Namsos kommune
Nåavmesjenjaelmien tjïelte
Kommunedirektør

Notat

Til:	Kontrollutvalget i Namsos kommune
Fra:	Ann Evy Duun

Referanse	Dato
2025/11981-31	02.11.2026

Avviksrapportering - virksomhetsrapportering 2 Namsos kommune

Det vises til vedtak i sak 30/26. Vedlagt følger avviksrapport for perioden 1. mai til 31. juli 2026.

Sammenligning med første virksomhetsrapportering er begrenset, da rapporteringsperiodene har ulik lengde. Første virksomhetsrapportering omfattet fire måneder, mens andre virksomhetsrapportering omfatter tre måneder.

I vedtaket ba kontrollutvalget om at rapporten også skal vise åpne avvik fra tidligere rapporteringsperioder. Disse avvikene er omtalt i siste del av rapporten. På grunn av ny organisering fra 1. januar 2026 omfatter oversikten åpne avvik registrert fra denne datoen. Etter hvert som tiden går, vil oversikten inkludere avvik fra en stadig lengre periode.

Kommunedirektøren vurderer at slik informasjon gir et godt grunnlag for styring og oppfølging. Oversikt over åpne avvik fra tidligere perioder vil derfor også bli tatt inn i den ordinære avviksrapporteringen til folkevalgte organer.

Saksopplysninger

Å melde avvik er en viktig del av kommunens arbeid med kvalitet og forbedring på alle tjenesteområder.

- Avvik gir oss innsikt i hvor det oppstår feil eller mangler
- De gjør det mulig å finne årsaker og sette inn riktige tiltak
- Systematisk oppfølging bidrar til å forebygge at feil gjentar seg

Dette er avgjørende for:

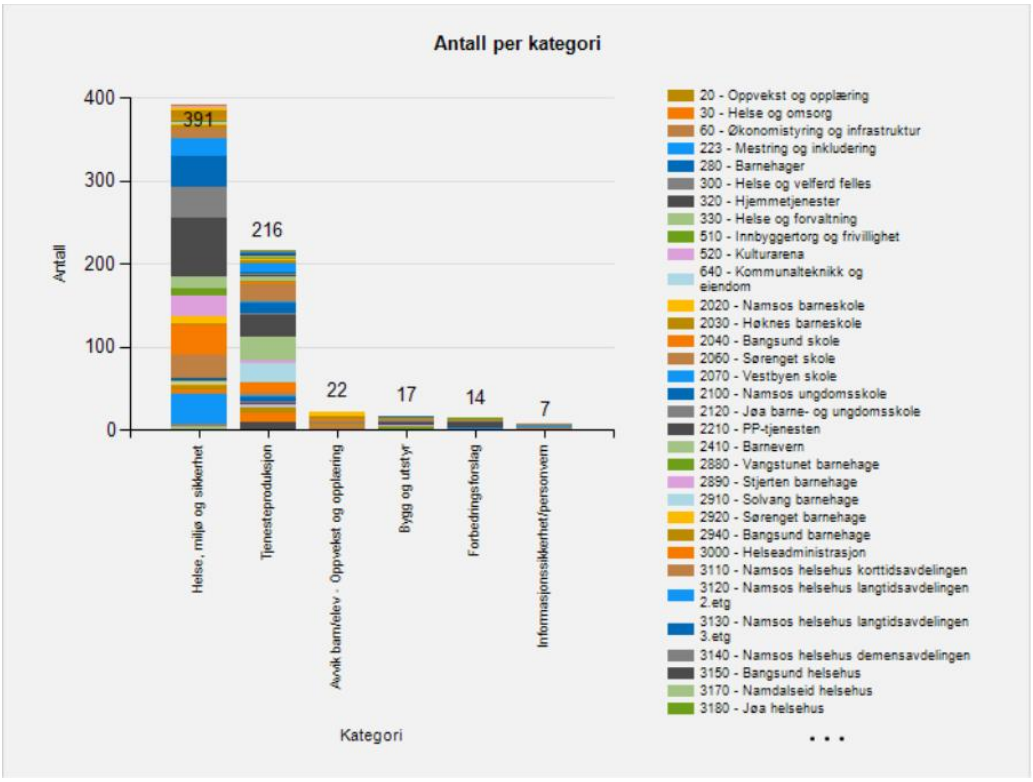
- Kvalitet og sikkerhet i tjenestene til brukerne
- Et trygt og godt arbeidsmiljø for ansatte
- Effektiv drift og ressursbruk

Gjennom analyse og oppfølging av avvik bygger vi også en kultur for læring og forbedring. Dette styrker tilliten til tjenestene og sikrer at de utvikles i tråd med behov og forventninger. Under følger en oversikt over avvik per fagområde, i tillegg til en vurdering av årsak til avvik, konsekvenser av avvik, håndtering og tiltak i forhold til avvik, og mønstre/trender for avvik på fagområdet.

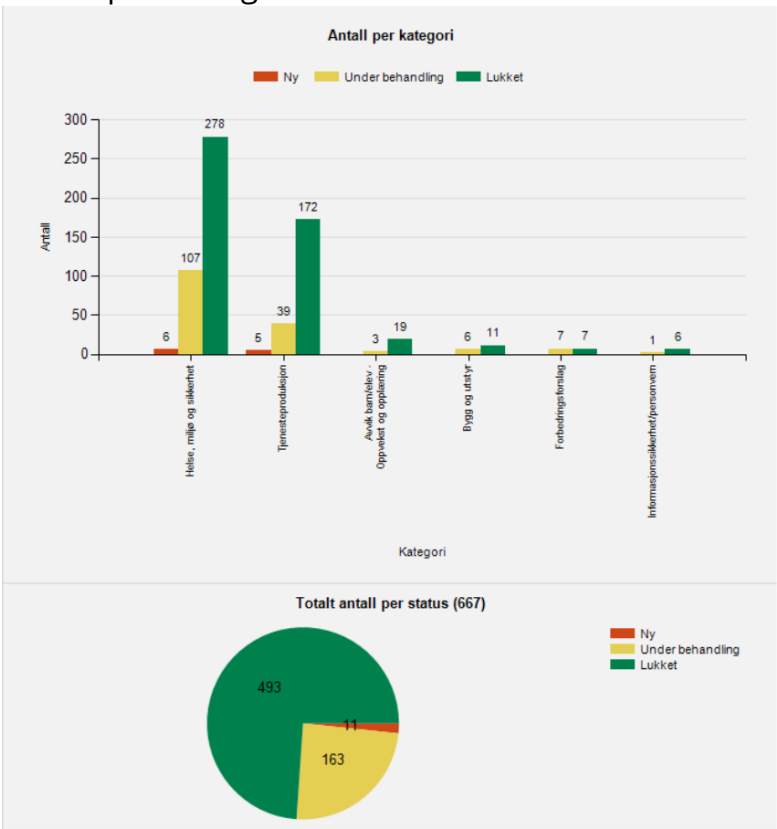
Avviksrapporteringen for andre virksomhetsrapportering 2026 omfatter perioden 1. mai til 31. juli 2026. Sammenligningen med første virksomhetsrapportering er noe begrenset, siden rapporteringsperiodene har ulik lengde. Første virksomhetsrapportering omfatter fire måneder, mens andre virksomhetsrapportering omfatter tre. I tillegg kan ferieavvikling i perioden ha påvirket omfanget av registrerte avvik.

