



## Saksframlegg

### HMS-rapportering 4. kvartal 2017

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
6/18	Administrasjonsutvalget	06.02.2018
15/18	Formannskapet	14.02.2018
	Arbeidsmiljøutvalg	

#### Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering for 4. kvartal 2017 tas til orientering

### Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 06.02.2018

#### Behandling:

Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

#### Innstilling:

HMS-rapportering for 4. kvartal 2017 tas til orientering.

#### Bakgrunn for saken:

Det vises til vedtak i formannskapet 15.02.2017, sak:

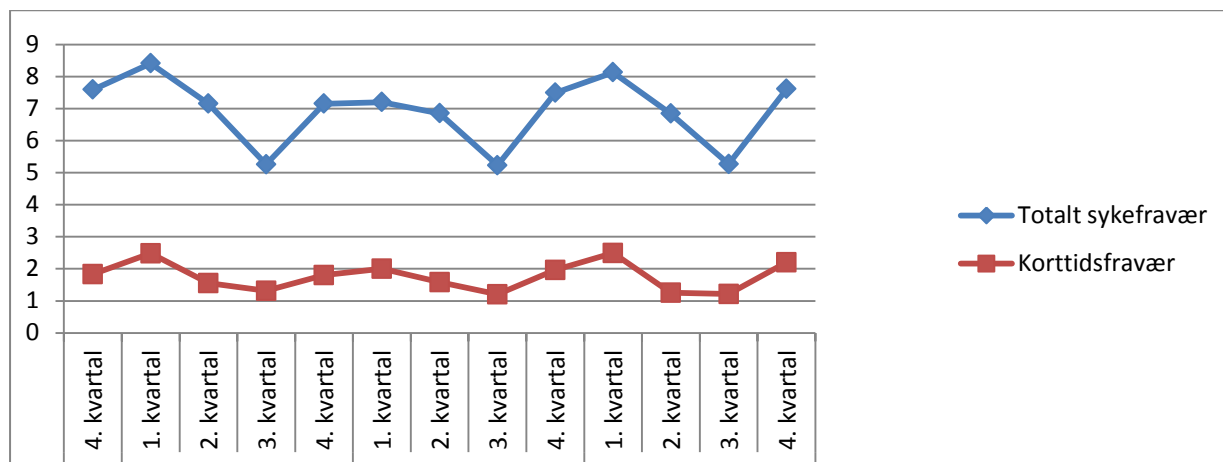
*HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering. For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til kommunestyret skjer via årsmelding. Administrasjonsutvalget ønsker å få rapporteringsalternativ 1 vedlagt som underlag til fremtidige rapporter. Formannskapet ber om at HMS-rapportering på overordnet nivå (grafs nivå) fortsatt fremlegges formannskapet. Det samme gjelder sykefraværstatistikken. Dette behandles i formannskapet etter behandling i administrasjonsutvalget.*

## Saksutredning:

### Utvikling i sykefravær - totalt fravær og korttidsfravær i Søgne kommune

Sykefraværet for Søgne kommune var 7,61 % for fjerde kvartal. Korttidsfraværet var 2,22 %. (Langtidsfravær: 5,38%). Totalt sykefravær for 2017 var 6,96 % (6,69% i 2017).

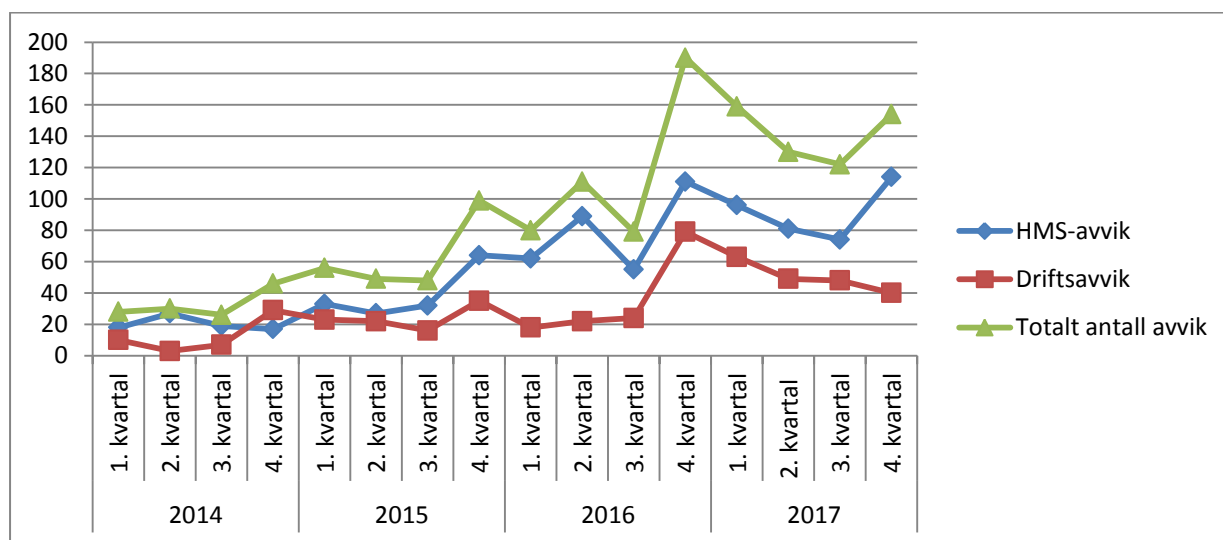
I fremstillingen under vises de senere års utvikling i kommunens resultater.



