

# PROSJEKTOPPGAVE (V200)

KIWA

HMS VERNEINGENIØRSKOLEN

## Opplæring av vikarer i HMS-arbeid

**I hvilken grad får vikarer i XX barnehager tilfredsstillende opplæring i HMS-systemet i barnehagene?**



Berte Holstad Engen

25.01.20

## Prosjektoppgave

Studentens navn:	Berte Holstad Engen
Linje og studieretning:	HMS Verneingeniørskolen
Oppgavens tittel:	Opplæring av vikarer i HMS-arbeid
Problemstilling:	I hvilken grad får vikarer i XX-barnehager tilfredsstillende opplæring i HMS-systemet i barnehagene?
Dato for innlevering:	31.01.20
Innleveringsfrist	01.02.20
Antall sider:	41
Antall vedlegg:	3
Faglig veileder:	Anne Holstad, Jets Vacuum AS
Prosessveileder:	Lisbeth Aamodt, Kiwa TI

## Sammendrag

01.08.18 vedtok Stortinget bemanningsnorm for barnehagene. Barnehagesektoren har et høyere sykefravær enn gjennomsnittet i landet. Bruk av vikarer er utbredt for å få hverdagen til å gå opp, og økt behov for vikarer vil være et sannsynlig resultat av bemanningsnormen. Barnehagesektoren er en bransje med klare lovkrav knyttet til sin virksomhet og barns sikkerhet er et hovedfokus. Rapporten gjengir arbeidet som er gjort i XX barnehager og problemstillingen var: *I hvilken grad får vikarer i XX barnehager tilfredsstillende opplæring i HMS-systemet i barnehagene?* Målet med prosjektet er å gi en oversikt over opplæringen som blir gitt til vikarer i dag, avdekke ev manglende opplæring, og kunne gi innspill til en felles opplæringsplan for XX barnehager. Kvalitativ metode ble valgt. Det ble i arbeidet innhentet opplysninger ved hjelp av strukturerte intervjuer av daglige ledere og vikarer, gjennomført en enklere kartlegging blant respondentene, samt dokumentgjennomgang i HMS-systemene i barnehagene.

Både vikarer og daglige ledere mener at opplæring i brannvern og temaet barn og sikkerhet er tilfredsstillende. Ser man på de andre temaene; førstehjelp, smittevern og hygiene, internkontroll mat, beredskap, kjemikalier og inneklime så er det ulik opplevelse av opplæring blant vikarene sammenlignet med daglige ledere. Hovedfunn er at det generelt er for lite og usystematisk opplæring av vikarene, mye delegert til avdelingene, og at barnehagene opplever det som krevende å få gjennomført. Oppgaven er begrenset, med få respondenter, og verneombud og pedagogiske leder er ikke tatt med, noe som kan gjøre at en større oppgave med breiere utvalg av respondenter ville gitt et annet bilde.

Funnene i oppgaven viser at å bygge opp et opplæringsystem med klare ansvarsforhold, sjekklister, tidsrammer, nok ressurser og muligheter for evaluering er et klart behov for å tilfredsstille kravene i lover og forskrifter. Opplæringsystemet bør inneholde en teoretisk del, gjerne digital, samt et godt sjekklitesystem for praktisk opplæring.

## **Forord**

Prosjektoppgaven er en selvstendig modul i utdanningen til HMS Verneingeniør ved Kiwa. Som HMS-rådgiver i en bransjespesifikk bedriftshelsetjeneste inn mot private barnehager, PBL Bedriftshelsetjeneste, er jeg tett på barnehagenes HMS-arbeid. Kvalitet i barnehagene har vært et viktig tema over lengre tid. 01.08.18 vedtok Stortinget bemanningsnorm for barnehagene for å øke kvaliteten og sikkerheten i barnehagen. Barnehagesektoren har et høyere sykefravær enn gjennomsnittet i landet ellers. Bruk av vikarer er utbredt for å få hverdagen til å gå opp, og økt behov for vikarer vil være et sannsynlig resultat av bemanningsnormen. Barnehagesektoren har klare lovkrav knyttet til sin virksomhet og barns sikkerhet er et hovedfokus. Vikarene vil også være omfattet av lovverket ved arbeid i barnehagene. Det er derfor av stor betydning at de får en tilstrekkelig opplæring innen barnehagens HMS-system. I mitt daglige arbeid oppfatter jeg at mange daglige ledere opplever at det er svært krevende å gi god opplæring til vikarer i barnehagene. Videre at mange ansatte opplever det som ekstra utfordrende dager på jobb når det er mange vikarer tilstede. Jeg ønsket derfor å gjennomføre en kartlegging i XX barnehager for å se på temaet opplæring i HMS for vikarer i barnehagene.

Formålet med oppgaven har vært å komme frem til en felles prosedyre og undervisningsopplegg for XX barnehager. Dette arbeidet har foregått i samarbeid med XX barnehager sentralt og har vært gjennomført i perioden 01.05.19-01.02.20.

Jeg vil takke administrasjonen i XX barnehager for hjelp og tilrettelegging i gjennomføring av oppgaven. En ekstra takk rettes til fagveileder Anne Holstad og modulansvarlig ved Kiwa; Lisbeth Aamodt for gode innspill og utfordringer underveis i arbeidet.

31.01.20

Berte Holstad Engen

# Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn .....	1
1.2 Førforståelse .....	2
1.3 Presentasjon av Mobarn.....	2
1.4 Nytteverdi .....	2
1.5 Problemstilling og mål.....	3
1.5.1 Problemstilling.....	3
1.5.2 Mål .....	3
1.6 Avgrensninger .....	3
2 Teoridel .....	4
2.1 Lovverk.....	4
2.2 HMS-temaer som er kartlagt .....	5
2.2.1 Førstehjelp.....	6
2.2.2 Brannvern.....	6
2.2.3 Kjemikalier .....	7
2.2.4 Smittevern og hygiene .....	7
2.2.5 Inneklima .....	8
2.2.6 IK-mat .....	8
2.2.7 Avvik.....	9
2.2.8 Sikkerhetsrutiner .....	9
2.2.9 Beredskap.....	10
3 Metode.....	10
3.1 Beskrivelse og valg av metoder.....	11
3.1.1 Intervju .....	11
3.1.2 Kartlegging .....	12
3.1.3 Dokumentgjennomgang .....	12
3.2 Metodekritikk og feilkilder.....	12
3.2.1 Metodekritikk Intervju .....	12
3.2.2 Metodekritikk – kartlegging .....	14
3.2.3 Metodekritikk – dokumentgjennomgang .....	14
4 Resultater og drøfting.....	15
4.1 Oppsummering generell informasjon .....	15
4.1.1 Vikarene – 4 personer .....	15
4.1.2 Daglige ledere – 8 personer .....	16

4.1.3 Drøfting .....	17
4.2 Førstehjelp .....	18
4.2.1 Vikarene .....	18
4.2.2 Daglige ledere .....	19
4.2.3 Drøfting .....	20
4.3 Smittevern og hygiene .....	21
4.3.1 Vikarene .....	21
4.3.2 Daglige ledere .....	21
4.3.3 Drøfting .....	22
4.4 Internkontroll mat .....	23
4.4.1 Vikarene .....	23
4.4.2 Daglige ledere .....	23
4.4.3 Drøfting .....	24
4.5 Brannvern .....	25
4.5.1 Vikarene .....	25
4.5.2 Daglige ledere .....	25
4.5.3 Drøfting .....	26
4.6 Beredskap .....	27
4.6.1 Vikarene .....	27
4.6.2 Daglige ledere .....	27
4.6.3 Drøfting .....	28
4.7 Kjemikalier .....	29
4.7.1 Vikarene .....	29
4.7.2 Daglige ledere .....	29
4.7.3 Drøfting .....	30
4.8 Barn og sikkerhet .....	30
4.8.1 Vikarene .....	30
4.8.2 Daglige ledere .....	31
4.8.3 Drøfting .....	32
4.9 Inneklima .....	33
4.9.1 Vikarene .....	33
4.9.2 Daglige ledere .....	33
4.9.3 Drøfting .....	34
4.10 Dokumentgjennomgang .....	34
4.10.1 Drøfting .....	35

5 Konklusjon .....	35
5.1 Innspill til opplæringsplan fra vikarene .....	36
5.2 Innspill til opplæringsplan fra daglige ledere .....	36
5.3 Oppsummering av innspill.....	38
Litteraturliste .....	39
Vedlegg 1 Spørsmål til vikarene	
Vedlegg 2 Spørsmål til daglige ledere	
Vedlegg 3 E-post til alle respondenten	
Vedlegg 4 Sjekkliste for dokumentgjennomgang	

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

I Norge har nesten 92% av alle barn mellom 1-5 år plass i barnehage og svært mange av dem er i barnehagen på fulltid (SSB 2019, a). 1. august i 2019 trådte den nye bemanningsnormen for barnehagene i kraft. Den innebærer et tallfestet krav til bemanning og undersøkelser fra 2018 viser at bare halvparten av barnehagene innehar denne bemanningen (Udir.no, 2018). Familiebarnehager er ikke omfattet av den nye bemanningsnormen og er ikke medregnet i disse tallene. Barnehagesektoren er en sektor med et høyere sykefravær enn gjennomsnittet for alle bransjer i Norge. Totalt sykefravær for sektoren var i 2018 på 8,4% i de kommunale og 7,5% i de private barnehagene (Barnehagemonitor.no). Gjennomsnittet for alle bransjer i Norge var i 2018 på 5,8% (SSB 2019, b).

Jeg jobber til daglig som HMS-rådgiver i PBL Mentor Bedriftshelsetjeneste som er en bransjespesifikk BHT som bistår private barnehager i hele landet. Gjennom dette arbeidet er jeg daglig ute i barnehagene og bistår i deres HMS-arbeid. Sykefraværsoppfølging er en sentral del av mitt arbeid og jeg ser at tradisjonelt har mange barnehager løst sykefravær i avdelinger med at andre avdelinger hjelper til så godt de kan. Vikarer blir også brukt for å løse bemanningskabalene. Når den nye bemanningsnormen nå trår til så vil økt bruk av vikarer være en sannsynlig effekt i mange barnehager i landet vårt.

Vikarene går oftest rett inn i kjerneaktivitetene til barnehagene; samvær med barna, og deltar i veldig mange av de praktiske gjøremålene i løpet av dagen. Dette gjør at vikarene blir involvert i mye av HMS-arbeidet i barnehagene og følgelig trenger god opplæring for å kunne oppfylle kravene til medvirkning som arbeidstaker har ifølge Arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2006, §2-3). God opplæring vil også være en klar forutsetning for at vikarene skal kunne gi gode og forsvarlige tjenester til barna.

I mitt arbeid ser jeg også at det er mange daglige ledere som har svært knapt med tid og ressurser til barnehagens HMS-arbeid fordi de skal inneha svært mange roller i en og samme stilling. Mitt inntrykk er at HMS-arbeidet kan bli nedprioritert og at opplæring av vikarer innen HMS ikke blir gjennomført i tilstrekkelig grad.



En større studie i GoBaN-prosjektet har også konkludert med at blant annet hygiene og sikkerhet er for dårlig i norske barnehager (Goban, 2018).

Med bakgrunn i dette så ønsket jeg å gjøre en kartlegging i flere barnehager for å se om mine antakelser er riktige og eventuelt kunne komme fram til tiltak for bedre opplæring av vikarene.

## **1.2 Førforståelse**

Regjering og Storting ønsker å øke kvalitet og sikkerhet i barnehagene i Norge ved å innføre en bemanningsnorm. Gjennom rollen som HMS-rådgiver for barnehager så er mine antakelser at det blir økt bruk av vikarer i årene fremover og at de i stor grad ikke får den opplæring de trenger for å medvirke til et godt HMS-arbeid i barnehagen. Målet med arbeidet er å kartlegge den opplæring som blir gitt i flere barnehager, se etter hovedfunn og eventuelt kunne bidra til utvikling av plan for opplæring av vikarer i barnehagene som gir dem mulighet til å medvirke i HMS-arbeidet på en forsvarlig og tilfredsstillende måte.

## **1.3 Presentasjon av XX barnehager**

-----

## **1.4 Nytteverdi**

Nytteverdien for XX barnehager blir å få gjort en kartlegging på hva slags rutiner de har for opplæring og hvordan gjennomføring av vedtatte rutiner for HMS-opplæring er for vikarene. Kartleggingen kan vise de likhetstrekk og ulikheter barnehagene har, samt ev mangler i sine rutiner og gjennomføring. Oppgaven vil også kunne gi gode innspill til videre arbeid i konsernet med å utvikle et felles opplæringsprogram for vikarene.

Min nytteverdi av oppgaven er at den vil gi meg økt kunnskap i prosjektarbeid og gi dypere faglig kunnskap i temaet systematisk HMS-arbeid og opplæring. Oppgaven vil gjøre meg mer

kompetent i rådgivning inn mot hvordan barnehagene kan jobbe for å sikre at arbeidstakere generelt og vikarer spesielt får tilfredsstillende opplæring i HMS-arbeid.

## **1.5 Problemstilling og mål**

### **1.5.1 Problemstilling**

I hvilken grad får vikarer i XX-barnehager tilfredsstillende opplæring i HMS-systemet i barnehagene?

### **1.5.2 Mål**

Målet med prosjektet er å gi en oversikt over opplæringen som blir gitt til vikarer i dag, avdekke manglende opplæring, og kunne gi innspill til en felles opplæringsplan for XX barnehager.

## **1.6 Avgrensninger**

Internkontrollforskriften stiller krav til at arbeidstakere, også vikarer, skal ha tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i bedriften (Internkontrollforskriften, 1997). Arbeidsmiljøloven stiller videre krav til arbeidstaker om å medvirke i å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven, 2006).

Opplæring i bedriftens systematiske HMS-arbeid er en forutsetning for slikt arbeid. Vikarene i barnehagene er involvert i veldig mye av barnehagens daglige drift og følgelig store deler av HMS-arbeidet i barnehagene. Oppgaven tar for seg opplæring i HMS-temaer som klart er knyttet til barns sikkerhet og daglige praktiske gjøremål for vikarer i barnehagene. Det er ikke sett på forhold rundt psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø eller HMS-oppgaver knyttet opp til enkelte stillinger i barnehagene fordi det vil gi et for stort omfang for denne oppgavens rammer.

Det er gjennomført intervjuer i ett mindre konsern. Intervjuene har vært av daglige ledere og vikarer. Verneombud og mellomledere er ikke intervjuet.

## **2 Teoridel**

### **2.1 Lovverk**

Barnehagebransjen er underlagt en rekke lover, forskrifter og krav som inkluderer at de ansatte skal ha kunnskaper i bedriftens systematiske HMS-arbeid.

Ifølge Interkontrollforskriften skal alle bedrifter sørge for at ansatte har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet til bedriften. Bedriftene skal også sørge for at lover, krav og forskrifter skal være tilgjengelig for arbeidstakerne (Internkontrollforskriften, 1997). Internkontrollforskriften som kom i 1997 satte et større fokus på det systematiske arbeidet enn tidligere og forskriften har en innledning som viser hvordan en virksomhet kan bygge opp sitt systematiske HMS-arbeid. Her legges det vekt på planlegging, utføring, å følge opp og forbedre – det kjente PUFF-hjulet. Kontinuerlig forbedring er et mål med denne forskriften (Helbostad, 2014, s.18).

Arbeidsmiljøloven slår fast i §1-8 at alle som utfører arbeid i annens tjeneste er å se på som arbeidstaker, og vikarer blir regnet som arbeidstakere ifølge norsk lov. Videre plikter arbeidsgiver å legge til rette for at arbeidstakere kan medvirke i HMS-arbeidet og ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Samtidig sier arbeidsmiljøloven at arbeidstakere har en medvirkningsplikt i slikt arbeid. Dette gjelder alt fra bruk av påbudt verneutstyr til å stanse arbeidet om man vurderer situasjonen slik at videre arbeid er en fare for liv og helse. Arbeidsmiljølovens §1 sier at lovens formål er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk. Videre sier loven at arbeidsgiver plikter å overholde kravene gitt i §1 (Arbeidsmiljøloven, 2006).