1. Namsos kommune

Antall avvik



Status på lukking av avvik



Avvik i perioden 1. mai til 31. juli 2026
Den samlede avviksrapporteringen for Namsos kommune viser at det ble meldt 667 avvik i perioden 1. mai til 31. juli 2026, mot 672 avvik i samme periode i 2025. Tjenesteproduksjonsavvik og HMS-avvik utgjør den største andelen av avvikene.

Årsaker
Avviksrapporteringen viser at årsakene til avvik varierer mellom tjenesteområdene, men flere gjennomgående utfordringer går igjen. Samlet sett viser avviksbildet at kapasitetsutfordringer, bemanningssituasjon, kompetansebehov, manglende etterlevelse av rutiner, teknisk etterslep og krevende bruker- og elevsituasjoner er de mest fremtredende årsakene til avvik på tvers i kommunen. Disse forholdene påvirker både tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og måloppnåelse, og krever fortsatt systematisk oppfølging og forbedringsarbeid.

Konsekvenser
De fleste avvikene har hatt begrensede konsekvenser, men enkelte har medført forsinket oppfølging av brukere, fristbrudd, manglende undervisningstilbud og økt belastning på ansatte. Avvikene har også synliggjort risiko knyttet til vold, trusler, personskader og redusert tjenestekvalitet. Samtidig har rapporteringen bidratt til læring, forbedring av rutiner og styrket oppfølging på tvers av tjenesteområdene.

Håndtering og tiltak
Avvik følges opp i tråd med kommunens rutiner og behandles av ledere i de enkelte tjenesteområdene. Tiltakene omfatter blant annet gjennomgang og forbedring av rutiner, styrket opplæring og veiledning, forebyggende HMS-arbeid, vurdering av risikoforhold og oppfølging i personal- og partssammensatte møter.

Flere tjenester arbeider med å redusere avvik gjennom tiltak knyttet til nærvær, rekruttering, kompetanseutvikling og bedre samhandling. Det er også økt fokus på lederstøtte, kollegastøtte og debriefing for ansatte som står i krevende situasjoner. Teknisk relaterte avvik følges opp gjennom vedlikehold, utbedringer og forbedrede driftsrutiner, mens personvern- og systemavvik håndteres gjennom rutineendringer og informasjonstiltak.
Samlet bidrar oppfølgingen til læring, kvalitetsforbedring og redusert risiko for at tilsvarende avvik gjentar seg.

Mønstre og trender
Avviksrapporteringen viser i hovedsak et stabilt avviksbilde, hvor flere av de samme utfordringene går igjen på tvers av tjenesteområdene. Sentrale utfordringer er knyttet til kapasitet og bemanning, etterlevelse av rutiner, krevende bruker- og elevsituasjoner samt tekniske og organisatoriske forhold. Det er positivt at de fleste avvikene har begrensede konsekvenser, og at avvikssystemet i økende grad benyttes som et verktøy for læring, forbedring og styring. Samtidig understreker rapporteringen behovet for fortsatt oppmerksomhet på ressursutnyttelse, kompetanseutvikling, internkontroll og forebyggende HMS-arbeid. Samlet sett er det ikke avdekket nye eller vesentlig endrede risikoområder, men rapporteringen bekrefter kjente utfordringer som krever langsiktig og systematisk oppfølging.

