

STRATEGI FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ I NORDHUSAN BARNEHAGER.

I Nordhusan barnehage skal vi jobbe aktiv for et godt psykososialt og sikkert arbeidsmiljø



En tiltaksplan etter 10 faktor og for et høyt frisknærver.



INNLEDNING

Et trygt og godt arbeidsmiljø for alle ansatte i Harstad kommune.

- Harstad kommune skal arbeide for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø for sine ansatte. Helse, miljø og sikkerhet er prioritert oppgave og **godt arbeidsmiljø** er et gjennomgående resultatmål i kommunenes virksomhetsplan. I kommunens kvalitetshandbok finner en god oversikt over internkontrollsystem for hms og flere prosedyrer som skal ivareta ansatte og brukers helse miljø og sikkerhet. Disse prosedyrer skal være kjent for ansatte, vikarer og elever/studenter som er i barnehagen over tid.

- **Verdihandbok**
ÅPENHET og Respekt

Engasjement

Ansvarlighet

Læring og utvikling

– en verdiplattform for ansatte i Harstad kommune for å yte stadig bedre tjenester til byens befolkning:

- **Mål for vår strategi:**
 - I Nordhusan skal ledelsen og alle ansatte forplikte seg til å være en pådriver for et godt arbeidsmiljø, med kollegial atferd, inkludering og imøtekommenhet. Kollegial atferd handler bl.a. om ærlighet og åpenhet og viser til et fellesskap som verdsetter normer og en forståelse for de ulike yrkesrollene i barnehagen.
 - Alle kjenner sitt ansvar for egen og kollegers arbeidssituasjon og arbeidsmiljø.
 - Vi skal sammen jobbe for å redusere sykefraværet til 6 % innen 2023. Det er en halvering av sykefraværet i 2018.

Samarbeid med arbeidslivsenteret i regi av Nav.

Våren 2021 startet vi et samarbeid med Eva Larsen fra arbeidslivsenteret. Hun har hatt et møte med lederteamet i Nordhusan, med alle verneombud og tillitsvalgte, og hun fagdager med hele personalet på planleggingsdagen den 20.08.21.

Mål for samarbeid:

- Støtte og hjelp for å jobbe med sykefravær
- få kunnskap om gjeldene lover og regler
- felles forståelse av hva et arbeidsmiljø er
- jobbe med tilretteleggingsmuligheter med hele personalet
- jobbe med aktivitetsplikten til sykemeldte, viktig å inkludere dem og få dem til å delta så langt de kan.

Planlegging, organisering og gjennomføring er de viktigste elementene i et godt arbeidsmiljø. I barnehageåret 2021-2022 skal vi ha fokus på disse stikkordene og bevisstgjøre og inkludere hele personalet i denne prosessen.

I tillegg skal vi jobbe med forskningsbasert kunnskap om årsaker til at barnehagene har høyt sykefravær – Bransjefakta.

En bra dag på jobb er en metode utarbeidet utfra bransjefakta som vi også skal jobbe med.

- **10 faktor**

10 faktor skal gjennomføres i alle enhetene i kommunen, og erfaringsmessig har vi hatt god oppslutning blant alle ansatte.

Det er en medarbeiderundersøkelse som skal gjennomføres annen hvert år.

10 faktor skal bidra til utvikling av et godt arbeidsmiljø og god tjenestekvalitet.

10 faktor støtter opp om en arbeidsgiverpolitikk som setter gode ledere og medarbeidere i sentrum, og som ser de menneskelige ressursene som grunnlag for utvikling av gode tjenester for innbyggerne.

Forutsetning for dette er at lederskap og medarbeiderskap er et felles ansvar – krever dialog og samlet innsats.

Dette er i tråd med verdihandboken til Harstad kommune der alle skal oppleve kommunen som åpen og real og at Harstad kommune er en organisasjon med fokus på å yte stadig bedre tjenester – kontinuerlig forbedrings – og utviklingsarbeid. Og at vi skal ha en arbeidsplass med høy trivselsfaktor og hvor man skal se frem til å gå på jobb, møte kollegaer og brukere.

Tiltak etter medarbeiderundersøkelse 2021.

Hver avdelingsleder jobber med sitt personal og går gjennom undersøkelsen. Det er personalet som sammen velger ut 2 faktorene de ønsker å forsterke, bli bedre på. Og 2 faktorer de er fornøyd med og ønsker å opprettholde og videreutvikle.

