

Kartlegging av arbeidsmiljø i 74 barnehager - et prosjekt om erfaringer med IA-bransjeprogram

NORCE

Irene Øyeflaten - prosjektleder

Kari Kjestveit

Martin Skagseth

Merete Labriola

Kari Anne Holte



mask@norcereserach.no



Problemstilling

Hvordan har tiltakene bidratt til IA-avtalens mål om å bedre arbeidsmiljø, redusere sykefravær og hindre frafall på kort og på lengre sikt?



To hovedfunn

PARTSSAMARBEID SOM LEDELSESMODELL

- Involvere VO og TV i arbeidsmiljøarbeidet
- Mer jevnligte møter med sakslister
- Rolleavklaringskurset



DE GODE HJELPERNE

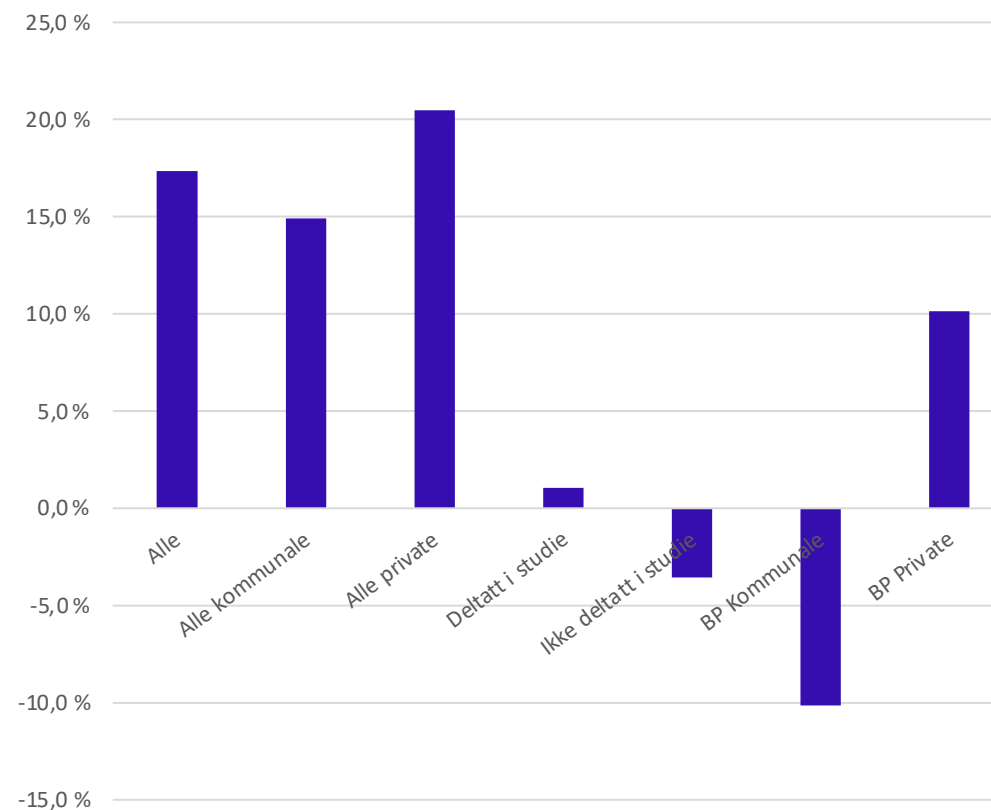
- At det kommer noen utenfra bidrar til at barnehagene klarer å holde fokus på arbeidsmiljøet over tid



Sykefravær

Både private og kommunale barnehager i bransjeprogrammet har hatt en bedre utvikling enn landsgjennomsnittet.

Nedgangen er størst i de kommunale barnehagene.



