



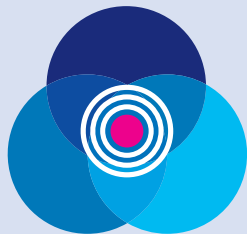
# BEST SAMMEN

om å øke nærværet i barnehager

# INNHOOLD

- Side 3** Forord
- Side 4** Sammen om konkretisering av IA-avtalen
- Side 4** Sammen om utvikling av helsefremmende arbeidsplasser
- Side 7** God ledelse
- Side 8** Sammen om godt psykososialt arbeidsmiljø
- Side 9** Sammen om åpenhet og trygghet
- Side 10** Sammen om et godt fysisk arbeidsmiljø
- Side 12** Gravid og i jobb i barnehagen
- Side 13** Sammen om tilrettelegging og oppfølging
- Side 15** Gruppeoppgave

*Best sammen: Prosessen med å skape nærvær og redusere fravær*



## BEST SAMMEN

FOREBYGGING UTVIKLING OPPFØLGING

Forebygging, utvikling og oppfølging. Ikke alene og hver for seg, men samlet og samtidig. Systematisk og målrettet samarbeid gir de beste resultatene.

**Forebygging** handler om å sikre trygge og gode arbeidsplasser slik at ingen blir skadet eller syke av arbeidet. Dette gjelder både fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

**Utvikling** handler først og fremst om kultur og holdninger, verdier og etikk, ledelse og medarbeiderskap.

**Oppfølging** handler om oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging for å vende tilbake til arbeid.





## BEST SAMMEN

FOREBYGGING UTVIKLING OPPFØLGING

# Sammen om å øke nærværet i barnehager

Best sammen om å øke nærværet i barnehager er et hefte i serien Best sammen, som partene i kommunal sektor har utarbeidet i fellesskap. Heftene skal gi tips og inspirasjon til arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. Systematisk arbeid for et inkluderende arbeidsliv er viktig – for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for samfunnet. Best sammen om å øke nærværet i barnehager retter seg direkte mot barnehagesektoren. I barnehager er det høy brukertilfredshet og medarbeidertilfredshet, samtidig som sykefraværet er høyt i forhold til resten av kommunesektoren.

Partene i kommunal sektor ønsker å inspirere ledere og ansatte til godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Når ansatte trives vil dette bidra til at barna og foreldrene opplever å ha et godt barnehagetilbud.

Arbeidet for å styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet er viktige faktorer for å nå IA-avtalens overordnede mål. Partene er enige om at det er viktig å arbeide systematisk for å oppnå et inkluderende arbeidsliv.

Med hilsen partene i kommunal sektor.



## Best sammen om et inkluderende arbeidsliv (IA)

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Tett samarbeid mellom partene er avgjørende for å fremme nærværet og lykkes med sykefraværarbeidet.

Å få fram gode løsninger lokalt gjennom dialog og samarbeid mellom ledelse og ansatte bidrar til et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Tiltak på nasjonalt nivå er viktig, men det er innsats lokalt og samarbeid i den enkelte virksomhet som skaper resultater.

IA-avtalen har siden 2001 hatt tre overordnede mål; redusere sykefraværet, inkludere

personer med redusert funksjonsevne, og forlenge yrkesaktiviteten for seniorer. IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert.

NAV Arbeidslivssenter skal bistå IA-virksomheter i det langsiktige, systematiske og forebyggende IA-arbeidet. Kontakt med NAV Arbeidslivssenter gir økt forståelse og motivasjon for dette arbeidet.

Lokal innsats og samarbeid på arbeidsplassen skaper resultater.

## Sammen om utvikling av helsefremmende arbeidsplasser

Et helsefremmende fokus i utvikling av barnehagen er et viktig bidrag for å forebygge sykefravær. Dette inkluderer blant annet utvikling av gode HMS-systemer, en inkluderende kultur og positive holdninger mellom ledelse, verneombud, tillitsvalgte og medarbeidere.

En helsefremmende arbeidsplass kjennetegnes ved

- en god og inkluderende ledelse som ser, verdsetter og legger til rette for utvikling av den enkelte medarbeider
- at lederen er aktiv som virksomhetsbygger, relasjonsbygger og kulturbygger
- et godt arbeidsmiljø, som blant annet setter etikk og verdier på dagsorden
- at ansatte gis medinnflytelse og mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon

- at en har trygge ansatte som tør å si fra og kan være åpne både mot kollegaer og leder
- en ledelse med evne til å lytte og som har respekt for de ansattes meninger og synspunkter

### Felles forståelse av roller og ansvar

For å kunne drive et godt og systematisk nærværarbeid må alle aktuelle aktører være bevisst sin rolle. Leder, tillitsvalgt, verneombud og ansatte har ulike roller og ansvar. At alle ansatte har en klar rolleforståelse skaper trygghet. Vi vil i hovedsak ta for oss arbeidsmiljø som en forebyggen faktor sammen med tilrettelegging og sykefraværsoppfølging. Arbeidet forutsetter dialog og samarbeid mellom ledere, arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte.

