



Nærværsprosjektet

nr. 2-10



Mens vi venter på våren.

Utepulsen - en suksess

Blomster og frukt til Husøkonomavdelingen på Dønski bo- og behandlingssenter.

13. januar ble renholderne ved Husøkonomavdelingen på Dønski bo- og behandlingssenter kåret til høstens vinnere av Utepulsen. Med flest deltakere og desidert størst oppmøte vant de fruktabonnementet for et halvår, noe de entusiastiske og ivrige damene ble svært glade for. Vi gratulerer. Utepulsen fortsetter ut vår-halvåret 2010. Utepulsen er et tilbud til de ansatte på institusjon innen pleie og omsorg. Dette er et prøveprosjekt der en ønsker å nå ansatte som kan profittere på denne type trening. Treningsøktene er i størst mulig grad tilpasset den enkelte og foregår i lunsjpauser og ved arbeidshagens slutt.



En glad gjeng på Dønski bo- og behandlingssenter

"Rehab" for ansatte i Altea.

Bærum kommune ønsker også i år, sommer 2010, å gi sine sykemeldte ansatte tilbud om et rehabiliterings- opphold på kommunens rehabiliteringssenter i Altea.

Også i år vil Bærum kommune kunne tilby sine ansatte som er sykemeldte et tilbud om rehabilitering på CAN, (Centro Asistensial Norugo) i Altea. Målet ved oppholdet er i år som i fjor, å bidra til at deltakerne blir værende i sitt arbeid og/ eller kommer raskere tilbake i arbeid, i enten hel- eller deltids stilling. Erfaringer fra fjorårets rehabiliteringsopphold, viser at dette tilbudet, som fokuserer blant annet på fysisk aktivitet og riktig kosthold, er med på å gi deltakerne økt selvtillit, høyner motivasjonsfaktoren og generelt øker arbeidskapasiteten og trivsel hos den enkelte. Dette er viktige faktorer som bidrar til å høyne tilstedeværelsen på jobb hvilket er hovedmålsettingen til Nærværprosjektet. Invitasjon og søknadspapirer kommer snart. Søknaden skal sendes HMS-avdelingen.



Gamlebyen har mange smug og spennende små gater fulle av motiver for den fotografiinteresserte.

Johnny Johnsson

Bedriftslege Johnny Johnsson fra Stora Enso, Fors snakket for fullsatt sal i Kulturhuset.

2. februar var Johnny Johnsson på plass i Kulturhuset, Sandvika for å dele sine erfaringer som bedriftslege ved kartongfabrikken, Stora Enso, Fors, Sverige. Her han har satt i gang systematiske tiltak for å få ned fraværet som i dag ligger på et akseptabelt 2-4 %. Dette har ført til økonomisk gevinst for kartongbedriften som også er blitt kåret til Sveriges friskeste bedrift.

Stikkordet er medarbeiderskap. Tiltakene tar utgangspunkt i å få engasjerte og motiverte medarbeidere. Dette mener Johnsson er forutsetningen for å få ned kort- og langtidsfraværet på enhver arbeidsplass. Vår helse er en stor utnyttet ressurs. Å organisere et arbeidsliv som tar hensyn til denne faktoren, er noe av det viktigste vi kan gjøre for å fremme langtidsnærværet i arbeidslivet.



Medarbeiderskap

Bedre samspill på arbeidsplassen.

Større arbeidsglede.

Ansvarliggjøring.

Bærum kommune håper økt fokus på hva som motiverer den enkelte medarbeider kan skape engasjement og arbeidsglede. Forskning viser at det er den indre motivasjonen som er den drivende kraften i selve arbeidsprosessen. Men hva skaper indre motivasjon? Hva gir folk lyst til å gå på jobben? Mulighet for innflytelse og kontroll på egen arbeidssituasjon? Gjensidighet og tillit mellom medarbeidere og ledere? Arbeidsplasser der de menneskelige ressurser blir brukt best mulig? Dette er stikkord for det arbeidet Arbeidsgiverutvikling og Nærværprosjektet skal konsentrere seg om de neste månedene. Ett er i alle fall sikkert – fornøyde medarbeidere og friske arbeidsplasser hører sammen.



Status; Nærværprosjektet

Alle delprosjektene er nå inne i en utprøvende fase. Vi skal finne de optimale tiltak som gjør at du og jeg kommer på jobb hver dag og har høy trivsel og godt arbeidsmiljø. Vi ser at det som betyr noe for den enkelte medarbeider er faglig utfordringer og godt arbeidsmiljø. Det skal være "takhøyde" for at den enkelte ansatt skal bli sett og hørt! Nøkkelpersoner for å få dette til på det enkelte tjenestested er tjenesteleder, mellomledere og tillitsvalgte/verneombud, som må være villige til å

tilrettelegge for å få dette til. Ansvar er satt hos hver enkelt medarbeider, tjenesteleder har ingen mulighet til å lage arbeidsmiljø alene. Sykefraværet i Bærum kommune er stabilt. Vi hadde håpet på en nedgang og økt nærvær. Dette hadde kommet alle til gode. Brukere – innbyggerne våre får mer forutsigbarhet og stabilitet i tjenesten. Vi får en bedre arbeidsdag.

Vi jobber videre for å senke sykefravær og øke nærvær – gjør du?



Utgitt 3.3.2010 av Nærværprosjektet ved prosjektleder Anne Gry Spigseth.