



“HOLDNINGSSKAPENDE NÆRVÆRSARBEID”

RTW-seminar 20. september 2017

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT

Hvem er vi?

Bedriftshelsetjenesten Bærum kommune

Birgit Arnekleiv (birgit.arnekleiv@baerum.kommune.no)

- Mastergrad i filosofi/etikk

Hilde Hovda Midje (hilde.midje@baerum.kommune.no)

- Fysioterapeut

- Mastergrad i helsefremmende arbeid

Innhold

Kort om arbeid, produktivitet og helse

«**Holdningsskapende nærværsarbeid**»;

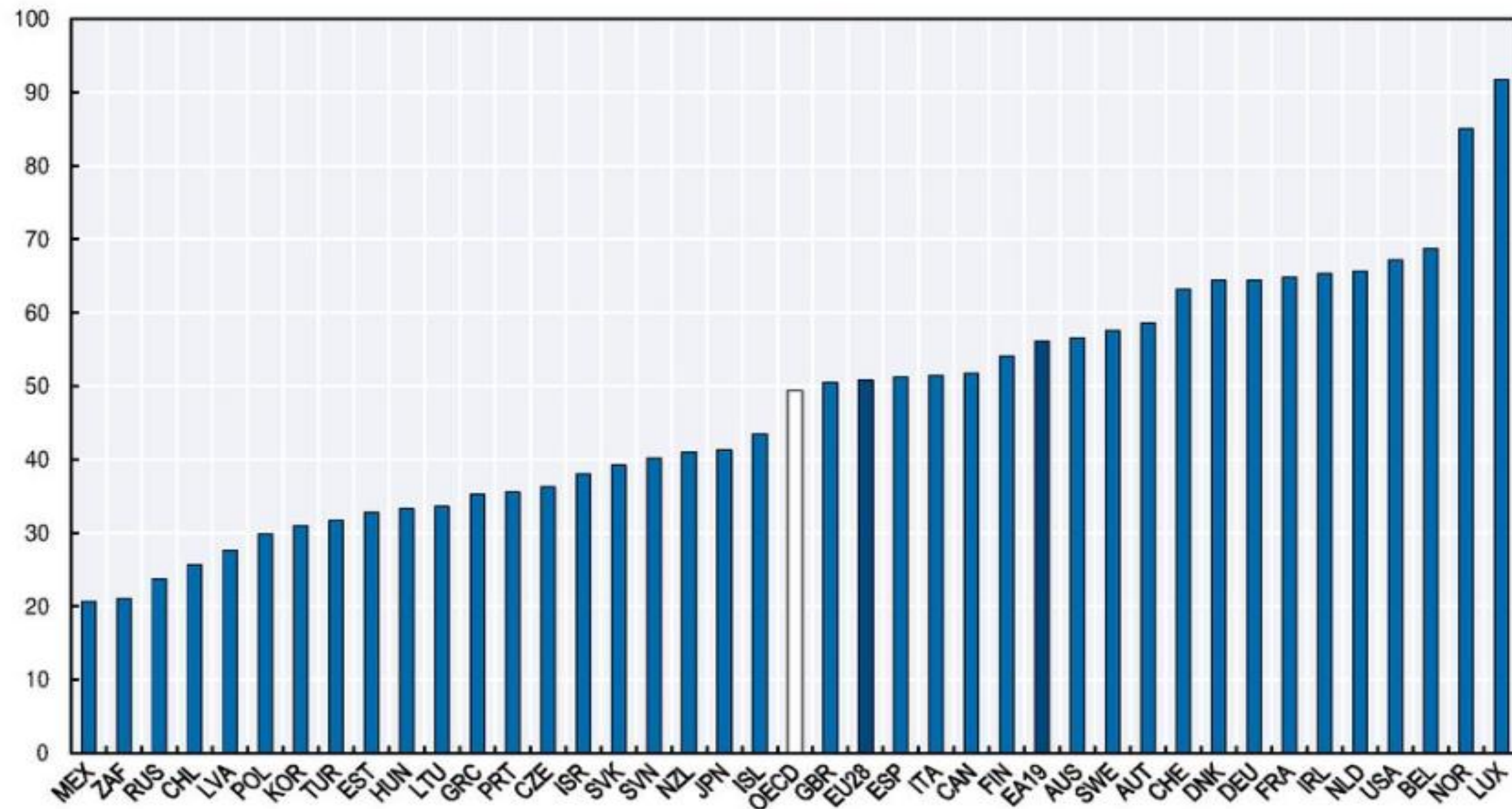
- Hva?
 - Hvordan?
 - Hvorfor?
-


Tanker om videreutvikling av Holdningsskapende nærværsarbeid

Spørsmål

Norsk konkurransekraft og produktivitet

Figure 2.7. **Labour productivity, 2014**
GDP per hour worked, total economy, US dollars, current prices and current PPPs



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933346399>



Arbeidsmiljø

NRK NYHETER SPORT TV RADIO DISTRIKT

nrk super

Norge Siste nytt Fordypning Klima NRK Ytring

Norge i verdenstoppen på godt arbeidsmiljø

Ni av ti nordmenn som er i jobb, oppgir at de har et godt arbeidsmiljø og er fornøyd med arbeidet sitt.



