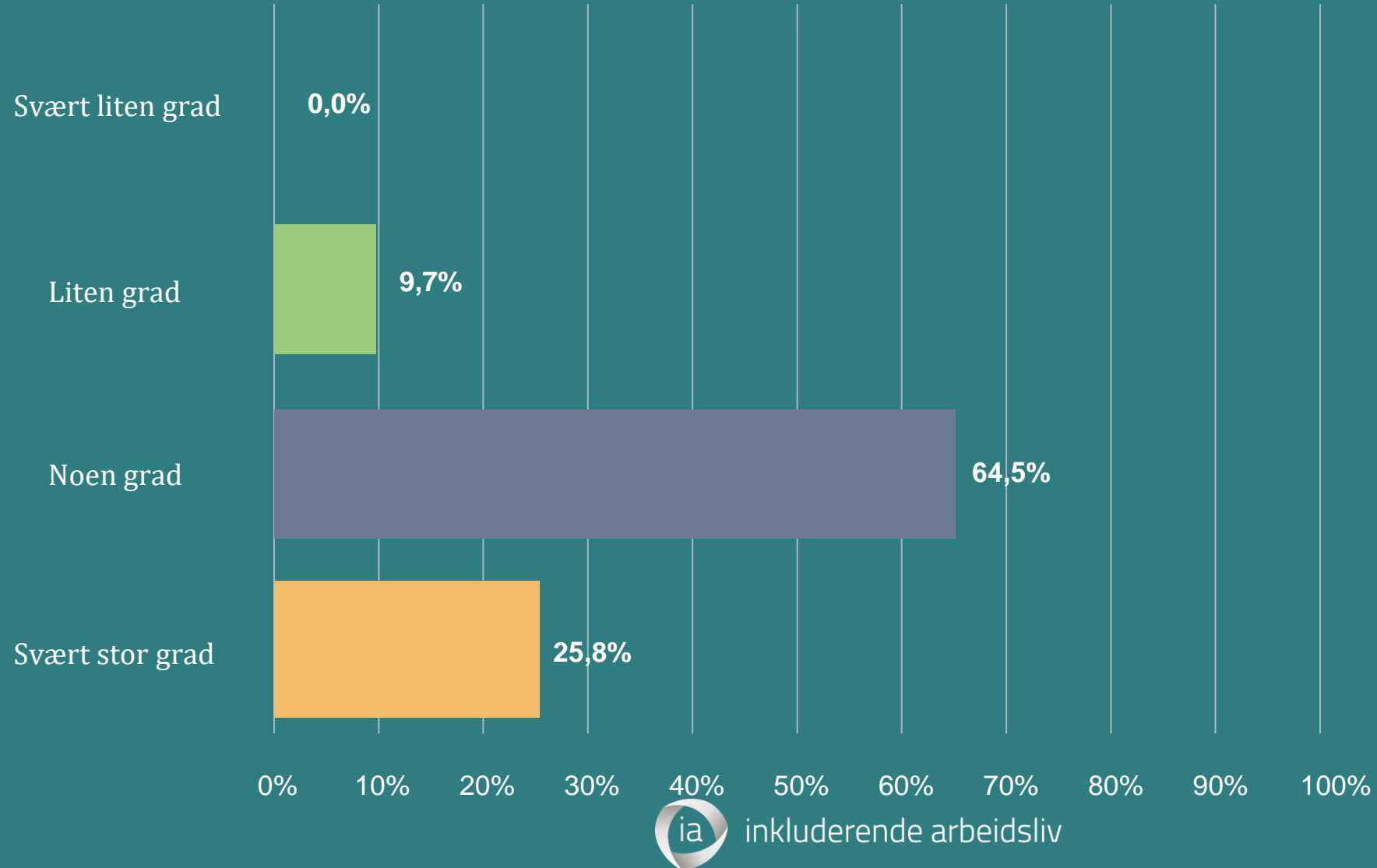
Hva skal vi  
slutte med

Jeg skulle  
ønske at: ...

Jeg skulle  
ønske at: ...

Jeg skulle  
ønske at: ...

# Er blitt bedre til å ta andres perspektiv



# Moduler - Rolleforståelse

## Sesong 8 Kurs i rolleforståelse og partssamarbeid

Informasjonsmøte for deltakere og hjelpere	Mandag 02.09.2024	09.00-10.00
Informasjonsmøte/opplæring hjelpere	Mandag 02.09.2024	11.00-12.30
Modul 1	Tirsdag 10.09.24	09.00-15.00
Modul 3	Onsdag 16.10.24	09.00-15.00
Modul 5	Torsdag 14.11.24	09.00-12.00
Modul 6	Onsdag 15.01.25	09.00-12.00

*Merk at små endringer kan forekomme.*



Hvordan komme i gang?