Det finnes flere arenaer for samarbeid. Viktige arenaer er blant annet

- medarbeidersamtaler
- personalmøter
- møter med leder, tillitsvalgte og verneombud

Arbeidsgiver, arbeidstaker, tillitsvalgte og verneombud har ansvar for følgende i nærværarbeidet:

### Arbeidsgiver/styrer

Arbeidsgiver, eller den som til daglig leder virksomheten i arbeidsgivers sted, har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er i samsvar med lover og regelverk (AML § 2-1). Arbeidsgiver skal sørge for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) (AML § 3-1) på alle plan i virksomheten. Arbeidsgiver skal også påse at arbeidsmiljøet er



Trivsel og trygghet for store og små handler om å samarbeide i smått og stort for å skape en god arbeidsplass for alle.

forsvarlig og ikke for fysisk eller psykisk belastende for den enkelte arbeidstaker. (AML § 4-1)

### Den tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ivareta oppgaver hjemlet i lov og avtale, samt representere medlemmene overfor arbeidsgiver/styrer. De tillitsvalgte og verneombudet skal tas med på drøfting og informeres om arbeidsmiljøspørsmål på den enkelte arbeidsplass. I henhold til Arbeidsmiljøloven skal helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (AML § 3-1). Større arbeidsplasser skal ha et eget arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Tillitsvalgtes ansvar i IA-arbeidet kan oppsummeres slik:

- å være lyttepost og representant for de ansattes interesser

- å formidle erfaringer, synspunkt og ideer i møter med arbeidsgiver
- å skape oppmerksomhet rundt og få tilslutning om IA

### Verneombudet

Verneombudet representerer de ansatte overfor arbeidsgiver i arbeidsmiljøspørsmål. Han/hun skal blant annet se til at arbeidsmiljølovens krav blir oppfylt og gi råd under planlegging og gjennomføring av tiltak på arbeidsplassen.

### Arbeidstaker

Arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven en medvirkningsplikt. I AML § 2-3 (1) står det: Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i

virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Arbeidstakerne har plikt til å

- følge de verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt for sin arbeidsplass
- komme med forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø
- bidra i tilretteleggingsarbeidet

**Tydelige roller gir trygghet og trivsel.**



**Alder ingen hindring!** Å legge forholdene til rette i ulike livsfaser og møte de ansattes varierende behov gir arbeidsglede gjennom hele yrkeslivet.

## God ledelse

Styrer har ansvar for å lede hele barnehagens virksomhet og har en viktig rolle i oppfølging av det pedagogiske arbeidet. Gode resultater oppnås ved å ha fokus på nærvær i hele organisasjonen. Flere tiltak sammen, samtidig og over tid gir resultater. Lederen har ansvar for tilrettelegging og oppfølging både for de ansatte som er på jobb og de som er sykmeldte. Gode ledere i barnehagen kjennetegnes ved at de er tydelige, demokratiske, selvstendige, trygge og modige.

God ledelse innebærer å

- lytte, være synlig og ha en åpen dør
- etablere gode samarbeidsrutiner og dialog med tillitsvalgte og verneombud
- se og bruke den enkeltes kompetanse ved å støtte, utfordre og stille krav
- utvikle en organisasjonskultur som dekker medarbeidernes grunnleggende behov for å bli sett og anerkjent
- sette sammen team som skaper vekst, åpenhet og læring
- legge til rette for møteplasser som bidrar til læring og refleksjon
- ha stor oppmerksomhet på åpenhet, trygghet, samarbeid, involvering samt ansvarliggjøring av den enkelte og av team
- utvikle og følge opp HMS-systemer
- følge opp sykmeldte medarbeidere

### Sammen om senior- og livsfasepolitikk

En god arbeidsgiverpolitikk innebærer å ta hensyn til ansattes behov i ulike livsfaser. Noen har småbarn og noen har omsorgsoppgaver for andre familiemedlemmer, som krever at leder ser og tilrettelegger i

den grad det lar seg gjøre. Tiltak som bidrar til å utvikle og beholde gode medarbeidere, også seniorer, må vektlegges. Kompetansen, kunnskapen og erfaringene ansatte opparbeider seg gjennom yrkesløpet er svært verdifull. Livslang læring gjør at kompetansen til de ansatte øker med årene. En attraktiv livsfase- og seniorpolitikk må til for at flest mulig skal ønske å være i arbeid lengst mulig.

