

## Inkluderende arbeidsliv -

### Interne HMS mål for Maritvold barnehage

forankret i statens IA-arbeid - sentral avtale  
vedtatt i personalmøte juni 2011



#### **Delmål 1 Maximalt nærvær - Minimalt sykefravær**

**Ingen skal bli sykemeldt pga arbeidssituasjonen i Maritvold barnehage**

#### Vi forebygger belastninger ved:

##### **1. God planlegging**

- Alle deltar aktivt i å se helheten i ukeplanlegginga av aktiviteter og tilgjengelig personalet
- Alle tar ansvar for å vurdere arbeidsbelastningen og å si ifra hva en mener
- Pedlerne tar ansvar for beslutning som vedtas og evt vikarbehov

##### **2. Personlig ansvarlighet**

##### **Psykososialt arbeidsmiljø**

- Alle tar personlig ansvar for å ta opp uønskede forhold / problem med den det gjelder.  
Er det vanskelig å ta det opp alene direkte med den det gjelder, tas det opp med den i ledergruppa det er lettest å søke støtte hos, eventuelt med tillitsvalgt eller verneombud.  
Den som eier problemet er alltid til stede når det tas opp.

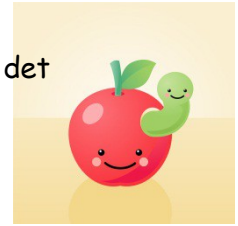
Ansvarlig leder følger:

- vedtatt prosedyre for avviksbehandling og risikovurdering
- vedtatt prosedyre når en ansatt trenger ekstra veiledning for å kunne utføre arbeidet tilfredsstillende.

- Når du ikke er helt i form sier du ifra til alle som trenger informasjonen: Si ifra hva du kan gjøre og hva du ikke kan gjøre. Dette kommuniseres med respekt og det gjøres konkrete avtaler på avdelingen.

### **Ergonomi**

Alle følger Kvistens prosedyre for legging av barn i soveskuret og tar med det ansvar for egen helse



### **STØY Kvisten**

1. Leiker lager støy mot gulvet
2. Oppmerksom på overgangsfasene og rutinesituasjoner i trapperom og stellerom.

#### **Tiltak:**

1. Bevisst hva vi kjøper inn og hvor mye leiker som er framme samtidig
2. Voksne bevisst eget stemmevolum

Viktig å gjennomføre gruppedeling som avtalt

Viktig at alle voksne tar ansvar og deler opp gruppen, også i frileik inne

Viktig at alle voksne ser hva som kan gjøres av praktiske oppgaver i forkant....

Se dagen foran seg - pro-aktiv strategi i forhold til ramme for barnas aktivitet - skape en god dag for medarbeiderne før en selv går hjem.

### **STØY 1. ETG**

1. Høylytte voksne skaper høylytte barn
2. Barn som er utenfor leik lager uønska støy og river opp god leik med støyende aktivitet

Barn som leiker lager lyd som drivkraft i leiken, nødvendig lyd for å gjøre leiken meningsfull.

3. Fruktmåltidet når alle barna samles rundt ett eller to bord. Det er trangt. Maten er ikke ferdig. Voksne beveger seg rundt og holder på med andre ulike oppgaver

#### **Tiltak:**

1. Voksne er bevisst eget stemmevolum

2. Voksne er nært barna, observerer leik og aktivitet. Med bakgrunn i det de ser støtter barna inn i leik. Lyd kan være viktig for meningsskaping i leik. Skjermer god leik ved å lukke dørene
3. Bruke 3 bord med de faste plassene til fruktmåltidet med en voksen på hvert bord. Barna som kommer inn kan leike, inntil alle er kommet inn, frukta er klar og den voksne er på plass og klar til å administrere måltidet.

### **3.ROS**

Spontan ROS med humør og humor i hverdagen

#### **Målekriterier**

**Delmål 1 Maximalt nærvær - minimalt fravær:**

Det skal være null fravær som skyldes arbeidssituasjonen i Maritvold barnehage

Metode: Lage oversikt over antall meldinger med denne informasjonen på egenmeldingene og sykemeldingene i løpet av året.

Rapportering: Daglig leder meddeler styret om antall sykemeldinger som skyldes arbeidsforhold fortløpende.  
Daglig leder meddeler fraværspersent i styremøteinnkallingene og til styrets årsberetning til årsmøte

## **Delmål 2 Gi mulighet til realistiske yrkesvalg, samtidig som kvaliteten på barnehagetilbudet har hovedfokus.**

- Følge opp ansatt som får redusert funksjonsevne, med fokus på hva som skal til for å gjenvinne full funksjonsevne, i samråd med behandlende lege og NAV-kontaktperson.
- Følge opp ansatt som MÅ bytte arbeidsplass pga funksjonsevne, fram til ansettelsesforholdet opphører, i samarbeid med behandlende lege og NAV-kontaktperson.
- Tilby praksisplass til ungdom i samarbeid med videregående skoler, etter signert partnerskapsavtale.
- Tilby språkpraksisplass til fremmedspråklige i samarbeid med kommunen.
- Tilby opplærings- og arbeidstreningsplasser til arbeidsledige i samarbeid med NAV.
- Ha lærlingkontrakt med to lærlinger i samarbeid med Inderøy opplæringsring.

### Målemetode for delmål 2 Gi mulighet til realistisk yrkesvalg:

Lage oversikt over antall personer i praksisplass og i lærlingeplass i løpet av året

Rapportering: Daglig leder melder antallet til styrets årsberetning til årsmøte

## **Delmål 3 Praktisere god livsfasepolitikk**

- Ved å respektere at den enkelte ansatt er ekspert på eget liv
- Ved å ha fokus på medbestemmelse
- Ved å ha fokus på arbeidsgivers og arbeidstakers gjensidige ansvar for meningsfull og god arbeidssituasjon.



*Å bli eldre er som å bestige fjell.*

*Man blir andpusten, men utsikten blir videre"*

Ingrid Bergman

## Målekriterier

Målemetode for å måle personalets opplevelse av egen arbeidssituasjon, ros, å være vedsatt, respektert og har medbestemmelse og medansvar i egen arbeidssituasjon.

Personalets opplevelser er spørsmål i spørreskjemaet til ansatte hver vår. Den enkelte ansatte markerer i hvor stor grad med skår der 1 er topp og 6 er bunn.

Skår på 4 er akseptabelt. Fra 3 og ned MÅ det gjøres noe med.

I tillegg er det et eget felt for kommentarer som blir retningsgivende for oppfølging.

Personaltilfredshet måles også av AktiMed bedriftshelsetjeneste.

Rapportering: Daglig leder har ansvar for oppfølging og lager oversikt over resultatet som formidles til styrets årsberetning.

Føre statistikk over utviklingen i strategiplanperioden.