Miljørettet helsevern er en del av folkehelsearbeidet i kommunene og omfatter alt i miljøet som direkte/indirekte kan ha innvirkning på helsen men også forebyggende faktorer. For barnehager og skoler er der en egen Forskrift i miljørettet helsevern (Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.m., 1996). Ledelsen har ansvar for å følge opp kravene i

forskriften, kommunene fører tilsyn. I forskriften er det ikke bare tekniske- og utstyrskrav men også krav satt til at arbeid skal utføres tilfredsstillende. Dette medfører at arbeidstakere må kjenne til de rutiner og prosedyrer barnehagen har, samt ha fått opplæring i rett bruk av utstyr og sikre rutiner. Formålsparagrafen i forskriften understreker betydningen av at barna skal ha et helsefremmende miljø og ikke bare beskyttes mot risikoforhold. (Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.m., 1996).

Det er utarbeidet en veileder til Forskrift om miljørettet helsevern. Den er i seg selv ikke rettslig bindende for mottakerne. I prinsippet er innholdet i veilederen å anse som anbefalinger og råd, som gjenspeiler faglig forsvarlighet og /eller god praksis. Den som velger løsninger som avviker fra veiledernes anbefalinger, må imidlertid være forberedt på å kunne dokumentere og begrunne sine valg. Særlig gjelder dette når veilederens anbefalinger knytter seg til spørsmålet om forsvarlig drift (Helsedirektoratet.no, 2014).

Forskrift om Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver ble sist endret i 2017 og er et svært styrende dokument for barnehagehverdagen i Norge. I Rammeplanen blir det lagt opp til at personalet skal ha gode kunnskaper innen viktige helseområder som kosthold og hygiene, og skal videreformidle dette til barna (Rammeplanen, 2017). Dette vil også kreve at ansatte kjenner til disse temaene i et HMS-perspektiv i barnehagen.

I barnehageloven er det ikke spesifisert noen krav til HMS-kunnskap hos de ansatte. Her er satt klare krav til bemanning, pedagogisk utdanning og språkkunnskaper samtidig som loven i sin formålsparagraf framhever at barnehagen skal være et trygt sted for barna å være (Barnehageloven, 2006).

## **2.2 HMS-temaer som er kartlagt**

Oppgaven tar for seg opplæring i HMS-temaer som er knyttet til barns sikkerhet og daglige gjøremål for vikarer i barnehagene. Mange krav i lovverket, veiledninger, rundskriv og fagreferanser er omtalt med ord som *helst*, *bør* og *jevnlige*. Hensikten er at etter en risikovurdering skal virksomheten ta avgjørelsen om hvordan praksisen skal være hos dem. Dertil skal opplæring tilpasses denne vurderingen. Dette kan gjøre at praksis kan variere mye og at grad av opplæring vil bli svært forskjellig.

### **2.2.1 Førstehjelp**

Barn er nysgjerrige og utforskende både inne og ute, samtidig som de ikke er klar for å vurdere farene ved f.eks. å putte en lekekloss i munnen eller hoppe ut i bekken. Barn har også trangere luftveier enn voksne, mindre kroppsmasse og en raskere blodsirkulasjon. Dette gjør at situasjoner som er ufarlige for voksne raskt kan bli kritiske for små barn. Øving på førstehjelp er noe mange har vært bort i en eller annen gang, men da fortrinnsvis på voksne. Å utføre adekvat førstehjelp på små barn krever annen kunnskap. Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler krever at alle ansatte skal være i stand til å kunne yte førstehjelp. Kravet sier ingenting om hvor ofte denne opplæringen skal foregå (Forskrift om miljørettet helsevern, 1996, § 15). I veilederen til Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler ligger det en tydelig anbefaling om at ansatte som drar på tur med barn til et vann, bør ha årlig, oppdatert kompetansebevis på livreddende førstehjelp i vann (Helsedirektoratet, 2014). Arbeidsmiljøloven sier at for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø så skal førstehjelpsutstyr være tilgjengelig, gjort kjent blant ansatte hvor man finner det og at opplæring i bruk er gitt ut fra bedriftens behov og aktivitet. Arbeidstilsynet anbefaler opplæringsintervall på maksimalt 18-24 mnd (Arbeidstilsynet, u.å., a). Vi har i dag ingen samlet statistikk for ulykker/skader med barn i barnehager, slik som man kan finne for arbeidsrelaterte ulykker. En studie gjort i 2012 ved Dronning Mauds Minne Høgskolen konkluderer med at det er lite skader i barnehagene, de fleste skjer utendørs og fall er det mest vanlige (Udir, 2013).

### **2.2.2 Brannvern**

Det blir drevet barnehager i alt fra gamle skoler til gapahuker landet rundt. Støyforebygging foregår mye ved å dele opp barna i mindre grupper og mange barnehager innehar mange små rom for den daglige aktiviteten. Trematerialer har tradisjonelt vært brukt mye ved innredning av barnehagene, både for å gjøre det hjemmekoselig men også for å dempe støy. Mange har også soverom med senger og madrasser plassert rundt i. Ved et besøk i en barnehage så ser man raskt at her er mye brennbart materiale og at brann raskt kan spre seg i byggene. I tillegg har man en stor utfordring i å gjennomføre rask evakuering med tanke på at de fleste i bygningene er små barn. Veileder til forskrift om forebyggende brannvernsarbeid presiserer at det skal gjennomføres brannøvelser og opplæring av alle ansatte (Dsb.no, 2016). Omfang,

innhold og antall brannøvelser er det ikke satt konkrete krav til. Veilederen presiserer at det er ikke tilstrekkelig at rutinene blir utarbeidet og formidlet i en virksomhet. Det er en uttrykkelig plikt til å sørge for at rutinene blir iverksatt (DSB 2016). Ansatte skal med andre ord øve og være med på gjennomføring av brannøvelser i sin virksomhet. Barnehager er i henhold til brann- og eksplosjonsvernloven definert som særskilte brannobjekter og det stilles derfor spesielle krav til organisering og dokumentasjon av brannsikkerheten (Brann- og eksplosjonsvernloven, 2003). Kravene er gitt i «Forskrift om brannforebyggende tiltak» (Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn, 2002).

### **2.2.3 Kjemikalier**

Barn bruker alle sanser til å lære seg å leve livet. Det å smake på ting er viktig læring for små barn. De større barna kan godt gå på oppdagelsesferd i skap og skuffer, mens de minste barna lett kan få i seg kjemikalierester på gulvet uten å ha funnet frem til kjemikaliene selv (Miljødirektoratet, 2015). Arbeidsgiver er ansvarlig for et oppdatert stoffkartotek, at alle ansatte har tilgang og vet hvordan de skal bruke et slikt kartotek (Arbeidstilsynet u.å, b). Alle ansatte skal ha opplæring om de ulike kjemikaliene som finnes i barnehagen. Det stilles ikke krav til hyppighet på opplæring, men ansatte skal ha løpende informasjon om nye kjemikalier barnehagen tar i bruk (Arbeidstilsynet, u.å, c).

### **2.2.4 Smittevern og hygiene**

De første barneårene er viktig i utvikling av immunforsvaret vårt. Barnehagebarn er mer syke enn andre barn (Folkehelseinstituttet, 2019). Barnehageansatte er også mer utsatt for smitte enn mange andre arbeidstakere og det er en utfordring inn mot sykefravær. Norges største forskningsprosjekt på barnehagefeltet, GoBaN, ved forsker Elisabeth Bjørnstad, har gjort en større studie på kvaliteten i norske barnehager. Den viser klart at vi ikke er gode nok på HMS-områdene smittevern/hygiene og sikkerhet (Goban, 2018). Forskrift om miljørettet helsevern setter krav til at «*Virksomheten skal planlegges og drives slik at risikoen for spredning av smittsomme sykdommer blir så liten som praktisk mulig*» (Forskrift om miljørettet helsevern,

1996). Dette innebærer at alle ansatte og vikarer må ha opplæring i barnehagens rutiner for smittevern og hygiene for å kunne bidra til så lav smitterisiko som mulig. I tillegg har Folkehelseinstituttet utarbeidet faglige råd for smittevern i barnehagene (Folkehelseinstituttet, 2017).

### **2.2.5 Inneklima**

Vi bor i et til dels værhardt land og spesielt høst og vinter er vi mye inne. De minste og mest sårbare barna kan ha dager der de ikke er ute i løpet av hele barnehagedagen. Dette setter klare krav til at inneklimaet er godt. Mye av reguleringen i inneklimaet er i dag automatisk og ikke noe ansatte trenger å tenke på. Opplæring og innføring i rutiner inn mot hvordan man bruker rommene med tanke på luftkvalitet, organisering av arbeidet for å minske støybelastning, og ha gode lysforhold tilpasset aktivitetene i barnehagen, er viktig for et godt fysisk arbeidsmiljø for store og små (Veileder til Forskrift miljørettet helsevern, 2014). Støy er en faktor som ansatte i barnehagene selv påpeker er en belastning i hverdagen (Stami.no, 2016). Selv om ingen spesifikke krav i lovverket er satt så skal ansatte i barnehagen ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven, 2006). Barna skal ifølge Forskrift om miljøretta helsevern ha et helsefremmende inne-og utemiljø (Forskrift om miljørettet helsevern, 1996). Noe som vil kreve opplæring av ansatte i inneklimafaktorer og støyregulering.

### **2.2.6 IK-mat**

Måltider i barnehagen er ofte høydepunkter i en aktiv hverdag, og et godt samlingspunkt for både små og store. De er viktige for helse og trivsel og ikke minst for at pedagogiske aktiviteter kan gjennomføres. Sultne barn lærer dårlig. Lagring, tilberedning og servering av mat må skje i samsvar med råd og regelverk fra Mattilsynet herunder hensynet til matallergi. Viktige råd er bl.a. god håndhygiene ved tilberedning av mat og før måltidet, samt at mat som ikke skal spises med en gang, kjøles ned raskt. Barnehageloven sier at barnehagen skal være et trygt sted å være. Kunnskap i matallergier og håndtering av mat er en nødvendighet for tryggheten til barn med matallergier (Forskrift om miljøretta helsevern, 1996). Barnehager som lager og/eller serverer mat er å regne som en næringsmiddelvirksomhet. Dersom det bare lages enkel brødmatt og posesupper, er det mindre krav til internkontroll og opplæring av de

ansatte enn hvis det er mer omfattende matlaging (Mattilsynet, 2012). Direkte krav til opplæring er ikke satt men for å gjennomføre håndtering av mat og måltider i barnehagen i tråd med lovverket så vil opplæring trenge for de ansatte.

### **2.2.7 Avvik**

Et godt avvikssystem er en del av internkontrollen til barnehagen. Alle bedrifter skal ha et avvikssystem for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra HMS-lovgivningen. Alle hendelser som innebærer brudd på lovverket blir regnet som avvik. Avvik kan for eksempel være manglende bruk av verneutstyr, e: ved bleieskift eller matlaging, feil håndtering av kjemikalier, brudd på viktige rutiner og prosedyrer i barnehagen. Arbeidsgiver har ansvar for at barnehagen har et system for å registrere og håndtere avvik, og dertil opplæring i rutine for melding av avvik ut til arbeidstakerne. Avviksregistrering er viktig fordi det er med på å hindre nye avvik, redusere risiko for uønska hendelser, gjøre arbeidsmiljøet sikrere både ute og inne og forebygge sykefravær (Arbeidstilsynet u.å, d). Alle Mobarn sine barnehager nytter PBL Mentor HMS-system som er et elektronisk system som krever innlogging for bruk. Innlogging og avviksregistrering vil kreve opplæring for alle brukere av systemet.

### **2.2.8 Sikkerhetsrutiner**

GoBaN sin forskning viser at vi har for lite fokus på sikkerhet i norske barnehager (Goban.no, 2018). Kartlegginger og risikovurderinger er en sentral del av et systematisk HMS-arbeid (Arbeidstilsynet, u.å, e). Barnehagene har mange aktiviteter både ute og inne i løpet av et år, og de drar gjerne av gårde på turer i natur og bymiljø. Barnehagene har et tett samarbeid med foreldrene. Rutiner utarbeidet på bakgrunn av kartlegging og risikovurderinger er viktige å ha kjennskap til for å kunne gjennomføre aktivitetene på en sikker og god måte. Spørsmål knyttet til opplæring i slike rutiner og kjennskap til risikovurderingene som er gjort er også tatt med i oppgaven for et bedre bilde av opplæring i det systematiske HMS-arbeidet i barnehagen.



## 2.2.9 Beredskap

Veileder til forskrift om miljøretta helsevern peker på at rutiner og sikkerhetsutstyr skal være kjent for alle. Barnehagens sikkerhets- og beredskapsarbeid skal forebygge at ulykker skjer og medvirke til at uønska hendelser får så begrensa skadelige konsekvenser som mulig (Forskrift om miljøretta helsevern, 1996). Arbeidsmiljøloven påpeker at man skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven, 2006). Interkontrollforskriften peker på at tilstrekkelig opplæring i virksomhetens HMS-arbeid skal gis (Internkontrollforskriften, 1997). Mentor sitt HMS-system har rutiner og beredskapskort lett tilgjengelig for alle med tilgang til systemet. Personvernet i Norge har blitt skjerpet gjennom endringer i personopplysningsloven med nasjonale tilpasninger og personvernforordningen (GPDR), (Datatilsynet, u.å). Noe som krever gode og kjente rutiner for alle ansatte i virksomheter i Norge.

## 3 Metode

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Vi trenger ulike metoder for å få frem ny kunnskap men også for å etterprøve i hvilken grad påstander er gyldige, sanne eller holdbare. Metoden hjelper oss til å samle inn data for å få svar på vår problemstilling. Det finnes forskjellige metoder som deles inn i kvantitative og kvalitative metoder (Dalland, 2017, s.50). Både kvalitative og kvantitative metoder vil bidra med sine styrker inn mot problemstillinger vi søker svar på.

Kvantitative metoder vil gi fordel i at data gir svar på målbare enheter. Dette gjør det lett å systematisere informasjon og danne statistikker med god oversikt, f.eks. gi svar på gjennomsnittstall og/eller topp- og bunnscore i en undersøkelse.

Kvalitative metode har sin styrke i å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg like enkelt tallfeste eller måle. Metoden gir anledning til utdypende informasjon, spesielle særtrekk og gi mer mulighet til å sikre rett forståelse av hva som blir spurt/undersøkt (Dalland, 2017, s.52).

Eksempler på metoder er intervjuer, kartlegginger, spørreundersøkelser, dokumentgjennomgang, målinger og observasjoner (KIWA Prosjektarbeid V200, 2007). I

mange arbeid blir kombinasjoner av metoder nyttet for best mulig svar på spørsmålsstillingen man har fremsatt (Dalland, 2017, s.54).

### **3.1 Beskrivelse og valg av metoder**

I oppgaven har jeg valgt å benytte kvalitativ metode. I oppgaven skal daglige ledere intervjues og der er maksimalt 12 intervjuobjekter med denne stilling i XX barnehager. Dette gir i seg selv et lavt respondenttall og er mindre godt grunnlag for bruk av kvantitativ metode. Vikarer er der flere av, men sett i lys av oppgavens omfang og størrelse ble det valgt en kvalitativ metode. Oppgaven søker også å belyse bakenforliggende forhold til utfordringer knytt til opplæring, noe som også støtter en mer utforskende tilnærming og valg av kvalitativ metode. Formålet med oppgaven er i tillegg å komme frem til mulig god løsning for opplæringsplan for vikarer. Dette fordrer at metoden gir rom for utfyllende svar fra både daglige ledere og vikarer, noe som støtter bruk av kvalitativ metode i denne oppgaven. Jeg har valgt å bruke intervjuer, kartlegging og dokumentgjennomgang i oppgaven.

#### **3.1.1 Intervju**

Min førforståelse er at i arbeid ute i barnehagene oppleves det at daglige ledere ser det som svært utfordrende å få nok tid til HMS-arbeidet generelt. De har svært mange oppgaver å løse, samtidig må driften være i gang, nesten uansett hva som skjer i personalet eller i hverdagen til barnehagen. Sykefraværet er høyere i barnehager enn i andre bedrifter og krav til bemanning er lagt. Dette gjør at mange daglige ledere bruker mye tid på å få bemanningskabalene til å gå opp, gjerne helt inn i morgenen på gjeldende arbeidsdag. Formålet med det kvalitative forskningsintervju er å få tak i intervjupersonens egen nyanserte beskrivelse av situasjonen (Dalland, 2017, s.65). For at beskrivelsene skal bli dekkende er det ofte nødvendig å stille utfyllende spørsmål (Dalland, 2017, s.68). Kvalitativt intervju vil slik gi et godt grunnlag for å oppnå målet med oppgaven.

