



Møteinnkalling

Utval:	Bømlo kommune, Kontrollutvalet
Møtestad:	Bømlo kommune, Formannskapssalen
Dato:	16.02.2023
Tid:	10:00

Dersom nokon av medlemmene ikkje kan møte og må melde forfall, vert dei bedne om å gjera dette så tidleg som råd er, ved å ringa til Helge Inge Johansen tlf. 402 03 664 eller til Hogne Haktorson tlf. 911 05 982

Til varamedlemar er denne innkallinga å sjå på som ei orientering.
Dersom det vert aktuelt at varamedlemar må møta, vil det bli gjeve nærmare beskjed.

kontrollutvalsleiar

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
seniorrådgjevar

Dokumentet er godkjent elektronisk og har difor ingen handskriven underskrift

Kopi: Vararepresentantar til kontrollutvalet
Ordførar
Revisor
Kommunedirektør/Rådmann

Sakliste

Utvals-saknr	Innhald	Arkiv-saknr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 1/23	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 2/23	Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 01.12.2022	2022/68	
	Politiske saker		
PS 1/23	Forvaltningsrevisjon - Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov - revisjonsrapport	2022/163	
PS 2/23	Forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlø kommunale eigedomsselskap AS - prosjektplan	2022/339	
PS 3/23	Kommunedirektør orienterer om kommunaløkonomisk berekraft i Bømlø kommune	2022/327	
PS 4/23	Henvending gjeldande mobbesaker i Barne- og Ungdomskulen - orientering frå kommunedirektør	2022/58	
PS 5/23	Henvending gjeldande nokre tilsetjingssaker i kommunen - orientering frå kommunedirektør	2022/58	
PS 6/23	Eigarmøte i kommunale selskap og informasjon til kontrollutvalet - orientering frå kommunedirektør	2022/58	
PS 7/23	Orientering frå kommunedirektør - nytt frå kommunen	2022/40	
PS 8/23	Årsmelding 2022 for kontrollutvalet	2022/29	
PS 9/23	Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval	2022/66	
PS 10/23	Møteplan 2023 for kontrollutvalet	2022/67	
PS 11/23	Eventuelt	2022/34	
	Referat saker		
RS 1/23	VS: Invitasjon til FKTs fagkonferanse 31. mai -1. juni	2022/31	
RS 2/23	VS: Sekretariat for kontrollutvalet frå 01.01.2023.	2022/291	

GK 1/23 Godkjenning av innkalling og sakliste



Bømlo kommune

Sekretariat for kontrollutvalet

Saksframlegg

Saksnr: 2022/68-9

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	2/23	16.02.2023

Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 01.12.2022

Møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 01.12.2022 er vedlagt saka



Møteprotokoll

Utval:	Kontrollutvalet
Møtestad:	Rådhuset, Viefluno
Dato:	01.12.2022
Tid:	10:00 - 13:00

Følgjande faste medlemer møtte:

Namn	Funksjon	Representerer
Ragnhild Ravna Skjærvik	Leder	AP
Vegard Enerstvedt	Nestleder	H
Anfinn G. Tolås	Medlem	KRF
Arne Zahl Røksund	Medlem	SV

Følgjande medlemer hadde meldt forfall:

Namn	Funksjon	Representerer
Silje Sivertsen	MEDL	V

Følgjande varamedlemer møtte:

Namn	Møtte for	Representerer
Bente Helen Natterøy	Silje Sivertsen	V

Andre som møtte:

Kjetil Aga Gjøsæter	Kommunedirektør
Else Holst-Larsen	Rekneskapsrevisor og partner, Deloitte
Kjersti Gjuvsland	Forvaltningsrevisor, Deloitte
Helge Inge Johansen	Spesialrådgjevar, Vestland fylkeskommune

Ragnhild Ravna Skjærvik
utvalsleiar

Helge Inge Johansen
utvalssekretær

Dokumentet er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
Godkjenningssaker			
GK 7/22	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 8/22	Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 29.09.2022	033	
Politiske saker			
PS 32/22	Forvaltningsrevisjon - Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov - statusrapportering	217	
PS 33/22	Bestilling av forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll	217	
PS 34/22	Kommunaløkonomisk berekraft i Bømlo kommune	219	
PS 35/22	Deloitte presenterer interimrevisjonsrapport for 2022	216	
PS 36/22	Kurs i regi av Deloitte 2023	085	
PS 37/22	Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval	033	
PS 38/22	Eventuelt	033	
Referat saker			
RS 9/22	VS: FKT -info Oktober 2022	073	
RS 10/22	NKRF sin kontrollutvalskonferanse 2023	085	

Godkjenningssaker

GK 7/22 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Det var ingen merknad til innkalling og sakliste.

Vedtak

Innkalling og sakliste vart samrøystes godkjent

GK 8/22 Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 29.09.2022

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Det var ingen merknad til møteprotokoll frå møte 29.09.2022.

Vedtak

Møteprotokoll frå møte 29.09.2022 vart godkjent

Politiske saker

PS 32/22 Forvaltningsrevisjon - Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov - statusrapportering

Forslag til vedtak

Informasjonen vert teken til orientering

Ny frist for å levera ferdig rapport til sekretariatet vert sett til _____

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Forvaltningsrevisor Kjersti Gjuvsland orienterte om status i arbeidet og at ho har overtatt som prosjektleiar.

- rapporten vert ferdig i desember
- rapporten vert sendt til høyring til kommunedirektør i januar.
- frist for levering til sekretariatet 31.01.2023, rapporten vert handsama i møtet 16.02.2023.

Vedtaket vart samrøystes vedteke.

Vedtak

Informasjonen vert teken til orientering. Ny frist for å levera ferdig rapport til sekretariatet vert 31.01.2023.

PS 33/22 Bestilling av forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon/eigarskapskontroll innan.....
2. Utvalet ber Deloitte utarbeida forslag til prosjektplan i tråd med dei føringane utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.
3. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 15.01.2023, slik at kontrollutvalet kan handsama prosjektplanen i første møte i 2023.

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Kontrollutvalet diskuterte prosjekta på lista over prioriterte prosjekt for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll.

Prosjekt nr. 3 på lista for forvaltningsrevisjon (Handtering av vald og trusler mot tilsette i kommunen) og nr. 1 på lista for

eigarskapskontroll (Eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS) vart diskutert spesielt.

Etter kvart vart kontrollutvalet einig i å bestilla forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS).

Kontrollutvalet ber om at forslag til prosjektplan vert levert seinast 31.01.2023.

Vedtaket vart samrøystes vedteke

Vedtak

1. Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS.
2. Utvalet ber Deloitte utarbeida forslag til prosjektplan i tråd med dei føringane utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.
3. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 31.01.2023, slik at kontrollutvalet kan handsama prosjektplanen i møte 16.02.2023.

PS 34/22 Kommunaløkonomisk berekraft i Bømlo kommune

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet ber kommunedirektør kome i første møte i 2023 for å gjere greie for status for kommunal økonomisk berekraft i Bømlo kommune.
2. Utgreiinga kan m.a. innehalde informasjon om status på:
 - 1.Finansielle måltal
 - 2.Aktuelle regelverk
 - 3.Vedlikehaldsetterslepet i kroner på f.eks.:
 - a)Kommunale bygg?
 - b)Kommunale veier, inkludert tunellar og bruer?
 - c)Kommunale kaianlegg?
 - d)Annan kommunal infrastruktur som vatn og avløp
 - 4.Er det utarbeidd planar for korleis eventuelt vedlikehaldsetterslep skal takast inn att?
3. Kontrollutvalet ber om at notat som grunnlag for utgreiinga vert sendt sekretariatet innan 15.01.2023.

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Sekretær orienterte kort om saka.

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Kontrollutvalet ber kommunedirektør kome i første møte i 2023 for å gjere greie for status for kommunal økonomisk berekraft i Bømlo kommune.
2. Utgreiinga kan m.a. innehalde informasjon om status på:
 - 1.Finansielle måltal
 - 2.Aktuelle regelverk
 - 3.Vedlikehaldsetterslepet i kroner på f.eks.:
 - a)Kommunale bygg?
 - b)Kommunale veier, inkludert tunellar og bruer?
 - c)Kommunale kaianlegg?
 - d)Annan kommunal infrastruktur som vatn og avløp
 - 4.Er det utarbeidd planar for korleis eventuelt vedlikehaldsetterslep skal takast inn att?
3. Kontrollutvalet ber om at notat som grunnlag for utgreiinga vert sendt sekretariatet innan 15.01.2023.

PS 35/22 Deloitte presenterer interimsrevisjonsrapport for 2022

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet tar oppsummering etter interimsrevisjon 2022 for Bømlo kommune frå Deloitte til orientering.

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Partner Else Holst-Larsen presenterte resultatet etter arbeid med interimstrevisjonen og svarte på spørsmål fra kontrollutvalet.

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Vedtak

Kontrollutvalet tar oppsummering etter interimstrevisjon 2022 for Bømlo kommune frå Deloitte til orientering.

PS 36/22 Kurs i regi av Deloitte 2023

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet ber om at Deloitte gjennomfører kurs innan i samband med møte i kontrollutvalet
2. Kontrollutvalet tilbyr at administrasjon kan nytte ein 2-timar kurskvote til eit kurs dei måtte ha behov for.
3. Sekretariatet vert beden om å ta seg av alt det praktiske med organisering, kunngjering og avvikling av kurset, gjerne i samarbeid med administrasjonen i Bømlo kommune.

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Kontrollutvalet diskuterte kursoversikta frå Deloitte. Kontrollutvalet vart einig om at ein ønskjer eit kombinert kurs av kurs nr. 9 Roller, rolleforståing og ansvar i kontrollarbeidet og kurs nr. 18 Kommunelova (utvalde deler) og tilhøyrande forskrifter.

Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført kurs til andre eller tredje møtet våren 2023.

Vedtaket vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Kontrollutvalet ber om at Deloitte gjennomfører kurs innan Roller og rolleforståing og ansvar i kontrollarbeidet og kommunelova (utvalde deler) og tilhøyrande forskrifter. Dei to temaene skal tilpassast innanfor 2 timar.
2. Kurset ønskjer gjennomført i andre eller tredje kontrollutvalsmøte i 2023.
3. Sekretariatet vert beden om å ta seg av alt det praktiske med organisering, kunngjering og avvikling av kurset, gjerne i samarbeid med administrasjonen i Bømlo kommune.

PS 37/22 Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering.

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Møteprotokollane vart gjennomgått. Møte i Natur, klima og miljø 17.11.2022 vart avlyst.

Vedtaket vart samrøystes vedteke.

Vedtak

Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga, med unnatak av Natur, klima og miljø 17.11.2022, til orientering.

PS 38/22 Eventuelt

Forslag til vedtak

Saka vart lagt fram utan forslag til vedtak.

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

1. Orientering frå kommunedirektør - nytt frå kommunen

Kommunedirektør orienterte mellom anna om dette.

- HMS
- Rekneskap og skatteinngang
- Likviditetssituasjonen
- Nytt kontorlokale hos Kystlegane
- Busettingsarbeidet
- Kommunen har teke i mot 106 flyktningar hittil i 2022
- Barnehagestreiken
- Budsjettprosessen

2. Henvendingar til Vegard Enerstvedt -u.off.sak

Møtet vart lukka med heimel i kommunelova § 11 - 5 under handsaming av denne saka, jmf Off. l. § 23. Tilstade ved handsaming av denne saka var utvalet, revisjonen og sekretær.

Habilitetssaker kommunestyret

Kontrollutvalet diskuterte dette på generelt grunnlag og til ei konkret sak gjeldande ein person i kommunestyret. Kontrollutvalet vurderer det slik at det er kommunestyret som organ som må vurdere habilitetssaker til saker i kommunestyret. Den konkrete saka har kommunestyret handsama.

Dette er ikkje ei sak for kontrollutvalet. Kontrollutvalet går ikkje vidare med saka

Tilsetjingar

Henvendingane gjeld nokre tilsetjingar av leiarar og andre tilsette i Bømlo kommune. Kontrollutvalet diskuterte saka ut i frå informasjonen kontrollutvalet hadde til møtet.

Kontrollutvalet ber kommunedirektøren om ei orientering om saka til neste møte, gjeldande om Bømlo kommune har rutinar og retningslinjer gjeldande tilsetjing, og om desse vert etterlevd. Kontrollutvalet ønskjer og ei orientering gjeldande habilitet knytt til tilsetjingsprosessar.

Mobbesaker i Barne og Ungdomskulen

Kontrollutvalet diskuterte saka ut i frå informasjonen som kom fram i møtet og henvending nestleiar har motteke.

