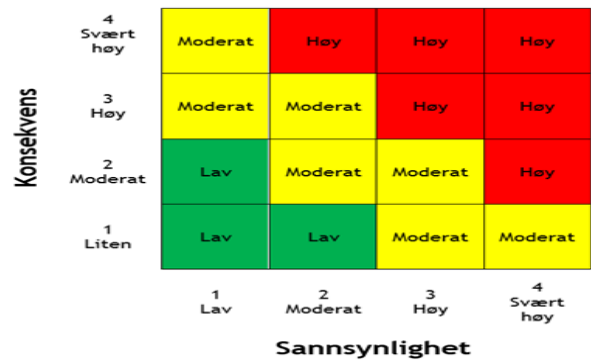


RISIKO- OG KONTROLLMATRISE

Avvikling av bemanningstjeneste, Grimstad kommune

Bakgrunn for analysen:	Risikovurdering ved avvikling av bemanningstjenesten
Beskrivelse av hvordan kartlegging og risikovurdering er gjennomført og medvirkning er sikret	Ledergruppe i rehabilitering og hjemmetjenester
Møtedag 02.02.2026	Ledergruppe i rehabilitering og hjemmetjenester

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 Teamene og avdelingen 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 drift fortsetter dette arbeidet. Hensiktsmessig samarbeid med virksomhetsledere	☒ 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, vurdere prognose Vurdere ulike arbeidstidsordninger og bonusordninger	☒ Ja ☐ Nei				Personer i ressursteamet blir fordelt i tjenestene etter ordinære ansettelses(flytvakter)	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
5.	Opplæring	Manglende opplæring Manglende dokumentasjon Økt belastning for ansatte Tapt produktivitet Høyere turnover	Følger allerede sjekklister for nyansatte og gir opplæring med minimum 3 vakter.	☒ Ja ☐ Nei						
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	☒ Ja ☐ Nei				Personer i ressursteamet blir fordelt i tjenestene etter ordinære ansettelses(flytvakter).		

[illegible]