

# Hovedverneombud Direktørrområde Oppvekst

Barnehage: Kristian Flåten Backe



BÆRUM  
KOMMUNE

# tema

- Vernetjenesten i Bærum kommune/HVO Oppvekst (barnehage)
- Avvikssystemet



# Vernetjenesten i Bærum kommune

- Hovedvernetjenesten
  - 7 hovedverneombud, hvorav én er koordinerende
    - Utpekes av hovedsammenslutningen for 2 år av gangen
- 12 500 ansatte i Bærum kommune
- ca. 340 lokale verneombud i hele Bærum kommune
  - velges av de ansatte (største organisasjon)

# Hovedverneombudet

- skal samordne de lokale verneombudenes arbeid, og ha løpende oversikt over hovedverneområdet sitt
- gi føringer for de lokale verneombudenes arbeid, gi veiledning og konkrete råd i enkeltsaker, samt bistå ved opplæring og veiledning av verneombud.
- gi innspill til planer som virker inn på arbeidsmiljøet dersom planene omfatter eller har betydning for flere verneområder, eller f. eks. ved nyetableringer der det ikke er verneombud ennå
- hvis tvil om hvilket verneombud en sak hører inn under, kan hovedverneombudet avgjøre dette.
- ved behov for medvirkning fra flere verneombud, kan hovedverneombudet tre inn i funksjonen, eller utnevne ett eller flere av de lokale verneombudene.
- HVO skal normalt ikke gå inn i saker som hører inn under det enkelte verneområdet uten at verneombudet har bedt om bistand. HVO har ingen instruksjonsmyndighet eller adgang til å overprøve de beslutningene som er tatt av verneombudene. Unntaket er dersom det lokale verneombudet ikke følger AML m/forskrifter eller Bærum kommunes interne regler.

## Verneombud versus tillitsvalgt

Diskuterer du de rette sakene med de rette personene?

Her er en oversikt over likheter og forskjeller mellom verneombud og tillitsvalgte.

**Kan** være både VO og TV, men det **anbefales ikke** pga ulike roller og føringer.

	Verneombud	Tillitsvalgte
Hvem de bistår:	Alle arbeidstakere	Kun egne medlemmer
Forankring:	Arbeidsmiljøloven	Arbeidsmiljøloven (visse §§) Avtaleverket
Samarbeidsform	Diskutere, tas med på råd  (Under visse betingelser stanse farlig arbeid)	Forhandle/ drøfte  (Under visse betingelser ta medlemmer ut i streik)
Utvalg:	MBM på lokalt nivå AMU på kommunalsjefnivå Hoved-AMU på sentralt nivå	MBM alle tre nivåer (Men kan peke ut tillitsvalgte som ansatterrepr. i AMU)
Hvis uenighet:	Anke til Arbeidstilsynet	Kan bringe saken til Arbeidsretten

