

# Sykefraværsoppfølging og nærværsarbeid i P02

Hovedutvalget for oppvekst og utdanning 20.11.24

# Fakta og tall

- Måltall for barnehageområdene i 2024: 11.38%
- **Barnehageområde 1:**
  - Samlet sykefravær: 11.94%
  - Langtidsfravær: 9.53%
  - Korttidsfravær: 2.41%
- **Barnehageområde 2:**
  - Samlet sykefravær: 12.80%
  - Langtidsfravær: 9.83%
  - Korttidsfravær: 2.97%



# Sykefravær og nærvær

- Kvalitet
- Gapet mellom forventning av kvalitet og mulighet for å levere
- Utviklingsarbeid
- Økonomi
- Samarbeid på tvers mellom P01 skole P02 barnehage og P06 Institusjon- og hjemmetjenester



# Nærværsarbeidet

- Formålet er å støtte enkeltbarnehager i sitt arbeid for å forebygge og redusere sykefraværet, og øke nærværet.
- Samarbeid mellom NAV arbeidslivssenter, personal og programområdet barnehage
- Etter tallene fra sykefraværet for 2023 ble de 11 barnehagene med et samlet sykefravær på over 10% plukket ut til å delta.



# Ønsket effekt av nærværsarbeidet

## Innsatsområder:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Målrettet innsats mot lange og hyppig gjentakende sykefravær

## Ønsket effekt:

- Styrket partssamarbeid
- Tydeliggjøre roller og ansvar
- Økt kompetanse i HMS-grupper
- Øke nærværet
- Sykefraværsrutiner er kjent for alle
- Økt kvalitet i barnehagene
- Alle ansatte involveres og tar ansvar for arbeidsmiljøet



# Forankring og forventningsavklaringer

- Prosjektet er forankret hos kommunalsjef, virksomhetsledere og avdelingsledere
- Prosjektet er forankret hos koordinerende verneombud og hovedtillitsvalgte
- Prosjektet må forankres i HMS gruppene og hos alle ansatte i barnehagene
- Nærværarbeidet skal prioriteres og følges opp av lederne og HMS gruppene
- Alle ansatte har et ansvar med å bidra til et godt arbeidsmiljø.
- Personaltjenesten og NAV arbeidslivsenteret skal bistå barnehagene i arbeidet



# Aktivitetsplan august 24-desember 25



Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Tid	Mål
Planleggingsmøter av innhold og fremdrift	Virksomhetsledere, IA-rådgiver, koordinerende verneombud, hovedtillitsvalgte og personalrådgivere. Tema: innhold og planlegging av oppstart, aktivitetsplan og status	VL	8.august  Jevnlige møter gjennom prosessen 1.10. 4.12.	Bli kjent og starte prosessen  Statusmøte Statusmøte
Oppstartsmøte med styrerne i barnehagen	Digitalt informasjonsmøte	Alle	20.august	Tydeliggjøre formål med prosjektet Forventningsavklaring og forankring Gjennomgang av aktivitetsplan
Individuelle møter med alle HMS-gruppene ute i barnehagene	2 timers møte med IA-behovsvurdering og kartlegging.	Personal og NAV arbeidslivssenter	August - oktober	Bli kjent, kartlegge status på deres partssamarbeid, sykefraværarbeid og arbeidsmiljøarbeid.
Felles møte med alle HMS-gruppene	Fysisk møte 3 timer Tema: HMS-gruppen, roller og ansvar	Personal, NAV arbeidslivssenter og VL	9.desember 12-15	Utvikle HMS-gruppens samarbeid og rolleforståelse
HMS-gruppene ute i barnehagene jobber selv	Øve på partssamarbeid og rolleutøvelse i hver barnehage	Alle	Hele perioden	HMS-gruppene øver seg og utvikler partssamarbeid med fokus på arbeidsmiljø. Rollene blir tydeligere for alle.
Sykefraværskvizz i personalgruppene	Personalmøte/ plandag 2 timer med samme innhold i alle barnehager. Film, quiz, refleksjon	Personal og NAV arbeidslivssenter	Avtales med hver barnehage	Ansatte kjenner til og forstår rutiner, plikter og rettigheter
Nødvendig kompetanseheving for lederne - i hht behov etter kartleggingen	Fokus på viktige temaer og drøfting av anonyme caser	Personal og NAV deltar på ledermøte/nettverk	Ole Magnus og Terje inviterer	Ledere som er tryggere i oppfølgingsarbeidet, og kjenner risikofaktorer og aktuelle tiltak, Ekspertbistand spesielt.

