

Avviksrapport første tertial 2026

Viser til henvendelse datert 22. mai 2026 med forespørsel om avviksrapport for første tertial i Namsos kommune. Rapporten inngår som en del av kommunens samlede virksomhetsrapportering for første tertial.

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

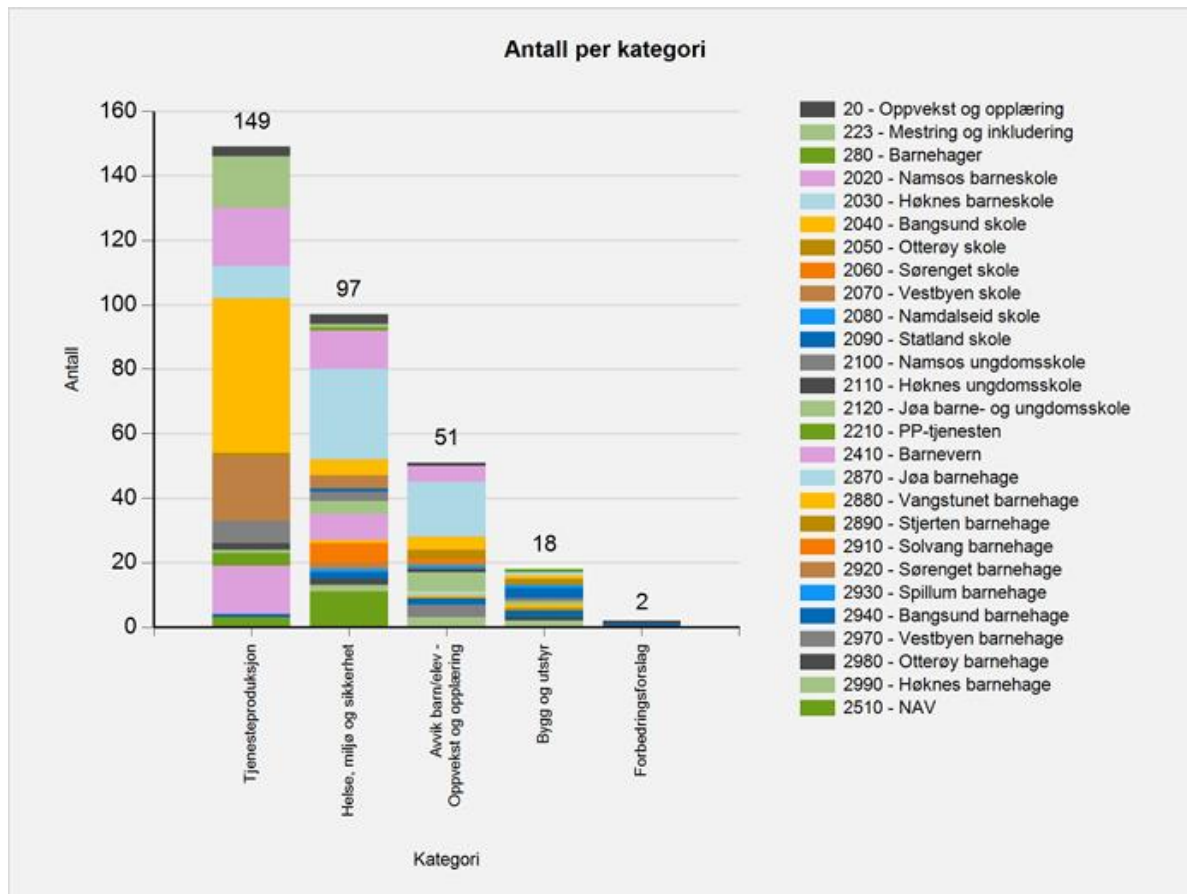
Gjennom analyse og oppfølging av avvik bygger vi også en kultur for læring og forbedring. Dette styrker tilliten til tjenestene og sikrer at de utvikles i tråd med behov og forventninger. Under følger en oversikt over avvik per fagområde, i tillegg til en vurdering av årsak til avvik, konsekvenser av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



