

Kategori: Ledelse og styringssystem/Personal	Gyldig fra/til:28.11.2023/28.05.2025
Organisatorisk plassering: Helse Bergen HF/Fellesdokumenter/Ledelse og styringssystem	Versjon: 2.00
Godkjenner: Bua, Ingvild	Prosedyre
Dok. ansvarlig: Neil Lawther	Dok.id: D76766

Innhold

1	Hensikt	1
2	Målgruppe og avgrensning	1
3	Definisjoner	1
4	Ansvar	1
5	Gjennomføring	1
5.1	Kartlegging	1
5.2	Risikovurdering av nærværsområdet	2
6	Referanser	3
7	Forankring	3
8	Endringer siden forrige versjon	4

1 Hensikt

I Helse Bergen benyttes nærvæsvurderingsskjemaet til å kartlegge nærvær. Vi kan da lettere risikovurdere, velge og prioritere egnede tiltak som bidrar til å redusere det som påvirker oss negativt og som bidrar til å styrke det som gir trivsel og mestring, og som er helsefremmende.

Nærværsarbeid i Helse Bergen skal bygge på kunnskap om arbeidsrelatert sykefravær i eget arbeidsmiljø og kunnskap om faremomentene i hverdagen.

2 Målgruppe og avgrensning

Primært leder med personalansvar.

Også vernetjenesten, tillitsvalgte, personalrådgivere og dedikerte HMS-ressurser.

3 Definisjoner

Nærværsarbeid er arbeidsmiljøarbeid med mål om å gi økt trivsel, jobbengasjement og bedre helse; samtidig å redusere sykefravær.

4 Ansvar

Det er leder som kaller inn verneombud og tillitsvalgte til gjennomgangen. Det er videre leders ansvar å se til at nærvæsvurderingsskjema fullføres og lagres, og at tiltak implementeres og følges opp.

5 Gjennomføring

5.1 Kartlegging

Nærvæsvurderingsskjemaet gjennomgås for å kartlegge og få oversikt over ulike sider ved arbeidsmiljøet som påvirker nærvær.

Slik gjennomføres kartleggingen:

5.1.1 Når du begynner på temaene i skjemaet, klikk først på lenken for å komme til relevant EK-dokument eller temaside som belyser temaet.

5.1.2 Velg deretter relevante informasjonskilder fra listen under for at gjennomgangen blir mest mulig faktabasert. Slik får vi data/informasjon som belyser temaene i skjemaet, og vi lettere kan finne faremomenter som kan føre til sykefravær:

- a) Oversikt over tidligere tiltak (handlingsplaner) og resultatene.
- b) Rapporter om enhetens [Sykefravær](#)
- c) Avvik og uønskede hendelser i [Synergi](#)
- d) [Forbedringsundersøkelsen](#)
- e) [HMS-årsrapport](#)
- f) Eventuelle tilsynsrapporter, HMS-revisjonsrapporter, rapporter fra BHT-målinger mm
- g) Vernerunder
- h) Stami sin bransjeprofil for sykehus [Sykehus - STAMI NOA](#)

5.2 Risikovurdering av nærværsområdet

En forenklet risikovurdering gjennomføres med utgangspunkt i oversiktsbildet som leder, verneombud og tillitsvalgt har dannet seg under kartleggingen.

Nærværsvurderingsskjemaet inneholder temabeskrivelser, lenker til finkartleggingslister og vurderingskolonner:

10	Tema	Lenke	
----	------	-----------------------	---

I vurderingskolonnen til høyre har fargene hvit, rød, gul eller grønn følgende betydning:

Hvit	Ikke relevant
Rød	Uakseptabelt. Tiltak påkrevd.
Gul	Signifikant risiko. Tiltak vurdereres
Grønn	Ingen signifikant risiko. Tiltak ikke påkrevd, men tiltak bør vurderes for å beholde det eventuelle faremomentet på akseptabelt nivå.

Det legges til grunn at nærværsvurderingsskjemaet gir en lettere inngang til å velge og prioritere tiltak enn en mer omfattende risikovurdering. Dersom faremomentene som avdekkes er av en slik karakter at denne metoden ikke er forsvarlig, brukes Helse Bergens risikomatrise.

