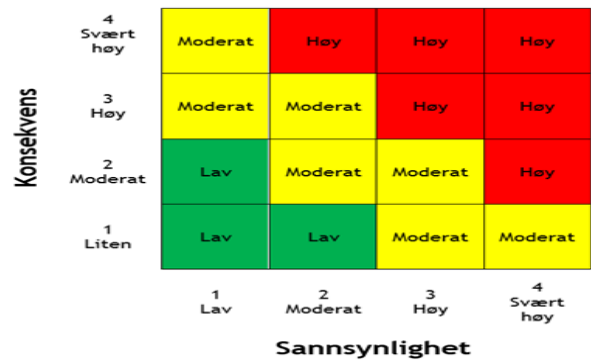


RISIKO- OG KONTROLLMATRISE

Ikke bruk av BR,
Grimstad kommune

Bakgrunn for analysen:	Hvordan jobber videre i tjenesten uten BR
Beskrivelse av hvordan kartlegging og risikovurdering er gjennomført og medvirkning er sikret	Delaktig gruppe og alle involverte seg i risikovurderingen
Møtedag 29.01.2026	Deltakere/ medvirkning i analysen: Ellen Gjulem, Katrine Brevik, Siri Lode, Lene Dahlgård, Hilde Seljåsen, Anita Bjønnum
Gjennomføringen:	Delaktig gruppe og alle involverte seg i risikovurderingen

Sannsynlighet	1 – Lav sannsynlighet	2 – Moderat sannsynlighet	3 – Høy sannsynlighet	4 – Svært høy sannsynlighet
Konsekvens (angitt I forhold til liv, helse og materielle verdier	1 – Liten Mindre konsekvenser.	2 – Moderat Middels konsekvens.	3 – Høy Store konsekvenser.	4 – Svært høy Kritisk store konsekvenser.



ID	1. Hva kan gå galt	2. Hvor galt kan det gå?	3. Hvilke tiltak gjøres allerede i dag for å redusere risiko i tjenestene?	4. Er det nok?				5. Oppfølging, må det gjøres mer?		
Nr	Identifisert risiko / trussel / uønsket hendelse	Beskriv kort hvilke konsekvenser som kan inntreffe.	Etablerte tiltak for å redusere risiko som allerede gjøres i dag.	Er risiko etter tiltak akseptabel?				Nye tiltak/handlingsplan	Ansvarlig	Frist
1.	Manglende vaktinnleie	Færre ansatte på jobb Oppgaver blir ikke utført i virksomheten Økt belastning for ansatte Fare for høyere sykefravær	Virksomhetsledere har oversikt og tar vurderinger Lederstøtte i tjenesten Avdelingene ordner innleie direkte, spesielt på kveld og i helger.	☒ Ja ☐ Nei				Koordinatorene i BR blir fordelt etter behov i tjenestene	Tjenesteleder Virksomhetsleder	
2.	Økende Tidsbruk	Økt administrativt arbeid med daglig drift som blir økt arbeidsbelastning på virksomhetsleder og avdeling. Samtidskonflikter Emosjonell belastning	Lederstøtte med stor lokal kunnskap og forståelse for daglig situasjon som innebærer behov for hvilken kompetanse, sammensetning av personell, pasientbelegg, sykefravær og legevisitt. Rettferdig fordeling av ubekvemme vakter Samarbeid med virksomhetsleder	☒ Ja ☐ Nei					Tjenesteleder Virksomhetsleder	
3.	Vakante stillinger	Færre faste ansatte på jobb Oppgaver blir ikke utført i virksomheten Økt belastning for ansatte Fare for høyere sykefravær	Virksomhetsledere har oversikt og vurderer behov for utlysning av ledige stillinger – beholde og rekruttere. Planlegge driften fremover for å bruke ansatte i kalenderplan, «se i glasskula». Vurdere ulike arbeidstidsordninger og bonusordninger	☒ Ja ☐ Nei				Personer i ressursteamet blir fordelt i tjenestene etter ordinære ansettelser.	Tjenesteleder Virksomhetsleder	
4.	Ferieavvikling	Manglende grovsortering og rekruttering av sommervikarer. Færre vikarer som dekker opp korttidsfravær i avvikling av ferie	Det jobbes kontinuerlig gjennom året med å kartlegge behov for sommervikarer, samt snakke med de som allerede jobber deltid, studentstillinger og tidligere vikarer om de ønsker å jobbe fremover, neste sommer Noen kan forskyve ferien Vurdere bonusordninger Rettferdig fordeling av ferieavvikling, sommerferieuker,	☒ Ja ☐ Nei				Felles utlysning etter sommervikarer, sektor eller tjenestenivå. Legges inn i tjenestens HMS og kompetanse- årshjul og lyses ut i desember/januar	Tjenesteleder Virksomhetsleder	Nov/des hvert år
5.	Opplæring	Manglende opplæring Manglende dokumentasjon	Følger allerede sjekklister for nyansatte og gir opplæring i avdelingene, minimum 3 vakter.	☒ Ja ☐ Nei						

		Økt belastning for ansatte Tapt produktivitet Høyere turnover	Lederstøtte planlegger, skriver og ferdigstiller turnus for elever, personer i praksis, studenter, lærlinger og nyansatte. Det planlegges i samarbeidet mellom lederstøtte og virksomhetsleder hvem som skal være veiledere. Innlogging i systemer Tildeler Dossierkurs for de som skal ha dette, nøkkelbrikker, ordne tilgang til alle våre systemer						
6.	Overtid	Ikke tilgang på vikarer med riktig kompetanse Akutt fravær	Sikre nok vikarer og unngå vakante stillinger. Bruke ansatte på tvers. virksomheten har kontroll på kompetanse og det fører til høyere kvalitet på tjenesten som gis samtidig som fleksibiliteten vil øke Vurdere å korte ned vakt for å unngå overtid. Igjen – lokal kunnskap Vurderer ulike arbeidstidsordninger	☒ Ja ☐ Nei				Personer i ressursteamet blir fordelt i tjenestene etter ordinære ansettelser	