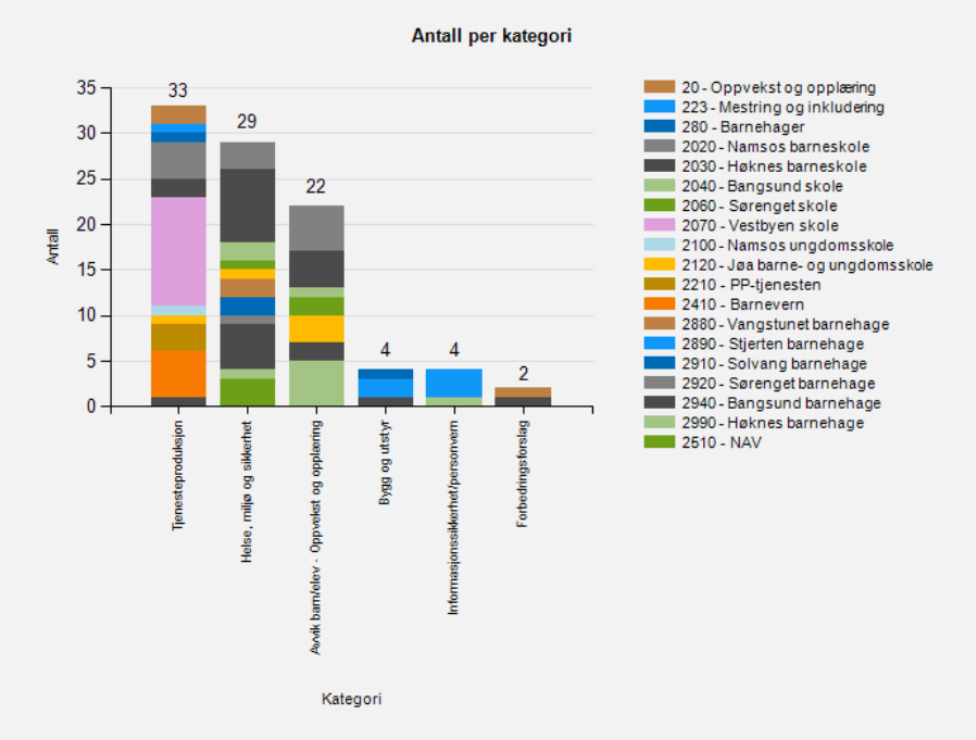
Politisk og kommunedirektør

Antall avvik
Ingen

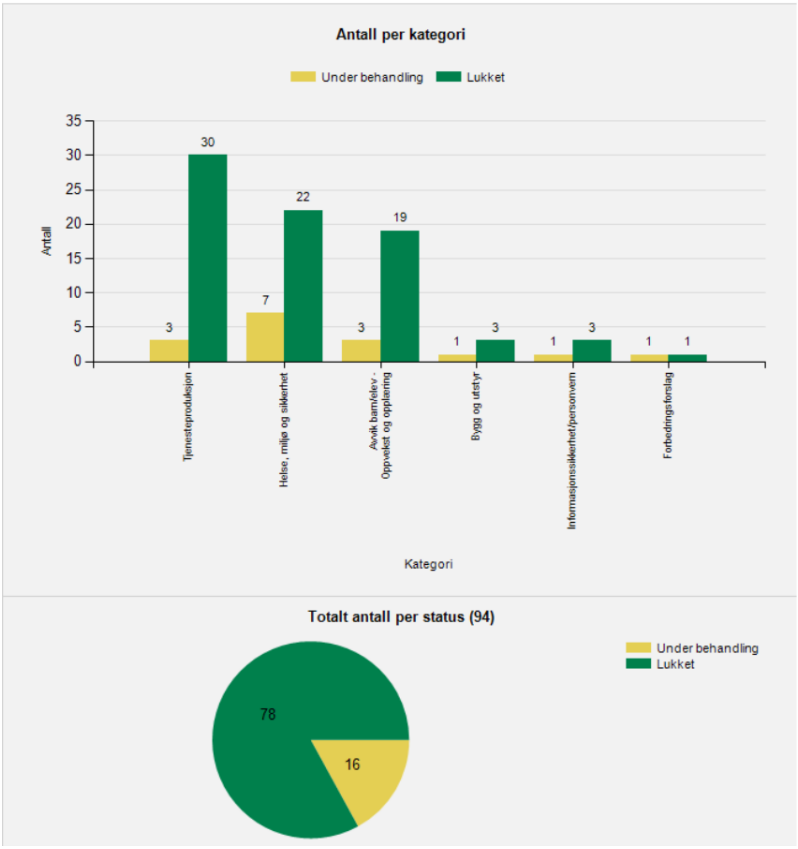
Status på lukking av avvik
Ingen

Oppvekst og opplæring

Antall avvik



Status på lukking av avvik



Årsaker til avvik

Mestrings- og inkluderingstjenesten har totalt på de fire tjenestene registrert 29 avvik andre virksomhetsrapportering. Barnevernstjenesten er registrert med 21 avvik. Nav har 4 avvik og PPT har 4 avvik. Hovedvekten av disse avvikene gjelder tjenesteproduksjon.

Avvik hva gjelder HMS omhandler blant annet trusler og personangrep. HMS-avvikene omhandler ofte trusler mot ansatte, utskjelling/sjikane og enkelte tilfeller av trusler om selvmord. Flere av tjenestene møter mennesker i krevende livssituasjoner, og ansatte står tidvis i situasjoner preget av høy emosjonell belastning. Erfaringene viser at Nav-ansatte i særlig grad er utsatt for verbal utagering, trusler og sjikane. Over tid kan dette påvirke arbeidsmiljø, trygghet og helse hos ansatte dersom belastningene ikke følges opp systematisk. Det foreligger også avvik knyttet til informasjonssikkerhet og personvern, dette er brudd på rutiner og følges opp av avdelingene.

Tjenesteområde barnehage har totalt 26 meldte avvik i andre kvartal. 21 av disse er lukket. 18 av avvikene var avvik barn/elev (7) og helse, miljø og sikkerhet (11).

Noen få var på bygg/utstyr, forbedringsforslag og tjenesteproduksjon. Avvikene går i hovedsak på biting, antall voksne opp mot antall barn, klemskader, fall og uønsket hendelse. Det er også avvik knyttet til uønsket hendelse, dør som ikke er låst eller ødelagt gjerde/hengsler. Høknes barnehage og Bangsund barnehage har meldt 18 av de 26 avvikene. Høknes har 8, hvorav 7 er lukket og Bangsund med 10 hvor 7 er lukket. Resterende avvik er fordelt mellom fire andre barnehager. Fire barnehager har ikke meldt avvik denne perioden.

Tjenesteområde grunnskole har til sammen 46 lukkede avvik i perioden og 5 under behandling, totalt 51 meldte avvik i andre kvartal. Vestbyen skole med 12, Namsos barneskole med 12 og Høknes barneskole med 14 står for cirka 75 % av avvikene andre virksomhetsrapportering.

Som i forrige kvartal gjelder mange av avvikene i grunnskole manglende undervisning både for grupper, eller klasser, eller individuell opplæring. Avvikene er for eksempel manglende kompetanse, mangel på vikar, manglende Norsk 2 - undervisning, individuell tilpasset opplæring eller spesialpedagogisk undervisning. Totalt er dette rundt 40 % av avvikene.

Avvik som gjelder utagerende atferd, vold eller trusler mot lærer eller andre elever gjelder i underkant av 30 % av de meldte avvikene for andre virksomhetsrapportering.

De resterende avvikene er mer enkeltstående som dårlig inneklima, manglende internettilgang og fall/ulykke. Alle avvikene meldt på Vestbyen skole gjelder manglende undervisning eller kompetanse i undervisningen. Avvikene meldt fra Sørenget (3 stykker) går på vold og trusler. De andre skolene har mer variasjon i type avvik som er meldt.

Konsekvenser avvik

Mestrings- og inkluderingstjenesten: Avvikene i barnevernstjenesten medfører både brudd på lovpålagte frister og avvik fra interne rutiner og retningslinjer. Avvikene medfører at familier må vente på nødvendig oppfølging, noe som kan forsterke belastninger og utfordringer over tid.

I PPT medfører avvikene at tiltak blir iverksatt for sent, og ikke innenfor forvaltningslovens frist på 3 måneder. Avvikenes frist varierer fra to dagers frist som ikke ble overholdt til flere uker.

I Nav viser avvikene flere konsekvenser knyttet til belastning, ivaretagelse av ansatte og oppfølging. For å møte disse utfordringene og redusere risikoen for

negative følger over tid har vi iverksatt ulike tiltak, blant annet «Mentale ladestasjoner», som er en strukturert form for kollegaveiledning med fokus på håndtering av emosjonelle belastninger i arbeidshverdagen. De mentale ladestasjonene er satt i system og gjennomføres annenhver uke.

Barnehage: Avvikene varierer i alvorlighetsgrad, men heldigvis har ingen har ført til alvorlige konsekvenser. At barn får til å åpne port kan føre til veldig alvorlige konsekvenser, det samme med klemskader i dør som det har vært flere av i andre virksomhetsrapportering.

Grunnskole: Når 40 % av avvikene omhandler manglende undervisning for klasser, grupper eller enkeltelever er det alvorlig. Det samme gjelder for vold og trusler mot medelever og ansatte. Ingen av avvikene har ført til alvorlige konsekvenser på kort sikt, noe som er positivt. Bakgrunnen for mye av dette er svært lite innleie av vikarer i grunnskolen. Dette med bakgrunn i kommunens økonomiske situasjon.

Håndtering og tiltak i forhold til avvik

Mestring og inkludering:
Alle avvikene vurderes og følges opp etter avvikets art. I barnevernstjenesten er det viktig å jobbe videre med nærvær for å få ned avvik som gjelder tjenesteproduksjon. Det er registrert avvik i kategorien tjenesteproduksjon som oppstår på grunn av fravær, og at oppgaver ikke har blitt gjennomført. Rekrutteringsprosess er gjennomført og det er satt inn tiltak for å styrke nærværet på tjenesten. HMS-avvik blir fulgt opp ledelsen, og det jobbes videre med rutiner angående debrief.

I PPT arbeides det kontinuerlig med planlegging og gjennomføring for å forebygge og redusere fristbrudd. Nav har etablerte rutiner for håndtering og oppfølging av avvik. Alle hendelser følges opp av leder, med vurdering av nødvendige tiltak, oppfølging av ansatte og eventuell politianmeldelse i de tilfellene dette vurderes som nødvendig. Det arbeides kontinuerlig med forebyggende HMS-arbeid, sikkerhetsrutiner og økt bevissthet rundt håndtering av krevende situasjoner.

