



Avvik

Hovedverneombud

Karianne A. Vik og Kimmy Scott

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT

Arbeidsmiljø

handler om hvordan vi...

- ▶ planlegger
- ▶ organiserer
- ▶ gjennomfører/utfører
- ▶jobben vi blir betalt for å gjøre

Målet med Arbeidsmiljøloven er helsefremmende arbeidsplasser for alle.

► Fra AML § 1-1. Lovens formål

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en *helsefremmende* og *meningsfylt* arbeidssituasjon, som gir *full trygghet* mot fysiske og psykiske skadevirkninger,...
- c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
- e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,

Hvem har ansvaret for arbeidsmiljøet?

- ▶ AML kap. 2 – om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter
 - ▶ **Arbeidsgiver** skal sørge for at bestemmelsene i og i medhold av AML blir fulgt!
 - ▶ **Arbeidstaker** skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø

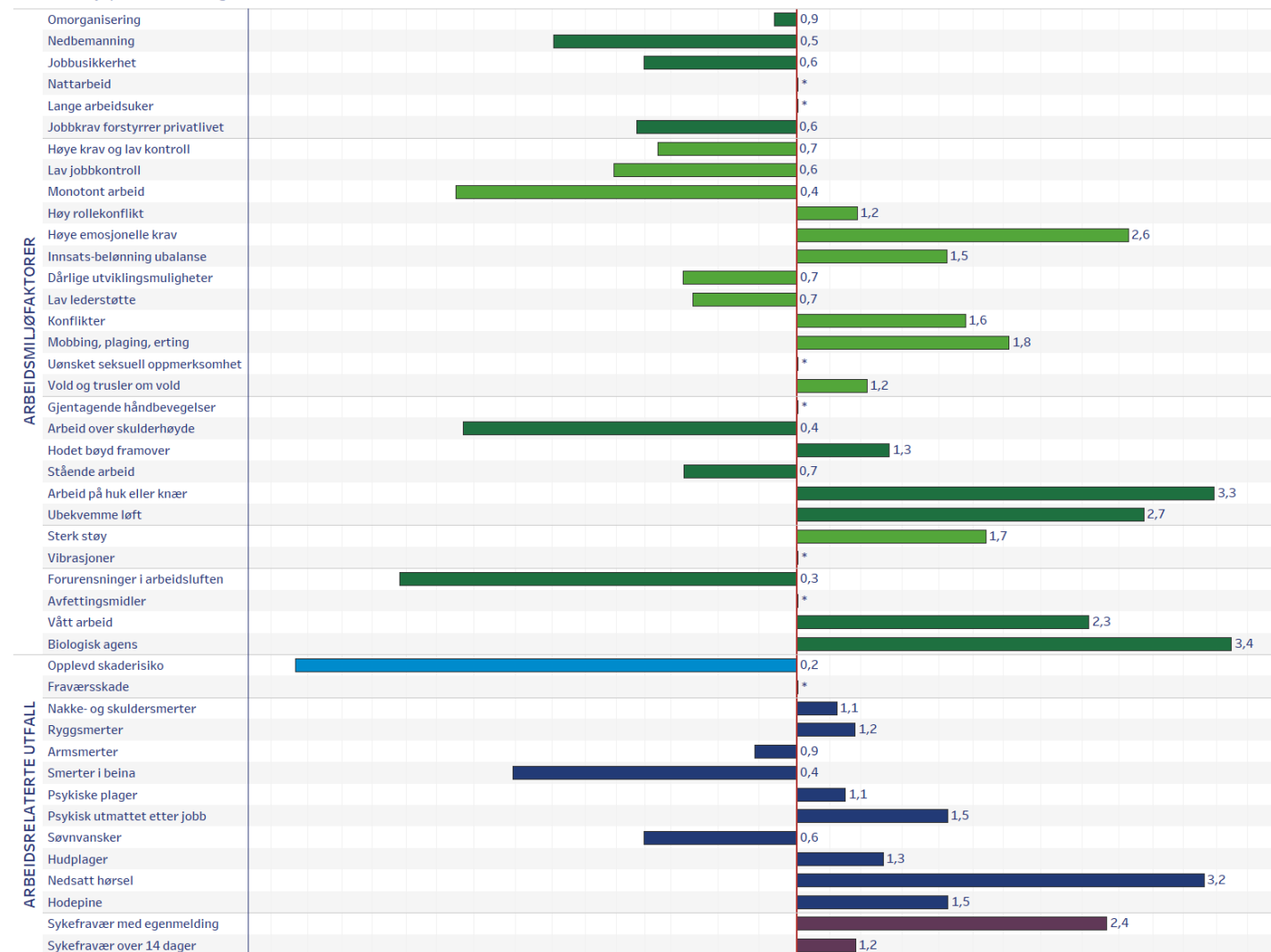
Arbeidsgiver har formelt ansvar, men alle har plikt til å bidra til hvordan vi har det på jobb. Derfor må vi samarbeide om å skape et godt og trygt arbeidsmiljø, og vi velger et verneombud som representerer oss i arbeidet...