Nærværet i barnehagen



Lyd og hørsel



Løft og arbeidsstillinger



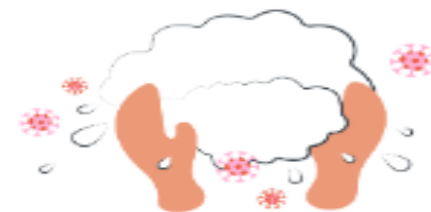
Organisering av arbeidshverdagen



Helsefremmende arbeidsplass



Inneklima



Hygiene og smittevern



Kompetanse og mestring



Rollekonflikter - forventninger fra alle kanter



Fleksibilitet og forutsigbarhet



Kulturen på arbeidsplassen



Situasjoner der barn utagerer



Høye emosjonelle krav



Tilrettelegging for ansatte som er syke

BarnehageHMS

# Helsefremmende arbeidsplass



Hva opplever du som  
helsefremmende?

Hvordan kan du bidra til at  
andre opplever mestring?



# Høye emosjonelle krav

Handler om de følelsesmessige kravene som stilles til arbeidstakere i møte med andre mennesker.





### **Emosjonelt arbeid:**

Er å jobbe i tett kontakt med mennesker

### **Emosjonelle krav:**

Det å justere eller undertrykke egne følelser

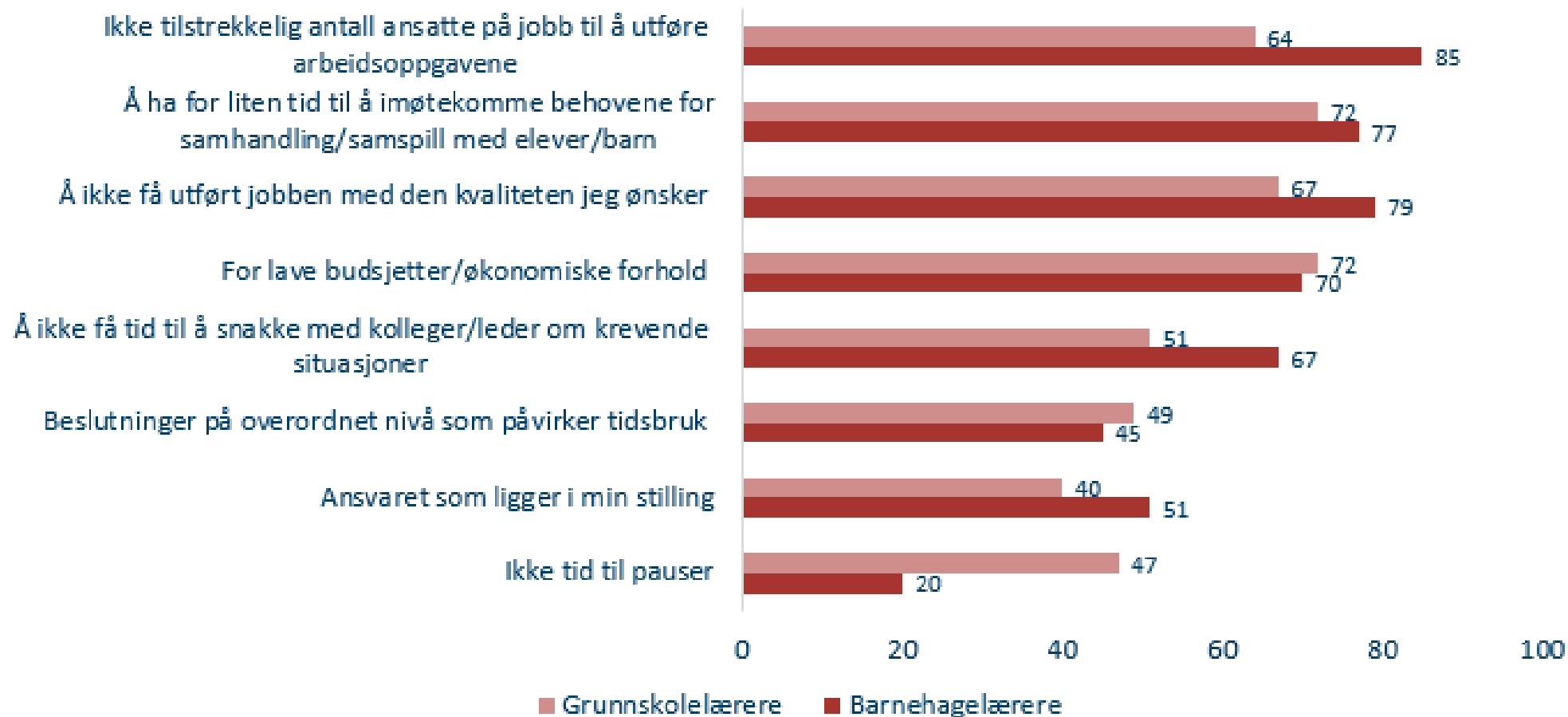
### **Emosjonell belastning:**

Når det blir for mye emosjonelle krav over tid, går utover egen helse



SINTEF

# Forhold som påvirker om de emosjonelle kravene oppleves som en belastning



Prosent som svarer **i stor/svært stor grad** at faktorene påvirker om de emosjonelle kravene oppleves som en belastning