Kontrollutvalet ber om ei orientering gjeldande kva system og rutinar Bømlo kommune har for at mobbesaker vart handtert på ein riktig og forsvarleg måte i kommunen, etter gjeldande lover. Kontrollutvalet ber om at det vert orientert om antal mobbesaker(munnleg/skriftleg) kommunen har motteke, og korleis desse vart handtert.

3. Eigarmøte i kommunale selskap og informasjon til kontrollutvalet

Kontrollutvalet har innsynsrett i kommunale selskaper etter kommuneloven § 23-6. Kontrollutvalet ber kommunedirektøren om ei oversikt over aktuelle selskap i Bømlo kommune som er aktuelle etter denne bestemmelsen.

4. Første møtet i KU i 2023

Kontrollutvalet vart einig i at første møte vert 16.02.2023. Møtekalender kjem på sakslista til dette møte.

Vedtaket vart samrøystes vedteke

Vedtak

1. Kontrollutvalet tek orienteringa frå kommunedirektør til orientering
2. Kontrollutvalet går ikkje vidare med habilitetsaker gjeldande kommunestyret ut i frå at det ligg til kommunestyret å handtere dette. Den konkrete saka er og handtert av kommunestyret.
3. Kontrollutvalet ber om ei orientering frå kommunedirektør til neste møte gjeldande nokre tilsetjingsaker, slik det kjem fram ovanfor
4. Kontrollutvalet ber om ei orientering frå kommunedirektør til neste møte gjeldande mobbesaker i Barne- og Ungdomskulen, slik det kjem fram ovanfor.
5. Kontrollutvalet ber om ei oversikt over aktuelle selskap etter kommuneloven §23-6 som kontrollutvalet har innsynsrett i.
6. Første møte i kontrollutvalet vert 16.02.2023

Referatsaker

RS 9/22 VS: FKT -info Oktober 2022

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Det kom ikkje fram noko spesielt i referatsaka

Vedtak

Referatsaka vart teken til orientering.

RS 10/22 NKRF sin kontrollutvalskonferanse 2023

Saksprotokoll 01.12.2022 - Bømlo kommune, Kontrollutvalet

Behandling i møte

Det kom ikkje fram noko spesielt i referatsaka.

Vedtak

Referatsaka vart teken til orientering



Saksframlegg

Saksnr: 2022/163-11

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	1/23	16.02.2023

Forvaltningsrevisjon - Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov - revisjonsrapport

Forslag til innstilling

Kommunestyret ber kommunedirektør om å :

1. Sørge for eit planmessig, heilskapleg og systematisk arbeid for barn og unge, under dette:
 - a) Tydeleggjer og plasserer ansvaret for å følgje opp psykisk helsearbeid for barn og unge.
 - b) Syte for at barneverntenesta er tilstrekkeleg involvert i kommunen sitt arbeid som omhandlar førebyggjande arbeid retta mot barn og unge.
2. Sørge for at tilsette har tilstrekkeleg kompetanse til å følgje opp barn og unge på ein god måte, under dette:
 - a) Sørge for at alle tilsette som jobbar opp mot barn, unge og familiar har god kunnskap om meldeplikta til barnevernet, og kva som utløyser denne plikta.
 - b) Å legge til rette for at tilsette som dagleg er i kontakt med barn og unge har tilstrekkeleg kompetanse til å kunne identifisere barn og unge med ulike utfordringar (t.d. rus- og/eller psykiske helseutfordringar og omsorgssvikt).
 - c) Sørge for at tilsette har tilstrekkeleg kjennskap til kommunen sine lågterskeltiltak for utsette barn og familiar.
 - d) Sørge for at alle tilsette kjenner til, og kan bruke, kommunen sitt overordna rammeverk for korleis tilsette skal gå fram dersom deil opplever bekymring for eit barn (BTI-rettleiar og stafettlogg).
3. Sørge for at det er tydeleg fordeling av ansvar og oppgåver når det gjeld oppfølging av utsette barn og unge i kommunen.
4. Sørge for at det vert etablert nødvendige skriftlege rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenesta.

5. Sørge for at det vert lagt til rette for føremålstenleg samarbeid for å sikre heilskapeleg og samordna oppfølging av, og tenester til, barn og unge med særskilte behov. Under dette:
 - a) Sørge for at kommunen har tilsrekkeleg samarbeid mellom kommunen og Sunnhordland internkommunale barnevernsteneste for å sikre heilskapeleg og samordna tenestetilbod til barn og unge i kommunen.
 - b) Å undersøkje kva som er utfordringa i samarbeidet mellom PPT og skular og følgjer opp eventuelle utfordringar for å sikre at aktørane saman bidrar godt inn i tenestene for barn og unge med behov for oppfølging.
 - c) Sørge for at det er tilstrekkeleg tverrfagleg samarbeid mellom tenester retta mot vaksne (t.d. NAV og rus- og psykisk helseteneste) og tenester retta mot barn og unge, for å legge til rette for tidleg innsats til barn og unge (t.d. barn som er pårørande).
6. Sørge for at det vert sett i verk tiltak som sikrar at tenestene får på plass gode rutinar for å melde frå om manglar eller avvik i samhandlinga for barn og unge.
7. Kommunestyret ber og om at det vert laga ein prioritert handlingsplan til kontrollutvalet innan 01.09.2023 som viser kva tiltak som skal setjast i verk for å følgje opp tilrådingane i rapporten, når tiltaka skal setjast i verk og kven som har ansvaret for iverksettinga.

Samandrag

Kontrollutvalet har bestilt forvaltningsrevisjon – tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov og kontrollutvalet skal handsama revisjonsrapporten i dette møte. Kontrollutvalet skal gje innstilling til kommunestyret som skal fatte endeleg avgjerd i saka. Forslag til innstilling i saksframlegget bygger på forslag i rapporten. På bakgrunn av dette vert det tilrådd at kontrollutvalet innstiller på at kommunestyret ber kommunedirektør om å koma med tilbakemelding på revisjonsrapporten.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Forvaltningsrevisjonsrapport av tidleg innsats for barn og unge

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet bestilte forvaltningsrevisjon innan tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov i møte 10.02.2022 (PS 7/22), der det vart gjort slikt vedtak:

«Vedtak

1. Kontrollutvalet ber Deloitte AS gjennomføra forvaltningsrevisjon innan tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov.
2. Kontrollutvalet godkjenner samla timetal, inkl. opsjon, i forslag til prosjektplan.
3. Kontrollutvalet ønskjer at revisjonsrapporten er ferdig innan 31.10.2022, verifisert og inkludert kommunedirektør sin uttale»

Av prosjektplanen går det fram at føremålet med forvaltningsrevisjonen er:

Føremålet med prosjektet vil vere å undersøkje om Bømlo kommune har etablert eit systematisk og planmessig arbeid for å sikre tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov, og om kommunen har ei føremålstenleg organisering av det førebyggjande arbeidet overfor utsette barn og unge. Vidare vil det vere eit føremål å undersøkje om kommunen har etablert eit tilfredsstillande system for å sikre at samarbeid og samordning mellom ulike kommunale tenester er i samsvar med regelverket.

Med bakgrunn i prosjektet sitt føremål har revisjonen formulert følgjande problemstillingar:

- 1) I kva grad har Bømlo kommune etablert eit heilskapleg, systematisk og planmessig arbeid for tidleg innsats for barn og unge med særlege behov? Under dette:
 - a) Har Bømlo kommune etablert tilstrekkeleg mål og planar for førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov?
 - b) I kva grad har Bømlo kommune sikra at relevante tenester har nødvendig kompetanse til å avdekke barn med særleg behov knytt til t.d. omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse og/eller rusutfordringar eller lærevanskar?
 - c) I kva grad er det tilgang til føremålstenlege lågterskel-hjelpetiltak for utsette barn, unge og deira familiar i Bømlo kommune?
- 2) Har Bømlo kommune ei føremålstenleg organisering av tenestetilbodet med tanke på å sikre eit heilskapleg og godt koordinert tilbod til barn og unge med særleg behov? Under dette:
 - a) Er oppgåver og ansvar knytt til førebyggjande arbeid blant barn og unge tydeleg fordelt?
 - b) I kva grad er det etablert rutinar som skildrar ulike tenester sitt og arbeid med:
 - i) å avdekke forhold som kan indikere behov for førebyggjande tiltak retta mot barn og unge (t.d. omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse- og/eller rusutfordringar eller lærevanskar)?
 - ii) å handle på bakgrunn av ei bekymring for barn og unge?
 - iii) å drøfte tiltak med/involvere andre relevante tenester?
 - c) Er samhandlinga mellom kommunale einingar tilstrekkeleg for å sikre eit heilskapleg og godt koordinert førebyggjande arbeid for barn med særlege behov?
 - d) I kva grad har førebyggjande arbeid retta mot barn og unge med særlege behov blitt påverka av covid-19 pandemien?
- 3) I kva grad har kommunen etablert system for å sikre at samarbeid og samordning mellom kommunale tenester er i samsvar med regelverket?
 - a) Er det etablert tilstrekkelege samarbeidsstrukturar og tverrsektorielle møteplassar mellom dei ulike velferdstenestene og mellom velferdstenestene og andre aktuelle

tenester eller aktører (t.d. kultur og fritidstilbud) som arbeider opp mot barn og unge i kommunen?

- b) Er det etablert system for melding om avvik/manglar i samhandlina og for oppfølging av slike avvik/manglar?

Sekretariatet har motteke forvaltningsrevisjonsrapporten innan fristen.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse for å gjennomføre forvaltningsrevisjonen. Når revisjonsrapport er levert og behandla i kontrollutvalet, skal utvalet innstille til kommunestyret, som gjer vedtak, jf. kommunelova § 23-3.

Vurderingar og verknader

I kapitel 6 Konklusjon og tilrådingar s. 45 i rapporten, kjem revisor blant anna med slik informasjon:

«Undersøkinga viser at Bømlo kommune i all hovudsak har etablert eit heilskapleg, planmessig og systematisk arbeid for tidleg innsats for barn og unge med særlege behov. Det er etablert fleire mål for arbeidet med førebyggjande arbeid for barn og unge i kommunen, og innan oppvekstsektoren er det vidare utarbeidd kommunedelplan og årlege handlingsplanar for å følgje opp overordna mål og planar. Det er også tilgang til ei rekkje føremålstenlege lågterskel hjelpetiltak for utsette barn og unge og deira familiar i kommunen. Bømlo kommune har også etablert system for å sikre at samarbeid og samordning mellom kommunale tenester innan oppvekstsektoren er i samsvar med regelverket. Det er etablert jamlege leiarmøte på tvers av tenestene i oppvekstsektoren, kommunen er i prosess med å implementere BTI-modellen og stafettloggen, og det er etablert tverrfaglege team i barne- og familietenesta for å sikre samhandling opp mot barn og unge. Det er også lagt til rette for at tilsette kan melde avvik på manglar i samhandlina gjennom avviksmodulen i kvalitetssystemet.

Samtidig viser undersøkinga at kommunen har utfordringar som påverkar eller kan påverke kommunen sitt arbeid inn mot barn og unge med særlege behov, og i kva grad tenestene kjem tilstrekkeleg tidleg inn med tiltak eller tilbod:

- ikkje i tilstrekkeleg grad sikra at alle relevante tenester har nødvendig kompetanse
- fordelinga av ansvar og oppgåver er ikkje i tilstrekkeleg grad tydeleggjort i tenestene,
- ikkje alle tilsette er kjend med, eller brukar, BTI-rettleiaren.
- behov for å i større grad skriftleggjere rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenesta,
- utfordringar i samarbeidet mellom PPT og skulane
- det er ikkje etablert eit tilstrekkeleg samarbeid mellom tenester
- utfordringar i samarbeidet mellom kommunen og den interkommunale barnevernstenesta (SIB).
- ikkje er etablert kultur for å melde avvik på manglar i samhandlina mellom tenester i kommunen.