Enhetsleder jobber sammen med avdelingslederne ut fra deres undersøkelse.

Enhetsleder og avdelingsledere har valgt ut 2 faktorer som er representerende for hele enheten.

ROLLEKLARHET.

1 faktor vi er fornøyd med, men som vi ønsker å opprettholde og videreutvikle.

Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.

Viktige elementer å jobbe med er medarbeiders oppfatning av egen rolle; er den klar eller uklar?

- Vet alle hva de skal gjøre/ ikke gjøre i ulike situasjoner som oppstår i hverdagen?
- Kjenner alle sine ansvarsområder?
- Kjenner alle hvilke prioriteringer de må ta ved f.eks. tidspress?
- Vet alle hvordan en skal koordinere og samarbeide med de andre?

Roller kan endres ved pålegg, nye krav, endringer i barnehageloven e.l.. Roller kan også endres gjennom kompetanseløft og faglig utvikling, og roller kan endres gjennom andre forventninger til ansatte.

Det er nødvendig med jevnlig samtaler for å sikre at medarbeider har en høy opplevelse av rolleklarhet.

I Nordhusan vil vi jobbe med

Kartlegging; opplevelse – arbeidsoppgaver – ansvarsområder og kompetanse

Stillingsinstrukser

Tema i hms- samtalene og medarbeidersamtaler

Egne tiltak for vikarer?

Høy rolleklarhet er avgjørende for mestringstro, autonomi, oppgavemotivasjon, innsats, bruk av kompetanse og ytelse.

Tydelige roller reduserer stress, frustrasjon og konfliktnivå blant medarbeiderne.

RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

1 faktor vi ønsker å bli bedre på.

Relevant kompetanseutvikling handler om alle typer læringstiltak, både på arbeidsplassen og utenfor, inkludert veiledning, kurs, hospitering og studier, og som er helt eller delvis betalt av arbeidsgiver.

Kompetanseutvikling skal være godt tilpasset medarbeiders arbeidsoppgaver og faktiske behov på jobb. Og er avgjørende for å utføre sine arbeidsoppgaver med høy kvalitet og levere tjenester av samme kvalitet.

Relevans er avgjørende for nytteverdien av kompetanseutvikling, for mestringstro, oppgavemotivasjon, måloppnåelse og tjenestekvalitet.


Nordhusan barnehage følger felles kompetanseplan for Harstad barnehagene. 2020-2022
Planen tar utgangspunkt i barnehagens samfunnsmandat, barnehagelovens § 1 Formål og FNs barnekonvensjon.

Områder:

- Ansattes relasjonskompetanse for en inkluderende barnehage
- Ledelse. Tett på – i alle ledd i organisasjonen
- Digital praksis – digitaliseringsstrategi
- Overgang barnehage til skole
- Samisk i barnehagen
- Kjønn- og seksualitetsmangfold.

I tillegg har Nordhusan egen kompetanseplan, noe med utgangspunkt i felles kompetanseplan men også med unike tema ut fra meldt behov fra de ansatte.

SMITTEFARE

UTBRUDD AV  ARBEIDSGLEDE VIRUS!

SYMPTOMER:

- ENGASJEMENT
- GODT HUMØR
- HJELPSØMHEIT
- VENNLIGHET
- LATTERANFALL

RISIKO FOR:

- FÅ ROS
- BLI SETT OG VERDSATT
- FÅ GODE VENNER
- LÆRE MER
- HA DET ARTIG PÅ JOBB
- SMITTE ANDRE...

VED MISTANKE OM SMITTE,
KONTAKT EN KOLLEGA!

HA EN FLOTT
DAG PÅ JOBB



Et godt arbeidsmiljø i Nordhusan barnehage.

I Nordhusan barnehager er alle ansatte like viktig, og vi har et eget ansvar for et godt arbeidsmiljø.

Du viser arbeids glede

Du vet hva du betyr for hvert enkelt barn og foresatte når de kommer om morgenen.

Du gjør en forskjell for barna du møter

Du setter pris på arbeidsfellesskapet

Du kjenner din rolle, ditt ansvar og dine arbeidsoppgaver

Du har mestringsstro

Du bidrar til å gjøre andres oppgaver meningsfulle

Du er viktig for dine kollegaer

Du har tro på din kompetanse

Din kompetanse/styrke blir satt pris på, og du får bruke den

Du er fleksibel

Du jobber selvstendig



Du er viktig og skal selv få være med å si hvordan dette vises og utøves på din avdeling og din barnehage.