En viktig forutsetning for å beholde seniorer lenger i arbeidslivet er at de har en god helse og et godt arbeidsmiljø. De må oppleve at kunnskapen og erfaringene de har opparbeidet blir brukt og verdsatt. Arbeidsinnhold og oppgaver har stor betydning for den enkelte senior og vil påvirke hvor lenge han/hun står i arbeid.

Faktorer som har betydning og som leder må vurdere i samtale med den enkelte medarbeider er blant annet

- meningsfulle oppgaver
- ansvar
- kontroll over egen arbeidssituasjon
- arbeidsbelastning
- tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø
- behov for kompetanseutvikling
- tilrettelagt og/eller redusert arbeidstid

Det er viktig med meningsfylte og varierte arbeidsoppgaver. Muligheten til å påvirke egen arbeidsdag og å kunne delta i beslutningene som tas på jobben skaper motivasjon og arbeidsglede.

### Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtale er et av flere ledelsesverktøy som benyttes i arbeidet med å nå barnehagens overordnede målsettinger. En

### TIPS OG RÅD:

Se seniortiltak i sammenheng med gevinsten ved at medarbeidere ikke tar ut AFP. Seniorer er en stabil og ressurssterk arbeidskraft som barnehagene trenger å beholde.

Flere kan stå lenger i arbeid dersom leder ser den enkeltes situasjon. Det kan dreie seg om å gjøre andre oppgaver, som for eksempel å ha veiledningsoppgaver, oppfølging av enkeltbarn/grupper, eller at en får mulighet for et lite avbrekk i løpet av dagen.

god medarbeidersamtale foregår som en planlagt, forberedt, strukturert og fortrolig samtale mellom medarbeider og nærmeste leder. Samtalen har fokus på mål og resultater, kompetanse, samspill leder/medarbeider og arbeidsmiljø.

*En god medarbeidersamtale er avhengig av gjensidighet, åpenhet, ærlighet og likeverd hos samtalepartene.*

Gjennomføring av medarbeidersamtaler i barnehagen må sees på som en prosess og bør endres i pakt med utviklingen i barnehagen og i samfunnet. Medarbeidersamtaler må følges opp, og avtalte tiltak må iverksettes.

**En god leder ivaretar helheten og ser samtidig den enkelte medarbeider.**

## Sammen om godt psykososialt arbeidsmiljø

Åpenhet, dialog og trygghet er viktige forutsetninger for gode samarbeidsrelasjoner. Det må være balanse mellom det som blir krevd av den enkelte og hans/hennes kompetanse, kunnskap, erfaring, tid til barna og andre arbeidsoppgaver. Det er viktig å legge til rette for den gode dialogen og samarbeidet i det daglige arbeidet. Medarbeiderne bør få hjelp og støtte til å prioritere arbeidsoppgaver og avstemme forventninger til arbeidet. Veiledning, både individuelt og i gruppe, kan være et godt tiltak. Vi skal heller ikke glemme konstruktive tilbakemeldinger i løpet av dagen. Personalmøter for hele barnehagen eller i den enkelte avdeling/barnegruppe er en viktig møteplass for å se på hvordan en kan utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø.

### For å skape et godt samarbeidsklima er det viktig at

- det er nær kontakt mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte
- vi er oppmerksomme på forhold og tiltak som bidrar til god og åpen dialog
- medarbeidere blir involvert i utarbeidelsen av retningslinjer, handlingsplaner, arbeidsplaner og annet som gjelder på arbeidsplassen
- de ansatte kjenner til virksomhetens arbeidsgiverpolitikk og de lover og forskrifter som gjelder

Godt arbeidsmiljø skapes gjennom en åpen og god dialog, nær kontakt mellom leder, ansatt, tillitsvalgt og verneombud samt balanse mellom hva som kreves og den enkeltes kompetanse

### TIPS OG RÅD:

#### Grep for et godt arbeidsmiljø:

- medarbeidersamtaler
- rimelig arbeidsbelastning
- rolleavklaringer
- årshjul og handlingsplan
- selvbestemmelse - arbeidsmetode, arbeidstempo
- variasjon av oppgaver og ansvar
- medarbeiderskap og kollegastøtte