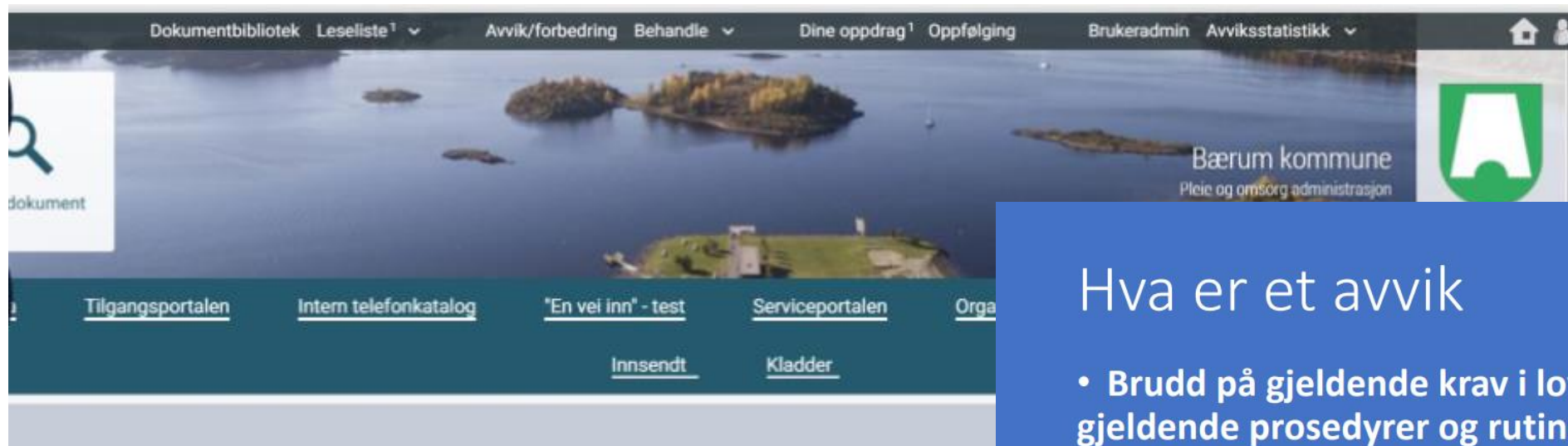
Offentlig rett – påse lov og forskrift

Privatrettslig -  
avtaler/forhandlinger

# Oppvekst barnehage

- 60 verneombud i Oppvekst barnehage
- Ca. 1900 ansatte, 1300 årsverk
  - Barnehage ca. 1100 ansatte, 950 årsverk
- Tjenestesteder
  - Barnehage Vest **Kommunalsjef: Monica Andersen**
  - Barnehage Øst **Kommunalsjef: Terje Vigen**
  - Barnevern **Konst. Kommunalsjef: Mira Coucheron**
  - Barn, unge og familietjenester **Kommunalsjef: Merethe Dypfest Holst**

# Avvikssystemet



## Compilo Kvalitetsportalen

### Hva er et avvik

- Brudd på gjeldende krav i lov, forskrift, gjeldende prosedyrer og rutiner, samt lokale avtaler, mål og planer.
- Å registrere avvik handler om å synliggjøre områder hvor det er potensial for forbedringer.
- Avvik gir verdifull informasjon slik at vi kan øke kvaliteten på tjenestene, forbedre arbeidsmiljøet og imøtekomme lovkrav.



Mulig å melde avvik innen 11 ulike områder.  
HMS er ett av disse – med flere underkategorier.

☒ HMS - Helse, miljø og sikkerhet

Brannvern og registrering av arbeidsrelaterte skader og sykdommer inngår her

☐ Arbeidsrelatert skade eller sykdom (arbeidsgivers register)

Med «arbeidsrelatert skade eller sykdom» menes at skaden eller sykdommen er forårsaket av forhold i nåværende jobb. Leder vurderer i samarbeid med den ansatte om den arbeidsrelaterte skaden/sykdommen skal meldes til NAV. Leder har ansvar for innsendelsen. Se også HMS-prosedyren: Arbeidsulykker – melding og oppfølging.

☐ Organisering av arbeidet

☐ Vold, trusler og trakassering

Husk å hake av for arbeidsrelatert sykdom eller skade hvis dette er aktuelt

☐ Psykososiale forhold

☐ Fysiske forhold

☐ Ergonomiske forhold

☐ Kjemiske forhold

☐ Smittevern og andre biologiske forhold

☐ Brannvern

Fortsatt under utvikling...

## Ansvar

### Avdelingsleder

- har ansvar for opplæring og bevisstgjøring av egne ansatte i bruk av avvik som virkemiddel og metode for kvalitetsforbedrende prosesser. Avdelingsleder har også ansvar for at alle meldte avvik bli behandlet og lukket sammen med verneombud (HMS) og egen personalgruppe. Avdelingsleder skal følge med på avvikrappporter i egen avdeling og gjøre ROS analyse på de hyppigst forekommende og mest risikofylte meldinger.

### Den enkelte ansatte

- har ansvar for å melde hendelser i medhold av prosedyre, og skal bidra til øyeblikkelig behandling av avvik, og langsiktig planlegging for at situasjonen ikke oppstår på nytt. Den enkelte ansatte kan også, via systemet, komme med forbedringsforslag som innspill til utvikling av egen arbeidsplass og kommunen.



Arbeidsgiver har ansvaret!

Arbeidsgiver har ansvaret for at regelverket blir fulgt, også når det gjelder helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsgiveren har også ansvaret for at virksomheten har, og bruker, et system for å registrere og håndtere avvik.

Det er ikke skaden/hendelsen som er avviket – det er viktig at årsaken til skaden/hendelsen meldes.

# 5X hvorfor?

- **Hva skjedde? – Jeg kjørte mot rødt lys**
- Hvorfor kjørte du mot rødt lys?
  - Jeg var seint ute til jobb
- Hvorfor var du seint ute til jobb?
  - Jeg forsov meg
- Hvorfor forsov du deg?
  - Alarmen ringte aldri
- Hvorfor ringte ikke alarmen?
  - Fordi det ikke var noe alarm
- Hvorfor var det ikke noe alarm?
  - Jeg glemte å skru på alarm kvelden før.

# Hvorfor melde avvik?

- Å registrere avvik handler om å synliggjøre områder hvor det er potensial for forbedringer.
- Avvik gir verdifull informasjon slik at vi kan øke kvaliteten på tjenestene, forbedre arbeidsmiljøet og imøtekomme lovkrav.
- Avviksmeldinger er gyldig dokumentasjon for diskusjon og forhandling – ROS og tiltak – slutt på «synsing»

# Takk for meg!