Basert på det som kjem fram i undersøkinga vil revisjonen tilrå at Bømlo kommune sett i verk følgjande tiltak:

- 1) Sikrar eit planmessig, heilskapleg og systematisk arbeid for barn og unge, under dette:
 - a. Tydeleggjør og plasserer ansvaret for å følgje opp psykisk helsearbeid for barn og unge
 - b. Syte for at barnevernstenesta er tilstrekkeleg involvert i kommunen sitt arbeid med planar som omhandlar førebyggjande arbeid retta mot barn og unge
- 2) Sikrar at tilsette har tilstrekkeleg kompetanse til å kunne følgje opp barn og unge på ein god måte, under dette:

- a. Sikrar at alle tilsette som jobbar opp mot barn, unge og familiar har god kunnskap om meldeplikta til barnevernet, og kva som utløyser denne plikta.
 - b. Legg til rette for at tilsette som dagleg er i kontakt med barn og unge har tilstrekkeleg kompetanse til å kunne identifisere barn og unge med ulike utfordringar (t.d. rus- og/eller psykisk helseutfordringar og omsorgssvikt).
 - c. Sikrar at tilsette har tilstrekkeleg kjennskap til kommunen sine lågterskeltiltak for utsette barn og familiar.
 - d. Sikre at alle tilsette kjenner til, og kan bruke, kommunen sitt overordna rammeverk for korleis tilsette skal gå fram dersom dei opplever bekymring for eit barn (BTI-retteleiar og stafettlogg).
- 3) Sikrar at det er tydeleg fordeling av ansvar og oppgåver når det gjeld oppfølging av utsette barn og unge i kommunen.
- 4) Etablerer nødvendige skriftlege rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenesta.
- 5) Legg til rette for føremålstenleg samarbeid for å sikre heilskapleg og samordna oppfølging av, og tenester til, barn og unge med særskilte behov. Under dette:
- a. Sikrar tilstrekkeleg samarbeid mellom kommunen og Sunnhordland interkommunale barnevernsteneste for å sikre heilskapleg og samordna tenestetilbod til barn og unge i kommunen.
 - b) Undersøker kva som er utfordringa i samarbeidet mellom PPT og skular og følgjer opp eventuelle utfordringar for å sikre at aktørane saman bidrar godt inn i tenestene for barn og unge med behov for oppfølging.
 - c) Sikrar at det er tilstrekkeleg tverrfagleg samarbeid mellom tenester retta mot vaksne (t.d. NAV og rus- og psykisk helseteneste) og tenester retta mot barn og unge, for å legge til rette for tidleg innsats til barn og unge (t.d. barn som er pårørande).
- 6) Sett i verk tiltak som sikrar at tenestene får på plass gode rutinar for å melde frå om manglar eller avvik i samhandlinga for barn og unge.

Kommunedirektør har gjeve uttale til revisjonsrapporten på s. 48 i rapporten

«Generelt opplever me at revisjonen har nytta både relevante revisjonskriteria og datagrunnlag.

Kommunedirektøren meiner også at tilrådingane som kjem fram i kapittel 6 og grunngjevingane for desse i hovudsak er treffande. Gjennom pågåande internkontroll og evalueringsprosessar har kommunen sjølv avdekkja mange av dei same forbettringspunkta som kjem fram i revisjonsarbeidet, m.a. behov for gjennomgang av rutinar knytt til meldeplikt til barnevernet, informasjonsarbeid for å gjere dei ulike hjelpetiltaka betre kjent, tydeliggjering av ansvar og oppgåver i det førebyggjande arbeidet, og skriftleggjering av rutinar. Det er allereie sett i gong tiltak for å utbetre dette og kommunedirektøren vil koma attende med detaljer om dette i den vidare oppfølging av revisjonsrapporten».

Konklusjon

Forslag til innstilling i saksframlegget, bygger på forslag i rapporten. På bakgrunn av dette vert det tilrådd at kontrollutvalet innstiller på at kommunestyret ber kommunedirektør om å kome med ei tilbakemelding på vidare oppfølging av revisjonsrapporten.



Forvaltningsrevisjon | Bømlo kommune

Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov

Februar 2023

«Forvaltningsrevisjon av tidleg innsats i
tenester for barn og unge med særleg
behov»

Februar 2023

Rapporten er utarbeidd for Bømlo
kommune av Deloitte AS.

Deloitte AS
Postboks 6013 Postterminalen, 5892
Bergen
tlf: 55 21 81 00
www.deloitte.no
forvaltningsrevisjon@deloitte.no

Samandrag

Revisjonen har i samsvar med bestilling frå kontrollutvalet gjennomført ei undersøking av tidleg innsats i tenester til barn og unge med særlege behov i Bømlo kommune. Føremålet med undersøkinga har vore å undersøkje om Bømlo kommune har etablert eit systematisk og planmessig arbeid for å sikre tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov, og om kommunen har ei føremålstenleg organisering av det førebyggjande arbeidet overfor utsette barn og unge. Vidare har det vore eit føremål å undersøkje om kommunen har etablert eit tilfredsstillande system for å sikre at samarbeid og samordning mellom ulike kommunale tenester er i samsvar med regelverket

Som datagrunnlag har revisjonen nytta intervju, spørjeundersøking og dokumentgjennomgang. Undersøkinga har blitt gjennomført frå mars 2022 til januar 2023.

Bømlo kommune har etablert fleire **mål for arbeidet med førebyggjande arbeid** for barn og unge i kommunen, og innan oppvekstsektoren er det vidare utarbeidd kommunedelplan og årlege handlingsplanar for å følgje opp overordna mål og planar. Samtidig er det revisjonen si vurdering at det ikkje er tilstrekkeleg tydeleggjort i kommunen sine planar kven som har ansvaret for å følgje opp psykisk helsearbeid for barn og unge, på tross av at dette er eit satsingsområde i kommunen.

Det går fram av undersøkinga at Sunnhordland interkommunale barnevernsteneste (SIB) ikkje er tilstrekkeleg involvert i kommunen sitt overordna planarbeid når det gjeld førebyggjande arbeid retta mot barn og unge. Revisjonen påpeiker at kommunen kan bidra til eit meir heilskapleg førebyggjande arbeid retta mot barn og unge, dersom det er sikra at alle relevante tenester er inkludert i, og har oversikt over planar som er etablert.

Kommunen har **ikkje i tilstrekkeleg grad sikra at alle relevante tenester har nødvendig kompetanse** til å avdekke barn med særlege behov. Undersøkinga indikerer at tilsette i skulane ikkje får tilstrekkeleg tilbod om opplæring for å kunne avdekke barn med særlege behov, og at det på tvers av tenestedområda særskilt er behov for meir kompetanse for å avdekke omsorgssvikt, rus- og/eller psykiske helseutfordringar. Undersøkinga indikerer også at tilsette som arbeider opp mot barn og unge ikkje har tilstrekkeleg kunnskap om kva forhold som utløyser meldingsplikt til barnevernstenesta. Revisjonen vurderer at dette ikkje er tilfredsstillande, og påpeiker at kommunen etter regelverket skal sørge for at alle tilsette som jobbar opp mot barn, unge og familiar har god kunnskap om meldeplikta til barnevernet, og kva som utløyser denne plikta.

Det er tilgang til ei rekkje **føremålstenlege lågterskel hjelpetiltak** for utsette barn og unge og deira familiar i Bømlo kommune, men kommunen bør etter revisjonen si vurdering i større grad sikre at barn og familiar i kommunen, samt dei tilsette i kommunen som jobbar opp mot barn og familiar, har tilstrekkeleg informasjon om kva lågterskeltilbod kommunen har for utsette barn og familiar.

Kommunen har ikkje i tilstrekkeleg grad sikra ei tydeleg fordeling av ansvar og oppgåver knytt til førebyggjande arbeid retta mot barn og unge i kommunen. Undersøkinga viser at **fordelinga av ansvar og oppgåver ikkje i tilstrekkeleg grad er tydeleggjort**, og at det kan vere utfordrande å ha oversikt over kva teneste som har ansvar for kva oppgåver. Revisjonen understrekar, i samsvar med nasjonal rettleiar, at eit godt tverrsektorielt samarbeid forutset at tenestene mellom anna har tilstrekkeleg kunnskap om kvarandre sitt ansvar og oppgåver.

Bømlo kommune har, gjennom kommunen sin **digitale rettleiar for Betre Tverrfagleg Innsats (BTI)** med tilhøyrande retningslinjer og verktøy, **etablert overordna rutinar** som skildrar tenestene sitt ansvar for å avdekke forhold som kan indikere behov for førebyggjande tiltak retta mot barn og unge, korleis ein skal handle på bakgrunn av uro, og at ein skal drøfte tiltak og eventuelt involvere andre relevante tenester ved behov. Revisjonen påpeiker likevel at kommunen må sikre at alle relevante tenester kjenner til BTI-rettleiaren, og understrekar at kommunen også må sikre at tilsette i tenester som har ansvar for oppfølging av vaksne med barn (t.d. NAV, rustenester), kjenner til kommunen sine rutinar for korleis dei bør handle på bakgrunn av uro for barn og unge.

Undersøkinga viser behov for å i **større grad skriftleggjere rutinar og retningslinjer** for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenesta. Revisjonen vurderer at kommunen må sikre at det er etablert nødvendige rutinar og retningslinjer i tenestene (jf. kommunelova § 25-1). Eit godt tverrfagleg samarbeid for barn, unge og deira familiar forutset at velferdstenestene har tilstrekkeleg rutinar og samarbeidsstrukturar.¹

Det er i **all hovudsak etablert god samhandling mellom kommunen sine tenester innan oppvekstsektoren**, men det er fleire som viser til at tilsette i skulane har fått auka ansvar for ikkje-pedagogisk oppfølging av elevane, utan at dei får

¹ jf. nasjonal rettleiar om samarbeid om tenester til barn, unge og deira familiar. Kapittel 2.4

tilstrekkeleg støtte frå andre tenester i kommunen. Det er særskilt mange som viser til **utfordringar i samarbeidet mellom PPT og skulane** i oppfølginga av barn og unge. Det er vidare **ikkje etablert eit tilstrekkeleg samarbeid mellom tenester retta mot vaksne (t.d. NAV og rus- og psykisk helseteneste) og tenester retta mot barn og unge**. Både i intervju og i spørjeundersøkinga blir det vist til at samarbeidet med vaksentenestene ikkje er tilstrekkeleg. Revisjonen vurderer at dette ikkje er i samsvar med kommunen si plikt til å samhandle og å samarbeide både på system- og individnivå², og meiner at kommunen må sikre at det er etablert tiltak for å sikre samhandling og samarbeid for barn og unge.

Undersøkinga viser at **covid-19 pandemien har påverka, og påverkar, enkelte tenester sitt førebyggjande arbeid** retta mot barn og unge, og at ikkje alle tenestene har vore tilfredsstillande til ei kvar tid. Det er mellom anna fleire som viser til at det førebyggjande arbeidet for barn og unge i periodar har blitt nedprioritert til fordel for koronarelaterte oppgåver, og fleire viser til utfordringar i oppfølginga av barn og unge med behov for oppfølging frå barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP) grunna auka del tilvisingar. I spørjeundersøkinga er det vidare respondentar som peiker på at elevlar har mista ein del timar med spesialundervisning grunna sjukefråvær blant tilsette under pandemien.

Det er etablert jamlege leiarmøte på tvers av tenestene i oppvekstsektoren, kommunen er i prosess med å implementere BTI-modellen og *stafettloggen*, og det er etablert tverrfaglege team i barne- og familietenesta for å sikre samhandling opp mot barn og unge. Kommunen har vidare etablert **fleire samarbeidsstrukturar og tverrsektorielle møteplassar** med eksterne aktørar som private barnehagar, lag og frivillige organisasjonar, politi og spesialisthelsetenester for å sikre heilskapleg oppfølging av barn og unge i kommunen. Basert på undersøkinga som er gjennomført har ikkje revisjonen indikasjonar på at dette samarbeidet ikkje er tilstrekkeleg for å sikre førebyggjande tenester opp mot barn og unge på desse områda.

Undersøkinga viser at det er **utfordringar i samarbeidet mellom kommunen og den interkommunale barnevernstenesta (SIB)**. Det blir vist til at barnevernstenesta ikkje alltid har kapasitet til å delta inn i det førebyggjande arbeidet for barn og unge i kommunen, at det er etablert få jamlege møte mellom kommunen og barnevernstenesta, og at barnevernstenesta i liten grad stiller opp når dei blir invitert til møte. Revisjonen påpeiker at det går fram av barnevernlova at barnevernstenesta skal samarbeide med offentlege instansar og andre tenesteytarar dersom samarbeidet er nødvendig for å gi barn eit heilskapleg og samordna tenestetilbod (jf. barnevernlova § 15-8). Revisjonen vurderer at kommunen må følgje opp påpeikte utfordringar i samarbeidet med barnevernstenesta. Dersom avtalen med den interkommunale barnevernstenesta ikkje fungerer etter hensikta, er det eit leiaransvar å identifisere problema, og løyse desse (t.d. gjennom å etablere fleire møtearenaar).³

Bømlo kommune **har etablert system for melding om avvik eller manglar i samhandlinga** mellom tenester i arbeid retta mot utsette barn og unge. Undersøkinga indikerer samtidig at det ikkje er etablert kultur for å melde denne typen avvik i kommunen, og svar frå respondentane i spørjeundersøkinga viser at det ikkje er tilstrekkeleg tydeleg korleis ein som tilsett skal gå fram for å melde avvik når det gjeld samhandling med andre tenester. Revisjonen understrekar at tenestene har plikt til å samarbeide for å sikre koordinerte og heilskaplege tenester til barn og unge, og vurderer at kommunen må sette i verk tiltak som sikrar at tenestene får på plass gode rutinar for å melde frå om manglar eller avvik i samhandlinga for barn og unge.

