

God praksis for økt nærvær

TEKST: KRISTIN H. WALSTAD
FOTO: ELISABETH TØNNESSEN

Finnes det en oppskrift på godt nærværarbeid? 30 virksomhetsledere har til nå delt sine erfaringer. Målsetningen er økt arbeidsglede og redusert sykefravær.

– **SKAL SYKEFRAVÆRET NED**, må vi forstå hva som skal til for at folk ønsker å gå på jobb, sier rådgiver i HMS-avdelingen, Anne Grethe Næss. Derfor har kommunen satt i gang prosjektet "God praksis". – Kort fortalt går det ut på å samle virksomhetsledere, bydel for bydel, og la dem utveksle erfaringer om tiltak som forebygger sykefravær og fremmer nærvær, forklarer Anne Grethe Næss, som leder arbeidsgruppen. Virksomhetsledernes historier samles så i en egen database på intranettet og gjøres tilgjengelig for alle som ønsker å lære av andre.

DENNE TILNÆRMINGEN til sykefraværproblematikken er ny i Stavanger kommune. – Vi har tidligere rettet mye oppmerksomhet mot sykefravær og oppfølging av den enkelte sykmeldte, men for lite mot det å skape nærvær, fortsetter Anne Grethe Næss. Vi ønsker nå at ledere skal dele

erfaringer om hva som gjør at folk ønsker å være på jobb. I tillegg skal vi selvfølgelig ta vare på den enkelte som er syk, eller står i fare for å bli det, forsikrer hun.

Omfattende undersøkelser viser at de sosiale faktorene forklarer mye av nærværet. Det handler om godt lederskap, godt arbeidsmiljø og opplevelsen av å være del av et større faglig fellesskap der ambisjonen er å skape så gode tjenester som mulig.

– Det å ha en positiv tilnærming til denne problemstillingen gir energi, sier Tove Steen, rektor på Vaulen skole, og deltaker i prosjektet. – I stedet for å lete etter svakheter får vi gjennom disse samlingene økt kunnskap om hva som bidrar til å skape et motiverende arbeidsmiljø hvor flest mulig kan og ønsker å være til stede på arbeidsplassen sin, sier hun.

DET ER IKKE TILFELDIG at det først og fremst er ledere som er målgruppen i dette prosjektet. Undersøkelser viser nemlig at særlig korttidsfraværet er knyttet til nærmeste leders rolle. Prosjektet "God praksis" har derfor valgt å synliggjøre ledernes evne til å tenke nærvær. – Her har det fra første stund hersket en trygghet om at det er styrkene våre som skal løftes fram, sier Tone Ditlevsen, styrer i Ytre Tasta barnehage.

– Jeg opplever det som en tillitserklæring at vi får tilbud om å delta i prosjektet, fortsetter Tove Steen. – Det vitner om en tro på oss som ansvarlige og gode ledere. Med det utgangspunktet er det skapt tilstrekkelig takhøyde for å tørre å være åpne og ærlige mot hverandre, mener hun. Selv finner hun gruppediskusjonene veldig nyttige:

– Vi blir tvunget til å tenke dypere gjennom vårt menneskesyn, vårt ansvar og rolle som ledere. Dette opplegget er noe helt annet enn et rundskriv eller et pålegg, sier Tove Steen.

NÆRVÆRSARBEID

Begrepet nærværarbeid blir brukt som et positivt alternativ til ordet sykefravær. Ideen ved å bruke begrepet nærvær er at språket påvirker måten vi tenker på, og dermed også tiltakene en setter inn. Nærværarbeid er altså det arbeidet som øker sannsynligheten for at medarbeidere ønsker å gå på arbeid selv om de kan ha noen helseplager.

FORTELLINGENE I NETTBASERN handler om trivsel, arbeidsoppgaver, trygghet, tillit, utfordringer – alle de faktorene som betyr noe for hver og en av oss for at vi skal være motivert for, og i stand til å gå på jobb. – Gjennom historiene får vi noen knagger å henge ting på, sier Tone Ditlevsen. – Vi opplever dessuten at vi ikke er så alene med våre utfordringer som vi tror, sier Linn Lunde Risom, assisterende styrer i Ytre Tasta barnehage.

Virksomhetsledere samlet for å lære av hverandres erfaringer.



LEDERNES ERFARINGER er ulike; at det ikke eksisterer "quick-fix"-løsninger er det bred enighet om:

– Fraværproblematikk er ofte noe diffust og komplekst, sier Tove Steen. En av nøkkelfaktorene er likevel det å bli sett, det å ta vare på den enkelte, mener hun.

– Vi ledere har et stort ansvar i å ivareta det relasjonelle, bekrefter Tone Ditlevsen. Det er viktig å ha en god tone, bry seg om hverandre og vise omsorg i hverdagen. Hun setter av en onsdag per måned til individuelle samtaler med sine pedagogiske ledere. På den måten håper hun også å fange det opp hvis noen befinner seg i en vanskelig fase i livet og har behov for å bli tatt ekstra hensyn til.

– Med dette håper jeg å kunne forebygge sykefravær, sier hun. – Jeg ønsker ikke at noen skal møte veggen og bli utbrent.

De pedagogiske lederne oppfordres til å følge opp med tilsvarende samtaler overfor sine medarbeidere.

Barnehagen har, slik som de andre virksomhetene i prosjektet, prøvd mye for å skape et godt arbeidsmiljø. De har gått til Nordkapp, stimulert til videreutdanning, delt ut blomster, trimmet om kapp og mye, mye mer. De første av disse historiene er nå samlet og ligger klar på kommunens intranett. Les og lær!

” Vi blir tvunget til å tenke dypere gjennom vårt menneskesyn, vårt ansvar og rolle som ledere