### TIPS OG RÅD:

#### Lag trivselspolitikk i fellesskap

Tips til hvordan en kan lage en trivselspolitikk i fellesskap er å

- snakke gjennom begreper og ha en felles forståelse av hva som oppleves som belastende
- finne fram til noen få prioriterte områder eller tiltak som dere vil jobbe med. Beskrive hensikten og formålet med tiltaket
- lage retningslinjer for å øke trivselen og forebygge psykososiale belastningen med 4- 6 prioriterte punkter
- velge ansvarlige for gjennomføring av tiltakene

### TIPS OG RÅD:

#### Gode møter

Vi må tilstrebe møter som gir oss motivasjon og som gir gode erfaringer og læring for den enkelte møtedeltaker. Gode møter

- er faglig spennende og utviklende
- bidrar til trivsel og samhold på arbeidsplassen
- har plass til gode fortellinger og humor
- har fokus på løsninger
- bruker tiden på vesentlige saker som har relevans for deltakerne
- gir rom for at alle kan delta og bidra i møtene
- har en klar agenda og målsetting

### TIPS OG RÅD:

#### Gruppeoppgave

Hvordan oppfatter vi vår arbeidsplass?

1. Vi oppfatter vår arbeidsplass som ...
2. For å få suksess på vår arbeidsplass må vi ...
3. Mottoet for vår arbeidsplass kan være ...
4. De viktigste verdier i vår arbeidsplasskultur er ...
5. Det vi trenger å utvikle i vår arbeidsplasskultur er ...
6. Hvordan ønsker vi våre personalmøter?

På side 15 kan dere i fellesskap fylle ut og bruke disse oppgavene.





Trivsel og arbeidsglede er smittsomt. Godt samarbeid og innsats fra alle parter må til for å lage et godt arbeidsmiljø.

## Sammen om åpenhet og trygghet

Barnehagen er en møteplass for barn, foreldre og ansatte. De ansatte har ulike kompetanse og erfaringsbakgrunn og kan for eksempel ha forskjellige reaksjonsmønstre overfor barn eller foreldre. Foreldre kan ha andre holdninger/verdier enn det barnehagen tilstreber. Dermed oppstår det lett utfordringer og dilemmaer som de ansatte må være seg bevisst. Det er viktig for arbeidsmiljøet og kvaliteten på barnehagetilbudet at det skapes trygghet for å snakke om vanskelige temaer, ulikt verdisyn og ulike holdninger.

### TIPS OG RÅD:

#### Fem råd til arbeidsgivere, arbeidstakere og tillitsvalgte:

- Vær med og ta ansvar for å skape åpenhet.
- Si fra – ta initiativ til en samtale
- hold kontakt selv om du eller andre er syke.
- Jobb forebyggende med arbeidsmiljø og ta symptomer på alvor.
- Bruk hjelpene. Ha oversikt over hvem som er de «gode hjelpene» på jobben. Be om bistand om du trenger råd, informasjon eller hjelp. Se side 14.

Både barn og voksne må møtes med tillit og respekt. Refleksjon, dialog og bevissthet omkring holdninger og verdier er en viktig del av arbeidet for å oppfylle barnehagens formål og verdigrunnlag. Godt samspill krever felles bevissthet og enighet om hvilke verdier som skal prege arbeidsplassen.

Unødige konflikter og dilemmaer kan forebygges ved å ha en dialog om etiske spørsmål. Det må jobbes med både etiske problemstillinger som oppstår i møte med barna og med egne holdninger som deltaker i et arbeidsfellesskap. Å sette temaet etikk og ulike idealer på dagsorden vil ha mange positive effekter på arbeidsmiljøet, og vil bidra til enighet om beslutninger og ansvar for oppfølging.

#### Sammen om psykisk helse på jobben

Psykiske helseproblemer er en økende årsak til sykefravær. En god psykisk helse er viktig for å mestre utfordringer alle møter i livet. Alle har et felles ansvar for å bidra til åpenhet om psykisk helse på arbeidsplassen. Alle kan også være med å legge forholdene til rette for den som har det vanskelig. Som leder er det ekstra viktig å ikke være redd for å ta initiativ til samtaler med en medarbeider som sliter psykisk. Det er imidlertid ikke alltid lederen som observerer dette først, og felles innsats er derfor en suksessfaktor.

**Dialog og enighet om holdninger og verdier i barnehagen forebygger konflikter.**

### TIPS OG RÅD:

#### Kompetanseutvikling

Mange kommuner arbeider aktivt for å kvalifisere egne ansatte i barnehagene, både til barnehagelærere og f.eks. barne- og ungdomsarbeidere. Ledere som legger til rette for kompetanseutvikling av egne ansatte styrker arbeidsplassens omdømme og bidrar til økt medarbeidertilfredshet. Arbeidsplassen får ofte et fortrinn i konkurransen om arbeidskraften. For voksne ansatte uten formell relevant faglig utdanning, vil en realkompetansevurdering være verdifull for å få dokumentert relevant kompetanse i forhold til fagopplæring og høyskolestudier.