Måloppnåelse
- redusert sykefravær

ROLLEFORSTÅELSE OG PARTSSAMMARBEID

- Mer samlet personalgruppe
- Felles språk og felles fokus
- Åpen og støttende kultur



Rolleforståelse og partssamarbeid

ARBEIDSMILJØET

- Psykologisk trygghet
- Økt motivasjon for nærvær
- Autonomi
- Blir hørt



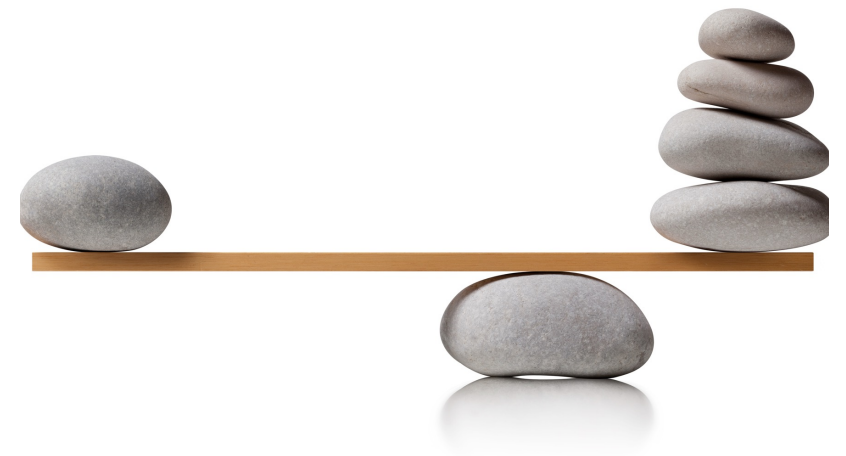
Faktorer som bidro i prosessen

HEMMERE

- Tidsklemma
- Høyt sykefravær og vikarbruk
- Utskiftinger i ledelse/partsgrupper eller personalgrupper
- Mangel på kontinuitet

FREMMERE

- Forankring i partsgrupper
- God planlegging /prioriteringer
- Skape forutsigbarhet



Funn fra intervju av styrere



Behov for kunnskap om arbeidsmiljø



Høyt sykefravær – en motivator for deltakelse



Lave forventninger – positivt overrasket



Fått gode verktøy

Hva bidro til beslutningen om å delta?

Styrer:

*Vi kan ikke fortsette å ha så høyt sykefravær.
Det går utover kvaliteten, det går utover personalet,
og det er bare en sånn ond spiral. Jeg har hørt mye positivt om
bransjeprogrammet, så jeg tenker at vi har ingenting å tape.*

Styrers rolle

Har fortsatt overordnet ansvar, men;

- de delegerer oftere oppgaver og ansvar ut i avdelingen

Dette **endrer** lederrollen!

- de bygger en kultur der de ansatte ordner opp seg i mellom

Dette **avlaster** leder!

- Større faglig tyngde og trygghet

har **fremmet** tillitsforholdet mellom ansatte og leder



Ta opp ting når det skjer

GRUPPEINTERVJU:

Vi må ha fokus på dette med å jobbe i team, det å fungere sammen i jobben med en tilbakemeldingskultur som sørger for at alle opplever mestring i arbeidshverdagen gjennom at rutiner er kjent. Det er viktig for at våre medarbeidere skal kunne trives i jobben sin.

Det å se ting med nye øyne er fint – det å ha ledere som røsker litt opp innimellom – ellers er det mange som gror seg fast i avdelingen.



Bygge en VI-kultur

GRUPPEINTERVJU:

Alle ansatte er forskjellige, de oppfatter ting ulikt, noen ser positivt på det meste, mens andre ser mer problemene. Vi prøver å møte alle der de er. Det skal være rom for å ha en dårlig dag på jobb, ved at det for eksempel kan ha skjedd noe på hjemmefronten, eller at man har sovet dårlig.

Det er stor forskjell fra tidligere. Da var vi veldig på hver vår tue, snakking i gangen, mye sladder og negativ prat, mest opptatt av egen avdeling. Vi har godt av å se ut av egen avdeling, og prøve å se hverandre.



Survey (spørreskjemaundersøkelse)



Sendt på e-post. Anonymt.

