




IA-bransjeprogram barnehage

Arbeidsmiljø – partssamarbeid
og rolleforståelse


Skal gå gjennom:



Bakgrunn for
Bransjeprogram
barnehage/
Arbeidsmiljøarbeid



Reklamere for
kurs i
partssamarbeid



Hjelp til
selvhjelp

Arbeidsmiljøloven



§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

- a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
- d) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- e) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- f) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Hovedavtalen i FUS

2 Medbestemmelse



Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom tillitsvalgtordningen og i samsvar med gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven, jfr bl.a. § 4-2.

Arbeidstakerorganisasjonen må ha minst 2 medlemmer som er fast ansatt i virksomheten for at disse skal kunne velge tillitsvalgt. Daglig leder kan ikke inkluderes i dette antallet.



§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

Hovedavtalen- PBL

1. Avtalens målsetting og virkeområde

1.1 Innledning



Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Hovedavtale Spekter

§ 28 Mål

Spekter og Unio er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomhetene, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

Virke

KAP. X INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 10-1 MÅLSETTING



Forbundet og VIRKE er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom virksomheten og arbeidstakerne.

Gjennom medbestemmelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for virksomhetens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel virksomheten som arbeidstakere.

Regjeringen.no

IA-samarbeidets overordnede mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten øke sysselsettingen. Den nye avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet.

IA 2019-2022

Ny måte å jobbe på:

- Bransjeorientert
- Private og offentlige aktører sammen



Målene for bransjeprogrammet:

- Redusere sykefraværet med ti prosent
- Redusere frafall fra bransjen

I tillegg:

- Kvalitet i tjenesten
- Gjennomgående partssamarbeid
- Jobbe praksisnært
- Dokumentere effekt



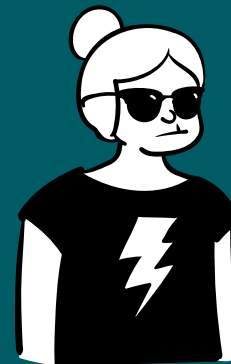
Hva tenker du er det viktigste for at du skal
ha et godt arbeidsmiljø?





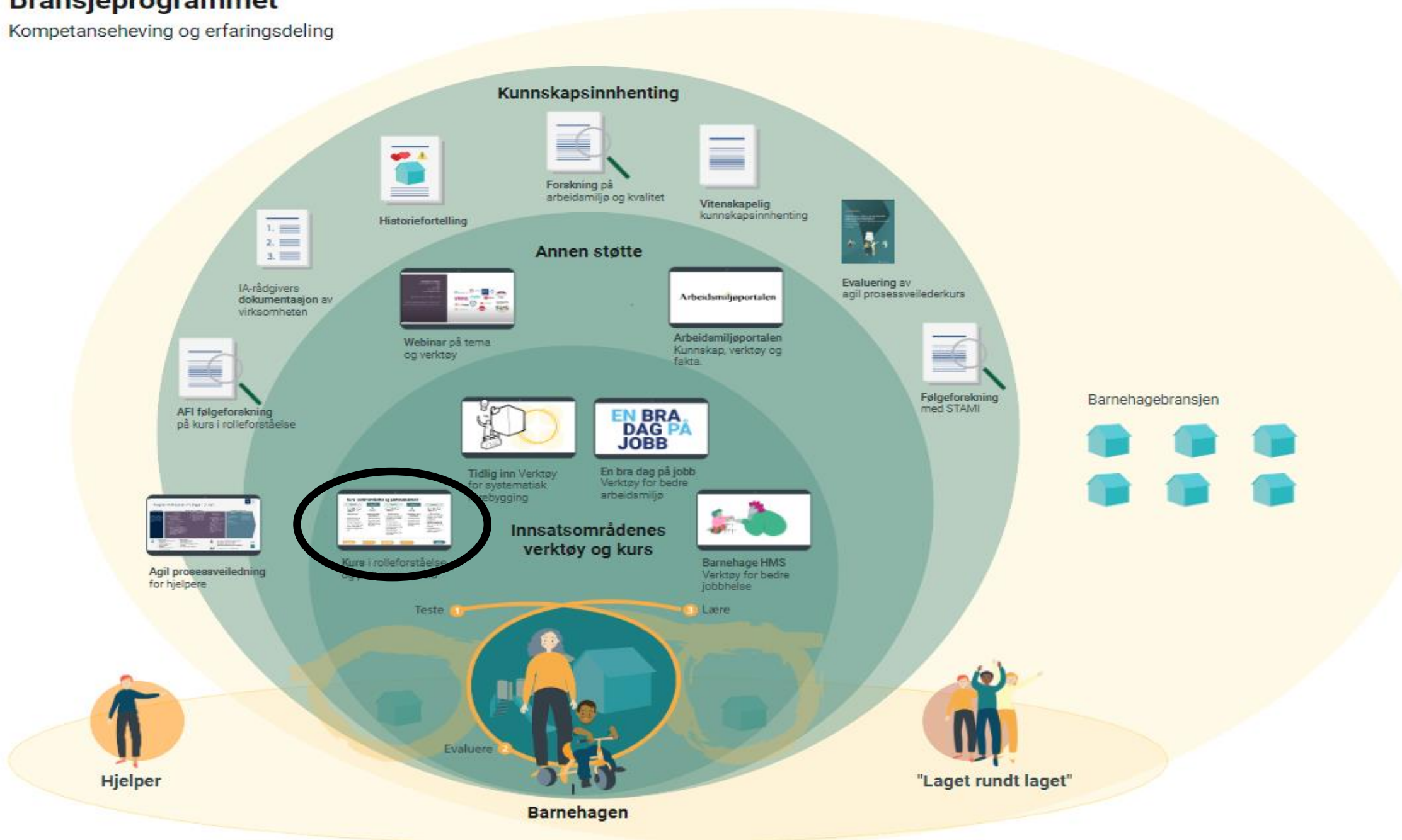


Hva er en god kollega ?