Sammenlignet med 4. kvartal 2016 er tallene stabile og kommunen opplever en minimal økning fra med 0,12 prosentpoeng. For 2017 er økningen i sykefraværet på 0,27 prosentpoeng.

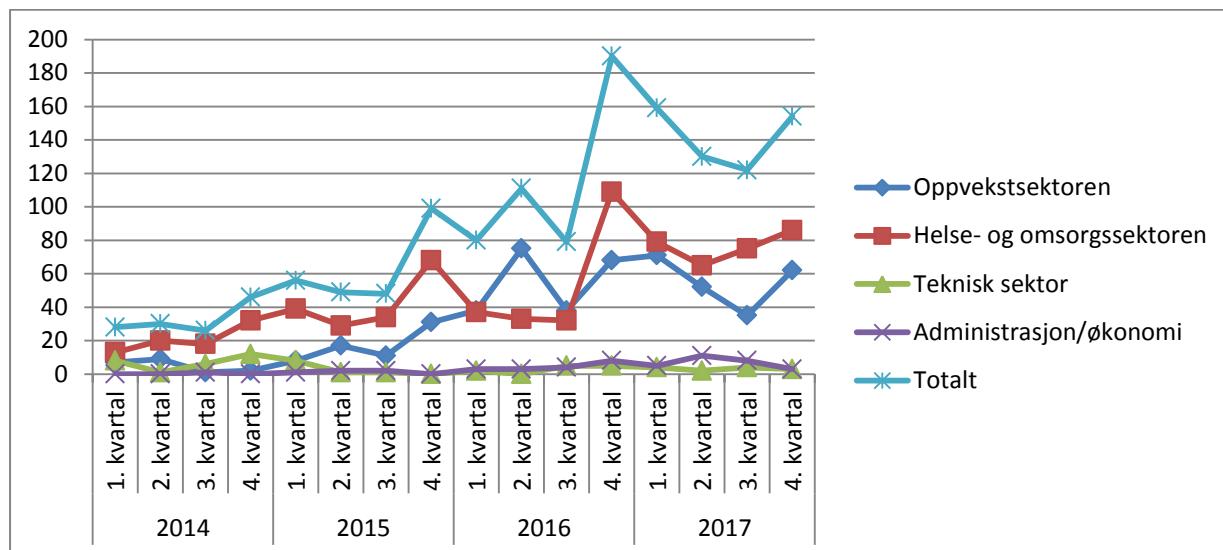
### Utvikling i antall registrerte avvik – Søgne kommune

Tabellen under viser utviklingen i antall HMS- og driftsavvik totalt for Søgne kommune.



Sammenlignet med 3. kvartal 2017 har antall avvik økt med 20,8 %. Hvis vi ser på kun HMS-avvik er 4. kvartal den perioden med flest HMS-avvik siden avvikssystemet ble innført. For avvik samlet er det bare 3. kvartal 2016 og 1. kvartal 2017 hvor det er registrert flere avvik. Dette kan tyde på at fokuset på avvikshåndtering i alle ledd av organisasjonen har gitt gode resultater.

## Utvikling i antall registrerte avvik – sektorvis



Det er viktig å ta i betraktning at avvikene meldes inn på den sektoren hvor hendelsen fant sted, og ikke hvor de ansatte er tilsatt. Eksempelvis registrerer renholdere og vaktmestere sine saker inn på det stedet i kommunen de befant seg da avviket skjedde.

Flere ulike tiltak er iverksatt og godt i gang. AMU fattet i møte 16.08.16 vedtak om kvartalsvis kåring av beste enhet på bakgrunn av god avviksrapportering. AMU har i tillegg vedtatt føringer for hva som anses å være godt avviksarbeid. Det har vært diskutert om kommunen skal fortsette med kåringen eller innføre andre tiltak for motivere til godt avviksarbeid. Administrasjonsutvalget ba i november AMU vurdere hvor lenge kommunen skal fortsette med ordningen med kake til enheter som har god kvalitet i sitt avviksarbeid. Formannskapet signaliserte i møte 29. november at de var positive til at ordningen fortsetter og AMU har også vurdert at premieringen fortsetter.