Se side 14 «Kvalifisert personale – en nøkkel til gode barnehager»

## Sammen om et godt fysisk arbeidsmiljø

Det er viktig å jobbe systematisk med forebyggende arbeid og oppfølging. Et systematisk arbeid for å forebygge helseskader på arbeidsplassen er lovpålagt, jf forskrift om helse- miljø og sikkerhet (HMS-forskriften). Leder bør samarbeide med tillitsvalgte om å utarbeide gode rutiner. Det er viktig med felles forståelse og forankring av arbeidet med fysisk tilrettelegging i barnehagen.

Forebygging er viktig, men det krever litt av både arbeidsgiver og arbeidstaker. Der som arbeidsgiver tilrettelegger ved f.eks å gå til innkjøp av fysiske hjelpemidler, må arbeidstaker også ta et ansvar for å bruke de hjelpemidler som blir stilt til disposisjon. Forebygging er et felles ansvar som det må fokuseres på, og det bør være tema på personalmøter. Foreldrene kan også bidra til at ansatte ikke utsettes for større fysiske belastninger enn nødvendig. Det kan derfor være et naturlig tema på foreldremøter.

### Ergonomi og pedagogikk

I en travel hverdag er det lett å utvikle dårlige vaner. Kanskje bærer vi barna selv om de kan gå, eller vi kler på dem i stedet for å la dem øve seg i å kle på seg selv? Påkledning kan være en selvstendig pedagogisk aktivitet. Som ansatte oppnår vi å være gode veiledere for barna samtidig som vi fritar oss selv for mange uheldige arbeidsbelastninger. Se side 14.

### Ergonomi

Det er ikke alltid lett å få tid til å passe på seg selv i en travel barnehagehverdag, og så lenge man ikke har vondt er det fort å glemme det forebyggende aspektet. Alle parter må derfor ha en høy bevissthet rundt temaet.

Høye krav om et godt faglig og pedagogisk tilbud må kombineres med ergonomiske hensyn til ansattes arbeidssituasjon. Den

enkelte barnehage bør ha en gjennomgang av egne arbeidsmetoder og vurdere i hvilken grad en kan legge til rette for et bedre ergonomisk arbeidsmiljø.

### Støydemping – Må det støye i barnehagen?

Støy er et betydelig problem for barnehageansatte. Mye kan gjøres ved enkle tiltak. Det mest nærliggende vil ofte være å gjøre noe med innredningen, men også ved måten å organisere dagen på. En kan holde vinduer lukket når det er sjenerende støy utendørs

og redusere innetiden ved å gjøre uteområdene mer attraktive.

### Mye kan gjøres med innredning for å dempe støy

- lydabsorberende gardiner
- skifte av takplater
- støydempere montert i taket
- oppdeling av rommene
- innrede oppholdsrommene på en slik måte at det ikke innbyr til støy

Et enkelt tiltak kan være å skjære et kryss i en tennisball og tre den inn på stolbenet.

### TIPS OG RÅD:

#### Bruk barnas egne ressurser

Ta barna med i daglige situasjoner, praktiske gjøremål og bidra til at barna blir mest mulig selvhjulpne. De store barna kan hjelpe de små barna. Det har en dobbelt gevinst: Pedagogisk utvikling og færre fysiske belastninger. De fleste barn kan kle på seg selv fra de er ganske små, men noen gjør det bare om de blir motivert. Foreldrene kan også ta av yttertøyet før de forlater barnehagen om morgenen.

#### Ikke alle løft er nødvendige

Det er viktig å ha en høy bevissthet rundt alle løft. Det er lett å glemme for hvert enkelt løft, men mange gale løft vil til slutt kunne føre til muskel- og skjelettlidelser. Mange løft er unødvendige, og det er viktig at en har en felles forståelse for dette i barnehagen.

- I mange tilfeller kan man sette seg ned eller sette seg på huk i barnets høyde i stedet for å løfte det opp.

- Barnet kan krabbe opp på fanget selv.
- Man må sammen vurdere om det kan installeres tekniske hjelpemidler for å redusere antall løft og feilbelastninger.
- Det finnes en del enkle hjelpemidler som gjør at ansatte kan redusere antall løft. Det kan for eksempel settes opp en stige til stelletbordet slik at barnet selv kan klatre opp.
- Det finnes spesielle påkledningsbenker slik at arbeidstaker slipper å sitte på huk eller stå med bøyd rygg.