Kilde: NTB

- MER OM ARBEIDSLIV OG SYSSELSETTING
- MER OM HELSE
- MER OM NORGE

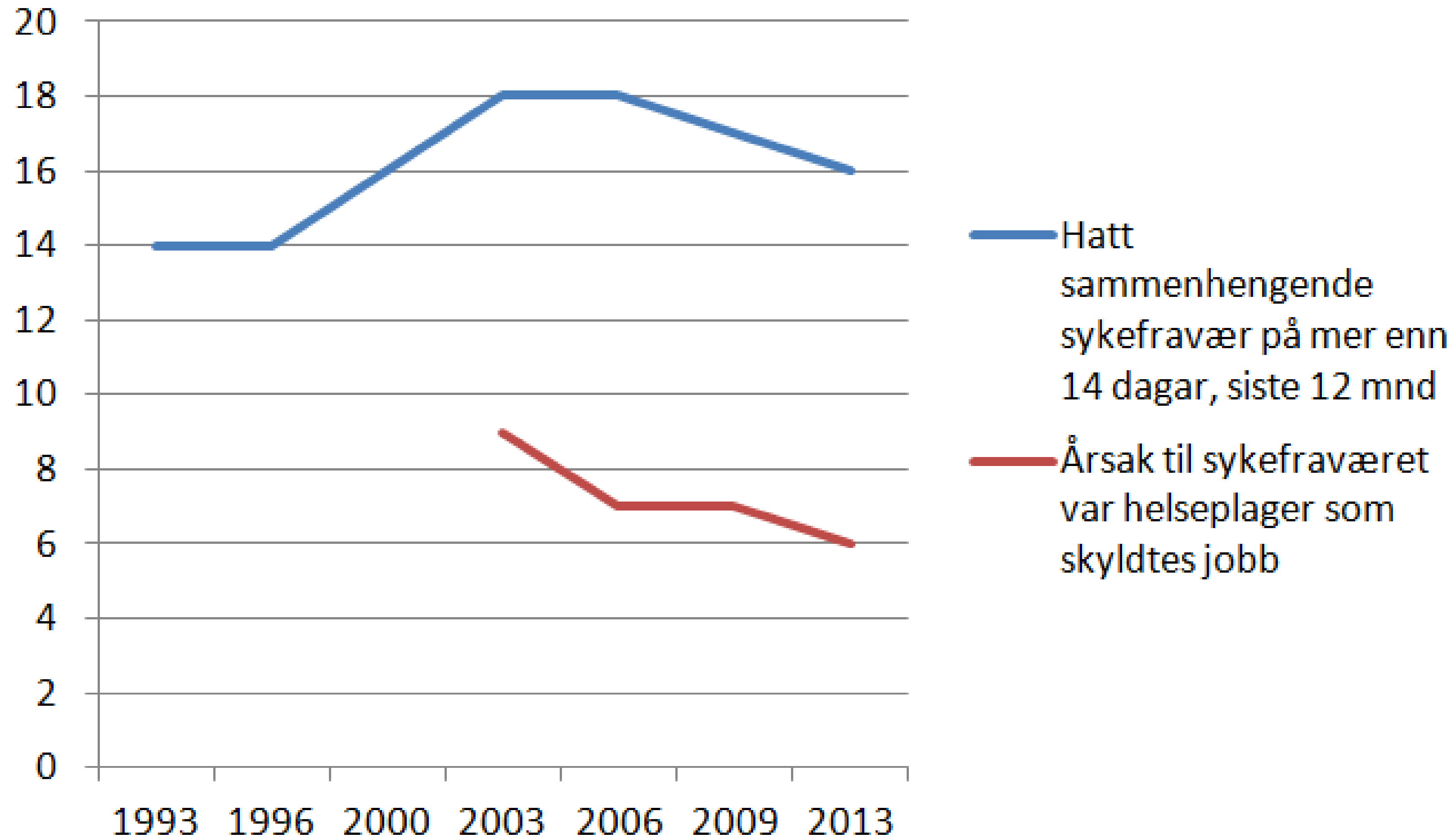
Oppdatert 28.05.2015, kl. 13:46

STOLT: – At vi har et av verdens beste arbeidsmiljø, skal vi være stolte over. Men vi kan ikke hvile på laurbærene. Dette er ikke noe som kommer av seg selv, men noe som det må jobbes dedikert med hver eneste dag, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson.