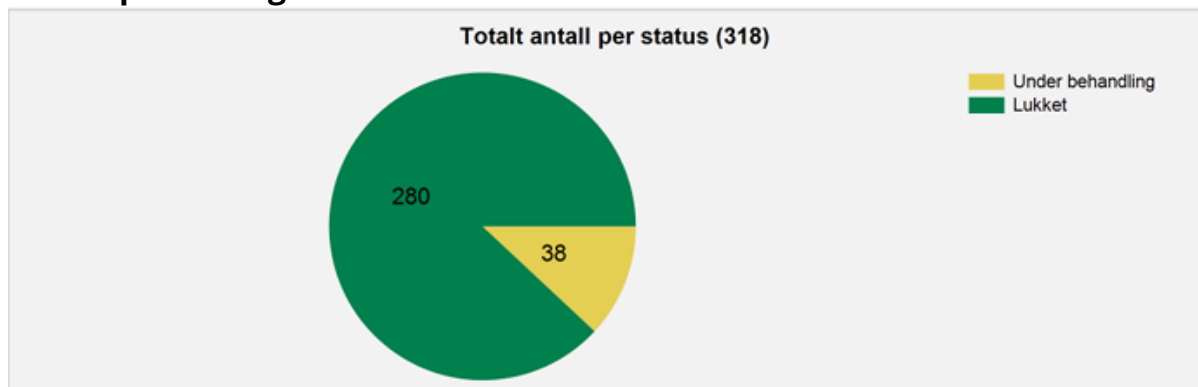


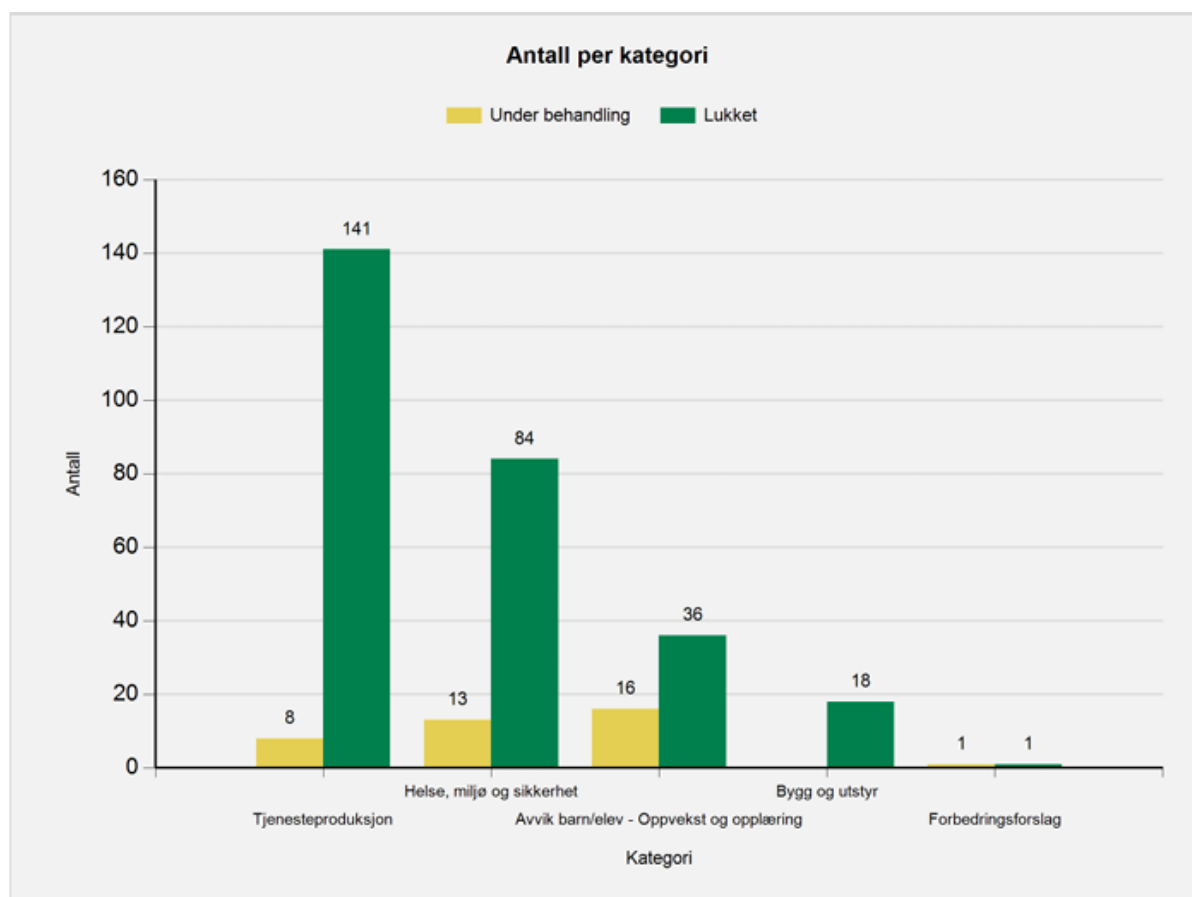
1. Oppvekst og opplæring

Antall avvik



Status på lukking av avvik





Årsaker til avvik

Grunnskoler:

Totalt 213 avvik meldt i første tertial. Dette tilsvarer 67% eller 2/3 av alle avvik meldt for oppvekst og opplæring i første kvartal. 39 avvik i kategoriene barn/elev, 10 avvik på bygg og utstyr, 57 avvik innen Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og 107 avvik på tjenesteproduksjon.

Avvik meldt på barn/elev er fordelt på åtte skoler, fra ett avvik på fire skoler til 12 avvik på den skolen som hadde mest avvik i denne kategorien. Eksempler på avvik i denne kategorien er vold fra elev mot andre elever eller ansatte, manglende opplæring/undervisning/ITO timer, språkbruk, konflikt og frustrerte elever/utagering. 10 av de 39 avvikene er fortsatt under behandling.

Avvik innenfor bygg og utstyr er også meldt fra ulike skoler. Avvikene her omhandler blant annet feil temperatur på bygg eller rom, dårlig renhold, defekt høyttaler for hørselstilpasning, heis og maur på skolekjøkken.

Avvikene innenfor HMS er også meldt fra flere av skolene, men antallet varierer endel mellom skolene. Utagerende atferd, manglende undervisning og individuell tilpasning





og tilrettelegging og feil temperatur er også årsaker til avvik i denne kategorien. Andre eksempler er ingen vikar for lærer, trusler og brannskade.

Omtrent halvparten av avikene på skole, totalt 107, ble meldt innenfor tjenesteproduksjon. Rundt halvparten av disse igjen fra en skole. Det kan også se ut som de aller fleste avvikene er registrert på samme dag. I all hovedsak handler disse avvikene på tjenesteproduksjon er mangelfull undervisning i form av elever som mister spesped.ressurs, mangel på personell, mangel på ITO timer og manglende NO2. Andre avvik på området er feidebrukere som er mistet, Visma som ikke fungerer og ufullstendig renhold.

Mestring og inkludering:

Mestrings og inkluderingstjenesten har totalt på de fire tjenestene registrert 58 avvik første tertial.

Barnevernstjenesten er registrert med 23 avvik, og Mestring og inkludering er registrert med 17 avvik. Avvikene som er registrert på Mestring og inkludering omhandler i all hovedsak barnevernstjenesten. Hovedvekten av disse avvikene gjelder tjenesteproduksjon. Avvik hva gjelder HMS omhandler blant annet trusler og personangrep.

PPT har registrert fire avvik. Samtlige avvik gjelder tjenesteproduksjon og er fristbrudd knyttet til sakkyndig vurderinger. Alle avvik er lukket. Årsakene til avvikene er sammensatte. En medvirkende faktor er at perioden har vært preget av flere skoleferier, noe som har begrenset utredningen grunnet at barna ikke har vært tilgjengelige. I tillegg har enkelte forsinkelser oppstått som følge av at foresatte har meldt forfall til oppsatte tilbakemeldingsmøter, blant annet grunnet forhold i hjemmet.

NAV har registrert 14 avvik i tjenesten hittil i 2026. Av disse er 11 avvik knyttet til HMS, vold og trusler, mens tre avvik gjelder tjenesteproduksjon. De fleste HMS-avvikene omhandler trusler mot ansatte, utskjelling/sjikaner og enkelte tilfeller av trusler om selvmord. Nav-tjenesten 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 sjikaner. Over tid kan dette påvirke arbeidsmiljø, trygghet og helse hos ansatte dersom belastningene ikke følges opp systematisk.

Barnehager:

Totalt 38 avvik første tertial 2026. Fem av disse fortsatt under behandling.

Elleve av disse, i underkant av 30 %, er avvik som gjelder barn. Eksempel er fall i barnehagen, steinkasting, biting på annet barn/voksen og åpning av port. Fire av avvikene er fortsatt under behandling.





Åtte avvik gjelder bygg og utstyr. Eksempel på avvik her er løs stubbe, manglende utelys, ødelagt brannslange og vannlekkasje.

Innenfor helse, miljø og sikkerhet er det meldt 17 avvik. Eksempel på avvik her er bemanningsnorm, bitt fra barn, barn ut porten, bruk av tobakksprodukt på jobb og feil temperatur i rom. Avvik på bemanningsnorm er det avviket som går igjen mest, med totalt seks av 17 meldte avvik innenfor denne kategorien.

Ett avvik innenfor kategori tjenesteproduksjon hvor barn klarte å klatre over gjerdet. Totalt ett forbedringsforslag som går på å reparere en dør til en av avdelingene.

Konsekvenser avvik

Grunnskoler:

Avvikene på skole har ikke medført alvorlige konsekvenser på kort sikt, men samtidig er det alvorlig at så mange elever mister verdifull undervisning, enten for klasser eller enkeltelever. Det er positivt at det dokumenteres, også jobbes det bra på skolene for å forebygge at situasjoner oppstår igjen. Samtidig er det generelt knappe ressurser, og det er ikke alltid mulig å få erstattet fravær, da spesielt korttidsfravær som gjerne kommer på kort varsel. Skolene må da ta en helhetsvurdering, og hvis elever som har individuelle vedtak mister lovfestet rett enkeltdager prøver skolene å ta igjen den undervisningen som er mistet så fort det blir mulighet til det. Det er positivt at det er veldig få avvik knyttet til bygg. Samtidig er det bekymringsfullt at det er mange avvik knyttet til elevers atferd og medelevers og ansattes trygghet i skolehverdagen.

