SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	23/6261
Dok.nr:	26/647
Arkiv:	FA
	Historisk
Saksbehandler:	Line Fuskevåg Røkenes
Dato:	12.01.2026

Orienteringssak - HMS-avvik i Sortland kommune for perioden juli 2025 til desember 2025

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
O - 003/26	Arbeidsmiljøutvalget	17.02.2026
O - 003/26	Administrasjonsutvalget	18.02.2026

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Saken tas til orientering.

Administrasjonsutvalget behandling - 18.02.2026 - O-003/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

Administrasjonsutvalget ber om;, foreslått av Grete Ellingsen, Høyre

Administrasjonsutvalget ber administrasjon om sak for rutiner for oppfølging av ansatte ved hendelser om vold og trusler.

HR-rådgiver Line Røkenes orienterte i møtet.

(Vedlegg)

Votering:
Forslag fra Administrasjonsutvalget enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalget O - 003/26 VEDTAK:
Administrasjonsutvalget ber administrasjon om sak for rutiner for oppfølging av ansatte ved hendelser om vold og trusler.

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 17.02.2026 - O-003/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Rådgiver Line Røkenes orienterte i saken.

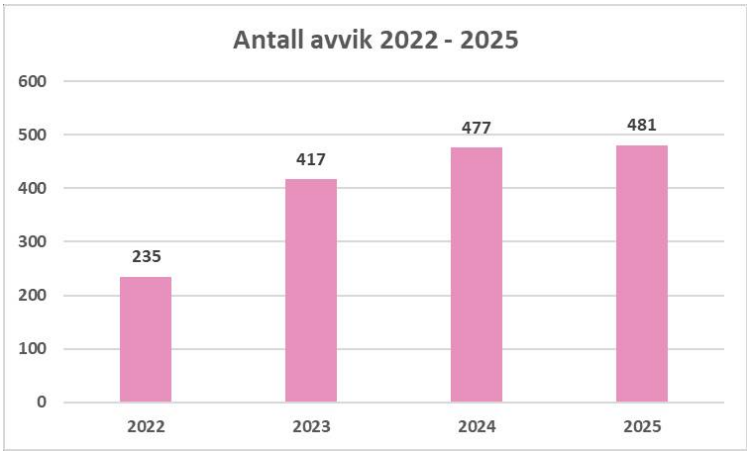
(Vedlegg)

Arbeidsmiljøutvalget O - 003/26 VEDTAK:
Saken tas til orientering.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
HR-rådgiver i Sortland kommune orienterer om kommunens innrapporterte HMS-avvik med oppdaterte tall fra 2025.

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.

I 2025 ble det innmeldt 481 HMS-avvik i Sortland kommune. Det er fire flere avvik enn i 2024. De siste årene har det vært en ønsket utvikling med flere innrapporterte HMS-avvik. Nasjonalt vet vi at antall avvik ansatte opplever per måned varierer avhengig av bransje, virksomhetens størrelse og kultur for rapportering. Det finnes ingen nasjonal statistikk, men vi vet at en høy rapportering ofte er positiv og viser en god sikkerhetskultur i virksomheten. Kommunen har ikke grunn til å tro at det skjer flere uønskede hendelser enn tidligere. Sortland kommune jobber kontinuerlig med å øke rapporteringstallene ved at det gjennomføres opplæring på avdelingsnivå i tillegg til egen opplæring for ledere.



I 2025 ser vi en stor nedgang i innrapporterte avvik innenfor vold og trusler fra 46,65 % i 2024 til 31,64 % i 2025. Den største nedgangen har vært innenfor helse og omsorg. Samtidig ser vi en økning av avvik innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø innenfor både helse og omsorg og oppvekst. En stor andel av disse avvikene peker på utfordringene det skaper i et arbeidsmiljø når lokale rutiner ikke følges og det skaper en tilleggsbelastning for kollegaer / brukere. Flere av avvikene tar også for seg utfordringene med å jobbe med brukergrupper som har en krevende atferd. Dette kan blant annet være

krevende relasjon til pårørende / brukere, seksuell trakasserende språk / handlinger, press i arbeidssituasjonen, uavklarte roller, rutiner og arbeidsoppgaver.

Kommunen ser også en økning i avvik innenfor fysisk / ergonomisk / brannvern. Disse avvikene peker blant annet på bygningsmessige utfordringer som tørr, innestengt luft, temperaturforskjeller og dårlig solskjerming. Hos enkelte arbeidstakere rapporteres det at dette har gitt hodepine, konsentrasjonsproblemer og slapphet. I tillegg er det meldt inn flere avvik som omhandler ulåste dører, og dette skaper er utrygghet hos ansatte da de er redd for at uvedkommende har tatt seg inn i bygningen.

Sortland kommune - Fordeling av avvik	2025		2024		2023	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Fysisk/ergonomisk/brannvern	93	20,58 %	68	15,70 %	66	16,26 %
Vold, trusler mot ansatte	143	31,64 %	202	46,65 %	180	44,33 %
Kjemisk/biologisk/smittevern	37	8,19 %	37	8,55 %	22	5,42 %
Ytre miljø (miljøvern)	19	4,20 %	20	4,62 %	33	8,13 %
Ulykke, skade alt. med personskade	38	8,41 %	26	6,00 %	19	4,68 %
Nesten-uhell	30	6,64 %	30	6,93 %	23	5,67 %
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	92	20,35 %	50	11,55 %	63	15,52 %

I 2026 vil det bli jobbet ytterligere opp mot kommunens ansatte og ledere for å gi opplæring i hva som er et avvik, hvordan dette skal meldes og hvordan avviket skal følges opp.