Revisjonen sin konklusjon og tilrådingar går fram i kapittel 6.

² Samarbeidsplikta på systemnivå og individnivå står i barnevernlova § 15-8, familievernkontorlova § 1 a, opplæringslova § 15-8, spesialisthelsetjenestelova § 2-1 e, privatskulelova § 3-6 a, barnehagelova § 2 b, NAV-lova § 15 a, krisesenterlova § 4, sosialtenestelova § 13, helse- og omsorgstenestelova § 3-4, tannhelsetenestelova § 1-4 a og integreringslova § 50.

³ Helsedirektoratet. Nasjonal faglig retningslinje. Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Anbefaling: Kommunens ledelse bør sikre at det er etablerte avtaler om samarbeid mellom virksomheter involvert i oppfølging av barn og unge det er knyttet bekymring til. S.9

Innhald

1	Innleiing	8
2	Om tenestekområdet	10
3	Heilskapleg, systematisk og planmessig arbeid for tidleg innsats	12
4	Organisering og ansvar	22
5	Samarbeid og samordning	36
6	Konklusjon og tilrådingar	45
	Vedlegg 1 : Høyringsuttale	48
	Vedlegg 2 : Revisjonskriterier	49
	Vedlegg 3 : Sentrale dokument og litteratur	53

Detaljert innhald

1	Innleiing	8
1.1	Bakgrunn	8
1.2	Føremål og problemstillingar	8
1.3	Avgrensing	8
1.4	Metode	9
1.4.1	Dokumentanalyse	9
1.4.2	Intervju	9
1.4.3	Spørjeundersøking	9
1.4.4	Verifiseringsprosessar	9
1.5	Revisjonskriterier	9
2	Om tenesteområdet	10
2.1	Organisering	10
3	Heilskapleg, systematisk og planmessig arbeid for tidleg innsats	12
3.1	Problemstilling	12
3.2	Revisjonskriterier	12
3.2.1	Mål og planar	12
3.2.2	Kompetanse	12
3.2.3	Lågterskel hjelpetiltak	13
3.3	Mål og planar for førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov	13
3.3.1	Datagrunnlag	13
3.3.2	Vurdering	15
3.4	Kompetanse til å avdekke barn med særlege behov	16
3.4.1	Datagrunnlag	16
3.4.2	Vurdering	18
3.5	Lågterskel hjelpetiltak	19
3.5.1	Datagrunnlag	19
3.5.2	Vurdering	21
4	Organisering og ansvar	22
4.1	Problemstilling	22
4.2	Revisjonskriterier	22
4.2.1	Rutinar og retningslinjer	22
4.2.2	Samhandling	23
4.3	Fordeling av oppgåver og ansvar	23
4.3.1	Datagrunnlag	23
4.3.2	Vurdering	26
4.4	Retningslinjer og rutinar	26
4.4.1	Datagrunnlag	26
4.4.2	Vurdering	29
4.5	Samhandling mellom kommunale tenester	30
4.5.1	Datagrunnlag	30
4.5.2	Vurdering	33
4.6	Konsekvensar av covid-19 pandemien	33

4.6.1	Datagrunnlag	33
4.6.2	Vurdering	35
5	Samarbeid og samordning	36
5.1	Problemstilling	36
5.2	Revisjonskriterier	36
5.3	Samarbeidsstruktur og tverrsektorielle møteplassar.	37
5.3.1	Datagrunnlag	37
5.3.2	Vurdering	42
5.4	System for melding og oppfølging av avvik	43
5.4.1	Datagrunnlag	43
5.4.2	Vurdering	44
6	Konklusjon og tilrådingar	45
	Vedlegg 1 : Høyringsuttale	48
	Vedlegg 2 : Revisjonskriterier	49
	Vedlegg 3 : Sentrale dokument og litteratur	53

Figurar

Figur 1: Organisering av oppvekst, kultur og idrett (OKI) (Kjelde: Bømlo kommune)	10
Figur 2: Organisering av Barne- og familietenesta (Kjelde: Bømlo kommune)	10
Figur 3: Arbeid med kommunedelplan i OKI (Kjelde: Bømlo kommune)	14
Figur 4: Mål for det førebyggjande arbeidet for barn og unge	15
Figur 5: Kompetanse til å identifisere barn med risiko for læringsutfordringar og åtferdsproblem	17
Figur 6: Kompetanse til å identifisere barn med risiko for omsorgssvikt, rus- og psykisk helseutfordringar	17
Figur 7: Kompetanse til å avdekke barn med særlege behov	18
Figur 8: Meldeplikt til barnevernet	18
Figur 9: Tiltakspyramide (Kjelde: Bømlo kommune)	19
Figur 10: Tilgang til lågterskeltilbod for barn og unge	21
Figur 11: Ansvarsdeling mellom tenestene til kommunen	24
Figur 12: Tiltak og tilbod til barn og unge med særlege behov	25
Figur 13: BTI-rettelisar for Bømlo kommune (Kjelde: bomlo.betreinnsats.no)	27
Figur 14: Kjennskap til nedskrivne rutinar på arbeidsplassen om framgangsmåte ved bekymring for eit barn	28
Figur 15: Rutinar for førebyggjande arbeid	28
Figur 16: Tidlegare inn i saker ved bruk av BTI-modellen?	29
Figur 17: Samhandling mellom tenester	32
Figur 18: Samarbeid med tenester retta mot vaksne	32
Figur 19: Påverknad av covid-19 pandemien på det førebyggjande arbeidet	34
Figur 20: Oppleving av om BTI-modellen sikrar samhandling	38
Figur 21: Samarbeid med barnevernstenesta	40
Figur 22: Føremålstenleg samarbeid mellom kommunen og barnehagane	40
Figur 23: Tydeleg korleis ein skal melde avvik knytt til manglande samhandling?	43

Tabellar

Tabell 1: Respondentar frå dei ulike kommunale tenestene i spørjeundersøkinga	9
Tabell 2: Målsetting og tiltak tilknytt "førebygging og samhandling" i KDPO (Kjelde: Bømlo kommune)	14
Tabell 3: Eksempel på mål, tiltak mv. frå handlingsplan 2022-2023 (Kjelde: Bømlo kommune)	14
Tabell 4: Oversikt over tiltak retta mot barn, unge og deira familiar (Kjelde: Bømlo kommune)	20
Tabell 5: Tiltak og kriterier knytt til kjennskap om tenestetilbod (Kjelde: Bømlo kommune)	25
Tabell 6: Status for innsatsområde innan BTI-arbeidet per januar 2023	38
Tabell 7: Prosjekt, prosessar og satsingar i Bømlo som byggjer på ABCD-metoden (Kjelde: Bømlo kommune)	42

1 Innleiing

1.1 Bakgrunn

Revisjonen har gjennomført ein forvaltningsrevisjon av tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov i Bømlo kommune. Prosjektet blei bestilt av kontrollutvalet i Bømlo kommune i sak 7/22, 10. februar 2022.

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er sett opp som nummer 2 på lista over prioriterte prosjekt i perioden 2020-2024.

1.2 Føremål og problemstillingar

Føremålet med prosjektet har vore å undersøkje om Bømlo kommune har etablert eit systematisk og planmessig arbeid for å sikre tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov, og om kommunen har ei føremålstenleg organisering av det førebyggjande arbeidet overfor utsette barn og unge. Vidare har det vore eit føremål å undersøkje om kommunen har etablert eit tilfredsstillande system for å sikre at samarbeid og samordning mellom ulike kommunale tenester er i samsvar med regelverket.

Med bakgrunn i formålet er det utarbeidd følgjande problemstillingar som har blitt undersøkt:

- 1) I kva grad har Bømlo kommune etablert eit heilskapleg, systematisk og planmessig arbeid for tidleg innsats for barn og unge med særlege behov? Under dette:
 - a) Har Bømlo kommune etablert tilstrekkeleg mål og planar for førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov?
 - b) I kva grad har Bømlo kommune sikra at relevante tenester har nødvendig kompetanse til å avdekke barn med særleg behov knytt til t.d. omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse og/eller rusutfordringar eller lærevanskar?
 - c) I kva grad er det tilgang til føremålstenlege lågterskel hjelpetiltak for utsette barn, unge og deira familiar i Bømlo kommune?
- 2) Har Bømlo kommune ei føremålstenleg organisering av tenestetilbodet med tanke på å sikre eit heilskapleg og godt koordinert tilbod til barn og unge med særleg behov? Under dette:
 - a) Er oppgåver og ansvar knytt til førebyggjande arbeid blant barn og unge tydeleg fordelt?
 - b) I kva grad er det etablert rutinar som skildrar ulike tenester sitt og arbeid med:
 - i) å avdekke forhold som kan indikere behov for førebyggjande tiltak retta mot barn og unge (t.d. omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse- og/eller rusutfordringar eller lærevanskar)?
 - ii) å handle på bakgrunn av ei bekymring for barn og unge?
 - iii) å drøfte tiltak med/involvere andre relevante tenester?
 - c) Er samhandlinga mellom kommunale einingar tilstrekkeleg for å sikre eit heilskapleg og godt koordinert førebyggjande arbeid for barn med særlege behov?
 - d) I kva grad har førebyggjande arbeid retta mot barn og unge med særlege behov blitt påverka av covid-19 pandemien?
- 3) I kva grad har kommunen etablert system for å sikre at samarbeid og samordning mellom kommunale tenester er i samsvar med regelverket?
 - a) Er det etablert tilstrekkelege samarbeidsstrukturar og tverrsektorielle møteplassar mellom dei ulike velferdstenestene og mellom velferdstenestene og andre aktuelle tenester eller aktørar (t.d. kultur og fritidstilbod) som arbeider opp mot barn og unge i kommunen?
 - b) Er det etablert system for melding om avvik/manglar i samhandlinga og for oppfølging av slike avvik/manglar?

1.3 Avgrensing

Undersøkinga har primært fokusert på kommunen sitt arbeid retta mot barn og unge opp til 18 år. Forvaltningsrevisjonen har i hovudsak retta seg mot tidleg innsats for å avdekke og avhjelpe utfordringar knytt til omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse og/eller rusproblem, samt lærevanskar.

1.4 Metode

Oppdraget er utført i samsvar med gjeldande standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001) og kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

Oppdraget er gjennomført i tidsrommet mars 2022 til januar 2023.

1.4.1 Dokumentanalyse

Rettsreglar og kommunale vedtak har blitt gjennomgått og nytta som revisjonskriterium. Vidare har informasjon om Bømlo kommune og dokumentasjon på etterleving av interne rutinar, regelverk m.m. blitt samla inn og analysert. Innsamla dokumentasjon har blitt vurdert opp mot revisjonskriteria. Dokumentanalysen har blitt gjennomført løypande, slik at også dokument som har blitt utarbeidd under prosjektperioden har blitt analysert.

1.4.2 Intervju

For å få supplerande informasjon til skriftlege kjelder har revisjonen gjennomført intervju med utvalde personar frå Bømlo kommune som er involvert i eller har ansvar for tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov i ulike delar av organisasjonen. Dette inkluderer kommunalsjef for oppvekst, kultur og idrett, verksemdleiar for barne- og familietenesta, leiande helsesjukepleiar, TIBIR-ansvarleg, SLT-koordinator og ungdomskontakt. I tillegg har vi gjennomført intervju med leiar for Sunnhordland interkommunale barnevernteneste.

Revisjonen har til saman gjennomført seks intervju med sju personar.

1.4.3 Spørjeundersøking

Revisjonen har gjennomført ein spørjeundersøking for å få informasjon om korleis tenestene jobbar med å sikre tidleg innsats til barn og unge med særlege behov.

Spørjeundersøkinga ble sendt ut til alle tilsette i kommunale skular og i barne- og familietenesta, totalt 333 personar.

Revisjonen fekk, etter fleire purringar på e-post og telefon, e-post adresser til tilsette i to av dei åtte private barnehagane i kommunen. Av desse tilsette var det totalt to personar som har svart på undersøkinga. Vi har derfor valt å ta barnehagetilsette ut av utvalet av respondentar, då dette ikkje vil vere representativt for barnehagane i kommunen.