### **3.1.2 Kartlegging**

I intervjuene blir det også stilt spørsmål til hvert enkelt HMS-tema som direkte gir en kartlegging inn mot å svare på problemstillingen fremsatt i oppgaven; om vikarene og daglige ledere opplever opplæringen som tilfredsstillende. Både daglige ledere og vikarer blir spurt om i hvilken grad de opplever at opplæringen har vært veldig god, god, tilfredsstillende, svak, veldig svak eller at det ikke har blitt gitt opplæring. I tillegg er det i intervjuet med daglige ledere fremsatt spørsmål om de har dokumentert opplæringen som er gitt. Begge disse to spørsmålene i intervjuet gir grunnlag for en kartlegging i tillegg til den informasjon intervjuene ellers vil gi og sikrer at både mål og problemstilling i oppgaven blir besvart.

### **3.1.3 Dokumentgjennomgang**

XX barnehager sine barnehager bruker PBL Mentor-HMS som sitt HMS-system. I det skal plan for opplæring være beskrevet. Ved dokumentgjennomgang vil man se hvordan det er gjort. Dokumentgjennomgang og svar fra intervju og kartleggingene vil også kunne gi godt materiale for svar på hva som fungerer godt i opplæring og ev hva som er mangelfullt. Dette kan igjen gi verdifull informasjon inn mot hvordan en opplæringsplan bør se ut og at den er gjennomførbar i det praktiske livet i en barnehage.

## **3.2 Metodekritikk og feilkilder**

Det er viktig å være bevisst at feilkilder kan oppstå ved innhenting av informasjon. Misforståelser i intervjuprosessen kan være en slik feilkilde. Ikke minst er det viktig å være klar over at bruk av kvalitativ metode og intervjuer kan gi grunnlag for at ens egen bakgrunn og faglig erfaring kan virke sterkt på samtalen og notatene (Dalland, 2017, s.55).

### **3.2.1 Metodekritikk Intervju**

Det ble gjennomført 12 intervjuer. 8 daglige ledere og 4 vikarer. Barnehagene har svært hektiske dager og det er vanskelig å få tid til slike aktiviteter inn i alt annet de har på planen.

Barnehagene ligger også geografisk langt fra meg som intervjuer og noen intervjuer ble gjennomført stedlig og andre pr telefon for å få gjort alt innen tidsfristene som var satt i prosjektet. For å unngå misforståelser i spørsmålene valgte jeg derfor å sende ut spørsmålene noen dager i forveien til hver enkelt (Vedlegg 1 og 2). Slik at de hadde spørsmålene fremfor seg når vi snakket sammen. Jeg har tidligere møtt alle daglige ledere i andre sammenhenger. Vikarene var ukjente personer for meg. For å etablere dialog og gi praktiske opplysninger sendte jeg i tillegg til spørsmålene en mail med informasjon om hvilken personinformasjon jeg trengte, konfidensialitet av rapport, tidsbruk og hvem som skulle ha rapport etter ferdigstilling (Vedlegg 3). Administrasjonen i XX barnehager hadde på forhånd informert alle daglige ledere om prosjektet og at noen av dem ville bli kontaktet for intervju og spørsmål om de hadde vikarer som kunne være respondenter i oppgaven.

Å gjennomgå status for opplæring og utførelse av HMS-arbeid er noe som ligger til arbeidet som HMS-rådgiver. Tidligere erfaringer har derfor vært til hjelp ved utforming av spørsmålene men kan også være en utfordring i å ikke gjenspeile forutinntatte holdninger. Å intervju via telefon gjør at man mister viktig informasjon fordi man ikke får dannet seg et helhetsinntrykk gjennom direkte observasjon av intervjuobjekt. Det ble derfor lagt vekt på å la den enkelte få lov å ta seg tid til å tenke seg om før de svarte og bruke tid på å oppsummere svarene underveis for å sikre at jeg som intervjuer hadde oppfattet dem riktig. For å få så like intervjuer som mulig ble spørsmålsguiden fulgt så nøye som mulig men intervjuene ble likevel noe ulike fordi noen av spørsmålene er mer åpne enn andre. Samt at noen tilleggsspørsmål ble stilt underveis der intervjuobjekt var usikker på hva jeg mente med spørsmålet. Dette i seg selv kan gi grunnlag for feilkilder, men å få gå i dybden hos respondenten er også styrken i kvalitativ metode. Å få forberede seg på spørsmålene i forkant slik jeg valgte at de skulle få gjøre kan gi andre svar enn de spontane der spørsmålene ikke er kjent på forhånd. Det kan gi utslag i de funn man gjør seg og den konklusjon man setter.

Verneombud og pedagogiske ledere ble ikke intervjuet. Mye av opplæringen skjer praktisk ute i avdelingene der pedagogisk leder har ansvaret. Intervju av dem ville gitt et mer fullstendig bilde av opplæringen. Dette er en klar svakhet ved oppgaven og bør ev i en ny oppgave vektlegges. Verneombudene skal særlig påse at opplæring blir gitt i tilstrekkelig grad (Arbeidstilsynet u,å, f). Intervju av verneombudene ville også kunne gitt svært nyttig informasjon i en større kartlegging enn denne oppgaven har gitt.

### 3.2.2 Metodekritikk – kartlegging

Kartleggingsspørsmålene var lagt til slutten av hvert HMS-tema. Der hadde de 6 svaralternativer. I forkant var det stilt en del andre spørsmål knyttet til opplæring i det aktuelle tema. En kartlegging uten slike spørsmål i forkant ville muligvis ha gitt andre svar enn den form for kartlegging jeg valgte å gjennomføre. Det var også en kartlegging der de svarte meg som intervjuer og ikke en anonym kartlegging. Dette kan også være med å gi andre resultater.

### 3.2.3 Metodekritikk – dokumentgjennomgang

Dokumentert plan for opplæring og dokumentasjon av gjennomført opplæring er i grunnen «harde fakta» og lite gjenstand for feilkilder. Min erfaring er at mange barnehager er flinke på å utføre HMS-oppgaver men å bruke tid på å dokumentere arbeidet ofte ikke er gjort.

Dokumentgjennomgang alene kan derfor gi et misvisende inntrykk av hva som i realitetene blir utført i den praktiske barnehagehverdagen. Dokumentgjennomgang alene ville derfor ikke være god metode i denne oppgaven. Internkontrollforskriften §5 sier heller ikke at det er et krav til at opplæring skal dokumenteres. Den sier i punkt 2: *«sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer...»*. Videre: *«Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjon som følger av krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, for eksempel instruksjer, tillatelser, kompetansebevis, sertifikater o.l. skal inngå. Skriftlig dokumentasjon etter denne forskrift skal minst omfatte annet ledd nr. 4) til og med nr. 8) i denne paragraf. Frivillige sertifikater kan også inngå som en del av dokumentasjonen (Internkontrollforskriften, 1997).*

Dokumentgjennomgang ble gjort etter at intervjuene var ferdige. En slik gjennomgang kunne også vært gjort forut for intervjuene; som en forundersøkelse inn mot utarbeiding av spørsmålsguiden. Dette kunne gitt andre spørsmål enn de som ble stilt i oppgaven.

## 4 Resultater og drøfting

Under hvert emne er det presentert en grafisk fremstilling av resultatene, mest for å visualisere svarene. Det er et svært lite utvalg i oppgaven, noe som vil gi store utslag i svarprosenten som er fremstilt. Grafene gir likevel et inntrykk av hvordan vikaren og lederne har fordelt seg på samme emne. For god flyt i lesinga så har jeg ikke satt opp kilde/lovhenvisninger, da de er de samme som under Teoridelen på hvert emne. Jeg har også valgt å drøfte under hvert enkelttema i oppgaven.

For å gi innsyn i tilbakemeldinger og synspunkter fra respondentene er det tatt med sitater som er knyttet til det enkelte tema inn i oppgaven.

### 4.1 Oppsummering generell informasjon

#### 4.1.1 Vikarene – 4 personer

Alle er kvinner, snittalder er 34 år. To har utdanning i barne- og ungdomsarbeid, de to andre har ikke relevant utdanning. Alle jobber kun i en XX-barnehage til daglig. En er helt ny som vikar i barnehage, de tre andre har i snitt 8 års erfaring som vikarer i barnehage.

Alle hadde oppstartsmøte med sin daglige leder og alle fikk informasjonshefte/perm til gjennomlesing før oppstart. Alle hadde omvisning i barnehagen med daglig leder, signerte taushetserklæring og levert politiattest ved oppstart. Alle har gjennomgått praktisk opplæring på avdelingene, men i varierende grad.

To har fått tilgang til å logge seg på Mentor og kan bruke Mentor i arbeidstiden. De er begge selvlærte men en av dem har hatt gjennomgang i bruk av sjekk/tellelister. To har ikke tilgang til Mentor. Ingen har fått opplæring i bruk av avviksregistrering i Mentor men to har fått beskjed om å melde avvik til sin pedagogiske leder.

To av vikarene er med på personalmøter og andre møter der HMS er tema, to er det ikke. Alle får muntlige beskjeder på avdeling ved endringer i HMS-arbeidet i barnehagen, normalt sett av pedagogisk leder. En av vikarene har også tilgang til skriftlig informasjon om endringer, da daglig leder legger dette på pauserom, og en av dem får også viktige endringer på sms fra daglig leder.

Vikar: «du er en del av gjengen, samtidig er du det ikke, det gir mindre tilhørighet å ikke være med der alle andre er...»

Vikar: «Jeg har mange års erfaring i å jobbe i barnehager og kan det meste, så dette har kanskje gjort at opplæring ikke har syntest nødvendig, hverken fra meg eller barnehagen jeg nå jobber i. Det fungerer godt i hverdagen og jeg trives i jobben...»

Vikar: «jeg synes det fungerer godt selv om jeg ikke har så mye opplæring, jeg spør når det trengs, men når vi nå har gått gjennom spørsmålene så ser jeg at det er mangelfullt. Det er nok ikke bra nok når unge og uerfarne begynner å jobbe i barnehagen...»

#### **4.1.2 Daglige ledere – 8 personer**

Alle har barnehagelærerutdanning. Noen av dem har tilleggsutdanning innen økonomi og ledelse eller har tatt styrerutdanning. Alle er kvinner. De har i snitt 15 års erfaring fra styrerstilling i XX barnehager og barnehagene har 3-4 vikarer i snitt på sin liste, men dette varierer mye fra barnehage til barnehage. Seks av barnehagene opplyser at de bruker vikarer hver uke, en barnehage hver måned i snitt og en at hun ikke har tall på det, men er innenfor budsjett.

Alle styrerne har et innledende møte med vikarer når de starter opp. Her blir det gjennomgått informasjon rundt taushetsplikt, innhenting av politiattest og utlevering av informasjonshefte/perm. Vikarene får enten i forkant av oppstart eller samme dag som oppstart en tur rundt i barnehagen for å gjøre seg kjent. Praktisk opplæring skjer på avdelingene med pedagogisk leder som ansvarlig. Opplæring kan likevel også gjennomføres av andre på avdeling om det er hensiktsmessig. En av styrerne opplyser at hun har en sjekkliste for hva som skal gjennomgås for vikarer.

Vikarer ved to av barnehagene får raskt tilgang til Mentor mens i de andre seks så får vikarene tilgang etter hvert, om de blir mer faste vikarer i barnehagen. Alle har tilgang i arbeidstiden om de har fått opprettet bruker. Opplæring skjer etter hvert ute i avdelingene, men veldig variabelt hva som blir gjennomgått. To svarer at de gir opplæring i å registrere avvik på Mentor, de andre gir opplæring ved situasjoner der avvik oppstår eller har rutiner på at det skal meldes til pedagogisk leder eller daglig leder direkte.

Fire inviterer til personalmøter fra start av, tre gir muntlige tilbakemeldinger ved endringer og en har ikke fast rutine på dette. En opplyser at hun sender epost ved større endringer og at alle viktige ting kommer skriftlig til den enkelte.

Fire har ikke rutiner på å opplyse om hvem som er verneombud, fire gir informasjon muntlig eller at det er opplyst i informasjonshefte. Syv gir ikke informasjon om verneombudets rolle. I en barnehage bruker VO selv å hilse på og gå gjennom sin rolle med vikaren.

Vikarene har ikke yttervakter i starten. Barnehagene ser vikarene og deres erfaring an når det kommer til bleieskift, beskjeder til foreldre, å være aleine med barna og gjennomføring av sjekklister. Dette er ikke dokumentert i barnehagene men oppfattes som en rutine i barnehagene når ny vikar kommer inn.

Daglig leder: *«verneombudet og dets rolle må selvsagt gis opplysninger om, her ser jeg at jeg har svikta...»*

Daglig leder: *«et felles opplegg hadde vært fint, inntil det kommer så vil jeg lage meg sjekklister, for det trengs...»*

Daglig leder: *«opplæringsplan må være gjennomførbar i en travel hverdag, tror vi gjør mye bra, men vi mangler all dokumentasjon...»*

### **4.1.3 Drøfting**

Flere av lederne fremhever i intervjuet at de gir begrensa opplæring frem til de ser at dette er en vikar de kan bruke fremover. En del vikarer kan være der i bare noen dager for så å ikke komme tilbake. Praksisen gjenspeiles i at det i de fleste barnehagene tar tid før man får være med på personalmøter, kurs, tilgang til HMS-systemet og hvilke arbeidsoppgaver de skal gjøre. Hovedfokus i starten er kontakt med barna. Dette bærer også informasjonsheftene preg av med generelt lite HMs-informasjon lagt til her. Mulighet til å bruke Mentor og gjennomføre avviksregistreringer er begrenset. I utvalget av vikarer så er det tre med lang erfaring, 8 år i snitt, man ser likevel at en av dem fortsatt ikke har Mentor-tilgang og at opplæring i bruk av systemet ikke har blitt gitt. Internkontrollforskriften sier at HMS-systemet skal være tilgjengelig og at det skal gies tilstrekkelig opplæring til alle ansatte. Vikarer blir ifølge lovverket også regnet som ansatte. En endring i rutine bør derfor vurderes for vikarene



slik at tilgang til informasjonen i systemet blir etablert og at de får mulighet til å melde avvik. Tilfredsstillende opplæring i systemet er en forutsetning for at de skal kunne nytte det.

Deltagelse på møter med HMS som tema/kurs blir også helst gitt til vikarer som har vært i barnehagene en stund. Informasjon om resultat av slike møter er basert på at pedagogisk leder muntlig orienterer. En noe sikrere rutine er å anbefale da sykdom, fravær og en hektisk hverdag lett kan gjøre at viktig informasjon glipper. Gode referater som blir sendt/gitt ut kan være med å sikre informasjon til alle i barnehagene.

En rutine for informasjon om hvem som er verneombud og dets rolle bør etableres for alle barnehagene.

Lovverket er tydelig i krav til bedriftene gjennom Internkontrollforskriften. Resultatene i oppgaven er generelt ikke tilfredsstillende i tilgang til HMS-system, muligheter for å melde avvik, få tilstrekkelig informasjon og god nok opplæring. Barnehagene bør gjennomgå rutine sine på nytt.

## **4.2 Førstehjelp**

### **4.2.1 Vikarene**

Ingen har hatt førstehjelpskurs i regi av barnehagen, en av dem skal ha senere i høst i barnehagen og en hadde kurs i fjor i annen barnehage. To av vikarene får fast invitasjon til kurs i barnehagen, en får det ikke men vil få det når ha jobbet noe lengre enn nå. Tre av dem har ikke kjennskap til førstehjelpsrutinene i barnehagen mens en av dem har fått noe informasjon gjennom informasjonsheftet. En av dem er klar på hva som er sin rolle ved skader og ulykker, de tre andre er usikre på om de innehar annen rolle enn andre ansatte, alle er klar på at de tilkaller hjelp om noe skjer. En av vikarene vet hvor i Mentor rutinene for førstehjelp er, men ingen har lest dem. Alle vet hvor de finner førstehjelpsutstyret i barnehagen og de har umiddelbar tilgang til nødnummer og telefon. Ingen har opplevd situasjoner i barnehagen der førstehjelp har vært påkrevd, bortsett fra småsår og små fall.