...og så må vi tåle å bli «utsatt for ledelse».

Fakta om arbeidsmiljøet i barnehage og skolefritidsordning

Barnehage og skolefritidsordning - STAMI NOA

Arbetsmiljøprofil: Barnehagelærer



Søyler som peker **mot høyre**, vil si at gruppen er **mer utsatt** enn gjennomsnittet. Peker søylen **mot venstre**, er de **mindre utsatt**.

* Tall kan ikke oppgis pga. for få respondenter i datamaterialet eller få utsatte i gruppen.

Kilde: STAMI, NOA (SSB, LKU-A 2019)

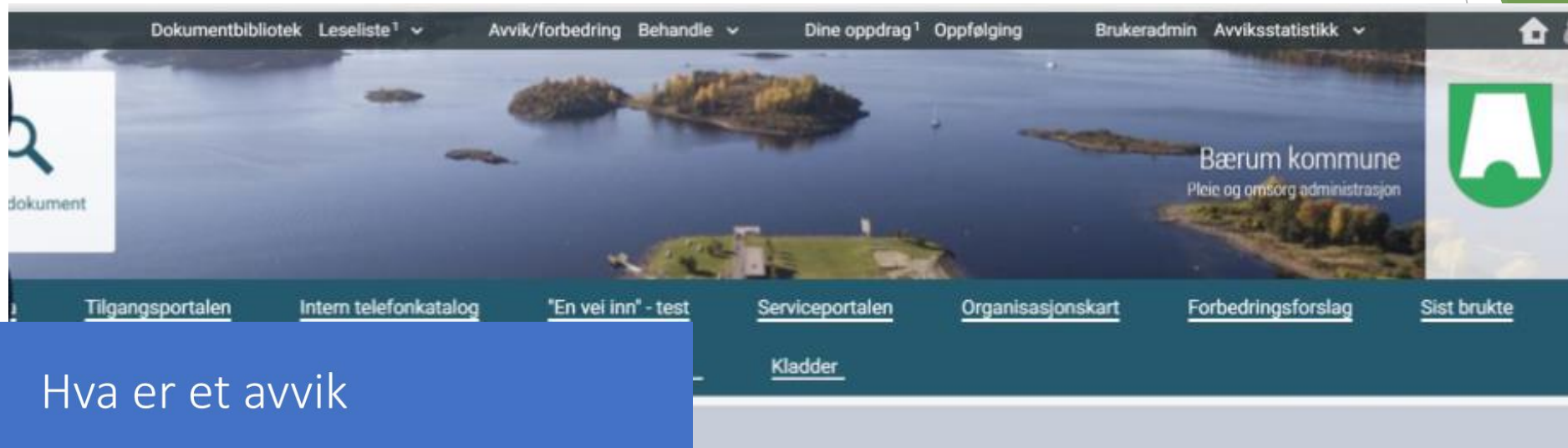
Kort oppsummert

- kjente utfordringer i barnehage iflg. STAMI:

- ▶ Høye emosjonelle krav
- ▶ Utfører arbeid på huk/knær
- ▶ Løfter i ubekvemme stillinger
- ▶ Kontakt med kroppsvæsker
- ▶ Opplever konflikter på arbeidsplassen

Avvikssystemet; arena for medvirkning

Compilo
Kvalietsportalen



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.

AML 4-1:

- Fullt forsvarlig arbeidsmiljø....fysisk og psykisk helse og velferd
- standard for HMS i tråd med utviklingen i samfunnet
- planlegge og utforme for å forebygge skade og sykdom
- Risikovurderinger (alenearbeid, annet?)

HMS-avvik?

Læring og forbedring – det er det det handler om!