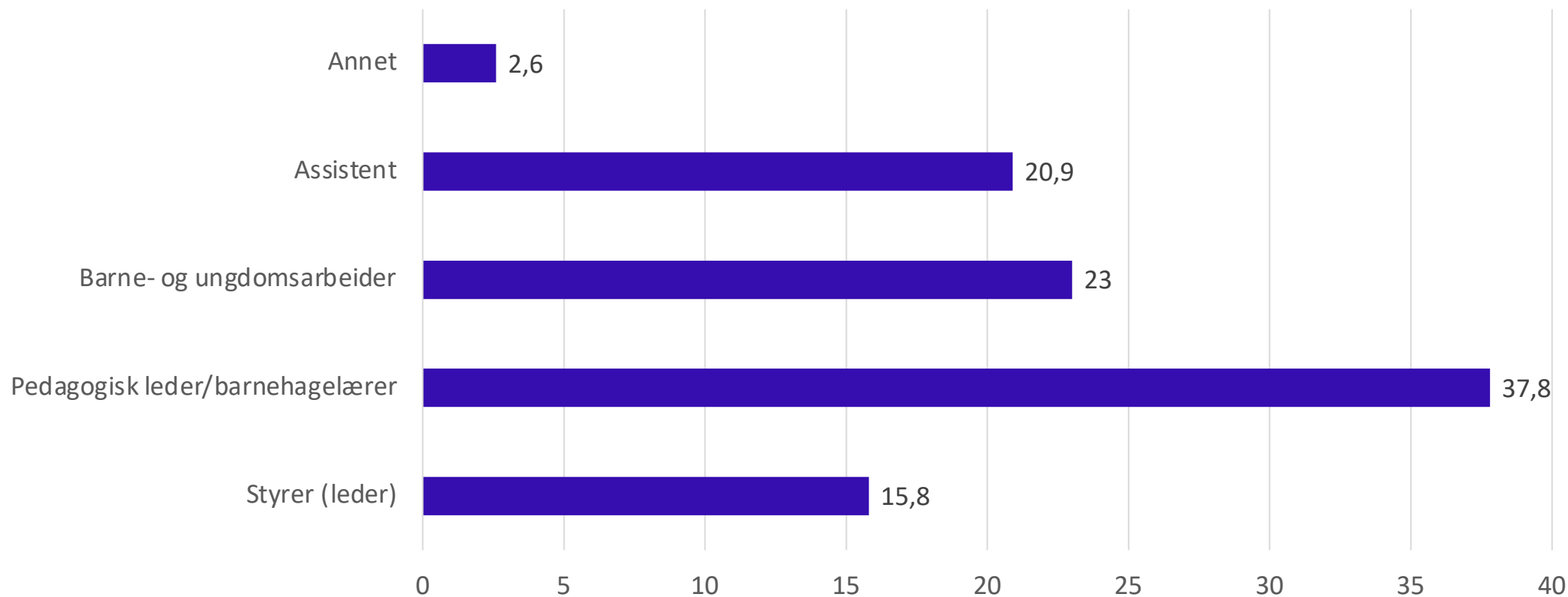
Videresendt til ansatte via styrer

Hvem har svart?

- ✓ 37 barnehager
- ✓ 196 personer
- ✓ 89 % kvinner
- ✓ God spredning i alder, men flest i gruppa 45-54 år (35 %)
- ✓ Lang ansiennitet