Vikar: *«man vet aldri når det trengs, så noe grunnleggende bør vi nok få før vi starter, eller så snart som råd er, tanken på å kunne så lite stresser meg litt...»*

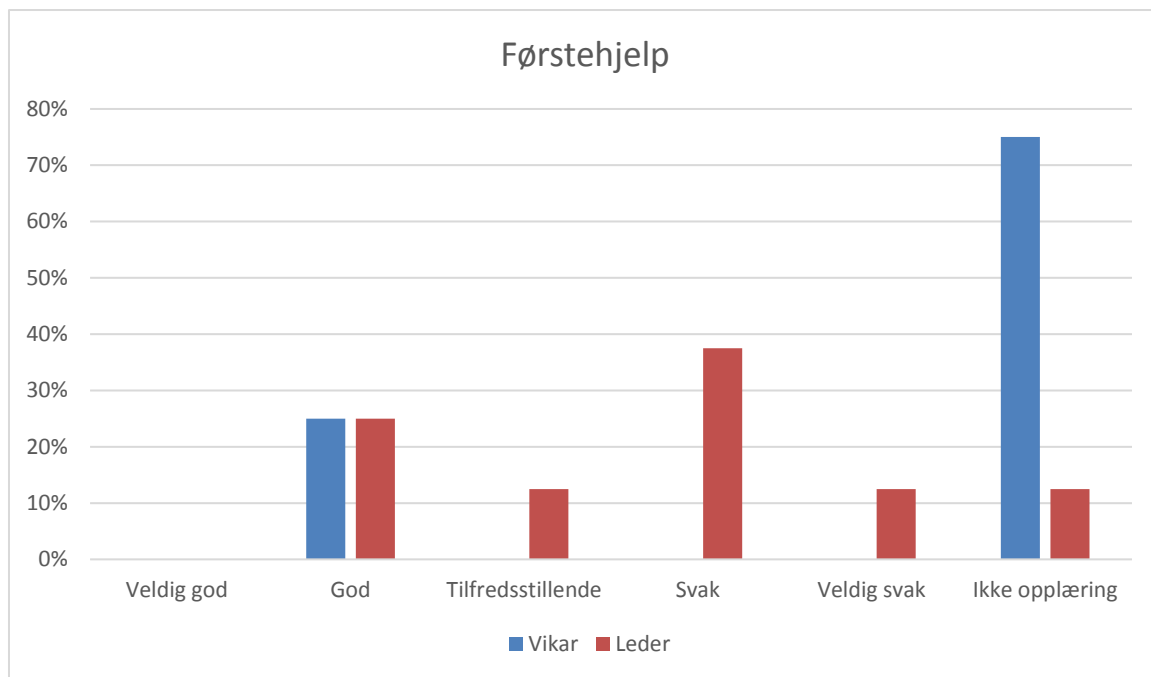
Grad av opplæring: En har fått **god** opplæring i annen barnehage, tre oppsummerer at **de ikke har fått opplæring**.

#### 4.2.2 Daglige ledere

Fire gir tilbud om førstehjelpskurs. To gir tilbud om vikarene har jobbet en del i barnehagen, en om der er ledige plasser og en gir ikke tilbud til vikarene. Styrene har lister over dem som har gjennomført slike kurs. Fem har i dag vikarer uten førstehjelpskurs, en vet ikke status og to har kun vikarer med kurs pr. i dag. En styrer opplyser om at alle får teoretisk gjennomgang ved oppstart i barnehagen og tre opplyser at de prøver å samarbeide med andre barnehager slik at alle får tilbud om å bli med på førstehjelpskurs hvert år. De andre har ingen rutiner for å sikre opplæring i førstehjelp ellers. Tre har fast gjennomgang av hvor utstyr ligger i barnehagen, to viser til at de har plansjer med informasjon opphengt og tre har ikke rutiner for å vise førstehjelpsutstyr.

Styrer: *«opplever at vi gjør en bra jobb her men at en sjekkliste for å trygge at vi får med oss alt vil være bra å lage».*

Grad av opplæring: To opplever opplæring i førstehjelp som **god**, en som **tilfredsstillende**, tre som **svak**, en som **veldig svak** og en som **ikke gitt opplæring**.



### 4.2.3 Drøfting

Arbeidsmiljøloven er klar i at arbeidsgiver er pliktet til å ha førstehjelpsutstyr tilgjengelig og gjort kjent for alle ansatte, samt sørge for tilfredsstillende opplæring utfra bedriftens behov. Forskrift om miljørettet helsevern er helt tydelig på at alle ansatte skal være i stand til å yte førstehjelp i barnehagen. Resultatene i oppgaven viser at kun en av vikarene opplever å være i stand til å yte førstehjelp, de tre andre er usikre på rutiner, roller og utøvelse. To av disse har 8 år i snitt som vikar i barnehage. Av de daglige lederne så er det kun tre som mener at de har god/tilfredsstillende opplæring i sin barnehage. Dette viser at opplæring i førstehjelp ikke er tilfredsstillende i barnehagene og at bedre rutiner på opplæring av vikarer bør komme på plass. GoBaNs forskning, som viser at vi ikke er gode nok på sikkerhet i barnehagene, gjør at spørsmål om det bør etableres et krav til gjennomgått førstehjelpskurs for alle som ønsker å være vikarer i barnehage burde vurderes på nasjonalt hold. Det er positivt at vikarene vet hvor de finner utstyr og at tre av barnehagene har etablert rutine for å samarbeide med andre barnehager for å sikre at flest mulig får gjennomgått kurs årlig.

## 4.3 Smittevern og hygiene

### 4.3.1 Vikarene

En av vikarene har hatt noe opplæring på avdeling og en av dem har vært gjennom smittevern og hygiene som tema i personalmøte. Tre av dem kjenner godt til rutineene for håndvask, en av dem er usikker her. Alle kjenner rutinen for bleieskift, men vet ikke hvor den finnes i Mentor og har følgelig ikke lest den. Tre kjenner ikke rutineene ved håndtering av smittsomme sykdommer, mens en av dem har fått informasjon gjennom plakater og informasjon om rutiner på avdeling. To har ikke fått opplæring i å håndtere blodsøl/kroppsvæsker en er usikker og en har fått god opplæring. En har fått opplæring i bruk av verneutstyr. Ingen har blitt smittet av alvorlig sykdom fra barnehagen men to kommenterer at de har hatt forkjølelse og omgangssyke knyttet til arbeidet i barnehagen.

Vikar : « *jeg har jobbet så lenge i barnehage at dette trenger jeg ikke opplæring i, så det går helt fint og på rutine...* »

Vikar: «*ved blodsøl så tørker vi opp...*»

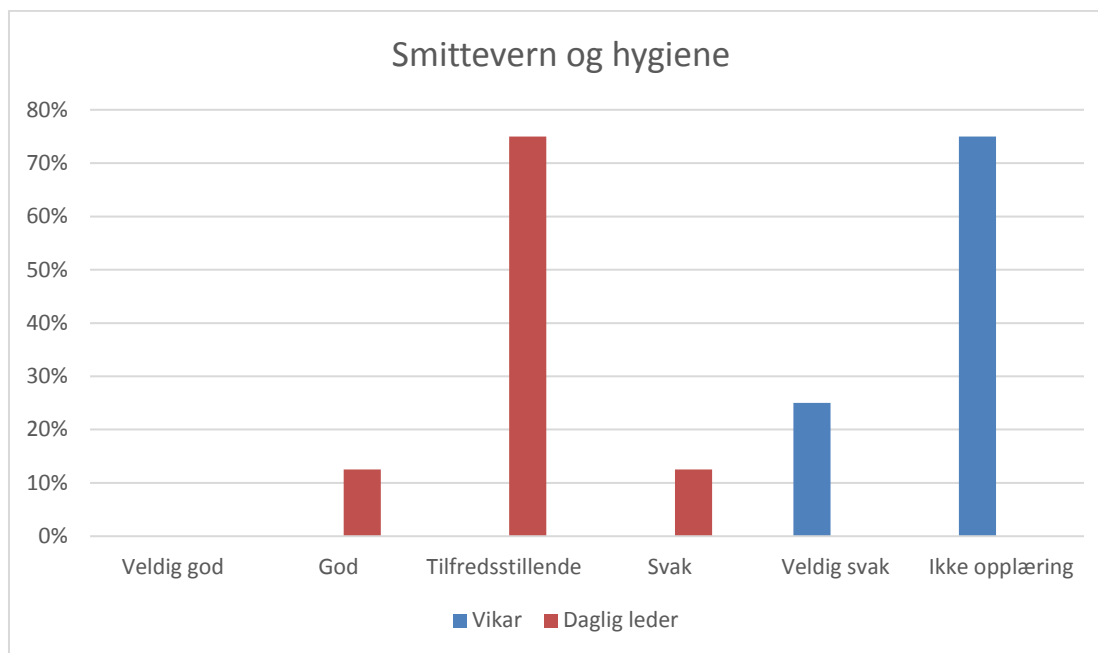
Grad av opplæring: En vikar har fått **svak** opplæring, de tre andre har **ikke fått opplæring**.

### 4.3.2 Daglige ledere

Opplæring skjer praktisk på avdeling. En barnehage har sjekklister for opplæring på kjøkken. Ellers ikke bruk av sjekklister i opplæring. Barnehagene har plansjer med beskrivelser av bleieskift, håndvask, kjøkkenrutiner. Opplæring blir ikke dokumentert. Opplæring i å håndtere smittsomme sykdommer og blodsøl/kroppsvæsker blir ikke gjennomgått før situasjoner oppstår i seks av barnehagene, men noen har tilgang til Mentor og mulighet for å lese seg opp selv.

Styrer: «*dette skjer i avdelingene og jeg ser nå at vi bør kvalitetssikre bedre, ser selv at det er forskjell på våre avdelinger og at det varierer for mye med hvem som gir opplæring...*»

Grad av opplæring: En opplever opplæring som **god**, seks som **tilfredsstillende** og en som **svak**.



### 4.3.3 Drøfting

GoBaNprosjektet viste at norske barnehager ikke er gode nok på smittevern og hygiene. Forskrift om miljørettet helsevern setter et krav til at spredning av smittsomme sykdommer skal være så liten som praktisk mulig, samt at Arbeidsmiljøloven peker på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte. Internkontrollforskriften krever at arbeidstakere skal ha tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i HMS-arbeidet i barnehagen. Resultatene fra oppgaven gir et interessant bilde da det er stort sprik mellom opplevelsene til daglige ledere og vikarer. Opplæring er delegert til pedagogiske leder på avdeling og daglige ledere har tillit til at denne blir gjennomført. Vikarene har en opplevelse av svak eller ikke gitt opplæring, selv om de har en del kunnskap om rutiner og bruk av verneutstyr. Spørsmålet er om opplæringen blir gitt på en slik måte at det ikke oppleves som opplæring men faller naturlig etter hvert som man jobber i barnehagen, eller om det er svak opplæring som blir gitt. Alle barnehagene har plansjer for bleieskift, håndvask og kjøkkenrutiner. Svarene kan indikere at vikarene ikke bruker disse godt nok. Opplæringen er ikke tilfredsstillende ifølge vikarene, derfor bør daglige ledere ha gjennomgang med sine pedagogiske ledere for å sikre god opplæring og gjerne bruke sjekklister for å sikre at alt er gjennomgått på avdelingene.

## 4.4 Internkontroll mat

### 4.4.1 Vikarene

Tre av vikarene håndterer mat ilt dagen, en ikke. To av dem har fått noe opplæring mens en har hatt gjennomgang av rutinene etter hvert som oppgaver har blitt gitt til henne på kjøkkenet. Alle tre kjenner til rutinene for håndhygiene ved mathåndtering. To av de tre med kjøkkentjeneste mener de er selvlærte på rutinene på kjøkkenet. En kjenner til rutiner for mat på tur, de andre er usikre her. Alle fire får muntlig informasjon på avdeling om der er barn med allergier. En har fått opplæring med pedagogisk leder i å håndtere barn som reagerer på matvarer, en har lest beredskapskort på temaet. Ingen gjennomfører sjekklister knyttet til mat.

Vikar: *«har fått beskjed om at det er barn på avdeling som ikke tåler nøtter. Må lese bakpå matvarer om jeg er usikker på hva det inneholder...»*

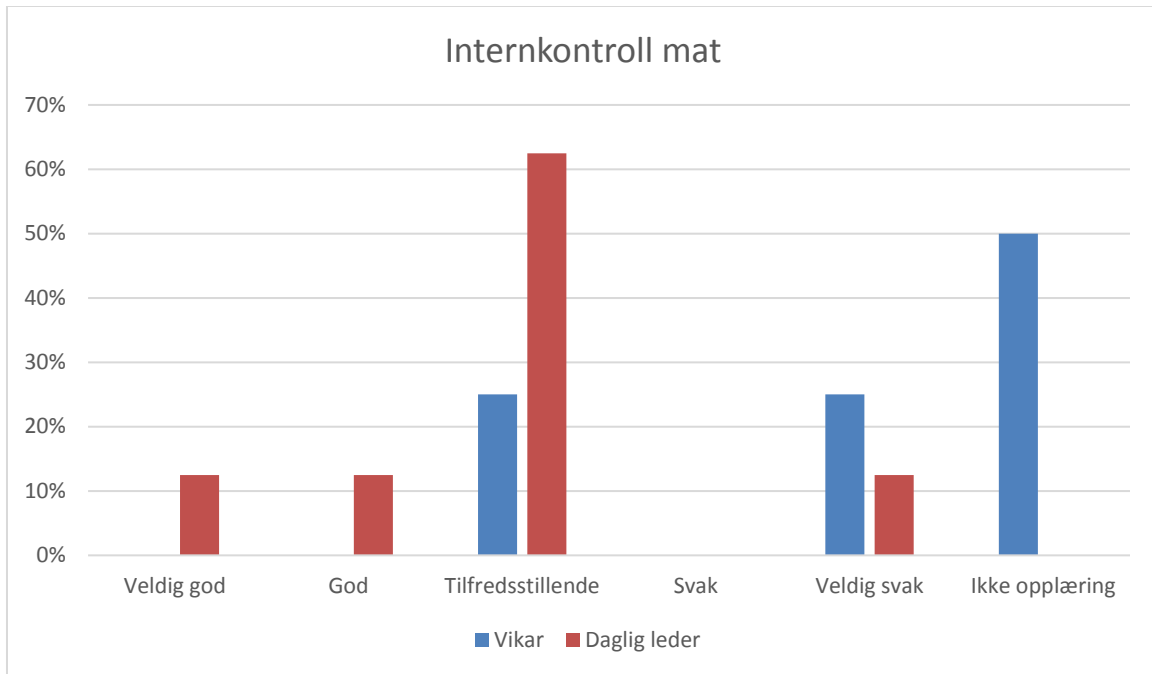
Grad av opplæring: En opplever å ha fått **tilfredsstillende opplæring**, to **svak** og en **ikke fått opplæring**.

### 4.4.2 Daglige ledere

Opplæring skjer på avdeling og tre opplyser at de har oppslag knyttet til mathåndtering i barnehagen. En barnehage har sjekklister for opplæringen. Vikarene blir satt raskt til kjøkkenarbeid i syv av barnehagene, en venter lengre før hun gir vikarer kjøkkentjeneste. Alle skal ha praktisk opplæring før de jobber på kjøkkenet. Opplæring og informasjon om matallergier blir gitt i avdelingene av pedagogiske ledere i syv av barnehagene, i en blir dette også informert om av daglig leder. En barnehage har allergiperm som skal leses. I tre barnehager gjennomfører vikarer sjekklister for kjøkkenarbeid, i de andre ikke. Ingen bruker sjekklister for hva som er gjennomgått eller dokumenterer opplæring som er gitt.

Styrer: *«jeg må svare veldig svak da jeg ikke har oversikt over hva som faktisk blir gjennomgått, og om det blir gjennomgått på en bra eller mindre bra måte...»*

Grad av opplæring: En opplever opplæringen som **veldig god**, to som **god**, fem som **tilfredsstillende** og en som **veldig svak**.