Mestring og inkludering:

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 fire uker.

I Nav viser avvikene viser 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. Forskning viser at støtte fra kollegaer har stor betydning for å forebygge belastningsreaksjoner, og oppleves som et viktig supplement til lederoppfølging. Nav prioriterer derfor både systematisk lederoppfølging og kollegastøtte. De mentale ladestasjonene er satt i system og gjennomføres annenhver uke. Ansatte er organisert i grupper på tvers av fagområder for å styrke refleksjon, støtte og fellesskap på tvers av



Nav-kontoret. Målet er å bidra til et tryggere arbeidsmiljø, samt å sikre at ansatte står best mulig rustet til å møte krevende situasjoner i tjenesten over tid.

Barnehager:

Ingen av avvikene har fått alvorlige konsekvenser, men flere avvik er likevel alvorlige og kunne ført til alvorlige konsekvenser. Eksempler på det er når barn får åpnet porten i barnehagen, manglende utelys og for lav bemanning.

Håndtering og tiltak i forhold til avvik

Grunnskoler:

Skolene har tatt grep for å utarbeide nye rutiner for å forebygge vold og trusler i skolen, i tillegg har kommunen vært med i Læringsmiljøprosjektet gjennom Udir. Forhåpentligvis vil dette bidra til at prosentandelen avvik knyttet til atferd fra elevene gå ned. Det er også merkbart forskjell mellom skolene i antall meldte avvik. Dette må det sees nærmere på, hvis det handler om at noen skoler har lyktes bedre enn andre med å bedre rutineene blir det viktig å få delt god praksis også med de andre.

Mestring og inkludering:

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 sykefravær, og at oppgaver ikke har blitt gjennomført.

Rekrutteringsprosess pågår i tjenesten, og det er satt inn tiltak for å styrke nærværet på tjenesten. HMS-avvik blir fulgt opp av 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.

Barnehager:

Barnehagene er avhengig av et godt samarbeid med eiendom for å få lukket avvik som går på bygg når disse oppstår. Dette fungerer stort sett bra, men det blir fort større utfordringer når det også involverer en tredje instans. Dette er sårbart for driften og sikkerheten i barnehagen.

Når det gjelder avvik som går på barn og interne rutiner tas disse opp i partsgruppemøter og/eller personalmøter og drøfting av praksis og nye rutiner vurderes og eventuelt innføres.

Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet

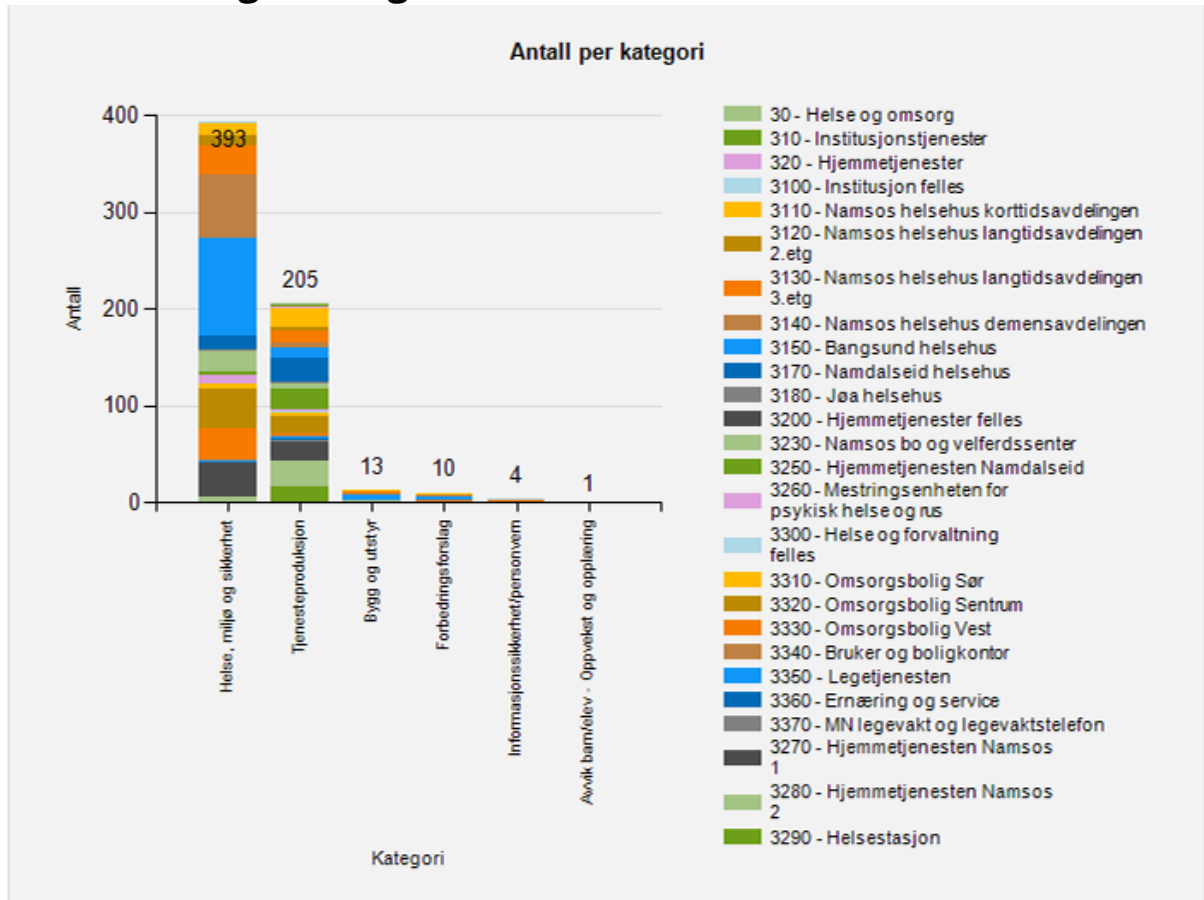
Antall avvik totalt: 317 inkludert avvik under behandling.

Tjenesteproduksjon dominerer avviksbildet og peker på kapasitets- og ressursutfordringer spesielt knyttet til kort- og langtidsfravær. HMS-avvik er omfattende, særlig knyttet til vold, trusler og belastning på ansatte. Få alvorlige konsekvenser er registrert, men flere hendelser har potensial for alvorlig utfall. Alle tjenestene bruker avvikene aktivt til forbedringsarbeid, hvor de ser på hvordan de kan endre rutiner, endre arbeidsfordeling og andre endringer som kan forhindre nye avvik. Det er viktigst å se på antall avvik totalt og type avvik, da kategori som er valgt for avvikene kan være noe feilført.

