



Vestby
kommune

HMS-avvik, erfaringer og refleksjoner

Oddveig Hallingstad Trovik
spesialrådgiver, rådmannens stab
Vestby kommune



Vestby
kommune

Litt om Vestby kommune



Kilde: bing.com/maps

- Nær 19.000 innbyggere
- Befolkningsvekst siste ti år: 23 % (ca 3.500 innb)
- Befolkningsframskriving neste ti år: 33 % (ca 6.100 nye innb)
- Om lag 1.400 ansatte og 1.060 årsverk



Vestby
kommune

Litt om administrasjonen

- Vestby kommune har samlet sett nest færrest administrative årsverk per innbygger av alle kommunene i undersøkelsen.
- Reduksjon i administrative årsverk per innbygger siden 2019.



Vestby
kommune

Nytt internkontrollsystem

- Nytt system, nye rutiner og nye standarder revitaliserte fokuset på hva et avvik er, og medførte at det ble stilt flere spørsmål rundt HMS-avvikene i organisasjonen.



Hva er et HMS-avvik?

- «Alle hendingar som inneber brot på lovverket, blir rekna som avvik. [...] Avvik kan handle om brot på viktige prosedyrar, instruksar eller rutinar i verksemda.».
- «Omgrepet avvik omfattar alt som avvik frå sikker drift i verksemda[...]. Normale variasjonar i den daglege drifta er ikkje rekna som avvik.».



Vestby
kommune

Brudd på lovverket

§ 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. [...].

(2) [...]. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse [...] skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.



Vestby
kommune

Eksempel: Kva er avviket?

Ein medarbeidar fall på isen utanfor inngangsdøra til arbeidsplassen og brakk beinet. Kva er avviket?

I dette tilfellet er det lett å seie at avviket er at medarbeidaren brakk beinet. Riktignok er det ei uønska hending at en medarbeidar brekket beinet, men er det eit avvik?



Vestby
kommune

«Kva er avviket?» forts...

Når de vurderer kva som er avvik, må de stille spørsmålet «kvifor gjekk det gale?»

I den vesle historia vår er avviket at verksemda ikkje hadde følgt rutinane for å strø glatte tilkomstvegar. Avviket kan for eksempel meldast slik:

«Rutinen for sikring mot glatt føre var ikkje følgt. Tilkomstvegen til lageret var ikkje strødd fredag den 13. januar 2018.»

I all avvikshandtering må du stille spørsmålet «kvifor?». Det må til for å finne den eigentlege, bakanforliggande grunnen til hendinga, og ikkje berre kva som vart resultatet av avviket.

Arbeidsgivaren har ansvaret

Det er ikkje skaden som er avviket – det er årsaka til skaden som skal registrerast som avvik.

Det er arbeidsgivaren som har ansvaret for at regelverket blir følgt, også når det gjeld helse, miljø og sikkerheit. Arbeidsgivaren har



Refleksjon:

- Scenario 1:

Medarbeider sklir på isen på ikke-strødd kommunal grunn og slår hodet i fallet.

Resultat: sykemelding i én uke

- Scenario 2:

Medarbeider snubler i egne bein på jobb, får ikke tatt seg for tidsnok og slår hodet i fallet.

Resultat: sykemelding i én uke



Vestby
kommune

Refleksjon:

- Er bare fallet på isen et avvik fordi det bare er der arbeidsgiver har et ansvar / kan klandres?
- Om begge scenarioer er avvik; hvordan lukke avviket med den «klomsete» medarbeideren?



Brudd på lovverket

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (utdrag)

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.