Hva du legger i disse målene skal settes inn i avdelingsvis/basevise planer. Det skal være jevnlig evaluering og eksempler på hvordan du «smitter arbeids glede.» på ledermøter, avd./base møter og i hms gruppen.

Harstad kommune er en lærende organisasjon og bruker lærende møter som metodikk for å utvikle en lærende barnehage.

Møtene i Nordhusan gjennomføres etter lærende møtemetodikk.

- Innkalling, for å bidra og medvirke er det viktig å kjenne innholdet på møte.
- Møtene skal starte med evaluering; hvordan har uken vært? 2 stjerne og en utfordring,
- I tillegg skal det jevnlig evalueres – og gis eksempel fra målene en har satt seg.
- Man tar en runde rundt bordet med 2 min på hver. Viktig at alle blir sett og hørt, Møtene avsluttes med felles forståelse av hva man har hatt på agendaen og eventuelle bestemmelser som er gjort.
- Møtene skal avklare forventninger og gi retning for de arbeidsoppgaver vi skal løse

Mestringsledelse:

I Nordhusan vektlegger vi at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at en opplever mestring og yter sitt beste.

Viktige elementer i mestringsorientert ledelse er å gi:

- Retning – definere roller, krav og mål
- Mening – motivere og inspirere til måloppnåelse
- Individuell oppmerksomhet og støtte

INNHold OG ORGANISERING AV HMS ARBEIDET I NORDHUSAN BARNEHAGER

Mandat for hms- gruppene i Harstad kommune

Arbeidsmiljøloven fremhever arbeidstakernes medvirkningsplikt i AML § 2. Her fremgår det blant annet at arbeidstakerne skal:

- Medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av HMS – arbeid og delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten.
- Aktivt å medvirke ved å gjennomføre de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.
- Straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.
- Sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Melde avvik, påse at alle har kompetanse på å melde avvik. Opprettholde rutiner og oppfølging av avvik. I dette ligger å melde avvik, behandle og evaluere avvik 1 gang i måneden.

Deltakerne i hms- gruppen representerer alle i dette ansvaret og har et overordna ansvar og plikt til å arbeide for et godt arbeidsmiljø for alle.

- Utvidet plikt for implementering av vår strategi og for å nå våre mål.
- Være med å drøfte barnehagens mulighet for tilrettelegging.
- Være aktiv og komme med innspill på hvordan vi skal nå våre mål.
- Være en «med leder» i kartlegging av arbeidsmiljøet og i «ta tempen», på arbeidsmiljøet og den enkeltes kollegas helse og trivsel.

Bergsenseng og Hagebyen barnehage

Hms gruppen består av: enhetsleder, avdelingsleder, verneombud fra Hagebyen, vara verneombud fra Bergsenseng, plasstillitsvalgt fra fagforbundet og tillitsvalgt fra utdanningsforbundet.

Barnely og Ervik barnehage

Hms gruppen består av: enhetsleder, avdelingsleder, verneombud fra Barnely, vara verneombud fra Ervik, plasstillitsvalgt fra fagforbundet og utdanningsforbundet.

Froskedammen barnehage

Hms gruppen består av enhetsleder, avdelingsleder, verneombud, plasstillitsvalgt fra fagforbundet og vara tillitsvalgt fra utdanningsforbundet.

Alle hms gruppene har fast møte hvert kvartal, ved behov kalles det inn til flere møter.

Enhetsleder har fast to medbestemmelsesmøter i året, høst og vår, med plasstillitsvalgt fra forbundene.