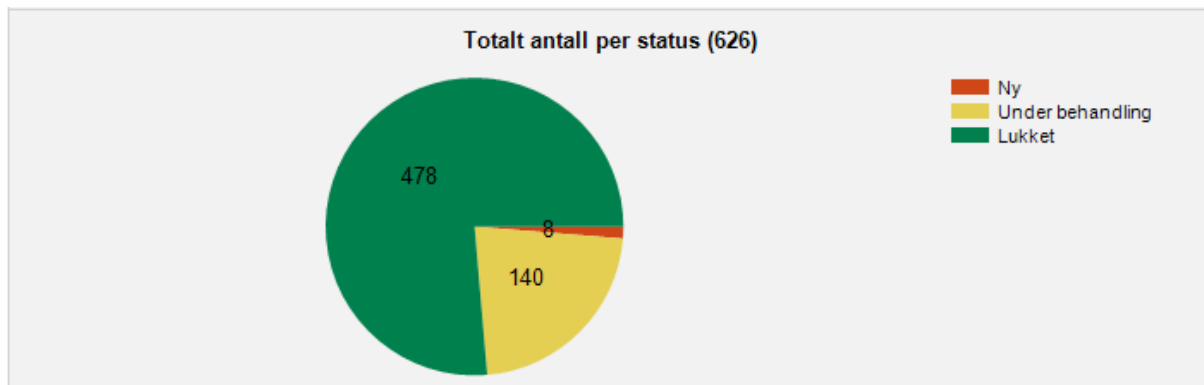




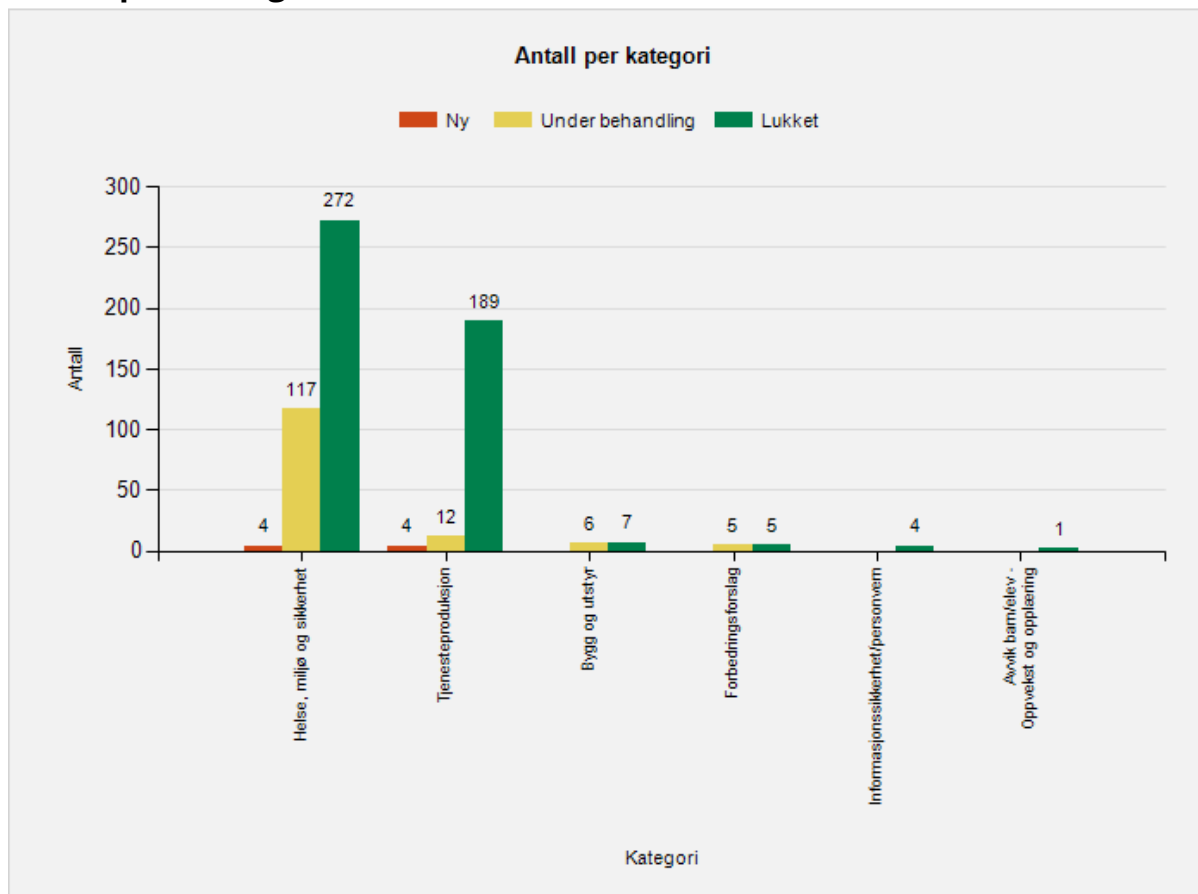
2. Helse og omsorg



Antall avvik



Status på lukking av avvik



Årsaker til avvik

De fleste avvikene innen kommunalsjefområdet helse og omsorg er knyttet til tjenesteyting til brukere med omfattende hjelpebehov, kognitiv svikt og utfordrende atferd. Dette gjelder særlig enkelte brukergrupper innen institusjonstjenestene og tjenester som omfattes av helse- og omsorgstjenesteloven kapittel 9.

Avvikene skyldes i hovedsak forhold som vold og trusler mot ansatte, utfordringer knyttet til legemiddelhåndtering, manglende etterlevelse av rutiner, tidspress i tjenestene, menneskelig svikt samt tekniske eller organisatoriske forhold. Fall hos brukere og hendelser knyttet til teknologi og utstyr utgjør også en betydelig andel av avvikene.





Konsekvenser avvik

De fleste avvikene har begrensede konsekvenser for brukerne og håndteres uten alvorlig skade. Enkelte avvik kan imidlertid medføre redusert kvalitet eller forsinkelser i tjenesteleveransen, feil i legemiddelhåndtering eller mangelfull oppfølging av brukere.

For ansatte kan særlig HMS-avvik knyttet til vold, trusler og verbal utagering oppleves belastende over tid og bidra til økt risiko for arbeidsrelatert belastning og sykefravær. Enkelte avvik fører også til behov for ekstra oppfølging, ressursbruk og organisatoriske tilpasninger.

Håndtering og tiltak i forhold til avvik

Alle avvik følges opp i tråd med kommunens rutiner for avvikshåndtering. Avvikene gjennomgås og analyseres fortløpende med mål om læring, kvalitetsforbedring og forebygging av gjentakelser.

Aktuelle tiltak omfatter opplæring og kompetanseheving, gjennomgang og forbedring av rutiner, oppfølging av arbeidsmiljø- og HMS-forhold, styrket fokus på kommunikasjon og samarbeid, samt forbedring av legemiddelhåndtering og bruk av velferdsteknologi. Ved behov gjennomføres også risikovurderinger og individuelle tiltak knyttet til brukere med særlig utfordrende atferd.

Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet

Avviksrapportering har høy oppmerksomhet i tjenestene, og det legges vekt på å skape en kultur der ansatte melder avvik som grunnlag for læring, kvalitetsforbedring og forebygging. Helse-, miljø- og sikkerhetsavvik utgjør fortsatt den største kategorien av rapporterte avvik, særlig innen institusjonstjenestene. Dette gir viktig kunnskap om områder som krever oppfølging og forbedringstiltak.