- Ansatt faller på isen i barnehagen og brenner armen
Uønsket hendelse, men viktig å finne ut *hvorfor* det skjedde.
Årsaken er altså det som er avviket.
«Rutine for å strø er ikke fulgt».
- Hvis man ikke får gjennomført planlagt pedagogisk arbeid? Hva er avviket? Årsak?
 - Får få på jobb, mangelfull opplæring av den ansatte ?

Vi må stille spørsmålet: *Hvorfor gikk det galt?*

Årsaken til uønsket hendelse må registreres for å hindre gjentakelse, slik at vi kan oppfylle kravene til HMS jfr. AML. Grunnen til at det skjedde er vesentlig, ikke bare resultatet av avviket.

HMS-avvik handler om HMS FOR DE ANSATTE!

Video En bra dag på jobb

- ▶ <https://enbradagpajobb.no/bransje/barnehage-2/>
- ▶ HMS Avvik: Høye emosjonelle krav- Jobben kan gi for store psykososiale belastninger.

Avvik- Eksempel 1

Stor belastning og utføre jobben. For mange barn å følge opp.

Årsak/avvik; *Mangel på bemanning* (Skrives under organisering, bemanning)

Beskrivelse - hva skjedde og hvor (tjenestested)

TV kom ikke på avd. Troll pga sykdom. Fikk ikke tid til å skaffe vikar. Jeg ble stående med 14 barn. Jeg fikk hjelp av en voksen på en annen avdeling, som var fram å tilbake mellom 2 avdelinger. Det er en utfordring når TV ikke kan komme på vekten sin pga sykdom.

Konsekvens:

- stress ansatte, barn, foreldre
- fysisk belastning
- usikkerhet
- kunne potensielt ha skjedd en ulykke eller noen kunne blitt skadet

Kan man skrive dette som flere avvik? Psykososiale?

Avvik - Eksempel 2

Fikk ikke gjennomført planlagt pedagogisk aktivitet

Årsak/avvik: *mangel på bemanning*

Beskrivelse - hva skjedde og hvor (tjenestested)

TV kom ikke på avd «troll» pga sykdom, SV måtte på kurs halve dagen. Fikk ikke vikar. Styrer hjalp til under måltid. Vi fikk ikke gjennomført planlagt pedagogisk aktivitet (tur). Ved henting fikk jeg tilbakemelding fra frustrerte foreldre.

Konsekvens:

- stress ansatte, barn, foreldre
- fysisk belastning
- usikkerhet
- kunne potensielt ha skjedd en ulykke eller noen kunne blitt skadet.

Avvik-

Fikk ikke gjennomført planlagt plantid,

Årsak/avvik: *mangel på bemanning*

Beskrivelse - hva skjedde og hvor (tjenestested)

Fikk ikke gjennomført planlagt plantid pga mangel på bemanning. Dette har skjedd gjentakende ganger. Jeg har tatt det opp med leder før.

Hva er konsekvensen?

Systematisk og god avvikskultur:

- ▶ Setter utfordringer på dagsorden og gir nødvendig informasjon til beslutningstakere (kommunalsjefer, direktører, politikere og andre som får innsyn i statistikk...)
- ▶ Gir fakta, statistikk og tyngde i saker som HVO løfter på vegne av barnehagene/tjenestestedene
- ▶ Bidrar til å forebygge ulykker og sykdom
- ▶ Øker nærvær
- ▶ Inngår som en del i endrings- og forbedringsarbeidet
- ▶ Medarbeidere får mulighet til å påvirke og medvirke
- ▶ Kvalitetsarbeid i virksomheten blir dokumentert
- ▶ Trygg behandling
- ▶ Rapporter kan bidra til huskeliste for hva som skal forankres i HMS-plan
- ▶ Bidrar til generell kvalitetsutvikling av tjenesten
- ▶ Økonomisk gevinst (1:2,2)
- ▶ Et attraktivt arbeidsmiljø
- ▶ 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»

Avvik som del av lovpålagt HMS-arbeid

HMS-avvik handler om de ansatte!

Vi ser på avvikssystemet.

Husk! Det ligger til grunn at også ledere/avdelingsledere trenger å få nok og god nok opplæring i avvikssystemet.

[Avvik og forbedring - melde og behandle - Compilo \(ksx.no\)](#)

[Avvik og avvikshandtering \(arbeidstilsynet.no\)](#)

- Er fredagsvaffel arbeidsmiljø:

https://www.youtube.com/watch?v=HsSUVecfgNU&ab_channel=Arbeidstilsynet