Teknologi for et bedre samfunn



Foresatte som stiller store krav,  
eller kritiserer det vi gjør

Kan være vanskelig å ta opp noe  
som «ikke er greit» med en nær  
kollega



Barn som utagerer, slår, klyper og spytter

Å ta med seg bekymringer for barn hjem

Selv om du har en tøff dag, må du være blid og tålmodig med barna

93 % opplever  
det som givende å  
se utviklingen hos  
andre mennesker



91% opplever å  
være  
betydningsfulle  
og utgjøre en  
forskjell for andre

# Øk anerkjennelsen og bevisstheten





# Mer systematisk kartlegging og håndtering



# Bruk eksisterende møtepunkter i hverdagen



# Gi rom og mulighet for kollegastøtte



# Bedre balanse mellom jobb og fritid





67 %

82 %

# Bedre sammenheng mellom krav og ressurser



4 av 5 opplever anerkjennelse fra barn og foreldre for jobben de gjør  
9 av 10 barnehagelærere opplever å bli møtt med et smil og et hei  
når de kommer på jobb.





# Hvordan benytte kunnskapen vi har om arbeidsmiljøfaktorer og lokal kunnskap til å treffe riktige tiltak ?

**Hvordan jobbe opp mot egne ledere og tillitsvalgte og verneombud?**

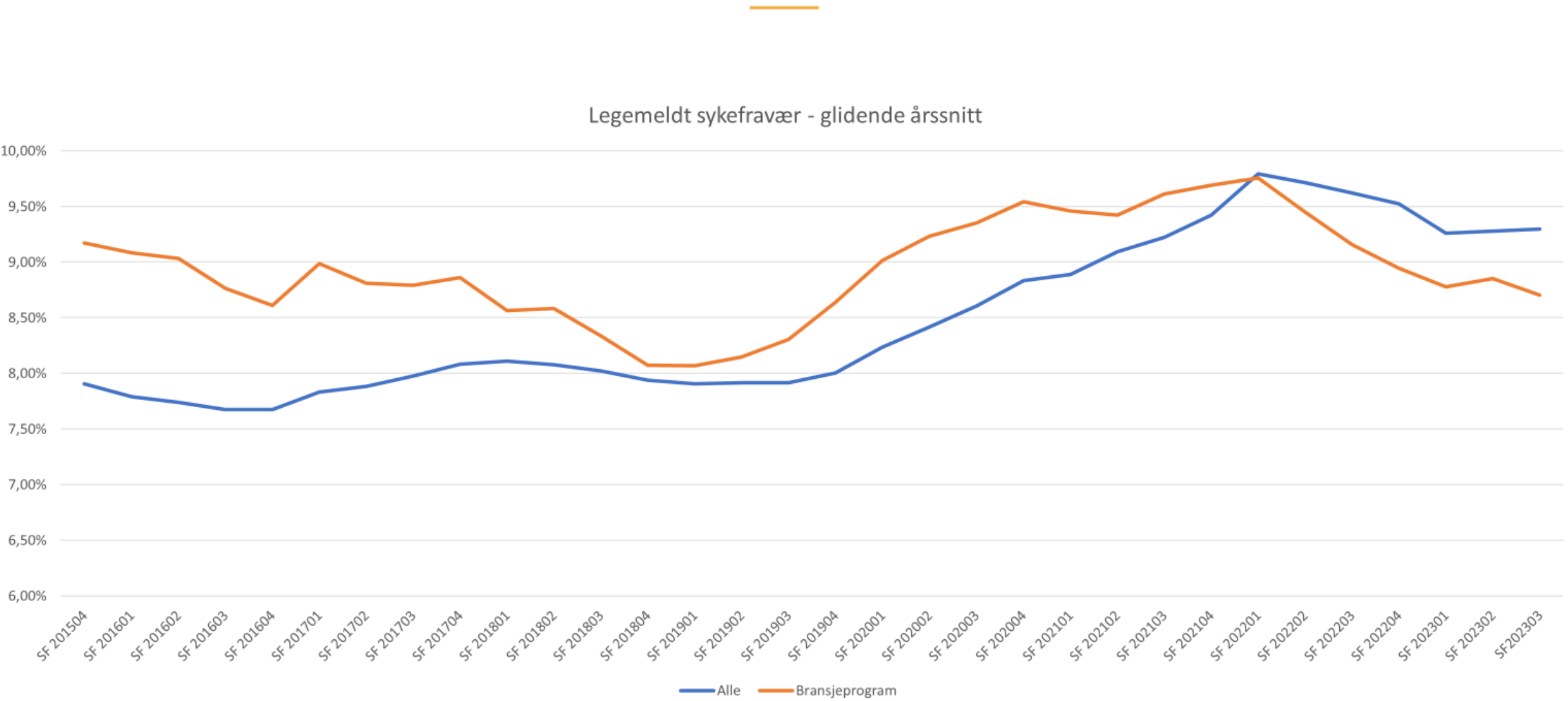
**Hva kan gjøres lokalt?**

**Hvordan kan fylkeslaget bistå?**

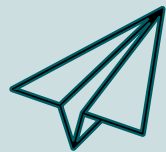




# Hele bransjen vs pilotbarnehagene



# Takk for meg 😊



krihau@udf.no