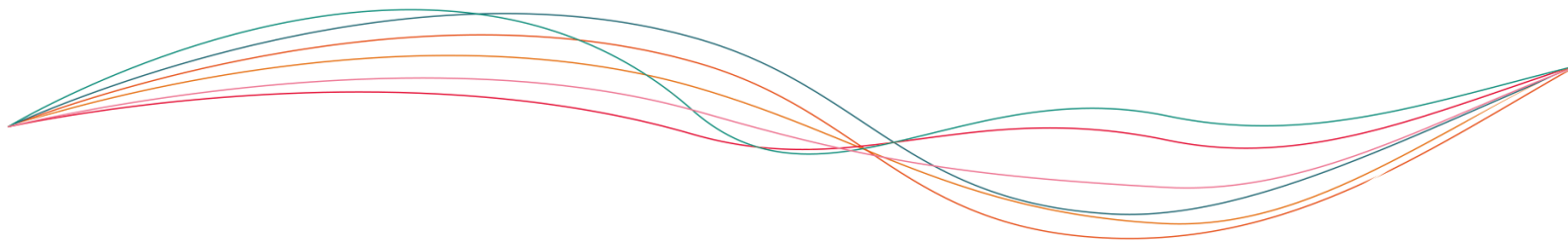


NED-prosjektet i Nedre Melhus barnehage

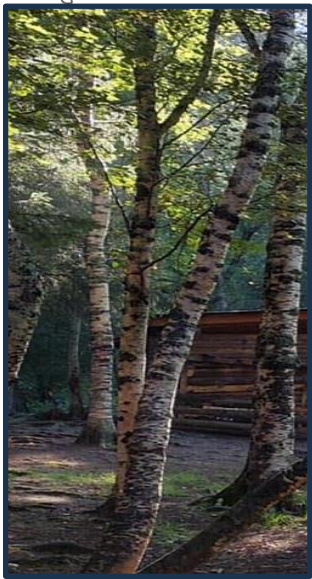
Orientering til kontrollutvalget, 03.10.24

Audun Forr, enhetsleder Nedre Melhus barnehage

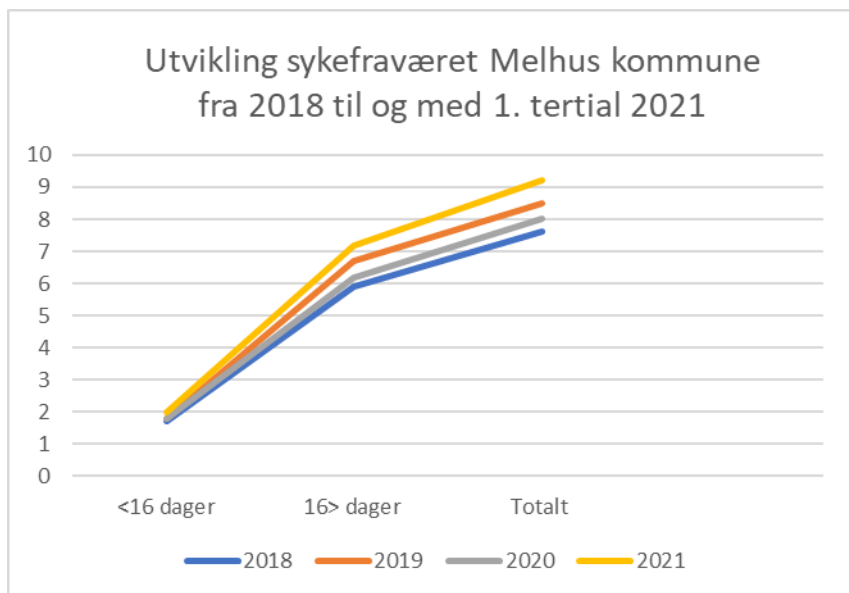
MODIG



MANGFOLDIG



Status sykefravær



- Melhus kommune har et overordnet mål om at sykefraværet skal ligge på under 7 % totalt sett for hele virksomheten.
- Tallene:
 - 2018: 7,6 %
 - 2019: 8,5 %.
 - 2020: 7,9 %.
 - 1. tertial 2021: 9,2 %

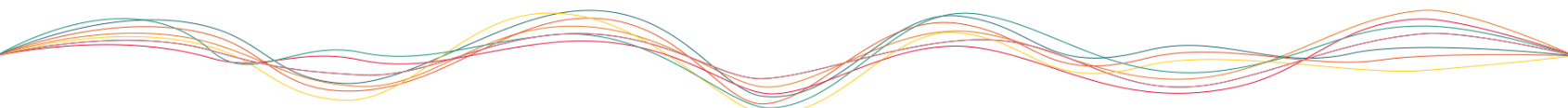
Melhus kommunes arbeid for å redusere sykefraværet

IA-perioden 2019-2022

- Godt forankret samarbeid mellom Melhus kommune, NAV arbeidslivssenter i Trøndelag og arbeidstakerorganisasjonene, både igjennom IA-forum og rådgivning på gruppe- og individnivå.

