

Hvordan skape et bedre nærvær under omstilling?

IA frokostmøte/webinar 10.12.2021



Om Helfo

- Helfo jobber for å gjøre hverdagen enklere for helseaktører og privatpersoner

Refusjonsutgifter på 36,4 milliarder i 2020

356 000 henvendelser til veiledningstelefon
328 000 ekstra henvendelser om korona

2018

6,8%

MÅL

RESULTAT

Sykefravær i Helfo – mål og resultat

2020

6,5%

6,5%

2021

31.10.21

6,3%

6,4%

2022

6,0%

?

2024

Hvordan?

5,8%

?

Omstilling - Regjeringen besluttet *ny kontorstruktur* for Helfo i 2018

- Effektiviseringskrav på 90-100 årsverk.
- Fra 22 til 6 kontorer i perioden 2018 til 2021.
- Helfo er lokalisert i Tønsberg, Fredrikstad, Sola, Ørsta, Mo i Rana og Kirkenes.



STORTINGET

Innst. 97 S

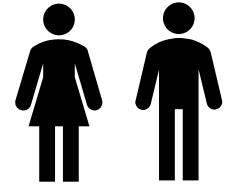
(2018-2019)

Innstilling til Stortinget
fra helse- og omsorgskomiteen

Dokument 8:245 S (2017-2018)

Omstilling – mer enn å legge ned kontorer

- Omstilling mennesker
- Omstilling oppgaver og oppgaveoverføringer
- Omstilling bygg og lokaler



Omstilling – ved siden av normal drift

- Opprettholde drift og utvikling av våre tjenester
- Pandemi med flere hasteoppdrag

Omstilling av vernetjenesten i Helfo

- Vernestruktur med færre verneombud og færre arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Helfo har nå ett AMU
- AMU har utarbeidet to handlingsplaner:
 - Handlingsplan for AMU 2021-2022
 - HMS handlingsplan 2022-2025

To viktige strategiske initiativ satt i gang under omstillingsperioden

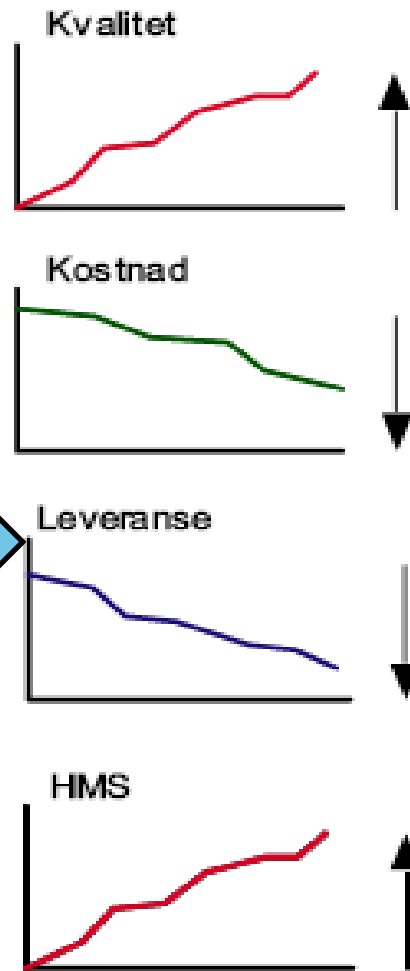
- Ledelsessystemet
 - internkontroll og risikostyring
- Ny hverdag
 - involvering og mer dialogbasert arbeidsform

Strategisk initiativ 1 – Ledelsessystemet

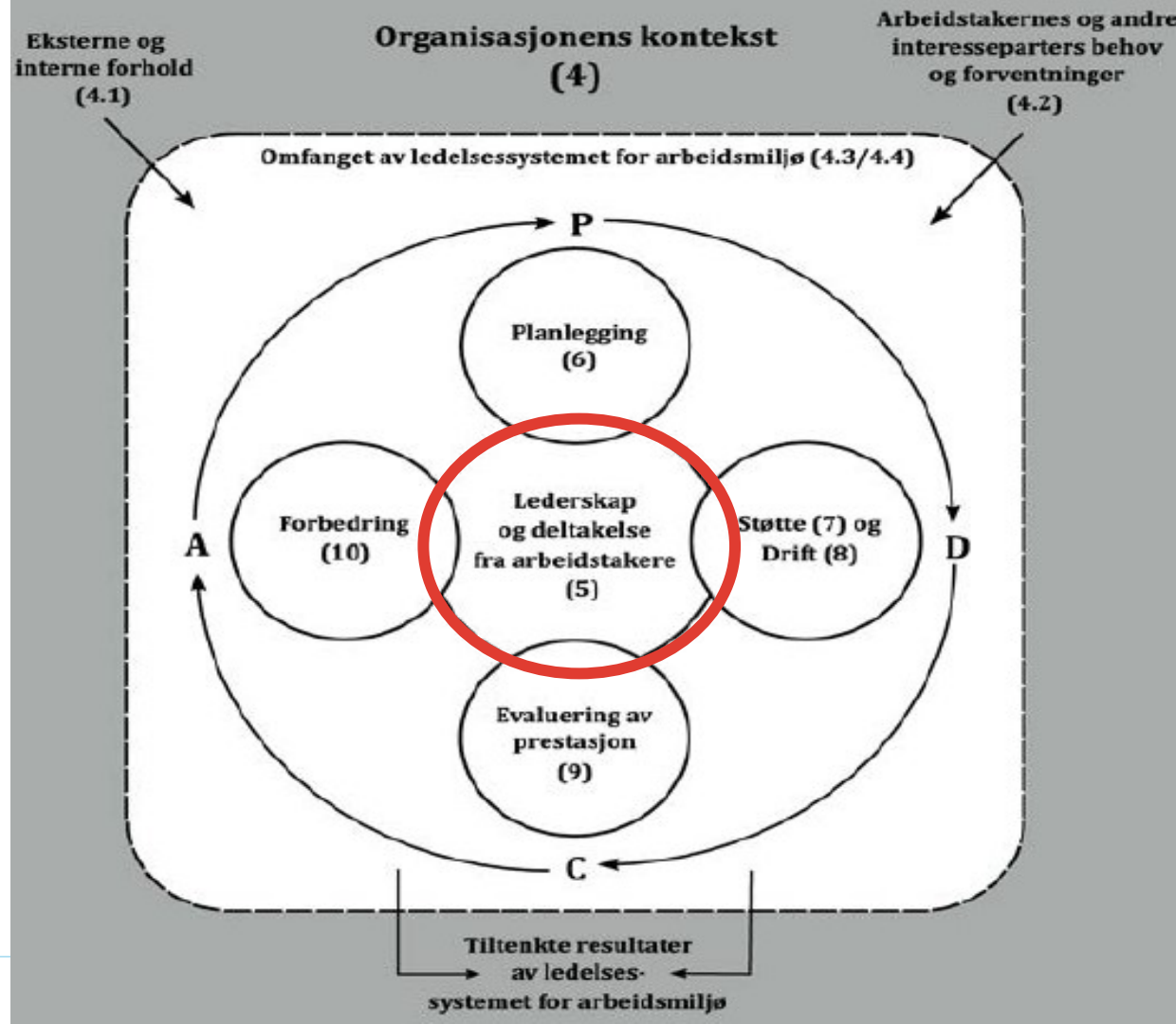
- *Fra ledelsessystem for kvalitet og risikostyring*
- ISO 9001:2015 – **Kvalitetsmål**