#### Bruk riktig løfteteknikk

Når løft er unngåelig, skal det gjennomføres riktig. Ansatte må få kunnskap om løfteteknikk og farer ved feilbelastning. Bedriftshelsetjenesten kan være en viktig bidragsyter i dette arbeidet.



**Først;** La barna bruke egne ressurser, bruke hjelpemidler osv.



**Deretter;** finn alternativer til å løfte dersom barna ikke klarer seg selv, taburetter å stå på slik at du ikke må bøye deg.



**Og til slutt;** Løft riktig. Hold ryggen rett, unngå vridninger, bruk muskler i bena i stedet for ryggen.

Stolen vil da ikke lage lyd når den blir skjøvet på. Et annet tiltak kan være å foreta støymåling ved å sette opp et lydøre som viser rødt når lyden blir for høy. Barna må gjøres bevisst på dette slik at de vet at de må dempe seg når øret lyser.

### Spisesituasjonen

- fordele spisingen på flere rom
- ha samlingsstund før man spiser slik at barna faller til ro først
- passe på at barna går på toalettet før de spiser
- vektlegge den gode samtalen rundt bordet
- oppmerksomme og nærværende voksne

### I garderoben

- små grupper av gangen som kler av og på seg
- la barna ta på tøy selv og la dem få god tid
- de store barna hjelper de små

### Godt inneklima

Støv og spesielt svevestøv er en viktig årsak til dårlig inneklima. Luftens temperatur og fuktighet virker også inn. Dårlig luft kan føre til sykdom og plager som luftveisinfeksjoner, hodepine og unormal tretthet, samt forverring av allergier, neseplager og astma.

### Mindre støv

Støv og smuss dras i stor grad inn av barna fra uteområdet. Støvmengden kan reduseres ved å ha en avskrapingsrist utenfor inngangen. Vurder muligheten for å skille inne- og yttertøy, samt mulighet for å spyle av søle og smuss fra yttertøyet. Innred slik at det er færrest mulig «støvsamlere» i innemiljøet.

Unngå faste gulvtepper, åpne hylleløsninger, skap som ikke går helt opp til tak og innredning som vanskeliggjør godt renhold. Bruk glatte materialer på interiør, gardiner o.l.

### Frisk luft og god temperatur

Ventilasjonsanlegg kan bidra til god luftutskiftning og jevn temperatur, men det forutsetter godt vedlikehold. Filtre og ventilasjonskanaler trenger jevnlig tilsyn og rengjøring.

### God rengjøring

Hyppig rengjøring med minst mulig bruk av vann og kjemikalier bidrar til god luftkvalitet. Innred slik at man ikke må flytte på altfor mange gjenstander for å få gjort rent.

### Håndhygiene

Ansatte og barn i barnehagene er utsatt for smitte. God håndhygiene både hos barn og voksne kan bidra til å dempe smitte. I tillegg til vanlig håndvask kan antibac gjøres tilgjengelig for de ansatte. Mer om smittevern, på Folkehelseinstituttets nettsider.

Smarte løsninger gjør tunge løft lettere.

**TIPS OG RÅD:****Tilretteleggingstilskudd**

Dersom barnehagen er en IA-virksomhet kan NAV søkes om kompensasjon for merutgifter/merinnsats i forbindelse med tilrettelegging for å beholde den gravide i arbeid.

## Gravid og i jobb i barnehagen

Gravide er i utgangspunktet friske. Gravide har gjennomsnittlig høyere sykefravær enn andre i sin aldersgruppe. Bare en liten del av dette sykefraværet skyldes komplikasjoner i graviditeten. Det er viktig å være bevisst på at den gravide ikke sykeliggjøres og blir møtt med spørsmål om når hun skal sykemelde seg. En frisk gravid vil i utgangspunktet ha godt av å bevege seg, og da er barnehagen en fin arbeidsplass å være gravid. Det kan imidlertid i løpet av graviditeten være en del ting man ikke kan eller bør gjøre.

Den gravide vil kunne ha behov for tilrettelegging for eksempel i form av hjelpemidler eller endrede arbeidsoppgaver, for å kunne stå lengst mulig i jobb. Hva tilretteleggingen består i må i utgangspunktet vurderes individuelt. Det finnes gode eksempler på at samarbeid med jordmor har hatt positiv effekt på gravides nærvær. Den gravide skal selv delta i tilretteleggingen, ta ansvar og komme med forslag til tiltak i samarbeid med leder og evt jordmor, lege og bedriftshelsetjeneste.