# Tett på ledelse

- Lederstøtte fra VL til styrerne
- Ledersamtaler mellom VL og styrerne
- Kvalitetsdialoger mellom VL og lederteam
- Ledermøter mellom VL og styrere
- Ledernetverk VL+styrere





# Det er mulig å lykkes! Gulskogen barnehage

6 avdelinger fordelt på to barnehager

91 barn

29 ansatte

Sykefravær i Gulskogen barnehage

2022: ca 10%

2023: ca 14% (topp i mars 2023: 21%)

2024: ca 7,5% (til og med september)





# Nærværsarbeid vs. sykefravær

Mål er alltid: Barnas beste, en barnehage/tjenester med god kvalitet

Nærværende voksne som er pålogget når de er sammen med barna

Faste, stabile ansatte med god relasjonskompetanse = kvalitet

-> Det er helt nødvendig å ha de gode folka på jobb

Ansatte trenger ledere som er nær nok, som kan se og bekrefte at de gjør en forskjell for barna våre, det betyr mye at de er på jobb, leder som gir omsorg.



# Helsefremmende arbeidsplass

- Vi plikter å være en helsefremmende barnehage for barna (Jmfr. Rammeplan kap. Livsmestring og helse)
- Da må vi også være en ***helsefremmende arbeidsplass*** for personalet (Arbeidsmiljøloven; *en grunnleggende forutsetning for en helsefremmende arbeidsplass er hvordan man organiserer arbeidet, skaper et arbeidsmiljø og en samværskultur som gir god helse og utvikling for alle ansatte*)
- Stabil ansattgruppe over tid er gull
- Hva har vi gjort for å være en helsefremmende arbeidsplass med fokus på nærvær?



# Viktige faktorer på vår arbeidsplass

(jobbet med i personalgruppa)

- **Arbeidsmiljø**
- Kultur/ holdninger til jobben. Bevissthet på kroppsspråk og ordbruk
- Samarbeidskultur (hva, hvordan....)
- Trivsel og trygghet
- Arbeidsglede, en bra dag på jobb
- Ergonomi
- Emosjonelle krav



# Partsamarbeid

- HMS og medbestemmelsesmøter jevnlig er viktig
- **Arbeidsgiver og arbeidstaker har et felles ansvar** for å skape et godt arbeidsmiljø.
- **Arbeidstaker plikter å medvirke** ved utforming, gjennomføring og oppfølging av kommunens arbeidsmiljøarbeid, jf. aml. § 2 -3.



# Arbeidsmiljø

Hva er **arbeidsmiljø**?

- Hvordan vi planlegger, organiserer og utfører arbeidet vårt
- Vaktssystem som er minst mulig belastende, variere vakter
- Avklarte roller og ansvar
- Ped.leder - gode "hverdagsledere"
- En viss forutsigbarhet gir trygghet
- God tilbakemeldingskultur, romslighet



# Dette er kartlagt i fellesskap

- Ubekvemme løft og arbeidsstillinger (ergonomi, lyd/støy, luft, smittevern, hjelpemidler)
- Organisering av hverdagen, personalet og barna, vaktssystemet (endringer etter kommunesammenslåingen bl.a.), oppgaver, rolleavklaring, ansvarsavklaring
- Emosjonelle krav (forholde seg til andre hele dagen, krav og forventninger fra foresatte /kolleger/leder, føringer, barn som har det vanskelig .....
- Medvirkning i egen hverdag = medansvar
- Smitte/hygiene/renhold
- Trivsel og arbeidsglede. Hva gir deg arbeidsglede? Hvorfor jobber du med barn? Hvorfor jobber du med barn? Hva er du stolt av?
- Hva er vi gode på? Hva kan du/vi bli bedre på? Er det oppgaver som kan organiseres annerledes?.....



## TRIVSEL OG ARBEIDSGLEDE I HATTEN BARNEHAGE

Sammen har vi ansvar for vår egen og andres trivsel og arbeidsglede.  
Vi viser respekt for hverandre og er rause med hverandre.

Jeg hilser og gir et smil til mine kolleger. Husk at humør er farlig smittsomt!

Jeg har omsorg for mine kolleger og min leder. Jeg tør å spørre hvordan han eller hun har det.

Vi snakker *med* hverandre - ikke *om* hverandre.