#### 4.4.3 Drøfting

Mattilsynet og Forskrift om miljørettet helsevern setter klare krav til kunnskap i håndtering av mat, bla gjennom god håndhygiene og håndtering av matallergier. Det er ikke klare krav i opplæring men for å tilfredsstillende krav til mathåndtering så ligger der forventning i lovverket om at tilfredsstillende opplæring blir gitt. Barnehagene skal ifølge Barnehageloven også være et trygt sted å være, også for barn med matallergier. Opplæring skjer i avdelingene og som ved smittevern- og hygiene ser vi et sprik mellom opplevd opplæring hos daglige ledere og vikarer, og samme konklusjon kan settes på internkontroll mat; opplæringen er ikke tilfredsstillende ifølge vikarene, derfor bør daglige ledere ha gjennomgang med sine pedagogiske ledere for å sikre god opplæring og gjerne bruke sjekklister for å sikre at alt er gjennomgått på avdelingene.

## 4.5 Brannvern

### 4.5.1 Vikarene

Alle har vært med på brannvernøvelser siste året. To har ikke vært på uvarslet øvinger. En sier hun har fått god gjennomgang av evakueringsrutiner og hvor utstyret står og skal brukes. Har også signert på gjennomgått rutine her. De tre andre har ikke hatt slik gjennomgang. To kjenner til rutinene for håndtering av brann i barnehagen, en kun for evakuering og en kjenner ikke til rutiner her annet enn vært med på øvelse nylig. Tre kjenner til rutinene for evakuering, en vet hvor barna skal stå ute men ikke sin rolle i evakueringsarbeidet.

To har fått opplæring i bruk av slökkemiddel, en kunne dette godt fra før og en har ikke kjennskap til bruk av slikt utstyr. To har fått opplæring i strakstiltak for å hindre røyk- og brannspredning, en ikke og en kunne dette godt fra før.

Vikar: *«barnehagene er flinke på brannvern og tar dette veldig seriøst...»*

Grad av opplæring: En opplever at hun har fått **veldig god** opplæring i brannvern, to **tilfredsstillende** og en opplever den som **svak**.

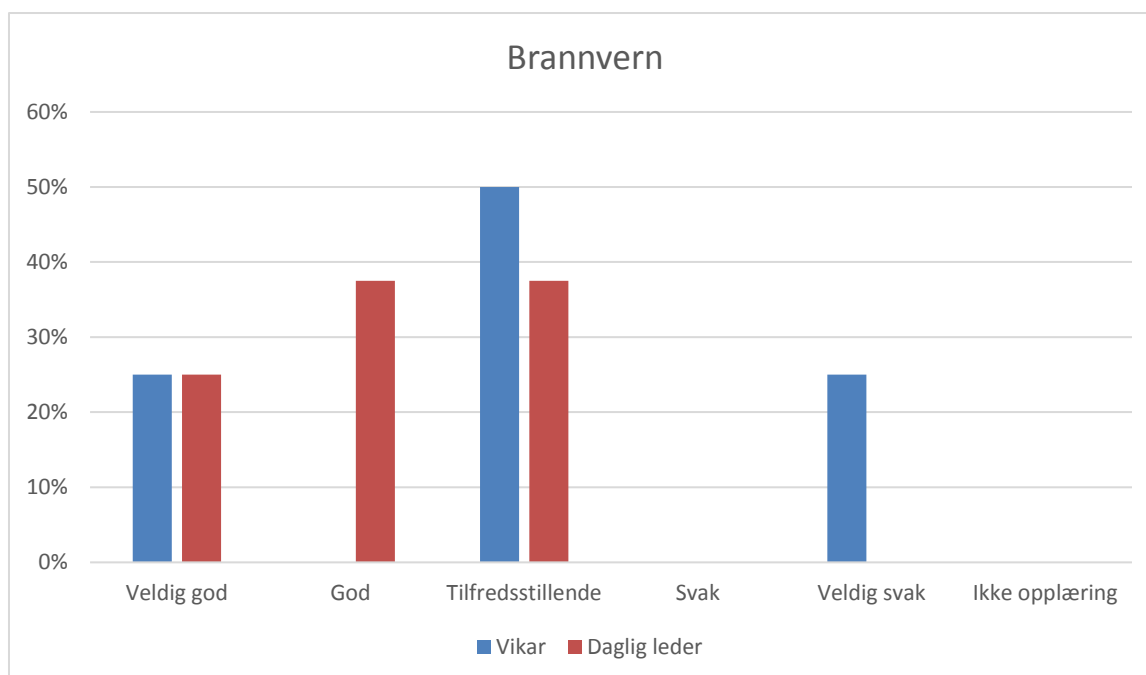
### 4.5.2 Daglige ledere

Alle har brannvernuke hver høst der også vikarene er med på det som skjer. Bruk av brann og slukke-utstyr blir gjennomgått om de har øvelser. Informasjon om roller, hvordan evakuere og hva de skal gjøre blir gjennomgått i denne uka. Gjennomgått kurs blir dokumentert. Seks av barnehagene har god informasjon i heftet om brannvern, to som ikke har dette i heftet har praktisk gjennomgang med vikarene på branninstruks, evakuering, hvor de finner oppslag og utstyr ved oppstart. Opplæring skjer på avdelingene og/eller med det lokale brannvernet tilstede.

Styrer: *«brannvern er vi veldig opptatt av og det er veldig greit å ha en fast brannvernsuke hvert år som sikrer at vi frisker opp og får med oss de nyansatte i dette arbeidet...»*

Grad av opplæring: To opplever opplæringen som **veldig god**, tre som **god** og tre som **tilfredsstillende**.





### 4.5.3 Drøfting

Veileder til forskrift om forebyggende brannvernsarbeid krever at det både skal gjennomføres brannøvelser og opplæring av alle ansatte, samt at barnehager er definert som særskilte brannobjekter. Det er derfor veldig bra å se at både vikarer og daglige ledere opplever jevnt over at opplæring i håndtering av brann er godt tilfredsstillende. Fast brannvernsuke hver høst er med på å sikre god opplæring for alle og ser ut til å være en god rutine i barnehagene. Imidlertid; mye av opplæringen i brannvern er knyttet til å ha deltatt på brannvernuka. Dersom vikaren ikke er tilstede denne uka så vil opplæring i brannvern bli vesentlig dårligere og det er en svakhet med de rutinene barnehagene har. En vikar har også svart at opplæring oppleves som veldig svak, selv om det nettopp har vært brannvernsuke i barnehagen. Med høye krav til brannsikkerhet- og kunnskap hos ansatte i barnehager så kan en slik tilbakemelding indikere at å gjennomføre god evaluering av opplæring vil være nyttig, for å fange opp om det er noen som ikke har opplevd opplæring som god nok for seg.

## 4.6 Beredskap

### 4.6.1 Vikarene

En av vikarene har lest noe om beredskap i informasjonsheftet ved oppstart og en kjenner til barnehagens beredskapskort. Ingen av dem kjenner til barnehagens rutiner for beredskap. Ingen kjenner til barnehagens varslingsrutiner ved kriser og ulykker eller mediehåndteringsrutiner i så måte. En er klar på at taushetsplikten gjør at hun ikke vil svare noen ved henvendelser.

Vikar: *«vet ikke hva jeg skulle gjort om media ringte, men hadde bedt de om å ta kontakt med daglig leder tror jeg...»*

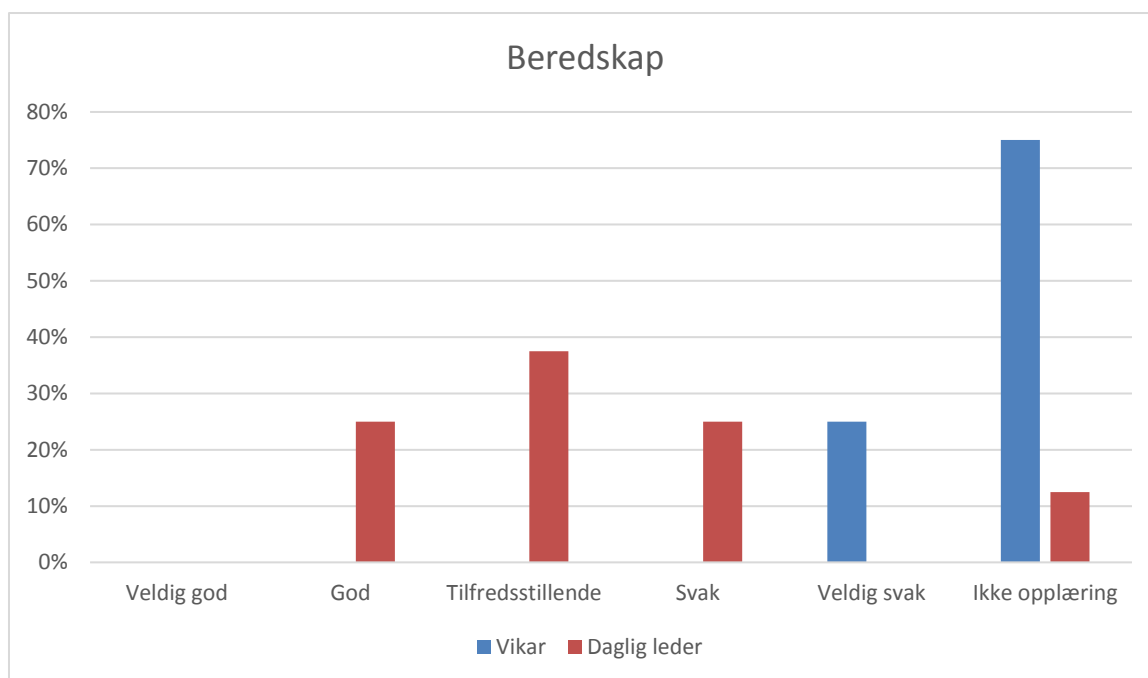
Grad av opplæring: Tre opplever at de **ikke har fått opplæring** og en vikar anser den som **veldig svak**.

### 4.6.2 Daglige ledere

Alle har beredskapskort i Mentor, en har beredskapsperm og en har beredskapskorta oppslått på tavle i barnehagen i tillegg. Syv gir informasjon om hvor de finner dem og at de selv må lese seg opp på temaet, når de først har fått tilgang til Mentor. To av barnehagene har muntlig gjennomgang med vikarene på beredskapskorta i tillegg. Dette er det pedagogisk leder eller styrer som gjennomfører. Opplæring er ikke dokumentert. En av barnehagene har beredskapskort som tema i årshjulet – slik at de skal gjennomgås i avdelingen.

Styrer: *«må svare at jeg ikke har gitt opplæring eller hatt gjennomgang i beredskapskorta vi har...»*

Grad av opplæring: To opplever at opplæring er **god**, fire som **tilfredsstillende**, en som **svak** og en har **ikke gitt opplæring**



### 4.6.3 Drøfting

Veileder til forskrift om miljøretta helsevern sier klart at rutiner og sikkerhetsutstyr skal være kjent for alle. Barnehagens sikkerhets- og beredskapsarbeid skal forebygge at ulykker skjer og medvirke til at uønskede hendelser får så begrensede skadelige konsekvenser som mulig. Arbeidsmiljøloven påpeker at man skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Interkontrollforskriften peker igjen på at til strekkelig opplæring i virksomhetens HMS-arbeid skal gis. Resultatene i oppgaven viser at vikarene opplever ingen eller svak opplæring, samt at to av dem har ikke tilgang til Mentor, der rutiner og beredskapskort ligger. Daglige ledere er uenige med vikarene i at opplæring er for dårlig. Alle har beredskapskort i Mentor, bare to har de i papirform i tillegg. Med varierende grad av tilgang til Mentor og liten generell gjennomgang fra barnehagen sin side så er det overraskende at flere daglige ledere likevel til dels mener at opplæring her er god nok. En grundig gjennomgang av rutiner og tilganger til informasjon bør gjøres i barnehagene.

## 4.7 Kjemikalier

### 4.7.1 Vikarene

En vikar har kjennskap til bruk av stoffkartotek på grunn av opplæring i annen barnehage, de tre andre ikke. Alle har fått opplæring i bruk av verneutstyr ved kjøkkenarbeid og bleieskift, samt at en har fått opplæring i bruk av steamer og utstyr knyttet til denne. Alle kjenner til rutinene for oppbevaring av kjemikalier. En kjenner til rutinene for avfallshåndtering av kjemikalier, de tre andre ikke. Alle opplever at sin barnehage er svært bevisst i bruk av kjemikalier og har lite tilgjengelig i barnehagen sin.

Vikar: *«Giftinformasjonssentralen? ...den har jeg ikke kjennskap til...»*

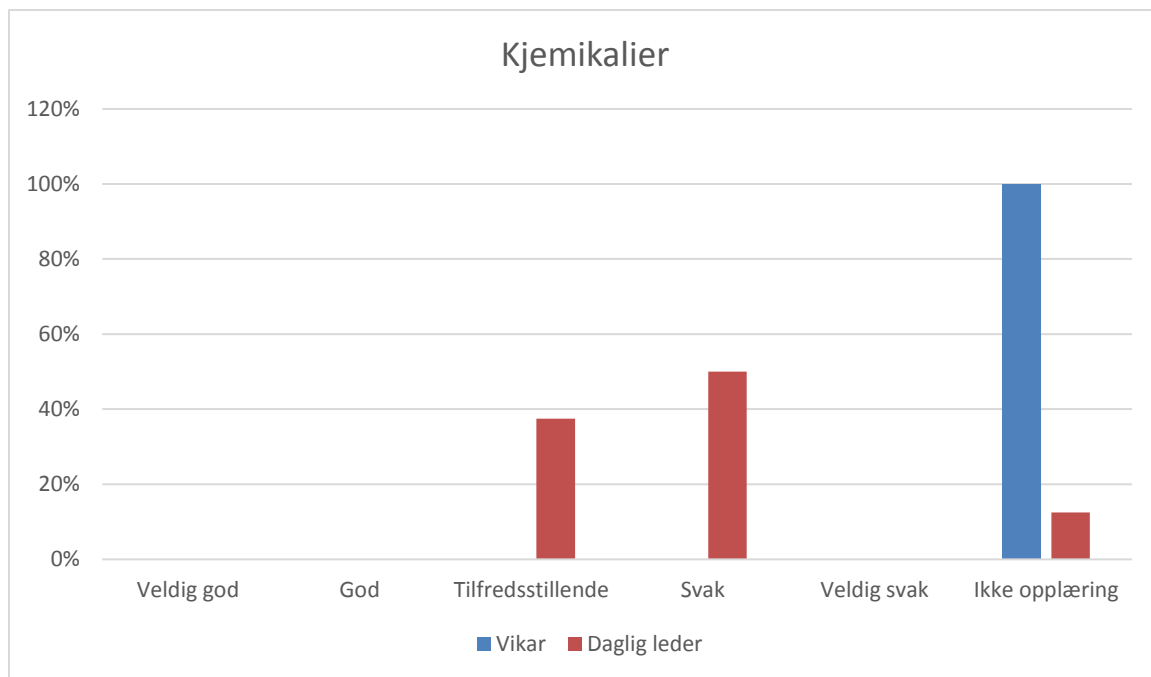
Grad av opplæring: Ingen av vikarene opplever at de har hatt opplæring i kjemikaliehåndtering i barnehagen.

### 4.7.2 Daglige ledere

Fire gir informasjon om at de har et stoffkartotek i barnehagen og hvor de finner dette, fire gir ingen informasjon. En gir litt opplæring i bruk av det, men ellers ingen opplæring i de andre syv barnehagene. Alle barnehagene gir informasjon om rutiner i oppbevaring av kjemikalier i barnehagen. Verneutstyr blir vikarene opplært til å bruke når de gjennomgår for eksempel bleieskift, kjøkkentjeneste osv. En av barnehagene har steamer som krever bruk av utstyr og vikarene får opplæring om de skal bruke den. Ingen opplæring eller gjennomgang blir dokumentert. Ingen har faste rutiner for å oppdatere vikarer om der skjer endringer i bruk av kjemikalier i barnehagen. Alle barnehagene har lite utskifting av kjemikalier og har fokus på å bruke godkjente produkter. Alle er Miljøfyrtårn-sertifiserte.

Styrer: *«vi håndterer lite kjemikalier generelt i barnehagen, men jeg ser at rutinen inn mot opplæring bør bli bedre...»*

Grad av opplæring: Tre opplever opplæringen som **tilfredsstillende**, fire som **svak** og en at **det ikke blir gitt opplæring**.