Samtidig vurderes dagens løsning for avvikshåndtering som unødvendig komplisert, da statlig og kommunal del av Nav benytter ulike avvikssystemer. Dette medfører mer administrativt arbeid og øker risikoen for at avvik ikke blir fanget opp eller fulgt opp så raskt som ønskelig. Tjenesten ser derfor et tydelig behov for et mer helhetlig og samordnet avvikssystem på tvers av stat og kommune. For å redusere risikoen for at avviksmeldinger blir oversett, er det i

tillegg etablert rutine om at ansatte skal varsle nærmeste leder direkte i tillegg til registrering i avvikssystemet. Dette bidrar til å sikre rask oppfølging av ansatte og hendelser.

Barnehage:
I likhet som med mestring og inkludering følges avvikene opp etter avvikets art. Generelt med gjennomgang i partsgruppemøter og personalmøter og for å bedre rutiner og praksis og forebygge at det skjer igjen. De gjennomgås og drøftes også årlig i samarbeidsutvalgsmøter i barnehagene. Alvorlige brudd på rutiner eller lovverk tas tak i umiddelbart. Avvik som går på renhold, bygg og utstyr meldes ofte også parallelt i Facilit for å sikre raskest mulig behandling av avvikene.

Grunnskole:
Det er endel variasjon mellom skolene på antall meldte avvik, og også type avvik. Det er et mål å jobbe mer på tvers for å se hva skolene kan lære av hverandre for å forebygge fremover. Det kan også være at noen skoler har bedre praksis på rapportering av avvik, noe andre skoler kan lære av i tilfelle. Det er viktig at alle enheter har gode rutiner for å melde avvik samtidig som ønsket praksis på sikt skal fungere så bra at antallet blir på et minimum.

Felles for alle:
Støtte fra kollegaer kan ha betydning for å forebygge belastningsreaksjoner, og oppleves som et viktig supplement til lederoppfølging. Flere områder prioriterer nå dette i større grad, både som lederoppfølging og kollegastøtte. Målet er å bidra til et tryggere arbeidsmiljø, og å sikre at ansatte står best mulig rustet til å møte krevende situasjoner.

Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet
Totalt er det meldt 94 avvik på Oppvekst og opplæring andre vikromhetsrapportering. Denne rapporteringen omfatter en måned mindre enn første virksomhetsrapportering. I tillegg er juli ferie måned hvor skolene er stengt hele måneden, og barnehagene halve måneden. I all hovedsak meldte avvik over to måneder.

Det er fortsatt mye samme type avvik som går igjen fra tidligere, noe som betyr at det fortsatt er en jobb å gjøre for fagområdet samlet.

Det er et tankekors med så mange avvik som gjelder manglende bemanning og eller undervisning. Barneverntjenesten har de fleste avvik innenfor Mestring og

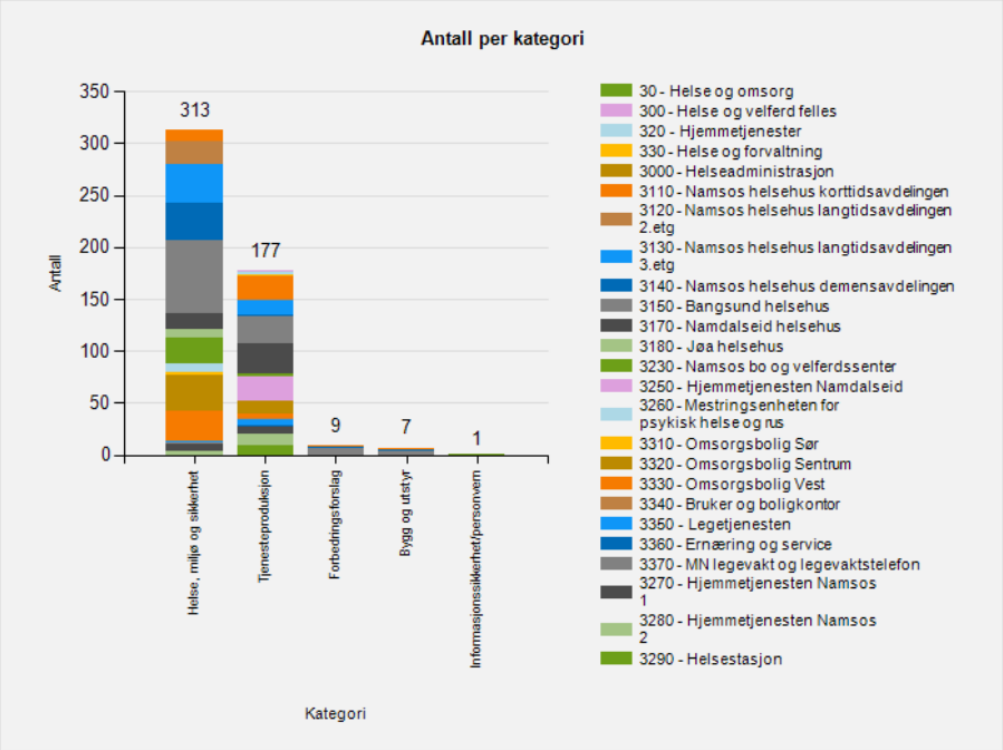
inkludering, og det er også enheter som skiller seg ut i antall innenfor grunnskole og barnehage.

Det er positivt at ingen av avvikene har ført til alvorlige konsekvenser, selv om mange er av alvorlig art. Det er også positivt at avvik registreres og følges opp, slik at enhetene har best mulig forutsetninger for kontinuerlig forbedringsarbeid. Det er fortsatt litt å gå på i å lære av hverandre, både på praksis for å melde, men ikke minst for endret praksis for å forebygge nye avvik.

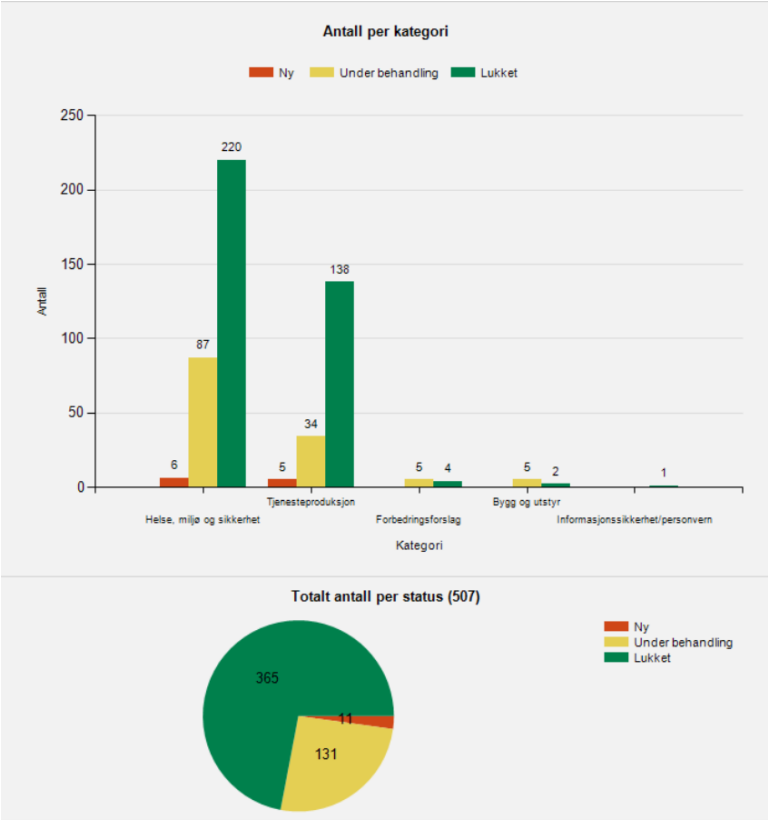
Både barn, elever og ansatte på jobb i de ulike tjenesteområdene skal ha trygge og inkluderende dager, og innsats for å sikre dette prioriteres også videre fremover.