### Tidligere vinnere:

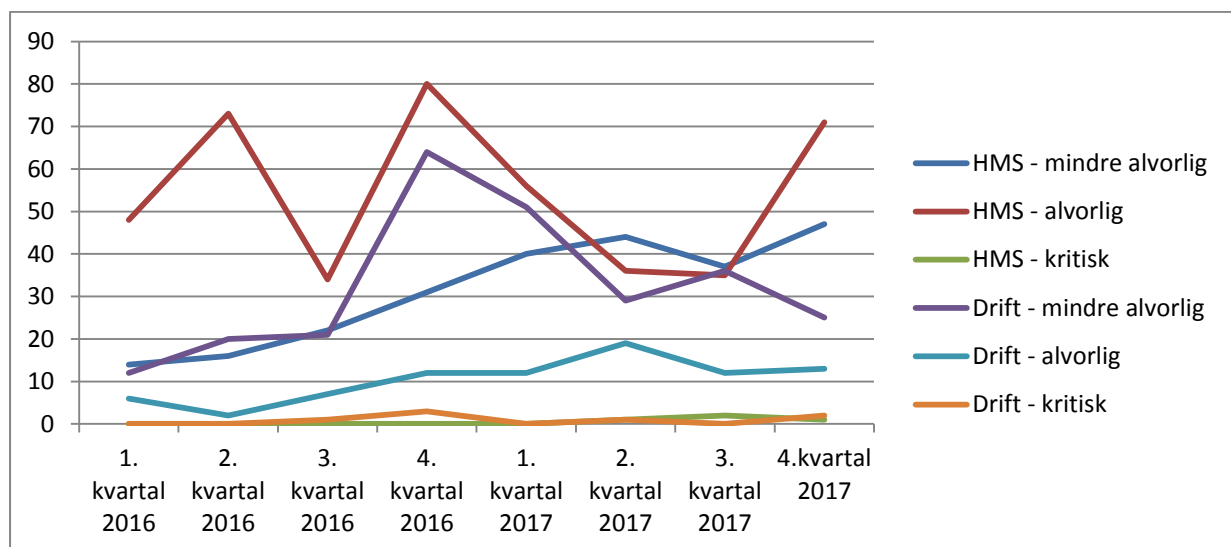
- For 3. kvartal 2016 ble Ingeniørvesenet kåret som vinner på bakgrunn av deres initiativ til avviksregistrering via mobilapp.
- For 4. kvartal 2016 ble institusjonstjenester kåret som vinner med følgende begrunnelse: Institusjonstjenester utmerker seg særlig positivt når det gjelder oppfølging av innmeldte avvik. De ansatte melder inn et relativt høyt antall avvik, og disse blir fulgt opp på en god måte. Avdelingen er flink til å følge opp avvik og inkluderer i stor grad andre aktuelle ledere i oppfølgingen med tanke på kompetanseoverføring. De har avvik som fast tema på personalmøter hvor også enkelte uønskede hendelser drøftes. Dette er gjennomgående for både HMS- og driftsavvik.
- For 1. kvartal 2017 ble Nygård skole kåret som vinner med følgende begrunnelse: Til tross for et høyt antall avviksmeldinger innen HMS, følges samtlige saker opp på en god måte. Dette spesielt i forhold til punkt 2 og 3 i kommunens føringer for hva som er godt avviksarbeid (henholdsvis å *forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang*, og å *reducere risikoen for uønskede hendelser og tilstander*). Nygård skole var invitert til å informere om sitt avviksarbeid i møte i Administrasjonsutvalget 07.03.2017. Utvalget uttrykte at de var imponert over skolens arbeid med håndtering av vanskelige saker.

Konkrete eksempler på håndtering av HMS-avvik som faller inn under kategorien *Utøvelse av vold fra eksternt hold*: den/de ansatte som er berørt blir fulgt opp av avdelingsleder. Hendelsen blir brukt til å veilede ansatte men den hensikt å unngå gjentakelse. Avvikene fører til økt fokus på planlegging, forbedring av rutiner og kompetanseheving hvor dette er nødvendig.