NED-satsningen (Innsatsteam i samarbeid med bl.a. NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter)

- Topplederforankring
- Workshops for ledere, tillitsvalgte, verneombud og andre nøkkelposisjoner
- Fokus på godt arbeidsmiljø og forebyggende innsats på avdelingsnivå
- Individuell tett oppfølging av sykmeldte enkeltpersoner – «tett og tidlig»
- Tett oppfølging av ansatte som står i fare for å bli sykemeldt



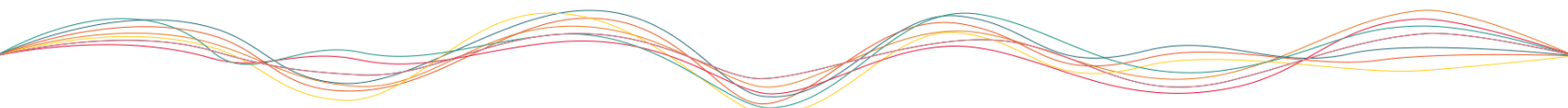
Melhus kommunes arbeid for å (redusere sykefraværet) øke kvaliteten

HMS-utvalg som viktig samarbeidsorgan lokalt

- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, følge opp vernerunder
- Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger
- Oppfølging av sykefravær og IA-arbeid
- Enhetens AKAN-utvalg
- Arena for utvida partssamarbeid
- Arena for innovasjon og nytenking
- Utvida ledergruppe

Oppfølging av sykefravær i barnehagene

- I samarbeid med NAV gjennomføres det jevnlig ledermøter for styrere i barnehagene – forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Utarbeidet nærværplaner ved alle virksomheter





Aktivitetsplan - Sykefravær

| Aktivitet | Hensikt | Status | Ansvar |
|---|---|--|--|
| Gjennomføre informasjons- og opplæringstiltak med tema «Oppfølging av sykmeldte» | Sikre at gjeldende rutiner for oppfølging av sykmeldte blir utført i virksomhetene | Tema i møter med enhetsledere i Helse og omsorg og barnehager | Enhetsleder personal og organisasjon (personalsjef) |
| Tilby ledere kurs i dialogmøter | Utvikle kommunikasjons- og dialogferdigheter og fasilitering av dialogmøter – rolleavklaring, etikk og standard | Gjennomført i IA-forum barnehager og K-dag helse Omsorg Mars-16 | Enhetsleder personal og organisasjon |
| Gjennomføre medarbeiderundersøkelse ved alle virksomheter | Samle inn data som kan benyttes til målrettede tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet og øke nærværet | KS 10-faktor Gjennomført høst 2016 Oppfølging i virksomhetene 2017-18 | Enhetsleder personal og organisasjon Enhetsledere |
| Arbeide for å få til bedre dialog med leger som utsteder sykmeldinger | Øke bruken av avventende og gradert sykmelding, og bedre kvaliteten på konkret, individuell funksjonsvurdering | Personalseksjonen har deltatt på møte med leger i mai-16 Og i mars-17. | Overordnet nivå |
| Tilby livsstil kurs til ansatte | Bevisstgjøre om friskfaktorer, helse, kosthold og trening, balansen mellom arbeid og fritid | Sonderer samarbeid med KLP | Alle ledere |
| Samarbeide med andre aktører om oppfølging, tilrettelegging, arbeidsutprøving (BHT, NAV, IA-bedrifter e.a.) | Redusere risiko for sykmeldinger, få sykmeldte raskt tilbake i arbeid | Gjennomføres etter behov | Alle ledere |
| Fysisk aktivitet tilpasset arbeidsoppgavene (pausegym. o.l.) i arbeidstiden | Redusere risiko for sykmeldinger, trivselstiltak, fellesskapsfølelse, erfaringsoverføring trim og trening | Gjennomføres sporadisk ved enkelte enheter, ingen kvalitetssikring | Alle ledere |