Figuren under viser fordelinga av respondentar frå barne- og familietenesta og skulane, samt svarprosent for tilsette i dei ulike tenestene og totalt.

Tabell 1: Respondentar frå dei ulike kommunale tenestene i spørjeundersøkinga

Teneste	Tal tilsette	Respondentar	Svarprosent
Grunnskule (barne- og ungdomsskular)	264	85	32 %
Barne- og familietenesta	69	32	46 %
Totalt	333	117	35 %

1.4.4 Verifiseringsprosessar

Oppsummering av intervju er sendt til dei som er intervjuet for verifisering og det er informasjon frå dei verifiserte intervjureferata som er nytta i rapporten.

Datadelen av rapporten er sendt til kommunedirektøren for verifisering, og eventuelle faktafeil vil bli retta opp i den endelege versjonen. Høyringsutkast av rapporten er sendt til kommunedirektøren for uttale. Kommunedirektøren sin høyringsuttale er å finne i vedlegg 1 til rapporten.

1.5 Revisjonskriterier

Revisjonskriteria er dei krav og forventningar som forvaltningsrevisjonsobjektet skal bli vurdert opp mot. Kriteria er utleia frå autoritative kjelder i samsvar med krava i gjeldande standard for forvaltningsrevisjon. I dette prosjektet er revisjonskriteria i hovudsak henta frå kommunelova, folkehelselova og særlover for dei ulike velferdstenestene (t.d. opplæringslova, barnehagelova, barnevernlova) med forskrifter. Kriteria er nærare presentert innleiingsvis under kvart tema, og i vedlegg 2 vedlegg til rapporten.

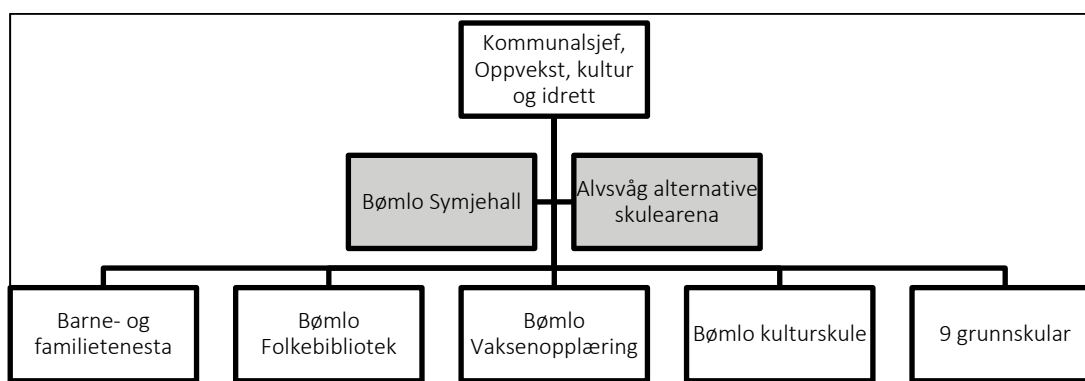
2 Om tenesteområdet

2.1 Organisering

Bømlo kommune er administrativt organisert etter ein to-nivåmodell. Det er tre kommunalområde med eigne kommunalsjefar underlagt kommunedirektør: oppvekst, idrett og kultur (OKI), helse, sosial og omsorg (HSO) og sentrale styringsorgan for samfunnsutvikling (SSO – SAM).

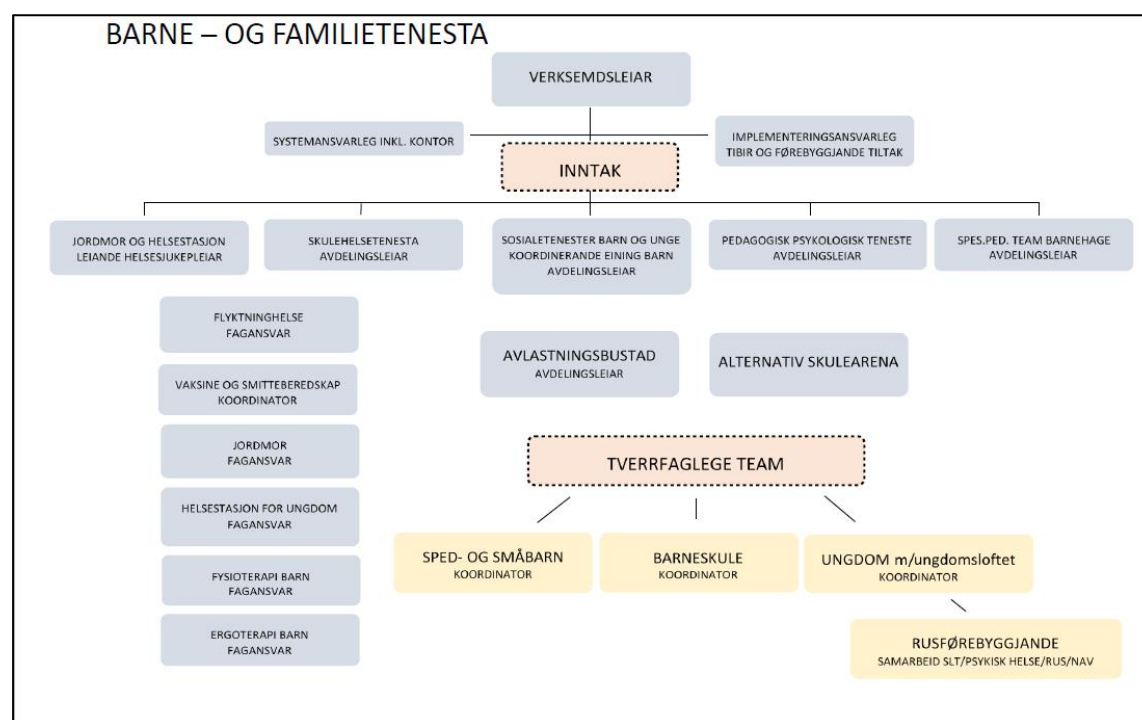
Som framstilt i figur 1 under, er kommunalsjef for OKI direkte overordna kulturskulen, Folkebiblioteket, Vaksenopplæringa, barne- og familietenesta og grunnskulane. Det er ni barne- og ungdomsskular i kommunen.

Figur 1: Organisering av oppvekst, kultur og idrett (OKI) (Kjelde: Bømlo kommune)



Innan barne- og familietenesta finn ei fleire tenester retta mot barn, unge og familiar, til dømes helsestasjons- og skulehelsetenesta, sosiale tenester for barn og unge, pedagogisk psykologisk teneste (PPT) og spesialpedagogisk team. Figur 2 under viser korleis barne- og familietenesta er organisert.

Figur 2: Organisering av Barne- og familietenesta (Kjelde: Bømlo kommune⁴)



⁴ Presentasjon frå Bømlo kommune på digital samling for alle som møter barn, unge og foreldre i sitt arbeid. Tema: tverrfaglig samarbeid og samordning av tenester til barn og unge. Statsforvalteren i Vestland. 07.12.2022. <https://www.statsforvalteren.no/nn/vestland/kurs-og-konferansar/2022/12/digital-samling-for-alle-som-moter-barn-unge-og-foreldre-i-sitt-arbeid/>

Bømlo kommune er del av vertskommunesamarbeidet **Sunnhordland Interkommunale Barnevern** (SIB), som er ei felles barnevernteneste for kommunane Stord, Fitjar og Bømlo. Det er Stord kommune som er vertskommune for SIB.

Det er åtte barnehagar i kommunen, og alle er privat eigde.

3 Heilskapleg, systematisk og planmessig arbeid for tidleg innsats

3.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

I kva grad har Bømlo kommune etablert eit heilskapleg, systematisk og planmessig arbeid for tidleg innsats for barn og unge med særlege behov?

Under dette:

- Har Bømlo kommune etablert tilstrekkeleg mål og planar for førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov?
- I kva grad har Bømlo kommune sikra at relevante tenester har nødvendig kompetanse til å avdekke barn med særlege behov knytt til t.d. omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse og/eller rusutfordringar eller lærevanskar?
- I kva grad er det tilgang til føremålstenlege lågterskel hjelpetiltak for utsette barn, unge og deira familiar i Bømlo kommune?

3.2 Revisjonskriterier

3.2.1 Mål og planar

I § 25-1 i kommunelova skildrar kommunedirektøren sitt ansvar for internkontrollen i kommunen. Det går her mellom anna fram at kommunedirektøren skal utarbeide ei skildring av verksemda sine hovudoppgåver, mål og organisering.

§ 15-1, andre ledd i barnevernlova⁵ gjev vidare kommunen plikt til å vedta ein plan for kommunen sitt førebyggjande arbeid for barn og unge. Planen skal beskrive kva som er måla for arbeidet, korleis arbeidet skal organiserast og delast mellom etatane i kommunen, og korleis dei skal samarbeide.

3.2.2 Kompetanse

Ein viktig del av det helsefremjande og førebyggjande arbeidet er ansvar for å identifisere barn og unge med ulike utfordringar. Dette inneber at dei som arbeidar med barn og unge bør ha kunnskap og kompetanse om faktorar som kan påverke den psykiske helsa hos barn og unge. Den nasjonale faglege retningslinja *Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge*⁶ rettar seg mot barnehage, skule, helsestasjon og skulehelsetenesta, og andre instansar som har ei viktig oppgåve i tidleg oppdaging av barn og unge med utfordringar og/eller sårbarheit. Retningslinja har anbefalingar om kva beskyttelses- og risikofaktorar, teikn og signal som kan gi grunn til bekymring for at barn og unge lever i ein risikosituasjon, basert på bl.a. omsorgssituasjon, samspel, fysiske teikn og signal.

Ein kvar som utfører tenester eller arbeid etter opplæringslova, barnehagelova, privatskulelova, krisesenterlova, integreringslova, i arbeids- og velferdsforvaltninga, er fagpersonell ved familievernkontor og den som yter helsehjelp har plikt til å være merksam på forhold som kan føre til tiltak frå barnevernstenesta.⁷ For at personalet skal kunne oppfylle merksemdsplikta si, er det ein forutsetning at dei har kunnskap om kva situasjonar som kan føre til tiltak frå barneverntenesta og kva situasjonar som er så alvorlege at meldeplikta til barnevernet blir utløyst.

⁵ § 3-1 i barnevernlova gjeldande fram til 31.12.2022

⁶ Helsedirektoratet. Nasjonal veileder for tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Sist faglig oppdatert 03.12.2019.

⁷ jf. barnehagelova § 46, opplæringslova § 15-3, privatskulelova § 7-4, sosialtenestelova § 45, integreringslova § 49, folketrygdlova § 25-11, helsepersonellova § 33, familievernkontorlova § 10 og krisesenterlova § 6.

3.2.3 Lågterskel hjelpetiltak

Ifølge Nasjonal fagleg retningslinje for helsestasjon- og skulehelsetenesta⁸, skal alle barn og ungdom ha eit lett tilgjengeleg **lågterskeltilbod i helsestasjon, skulehelsetenesta og helsestasjon for ungdom**. Lågterskelomgrepet blir her nytta for å tydeleggjere at barn, ungdom og deira foreldre skal kunne henvende seg utan avtale eller tilvising (drop-in). For å sørge for eit lett tilgjengeleg lågterskeltilbod skal tenesta sørge for opningstider som er tilpassa målgruppa og formålet med tenesta. Tilbodet bør lokaliserast på stader der det er enkelt for unge å oppsøke, og opningstidene bør vere tilpassa ungdommen sine behov.⁹

Lågterskeltenester innan psykisk helsearbeid kan definerast som tenester som gir direkte hjelp utan tilvising, er tilgjengeleg for alle og har opningstid tilpassa målgrupper og formål.¹⁰

*Fritidserklæringa*¹¹ er eit samarbeid mellom regjeringa, kommunar og frivilligheita, og blei første gang signert i 2016. Fritidserklæringa for 2022 seier at alle barn skal ha moglegheit til å delta jamleg i minst ein **organisert fritidsaktivitet** saman med andre. Det blir vidare slått fast at alle barn og unge må inkluderas på lik linje, uavhengig av til dømes kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne, bustad og foreldra sin sosiale og økonomiske situasjon.

Sjå vedlegg 2 for utfyllande revisjonskriterium.