### 4.7.3 Drøfting

Både vikarer og daglige ledere er enige i at de har god nok kunnskap i rutiner for oppbevaring av kjemikalier og bruk av verneutstyr, og dette er bra. Lovverket krever imidlertid at alle ansatte skal ha tilgang og kunnskap i bruk av stoffkartotek, herunder informasjon om endringer i kartoteket. Slik sett ser man at barnehagene ikke kan sies å ha en tilfredsstillende opplæring på temaet.

## 4.8 Barn og sikkerhet

### 4.8.1 Vikarene

Tre kjenner til rutiner for trafiksikkerhet, en er litt usikker på dette. Alle kjenner til rutinene for registrering og telling av barn samt rutiner for soving og sovevaktsarbeid. To er involvert i sjekklister for ute- og inneområdet. Tre kjenner ikke til risikovurderinger gjort for aktiviteter i barnehagen, en har hatt det som tema i personalmøter. To har tilgang til Mentor men ingen av dem har lest gjennom risikovurderinger som er gjort og vet ikke hvor de finner dem. Ingen anser at de har fått opplæring i rutiner som følge av risikovurderinger som er gjort i

barnehagen. To kjenner godt til rutinene for personvern, to ikke. Alle kjenner til rutinene for foreldresamarbeid.

Vikar: *«vi gjør jo mye ut fra rutiner vi lærer og de kan jo ha sammenheng med risikovurderinger som er gjort?»*

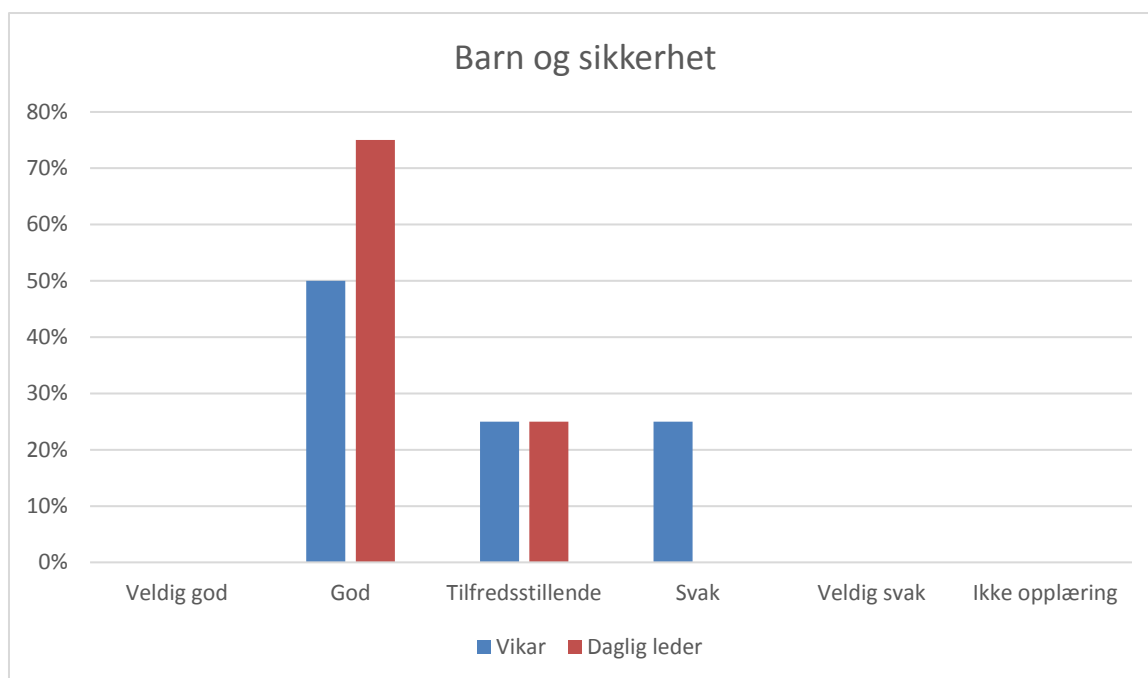
Grad av opplæring: En vikar opplever opplæring i barn og sikkerhet som **god**, to som **tilfredsstillende** og en som **svak**.

#### **4.8.2 Daglige ledere**

Alle gjennomgår rutiner for trafikksikkerhet, telling og registrering av barn, soving og sovevaktsarbeid, samt rutiner for foreldresamarbeid i barnehagene. Rutinene er bygget delvis på risikovurderinger som er gjort. Fire barnehager har vikarer som gjennomfører sjekklister og opplæring blir gjennomført på avdelingene. Fire har vikarer som ikke gjennomfører sjekklister, men det kan bli aktuelt om vikarene blir værende. Opplæring vil da bli gitt på avdeling. To har ikke fast gjennomgang av risikovurderinger gjort for aktiviteter i barnehagen, fire har gjennomgang på personalmøter, to er usikre om det blir gjennomgått noe i avdelingene. Seks har rutiner for opplæring i personvern der også en av barnehagene har skjema for gjennomgått opplæring som krever underskrift av vikaren. En barnehage har ikke slik rutine og en har rutine men usikker på om den dekker godt det vikarene trenger. Opplæring blir gitt både av daglig leder ved oppstart og av pedagogisk leder i avdeling. Ingen dokumenterer opplæring eller gjennomfører sjekklister for opplæring.

Styrer: *«barn og sikkerhet er i høysete hos alle om dagen, men hadde du spurt meg for et år siden så hadde jeg nok ikke hatt like gode rutiner på soving og sovevakt som vi har nå».*

Grad av opplæring: Seks opplever opplæringen som **god**, to som **tilfredsstillende**.



### 4.8.3 Drøfting

GoBaN sin forskning viser at vi har for lite fokus på sikkerhet i norske barnehager. Arbeidstilsynet påpeker at kartlegginger og risikovurderinger er en sentral del av det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidsmiljølov og Forskrift om miljøretta helsevern er med å skal gi sikkerhet for barn og ansatte i barnehagen om et godt arbeids- og lekemiljø. Internkontrollforskriften peker på krav til tilstrekkelig opplæring og at risikovurderinger skal være gjort og dokumentert. Både vikarer og daglige ledere opplever stort sett at kunnskap og fokus på sikkerhet er god i barnehagene. Går vi likevel ned i detaljene så ser man at informasjon og tilgang til risikovurderinger ikke er god nok og at det glipper noe på kunnskap rundt personvern, noe som kan føre til uheldige situasjoner. Evaluering og små endringer i rutiner her vil være hensiktsmessig å gjennomføre.

## 4.9 Inneklima

### 4.9.1 Vikarene

En kjenner til rutiner for støy og demping av støy i barnehagen, to av dem er kjent med noen tiltak som kan gjøres, en av dem ikke. Ingen kjenner til spesifikke rutiner for bruk av lys eller rutiner knyttet til luftkvalitet. To vikarer vet at der er reguleringsmuligheter på luft, men ikke hvordan bruke det.

Vikar: «*ved tung luft så lufter vi...*»

Grad av opplæring: En opplever å ha fått **tilfredsstillende** opplæring, en **svak** og **to ikke fått opplæring**.

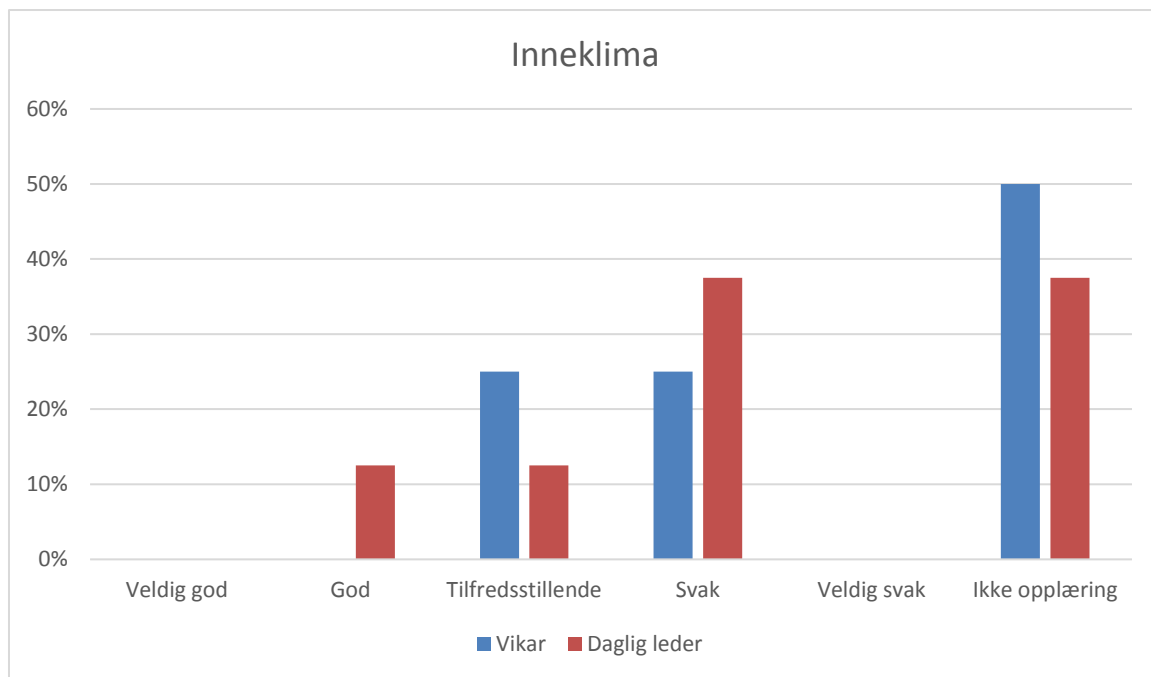
### 4.9.2 Daglige ledere

Seks barnehager har ingen opplæring når det kommer til inneklima. To gir informasjon om støy i barnehagene og hvordan prøve å redusere denne ved gode tiltak. En barnehage har også gjennomgang på ventilasjon og luftingsmuligheter. Ingen dokumenterer noen form for opplæring. Opplæring skjer gjennom informasjonshefte eller på avdeling.

Styrer: «*her kan du sette minus på alt...*»

Grad av opplæring: En opplever opplæringen som **god**, en som **tilfredsstillende**, tre som **svak** og tre har **ikke gitt opplæring**.





### 4.9.3 Drøfting

Mange timer innendørs i store deler av året gjør at inneklima er veldig viktig og Arbeidsmiljøloven og Forskrift om miljøretta helsevern peker på krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og et helsefremmende innemiljø. Både vikarer og ledere opplever i hovedsak at inneklimafaktorer som f.eks. støy ikke blir gitt opplæring i. Dette til tross for at slik kunnskap er viktig for å følge opp krav i lovverket, og ikke minst fordi bla støy er en faktor som oppleves som belastende for både barn og voksne i barnehagene. Generelt må man si at barnehagene har et klart forbedringspotensiale i å gi bedre opplæring til vikarene på temaet inneklima, og at det i dag ikke er godt nok i de fleste av barnehagene.

### 4.10 Dokumentgjennomgang

Alle gir ut informasjonshefte/perm ved oppstart med oppfordring på å lese gjennom. Seks av barnehagene har lagt heftene inn i Mentor. Ingen har beskrevet hvordan de gjennomfører opplæring, hvem som er ansvarlig, når det skal gjennomføres eller fylt ut sjekklister for hva som er gjennomført. En barnehage har en lengre sjekkliste for hva som skal gjennomgå og den blir gjennomgått av daglig leder ved behov. Den ligger ikke i Mentor. Alle har lister for

gjennomgått førstehjelpskurs og brannvernkurs. Ingen gjennomfører systematisk evaluering av opplæring som blir gitt.

Enkeltrutiner ellers er beskrevet under hvert emnekapittel.

#### **4.10.1 Drøfting**

Informasjonsheftene til barnehagene var til dels svært ulike og HMS var et gjennomgående lite tema i hefta. Det var heller ikke dokument som viste plan for opplæring, hvem som har ansvar for hva, sjekklister eller annet system for å sikre at alt som trengs blir gjennomgått, eller evalueringsskjemaer for opplæring. Internkontrollforskriften krever ikke at opplæring skal være dokumentert skriftlig men gode og dokumenterte rutiner og bruk av sjekklister vil være en god hjelp internt for å sikre god opplæring av vikarer.

## **5 Konklusjon**

Jeg har i oppgaven sett på i hvilken grad daglige ledere og vikarer i XX barnehager opplever opplæring i HMS-arbeidet som tilfredsstillende, og satt dette opp mot de krav, lover, forskrifter og veileder gir i opplæring av vikarer. Økt bruk av vikarer er en naturlig konsekvens i barnehager etter at pedagog- og bemanningsnorm nå har kommet.

Barnehagene er underlagt en rekke lover og forskrifter og de er alle tydelige i at barnehagene skal være et trygt og helsefremmende sted å være for både barn og ansatte.

Internkontrollforskriften peker direkte på at alle ansatte skal ha tilstrekkelig opplæring og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet i barnehagene.

Både vikarer og daglige ledere mener at opplæring i brannvern og temaet barn og sikkerhet er tilfredsstillende. Faste brannvernsuker og et stadig økt fokus på sikkerhet i barnehagene er med å gi et tilfredsstillende opplæringsbilde.

Ser man på de andre temaene; førstehjelp, smittevern og hygiene, internkontroll mat, beredskap, kjemikalier og inneklima så opplever vikarene generelt lite, svak eller ingen opplæring. Lederne har en noe mer positiv opplevelse av opplæringen, spesielt i smittevern og

hygiene, ik-mat og beredskap. Hovedfunn er likevel at det generelt er for lite og usystematisk opplæring av vikarene, mye delegert til avdelingene, og at barnehagene opplever det som krevende å få gjennomført. Vikarene trives generelt i barnehagene og opplever sin arbeidshverdag som god. Mye praktisk opplæring som skjer gradvis og underveis kan gjøre at opplæring i seg selv ikke oppleves like sterkt for alle og en del svar indikerer at de har kunnskaper i temaene selv om opplæring ikke er opplevd.

Oppgaven er begrenset, med få respondenter, og verneombud og pedagogiske leder er ikke tatt med, noe som kan gjøre at en større oppgave med breiere utvalg av respondenter ville gitt et annet bilde.

Funnene i oppgaven viser imidlertid at å bygge opp et opplæringssystem med klare ansvarsforhold, sjekklister, tidsrammer, nok ressurser og muligheter for evaluering er et klart behov for å tilfredsstille kravene i lover og forskrifter.

## **5.1 Innspill til opplæringsplan fra vikarene**

- Mer informasjon i oppstartshefte
- Filmsnutter med spørsmål i etterkant kan være et godt tiltak
- Tilgang og opplæring på Mentor
- Bør ha mulighet til å bli med på alle kurs som handler om HMS
- Mentorordning for vikarene
- Innlemme vikarene mer i vanlig jobb enn det som blir gjort
- Best med praktisk opplæring, ikke ta denne bort til fordel for mer teori
- Gå gjennom HMS før oppstart – det blir mye på første dag

## **5.2 Innspill til opplæringsplan fra daglige ledere**

- Utarbeiding av sjekklister
- Et system der man kan hente ut det man trenger
- Savner et felles system for alle i XX barnehager, som også gir enkel dokumentasjon
- Mentorordning for vikarer og nyansatte
- Kunne bruke ekstraressurs når skal lære noen opp

- Ha et system der fagarbeider og erfarne assistenter er mer involvert
- Må ikke være for omfattende og gjerne film/gjennomgang i forkant av oppstart slik som Kiwi og andre kjører.
- Et system som enkelt viser hva som er gjennomgått og hva som står igjen – fordi en del opplæring må skje over tid.
- Sikre at det ikke blir gitt for mye informasjon første dagen, men et løpende system som sikrer at man innen rimelig tid har gjennomgått det som trengs.
- Ved utarbeiding av felles opplæring; gjennomgå og definere hva som er viktigst i forhold til vikarens rolle, hva trengs først og hva kan komme etter hvert
- System der man signerer/kvitterer ut etter hvert hva som er gjennomgått
- Kjøreplan for opplæring av vikarene med tidslinje i hva som bør være gjort innen...
- Definere hva som ligger til styrer, pedagogisk leder, verneombud og andre i barnehagen
- Klargjøring i et opplæringssystem hva som også er ansvar for vikaren selv å sette seg inn i. Kunne kvittere det ut.
- Felles system som er fleksibelt nok til at den enkelte barnehage kan skreddersy noe selv.
- Film/infohefte med en liten test i etterkant for å se at den enkelte har fått med seg det som er viktig.
- En totalpakke som kan kjøres på vikarer, nyansatte og folk som har vært lenge ute i permisjon/sykmelding.
- Gjerne et sentralt opplegg fra PBL som er fleksibelt nok til at man kan skreddersy selv.
- Felles rutine i XX barnehager på at man kan ha vikaren gående oppå totalbemanningen første dagen.
- Felles opplæringsdag for vikarer og nyansatte i XX barnehager – som kjøres sentralt – kan det spare alle for tid og krefter?