Aktivitetsplan - Sykefravær

| Aktivitet | Hensikt | Status | Ansvar |
|---|--|---|---|
| Følge opp gravide ansatte gjennom samtaler mellom ansatt, leder og bedriftshelsetjeneste | Forhindre / minimere antall svangerskapsrelaterte sykefravær | Ikke kvalitetssikret implementeringen, følges opp i samtaler med enhetsledere | Alle ledere |
| Gjennomføre kurs i relasjonsledelse og kommunikasjon «De nødvendige samtalene» | Utvikle relasjonskompetanse og dialogferdigheter i forbindelse med sykefraværsoppfølging | Testkurs gjennom-ført høst 2015, to kurs gjennomført i 2016, to skal gjennomføres i 2017 | Enhetsleder personal og organisasjon |
| Vurdere eksisterende regelverk rundt permisjoner/fravær med lønn i forbindelse med utfordrende livssituasjon | Minske risiko for sykmelding/få sykmeldte tilbake i arbeid | Tatt opp i AMU, ingen endringer i regelverket, men praktiseringen må være behovsrettet i hvert unike tilfelle | Enhetsleder personal og organisasjon |
| Bistå med støtte til ledere ved oppfølging av sykmeldte/oppfølging av ansatt som står i fare for å bli sykmeldt | Minske risiko for sykmelding/få sykmeldte tilbake i arbeid | Gjennomføres kontinuerlig etter innmeldte behov | Enhetsleder personal og organisasjon Rådgivere |
| Alle enheter med over 9% sykefravær gis utvidet oppfølging og bistand | Gjennom dialog med lederne iverksette tiltak | Igangsatt fra januar 2016, gjennomføres fortløpende | Enhetsleder personal og organisasjon Rådgivere |
| Arrangere egne IA-dager årlig | Øke fokuset på IA-arbeidet, bedre trivselen, tilhørigheten og vi - følelsen | Gjennomført 7.-9.6.17. Planlagt 6.9.2018 | Enhetsleder personal og organisasjon |
| Tillitsvalgte har IA som tema på medlemsmøter | Øke kunnskapen om IA, få direkte tilbakemeldinger fra ansatte | Ingen eksakt informasjon om aktivitet, Fagf. aug-17 | Tillitsvalgte |

Interesse for utvida partssamarbeid i offentlig sektor

SINTEF

2019-01-12 - App

Rapport

Trepartssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling

Eksempler på driftsnaert utviklingsarbeid i tre kommunale barnehager og sykehjem

Forfattere:
Lisbeth Byrum
Tore Nilssen



SINTEF Digitalt

Nyheter Sport Kultur Humor Distrikt Mer

Trøndelag Tips oss! Lærlingstiltak Midtbytt Radio Sosiale medier

UTDANNINGSNYTT.NO Barnehage Skole Samfunn Debatt Lærerjobb.no



Det er 65 barn ved Eid barnehage i Melhus kommune. Her er en gjeng sammen med Audun Forr, leder i barnehagen (t.v.) og Knut-Arne Pedersen, pedagogisk leder (t.h.).

I Eid barnehage gir tillitsvalgte sjefen råd om ledelse

I Eid barnehage samarbeider styrer Audun Forr med de tillitsvalgte om utviklingen av barnehagen. Det har

Trønderbladet Nyheter Sport Live Kultur Meninger

Ap-leder fikk høre om hvordan barnehagen klarte å redusere sykefraværet



Fagbladet

og det er Fagforbundet, i samarbeid med KS, Sykepleierforbundet, Delta og Utdanningsforbundet som er oppdragsgivere.




Liv Therese Aulberg synes utdanningen som barne- og ungdomsarbeider blir verdsett og at hun får jobbe med temaer som hun brenner for.

Lavere sykefravær i barnehage
Eid oppvekstsenter er blant deltakerne i forskningsprosjektet som har opplevd positive resultater.

nken For et arbeidsliv som utvikler Innsikt Inspirasjon Kløke grep

EID BARNEHAGE

Snuoperasjonen – fra 20 til 7 prosent sykefravær



Eid barnehage har tatt arbeidsmiljø på alvor. Det har gitt resultater. Her Katrine Lervik, tillitsvalgt for Fagforbundet og daglig leder Audun Forr.

Publisert: 08.12.2019
Tekst: Lørdahl: Petrus Duvnd Kassen

Slik gikk de frem. Se filmen her.

Barnehage halverte sykefraværet – fordi snakket mer sammen

Sjefen, verneombudet og tillitsvalgte i Eid barnehage bestemte seg for å samarbeide tettere enn før. Det ga oppsiktsvekkende resultater.