3.3 Mål og planar for førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov

3.3.1 Datagrunnlag

Overordna planar for førebyggjande arbeid for barn og unge

Dei overordna føringane for Bømlo kommune sitt arbeid med førebyggjande arbeid for barn og unge ligg i kommuneplanen sin samfunnsdel (KPS), #Bømlo2049¹². Føringane i KPS er vidare operasjonalisert i kommunedelplan for dei ulike kommunalområda i kommunen. Kommunalområdet Oppvekst, kultur og idrett (OKI) utarbeidar ein årleg handlingsplan som skal følgje opp måla i kommunedelplanen for området.

Kapittel 4 i KPS, «Rusta for livet», slår mellom anna fast at kommunen innan både helse og oppvekst skal arbeide førebyggjande og helsefremjande gjennom universelle tiltak (for alle) og tidleg innsats (for førebygging). Det blir peikt på at kommunen skal ha ein heilskapleg strategi for å møte behovet for desse tenestene i framtida.

Under del 4.6 om opplæring i KPS går det fram at skulane og barnehagane skal ha nulltoleranse for mobbing og trakassering, og det skal satsast sterkt på førebyggjande arbeid. Under 4.7 om helse- og sosialpolitiske målsettingar blir det vist til at kommunen skal tilby individuelt tilpassa og koordinerte tenester med høg kvalitet og brukarmedverknad til innbyggjarar med behov for hjelp og bistand. Det går fram at ei sentral strategisk oppgåve er å gripe fatt i dei unge som slit med psykiske problem, og det blir peika på at psykisk helse skal vere eit satsingsområde.

Det er vidare utarbeidd fleire målsettingar med tilhøyrande tiltak. Det er mellom anna lagt inn ei målsettingar om førebygging av psykiske problem, der nokre av tiltaka er å sikre rask tilgang til psykisk helsehjelp for å unngå sjukdomsutvikling og fokus på psykisk helse gjennom informasjon, undervisning og samtalar med barn og unge. Det er ikkje lagt inn i kva underliggende planar eller instansar i kommunen som skal følgje opp tiltaka knytt til psykisk helse. Det er lagt inn oppfølgingsplanar mv. når det gjeld dei andre målsettingane og tiltaka under kapittel 4 i KPS.

Det er utarbeidd ein **kommunedelplan for Helse, sosial og omsorg (HSO)** for perioden 2017-2027¹³, men det går fram av planen at denne omhandlar helse, sosial- og omsorgstenester til vaksne over 18 år.¹⁴

Dei overordna føringane for oppvekstområdet i KPS er operasjonalisert i **kommunedelplan for oppvekst (KDPO)** for 2019-2024¹⁵. I del fire av KDPO er det lagt inn målsettingar og tiltak for perioden, og det overordna målet er å *arbeide for at alle barn i Bømlo skal kjenna at dei høyrer til, og at det er bruk for dei*. Det er peika ut **fire**

⁸ Nasjonal faglig retningslinje for helsestasjons- og skulehelsetjenesten. Helsedirektoratet. Sist faglig oppdatert 10.06.2022.

⁹ Helsedirektoratet. Psykisk helsearbeid for barn og unge – en innsiktsrapport. Publisert og sist fagleg oppdatert 19.05.2021.

¹⁰ Helsedirektoratet. Psykisk helsearbeid for barn og unge – en innsiktsrapport. Publisert og sist fagleg oppdatert 19.05.2021.

¹¹ Fritidserklæringen. Datert 11.08.2022.

¹² Bømlo kommune. #Bømlo2049. Kommuneplanen sin samfunnsdel – KPS (2019-2049). Vedteke i Bømlo kommunestyre 17.06.2019.

¹³ Bømlo kommune. Kommunedelplan Helse-sosial-omsorg 2017-2027. Vedteke i Bømlo kommunestyre 05.12.2016.

¹⁴ Kommunen har per desember 2022 utarbeidd utkast til ny kommunedelplan for Helse, sosial og omsorg som er ute til høyring.

Høyringsfrist er sett til 2. februar 2023. Også denne planen omhandlar tenester til personar over 18 år.

¹⁵ Bømlo kommune. Kommunedelplan for oppvekst 2019-2024. Vedteke i Bømlo kommunestyre 30.09.2019.

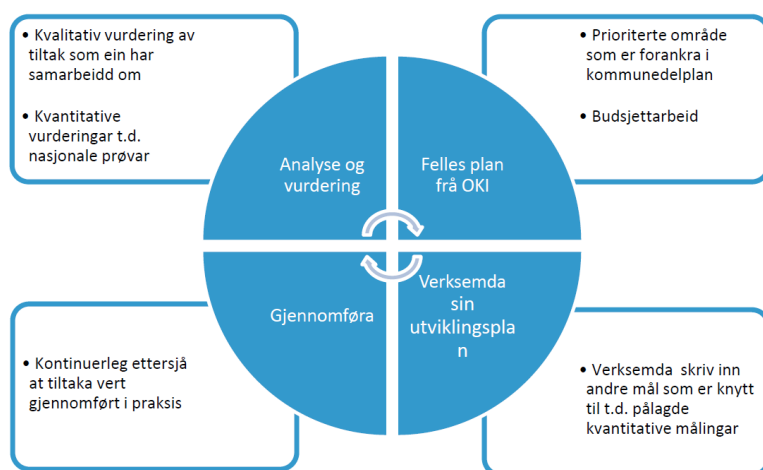
hovudområde som skal vere med å sikre ein god oppvekst i Bømlo kommune: inkludering og deltaking, førebygging og samhandling, folkehelse og livsmeistring og kultur og fritidstilbod. Det er lagt inn målsettingar og tiltak under kvart av dei fire områda. Eit eksempel på målsetting og tilhøyrande tiltak går fram av tabellen under.

Tabell 2: Målsetting og tiltak tilknytt "førebygging og samhandling" i KDPO (Kjelde: Bømlo kommune)

Barn og deira familiar i Bømlo får rett teneste til rett tid	- Bømlo skal ta barn som pårørande på alvor og ha gode kartleggingsverktøy og gode, avlastande tiltak for heile familien - Barn, unge og foreldre/føresette skal ha medverknad i alle fasane i ei sak; kartlegge, vurdere, utforma og setja i verk tiltak - Tenestene skal ha rutinar som sikrar at barn, unge og foreldre/føresette skal ha medverknad på avgjerder som angår dei
--	--

Det går fram av KDPO at rådmannen skal utarbeide ein felles årleg handlingsplan for verksemdene under kommunalområdet oppvekst, kultur og idrett (OKI), for å sikre at det blir arbeidd heilskapleg og parallelt med mål og tiltak i planen. I arbeidet skal ein også kvalitetssikre at ein får med andre planer som inneber aksjonar for oppvekst-området:

Figur 3: Arbeid med kommunedelplan i OKI (Kjelde: Bømlo kommune)



Kommunalsjef for OKI viser til at handlingsplanen blir til gjennom leiarmøte der verksemdleiarane, tillitsvalde og verneombod er til stades. *Handlingsplan 2022-2023 til kommunedelplan oppvekst*¹⁶ er utforma som ein tabell delt inn i dei ovanfor nemnte hovudområda i KDPO (inkludering og deltaking, førebygging og samhandling, folkehelse og livsmeistring og kultur og fritidstilbod). Kvart hovudområde har fem kolonnar som viser 1) mål, 2) tiltak, 3) konkrete tiltak 2022/2023, 4) kriteria for måloppnåing og 5) ansvar. Eksempel frå handlingsplanen går fram av tabell 3 under.

Tabell 3: Eksempel på mål, tiltak mv. frå handlingsplan 2022-2023 (Kjelde: Bømlo kommune)

Mål (Slik vil me ha det)	Tiltak (Slik gjer me det)	Konkrete tiltak 2022/2023	Kriteria for måloppnåing	Ansvar/Møte
KDPO: Hovudområde 2: Førebygging, samhandling, støtte				
Bømlo kommune har heilskaplege og koordinerte tenester	Tenestene skal nytta handlingsrettleiar og stafettloggen aktivt når det er uro for barn og unge	- Tenestene nyttar Stafettloggen når det er uro for barn og ungdom - Etablerer nettverk for BTI-ansvarlege - Vidareføra nystarta BTI-arbeidsutval - BTI-arbeidet vert koordinert og handlingsrettleiaren vert betre kjent i einingane	- Aktive loggar - BTI-nettverk er etablert - BTI-arbeidsutval har jamlege møter - Tal inaktive loggar, eller loggar det ikkje har vore aktivitet i på 90 dagar vert redusert	Einingsleiarar BTI-koordinator

Kommunen opplyser at dei er prosess med å vedta **ein plan for det førebyggjande arbeidet**, jamfør kravet om dette i § 3-1 i barnevernlova. I intervju blir det vist til at det ikkje er eit mål å utarbeide eit nytt plandokument knytt til

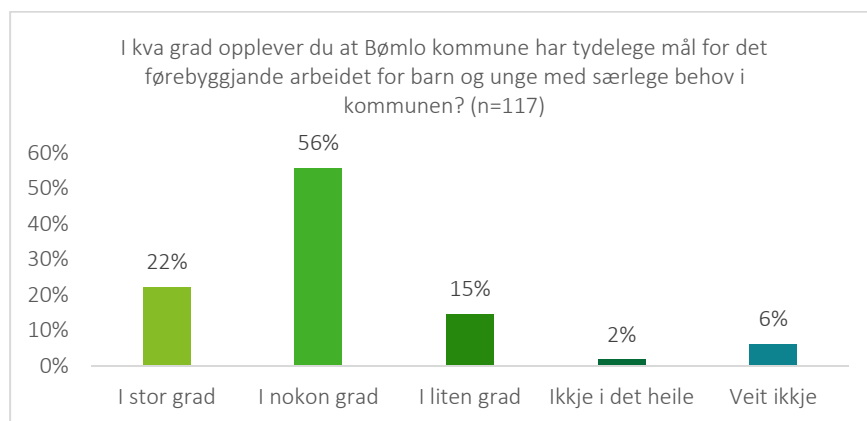
¹⁶ Bømlo kommune. Handlingsplan 2022-2023 til kommunedelplan oppvekst. Vedteke i kommunestyremøte 07.11.2022.

dette kravet, men å integrere plan for førebyggjande arbeid i handlingsplanen for OKI. I eit intervju blir det peikt på at det er eit ønske om at barnevernsreforma (også kalla oppvekstreforma) vil bidra til at barnevernstenesta blir involvert i prosessen med å utarbeide planar for det førebyggjande arbeidet for barn og unge med særleg behov i Bømlo kommune. Det går fram at barnevernstenesta på revisjonstidspunktet ikkje har vore involvert i utarbeidinga av planar for det førebyggjande arbeidet for barn og unge i Bømlo kommune. Det blir i samband med verifiseringa av rapporten understreka at den interkommunale barnevernstenesta (SIB) samhandlar med kommunale tenester, også i planarbeid, men at det er betringpunkt når det gjeld nivået på samhandlinga. Det blir til dømes vist til at SIB deltar i utarbeiding av økonomiplanen med årsbudsjett der mål for barnevernstenesta blir omtalt, at dei leverer årsmeldingar som gjev grunnlag for evaluering og endring og at dei leverer årleg tilstandsrapport for barnevernet. SIB deltar også i SLT-arbeidsutval med oppfølging av konkrete handlingsplanar (meir om kommunen sitt SLT-arbeid i avsnitt 5.3.1 om *samordning av lokale rus- og kriminalitetsførebyggjande tiltak (slt)*).

I intervju blir det vist til at det er utarbeidd tydelege mål for arbeidet knytt til barn og unge med særleg behov, og at leiinga i oppvekstsektoren satsar på, og prioriterer det førebyggjande arbeidet. Mellom anna blir det vist til at handlingsplanen til kommunedelplan for oppvekst er eit konkret dokument som etablerer tydelege målsettingar for det førebyggjande arbeidet i Bømlo kommune. Samtidig blir det vist til at det er låg kjennskap til handlingsplanen blant dei tilsette, både i barne- og familietenesta og i andre tenester retta mot barn og unge.

I spørjeundersøkinga blei respondentane bedt om å ta stilling til i kva grad dei opplever at Bømlo kommune har tydelege mål for det førebyggjande arbeidet for barn og unge med særlege behov. Som vist i figur 4 under, svarar 56 prosent av respondentane at dei opplever at Bømlo kommune *i nokon grad* har tydelege mål for det førebyggjande arbeidet, og 22 prosent opplever at det *i stor grad* er etablert tydelege mål. 17 prosent opplever at det *i liten grad* (15 prosent) eller *ikkje i det heile* (2 prosent) er tydelege mål for det førebyggjande arbeidet. Det er ikkje stor skilnad mellom tilsette i skulane og tilsette i barne- og familietenesta når det gjeld svar på dette spørsmålet.