Bransjeprogrammet

Kompetanseheving og erfaringsdeling



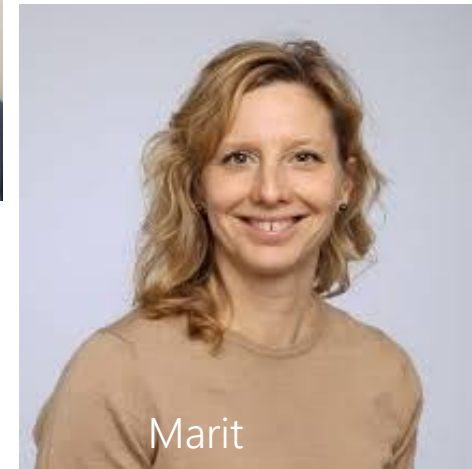
Kurs i utvidet partssamarbeid og rolleforståelse med driftsnært arbeidsmiljøarbeid...



Hvem er vi?

Partene

Aud Jorunn Hovland, NSF
Randi Røvik, Fagforbundet
Marit Løken, KS
Kristin Haugsvold, UDF



Fagressurser



Anita Jenbergsen, KPMG
Carl Jørgen Lie, KPMG
Hans Jacob Busch, Forfatter
Lisbeth Øyum, Forsker

2018-00851 - Åpen

Rapport

Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette?

Forfattere

Marte Pettersen Buvik
Sylvia Thun
Lisbeth Øyum



SINTEF Digital

Organisasjon og produksjonsledelse

2018-10-08

2020:00463 - Åpen

Rapport

Arbeidsfaglige perspektiver på tillit i norsk offentlig arbeidsliv

Forfatter(e)

Lisbeth Øyum
Johan E. Ravn
Tore Nilssen
Thale Kvemberg Andersen



2019:01412 - Åpen

Rapport

Trepartssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling

Eksempler på driftsnært utviklingsarbeid i tre kommunale barnehager og sykehjem

Forfattere:

Lisbeth Øyum
Tore Nilssen



SINTEF Digital

Organisasjon og produksjonsledelse

2019-12-16

Kurs i rolleforståelse og partssamarbeid

Modul 1



Fellessamling

- Rolleforståelse og partssamarbeid
- Arbeidsmiljøarbeid
- Hva er et problem og hva er et symptom
- Hva kan vi gjøre med det?

Modul 2



Samling på egen arbeidsplass

- Partssamarbeid
- Hvordan skal vi jobbe sammen, om hva, når og hvordan.

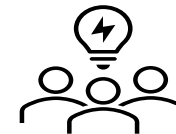
Modul 3



Fellessamling

- Hvordan har det gått og jobbe med valgte problemet?
- Partssamarbeid
- Arbeidsmiljøarbeid
- Hvordan skape varige endringer på arbeidsplassen
- Hvordan vite at man har lykket

Modul 4



Samling på egen arbeidsplass

- Partssamarbeid
- Hvordan skal vi jobbe sammen, om hva, når og hvordan.

Modul 5



Fellessamling

- Hvordan har det gått og jobbe med valgte problemet?
- Dypdykk: ta tak i det riktige problemet og søke «ut» av de vante banene
- Rett tiltak til rett problem. Hva betyr dette i praksis

Informasjon og
forberedelse

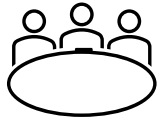
Personalmøte

Informasjon og
forberedelse

Personalmøte

Modul 6
Oppfølging

Hva mener vi er løsningen?



benytte HMS-/partsgruppen



jobbe med de riktige utfordringene



jobbe med de utfordringene man faktisk kan gjøre noe med



jobbe i prosess og godta at arbeidet tar tid

Jobber vi med det rette problemet?

- Forskjellen på symptom og problem
- Hva ønsker du å oppnå?
- Hvordan hadde det vært om problemet ikke var der?
Faren med å jobbe med symptomer er at tiltakene ikke får ønsket **effekt**.
- La oss finne problemet! Det rette problemet !!!

Kilde: Bransjeprogram barnehage

Symptom ?
Eller problem?



Rotårsaksanalyse

Løvetannen blir ikke borte
før vi har fjernet røttene.

I tillegg har vi spredning av blomsterstøv,
så uansett kan det være vanskelig å bli
kvitt gule blomster på plenen...

