

## Kan nærvær på jobb egentlig måles i prosent?

Ordet nærvær kan forstås som det motsatte av fravær. I følge synonymordboken kan det også erstattes av ordet tilstedeværelse som handler om mye mer enn hvorvidt medarbeiderne er på jobben eller ikke. Kan vi ved å bytte ut ordet nærvær med tilstedeværelse skape oss en annen forståelse av hva nærværarbeid handler om i hverdagen?

Jeg tenker at den enkeltes forståelse av hva nærvær er, i stor grad bestemmer hvilke virkemidler de opplever å ha til rådighet i arbeidet. Kanskje en utvidet forståelse av hva nærvær/tilstedeværelse dreier seg om, kan hjelpe oss til å skape et større spekter av virkemidler og tiltak i arbeidet med å oppnå et høyest mulig nærvær – målt i prosent?

**Nærvær i eget liv:** For alle medarbeidere betyr tilstedeværelse i eget liv å kjenne på om det fysiske, psykiske og det sosiale er i ballanse. Det handler om å lytte til egen kropp og ta signalene: "Når kjenner jeg på glede og velvære, og når må jeg sette grenser for å bevare overskudd og helse?". Bevissthet om "mitt beste JEG" handler om å kjenne meg selv og vite når jeg bruker meg selv optimalt. Denne selvbevisstheten gir trygghet til å ta ansvar og nye utfordringer, og det gir mot til å sette grenser. Døgnet har 24 timer for oss alle. Vi må balansere innsats og hvile på en ansvarlig måte mellom jobb og fritid slik at vi kan være produktivt tilstedeværende på de arenaer hvor vi har tatt på oss forpliktelser. Her gjelder det å ta sjefsrollen i eget liv og gjøre valg som fører til et ballansert liv med livsglede og nærvær for seg selv og omgivelsene. Livsstyrketreningskurs som tiltak har vist god effekt både for de som har fått delta på det, og også for resten av arbeidsmiljøet.

**Nærværende ledelse:** Helsefremmende ledelse handler om holdninger og relasjoner - om å se og verdsette den enkelte medarbeider. Tilstedeværelse i relasjonen mellom leder og medarbeider, vil gi leder muligheten til å bli kjent med og verdsette medarbeiderens ressurser og potensial. Forutsetningen er positive holdninger, mot og vilje til nærvær i relasjonen. Denne formen for nærværende ledelse øker også utbyttet av de øvrige helsefremmende tiltakene som settes i gang. En medarbeider som opplever at lederen er trofast "sekundant" og etterspør hennes opplevelse og utbytte av f eks trening, mestringsgrupper, kostholdsgrupper osv vil øke effekten av disse tiltakene i virksomheten.

**Nærvær med kollegaer:** I et arbeidsfellesskap har vi ulike styrker og ressurser. Gjennom økt tilstedeværelse for hverandre kan vi bli mer oppmerksomme på hvordan vi kan utfylle og støtte hverandre. Frisk Kompetanse har hatt gleden av å holde samlinger der temaet "Å spille hverandre gode" har være gjenstand for dialog og refleksjon blant kollegaer. Det er flott å oppleve kollegaer som blir oppmerksomme på hvordan de kan utfylle og komplettere hverandre i jobben, og sammen skape bedre resultater med mindre innsats. De ser muligheter for å jobbe smartere og spille på hverandres kompetanse. Tilstedeværelse i spillet og bruk av den enkeltes spisskompetanse var avgjørende for Marit Breivik da hun ledet håndballandslaget fra seier til seier. Å jobbe for den samme bevisste tilstedeværelsen for hverandre i arbeidsmiljøet vil gi et mer sammensveiset lag som skaper samhold, resultater og arbeidsglede – og det gir lojalitet, trivsel og lagånd.

**Nærvær med "kunder":** Et hvert arbeidsmiljø har et formål for sin eksistens. Det er likevel ikke sikkert at alle som jobber sammen har et like klart bilde av målet de jobber mot. Et klart målbilde gir større mulighet til å skape en opplevelse der kunden merker "en forskjell" og kjenner seg betydningsfull. Å stå sammen i et ønske om å gjøre kunder og brukere fornøyd, og sekundere hverandre i jakten på den gode tilstedeværelse, kan gi ethvert arbeidslag et løft. Det handler om å lete etter suksesshistoriene og holde dem fram som gode eksempler på hvordan vi skal samhandle for å gi kundene opplevelser som blir lagt merke til. Dette setter i gang gode spiraler der vi blir oppmerksomme på det positive.

**Nærvær til jobben:** Gode nærværsopplevelser på alle disse områdene styrker lojaliteten og gir livsglede og arbeidsglede. Forskning dokumenterer at en slik tilstand av styrke og glede gjør at vi faktisk blir friskere, opplever mindre smerte og har styrket immunforsvar. For noen mennesker kan det være slik at de faktisk blir friske mens de er på jobb, i stedet for å sitte hjemme og vente på at de skal bli friske. Det trengs mange forståelser og mange ulike tiltak i arbeidet med nærvær og tilstedeværelse i arbeidslivet. Ny IA-avtale trenger praktisk innhold og konkrete tiltak i hverdagen. Kanskje en dialog om hva nærvær er for den enkelte medarbeider, og hva det betyr i det enkelte arbeidsmiljø kan være en kime til et økt nærvær som også kan måles i prosent?

Biri, 08.03.2010

Karen Hannasvik,

Daglig leder, Frisk KOMPETANSE AS