FOTO: KALLESTAD, GORM / NTB SCANPIX



Sykefravær i Norge



Økte krav

Høy endringstakt = krav til omstillings- og endringsevne

Høykostland, store krav til velferdsstaten = krav om økt produktivitet



Arbeid og helse

«At rett arbeid er bra for livskvalitet og helse er nå allment kjent kunnskap»



- men det skjer ikke av seg selv..

HMS-arbeid i kommunale virksomheter

Svakt HMS-arbeid *kan* være en av årsakene til høyt sykefravær

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer spesielt viktig i kommunale kvinnedominerte virksomheter (Ose, «Sykefravær, HMS og inkludering», 2016)



HOLDNINGSSKAPENDE NÆRVÆRSARBEID

- et helsefremmende arbeidsmiljøtiltak i Bærum kommune



HELSEFREMMENTENDE ARBEIDSLIV

- forankring i lovverk og avtaler

Arbeidsmiljøloven § 1-1, a):

- “sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon”

IA – avtalen:

- Styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet



Europeisk nettverk for helsefremmende arbeidsplasser

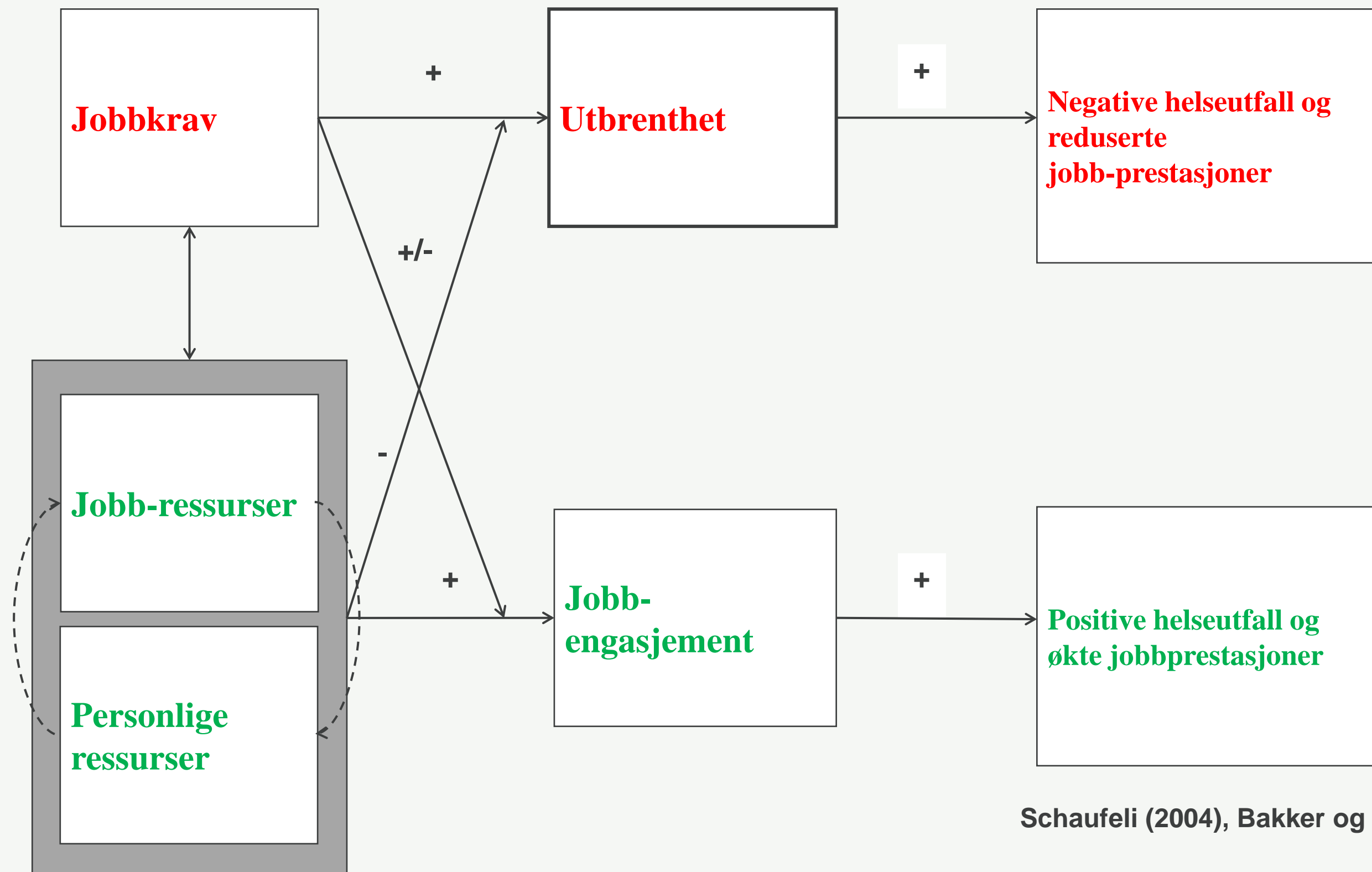
- ▶ **Luxembourgdeklarasjonen (1997):**

”Helsefremmende arbeidsplasser handler om å forbedre det fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøet, fremme aktiv deltakelse og styrke de ansattes faglige og personlige utvikling” (EU, WHO)

- ▶ **Lillestrømerklæringen (2002):**

”Helsefremmende arbeidsplasser skapes når arbeidsplasser tar hensyn til den enkeltes behov, ressurser og potensial, og utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser” (Norge)

Teoretisk rammeverk – Jobbkraft-ressurs modellen



Schaufeli (2004), Bakker og Demerouti (2008)

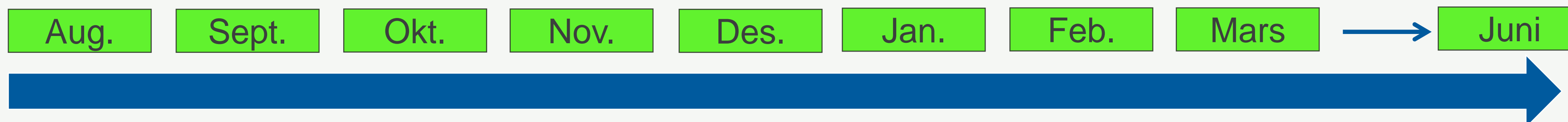