- For 2. kvartal 2017 ble enhet for livsmestring kåret med begrunnelsen: Kommunen har et uttalt mål om å øke antall registrerte avvik og denne enheten har over tid en god økning i antall registrerte saker. Enheten utfører godt avviksarbeid spesielt innen punkt 4 og 6 (henholdsvis et sikrere arbeidsmiljø og et bedre ytre miljø og mer fornøyde medarbeidere). Konkrete eksempler: uønskede hendelser blir ikke bare løst på en god måte men brukes også til læring/overføring av kunnskap samt som utgangspunkt for forbedring.
- For 3. kvartal 2017 ble Åros barnehage kåret som vinner med begrunnelsen: Barnehagens ansatte bruker avvikssystemet som en ressurs for kartlegging og forbedring. Dette kan dreie seg om å skape forutsigbare og gode omgivelser som kommer både barn og voksne til gode, og fysiske arbeidsforholdene for de ansatte. Åros er gode på å følge opp avvik ved å involvere/informere/snakke med berørte parter. Leder viser god evne til å ta avvik på alvor og sikre oppfølging. Det har vært fokus på forebygging og punkt 3 i kommunens føringer for hva som er godt avviksarbeid: å redusere risikoen for uønskede hendelser og tilstander. Barnehagen har en vist en god utvikling av antall innmeldte saker hittil i år.
- Pga av skifte av saksbehandler i avvikssystemet ble det ikke nominert og kåret e en vinner for 4. kvartal-

Det skjer mye godt arbeid innen avvik i hele kommunen, vinnerne som er beskrevet her er bare et utvalg av mange gode eksempler. HMS-gruppene rundt i hele kommunen har avvik som fast tema. Dette er en arena hvor ansatte, verneombud og tillitsvalgte har mulighet til å se nærmere på avvik og hendelser på den aktuelle enhet. Kommunen har tatt i bruk KS-læring hvor avvik er en del av kurset «ansatt i Søgne kommune». Alle ansatte er oppfordret til å gjennomføre dette, og alle nytilsatte gjennomfører kurset før de møter opp på sin første arbeidsdag. I løpet av 2018 planlegger saksbehandler for systemet i samarbeid med hovedverneombud besøk i enhetene for gjennomgang av rutiner for avviksregistrering.

### Utvikling i registrerte avvik – alvorlighetsgrad



Til orientering er avviksprogrammet innrettet slik at alvorlighetsgraden først fremkommer i rapporten når saken er lukket og rapporten viser derfor kun avsluttede saker.

Det er saksbehandler av avviket, det vil si leder, som angir alvorlighetsgrad for hendelsen. Det er 3 avvikskategorier: mindre alvorlig, alvorlig og kritisk. Det er ikke definert på overordnet nivå for hele kommunen hvor skillelinjene mellom de ulike nivåene går, eller angitt i rutinebeskrivelsen hva som er definisjonen på de ulike alvorlighetsgradene. Grunnen til dette er at det ikke er vurdert som hensiktsmessig og at dette må vurderes særskilt på hvert enkelt fagområde. Innenfor samme fagområde bør definisjon av alvorlighetsgrad være et refleksjonstema.

### **Rådmannens merknader:**

Vedlegg

1 Avviksrapport HMS og drift 4. kvartal 2017

Antall avviksmeldinger 4. kvartal 2017:

Avviksrapport – HMS

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren		Bemannings situasjon: 2 Farlig forhold/nesten ulykke: 3 Fysiske arbeidsforhold: 2 Mobbing/trakassering/diskriminering blant ansatte: 1 Personskade: 6 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 0 Utøvelse av vold fra eksternt hold:32 Øvrig/ annet: 14	Mindre alvorlig: 28 Alvorlig:32 Kritisk:
Oppvekst sektoren		Farlig forhold/nesten ulykke: 6 Fysiske arbeidsforhold: 1 Personskade:2 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 7 Utøvelse av vold fra eksternt hold: 32 Øvrig/ annet: 4	Mindre alvorlig:13 Alvorlig: 38 Kritisk: 1
Teknisk sektor		Personskade: 1	Alvorlig: 1
Administrasjonsavdelingen		Personskade: 1	Mindre alvorlig: 1
Økonomiavdelingen		0	
Totalt		114	Mindre alvorlig: 42 Alvorlig: 71 Kritisk: 1

Avviksrapport – Drift

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren		Ephorte/taushetsbelagt informasjon/personvern: Manglende informasjonsutveksling/ rapportering: 2 Opplæring: Rutine/prosedyre/intern kontroll: 10 Tjenestelevering: 4 Øvrig/ annet: 10	Mindre alvorlig:17 Alvorlig: 9
Oppvekst		Manglende informasjonsutveksling/ rapportering: Materiell skade på eiendeler: Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 4 Tjenestelevering: 2 Øvrig/ annet: 4	Mindre alvorlig: 6 Alvorlig: 2 Kritisk: 2
Teknisk sektor		Materiell skade på eiendeler: 1 Materiell skade på miljø: 1 Opplæring:	Mindre alvorlig: 2 Alvorlig:
Økonomiavdelingen		Ephorte/taushetsbelagt informasjon/personvern: 1	Alvorlig: 1
Administrasjonsavdelingen:		Manglende informasjonsutveksling/ rapportering: 1	Alvorlig: 1
Totalt:		40	Mindre alvorlig:25 Alvorlig: 13 Kritisk: 2