Figur 4: Mål for det førebyggjande arbeidet for barn og unge



3.3.2 Vurdering

Revisjonen vurderer at Bømlo kommune har etablert fleire mål for arbeidet med førebyggjande arbeid for barn og unge i kommunen. Det er innan området oppvekst, kultur og idrett vidare utarbeidd kommunedelplan og årlege handlingsplanar for å følgje opp kommunen sine overordna mål og planar. Revisjonen merkar seg at det, på tross av at det i KPS blir vist til at barn og unge si psykiske helse skal vere eit satsingsområde, ikkje går tydeleg fram kva kommunalområde og tenester som har ansvaret for å følgje opp psykisk helsearbeid for barn og unge.

Revisjonen vurderer at kommunen bør sikre at alle relevante tenester som arbeider opp mot barn og unge i kommunen er tilstrekkeleg involvert i planar knytt til førebyggjande arbeid for barn og unge. Det går fram av undersøkinga at barnevernstenestene ikkje er tilstrekkeleg involvert i overordna planarbeid når det gjeld førebyggjande arbeid retta mot barn og unge. Revisjonen vil påpeike at kommunen kan bidra til eit meir heilskapleg førebyggjande arbeid retta mot barn og unge, dersom det er sikra at alle relevante tenester er inkludert i og har oversikt over planar som er etablert.

3.4 Kompetanse til å avdekke barn med særlege behov

3.4.1 Datagrunnlag

I Bømlo kommune sin økonomiplan 2023-2026¹⁷ blir det vist til at det er eit tydeleg signal frå staten om at kommunane må lukkast med meir heilskapleg og inkluderande tilbod til barn og unge. Det blir peikt på at nasjonale styringsdokument viser til at kommunen må bygge eit kompetent lag rundt barnet/eleven og at kommunen også må forhalde seg til ei rekkje lov- og strukturendringar som samla sett blir omtala som ein *oppvekstreform* (barnvernreforma). Det blir vidare vist til at det framover vil vere sentralt å sjå på korleis kommunen kan utnytte sin samla kompetanse, men at endringar i krav mellom anna også vil krevje kompetanseutvikling og systematisk utviklingsarbeid.

Som nemnt i avsnitt 3.3.1 har kommunen utarbeidd fire hovudområde som dei vil arbeide med i kommunedelplan for oppvekst. Eit av hovudområda er «inkludering og deltaking», og to av tiltaka knytt til dette området er at skule og barnehage skal få auka kompetanse gjennom satsinga «inkluderande skule- og barnehagemiljø», og det er planlagt fleire konkrete tiltak innan dette området i inneverande skuleår.¹⁸ Det går vidare fram i intervju at Bømlo kommune i 2022 inngjekk eit samarbeid med NLA Høgskulen om samarbeid innan dei statlege kompetanseutviklingsordningane ReKomp¹⁹ og DeKomp²⁰ og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis²¹. Kompetanseløftet er eit tiltak for leiarar og tilsette i barnehagar, skular og PP-tenesta, og skal bidra til at den spesialpedagogiske hjelpa er tett på dei borna som har behov for det. Den første delen av samarbeidet som er starta opp er knytt til kompetanseløftet, og på revisjonstidspunktet var kommunen i ein kartleggingsfase for å undersøke behovet for kompetanse innan spesifikke tema.

Kommunalsjefen viser til at dei private barnehagane er villige og motiverte til å delta og medverke i felles kompetanseutviklingstiltak i kommunen. Han viser til at kommunen har lukkast med å oppfordre barnehagane til å medverke i kommunale satsingar ved å mellom anna å betale for kompetansehevingstiltak i barnehagane. Bakgrunnen for at kommunen går inn med økonomiske insentiv er at det er til felles nytte for kommunen og barnehagane.

Kommunalsjef for OKI viser til at tilsette i kommunalområdet har god kompetanse til å avdekke barn med særlege behov, og at han opplever at kommunen har god tilgang til kvalifiserte lærarar og har eit breitt samansett team i barne- og familietenesta som er flinke til å utvikle relevante tiltak for barn og unge. Det går samtidig fram i intervju at barne- og familietenesta har hatt utfordringar med å rekruttere og behalde personar med spisskompetanse på barn og unge med særlege behov, og at dette særskilt gjeld psykologar og logopedar.

I fleire intervju blir det vist til at **barne- og familietenesta** prioriterer opplæring og kompetanseheving for tilsette, og at tilsette i tenesta jamleg får kompetanseheving gjennom deltaking i kurs og vidareutdanning. Det blir vidare vist til at tilsette i barne- og familietenesta har god kompetanse på tidleg innsats. Fleire peiker samtidig på at det som regel berre er tilsette i barne- og familietenesta som får tilbod om kurs og opplæring i denne tematikken, og at det er behov for å inkludere tilsette frå skular og barnehagar i større grad, då det er desse tilsette som i størst grad har dagleg kontakt med barn og unge. Det blir vist til behov for meir spesialkompetanse i skulane og barnehagane for å sikre at dei tilsette har tilstrekkeleg kompetanse til å avdekkje barn med vanskar, og vite korleis dei skal bruke informasjonen dei ser hos barn og unge. Det blir vidare vist til at det ville ha vore føremålstenleg med kompetanseheving knytt til rusutfordringar og psykisk helse i skulane, for å sikre at elevar med slike utfordringar blir fanga opp og får tilstrekkeleg oppfølging på eit tidleg stadium. Det blir vidare vist til at det er behov for ein meir heilskapleg plan for kompetanseheving på rus, for å sikre at det ikkje er opp til kvar enkelt skule korleis ein arbeider med dette.

I spørjeundersøkinga blei respondentane bedt om å ta stilling til i kva grad dei opplever å ha tilstrekkeleg kompetanse til å identifisere barn med risiko for åtferdsproblem eller læringsutfordringar. Resultata, som er framstilt i figur 5, viser at 95 prosent av respondentane svarar at dei *i stor grad* (52 prosent) eller *i nokon grad* (43 prosent) har tilstrekkeleg kompetanse til å identifisere barn med risiko for **åtferdsproblem**. Vidare opplever respondentane å ha høg kompetanse på å identifisere **læringsutfordringar**, her svarar nesten halvparten (47 prosent) at dei *i stor grad* har kompetanse til å identifisere dette, medan 38 prosent svarar at dei *i nokon grad* har

¹⁷ Bømlo kommune. Økonomiplan 2023-2026. Vedtatt i kommunestyret 12.12.2022 i sak 103/2022.

¹⁸ Læringsøkt med mobbeombodet, kurs i mobbeførebygging, å nytta filmar frå Udir sitt tilbod *inkluderande barnehage- og skulemiljø* (IBSM) i kollektive læringsøktar på eigen skule, og å nytta kompetansepakkar på Udir sine nettsider.

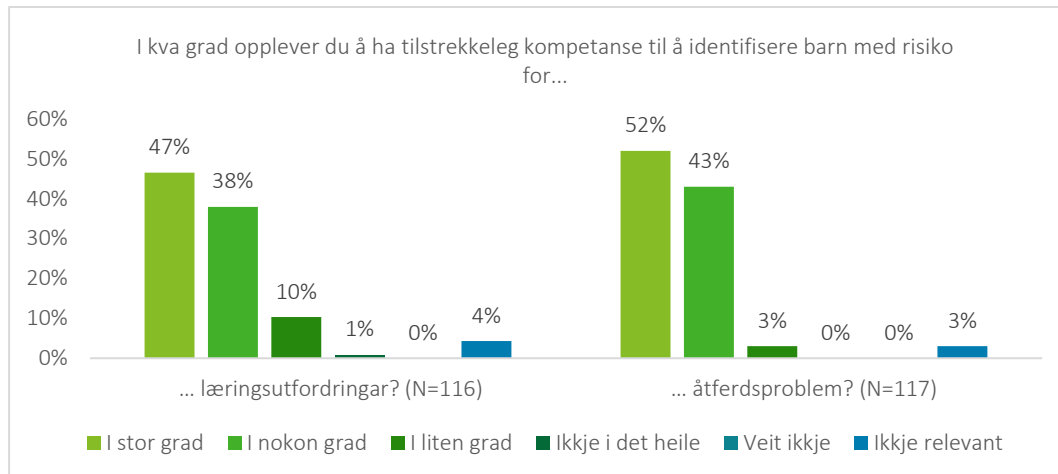
¹⁹ Regional kompetanseutviklingsordning for barnehage

²⁰ Desentralisert kompetanseutviklingsordning i grunnskulen

²¹ Det er statsforvaltaren i det enkelte fylke som har ansvar for forvaltning av tilskotsordninga, og som tildeler midlar etter prioritering i samarbeidsforumet. Udir.no: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseløftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

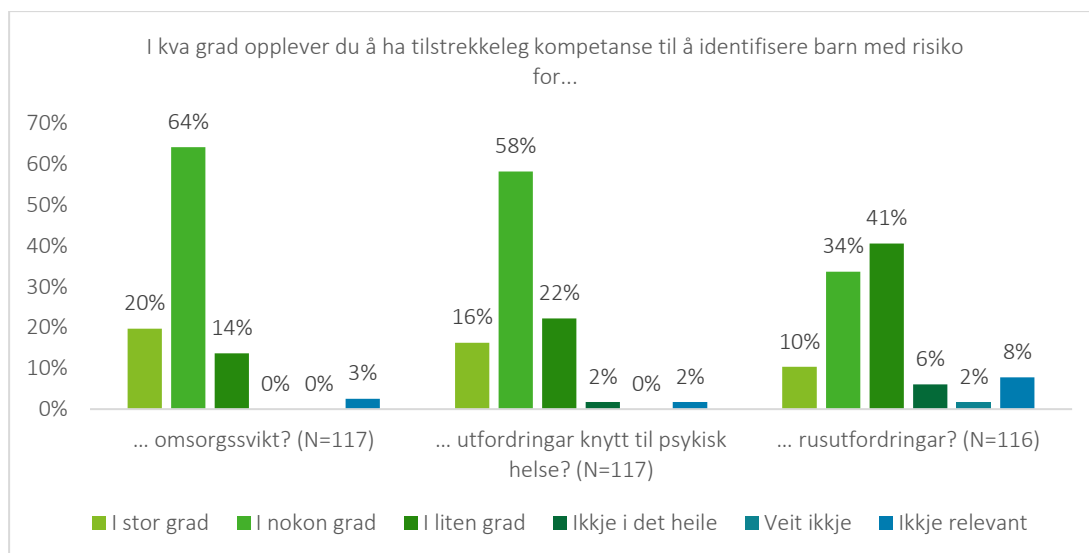
denne kompetansen. Nærare analysar viser at medan tre av fem respondentane frå skulane oppgjev å *i stor grad* har kompetanse på å identifisere barn med risiko for læringsproblem, svarar 13 prosent av respondentane frå barne- og familietenesta det same. Det er vidare 28 prosent av respondentane frå barne- og familietenesta som svarer at dei *i liten grad* har denne kompetansen, og 16 prosent svarer at dette ikkje er relevant.

Figur 5: Kompetanse til å identifisere barn med risiko for læringsutfordringar og åtferdsproblem



Respondentane blei vidare spurt om dei har kompetanse til å identifisere barn med risiko for **omsorgssvikt, psykiske helseutfordringar eller rusutfordringar** (figur 6). 41 prosent av respondentane svarar at dei *i liten grad* har kompetanse til å avdekke rusutfordringar hos barn og unge, medan 34 prosent oppgjev at dei *i nokon grad* har denne kompetansen. Det er ikkje store variasjonar mellom tilsette i høvesvis barne- og familietenesta og grunnskule når det gjeld svar på dette spørsmålet. 84 prosent av respondentane oppgjev å *i stor grad* (20 prosent) eller *i nokon grad* (64 prosent) ha kompetanse til å avdekke omsorgssvikt.