Klara Skovro Thor
Journalist

Publisert 6. feb. kl. 07

Den største suksessfaktoren



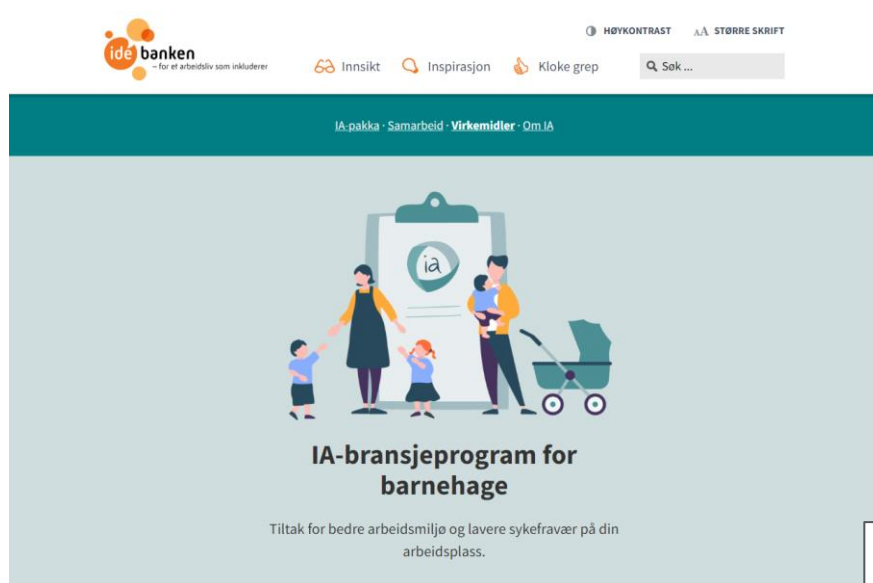
F.v.: Audun Forr, Grete Thomassen Dalen, Unni Bjerregaard Moe, Katrine Lervik og Lisbeth Øyum

[sintef-rapport-2019-fagforbundetrepartssamarbeid.pdf](#)

«Hvis jeg ikke kommer på jobb så blir ikke Jupiter med i solsystemet», Katrine Lervik om konsekvensen av nærvær



Utvikling av et godt utvida partssamarbeid – flere muligheter




ide banken
for et arbeidsliv som inkluderer

Innsikt Inspirasjon Kloke grep

HØYKONTRAST STØRRE SKRIFT

IA-pakke · Samarbeid · Virkemidler · Om IA



IA-bransjeprogram for barnehage

Tiltak for bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær på din arbeidsplass.

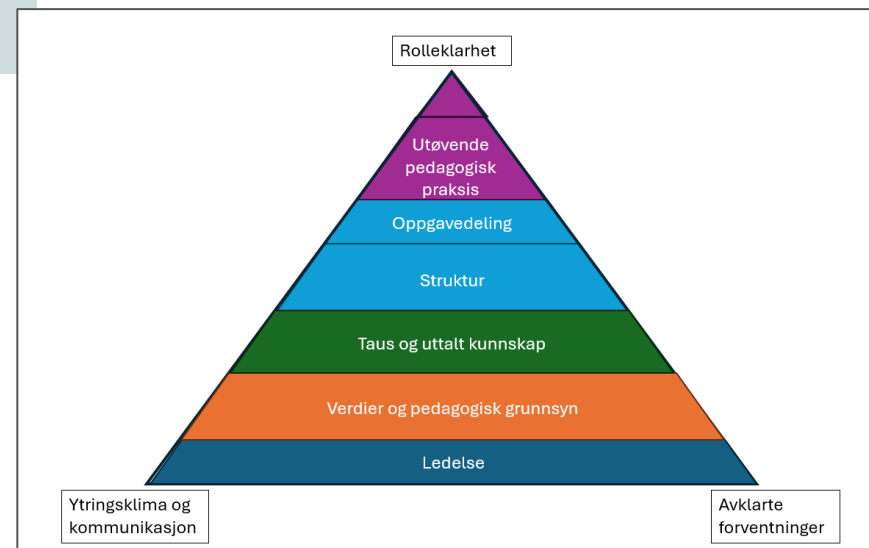


Rosmælen barnehage
– å ta historien med seg i utviklinga av organisasjonskulturen

HMS-møte Rosmælen barnehage
Onsdag 10.03.21

Perspektiv

Hvordan bygge et godt arbeidsmiljø?



Tiltak som kan gjøres på overordna nivå



HMS for offentlig sektor – tilpassa barnehage; og særlig emosjonelle og relasjonelle krav og belastninger

Fokus på kvinnehelseproblematikk som påvirker arbeidslivet – for eksempel overgangsalder

Styrke personalenheten – en viktig støttefunksjon i nærværarbeidet

Utvikle gode analyseverktøy for fravær – kunnskap for å styrke nærværskultur

Bemanning i barnehagen

Tiltak på lokalt nivå

Finnes ikke én løsning på sykefraværet, men det finnes mange løsninger som kan påvirke nærværet!



- Øk anerkjennelsen av emosjonelle og relasjonelle faktorer/belastninger
- Øk bevisstheten om hva dette gjør med oss
- Øk kunnskapsnivået
- Mer systematisk kartlegging og håndtering
- Styrk lederstøtten
- Bruk møtepunkt i hverdagen
- Gi rom og mulighet for kollegastøtte (defuse/debrief)
- Bedre balanse mellom jobb og fritid
- Bedre sammenheng mellom krav og ressurser