### 5.3 Oppsummering av innspill

- En opplæringsplan som er felles men med muligheter for fleksibilitet, dokumentasjon, klargjorte ansvarsforhold og tidslinje for prioriteringer for alle impliserte parter, der vikarene også har mulighet for en mentor i opplæringsfasen.
- Noe opplæring som kan foregå digitalt i forkant med testspørsmål for å se at man har fått med seg alt, og det gir også dokumentasjon på gjennomgåtte temaer
- Sjekklister ved opplæring i praktisk arbeid på avdelingene der både lærer og elev kan kvittere på at ting er gjennomgått
- Sikre nok ressurser til opplæring, som at vikar kan gå oppå grunnbemanningen første dagen i barnehagen
- En opplæringsplan som sikrer tilgang til HMS-informasjon som er nødvendig eller tilgang og opplæring i Mentor, samt sikrer en god første dag på jobben.

## Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven (2006). *Arbeidsmiljøloven* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> Hentet 09.07.19

Arbeidstilsynet (u.å, a). *Førstehjelp* <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/personlig-verneutstyr/forstehjelpsutstyr/> Hentet 25.08.19

Arbeidstilsynet (u.å, b). *Stoffkartotek* <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/kjemikalier/stoffkartotek/> Hentet 12.07.19

Arbeidstilsynet (u.å, c). *Kjemikalier* <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/kjemikalier/> Hentet 12.07.19

Arbeidstilsynet (u.å, d). *Avvik- og avvikshåndtering* <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/avvik-og-avvikshandtering/> Hentet 25.08.19

Arbeidstilsynet (u.å, e). *Internkontroll* <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/internkontroll/> Hentet 25.08.19

Arbeidstilsynet (u.å f). *Arbeidsmiljøloven* <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljooven/6/6-2/> Hentet 25.08.19

Barnehageloven (2006). *Barnehageloven* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64> Hentet 10.07.19

Barnehagemonitor.no (u.å). *Bemanning og sykefravær* <https://www.barnehagemonitor.no/bemanning-og-sykefravaer/> Hentet 25.08.19

Brann- og eksplosjonvernloven (2003). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-14-20> Hentet 25.08.19

Dalland, Olav, 6.utgave (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo, Gyldendal Akademisk

Datatilsynet (u.å). *GDPR*. [https://www.Lov om behandling av personopplysninger \(personopplysningsloven\) med nasjonale tilpasninger og personvernforordningendatatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/](https://www.Lov%20om%20behandling%20av%20personopplysninger%20(personopplysningsloven)%20med%20nasjonale%20tilpasninger%20og%20personvernforordningendatatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/)

Hentet 17.12.19.

DSB (2016). *Veiledning til forskrift om brannforebygging*

<https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/veiledning-til-forskrift/veiledning-til-forskrift-om-brannforebygging/> Hentet 12.07.19

Folkehelseinstituttet (2019). *Barnehage* <https://www.fhi.no/sv/barnehage/nar-ma-barnet-vare-hjemme-fra-barne/> Hentet 30.09.19

Folkehelseinstituttet, (2017). *Håndhygiene*.

<https://www.fhi.no/nettpub/handhygiene/anbefalinger/handvask-med-sape-og-vann/> Hentet 12.07.19

Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn (2002)

<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2002-06-26-847> Hentet 05.12.19

Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager, skoler m.v. (1996).

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1995-12-01-928> Hentet 27.01.20

GOBAN.no (2018). <https://goban.no/forskning/> Hentet 20.08.19

Helsedirektoratet.no (2014). *Veileder til forskrift om miljørettet helsevern i barnehage og skole*. [https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/miljo-og-helse-i-](https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/miljo-og-helse-i-barnehagen/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf/)

[barnehagen/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf/](https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/miljo-og-helse-i-barnehagen/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf/) /attachment/inline/be78ea10-fd6d-4f2a-b133-

[cce62ce947e3:8632c2895c0eefdd2dc05f9f4a54783a03bcf307/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/miljo-og-helse-i-barnehagen/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf/) Hentet 15.09.19

Helbostad, Anne Grete, 3.utgave (2014). *HMS Innføring i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*. Drammen, Forlaget Vett & Viten

Helsedirektoratet (2014). *Miljø og helse i barneagen*

<https://www.helsedirektoratet.no/tema/miljo-og-helse/> /attachment/inline/b0360e62-caeb-45d2-8312-

[e76a444efaed:8632c2895c0eefdd2dc05f9f4a54783a03bcf307/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/tema/miljo-og-helse/e76a444efaed:8632c2895c0eefdd2dc05f9f4a54783a03bcf307/Milj%C3%B8%20og%20helse%20i%20barnehagen%20E2%80%93%20Veileder%20til%20forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern%20i%20barnehager%20og%20skoler.pdf) Hentet 12.07.19

- Internkontrollforskriften (1997). *Internkontrollforskriften*  
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>, hentet 10.07.19
- Kiwa (2007). *Kompendie for prosjektoppgave – V200*. Utlevert i studiet.
- Mattilsynet (2012). *Matservering barnehage og SFO*  
[https://www.mattilsynet.no/mat\\_og\\_vann/matservering/barnehage\\_sfo/](https://www.mattilsynet.no/mat_og_vann/matservering/barnehage_sfo/) Hentet 22.09.19
- Miljødirektoratet (2015)  
<https://www.miljodirektoratet.no/globalassets/publikasjoner/M331/M331.pdf> Hentet 12.07.19
- Mobarn (u.å) <http://www.mobarn.no/Innhold/Side/95740> Hentet 17.08.19
- PBL Mentor (u.å) <https://pblmentor.no/hms/> Hentet 25.08.19
- SSB (2019, a). <https://www.ssb.no/barnehager> Hentet 09.07.19
- SSB (2019, b). <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/uendret-sykefravaer--381318> Hentet 09.07.19
- STAMI (2014) *Arbeidsmiljøindikatorer*  
<https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/arbeidsprofiler-og-bakgrunnsindikatorer/alle-yrkesaktive/yrkesprofil/> Hentet 05.12.19
- Udir (2013). *Kartlegging av skader og ulykker i barnehager* <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/Kartlegging-av-skader-og-ulykker-i-barnehager/> Hentet 10.10.19
- UDIR (2017). *Rammeplanen* <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/> Hentet 10.07.19
- UDIR (2018). *Bemanningsnorm barnehage* <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/Statistikknnotat-bemanningsnorm-barnehage/> Hentet 09.07.19



## Vedlegg 1 Spørsmål til vikarene i barnehagene

Spørsmål til ansatte i XX barnehager

Alder

Kjønn

Arbeidserfaring ellers

### 1. Generelt

Vikar i XX Barnehager – fra når og hvor ofte siste år?

Jobber i flere XX-barnehager?

Når begynte i XX barnehager – hva ble gjennomgått av opplæring?

Taushetsplikt, politiattest?

- Hvordan foregikk opplæringen? (teoretisk, praktisk, lest selv osv)
- Hvem gav deg opplæringen?
- Blitt gjort repetisjoner eller ytterligere opplæring etter dette?

Har du tilgang til barnehagens HMS-system? Opprettet bruker?

Tilgang i arbeidstiden?

Har du fått opplæring i hvordan bruke systemet og avviksregistrering?

- Beskriv opplæring som har blitt gitt

Er du med på møter, kurs osv der HMS er tema i barnehagen?

Hvordan får du informasjon om endringer i HMS-arbeidet i barnehagen?

Vet du hvem som er verneombud i barnehagen?

- Rollen til verneombudet?
- Har du henvendt deg til VO med saker noen gang?

### 2. Førstehjelp

- Hatt kurs i regi av barnehagen?

- Når var siste gjennomgang?
- Blir du kalt inn til kurs?
- Kjenner du til rutineene for førstehjelp i barnehagen?
- Har du som vikar annen rolle ved skader/ulykker enn de andre i barnehagen?
- Vet du hvor du finner rutineene i HMS-systemet?
- Har du lest dem?
- Vet du hvor du finner førstehjelpsutstyret i barnehagen?
- Tilgang til å ringe nødnummer umiddelbart?
- Har du opplevd hendelser der du har vært involvert i bruk av førstehjelp?
- Hvordan opplever du opplæring i førstehjelp i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

### **3. Smittevern og hygiene**

- Hva slag opplæring har du hatt i smittevern og hygiene?
- Kjenner du til rutineene for håndvask og når dette skal utføres?
- Kjenner du til rutineene for bleieskift?
- Hvor i HMS-systemet finner du rutineene?
- Har du fått tid til å lese dem?
- Kjenner du til rutineene i barnehagen ved smittsomme sykdommer?
- Kjenner du til rutineene for håndtering av blodsøl og andre kroppsvæsker?
- Har du opplevd selv å bli smittet av sykdom fra barnehagen?
- Hvordan opplever du opplæring i smittevern og hygiene i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

### **4. Interkontroll mat**

- Hva slags opplæring har du fått i internkontroll av mat og kjøkkenarbeid i barnehagen?
- Håndterer du mat – har kjøkkenarbeid – når du jobber som vikar i barnehagen?
- Dersom ja
- Kjenner du til rutineene for håndhygiene ved mathåndtering?
- Kjenner du til rutineene ved renhold kjøkken?
- Kjenner du til rutineene ved håndtering av varm mat
- Kjenner du til rutineene for mat på tur?
- Har du kjennskap til om barn har matallergier du må ta hensyn til i arbeidet ditt?
- Har du ev. fått opplæring i hvordan håndtere dette?
- Gjennomfører du sjekklisterarbeid knyttet til mat?
- Hvordan opplever du opplæring i internkontroll av mat og kjøkkenarbeid?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## 5. Brannvern

- Hva slags opplæring har du fått i brannvern?
- Kjenner du til rutine for håndtering av brann i barnehagen?
- Har du vært med på brannvernøvelser? Varslet og uvarslet
- Kjenner du til rutine for evakuering av barnehagen?  
Har du fått opplæring i bruk av slukkemiddel?  
Har du fått opplæring i gjennomføring av strakstiltak for å hindre røyk- og  
brannspredning?  
Hvordan opplever du opplæring i brannvern i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## 6. Beredskap

- Hva slags opplæring har du fått i beredskap?
- Kjenner du til rutine for beredskap?
- Kjenner du til barnehagens beredskapskort?
- Er du kjent med barnehagens varslingsrutiner ved kriser og ulykker?
- Er du kjent med barnehagens rutine for mediehandtering ved krise/ulykker?
- Hvordan opplever du opplæring i beredskap i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## 7. Kjemikalier

- Hva slags opplæring har du fått i kjemikaliehandtering i barnehagen?
- Har du tilgang til stoffkartoteket og fått opplæring i bruk av dette?
- Har du kjennskap til bruk av verneutstyr?
- Kjenner du til rutine for oppbevaring av kjemikalier i barnehagen?
- Kjenner du til rutine for avfallshåndtering av kjemikalier i barnehagen?
- Hvordan opplever du opplæring i kjemikaliehandtering i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## 8. Barn og sikkerhet

- Kjenner du til rutine for trafiksikkerhet i barnehagen?
- Kjenner du til rutine for registrering og telling av barn?
- Kjenner du til rutine for soving i barnehagen og arbeidet som sovevakt?
- Er du involvert i sjekklister for inne- eller uteområdet til barnehagen?
- Kjenner du til risikovurderinger gjort for aktiviteter i barnehagen?
- Har du tilgang til disse risikovurderingene?
- Har du fått opplæring i de rutiner som er utarbeidet i etterkant av risikovurderinger?

- Kjenner du til rutinene for personvern i barnehagen?
- Kjenner du til rutinene for foreldresamarbeid i barnehagen? F.eks hente- og bringesituasjoner
- Hvordan opplever du opplæring i barns sikkerhet i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## 9. Inneklima

- Kjenner du til rutinene for støy og lyd i barnehagen?
- Kjenner du til rutinene for lys i barnehagen?
- Kjenner du til rutinene for luftkvalitet i barnehagen?
- Har du kjennskap til justeringer dere ansatte selv kan gjøre av inneklima-faktorene?
- Hvordan opplever du opplæring i inneklima og evt. muligheter for regluering av disse?

Veldig god – god – tilfredsstillende- svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## Avslutningsvis:

Hvilke innspill vil du som vikar gi inn mot utvikling av et undervisningsopplegg for vikarer i XX barnehager?

Tid, hvem, hva, hvordan, når.

Praktisk opplæring

Teoretisk

Selvstudier

Vil bruk av f.eks virtuelle forelesninger og testspørsmål kunne være en del av et slikt opplegg?

## Vedlegg 2 Spørsmål til daglige ledere

Utdanning

Arbeidserfaring

Vært ansatt i XX barnehager i .....år

### 1. Generelt:

Hvor mange vikarer har dere i barnehagen?

Bruk av vikar siste året – hvor mye?

Hvilke rutiner for opplæring i barnehagens HMS-arbeid er i barnehagen?

Er disse dokumentert?

Når ny vikar starter i barnehagen – hvordan blir opplæringen gjennomført?

Beskriv tema, hvordan opplæring foregår, av hvem osv.

Har vikarene tilgang til barnehagens HMS-system?

Tilgang i arbeidstiden?

Har vikarene fått opplæring i bruk av HMS-systemet?

Opplæring i å registrere avvik?

Hvordan involverer du vikarene i endringer i barnehagens HMS-system?

- Kurs, møter osv?

Hvordan gjør du kjent verneombudet og dets rolle i barnehagen?

Arbeidsavtalen – er der arbeidsoppgaver i barnehagen som ikke skal gjøres av vikarer? Er dette dokumentert og gjort kjent for vikarene og de øvrige ansatte?

### 2. Førstehjelp

- Får vikarene tilbud om førstehjelpskurs i regi av barnehagen?
- Hvordan dokumenterer du gjennomgått kurser?
- Har du i dag vikarer som ikke har gjennomgått førstehjelpskurs?
- Hvordan sikrer du opplæring for de uten kurs?
- Hvordan gjøres rutine og utstyr for førstehjelp kjent for vikarene?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i førstehjelp i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

### 3. Smittevern og hygiene

- Hva slag opplæring blir gjennomgått i smittevern og hygiene?

- Opplæring i rutine for håndvask, bleieskift, smittsomme sykdommer og blodsøl/kroppsvæsker
- Hvem gjennomfører opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i smittevern og hygiene i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring?

#### **4. Interkontroll mat**

- Hva slags opplæring blir gitt i internkontroll av mat og kjøkkenarbeid i barnehagen?
- Utfører vikarene vanlig kjøkkentjeneste som andre?
- Hvilken opplæring blir gitt i håndhygiene av mathåndtering, renhold på kjøkken, håndtering av varm mat, mat på tur?
- Hvilken opplæring blir gitt mht barn med matallergier og håndtering av dette?
- Hvem gjennomfører opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- Gjennomfører vikarene sjekklister knyttet til mathåndtering?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i ik mat i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

#### **5. Brannvern**

- Hva slags opplæring blir gjennomgått i temaet brannvern?
- Opplæring i bruk av verne- og slukkeutstyr?
- Er vikarene med på brannøvelser?
- Hvordan sikrer du at vikarene får vært med på øvelser i brannvern og evakuering?
- Hvem gjennomfører opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i brannvern i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring?