**HMS integreres i «ledelsessystemet» og
Helfos forbedringsprosesser**

- ISO 45001:2018 - **Arbeidsmiljømål**
- *Til ledelsessystem for kvalitet, risikostyring **og arbeidsmiljø.***



Den lille store forskjellen



HMS-mål inn i Helfos ledelsessystem for 2022

- Fremme et helsefremmende psykososialt, organisatorisk og fysisk arbeidsmiljø
- Fremme tilstedeværelse og hindre uønsket fravær
- *Partsamarbeidet har vært viktig for å lykkes!*

Strategisk initiativ 2 – en *Ny hverdag*

Faseinndeling

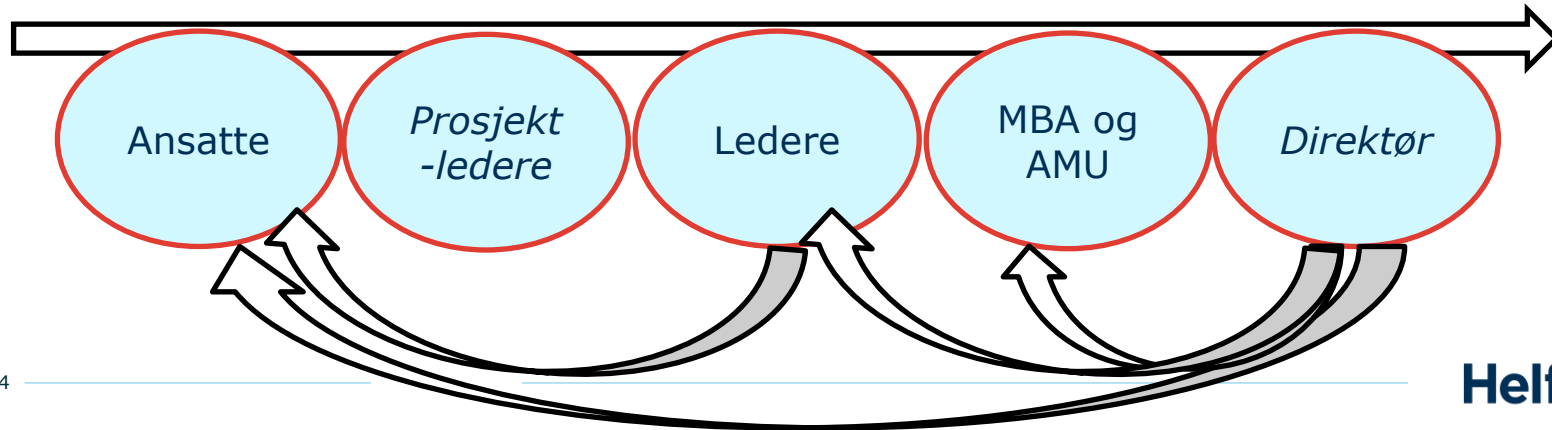
- 1 *respondere* ut fra en kritisk hendelse (pandemien)
- 2 *hente seg inn og lære* av hendelsen
- 3 *former* den «nye normalen» sammen



Schwartz, J., Hatfield, S., Scoble-Williams, N. & Volini, E.(2020). Covid-19: Workforce strategies for post-Covid recovery. **Deloitte.**

Involvering og samhandling i praksis

- Hva er viktig ved **gjenåpning**?
- Hvilken **organisering** er mest hensiktsmessig?
- Utgangspunkt i svar på spørsmål om **sosialt samvær, smittevern, hjemmekontor og arbeidsmiljø**.
- Foreløpig tilbakemeldinger = **Fleksibilitet**.



Oppsummert - ett spørsmål – minst to svar...

Spørsmål:

«Hva kan din virksomhet gjøre for å få ned sykefraværet?»

Svar:

Vi har tro på at det hjelper å jobbe mer strategisk med HMS slik at dette blir en synlig del av «ledelsessystemet».

Vi har positiv erfaring med å forsterke involvering og deltakelse, også utover det formelle partssamarbeidet.

Helfo