Faktorer som fremmer jobbengasjement, jobbprestasjoner og helse

- rolleklarhet
- tilbakemeldinger
- innflytelse/medvirkning
- mening
- utviklingsmuligheter
- sosial støtte
- forutsigbarhet
- ledelse

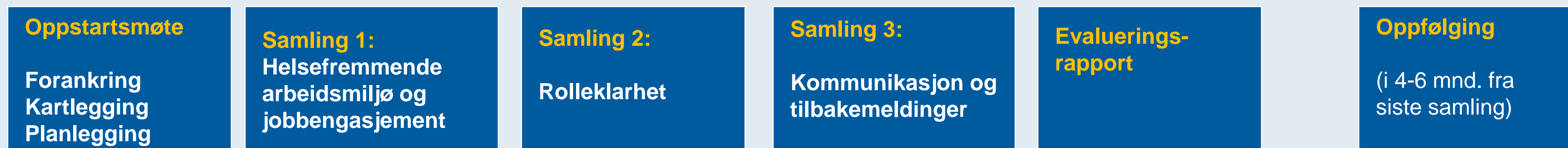


▶ HOLDNINGSSKAPENDE NÆRVÆRSARBEID

Aktivitetsplan



Aktiviteter:



Oppfølging leder/
arbeidsmiljøgruppe

Refleksjonsgruppe
for ledere



Holdningsskapende nærværsarbeid

Oppsummering – dette vektlegges:

Organisatoriske og psykososiale faktorer

Forankring

Involvering/medvirkning

Målrettet og tilpasset innsats

Arbeid på kollektivt nivå

Innsats over tid



Holdningsskapende nærværsarbeid

Hvorfor arbeider vi primært på et kollektivt nivå?

Kombinerte tiltak – tradisjonelt et svakt kollektivt fokus

Alle ansatte er en del av og påvirker hverandres organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø

Fordi læring skjer når man inngår som en del av et fellesskap

Fordi det er et behov for å samles

Effekter av bistanden

Lederstøtte: trygge og øke mestringsfølelse i rollen

Rolleklarhet: fagroller, ansvarsområder og arbeidsoppgaver

Medvirkning; bedret samarbeid, økt involvering

Kommunikasjon: konstruktiv dialog og tilbakemeldinger

Ansvarliggjøring: verdien av eget bidrag inn i arbeidsmiljøet

Organisatoriske forhold: forventninger og gjeldende retningslinjer

Holdningsskapende nærværsarbeid

Videreutvikling

Refleksjonsgruppe for (avdelings)ledere

Utvide tidsmessig (total bistandsperiode)

Job crafting/jobbforming (individuell nivå)

Evaluerings

JA - rett arbeid kan være bra for livskvalitet og helse!

Tidlig inn med et systematisk og tilpasset helsefremmende- og forebyggende arbeidsmiljøarbeid



► Spørsmål....?