Survey – type ansettelse/yrke



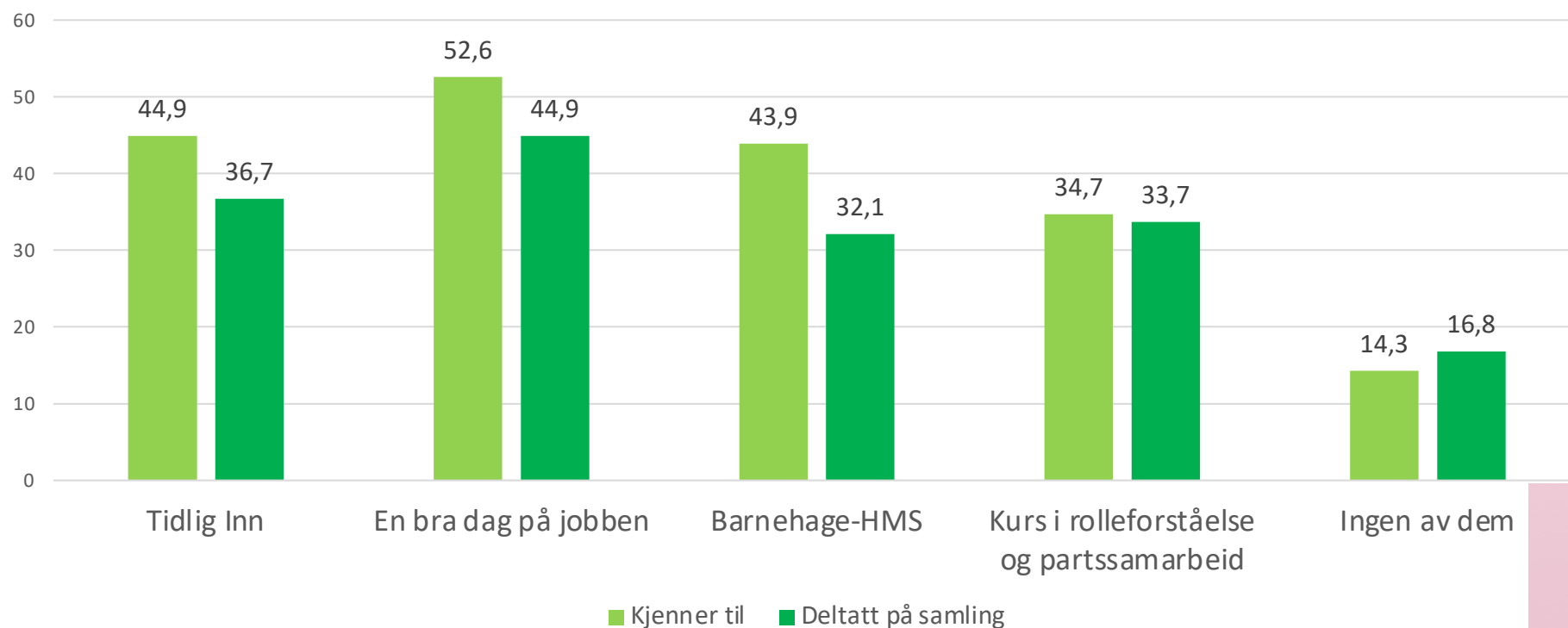
Survey - arbeidsmiljø

- Trivsel
- Medbestemmelse
- Rollekonflikt
- Motstridende forespørsler
- Emosjonelle krav – 28 % oppgir å føle seg emosjonelt utmattet etter endt arbeidsdag en eller flere dager i uken
- Endringsvillighet



Survey – om IA-bransjeprogrammet 1

Kjennskap til verktøy fra IA-bransjeprogram og deltakelse på samling (%)



Survey – om IA-bransjeprogrammet 2



Endringer i arbeidsmiljø som følge av verktøy fra bransjeprogrammet?

- Jeg forstår bedre hvordan jeg kan bidra til et godt arbeidsmiljø (76 %)
- Jeg forstår bedre hva ordet «arbeidsmiljø» betyr (69 %)
- Det er lettere å snakke om hvordan vi har det i denne barnehagen (66 %)



Survey – om IA-bransjeprogrammet 3



Hva er til hinder for at du bruker nye verktøy/tiltak knyttet til arbeidsmiljø?

- Økt arbeidsbelastning eller stress (58%)
- Motstridende prioritering mellom innsatsen og mine vanlige arbeidsoppgaver (34%)
- Motstand mot forandring blant kolleger (34%)



Survey – om IA-bransjeprogrammet 4



Hindringer for gjennomføring og/eller måloppnåelse i bransjeprogrammet?

- kun til medlemmer av HMS-gruppa

- Vanskelig å sette av tid (51 %)
- Endring i personalet underveis (49 %)
- Underbemanning (41 %)



Bransjeprogrammet har bidratt til



- ❖ Økt kunnskap
- ❖ Bevisstgjøring på arbeidsmiljøforhold
- ❖ Godt partsamarbeid og bedre rolleavklaring
- ❖ Kulturbygging og holdningsarbeid i hele barnehagen
- ❖ Hjelp og støtte utenfra



HMS-gruppene svarer at bransjeprogrammet har bidratt til at

- ❖ Arbeidsmiljø har fått høyere prioritet på møtene
- ❖ Barnehagen har fått tydeligere målsetninger knyttet til arbeidsmiljø
- ❖ Barnehagen jobber mer systematisk med forebygging av sykefravær



TAKK
FOR
MEG

NORCE