#### **6. Beredskap**

- Hva slags opplæring blir gjennomgått i beredskap?
- Er barnehagens beredskapskort gjort kjent for vikarene?
- På hvilken måte er de gjort kjent?
- Hvordan foregår opplæringen?
- Hvem gjennomfører opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i beredskap i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## **7. Kjemikalier**

- Hva slags opplæring blir gitt i kjemikaliehåndtering i barnehagen?
- Har vikarene tilgang til stoffkartoteket og fått opplæring i bruk av dette?
- Har de fått kjennskap til bruk av verneutstyr?
- Hvordan blir endringer i bruk av kjemikalier gjort kjent for vikarene?
- Hvem gjennomfører opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i kjemikaliehåndtering i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## **8. Barn og sikkerhet**

- Kjenner vikarene til rutine for trafiksikkerhet i barnehagen?
- Kjenner vikarene til rutine for registrering og telling av barn?
- Kjenner vikarene til rutine for soving i barnehagen og arbeidet som sovevakt?
- Gjennomfører vikarer sjekklister for inne- eller uteområdet til barnehagen?
- I så fall – hvilken opplæring har de fått i gjennomgang av sjekklister?
- Kjenner vikarene til risikovurderinger gjort for aktiviteter i barnehagen?
- Har vikarene tilgang til disse risikovurderingene?
- Har vikarene fått opplæring i de rutiner som er utarbeidet i etterkant av risikovurderinger?
- Kjenner vikarene til rutine for personvern i barnehagen?
- Kjenner vikarene til rutine for foreldresamarbeid i barnehagen? F.eks hente- og bringesituasjoner
- Hvem gir dem opplæring i temaene?
- Hvordan gis opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i barns sikkerhet i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

## **9. Inneklima**

- Hvilken opplæring blir gitt til vikarene mht inneklimafaktorener som lyd, lys og luftkvalitet?
- Har vikarene fått opplæring i justeringer de selv kan gjøre av inneklima-faktorene?
- Hvordan gjennomføres opplæringen?
- Hvordan dokumenteres opplæringen?
- I hvilken grad opplever du at vikarene har tilfredsstillende opplæring i førstehjelp i barnehagen?

Veldig god – god – tilfredsstillende - svak – veldig svak – ikke fått opplæring

Har dere utarbeidet sjekklister for opplæring av de forskjellige HMS-områdene? Hvordan blir opplæringen dokumentert? Har dere gjennomført evaluering av opplæring av vikarene?

Avslutningsvis:

Hvilke innspill vil du som daglig leder gi inn mot utvikling av et undervisningsopplegg for vikarer i XX barnehager?

Tid, hvem, hva, hvordan, når, oversikt og dokumentasjon



### **Vedlegg 3 E-post til alle respondentene i oppgaven.**

Hei!

Og tusen takk for at du blir med på prosjektet!

Vedlagt finn du spørsmåla vi kjem til å gå gjennom slik at du kan ha dei liggande foran deg når vi snakkar. Du treng ikkje å tenke at du må svare på alle. Er der ting du ikkje veit, så er det også eit veldig godt svar i ei slik oppgåve.

Eg kjem ikkje til å innhente personopplysningar frå deg, så intervjuet blir anonymt gjennomført og du skal ikkje kunne gjenkjennast i dine svar. Kun alder og kjønn.

Heile rapporten blir sendt til XX barnehager når den er ferdig. I tillegg vil mine sensorar på Kiwa Teknologiske Institutt få den i si heilheit. Dersom noko av rapporten blir lagt ut åpent for publikum så blir alt anonymisert også inn mot at det er [REDACTED] som har vore med i prosjektet.

Eg rekna med at vi brukar 30-45 minutt på samtalen.

Då ser eg fram til å snakke med deg.

Med venleg helsing

## Vedlegg 4 Sjekkliste for dokumentgjennomgang Prosjektoppgave Kiwa

Dokumenter	avvik	ok
Skriftlig prosedyre – opplæring i HMS – sentralt fra XX barnehager		
Skriftlig prosedyre – barnehagens HMS-system –		
Rutine for opplæring av vikarer		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bruk av barnehagens HMS-system</li> <li>- Førstehjelp og førstehjelpsutstyr</li> <li>- Livreddende førstehjelp i vann</li> <li>- IK-mat</li> <li>- Ergonomi</li> <li>- Brannvern og brannutstyr</li> <li>- Kjemikaliehåndtering og bruk av stoffkartotek</li> <li>- Hygiene og smittevern</li> <li>- Renhold</li> <li>- Avviksregistrering</li> <li>- Registrering og telling av barn</li> <li>- Rutiner for soving i barnehagen - sovevakt</li> </ul>		
Oversiktsskjema/registrering for gjennomført opplæring		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bruk av barnehagens HMS-system</li> <li>- Førstehjelp</li> <li>- Livreddende førstehjelp i vann</li> <li>- IK-mat</li> <li>- Ergonomi</li> <li>- Brannvern</li> <li>- Kjemikaliehåndtering og bruk av stoffkartotek</li> <li>- Hygiene og smittevern</li> <li>- Renhold</li> <li>- Avviksregistrering</li> <li>- Registrering og telling av barn</li> <li>- Rutiner for soving i barnehagen - sovevakt</li> </ul>		

# Sensur prosjektrapport

<b>Prosjektnavn/tittel:</b>	Opplæring av vikarer i HMS-arbeid		
<b>Navn:</b>			
<b>Dato for levering av oppgave:</b>	27.01.2020	<b>Dato for sensur:</b>	17.02.2020
<b>Oppgaven er konfidensiell:</b>	Nei		

Faglig vurdering:	
<b>1.</b>	<b>Oppgavens vanskelighetsgrad og faglige dybde:</b> Oppgaven har middels vanskelighetsgrad og middels faglig dybde med noe begrenset teoretisk forankring.
<b>2.</b>	<b>Evne til avgrensning av tema og problemstilling:</b> Tema og problemstilling er greit avgrenset og begrunnet.  Målet med prosjektet er tydeliggjort og realistisk.
<b>3.</b>	<b>Valg av metoder er begrunnet, egnet og eventuelle svakheter ved metodene er omtalt:</b> Metodekapittelet er ryddig presentert med en god innledning.  <u>Metodevalg og begrunnelse:</u> Metodevalget er greit begrunnet, og valgte metode er relevant for oppgavens problemstilling.  Du har bl.a. valgt intervju som metode, men skiller denne fra «kartlegging» (kap. 3.1.2). Kartleggingen gjennomføres ved hjelp av intervju og kan vel sies å være et resultat av intervjuene.  <u>Metodekritikk og feilkilder:</u> Metodekritikk og feilkilder er ryddig presentert, og det gjøres gode vurderinger i forhold til mulige feilkilder.  I avslutningen av kap. 3.2.3 reflekterer du rundt gjennomgang av dokumenter før utarbeidelse av spørsmålene til intervju. Denne gjennomgangen kunne trolig vært nyttig, og at dette ikke er gjort kan nok i noen grad ha påvirket prosjektets resultater.  I kap. 3.2.1 vises det til tre vedlegg, men disse er ikke med i rapporten. Det er heller ikke vedlegg 4 som er nevnt i innholdsfortegnelsen. Vedleggene med spørsmålsguide etc. ville vært nyttig å se for de som skal lese rapporten.
<b>4.</b>	<b>At tema og problemstilling er forankret i et teoretisk grunnlag:</b> Teori og faglig forankring er meget ryddig og oversiktlig presentert.  Elementer i forhold til lovkrav er godt presentert og viktig i denne sammenheng, men <i>Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning</i> burde vært nevnt i denne sammenheng, da

den er sentral i forhold til prosjektets problemstilling. Teorikapittelet skal «danne et bakteppe» for faglige diskusjoner og vurderinger i forhold til prosjektets problemstilling, og teorikapittelet kunne derfor med fordel ha vært mer omfattende.

Den valgte problemstillingen er «I hvilken grad får vikarer i barnehager tilfredsstillende opplæring i HMS-systemet i barnehagene?», og målet er bl.a. å kunne gi innspill til forbedringsarbeid i forhold til HMS-opplæringen. I kap. 2.2.4 nevner du GoBaN-prosjektet, men du beskriver i liten grad prosjektet eller prosjektets resultater. Ved å presentere GoBaN-prosjektet kunne du hatt et bedre faglig fundament og faglig dybde.

Andre tema som kunne vært belyste bedre, og som ville være relevant er for eksempel:

- Systematisk HMS-arbeid: Hva skal til for å etablere en god sikkerhetskultur på arbeidsplassen, slik at en har felles forståelse av risikoforhold og håndtering av disse. – Mao. viktigheten av systematisk arbeid med HMS. Her kommer også risikovurderinger inn, og at alle ansatte bør ha en forståelse av risiko for å bidra i sikkerhetsarbeidet.
- HMS-ledelse: Hvilke forhold eller faktorer kan bidra til god og tydelig ledelse av HMS-arbeidet?
- Læring i organisasjoner: opplæring, spesielt av nyansatte/vikarer, og hva som har vist seg viktig i andre sammenhenger.

#### 5. Diskusjonen av resultatene er grundig (diskutert/drøftet i forhold til teoretisk grunnlag), og mulige feilkilder er omtalt:

##### Resultater:

Resultatene fra intervju og dokumentgjennomgang er presentert på en oversiktlig måte med delkapitler for ulike tema.

Når det gjelder generell informasjon (kap. 4.1) kunne noe av beskrivelsen av materiale og resultater vært presentert i tabellform for å gi bedre oversikt, og for å korte ned rapporten.

##### Diskusjon/drøfting:

Resultatene er drøftet for alle del-kapitler. De er i hovedsak vurdert opp mot lovkrav, i liten grad i forhold til annen relevant teori. GoBaN-prosjektet nevnes flere steder, men som er kommentert i forhold til teori, er prosjektet og dets funn i liten grad lagt frem. Dermed blir mulighetene for å drøfte resultatene begrenset.

Du kunne også i større grad vurdert resultatene i forhold til aktuelle krav i *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning*, blant annet relatert til informasjon og opplæring av arbeidstakere. Gjeldende rutiner for opplæring og informasjon til nyansatte kunne vært vurdert og diskutert for eksempel i forhold til smittevern, vaksinasjoner mm.

Det angis ikke referanser i kap. 4, men det vises til referanser i tidligere kapittel. Dette er mangelfullt.

	<p>Drøfting og diskusjon skal gjøres i forhold til relevant teori. Du kommer med gode forslag til hvordan mangler kan forbedre, men dette hører i større grad hjemme i kap. 5 der dine vurderinger og forslag til forbedringer skal komme frem.</p> <p><u>Feilkilder resultater:</u> Feilkilder er godt vurdert i metodekapittelet, og er også kommentert i kap. 5. Betydningen av at du ikke gjennomførte dokumentgjennomgang før intervjuene, kunne vært diskutert i forhold til oppnådde resultater.</p>
<p><b>6.</b></p>	<p><b>Konklusjonen er god ut fra de oppnådde resultatene og diskusjonen av disse:</b></p> <p><u>Konklusjon:</u> Konklusjonen er grei ut fra resultatene, men disse burde i større grad vært vurdert mot relevant teori.</p> <p><u>Måloppnåelse:</u> Det gis ikke noen tydelig vurdering av resultatene i forhold til prosjektets problemstilling og mål. Det hadde vært ønskelig.</p>
<p><b>7.</b></p>	<p><b>Det er gitt forslag til videre arbeid og tiltak og disse er underbygget:</b></p> <p>I kap. 5.1, 5.2 og 5.3 gis det forslag til forbedringsarbeid. Forslagene er relevante og gode, men kunne vært strukturert bedre, og vært bedre underbygget.</p>
<p><b>8.</b></p>	<p><b>Arbeidets omfang og grundighet i utførelsen (arbeid totalt, litteraturstudier, metoder som grunnlag for innhenting av informasjon, vurdering av resultatene):</b></p> <p>Rapporten beskriver et prosjekt med middels omfang og grundighet.</p> <p>Innledningsvis gis en god beskrivelse av hvorfor prosjektet er interessant for kandidaten. Problemstilling er tydelig avgrenset.</p> <p>Teori kapittelet kunne ha vært utdypet med relevante tema ut over lovverk.</p> <p>Metodedelen er godt beskrevet, og metodevalget er hensiktsmessig.</p> <p>Resultatene er ryddig presentert både i tekst og figurer. Diskusjonen av resultatene i forhold til teori er mangelfull.</p>
<p><b>9.</b></p>	<p><b>Grad av nytte – for kandidaten, for bedriften oppgaven er utført i eller for, og eventuelt for en større gruppe bedrifter, f.eks. en bransje:</b></p> <p>Prosjektet har begrensinger i forhold til undersøkt materiale (antall og utvalg av intervju-personer), men det er avdekket viktig informasjon som gir innspill til forbedringsarbeid i virksomheten, og kanskje for den aktuelle bransjen.</p> <p>Videre oppfølging av prosjektets resultater burde være interessant for å sikre at de brukes aktivt i virksomhetens forbedringsarbeid.</p>

<b>Rapportering:</b>	
<b>10.</b>	<b>Disponering av stoffet (forholdet mellom innledning, hovedkapitlene og konklusjonen):</b>
	<p>Rapporten er presentert på en ryddig og oversiktlig måte, og det er stort sett bra fordeling på omfang av de ulike kapitlene. Det vises ellers til kommentarene ovenfor.</p> <p>Rapporten er ikke i samsvar med «Veiledningsheftet for prosjektarbeid (V200)». Veiledningen angir at rapporten kan være på inntil 20 sider. Denne rapporten er på 38 sider, men det er riktignok en del figurer og «luft» i teksten.</p> <p>Vedleggene er ikke lagt ved rapporten. Dette er en vesentlig mangel som fratår leseren mulighet til samlet forståelse av det arbeidet som er utført.</p>
<b>11.</b>	<b>At alt stoff som er tatt med i rapporten er relevant:</b>
	<p>Stoffet i rapporten er for det meste relevant.</p> <p>I kap. 2.2.9 omtaler du GDPR. Dette virker mindre relevant, og det er heller ikke koblet sammen med resultater eller drøfting.</p>
<b>12.</b>	<b>At litteraturhenvisninger er brukt i tilstrekkelig grad:</b>
	<p><u>Referanser:</u> Det er bra bruk av referanser i rapportens første kapitler, men det refereres i liten grad til teori i kap. 4 – <i>Resultater og drøfting</i>, og kap. 5 – <i>Konklusjon</i>. Referansene er stort sett i forhold til APA-standarden.</p> <p><u>Litteraturlisten:</u> Litteraturliste har en del unøyaktigheter i forhold til APA-standarden, blant annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GOBAN: det er ikke angitt hva dette er, bare lenket opp</li> <li>• Hva er UDIR – det er en fordel om forkortelser blir forklart.</li> </ul> <p>Informasjon om APA-standarden med eksempler finner du her:  <a href="http://sokogskriv.no/kildebruk-og-referanser/referansestiler/apa-6th/">http://sokogskriv.no/kildebruk-og-referanser/referansestiler/apa-6th/</a></p>
<b>13.</b>	<b>Ortografi og formuleringsevne:</b>
	Ortografi og formuleringsevne er bra, og det er få skrivefeil.
<b>Prosjektledelse og styring – Vurderes av Kiwa TI:</b>	
<p>Prosjektet er tilfredsstillende styrt i tråd med godkjent prosjektmandat. I fremdriftsplanen var det oppført innlevering av foreløpig prosjektrapport innen 17.01.2020, dette ble ikke gjort.</p>	
<b>Samlet vurdering – karakter:</b>	
<b>BESTÅTT</b>	

**Bestått:**

Prosjektrapporten viser tilfredsstillende bredde- og dybdekunnskap om det aktuelle HMS-faglige tema. Bruk av fagterminologi er tilfredsstillende, og rapporten er tydelig og presis. Du viser tilstrekkelig faglig vurderingsevne og selvstendighet samt viser evne til å prioritere de viktigste elementene i faget. Kildehenvisninger til referanser er tilfredsstillende.

**Ikke bestått:**

Prosjektrapporten viser manglende kunnskap innen sentrale områder av det HMS-faglige temaet. Du viser ikke i tilstrekkelig grad at du har oversikt over fagområdet, det er mangler ved din vurderingsevne og selvstendighet i arbeidet. Arbeidet har lav vanskelighetsgrad og faglig dybde.

Rapporten er mangelfull både når det gjelder detaljkunnskap og oversikt over fagområdet. En eller flere av følgende forhold er ikke ivaretatt:

- Problemstillingen er ikke besvart på en logisk og analytisk måte
- Rapporten er ikke levert i henhold til avtalt sluttdato
- Det foreligger så grove faglige feil/mangler i prosjektarbeidet at det ikke er forsvarlig å gi kandidatens prosjektarbeid karakteren bestått
- Rapporten er utformet på en slik måte at leseren ikke kan nyttiggjøre seg innholdet
- Kildehenvisninger til referanser er utilfredsstillende