**SORTLAND KOMMUNE**

| | |
|---|---|
| Arkivsaknr.: | 23/6261 |
| Dok.nr: | 25/3686 |
| Arkiv: | |
| Saksbehandler: | Line Fuskevåg Røkenes |
| Dato: | 05.02.2025 |

# Orienteringssak - HMS-avvik i Sortland kommune andre halvdel av 2024

| Utvalgssaksnr. | Utvalg | Møtedato |
|---|---|---|
| O - 002/25 | Arbeidsmiljøutvalget | 24.02.2025 |
| O - 003/25 | Administrasjonsutvalget | 25.02.2025 |

**KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING**
Saken tas til orientering.

## Administrasjonsutvalget behandling - 25.02.2025 - O-003/25

**BEHANDLING I MØTE**

**Forslag fra politikere**

HR-rådgiver Line Røkenes orienterte om HMS-avvik.

**Votering:**
Saken enstemmig vedtatt.

**Administrasjonsutvalget O - 003/25 VEDTAK:**
Saken tas til orientering.

## Arbeidsmiljøutvalget behandling - 24.02.2025 - O-002/25

**BEHANDLING I MØTE**

**Forslag fra politikere**

HR-rådgiver Line Røkenes orienterte om HMS-avvik.

**Arbeidsmiljøutvalget O - 002/25 VEDTAK:**

Saken tas til orientering.

**KORT BESKRIVELSE AV SAKEN**
HR-rådgiver i Sortland kommunes orienterer om Sortland kommunes innrapporterte HMS-avvik med oppdaterte tall fra andre halvår 2024.

**FAKTA I SAKEN**
Sortland kommune HMS-avvik meldes i kommunes avvik- og kvalitetssystem Compilo. Alle ansatte får opprettet eget brukernavn og passord til systemet ved tiltredelse.

**Sortland kommune- Fordeling av avvik i 2024**

Antall meldte avvik steget til 475 innmeldte avvik i 2024. Dette er en klar økning fra 290 avvik i 2021, 236 avvik i 2022 og 417 avvik i 2023. Det er viktig at kommunens ansatte melder avvik når uønskede hendelser oppstår. Ansatte melder blant annet avvik for å dokumentere feil og for organisatorisk læring. Samtidig er avvik viktig informasjon til leder for at enheten / avdelingen skal kunne drives best mulig. Kommunen har ingen grunn til å tro at det skjer flere uønskede hendelser enn tidligere. Organisasjonen har jobbet med å øke bevisstheten av viktigheten med å melde avvik blant ansatte og ser nå effekten av det igjennom økt avviksrapportering.

Sortland kommune ser at vold og trusler mot ansatt er en kategori som fortsetter å øke. Nesten halvparten av avvikene som rapporteres inn er innenfor kategorien vold og trusler. Sortland kommune ser, på lik linje som resten av kommune-Norge, at vold og trusler i skolen er økende. Derfor har kommunen utviklet rutiner for å kartlegge risiko for vold og trusler. Det har også vært gjennomført sektorielle prosesser, hvor ledere innenfor både helse og omsorg og oppvekst har fått særskilt opplæring i temaet. Kommunene har også fått støtte av bedriftshelsetjenesten i dette arbeidet.

| Sortland kommune - Fordeling av avvik | 2024 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | Antall | % | Antall | % |
| Fysisk/ergonomisk/brannvern | 68 | 15,70 % | 66 | 16,26 % |
| Vold, trusler mot ansatte | 202 | 46,65 % | 180 | 44,33 % |
| Kjemisk/biologisk/smittevern | 37 | 8,55 % | 22 | 5,42 % |
| Ytre miljø (miljøvern) | 20 | 4,62 % | 33 | 8,13 % |
| Ulykke, skade alt. med personskade | 26 | 6,00 % | 19 | 4,68 % |
| Nesten-uhell | 30 | 6,93 % | 23 | 5,67 % |
| Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø | 50 | 11,55 % | 63 | 15,52 % |

**Oppvekst - Fordeling av avvik i 2024**

For oppvekst meldes det fremdeles mest avvik tilknyttet vold og trusler mot ansatte med 65,73 %. Kategorien fysisk, ergonomi og brannvern er den nest største kategorien innenfor oppvekst med 17,48 % innmeldte avvik.

