



BERGEN KOMMUNE

Med nærvær på hjernen

Hilde Onarheim
Byråd for helse og inkludering



BERGEN KOMMUNE

Disposisjon

- Bakgrunn
- Organisering
- Nærværsfaktorer
- Funn og resultater
- Veien videre



BERGEN KOMMUNE

Bakgrunn for prosjektet

- Høyt fravær
 - 10% sykefravær i 2008
 - 1 600 personer med verdifull kunnskap, nødvendig kompetanse og ønskede kvaliteter
 - Merbelastning på øvrige ansatte
- Ønske om å bedre arbeidshverdagen til de ansatte i Bergen kommune
- Ønske om å bedre tjenestene brukerne mottar
 - Fornøyde ansatte gir fornøyde brukere



BERGEN KOMMUNE



Nærværsprosjektet

- Initiert og iverksatt av byrådet i Bergen 2008
- Et konsernovergripende prosjekt
- Nærværsprosjektet skal arbeide systematisk for å øke nærværet i Bergen kommune. Arbeidet skal bygges på tillit og anerkjennelse og fremme et åpent og inkluderende arbeidsmiljø.
- Fokuserer mer på de som er på jobb – på nærværet.



BERGEN KOMMUNE

Mål

- Øke nærværet fra 90,1 % til 92,1 %
 - 20 % reduksjon i fraværet
- Muliggjøre delvis arbeidsinnsats gjennom sykemeldingsperioden



BERGEN KOMMUNE

Nærværsgruppen

- Prosjektleder
 - Ansvar for implementering og oppfølging av nærværarbeid i kommunen
- Åtte ressurspersoner
- Arbeidsmiljøgrupper
 - Opprettet i alle resultatenheter i kommunen
 - Enhetsleder
 - Verneombudet
 - Representant for de ansatte



BERGEN KOMMUNE

Nærværspionerene

- Nærværspionerene
 - Ambulerende ressursgruppe
 - Internt rekruttert gruppe med variert bakgrunn
 - Jobber målrettet mot enheter med særlig høyt fravær
- Egen jordmor som følger opp gravide ansatte



BERGEN KOMMUNE

Fremgangsmåte

- Identifisere utfordringer
 - Ledelse
 - Organisering
 - Arbeidsmiljø
 - Bedriftskultur
- Samarbeid med ledelsen, vernetjenesten og de tillitsvalgte
- Involvering av de ansatte



BERGEN KOMMUNE

Nærværsfaktorene

- Mestring
- Medbestemmelse
- Ansvar
- Ledelse



BERGEN KOMMUNE

Mestring

- Demper negativt stress
- Bidrar til motivasjon
- Gir selvtillit
- Fremmer utvikling
- Stimulerer til nytenkning
- Bereder grunnen for omstilling og endring



BERGEN KOMMUNE

Medbestemmelse

- Sterk forankring:
 - Arbeidsmiljøloven
 - Tariffavtalen
- Medbestemmelse i Bergen kommune fordi:
 - Hver medarbeider er betydningsfull
 - Alle bidrag har verdi
 - Beslutninger fattes best når beslutningsgrunnlaget er størst



BERGEN KOMMUNE

Ansvar

- Ansvaret må være reelt
 - Tydelige forventninger
 - Klare mål
 - Betydningsfulle oppgaver
 - Konsekvenser ved avvik



BERGEN KOMMUNE

Ledelse

- **Gi ros!**
 - Svært enkelt og veldig effektivt
- **Gi retning**
 - Hvilke oppgaver i hvilken rekkefølge og på hvilken måte
- **Gi støtte**
 - Vise at man bryr seg, være oppmerksom på medarbeidernes behov
- **Gi medbestemmelse**
 - La medarbeiderne delta i beslutningene som fattes
- **Gi målsetting**
 - Sette høye men overkommelige mål, forvente høy kompetanse og uttrykke tiltro til de ansatte



BERGEN KOMMUNE

Funn

- Stort utviklingspotensial innen lederkompetanse
 - Mange ledere har ikke lederutdanning
 - Kan trenge oppdatering av gammel kompetanse
- Uønsket bedriftskultur
 - Endring tar lang tid
- Enkle grep kan gjøre stor forskjell



BERGEN KOMMUNE

Resultater

- Oppfattet bedre trivsel på arbeidsplassen
- Økt nærvær
- Vi skal nå våre mål
 - Men det kan ta lengre tid enn planlagt



BERGEN KOMMUNE

Veien videre

- Gjøre nærværsarbeidet til en fast del av vårt HR-arbeid
 - Nærvær er en kontinuerlig prosess – som vi alle må ha på hjernen
- Fortsette vårt samarbeid med NAV arbeidslivssenter