Det er en tydelig trend at en stor andel av HMS-avvikene er knyttet til enkelte brukergrupper med kognitiv svikt, demens eller utfordrende atferd. Videre går legemiddelhåndtering, manglende etterlevelse av rutiner, kommunikasjon og samarbeid samt fall hos brukere igjen som gjennomgående avviksområder på tvers av tjenestene.

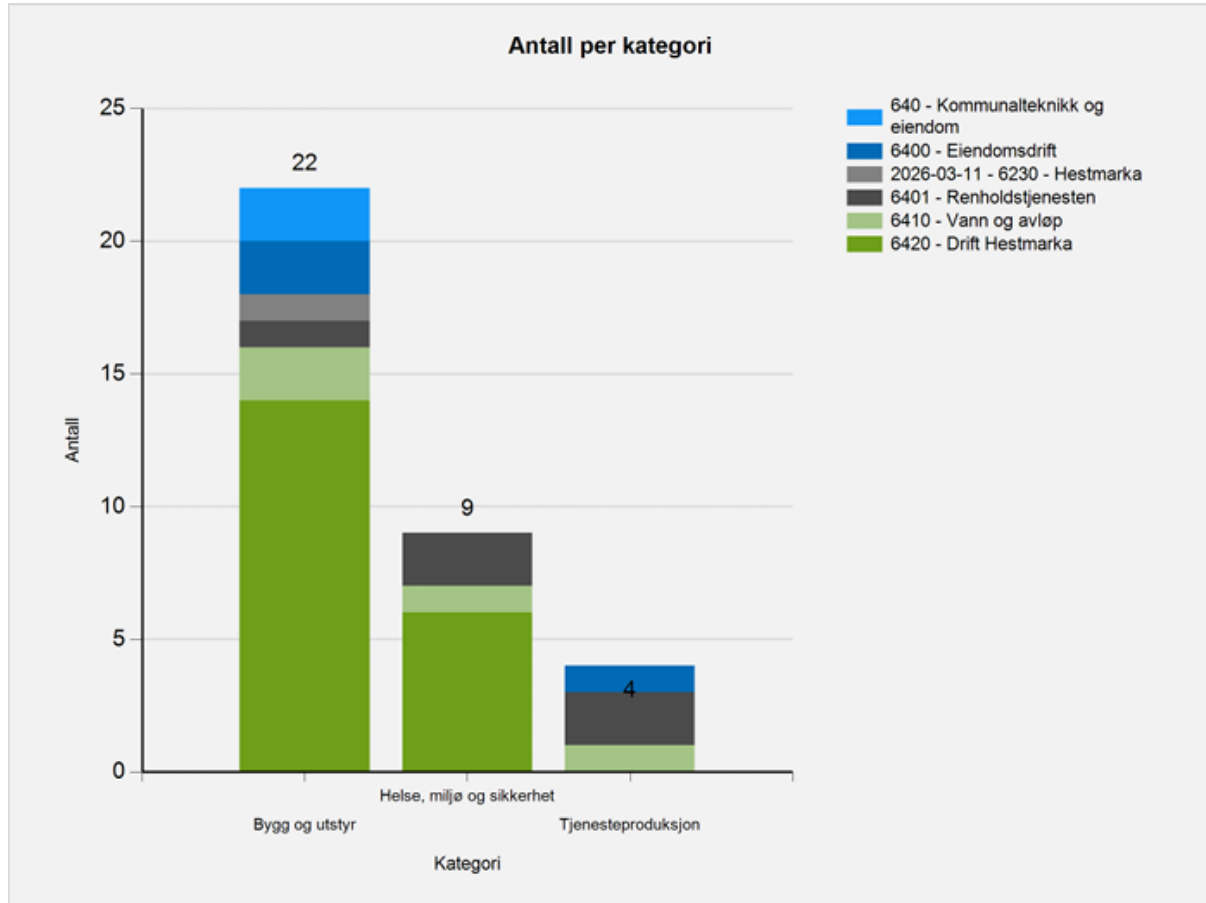
Samlet viser avviksrapporteringen at tjenestene står overfor et økende kompleksitetsnivå i brukeroppfølgingen. Samtidig bidrar rapporteringen til viktig læring og gir grunnlag for målrettede forbedringstiltak innen både tjenestekvalitet, pasientsikkerhet og arbeidsmiljø.