| Oppvekst - Fordeling av avvik | 2024 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | Antall | % | Antall | % |
| Vold, trusler mot ansatte | 94 | 65,73 % | 94 | 64,38 % |
| Nesten-uhell | 3 | 2,10 % | 3 | 2,05 % |
| Fysisk/ergonomisk/brannvern | 25 | 17,48 % | 17 | 11,64 % |
| Ytre miljø (miljøvern) | 7 | 4,90 % | 14 | 9,59 % |
| Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø | 6 | 4,20 % | 11 | 7,53 % |
| Kjemisk/biologisk/smittevern | 4 | 2,80 % | 5 | 3,42 % |
| Ulykke, skade alt. med personskade | 4 | 2,80 % | 2 | 1,37 % |

**Helse og omsorg - Fordeling av avvik i 2024**

I kommunen er det helse og omsorg som totalt sett melder flest avvik, og spesielt i siste halvdel av 2024 har helse og omsorg meldt flest avvik. I helse og omsorg er det en mer jevn fordeling av HMS-kategoriene, selv om det er avvik tilknyttet vold og trusler som også er den mest rapporterte kategorien innenfor denne sektoren. Kategorien fysisk, ergonomisk og brannvern er også den nest største kategorien innenfor helse og omsorg med 14,13 %.

| Helse og omsorg - Fordeling av avvik | 2024 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | Antall | % | Antall | % |
| Fysisk/ergonomisk/brannvern | 38 | 14,13 % | 45 | 18,91 % |
| Vold, trusler mot ansatte | 105 | 39,03 % | 85 | 35,71 % |
| Kjemisk/biologisk/smittevern | 31 | 11,52 % | 15 | 6,30 % |
| Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø | 43 | 15,99 % | 44 | 18,49 % |
| Nesten-uhell | 24 | 8,92 % | 19 | 7,98 % |
| Ulykke, skade alt. med personskade | 18 | 6,69 % | 11 | 4,62 % |
| Ytre miljø (miljøvern) | 10 | 3,72 % | 19 | 7,98 % |

De aller fleste avvik behandles og lukkes på enheten med lokale tiltak. I noen tilfeller vil avvik kunne medføre endring i rutiner og prosedyrer som gjelder hele kommunen. Når avvik lukkes, lukkes de med en kommentar eller et eller flere tiltak. I 2024 ble 47 % av avvikene lukket uten tiltak, men med en kommentar. De resterende avvikene ble tilordnet ett eller flere tiltak.

**Hva lærer vi som organisasjon av avvikene?**

Kommunen jobber systematisk med HMS både på et overordnet nivå og på enhetene / avdelingene, og god avvikskultur er viktig for å lykkes med HMS-arbeidet. Selv om de fleste avvikene behandles lokalt på egen avdeling / enhet, føres det statistikk over avvikene som bidrar til å gi viktig styringsinformasjon til kommunens ledere. Avvikene er også en del enhetene / avdelingenes HMS-arbeid, og de brukes som grunnlag for risikokartlegginger og tiltak i den lokale HMS-planen. De er også en del av trepartssamarbeidet på enheten, og viktig avvik tas også opp i fagmøter / personalmøter på arbeidsplassen. Avvikene legger også grunnlag for å forbedre og utvikle nye prosedyrer og rutiner, og det bidrar til å kartlegge kompetanse og opplæringsbehov på enhetene / avdelingene.

**VURDERING**

Statistikken viser at det innrapporteres flere HMS-avvik enn tidligere. Kommunen har jobbet aktivt med å gjøre Compilo mer kjent og tilgjengelig enn før, og det er mer fokus på å melde avvik på den enkelte enhet. Samtidig peker avvikene på en trend om at vold og trusler mot ansatte er økende. Dette er en problemstilling det settes fokus på, ikke bare lokalt, men også nasjonalt. Kommunen jobber kontinuerlig med det systematiske HMS-arbeidet. I 2025 har kommunen ekstra fokus på å styrke lederne med økt lederopplæring og det systematiske HMS-arbeidet fortsetter.

**KONKLUSJON**

Saken tas til orientering.