Vestby
kommune

Integritet og verdighet

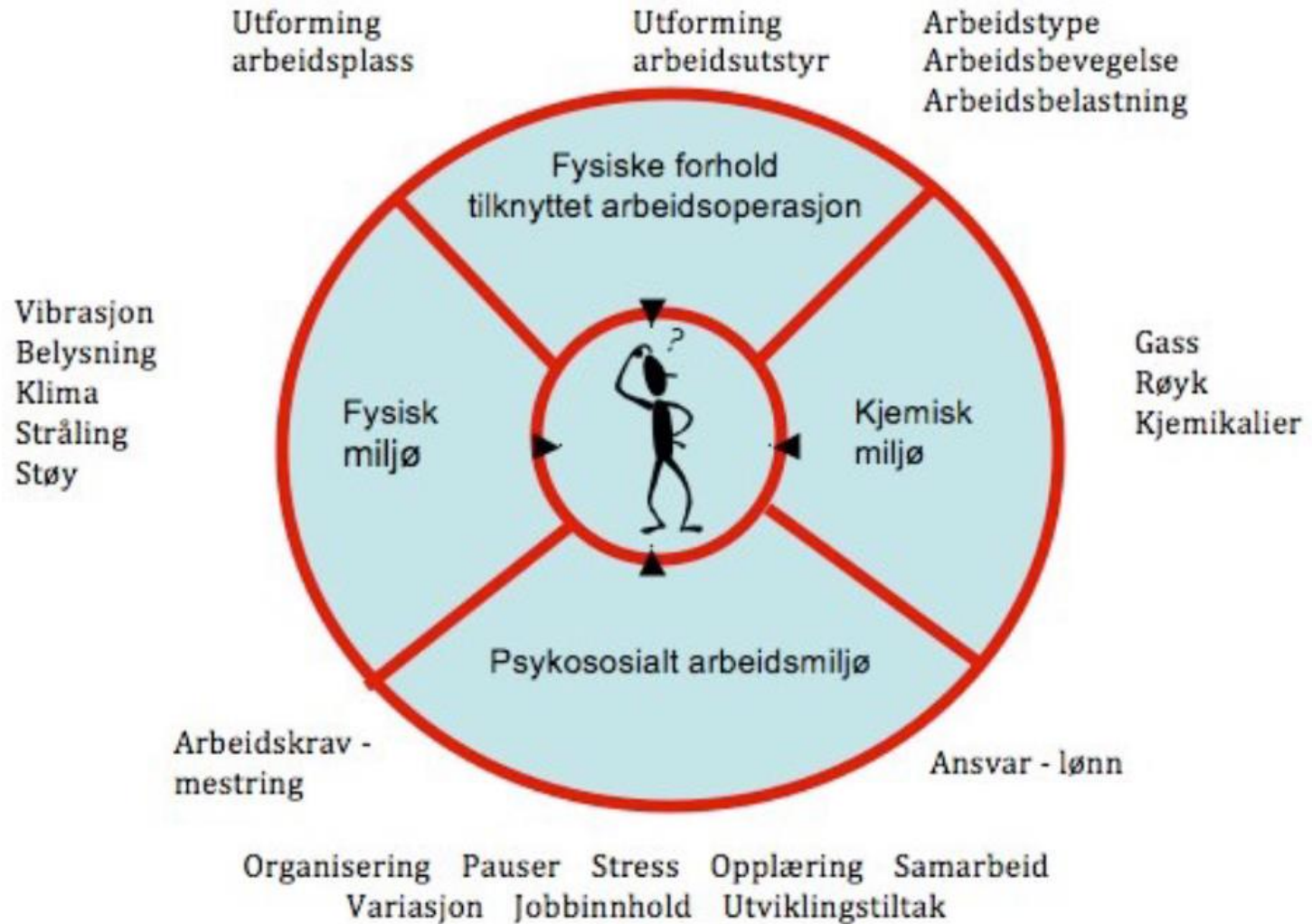
Bestemmelsen om integritet og verdighet (§ 4-3 (1)) innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd.

Integritetsbegrepet har nær sammenheng med følelsen av å gjøre en god nok jobb, å kunne strekke til og å kunne handle i tråd med det man selv mener er riktig og forsvarlig. Enkelt sagt kan en si at det handler om gjensidig respekt for hverandres faglige bakgrunn, kompetanse, erfaring og verdier i jobben.



Vestby
kommune

Arbeidsmiljøet





Arbeidsgivers styringsrett

- «Arbeidsgivers styringsrett formuleres tradisjonelt som *retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet i virksomheten.*».
- «Styringsretten er det vi kaller en *ulovfestet rettsnorm*. Vi kan ikke slå opp i lovsamlingen og finne noen veiledning i [...] regelverk.»



Vestby
kommune

Refleksjon:

HMS-avvik meldes grunnet stress, arbeidspress og lignende selv om bemanningen er i henhold til vedtatt nivå og standard.

- Hvem har definisjonsmakten; leder som sier dette er et ikke-avvik eller medarbeiderens opplevelse av arbeidshverdagen?



Vestby
kommune

Refleksjon:

Medarbeidere som jobber ambulerende kan tidvis komme senere inn til lunsj og mister tid i kollegialt fellesskap og viktig kollegastøtte.

- Hvor ofte må dette skje før det går fra «normalen» til å bli et avvik?



Vestby
kommune

Refleksjon:

Lavere bemanning skjer tidvis grunnet sykdom og ferier og er en del av normalen.

- Når bikker normalen til for mye / for ofte?



Refleksjon:

- Leder og medarbeider kan ha ulik oppfatning av hva som er forsvarlig drift når bemanningen er lavere enn normalen.
 - Bør bemanningsavvik bare kunne meldes av leder?
 - Vil en slik avgrensning være for inngripende i medarbeiders mulighet til å melde på sin opplevde arbeidshverdag?