5.3 Andre punkter knyttet til gjennomføringen

5.3.1 Personalets involvering

Medarbeiderne har verdifull erfaring og kunnskap om sitt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig å involvere personalet gjennom året: for eksempel under kartleggingen og

senere når de informeres om satsningsområder og hvordan de skal bidra idet tiltakene implementeres.

5.3.2 Lagring av nærværsvurderingsskjemaet

Det er krav* om at risikovurdering dokumenteres. Det utfylte skjemaet og annen dokumentasjon lagres i sharepoint slik at de lett kan fremlegges i forbindelse med HMS-revisjon og tilsyn.

*[Internkontrollforskriften §5](#)

5.3.3 Månedlig møte

De månedlige dialogmøtene med leder, tillitsvalgte og verneombud skal minimum kvartalsvis tematisere arbeidsmiljøet, slik at dialog om dette foregår kontinuerlig og systematisk som en integrert del av driften. Det anbefales å ha fokus på:

- ett tema fra nærværsmatrisen per møte for å gi nødvendig tid til diskusjon og fordypning.
- dagsaktuelle temaer

6 Referanser

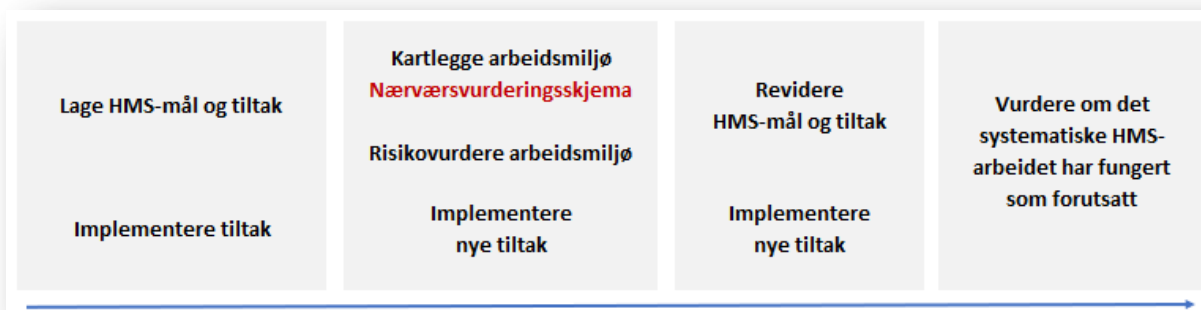
Krav til forebygging og oppfølging av sykefravær omtales i arbeidsmiljøloven under krav til systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid, jfr. [aml§3-1\(2\) f.](#)

Arbeidsmiljølovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, også å arbeide for likebehandling, godt ytringsklima, tilrettelegging og inkludering, jfr. [arbeidsmiljøloven §1](#)

7 Forankring

Arbeid med nærværsvurderingsskjemaet er en del av enhetens systematiske HMS-arbeid.

I figuren under vises bruk av nærværsvurderingsskjemaet i sammenheng med de øvrige stegene i HMS-arbeid:



Nærværsarbeid som del av vårt HMS-system gjennom året:

1. Nærværs mål fastsettes i starten av året; deretter velges og iverksettes tiltak. Dette gjøres på bakgrunn av tidligere års nærværsarbeid og dets evaluering.
2. Nærvær kartlegges med hjelp av nærværsvurderingsskjema.
3. Risikovurdering av nærvær med hjelp av nærværsvurderingsskjema

4. Tiltakene revideres (se pkt.1.) på bakgrunn av funn og risikovurderingen – det betyr at nye nærværsmål og tiltak kan legges til de eksisterende om det er behov for det. Eventuelt kan de opprinnelige tiltakene justeres i lys av denne gjennomgangen.
5. En gang i året skal det vurderes hvorvidt nærværsarbeidet har fungert som forutsatt – med andre ord vurderer vi om tiltakene har gitt ønsket effekt. Denne vurderingen kan føre til umiddelbare justeringer på tiltakene, og det kan gi innsikt i forbedringsområder og behov som har noe å si for retningen på nærværsarbeid året etter.

8 Endringer siden forrige versjon

Ny tittel.

Akseptkriterier satt inn i tabell.

Utgående referanse lagt til: skjema. Dette er første versjon i EK.