Helse og omsorg

Antall avvik



Status på lukking av avvik



Å melde avvik er en viktig del av det kontinuerlige forbedringsarbeidet i helse og omsorg. Avviksmeldinger gir viktig informasjon om hendelser, risiko og forhold som kan påvirke kvaliteten på tjenestene, pasientsikkerheten og arbeidsmiljøet. Når ansatte melder avvik, bidrar det til at kommunen kan avdekke årsaker, lære av hendelser og sette inn tiltak som reduserer risiko for gjentakelse.

Rapporteringen gir et bilde av hvilke typer hendelser som går igjen, hvilke konsekvenser avvikene kan ha, og hvilke tiltak som er iverksatt eller bør vurderes videre.

Avvikene omfatter blant annet forhold knyttet til helse, miljø og sikkerhet, tjenesteproduksjon, bygg og utstyr, samt forbedringsforslag. Hovedbildet er at mange av avvikene handler om krevende bruker- og pasientsituasjoner, bemanning, kompetanse, rutiner, organisering og risikovurderinger.

Flere av årsakene, konsekvensene og tiltakene er sammenlignbare på tvers av tjenesteområdene. Det er derfor hensiktsmessig å oppsummere funnene samlet, samtidig som hvert tjenesteområde må følge opp egne avvik og lokale risikoområder.

Årsaker til avvik

- Diagnose, helsetilstand eller underliggende sykdom hos bruker eller pasient
- Krevende adferd eller sammensatte behov hos enkelte brukergrupper
- Bemanningssituasjon og tilgang på riktig kompetanse
- Manglende eller utilstrekkelig opplæring
- Mangelfull organisering, samhandling eller informasjonsflyt
- Mangelfull risikovurdering eller oppfølging av kjente risikoforhold
- Rutiner eller reglement som er mangelfulle, uklare eller ikke fulgt
- Forhold knyttet til bygg, utstyr eller tekniske løsninger
- Eksterne forhold som tjenesten ikke fullt ut kan påvirke

Konsekvenser avvik

- Skader eller risiko for skade hos brukere, pasienter eller ansatte
- Redusert kvalitet eller mangler i tjenesteleveransen
- Økt belastning på ansatte og risiko for sykefravær
- Behov for ekstra oppfølging, korrigering eller ressursbruk
- Svekket forutsigbarhet og trygghet for brukere, pårørende og ansatte

Håndtering og tiltak i forhold til avvik

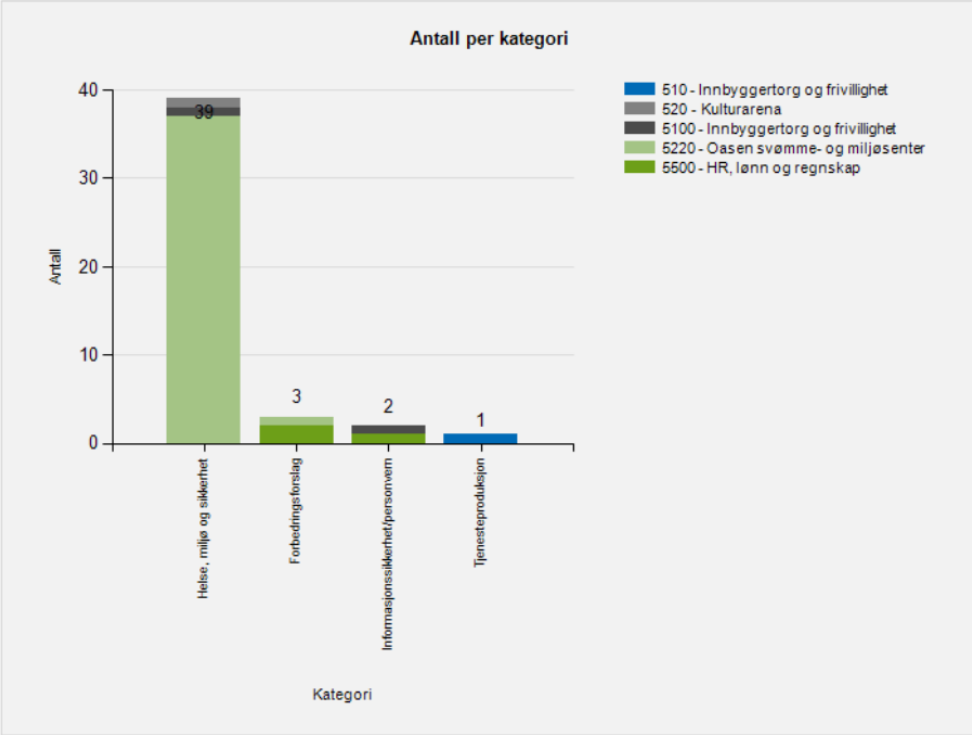
- Avvik håndteres i tråd med kommunens rutiner for avviksmelding og oppfølging
- Avvik gjennomgås av leder og følges opp med konkrete tiltak der det er behov
- Rutiner gjennomgås, tydeliggjøres eller revideres
- Opplæring og veiledning styrkes der avvik viser behov for økt kompetanse
- Risikoforhold vurderes på nytt, særlig der det er gjentakende avvik
- Avvik og læringspunkter tas opp i relevante møter og partsgrupper.
- Forebyggende arbeid videreføres for å redusere risiko for gjentakelse

Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet

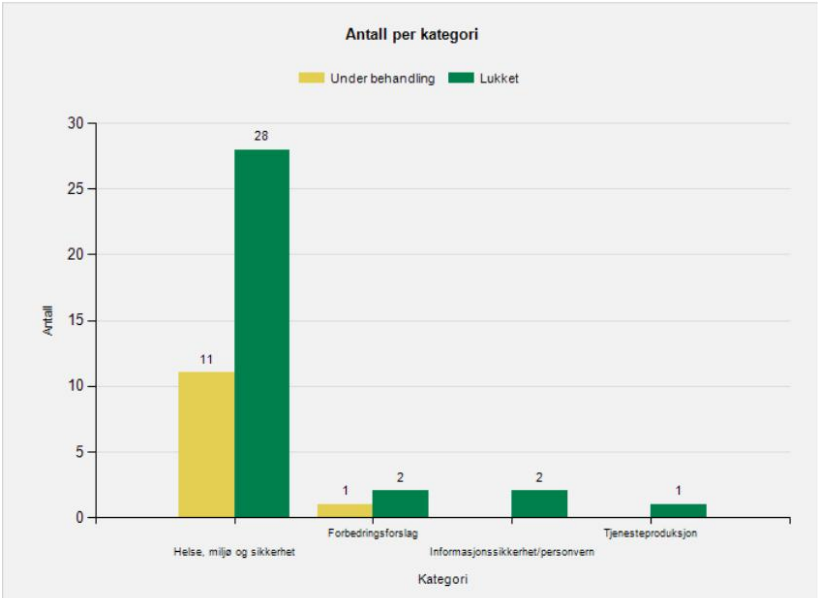
Rapporteringen viser at enkelte typer avvik går igjen over tid, særlig i tjenester med brukere eller pasienter med sammensatte behov. Dette understreker behovet for systematisk læring, god lederoppfølging og tydelige tiltak på både individ-, tjeneste- og systemnivå. Målet er ikke bare å lukke enkeltavvik, men å bruke avvikene aktivt til forbedring av kvalitet, pasientsikkerhet og arbeidsmiljø.

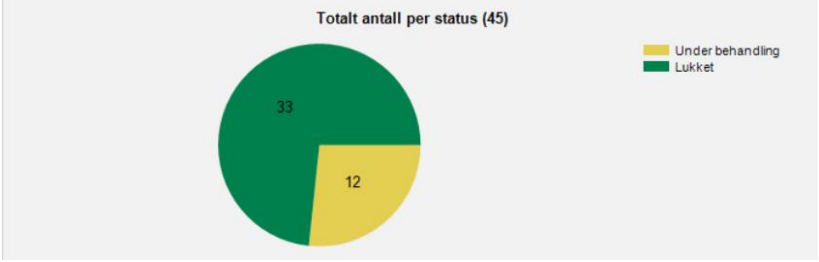
Kultur, samfunn og organisasjon

Antall avvik



Status på lukking av avvik





Årsaker til avvik
I perioden er det registrert relativt få avvik innen tjenesteområdet Kultur, samfunn og organisasjon. Innbyggertorg og frivillighet har registrert ett avvik knyttet til feil i avlevering av skjema via kommunens hjemmeside. Årsaken var at e-post var satt opp som eneste avleveringsmåte, noe som medførte at feilen ikke ble fanget opp gjennom ordinær oppfølging. Bygningsmessige avvik som er avdekket, er videresendt til Kommunalteknikk og eiendom eller meldt i Facilit, kommunens system for registrering og oppfølging av feil og vedlikeholdsbehov i bygg.

Innen Kulturarena er det registrert 37 HMS-avvik og ett forbedringsforslag ved Oasen, mens Kulturarena og kino ikke har meldt avvik i perioden. Avvikene ved Oasen må ses i sammenheng med at anlegget nylig er gjenåpnet etter en omfattende rehabilitering. Flere av avvikene gjelder fysiske forhold ved anlegget som ennå ikke er oppgradert, eller behov for etablering og justering av rutiner. Kultur og fritid har ikke registrert avvik i perioden.

HR, lønn og regnskap har to forbedringsforslag fra virksomhetsrapportering 1 som fortsatt er under vurdering og derfor videreføres til virksomhetsrapportering 2. I tillegg ble det registrert et personvernavvik knyttet til et dokument med personopplysninger som var etterlatt på en felles skriver. Avviket er fulgt opp og lukket. Tjenesteområdet har også pågående oppfølging av ett avvik knyttet til fagsystem for rekruttering og ett avvik knyttet til ny flyt for personalmeldinger.

Konsekvenser avvik
Konsekvensene av avvikene har i hovedsak vært begrensede. For Innbyggertorg og frivillighet medførte avviket at avsender måtte etterspørre svar på innsendt skjema. Ved Kulturarena har avviksmeldingene bidratt til at fagansvarlig og leder har blitt gjort oppmerksomme på svikt i eksisterende rutiner, behov for nye rutiner og hendelser i anlegget. Dette har resultert i oppdatering av rutiner, opplæring av ansatte og tiltak for å styrke sikkerheten for både besøkende og ansatte. For HR, lønn og regnskap har avvik og forbedringsforslag ført til dialog om forbedringer og videre utvikling av rutiner og arbeidsprosesser. Samlet har avvikene bidratt til læring, forbedring og styrket intern oppfølging i tjenesteområdene.

Håndtering og tiltak i forhold til avvik
Håndtering og tiltak knyttet til avvikene er fulgt opp i de enkelte tjenesteområdene. Innbyggertorg og frivillighet har endret rutinen for avlevering

og kontroll av skjema for å redusere risikoen for at tilsvarende feil oppstår på nytt.

Ved Kulturarena behandles avvikene fortløpende og følges opp med konkrete tiltak innen fastsatte frister. Oppfølgingen er utfordret av at ansvarsforholdene i noen tilfeller er uklare, særlig når det gjelder grensegangen mellom Kulturarena, Kommunalteknikk og eiendom og byggeprosjektet. Det arbeides med å avklare ansvar og sikre at nødvendige tiltak blir gjennomført.

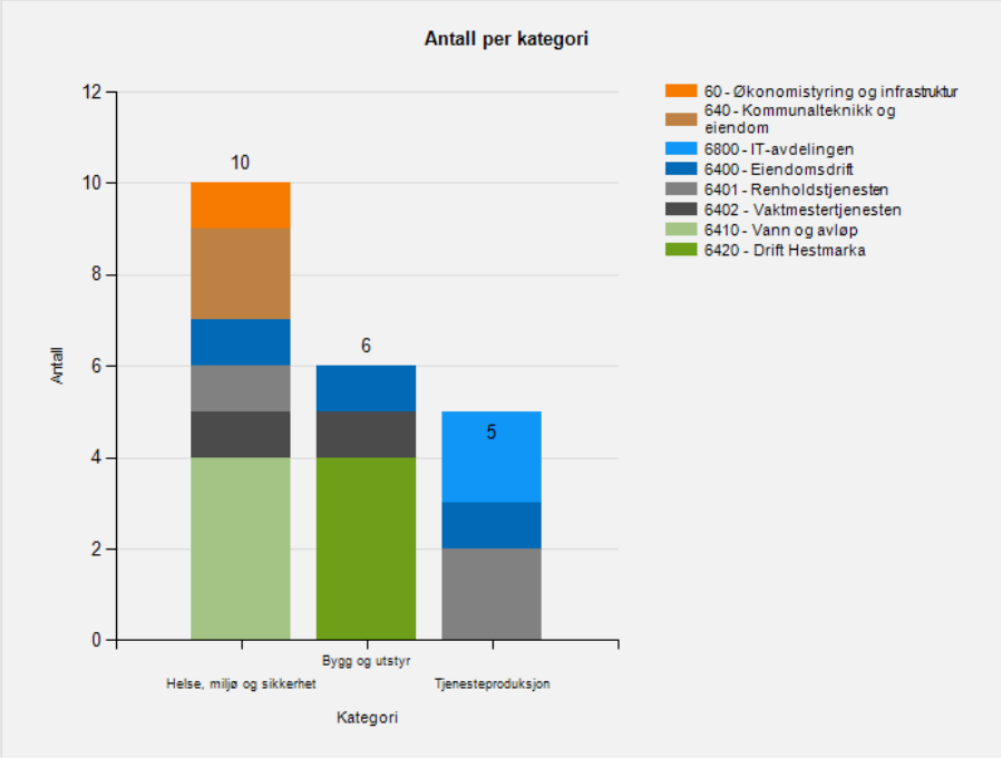
HR, lønn og regnskap har fulgt opp personvernavviket ved å sette opp informasjon ved skriverne om forsinket utskrift og oppfordre ansatte til å kontakte IT dersom utskrifter ikke kommer som forventet. Dette skal bidra til å redusere risikoen for at dokumenter med personopplysninger blir liggende tilgjengelig for andre.

Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet
Avviksrapporteringen viser at de fleste avvikene er knyttet til rutiner, systemer og bygningsmessige forhold, og i liten grad til alvorlige HMS-hendelser. En stor andel av avvikene kommer fra Oasen, noe som har sammenheng med gjenåpningen etter rehabilitering og behov for innkjøring av anlegg, rutiner og ansvarsavklaringer. Rapporteringen viser også at avvikssystemet brukes aktivt for å identifisere forbedringsområder.

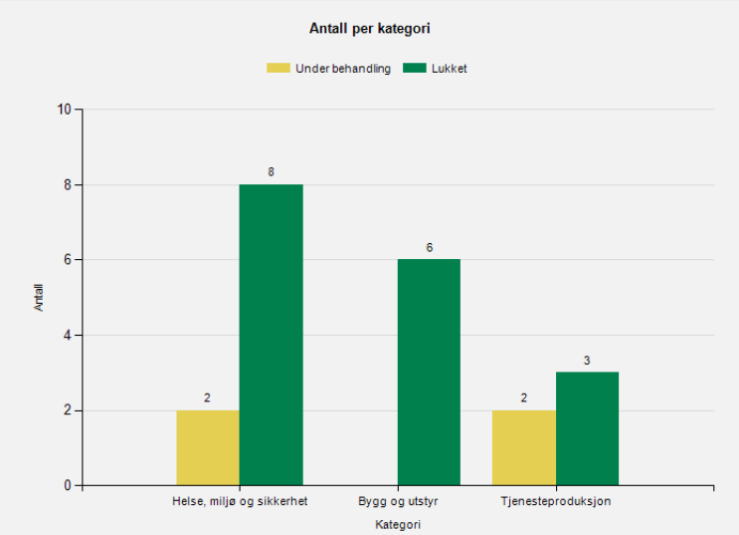
Flere av avvikene har synliggjort behov for tydeligere rutiner, bedre kontrollmekanismer og klarere ansvarsfordeling mellom involverte enheter. Samtidig viser oppfølgingen at avvikene i hovedsak håndteres fortløpende, og at de bidrar til læring, forbedring av arbeidsprosesser og styrket internkontroll. Samlet vurderes det ikke å være avdekket systematiske eller alvorlige avvikstrender, men rapporteringen understreker behovet for fortsatt oppmerksomhet på rutineoppfølging, ansvarsavklaring og forebyggende HMS-arbeid.

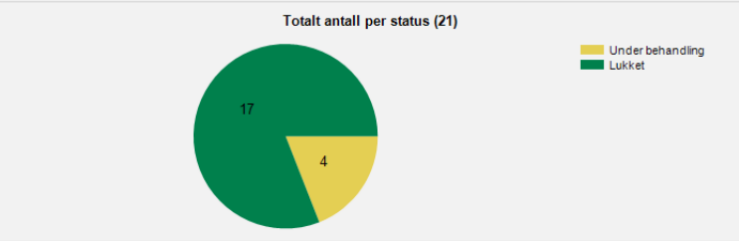
Økonomistyring og infrastruktur

Antall avvik



Status på lukking av avvik





Årsaker til avvik
Avvikene innen fagområdet er i hovedsak knyttet til driftsmessige og tekniske forhold. Innen vann og avløp er flere avvik relatert til driftsstans ved Tiendeholmen renseanlegg. Innen bydrift skyldes avvikene i stor grad aldrende maskiner og utstyr som medfører økt vedlikeholdsbehov. For eiendomsområdet varierer årsakene, og omfatter både bygningsmessige forhold, reklamasjonssaker mot entreprenører, mangler ved teknisk utstyr og enkelte saker som ikke naturlig hører hjemme i kvalitetssystemet. Innen renhold gjelder avvikene i hovedsak klager på utført renhold. For IT-området er det registrert få avvik, knyttet til manglende kjennskap til rutiner for nødanrop og automatiske omstarter av PC-er som følge av sikkerhetsoppdateringer.

Konsekvenser avvik
Konsekvensene av avvikene vurderes generelt som begrensede. Ved vann- og avløpsanlegg kan driftsstans medføre overløp fra renseanlegg.
Innen bydrift fører eldre maskinpark til økte reparasjonskostnader og mer tidkrevende oppgaveløsning. For eiendom og renhold har avvikene i liten grad påvirket tjenesteleveransen. På IT-området har avvikene medført forsinkelser i arbeidsutførelsen, men uten alvorlige konsekvenser.

Håndtering og tiltak
Avvikene følges opp fortløpende av ledere og ansatte. Innen vann og avløp arbeides det med forbedring av drifts- og tilsynsrutiner, særlig ved Tiendeholmen renseanlegg. Innen bydrift håndteres konsekvensene gjennom vedlikehold og reparasjon av eksisterende utstyr. På eiendomsområdet blir de fleste avvik utbedret raskt, mens enkelte saker må prioriteres innenfor tilgjengelige budsjettrammer. Lokale utfordringer innen renhold følges opp av nærmeste leder. Innen IT er det gjennomført tiltak for å gjøre nødanrop enklere og sikre bedre informasjon til ansatte. Det arbeides også med løsninger som kan redusere konsekvensene av automatiske omstarter ved programvareoppdateringer.

Mønstre og trender
Avviksrapporteringen viser enkelte gjentagende problemstillinger innen deler av fagområdet. For vann og avløp er flere avvik knyttet til drift ved Tiendeholmen renseanlegg, mens bydrift har tilbakevendende utfordringer som følge av aldrende maskiner og utstyr. Innen renhold består avvikene hovedsakelig av mindre alvorlige klager. For eiendom er avviksbildet mer sammensatt og omfatter ulike typer forhold uten noe tydelig mønster. På IT-området er antall registrerte avvik for lavt til å identifisere klare trender eller utviklingstrekk.

Samlet vurdering
Avvikene innen økonomistyring og infrastruktur er gjennomgående håndterbare og gir i liten grad vesentlige konsekvenser for tjenesteleveransen. Rapporteringen viser samtidig at vedlikeholdsbehov knyttet til eldre teknisk infrastruktur og utstyr er en gjentakende utfordring. Det arbeides systematisk med oppfølging av avvikene, forbedring av rutiner og gjennomføring av nødvendige tiltak for å redusere risiko og forebygge gjentakelse.