Vestby
kommune

Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) inneholder en bestemmelse om at arbeidet skal organiseres, tilrettelegges og ledes slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden.

Med trakassering menes at en arbeidstaker over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere, for eksempel mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, usaklig fratakelse av arbeidsoppgaver eller sårende fleiping og erting. Enkeltstående handlinger kan også være så grove og krenkende at de anses å være utilbørlige.



Vestby
kommune

Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Dersom to parter behandler hverandre like dårlig, kan det kalles en konflikt heller enn trakassering.

Selv om det kan oppleves urettferdig, er det heller ikke nødvendigvis trakassering når en arbeidstaker er uenig i valg eller endringer som arbeidsgiver gjør i kraft av sin styringsrett.



Vestby
kommune

Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Vold og trusler er begrepsmessig beslektet med trakassering, men de skiller seg fra hverandre som fenomener.

Også arbeidsmiljøregelverket skiller mellom de to: Arbeidsmiljøloven § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø skiller begrepene ved at de er regulert i to ulike ledd. Slik vil lovgiver tydeliggjøre og fremheve fenomenene som to ulike og særskilte risikofaktorer på området.

Mens trakassering oftest forekommer blant personer som kjenner hverandre i en virksomhet, er det i hovedsak mennesker utenfor virksomheten som utøver vold og trusler mot arbeidstakere.



Vestby
kommune

Vold og trusler

Vold og trusler mellom arbeidstakere innad i en virksomhet skjer relativt sjelden.

Det er i hovedsak tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, som utøver vold og trusler mot arbeidstakere.



Vold og trusler

- «Vold og trusler» er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.
- «Trussel» er et verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skade eller skremme en person.
- «Vold» er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person. Det inkluderer også hendelser der den som skader en annen person, ikke er klar over eller vurderer konsekvensene av handlingen sin – for eksempel på grunn av rus, psykisk/somatisk sykdom, mental og emosjonell tilstand eller liknende.



Vestby
kommune

Vold og trusler

Hva som oppleves som vold og trusler, kan variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Derfor må arbeidsgiveren og arbeidstakerne bli enige om hva de legger i begrepene vold og trusler. Dette er viktig for å fange opp alle de volds- og trusselrelaterte belastningene som arbeidstakerne kan utsettes for i forbindelse med arbeidet

Definisjonen må omfatte alle typer vold og trusler knyttet til arbeidet og yrkesrollen, uavhengig av om det er

- på eller utenfor arbeidsstedet
- i eller utenfor arbeidstiden

Husk at vold og trusler kan skje i ulike former og kanaler, blant annet ansikt til ansikt, på telefon, skriftlig eller gjennom ulike digitale kanaler som sosiale medier.



Vestby
kommune

Refleksjon

Arbeidsmiljøloven § 4-3 slår fast at:

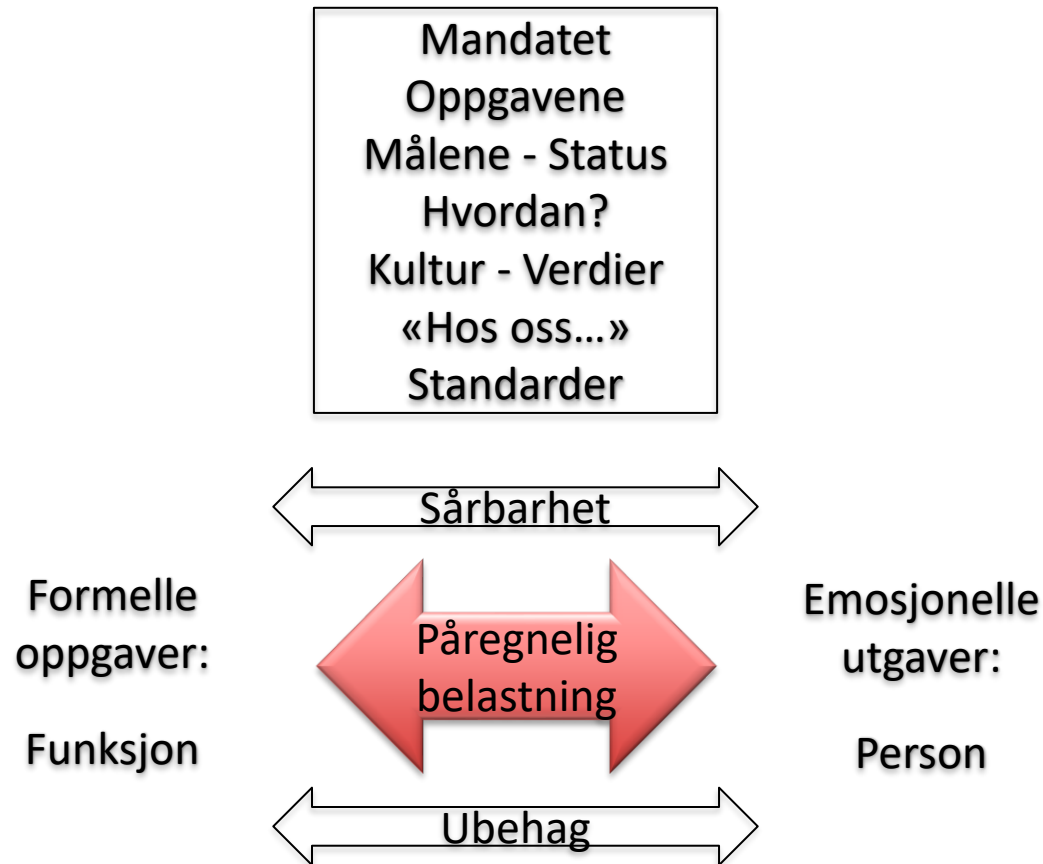
«Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre»