Kilde: Bransjeprogram barnehage



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
Respekt med empati

Kilde: Bransjeprogram barnehage

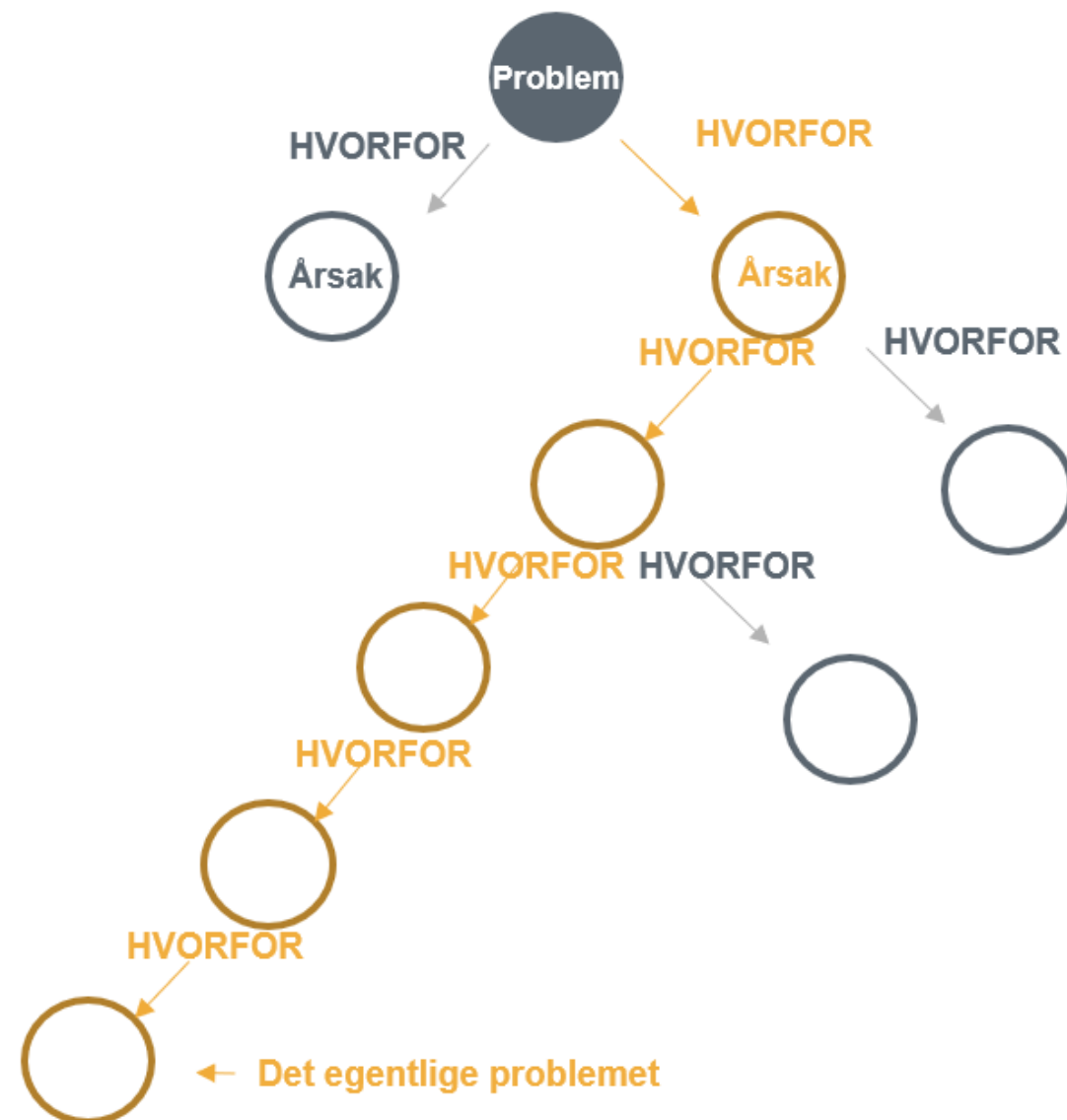


En barnehage opplever det går bort svært mye tid på å formidle beskjeder mellom de ansatte om hvem som skal gjøre hva. Dette går ut over både effektivitet og kvalitet i arbeidet med barna.

PROBLEM:

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

Hva er årsaken?



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

Hvorfor bruker vi så mye tid på å avklare hvem som skal gjøre hva?