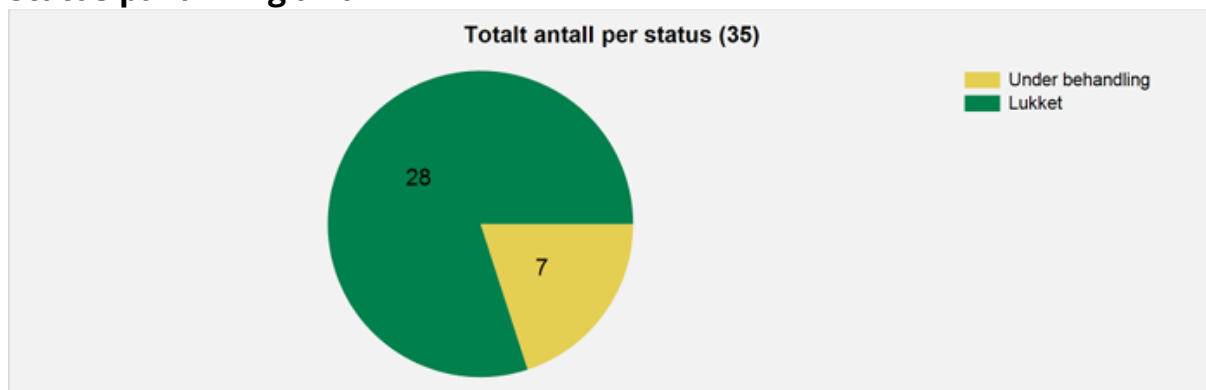


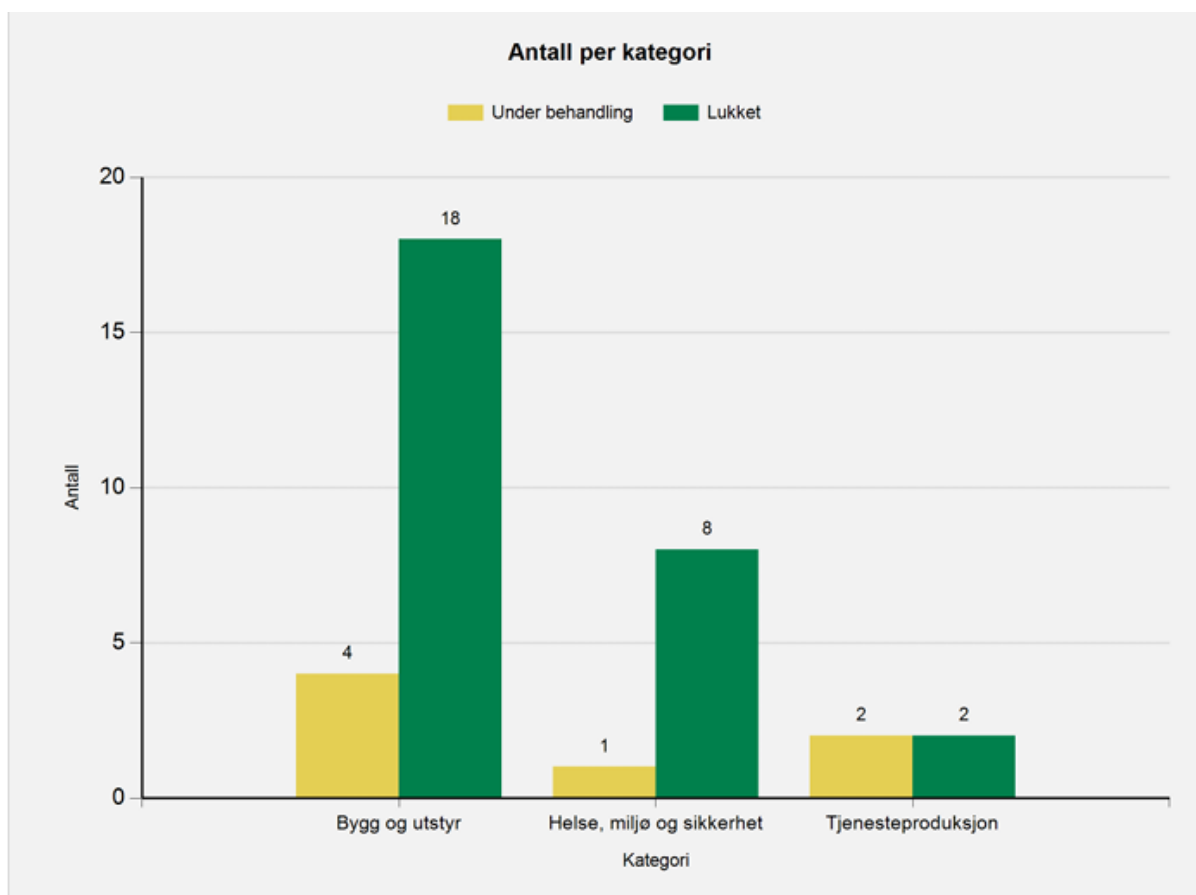
3. Økonomistyring og infrastruktur

Antall avvik



Status på lukking av avvik





Årsaker til avvik

Gjennomgående er det flere forhold som bidrar til avvik på tvers av tjenesteområdene. En hovedutfordring er uklarhet i hvordan avvik skal klassifiseres og rapporteres, særlig i skillet mellom HMS-avvik og avvik knyttet til bygg, anlegg og maskin. Dette fører til at mange avvik sendes i retur eller feilregistreres, og i enkelte tilfeller mangler det også informasjon om hvor avviket faktisk har oppstått. Innen eiendom er det i tillegg et tydelig teknisk etterslep, spesielt knyttet til eldre ventilasjonsanlegg uten kjølefunksjon, som gir utslag i økt avviksrapportering i varme perioder. Samtidig ser en at forbedrede rutiner, som riktig håndtering av papp, har redusert enkelte tidligere utfordringer som skjeggkre, mens sesongbaserte forhold som maur fortsatt gir tilbakevendende avvik.

For renhold er hovedårsaken kapasitetsutfordringer som følge av sykefravær, noe som medfører at enkelte rom ikke blir rengjort etter plan. Innen vann og avløp skyldes avvikene en kombinasjon av personalrelaterte forhold, enkeltstående utslipp og tekniske feil i anleggene. I bydrift er årsakene i





hovedsak knyttet til eldre bygningsmasse og en aldrende maskinpark. Tilsvarende peker brann og redning på at avvik i hovedsak skyldes feil på materiell og manglende etterlevelse av instruksjer.

Konsekvenser avvik

Konsekvensene av avvikene er gjennomgående relativt begrenset. De fleste avvik følges opp og lar seg løse innenfor ordinær drift, mens større og mer omfattende avvik løftes inn i arbeidet med handlings- og økonomiplan når det kreves større og mer omfattende tiltak. For eiendom medfører særlig utfordringer knyttet til eldre ventilasjonsanlegg at enkelte avvik ikke lar seg løse uten investeringer, og at det derfor må tas i bruk midlertidige løsninger som portable aircondition.

Innen renhold er det registrert avvik i form av lavere kvalitet, men uten alvorlige konsekvenser for tjenesten. Dette er forventet med tanke på innsparingstiltakene som er gjennomført. For vann og avløp er konsekvensene begrensede, med unntak av enkeltutslippet, og det iverksettes tiltak for å forbedre rutiner ved personalavvik. Innen bydrift er det ingen registrerte personskader i 2026, men det er et vedvarende behov for vurdering av levetid og utskiftning av utstyr. Brann og redning rapporterer tilsvarende at avvikene ikke har hatt alvorlige konsekvenser verken for tjenesten eller personell.

Håndtering og tiltak i forhold til avvik

Avvik håndteres i hovedsak fortløpende og og daglig drift, men det er betydelige variasjoner i lukketid, særlig der avvikene har større kostnadskonsekvenser eller krever investeringer for å løse. Innen eiendom innebærer håndteringen både oppfølging av meldte avvik og korrigerende av feilrapportering, samt bruk av midlertidige tiltak der varige løsninger ikke er tilgjengelige. For større tekniske avvik legges det opp til utbedring gjennom investeringsplaner.

Innen renhold skjer håndteringen gjennom prioritering av tilgjengelige ressurser, med aksept for at enkelte oppgaver midlertidig nedprioriteres. Vann- og avløpsområdet arbeider systematisk med oppfølging av avvik, herunder etablering av nye rutiner for å redusere personalrelaterte feil og planmessig utbedring av tekniske avvik. Innen bydrift skjer oppfølgingen gjennom løpende vedlikehold, vurderinger av utskiftningstidspunkt for utstyr og kontinuerlig opplæring i korrekt avviksrapportering.





Brann og redning følger opp materiellfeil ved å utbedre disse når de meldes og sikre videre oppfølging gjennom internkontrollsystemet. Avvik knyttet til manglende etterlevelse av instruksjoner håndteres gjennom oppfølging av den enkelte ansatte, og erfaringene tas inn i evalueringer for å bidra til læring og forbedring i organisasjonen.