**Suksessfaktorer – et lederansvar**

- Rutiner for oppfølging av gravide legges inn i virksomhetens HMS-system.
- Starte tidlig dialog med den gravide om eventuelt behov for tilrettelegging.
- Utarbeide individuell oppfølgingsplan som grunnlag for jevnlig dialog.

La planen bli den gravides verktøy i samhandlingen med lege og jordmor på svangerskapskontrollene.

**Hvordan tilrettelegge for den gravide**

- færre tunge løft
- vurdere endrede arbeidsoppgaver
- mulighet for pauser i løpet av arbeidsdagen

- ansvar for små barnegrupper/ enkeltbarn
- vurdere å søke om tilretteleggingstilskudd fra NAV
- smitteverntiltak, ekstra tiltak på hygiene

**TIPS OG RÅD:**

En stor kommune innførte rutiner med tre samtaler med den gravide i løpet av svangerskapet. Dette resulterte i at de ansatte i snitt sto fem uker lenger i arbeid enn deres gravide kollegaer hadde gjort årene før. De la opp til følgende tre samtaler:

**Samtale 1 – tidligst mulig i svangerskapet**

- hensikten er å informere om rettigheter og plikter, herunder forskjellen mellom svangerskaps-penger og sykepenger
- kartlegge miljøfaktorer ved hjelp av risikovurderinger
- tilrettelegge arbeidet for den gravide
- utarbeide individuell oppfølgingsplan

**Samtale 2 – midt i svangerskapet**

- hensikten med samtalen er å følge opp tilretteleggingen av arbeidet
- hva fungerer, hva fungerer ikke?
- revidere oppfølgingsplanen hvis nødvendig

**Samtale 3 – rett før permisjon**

- hensikten med samtalen er å revidere oppfølgingsplanen





Livet er ikke bare en lek. De minste kan også gi en hjelpende hånd.

## Sammen om tilrettelegging og oppfølging

Arbeidsgiver og arbeidstaker har, etter arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, en gjensidig plikt til å bidra til at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid/beholde arbeid ved arbeidsuførhet og sykdom. De har derfor et felles ansvar for å utarbeide en plan for oppfølging og tilrettelegging. Utgangspunktet er at arbeidstaker skal være i aktivitet under sykdom. Arbeidsgiver plikter så langt det er mulig å iverksette nødvendige tiltak, for at arbeidstaker skal få eller beholde passende arbeid under sykefravær. Det stilles strenge krav til arbeidsgivers oppfølging under fraværet. Arbeidstaker har på sin side plikt til å gi opplysninger om egen funksjonsevne og bidra til å finne gjennomførbare tilretteleggingstiltak. Det innebærer at arbeidstaker skal gi opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre.

Når arbeidstaker blir syk er gode rutiner og et helhetlig system for oppfølging viktig.

En arbeidsgiver som er motiverende og god på oppfølging av sykmeldte har

- gode og kjente rutiner for oppfølging av sykmeldte – individuelle tiltak
- god kunnskap om reglene for oppfølging og tilrettelegging for sykmeldte og et nært samarbeid med NAV
- kultur for dialog og åpenhet om hva som skal til for å komme tilbake i arbeid
- klare roller og ansvar for alle; arbeidsgiver, arbeidstaker, tillitsvalgte og verneombud

### Funksjonsnedsett og i arbeid

Enkelte arbeidsgivere setter likhetstegn mellom redusert funksjonsevne og redusert arbeidsevne, og vil av den grunn

kanskje vegre seg for å ansette en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne. Personer med funksjonsnedsettelse utgjør ingen homogen gruppe, og det vil derfor variere hva den enkelte trenger for å fungere optimalt i en jobb avhengig av om det er styrken, bevegelseevnen, hørselen, synet eller andre funksjoner som er nedsatt. Noen kan også ha nedsatt funksjonsevne grunnet psykiske helseproblemer. Det kan i mange tilfeller være relativt enkle tiltak som skal til for at vedkommende kan utføre jobben på lik linje med andre. NAV kan gi støtte til hjelpemidler som kan kompensere for funksjonsnedsettelsen. De kan også gi kompensasjon i form av lønnstilskudd eller lignende, noe som kan være et gunstig verktøy i en startfase. En aktiv startperiode for tilpassing og tilrettelegging skaper trygghet for begge parter. Noen med nedsatt



Liten, men ikke hjelpeløs. Klart vi kan rydde og hjelpe til.



funksjonsevne vil for eksempel trenge lenger tid for å komme inn i arbeidssituasjonen, eller for å utføre noen typer oppgaver.