Åpne avvik fra tidligere perioder

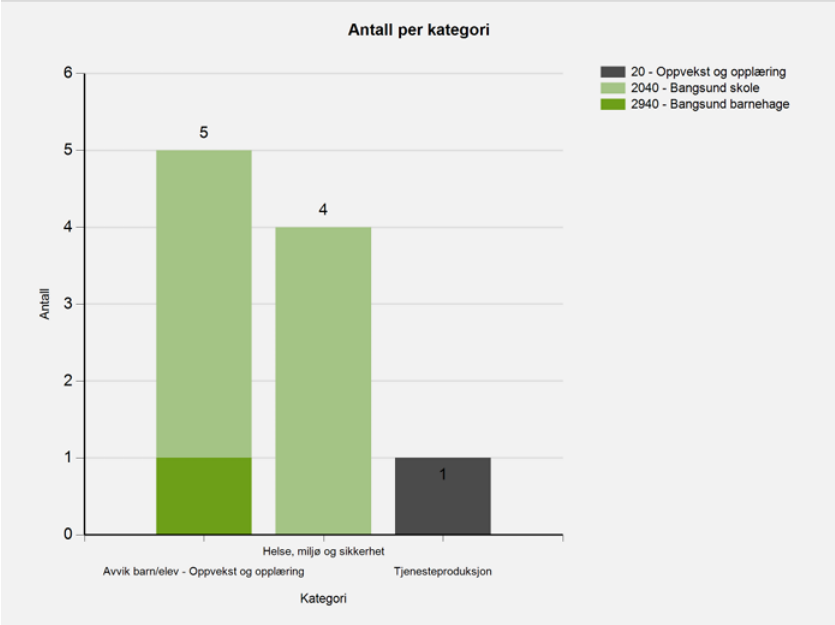
Det er i perioden 01.01.2026 til 30.04.2026 ingen åpne avvik på disse fagområdene:

- Politisk og kommunedirektør
- Kultur, samfunn og organisasjon
- Økonomistyring og infrastruktur

Under følger kommentarer fra Oppvekst og opplæring

Oppvekst og opplæring

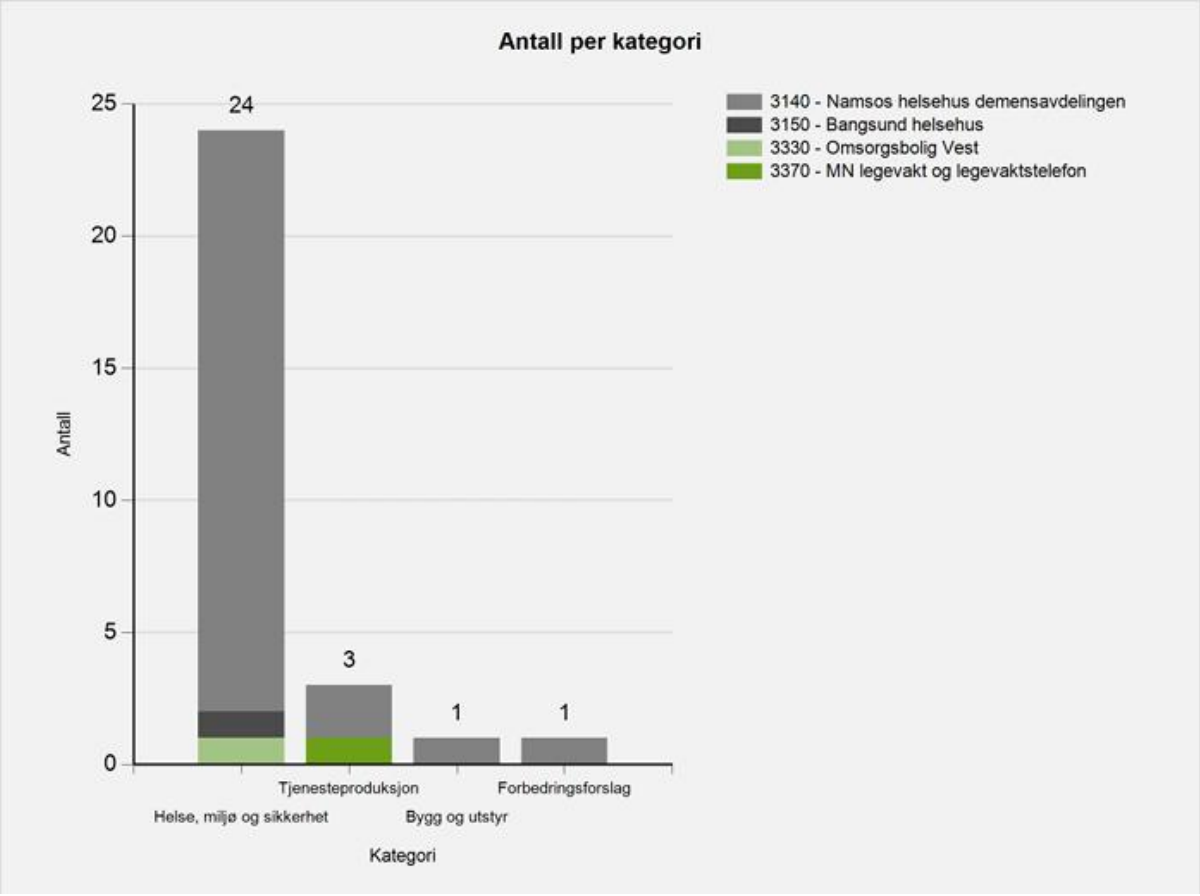
Antall åpne avvik 01.01.2026-30.04.2026



Kommentar:
De åpne avvikene skyldes i hovedsak forhold knyttet til oppfølging i avvikssystemet, ikke manglende håndtering av selve avvikene.
For Oppvekst og opplæring skyldes ett åpent avvik at saken ble eskalert til overordnet nivå og ikke sendt tilbake til tjenestestedet for lukking. For Bangsund barnehage er avviket meldt både til vaktmestertjenesten og i avvikssystemet. Avviket er fulgt opp, men er ikke formelt lukket i systemet. For Bangsund skole skyldes de åpne avvikene at rektor hadde tekniske utfordringer med å lukke avvik selv om de var fulgt opp. De tekniske utfordringene er fulgt opp.

Helse og omsorg

Antall åpne avvik 01.01.2026-30.04.2026



Kommentar:
Tilbakemeldingene fra lederne viser at avvikene i hovedsak blir stående åpne på grunn av begrenset kapasitet og behov for å prioritere de mest alvorlige og tidskritiske avvikene først. Flere avvik er tildelt ansvarlig leder og er under behandling, men enkelte saker krever oppfølging over tid før de kan lukkes. Det er i tillegg avdekket at enkelte avvik ikke har vært synlige for ansvarlig leder i systemet, og dermed ikke har kommet opp til behandling som forutsatt. Årsaken til dette undersøkes nå. Det er ikke avdekket at dette gjelder alvorlige avvik.