Helse og omsorg

Helse og omsorg har hatt størst nedgang i kategorien vold og trusler. Det har vært jobbet jevnlig med håndtering av vold og trusler innenfor sektoren. Det har blant annet vært kursing av ledere og ansatte på avdelingsnivå, samt at det jobbes aktivt med tiltak opp mot enkelte brukere som har et voldspotensiale. For eksempel avholdt Arbeidstilsynet nylig kurs innenfor håndtering av vold og trusler for kommunens ledere og verneombud i helse og omsorg. Økningen i avvik innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø peker i stor grad på at interne rutiner ikke følges. Ledere og ansatte utarbeider da tiltak på avdelingsnivå, for å løse disse avvikene.

Helse og omsorg - Fordeling av avvik	2025		2024		2023	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Fysisk/ergonomisk/brannvern	65	22,65 %	38	14,13 %	45	18,91 %
Vold, trusler mot ansatte	65	22,65 %	105	39,03 %	85	35,71 %
Kjemisk/biologisk/smittevern	28	9,76 %	31	11,52 %	15	6,30 %
Ytre miljø (miljøvern)	8	2,79 %	10	3,72 %	19	7,98 %
Ulykke, skade alt. med personskade	26	9,06 %	18	6,69 %	11	4,62 %
Nesten-uhell	21	7,32 %	24	8,92 %	19	7,98 %
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	74	25,78 %	43	15,99 %	44	18,49 %

Oppvekst

Innenfor oppvekst har det også vært nedgang i avvik innenfor vold og trusler. Dette ser ut til å ha en sammenheng med at det har vært gjennomført kompetansehevende tiltak for ansatte. Særlig for ansatte som jobber med barn / elever med diagnoser som kan medfører økt sannsynlighet for vold og trusler. Lederne innenfor oppvekst har gjennomført opplæring i regi av KS, og bedriftshelsetjenesten har avholdt kurs i håndtering av vold og trusler ved enkelte enheter. Som innenfor helse og omsorg ser vi en økning av avvik innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Innenfor oppvekst peker disse avvikene på svikt i interne rutiner og utfordringene dette skaper i arbeidsmiljøet samt at flere ansatte opplever seksuell trakasserende språk / handlinger i sin arbeidshverdag.

Oppvekst - Fordeling av avvik	2025		2024		2023	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Fysisk/ergonomisk/brannvern	19	15,08 %	25	17,48 %	17	11,64 %
Vold, trusler mot ansatte	74	58,73 %	94	65,73 %	94	64,38 %
Kjemisk/biologisk/smittevern	2	1,59 %	4	2,80 %	5	3,42 %
Ytre miljø (miljøvern)	10	7,94 %	7	4,90 %	14	9,59 %
Ulykke, skade alt. med personskade	5	3,97 %	4	2,80 %	2	1,37 %
Nesten-uhell	3	2,38 %	3	2,10 %	3	2,05 %
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	13	10,32 %	6	4,20 %	11	7,53 %

Teknisk og samfunnsutvikling

Statistikken innenfor teknisk og samfunnsutvikling skiller seg ut fra resten av kommunens innrapporterte tall ved at det kun er innrapportert 31 avvik fra denne sektoren i 2025. Dette er en mindre sektor med færre ansatte samt at sektoren sine tilsatte ikke jobber like tett på brukere / elever osv. som helse og omsorg og oppvekst. Mange ansatte innenfor denne sektoren melder også inne bygningsmessige avvik direkte i Famac som et oppdrag. Det er derfor naturlig at det innrapporteres færre avvik fra denne sektoren. Det er imidlertid ønskelig å jobbe for å øke avviksrapporteringen da vi statistisk sett antar at det forekommer noe underrapportering. Innenfor teknisk og samfunnsutvikling er det avvikskategoriene fysisk / ergonomi / brann, kjemisk /biologisk /smittevern og nesten-uhell som skiller seg ut. Disse avvikene rapporterer om skade på kjøretøy, mus i kommunale bygg, mangelfullt renhold, hendelser som kunne medført skade på kommunal eiendom og ansatte og hendelser som har medført skade hos ansatte.

Teknisk og samfunnsutvikling - Fordeling av avvik	2025		2024		2023	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Fysisk/ergonomisk/brannvern	6	20,00 %	3	18,75 %	3	15,00 %
Vold, trusler mot ansatte	1	3,33 %	2	12,50 %	1	5,00 %
Kjemisk/biologisk/smittevern	7	23,33 %	2	12,50 %	2	10,00 %
Ytre miljø (miljøvern)	2	6,67 %	2	12,50 %	0	0,00 %
Ulykke, skade alt. med personskade	5	16,67 %	3	18,75 %	5	25,00 %
Nesten-uhell	6	20,00 %	2	12,50 %	1	5,00 %
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	3	10,00 %	2	12,50 %	8	40,00 %

VURDERING

Statistikken viser at innrapporteringen av HMS-avvik holder seg stabil. 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. Kommunen jobber kontinuerlig med det systematiske HMS-arbeidet. I 2025 har kommunen hatt fokus på å styrke lederne med økt ledеropplæring, og dette arbeidet fortsetter i 2026. I 2026 vil kommunen også avholde flere kurs i avviksrapportering for ansatte både lokalt på avdelingene og som felleskurs.

KONKLUSJON

Saken tas til orientering.