### Bistand fra bedriftshelsetjenesten

Kommunene skal ha etablert bedriftshelsetjeneste (BHT) for flere bransjer, deriblant barnehagesektoren (AML § 3-3). Organisering av tjenesten kan variere fra kommune til kommune, men det er innført en godkjenningsordning som forvaltes av Arbeidstilsynet.

Bedriftshelsetjenesten har en viktig rolle som bidragsyter i det systematiske, forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. BHT skal ha en fri og uavhengig stilling. Verne- og helsepersonale i bedriftshelsetjenesten skal være fagkyndige og rådgivende. Aktiv og målrettet bruk av bedriftshelsetjenesten kan derfor være til stor hjelp i å skape sunne, trygge og gode arbeidsforhold i den enkelte barnehage.

Bedriftshelsetjenesten kan

- bistå i arbeidet med å planlegge og gjennomføre forandringer i arbeid og arbeidsmiljø
- kartlegge arbeidsmiljøet og foreta risikovurderinger
- foreslå tiltak som kan forebygge helse-skader for eksempel når det gjelder ergonomi, støy, inneløst klima og psykososialt arbeidsmiljø

### Forebygging- og tilretteleggingstilskudd

Dersom virksomheten er en IA-virksomhet, kan NAV søkes om kompensasjon for merutgifter/merinnsats i forbindelse med forebygging- og tilretteleggingstiltak. IA-virksomheter kan også helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller at sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid.

Les mer på [www.nav.no](http://www.nav.no)

Forskrift 2003 -12 – 19 nr 1671 om tilretteleggingstilskudd [på www.lovdato.no](http://www.lovdato.no)

### Partenes nettsteder:

[www.ks.no](http://www.ks.no)  
[www.ys.no](http://www.ys.no)  
[www.lo.no](http://www.lo.no)  
[www.unio.no](http://www.unio.no)  
[www.utdanningsforbundet.no](http://www.utdanningsforbundet.no)

### Aktuelle nettsteder:

[www.psykiskhelse.no](http://www.psykiskhelse.no)  
[www.psykisk.no](http://www.psykisk.no)  
[www.idebanken.no](http://www.idebanken.no)  
[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)  
[www.bedrekommune.no](http://www.bedrekommune.no)  
[www.lovdato.no](http://www.lovdato.no)  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)  
[www.nav.no](http://www.nav.no)  
[www.inkluderende.no](http://www.inkluderende.no)  
 sjekk andre hefter

Trondheim kommune har utarbeidet et hefte med tittelen «La mæ klar det sjøll! Når pedagogikk og ergonomi går hånd i hånd» Les mer på Idebanken eller Trondheim kommunes nettsider.

### Utgitt i Best sammen-serien:

- Best sammen om å redusere sykefraværet i kommunal sektor
- Best sammen om å øke nærværet i barnehager
- Best sammen om å øke nærværet blant renholdere
- Best sammen om å øke nærværet i helse- og omsorgssektoren
- Best sammen om å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne
- Best sammen om flere yrkesaktive år

# Gruppeoppgave:

## Hvordan oppfatter vi vår arbeidsplass?

I dette heftet «Best sammen om å øke nærværet i barnehager» har dere funnet en rekke råd og tips til hvordan utvikle et godt arbeidsmiljø. Noe vil dere kjenne godt til og annet vil kanskje være nytt. Vi håper dere gjennom dette heftet får ideer og inspirasjon til gode tiltak for bruk i barnehagen.

Her er noen gruppeoppgaver som dere i felleskap kan bruke på personalmøter eller i det daglige arbeidet. Lykke til!

### 1. Vi oppfatter vår arbeidsplass som ...

---

---

---

### 2. For å få suksess på vår arbeidsplass må vi ...

---

---

---

### 3. Mottoet for vår arbeidsplass kan være ...

---

---

---

### 4. De viktigste verdier i vår arbeidsplasskultur er ...

---

---

---

### 5. Det vi trenger å utvikle i vår arbeidsplasskultur er ...

---

---

---

### 6. Hvordan ønsker vi våre personalmøter?

---

---

---



PROSJEKT: ELISABETH AXELSSON BERGE • DESIGN: HÅKON IMS • FOTO: MONICA LARSEN/GEIR ØYVIND GISMERVIK/MATTONSE • TRYKK: HBO

FEBRUAR 2017

Partene sentralt ønsker med dette heftet å gi barnehager inspirasjon og tips som kan bidra til at de tre nasjonale målene for IA-avtalen kan nås. Tiltak på nasjonalt nivå er viktig, men det er innsats lokalt og samarbeid i den enkelte virksomhet som skaper resultater.