Årsak 1: For få ansatte på jobb

Årsak 2: Ansatte er usikre på ansvarsfordelingen av dagens oppgaver

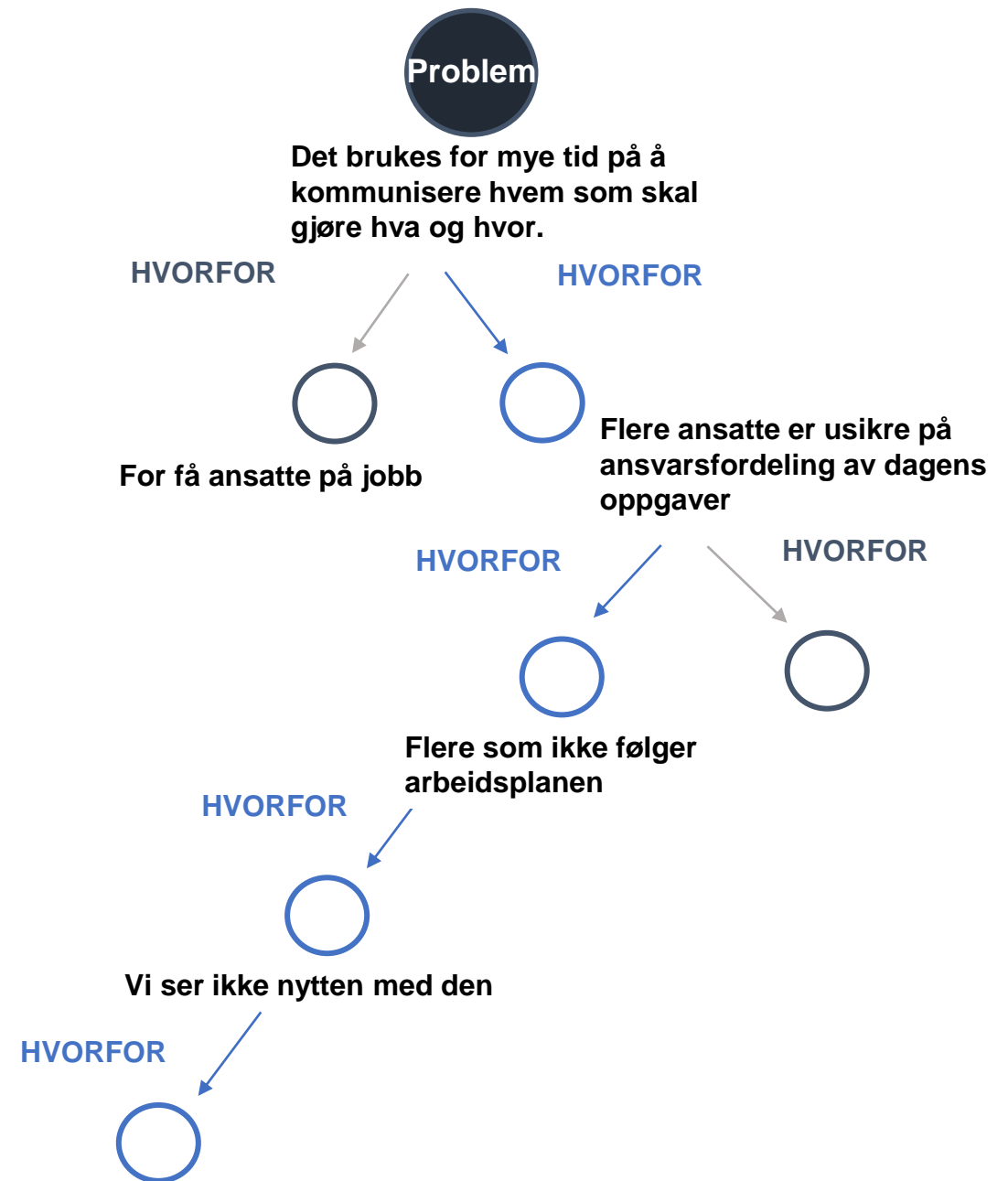
2. **Hvorfor** er de ansatte usikre på ansvarsfordelingen?

Årsak: Flere som ikke følger arbeidsplanen.

3. **Hvorfor** følges ikke arbeidsplanen?

Årsak: Fordi vi ikke ser nytten med den

Kilde: Bransjeprogram barnehage



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

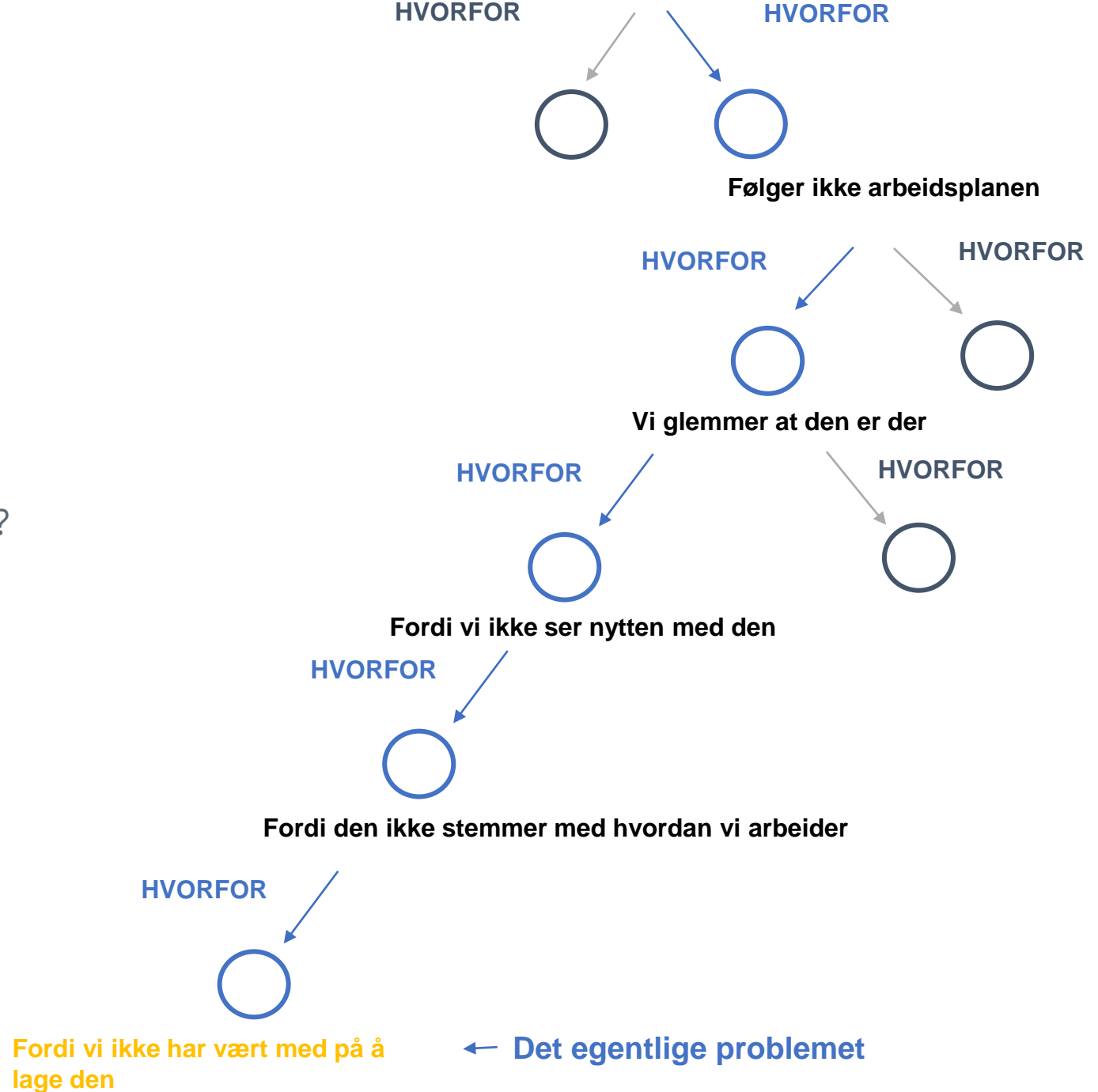
4. Hvorfor ser vi ikke nytten med arbeidsplanen?