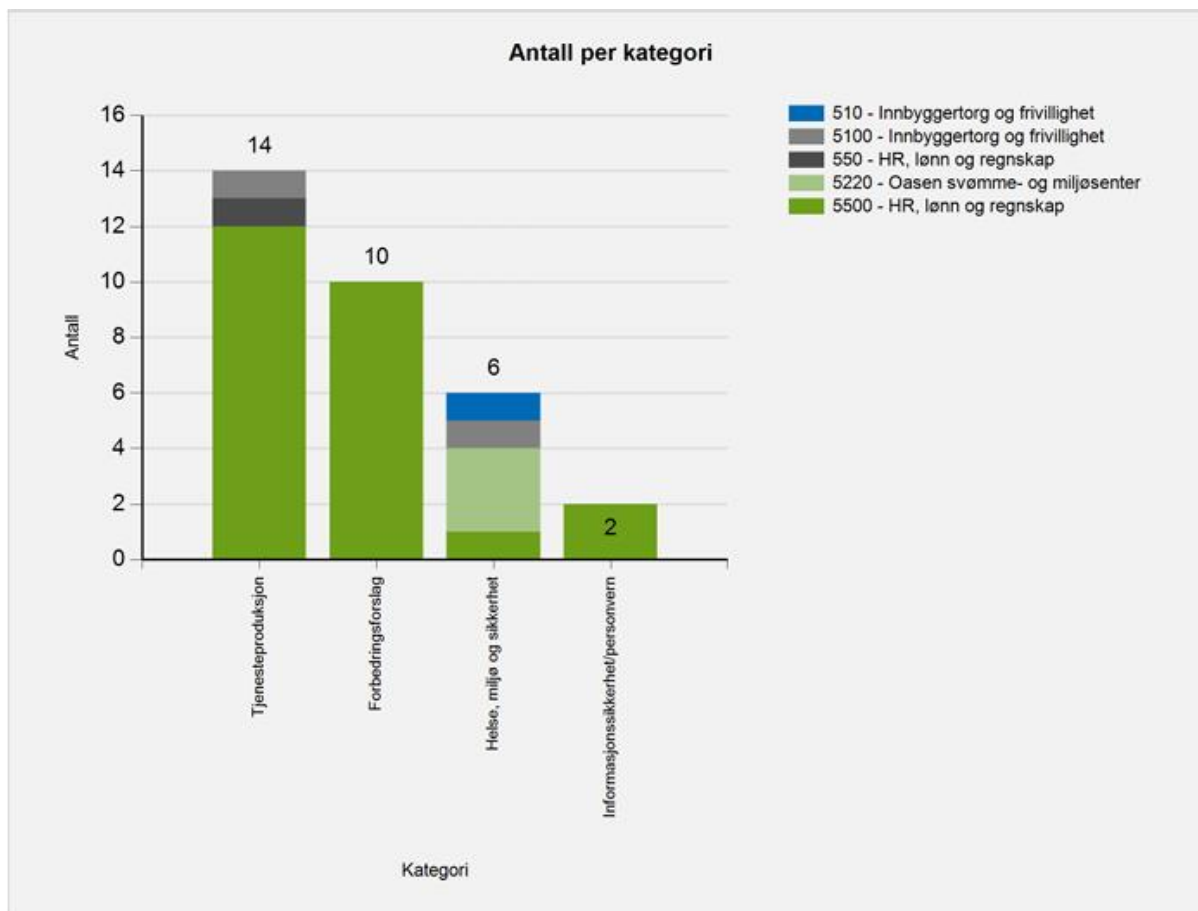
Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet

Det tydeligste mønsteret innen økonomistyring og infrastruktur er uklarhet i grensesnittet for avviksrapportering, særlig knyttet til om avvik skal registreres som HMS-avvik eller som bygg-/anleggsavvik. Dette gir lite effektiv håndtering, økt saksbehandlingstid og behov for korrigeringer i etterkant. Videre er det en tydelig sammenheng mellom aldrende bygningsmasse og teknisk infrastruktur og mengden av avvik, spesielt innen eiendom og bydrift.

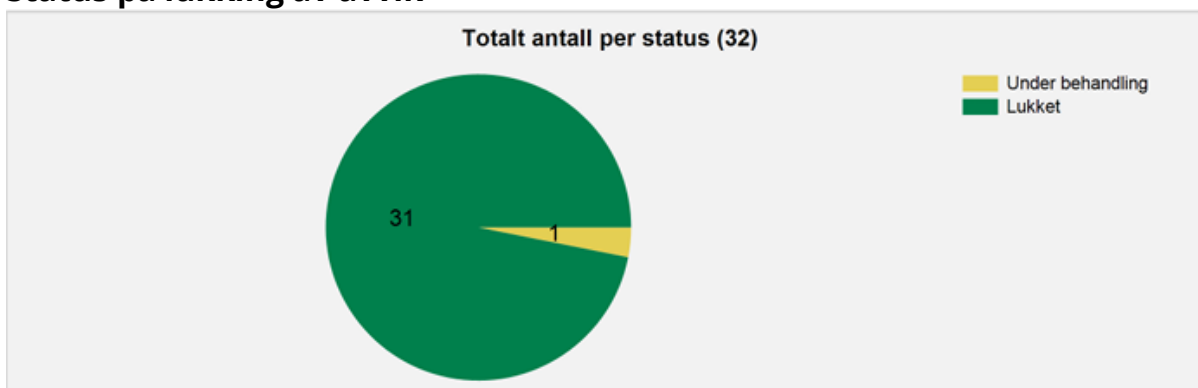
Det er også sesongmessige variasjoner, med økt avviksrapportering i sommerperioden knyttet til inneklime, samt gjentakende utfordringer med skadedyr på våren. Samtidig viser erfaring at målrettede tiltak og bedre rutiner gir effekt over tid, slik reduksjonen i skjeggkreproblematikk illustrerer. Innen brann og redning pekes det på at mange av feilene på utstyr avdekkes gjennom internkontrollene, noe som indikerer at systematisk kontrollarbeid fungerer etter hensikten og bidrar til tidlig avdekking og håndtering av avvik.