Jeg er åpen og lytter til andres meninger og forslag, for å få ulike perspektiver på en sak.

Jeg ser styrkene til mine kolleger og bidrar til at vi kan utfylle hverandre.

Jeg er løsningsorientert og finner løsninger sammen med mine kolleger.

Jeg er positiv til samarbeid med andre avdelinger, og ser nytten av hverandres bidrag til fellesskapet.

Jeg ser kollegene mine og vil deres beste med gode tilbakemeldinger.

Jeg ser hva mine kolleger gjør bra og sier det høyt.

Jeg gir råd og veiledning, i enerom, dersom en kollega gjør noe jeg er uenig i.

Jeg gjør mot andre det jeg vil at andre skal gjøre mot meg.





## Sette viktige tema på dagsorden jevnlig og ved behov

- Rolle- og forventningsavklaring på hver avdeling august hvert år, evaluering des/jan
- Samarbeidsklima / tilbakemeldingskultur, hvordan snakker vi sammen, hvordan løser vi utfordringer, uenigheter....
- Hvordan har du det på jobb? Hvordan er det å være deg for tiden?
- Når opplever du å ha gode dager på jobb? Hva kjennetegner dem?
- Snakke om temaene felles og avdelingsvis evaluering, evt. nye tiltak



# Leders / ledernes rolle

- Tydelig og tilstedeværende leder, ser og bekrefter ansatte, har omsorg for de ansatte
- Sette sammen gode team som utfyller hverandre
- Finne styrkene til hver og en, la de blomstre med oppgavene
- Stille krav til at alle jobber mot samme mål og etter samme verdier, som et team. Faglig retning, og med rom for medvirkning
- Krav må følges opp med støtte og veiledning
- Alle ansatte er viktig i utvikling av bhg., være i endring (samf. i endring, ny forskning....)
- Trygge rammer/trygt samarbeidsklimate - tørre å feile/lykkes og lære av det
- Personalet må oppleve mestring, sette realistiske mål for personalet



# Forts leders rolle

- Pedagogiske ledere er en viktig brikke
- Jobbet med å styrke deres lederskap
- Fokus på å være gode **hverdagsledere**
- Gode rollemodeller, ped.ledere og styrer/avdelingsleder
  
- Alle har ansvar for eget og kollegers arbeidsmiljø og trivsel
- Det skal være takhøyde for latter og moro
  
- Trivsel, arbeidsglede og evt. utfordringer er tema på årlige utviklingssamtaler som styrer har med alle ansatte



## **Legge vekt på og sette ord på de positive sidene ved jobben vår (i et helsefremmende perspektiv)**

- Møte glade barn hver dag
  - Variert arbeid (ute, inne, turer, ro, aktivitet, trim på jobb.....)
  - Legger til rette ved fysiske "skavanker" i perioder
  - Samtaler og tett oppfølging av sykemeldte eller de som står i fare for å bli sykmeldt
  - Sørger for at det er «god nok» bemanning på jobb i forhold til antall barn
  - Vi har god "gjørekompetanse"
- 
- God og tydelig informasjon (digitalt, Viva)
  - Personalmøter og plandager = fag, utvikling, personalarbeid, ulike prosesser
  - Å være i utvikling og endring gjør jobben mer spennende/givende



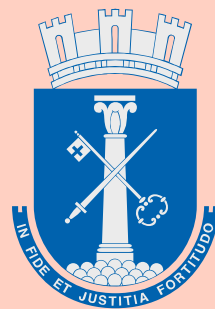
# Viktige punkter avslutningsvis

- Ansatte har kunnskap om hvorfor de går på jobb og hvordan de gjør jobben sin. Kjenn deg selv!
- Konkrete tilbakemeldinger på jobben vi gjør, bli sett
- Alle jobber med utgangspunkt i samme verdigrunnlag
- Forventningsavklaringer, rolleavklaringer og samarbeidskultur må settes på agendaen
- Ansatte må være villige til å være i endring og utvikling i tråd med våre rammer, forskning og endringer i samfunnet
- Ansatte må oppleve tilhørighet og eierskap til jobben. Du er viktig!
- Lederteamet må være solid og ha takhøyde for faglige diskusjoner og meninger
- Romslighet overfor ansatte med ulik kompetanse, erfaring og bakgrunn



I dette arbeider har støttet oss litt på STAMI

- En bra dag på jobb og
- Arbeidsmiljøportalen



**DRAMMEN  
KOMMUNE**  
- et godt sted å leve