ÅRS HJUL FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ, HMS OG PARTSSAMMENSATT SAMARBEID

August	nyvalg/utnevnelse av ulike verv og roller, ved behov Gjennomgang av kvalitetshandbok med gitte prosedyrer Arbeidsplan/møteplan for barnehageåret	Avdelingsleder Enhetsleder
September	Opplæring i hms arbeid og rutiner Gjennomgang av prosedyrer i kvalitetshandboken Interne års hjul, rutiner, sjekklister med mer	Avdelingsleder
	Første møte i hms gruppen Avklare roller og forventninger Års hjul for hms gruppen, dato og agenda Gjennomgang av fraværstatistikk, 1 og 2 kvartal	Avdelingsleder Enhetsleder Verneombud Tillitsvalgte
Oktober	Enhetsleder har møte med tillitsvalgt Avklare roller Fokusområder Felles mål for et godt arbeidsmiljø	Enhetsleder/ Stedfortreder
	Medarbeidersamtale/ HMS samtale Ledersamtaler	Avdelingsleder Enhetsleder
	Energibarometer med tiltaksplaner	Avdelingsleder
November	Hms møte møteskisse til tiltaksplan etter energibarometeret evaluere mål etter 10 faktor og strategi for godt arbeidsmiljø sykefravær rapport 3 kvartal	Avdelingsleder Enhetsleder Verneombud Tillitsvalgte
	Lederteamet går gjennom tiltak, hvilke prosedyrer er gjennomført, mål og videre planlegging og tiltak. Oversikt over avvik Hvor er vi i utøvelse av vår strategi?	Enhetsleder
Januar	Starter med ferieoppsett	Avdelingsleder
Februar	Hms møte Evaluere sykefravær, kvartal 4 og totalt for foregående år Gjennomgang av årsrapport og «ledelsens gjennom» - eget skjema	Avdelingsleder Verneombud Tillitsvalgte
Mars	Enhetsleders hms gruppe Se på ferieoppsett Gjennomgå strategi og eventuelle justeringer i forhold til mål Gjennomgang av fraværstatistikk	Enhetsleder Stedfortreder
April	Vernerunder for barns og personalets arbeidsmiljø, inne	Avdelingsleder Verneombud
	Enhetsleders medbestemmelses gruppe Se på ferieoppsett Gjennomgå strategi og eventuelle justeringer i forhold til mål Gjennomgang av fraværstatistikk	Enhetsleder Stedfortreder
Mai	Vernerunde ute Oversikt over ferie til barna Se på eventuelle ferieønsker utover den fastsatte planen	Avdelingsleder Verneombud
	Hms møte Evaluere vernerunder, se på ferieplan, evaluere og eventuelt justere mål Planlegge sommer avslutning for personalet Evaluere mål etter 10 faktor og strategi for et godt arbeidsmiljø. Fokus/ innhold til neste barnehageår	Avdelingsleder Verneombud Tillitsvalgte
	Lederteamet går gjennom tiltak, hvilke prosedyrer er gjennomført, mål og videre planlegging og tiltak. Oversikt over avvik Hvor er vi i utøvelse av vår strategi?	

TEMPEN PÅ TEAMET!

Et verktøy som får frem hva som gir energi, er stressende eller energitappende for hver enkelt i en gruppe eller et team.

Øvelsen er et bra grunnlag for å forstå hverandre bedre. Det kan skape bedre samhold og samarbeid, og gi mer energi og arbeidsglede.

Vi tar tempen minimum 2 ganger i året med påfølgende handlingsplan med utvelgelse av tema som en går i dybden på.

1. individuelt 10 min.

fyller ut skjema med 3 ting i hver kategori i arbeidet og samarbeid for øyeblikket – nåtid.

2. Felles presentasjon ca. 10 min.

Alle forteller en og en ting i hver kategori. De andre lytter og kan til slutt eventuelt stille oppklarende spørsmål.

Målet er å få vite hvordan kollega opplever det daglige arbeidet, ikke at vi skal diskutere hverandres punkter og finne løsning

3. Oppsummering 10. min

Møteleder oppsummerer og spør om det er noen frustrasjoner det bør gjøres noe med, og skriver disse ned.

Det er nyttig å sortere ut faktorer som er utenfor vår kontroll, og som vi ikke kan gjøre noe med.

Videre jobber vi med frustrasjon både individuelt og i gruppe før vi får en felles beslutning på hva vi vil gjøre

- Hva gjør vi med problemet?
- Hvordan gjør vi det?
- Hvem gjør hva?

4. Oppfølging videre

Alle skal være oppmerksom på situasjoner hvor man støtter hverandre.

På base/ avdelingsmøter og ledermøter (annenhver uke?) får en til to forberede seg og dele eksempler på hvordan de har støttet/ blitt støttet.

ENERGIBAROMETERET

Skriv inn tre ting i hvert felt om hva i arbeidet og samarbeidet som:

Gir energi og er lystbetont	Gjør deg presset Men som du har kontroll på	Tar energi og skaper frustrasjon
Tiltak	Tiltak	Tiltak