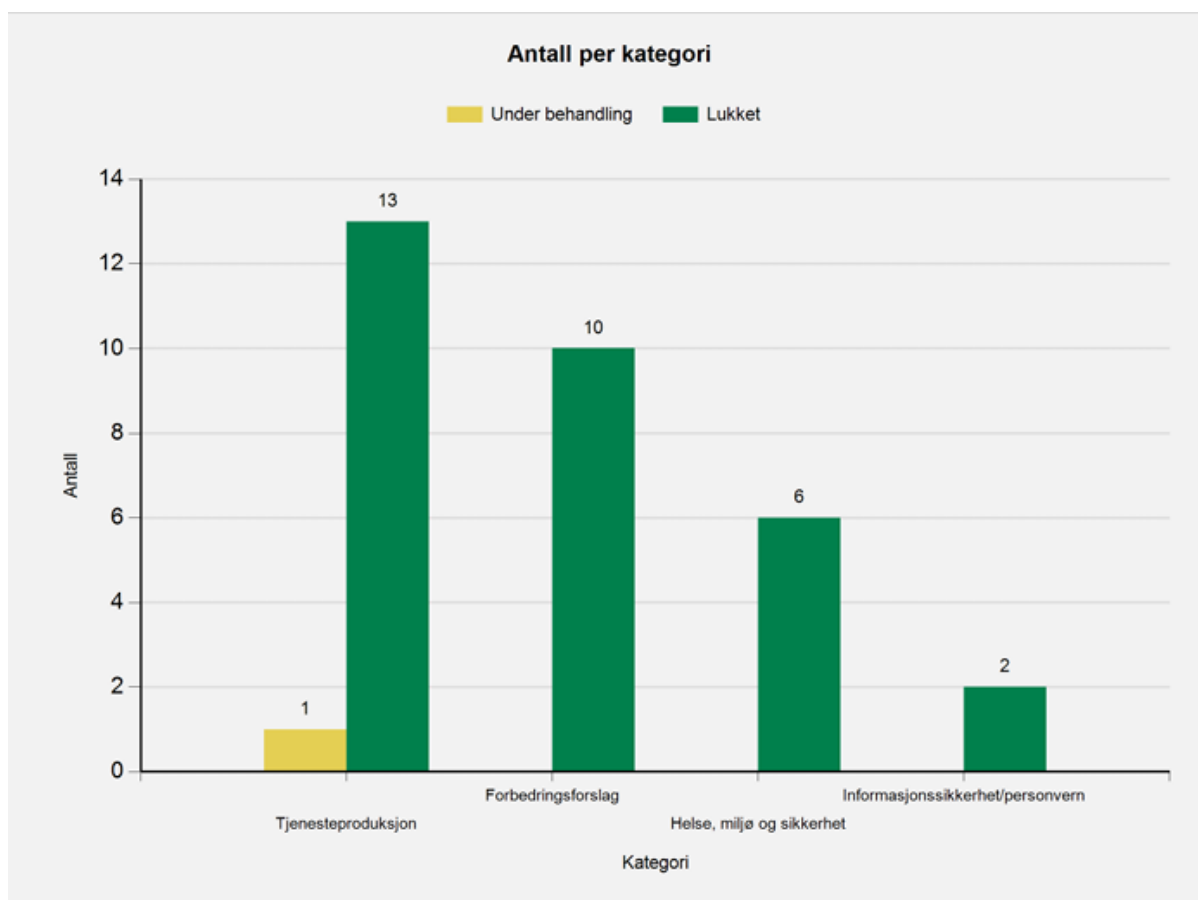


4. Kultur, samfunn og organisasjon



Status på lukking av avvik





Årsaker til avvik

Fagområdet har mottatt totalt 32 avvik i første tertial, hvorav 10 er forbedringsforslag. Samtlige forbedringsforslag er registrert i HR, lønn og regnskap.

De øvrige 22 avvikene fordeler seg på tjenesteområder og typer som følger:

- HR, lønn og regnskap: 16 avvik
- Innbyggertorg og frivillighet: 3 avvik
- Kulturarena (Oasen): 3 avvik
- Avvikene er hovedsakelig knyttet til tjenesteproduksjon, men omfatter også forhold innen HMS samt informasjonssikkerhet og personvern.

HR, lønn og regnskap står for hovedtyngden av avvikene og alle forbedringsforslagene. Kun 2 av avvikene er knyttet til HR sine egen tjenester, mens øvrige avvik gjelder arbeidsprosesser utført i andre tjenester i kommunen.





En vesentlig del av avvikene (9 avvik og 9 forbedringsforslag) er knyttet til pågående utviklingsarbeid med ny flyt for arbeidsavtaler i Visma HRM. Øvrige avvik gjelder blant annet:

- utfordringer i forsystemet Visma Ressursstyring og overgang til årsturnus
- avvik knyttet til personvern (vurdert med lav alvorlighetsgrad)
- feil i avlønning og tekniske feil i rekrutteringssystemet EasyCruit
- fall uten alvorlig personskade registrert i forbindelse med personalforsikring
- forbedringsforslag om forenkling av fakturaflyt i økonomisystemet

Avvikene ved Oasen må sees i sammenheng med at virksomheten er i en oppstartsfase etter rehabilitering. Avvikene gjelder i hovedsak:

- utstyr som ikke er klart eller i full drift
- usikkerhet rundt rutiner
- mindre hendelser med skader blant publikum
- Det arbeides aktivt med opplæring og bevisstgjøring knyttet til avviksmelding.

Hos Innbyggertorg og frivillighet er avvikene få og knyttet til enkeltstående hendelser. Ett avvik gjelder en fallulykke der en eldre låner falt i inngangspartiet til kulturhuset på grunn av snø under sko.

Kultur og fritid hadde ingen avvik første tertial.

Konsekvenser avvik

Avvikene i første tertial for Kultur, samfunn og organisasjon har i hovedsak hatt konsekvenser i form av læring, forbedring og økt oppmerksomhet rundt kvalitet og sikkerhet i tjenestene. Ved Kulturarena (Oasen) har avvikene særlig synliggjort mangler og uklarheter i rutiner i en oppstartsfase etter rehabilitering. Dette har ført til konkrete tiltak som oppdatering av rutiner, styrket opplæring av ansatte og økt fokus på sikkerhet for både publikum og medarbeidere.



Ved Innbyggertorg og frivillighet har konsekvensene vært knyttet til en enkelt fallhendelse, der den berørte fikk oppfølging i etterkant. Selv om hendelsen ikke medførte videre helsehjelp, synliggjør den risiko knyttet til vinterforhold og behov for kontinuerlig oppmerksomhet på forebyggende tiltak i publikumsområder.

Innen HR, lønn og regnskap har avvikene i stor grad hatt konsekvenser knyttet til utviklings- og endringsarbeid. Arbeidet med nye digitale løsninger og arbeidsprosesser har utløst avvik som har bidratt til justeringer, oppdatering av rutiner og økt bevissthet hos ansatte.

Samlet sett vurderes konsekvensene av avvikene som begrensede i alvorlighetsgrad, men med tydelig positiv effekt i form av forbedrede rutiner, økt kompetanse og større bevissthet om kvalitet og sikkerhet i tjenestene.

Håndtering og tiltak i forhold til avvik

Avvikene i første tertial er i hovedsak fulgt opp innen gjeldende frister, og det er iverksatt konkrete tiltak i de ulike tjenesteområdene.

Ved Kulturarena (Oasen) behandles avvikene fortløpende, og nødvendige tiltak blir fulgt opp i etterkant. En utfordring i håndteringen har vært uklar ansvarsdeling mellom kulturarena, eiendom/kommunalteknikk og byggeprosjektet. Dette har i noen tilfeller skapt uklarhet rundt hvem som skal iverksette tiltak, og peker på behov for tydeligere avklaringer av ansvar i videre drift og oppfølging.

For Innbyggertorg og frivillighet er det foreslått enkle og konkrete forebyggende tiltak etter avviket som er meldt. Tiltakene retter seg mot å redusere risiko for fall, blant annet ved bedre tilrettelegging for å få fjernet snø fra sko før man går inn i bygget.



Innen HR, lønn og regnskap har avvik og forbedringsforslag i stor grad ført til oppdatering av rutiner og justering av interne arbeidsprosesser, særlig knyttet til innføring av nye løsninger og arbeidsflyt. Ledere er gjort oppmerksomme på risikoområder og forhold de må følge ekstra nøye opp i overgangsperioder. Personvern avvik er håndtert i tråd med gjeldende krav, ved at berørte ansatte er informert og avvikene er vurdert av personvernombud. Det har også vært dialog med relevante ledere og fagområder for å sikre læring og riktig oppfølging.

Mønstre/trender avvik på kommunalsjefområdet

Rapporteringen viser at avvik i stor grad er knyttet til endring, utviklingsarbeid og oppstartsfaser. Dette gjelder særlig HR, lønn og regnskap, hvor innføring av nye løsninger gir behov for justering og innarbeiding av nye rutiner. Ved Kulturarena (Oasen) preges avvikene av oppstartsutfordringer etter rehabilitering, med fokus på rutiner og fysiske mangler, samt behov for tydeligere ansvarsavklaringer. Det er samtidig variasjon i rapporteringskultur, med få meldte avvik i enkelte enheter, noe som kan tyde på underrapportering. Det arbeides derfor med å styrke systematikk og bevissthet rundt aviksmelding.