- Hva ligger det i «så langt som mulig»?
- Når er det gjort nok for hvem?



Vestby
kommune

Påregnelig belastning





Vestby
kommune



HR NORGE

Fagområder ▾

Arrangementer

Om oss ▾

Jobbmarked

[Arbeidsgiverforhold](#) > [Arbeidsmiljø](#)

Krenkelser i arbeidslivet – hva er påregnelig, og hva er kritikkverdig?

Anne Lian

Onsdag - 25. november 2020

Del dette:





Vestby
kommune

Krenkelseser i arbeidslivet, forts

- Spørsmål om hva som er krenkelseser i arbeidslivet, er et vanskelig tema fordi man juridisk sett må skille mellom en subjektiv opplevelse av krenkelse og hva som objektivt sett er en uakseptabel adferd. Den subjektive opplevelsen kan være grunn til å si fra, og ofte er det nok til at en uønsket adferd stanses eller i hvert fall avklares. Mens terskelen for hva som objektivt er å anse som en uakseptabel adferd er en annen, og dette skillet skal vi se nærmere på, sier Selmer.



Vestby
kommune

Refleksjon:

Språket er i endring:

- skal avvik baseres på seniorennes tolkning og forståelse av ulike ord og uttrykk, eller ut fra tenåringenes sjargong?



Vestby
kommune

Refleksjon:

Bør terskelen for å melde avvik differensieres mot påregnelig belastning, eksempelvis:

- medarbeidere som har verktøyene for å håndtere ulike situasjoner med «tyngre» brukere og selv har valgt å jobbe med disse brukergruppene versus kontorpersonell?



Vestby
kommune

Vold og trusler

Vold og trusler skal ikke behandles som et problem bare for den enkelte arbeidstaker, men som et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.

Vær oppmerksom på at også hyppige, mindre alvorlige hendelser kan gi store helsekonsekvenser på sikt.



Refleksjon:

- Scenario 1:

En bruker har tidvis utagerende adferd

Resultat: i møte med bruker blir medarbeider redd og stresset

- Scenario 2:

Denne dagen oppfører bruker seg helt eksemplarisk

Resultat: i møte med bruker blir medarbeider likevel redd og stresset grunnet tidligere erfaringer



Refleksjon:

- Er varierende oppførsel hos bruker «normal variasjon i drifta» og et ikke-avvik?
- Er det bare de dagene bruker faktisk er utagerende at avvik skal meldes, selv om resultatet for medarbeideren er lik alle dager?



Refleksjon:

- Om begge scenarier er avvik, hvordan lukke avvikene for de dagene det ikke utageres?
- To medarbeidere reagerer ulikt på brukeren; det er bare én som blir redd og stressa. Skal den andre likevel melde avvik begrunnet i at dette skal regnes om et arbeidsmiljøproblem?



Vestby
kommune

Arbeidstakers medvirkningsplikt

§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

(1) 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.



Vestby
kommune

HMS-avvik og andre data bør sees i sammenheng

- Vi ser på sammenhengen mellom HMS-avvik og sykefravær
- Fremover tenker vi også å se på sammenhengen mellom HMS-avvik og medarbeiderundersøkelsen



Vestby
kommune

HMS-avvik og andre data bør sees i sammenheng

Spesielt følgende fra 10-faktor undersøkelsen:

- *Autonomi: Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min*
- *Mestringstro: Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å takle det*
- *Rolleklarhet: Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig*
- *Fleksibilitetsvilje: Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsker det*