Årsak: Fordi den ikke stemmer med hvordan vi arbeider

5. Hvorfor stemmer ikke arbeidsplanen med hvordan vi arbeider?

Årsak: Fordi vi ikke har vært med på å lage den.

Kilde: Bransjeprogram barnehage

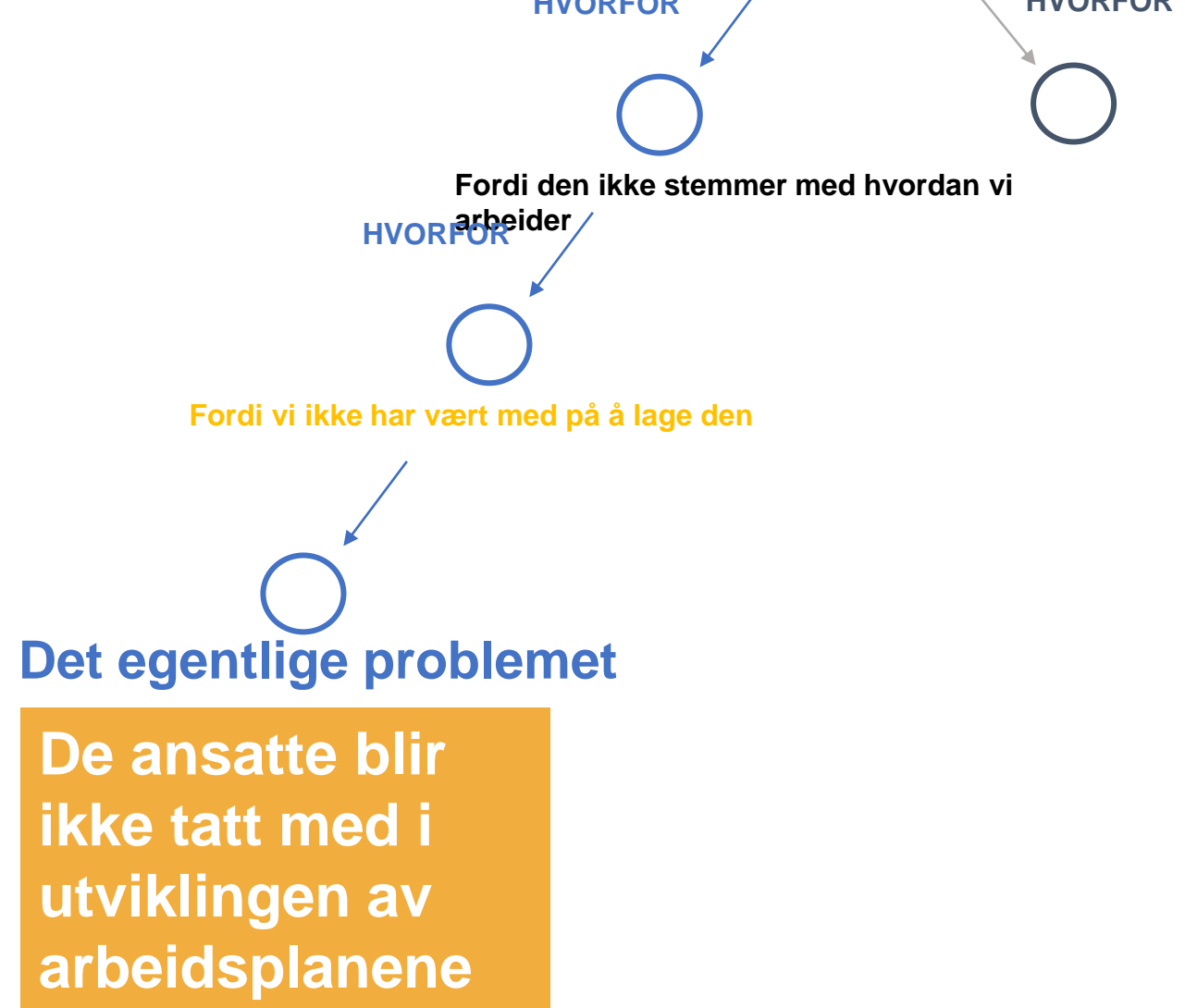


Det egentlige problemet

Rotårsaken til problemet er altså at de ansatte ikke blir involvert når man lager og setter arbeidsplanen

Dersom vi ønsker å løse utfordringen med at de ansatte ikke følger arbeidsplanen så må de involveres i utarbeidelse av planene.

Kilde: Bransjeprogram barnehage



**Nå er det
deres tur!**



Bli enige om en utfordring på «arbeidsplassen»

F eks: tidspress eller kommunikasjon

Beskriv hva som er problemet

F eks

Ví rekker ikkje evaluere arbeidet

Ví kommuniserer dårlig på avdelingen/tilbakemeldingskultur

Ví slíter med rolleforståelse på avdelingen

Ví slíter med utagerende barnegruppe

Notatark til gruppeoppgave 1 - Rotårsaksanalyse

Problem: Beskriv hva som er problemet

Hvorfor er dette et problem?

Årsak 1: Fordi

Årsak 2: Fordi

Årsak 3: Fordi.....

Velg en årsak (hvis dere har bare en årsak er det helt ok. Tre stk er kun som eksempel)

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Årsak 2: Fordi

Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

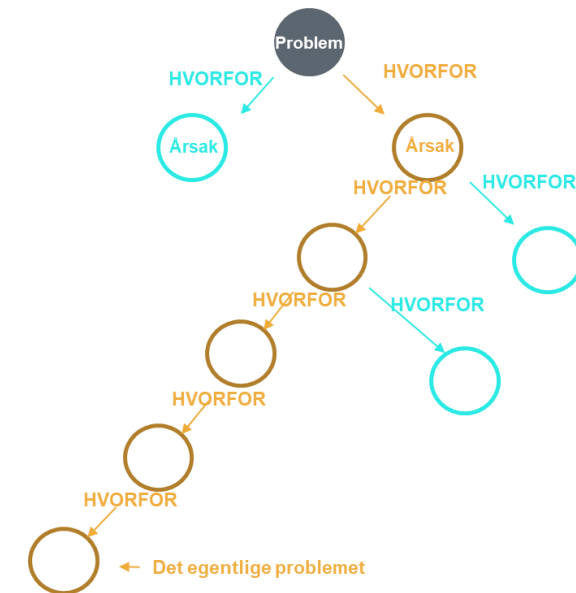
Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

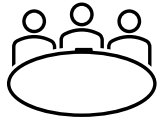
Rotårsaken er.....

Turkis farge indikerer at det kan være fler årsaker til problemet,
Dere skal i denne oppgaven grave videre i en av årsakene, den oransje.



Kilde: Bransjeprogram barnehage

Hva mener vi er løsningen?



benytte HMS-/partsgruppen



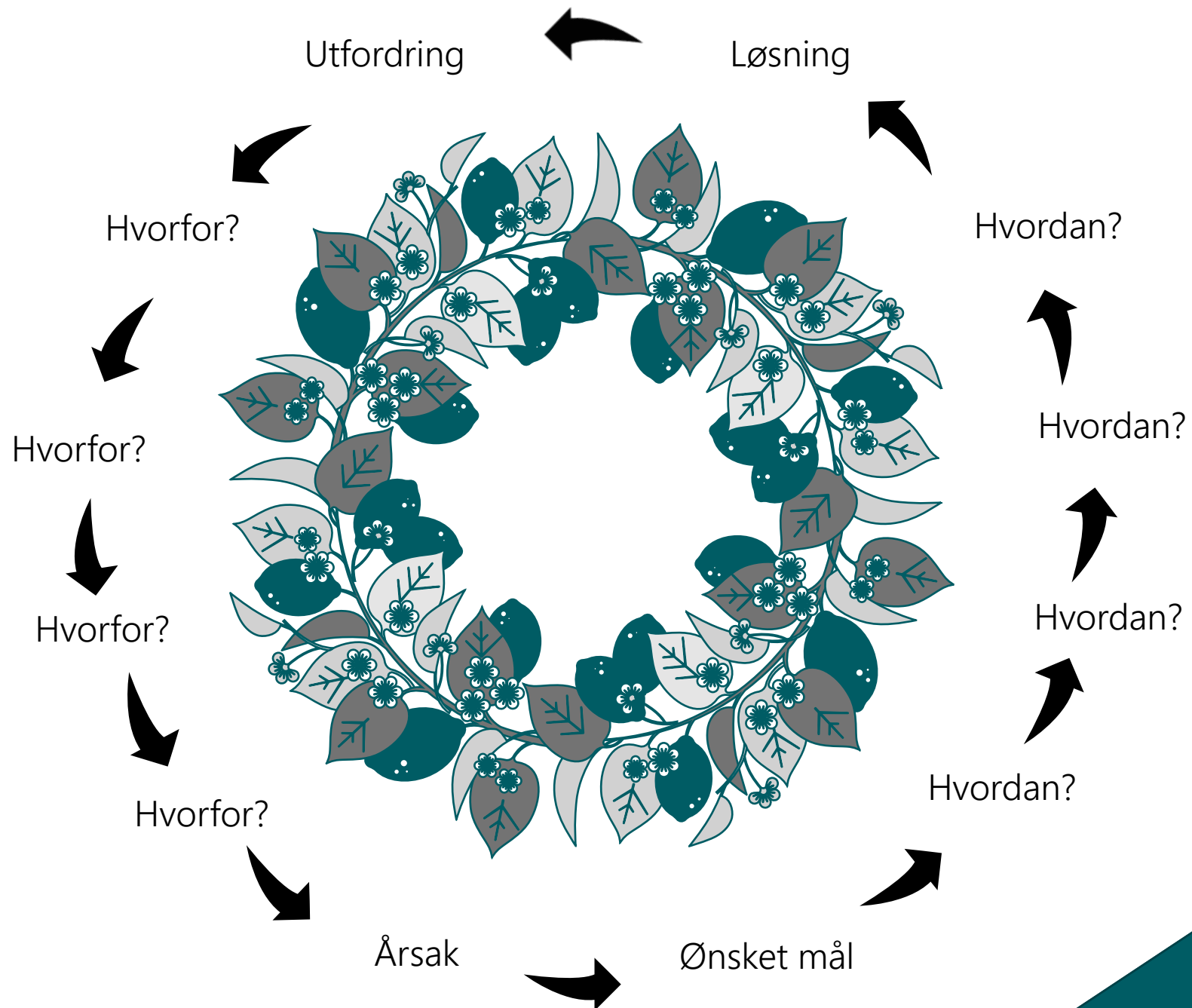
jobbe med de riktige utfordringene



jobbe med de utfordringene man faktisk kan gjøre noe med



jobbe i prosess og godta at arbeidet tar tid



MÅL

Tenk på de neste månedene.
Hva vil dere sette som
målsetting for utfordringen
dere har valgt?
Sett et mål dere må strekke
dere mot, men velg noe dere
vet dere kan klare

Målet vårt er at vi skal

.....
.....

Veiledning: *Et mål som funker må være tydelig og spesifikt om hva, når eller hvor ofte noe skal gjøres. Et eksempel er «**Jeg gi skal gi minst tre positive tilbakemeldinger i uken**» eller «**Jeg skal uoppfordret bistå en kollega minst én gang om dagen**»*

Kilde: Bransjeprogram barnehage

Hverdagen er full av både muligheter og utfordringer. For å oppnå målet, er det viktig å være klar over hindre dere vil møte på veien. Hva er det største hinderet mot å klare å nå det målet dere har satt dere?
Tenk gjennom hinderet.
Forestill dere hinderet.

Skriv hinderet her så kort og konkret som mulig:

.....
.....

Veiledning: Eksempler på hindre kan være «tidspress», eller « tid til å følge opp planen i det daglige.»

Kilde: Bransjeprogram barnehage

LEGG PLANEN

Nevn en handling som vil hjelpe dere å overvinne hinderet. Tenk også på fordeling av ansvar for oppfølging og fremdrift. Formuler en **Hvis-så-plan**. «Hvis» vi... (om hva vi gjør / hvordan vi organiserer oss i hverdagen for at vi overvinner hinderet) «Så» ... (om målet vi oppnår).

Skriv hvis /så planen her

Hvis Så
.....
.....

*Veiledning: Planen kan f.eks skrives slik: **HVIS** vi starter uken med at leder fordeler kollegastøtteoppgaver **SÅ** sikrer vi at alle får mulighet til å gi og motta støtte. Eller, **HVIS** vi tar en kort evalueringsrunde etter personalmøtet **SÅ** sikrer vi gjennomføring og kontinuitet, og vi oppnår målet om kollegastøtte.*

Veien videre ...

- Hva er målet ?
- Hva er hindringer på veien og hvordan løser vi de?
- Hvordan har vi det når målet er nådd?

Ingen endring uten adferdsendring

Kilde: Bransjeprogram barnehage

Seks viktige triggere for ny atferd



MAGEFØLELSE

Våre følelser er vår sterkeste drivkraft for læring og utvikling. Når vi skal skape forbedring trenger vi å engasjere på en måte som treffer følelsene.



KONKRET

Hvilken atferd vil du oppnå? Vær konkret og avgrens. Hvordan vil atferden synes Hvordan kan vi måle den?



LAGÅND

Sosial tilhørighet er et grunnleggende menneskelig behov. Endring og utvikling i fellesskap styrker forpliktelse og måloppnåelse



HISTORIER

Nøkterne faktapunkter er vanskelig å huske. En god historie skaper bilder og assosiasjoner som gjør den lettere å huske.



EIERSKAP

Å passivt motta informasjon har begrenset effekt. Som medskaper tar vi eierskap. Derfor er det viktig å involvere ansatte i selv å bidra til endringen.



FOKUSERE & REPETERE

For å oppnå varige resultater må vi fokusere på, og repetere ett tema over tid.

Rolleforståelse og adferdsendring

«Ja tenke det;

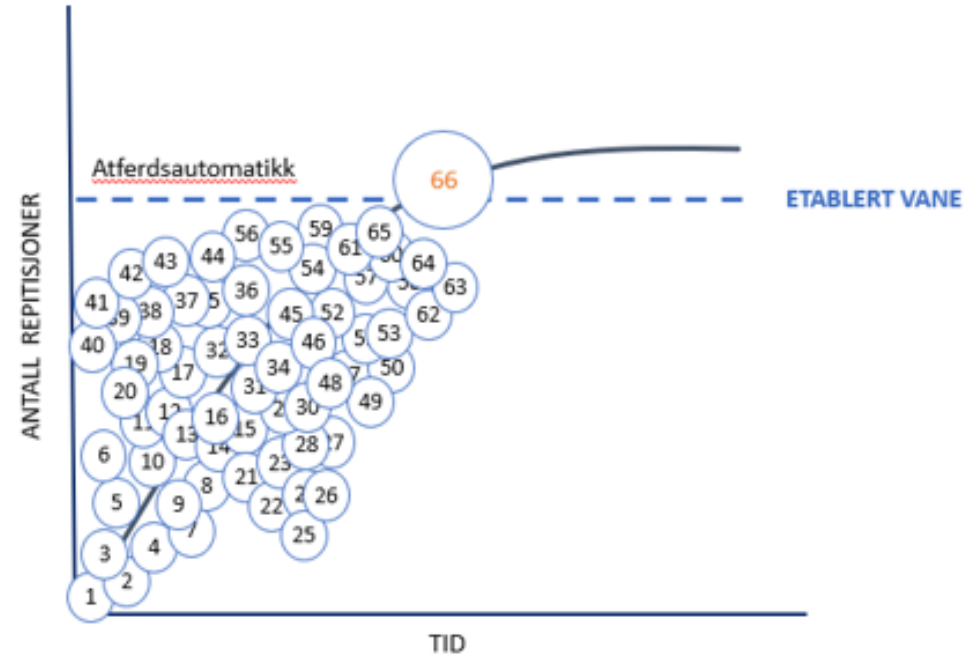
ønske det;

ville det med;

men gjøre det!

Nei, det skjønner jeg ikke.»

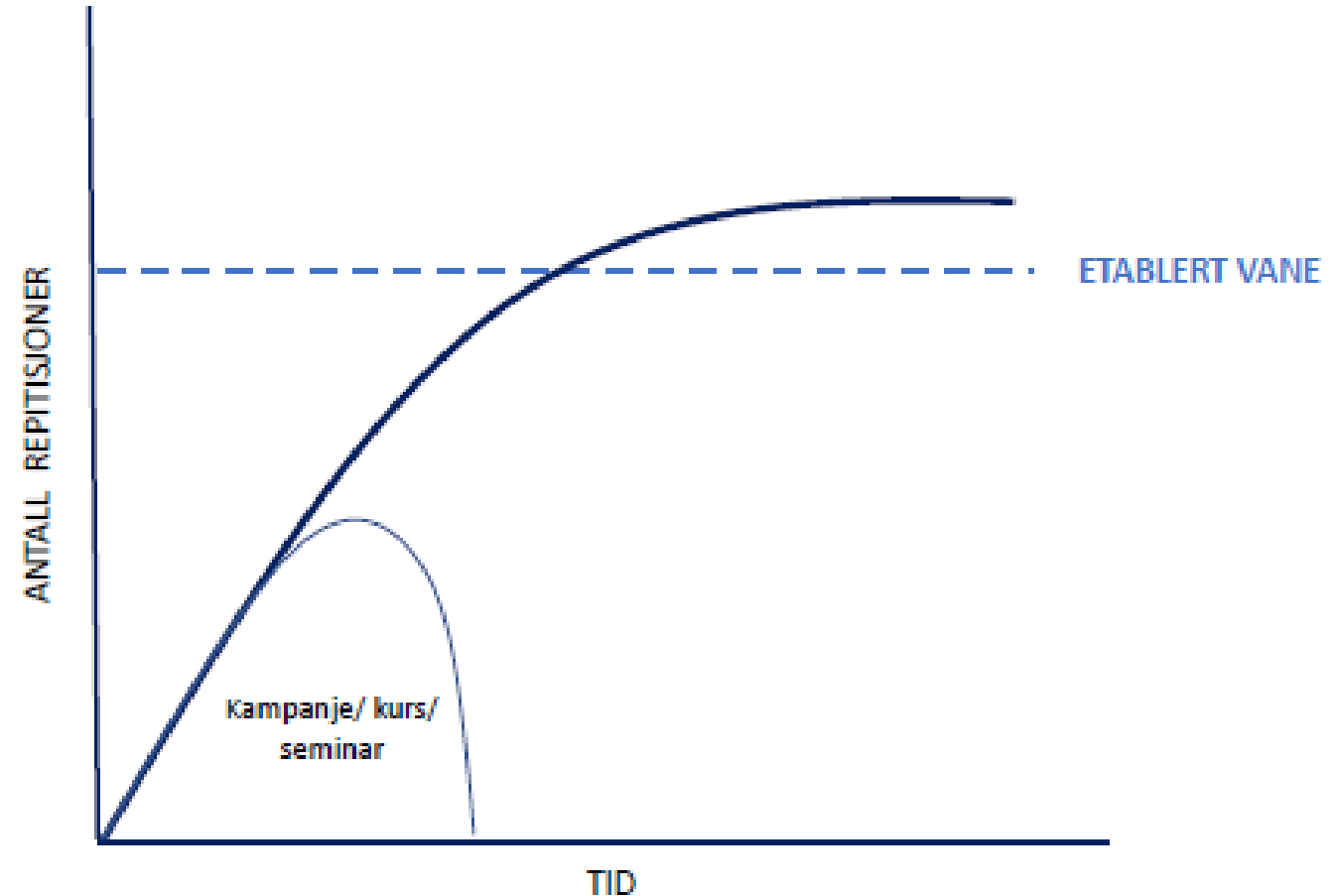
(Peer Gynt, 3.akt)



Fra forståelse til handling

For å innarbeide nye samværsformer eller rutiner må samme atferd eller serie med handlinger gjentas og forsterkes over tid.

En kampanje, ett kurs, et seminar styrker bevissthet og intensjon om atferd, men det er ingen garanti for atferd.



Bransjeprogram barnehage

På denne siden finner du mer informasjon om IA Bransjeprogram for barnehage.



IA bransjeprogram barnehage

Info-skriv fra IA-bransjeprogram barnehage.



Innsatsområder i bransjeprogram barnehage

Bransjeprogram barnehage er enige om en felles programplan når tiltakene i bransjeprogrammet utvikles. IA-avtalens to hovedmål om redusert sykefravær og frafall ligger til grunn for programplanen.



Sykefravær i barnehage - statistikk

Sykefraværstatistikk fra NAV.





Det var ikke særlig klokt
sagt, Brum, sa Nasse Nøff.
"Det var klokt når det var
inni hodet mitt, men så
skjedde det noe på veien
ut"...sa Ole Brumm.

Takk for meg 😊

krihau@udf.no