Figur 6: Kompetanse til å identifisere barn med risiko for omsorgssvikt, rus- og psykisk helseutfordringar

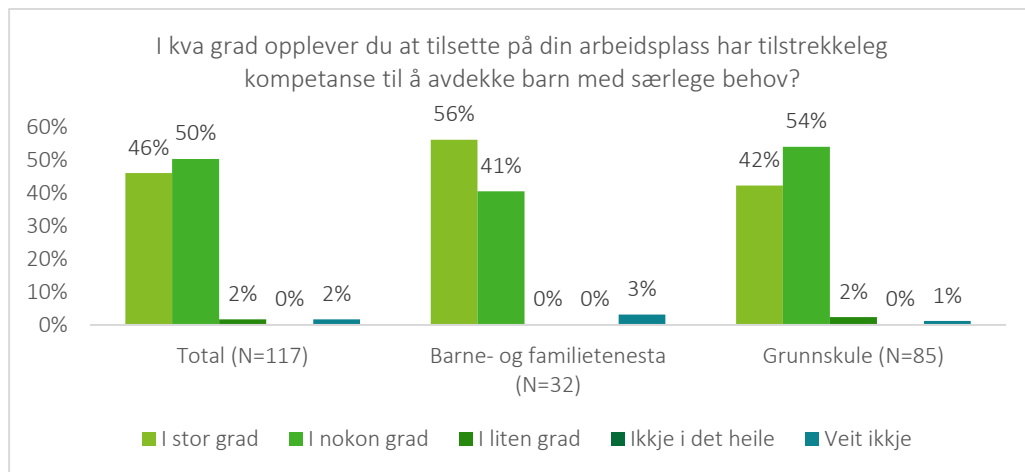


Som framstilt i figuren over svarar 16 prosent av respondentane at dei *i stor grad* har kompetanse til å identifisere barn med risiko for psykiske helseutfordringar, medan 22 prosent svarar at dei *i liten grad* har denne kompetansen. Nærare analyse viser at 28 prosent av respondentane frå barne- og familietenesta svarar at dei *i stor grad* har kompetanse til å identifisere barn med risiko for psykiske helseutfordringar, medan 12 prosent av respondentane frå skulane svarar det same. Vidare svarer 28 prosent av respondentane frå skulane at dei *i liten grad* har denne kompetanse, medan det er 6 prosent av respondentane frå barne- og familietenesta som svarer det same. Litt under tre av fem av respondentane frå høvesvis skulane og barne- og familietenesta svarer *i nokon grad* på spørsmålet om kompetanse om teikn til psykiske helseutfordringar.

Respondentane blei også bedt om å ta stilling til i kva grad dei opplever at *tilsette på deira arbeidsplass* har tilstrekkeleg kompetanse til å avdekke barn med særlege behov. Som vist i figuren under svarer over halvparten

av dei tilsette i barne- og familietenesta (56 prosent) at tilsette på deira arbeidsplass *i stor grad* har tilstrekkeleg kompetanse til å avdekke barn med særlege behov, medan 42 prosent av respondentane frå skulane svarer det same. Det er samtidig ingen av respondentane som svare *ikkje i det heile* på dette spørsmålet, men 2 prosent av tilsette i skulane svarer *i liten grad*.

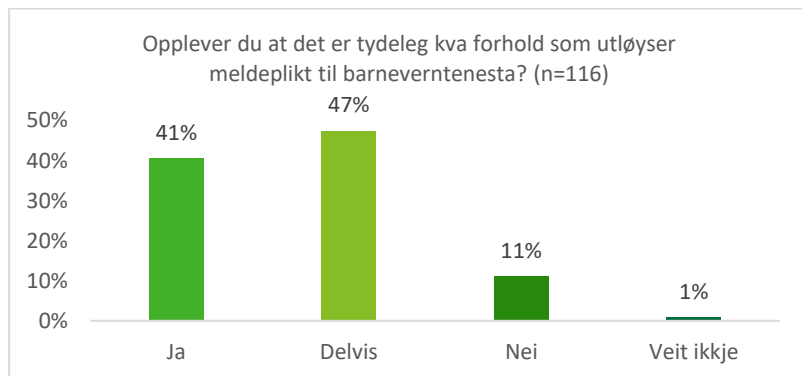
Figur 7: Kompetanse til å avdekke barn med særlege behov



I fritekstsvaret viser fleire lærarar og tilsette ved grunnskulane til at dei ikkje har formell utdanning innafor mange av problemstillingane dei står ovanfor (utfordringar med psykisk helse, omsorgssvikt, åtferdsproblem, mm.). Fleire peiker på at dei saknar dedikerte ressursar på skulen til desse aktuelle områda, for eksempel spesialpedagogar. Fleire viser vidare til at det er mykje god kompetanse, men at det manglar rammer og struktur for korleis dei skal arbeide godt saman tverrfagleg. Betre tverrfagleg innsats (BTI) blir trekt fram som eit verktøy som kan nyttast, men fleire opplever at dette er eit tungvindt system å jobbe i (meir om BTI-modellen i kapittel 4 og 5). Kommunsjef viser i intervju til at det er særleg behov for å auke kompetansen og kapasiteten på samhandling for å støtte og følgje opp BTI som samhandlingsmodell.

I spørjeundersøkinga blei respondentane spurt om dei opplever at det er tydeleg kva forhold som utløyser **meldeplikt til barnevernet**. Som framstilt i figur 8 svarar om lag 2 av 5 *ja* på dette spørsmålet, medan om lag halvparten (47 prosent) svarar *delvis*. 11 prosent av respondentane svarer *nei* på spørsmål om det er tydeleg kva forhold som utløyser meldeplikt til barnevernet.

Figur 8: Meldeplikt til barnevernet



3.4.2 Vurdering

Basert på undersøkinga som er gjennomført, vurderer revisjonen at kommunen ikkje i tilstrekkeleg grad har sikra at alle relevante tenester har nødvendig kompetanse til å avdekke barn med særlege behov. Undersøkinga indikerer at tilsette i skulane ikkje får tilstrekkeleg tilbod om opplæring for å kunne avdekke barn med særlege behov, og at det på tvers av tenesteområda særskilt er behov for meir kompetanse for å avdekke omsorgssvikt, rus- og/eller psykiske helseutfordringar. 41 prosent av respondentane i spørjeundersøkinga svarer at dei *i liten grad* har kompetanse til å avdekke rusutfordringar hos barn og unge og 22 prosent oppgjev å *i liten grad* ha kompetanse til å avdekke psykiske helseutfordringar. Revisjonen understrekar at dette ikkje er i samsvar med

Nasjonal veileder for tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge som påpeiker at ein sentral del av det førebyggjande arbeidet for barn og unge er at dei tilsette som dagleg er i kontakt med barn og unge har tilstrekkeleg kompetanse til å kunne identifisere barn og unge med ulike utfordringar.

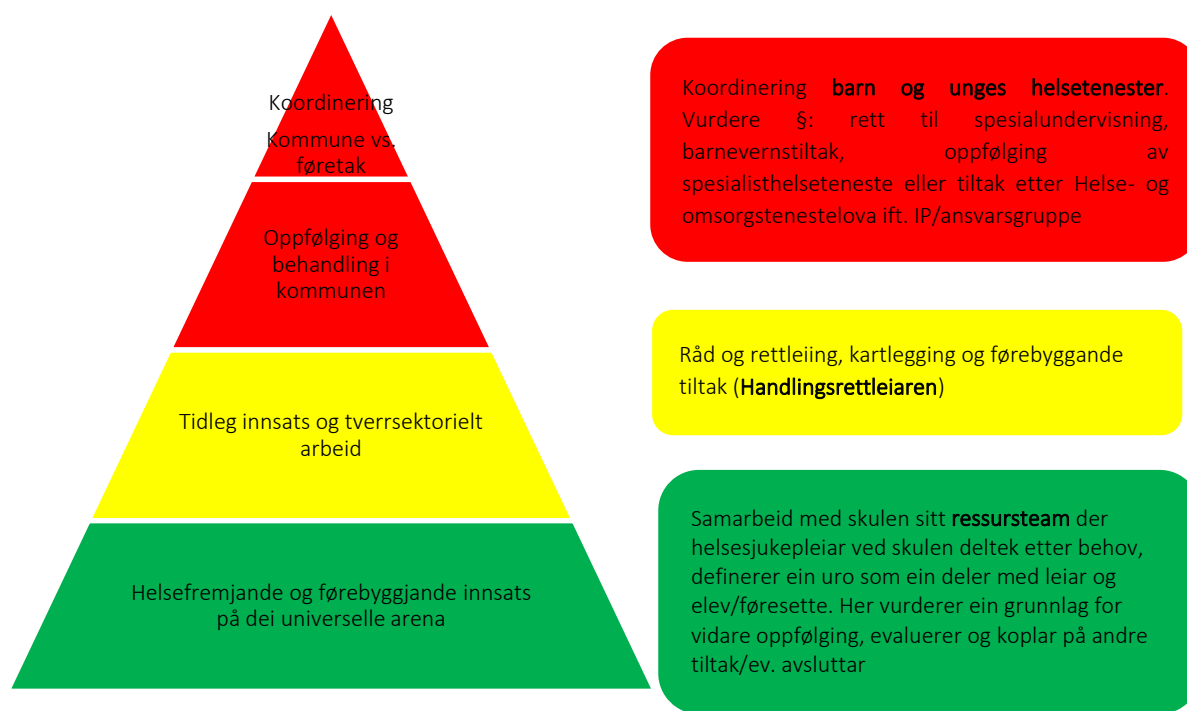
Undersøkinga indikerer også at tilsette som arbeider opp mot barn og unge ikkje har tilstrekkeleg kunnskap kva forhold som utløyser meldingsplikt til barnevernstenesta. 47 prosent av respondentane i spørjeundersøkinga svarer at dei *delvis* opplever at det er tydeleg kva forhold som utløyser meldeplikta, medan 11 prosent svarer at dette ikkje er tydeleg. Revisjonen vurderer at dette ikkje er tilfredsstillande, og vil påpeike at kommunen etter regelverket²² skal sørge for at alle tilsette som jobbar opp mot barn og unge har god kunnskap om meldeplikta til barnevernet, og kva som utløyser denneplikta.

3.5 Lågterskel hjelpetiltak

3.5.1 Datagrunnlag

Bømlo kommune har etablert fleire tilbod til barn og unge både retta mot enkeltindivid og grupper med kjent og/eller auka risiko for å utvikle problem, samt universelle tiltak som er retta mot alle barn og unge i kommunen. Kommunen viser til at tiltaka kan organiserast i ein *tiltakspyramide*, der lågterskeltiltaka ligg i den grøne og gule delen av pyramiden, som vist i figuren under.

Figur 9: Tiltakspyramide (Kjelde: Bømlo kommune²³)



Det går fram at kommunen har fleire førebyggjande tiltak for barn og unge, og at desse blir tilbydd gjennom barnevernet, skulehelsetenesta, helsestasjon/jordmortenesta, PPT, tenester retta mot ungdom og *tverrfaglege team*. Kommunen har fire tverrfaglege team som er retta inn mot høvesvis sped- og småbarn, barneskule, ungdom og rusførebyggjande arbeid (sjå figur 2 i kapittel 2).

På kommunen sine nettsider for betre tverrfagleg innsats²⁴ finn ein oversikt over kommunen sine førebyggjande tiltak retta mot barn, unge og deira familiar. Tiltaka går fram av tabell 4 på neste side.

²² Opplæringslova § 15-3, helsepersonellova § 33, sosialtenestelova § 45, barnehagelova § 45, barnevernlova 13-2.

²³ Statsforvalteren i Vestland. 07.12.2022. Presentasjon frå Bømlo kommune på digital samling for alle som møter barn, unge og foreldre i sitt arbeid. Tema: tverrfaglig samarbeid og samordning av tenester til barn og unge. <https://www.statsforvalteren.no/nn/vestland/kurs-og-konferansar/2022/12/digital-samling-for-alle-som-moter-barn-unge-og-foreldre-i-sitt-arbeid/>

²⁴ <https://bomlo.betreinnsats.no/>

Tabell 4: Oversikt over tiltak retta mot barn, unge og deira familiar (Kjelde: Bømlo kommune)

Kommunale tenester	Tiltak
Tverrfaglege team	TIBIR ²⁵ foreldrerådgjeving, sosial ferdigheitstrening, PMTO-behandling ²⁶ , konsultasjon tilsette i skule og barnehage, støtte og oppfølging av ungdom i særskilt risiko (LOS modellen ²⁷).
Barnevernet	Kartlegging, AIM 2-kartlegging ²⁸ , TIBIR foreldrerådgjeving, Marte Meo-rettleiing, COS-P/tryggleikssirkelen (foreldrerettleiing), COS-I, generell rettleiing/praktisk rettleiing frå familierettleiing eller miljøterapeut, EuroADAD (strukturert intervju med ungdom) og samtale med barn i vanskelege livssituasjonar knytt til heim og omsorgssituasjon.
Skulehelsetenesta	Skulehelsetenesta, PIS-grupper/skilsmissesgrupper for barn,
Helsestasjon/jordmortenesta	Jordmortenesta, helsestasjon 0-6 år, søvngrupper, utvida heimebesøk, NBO (Newborn behavioral observation system), COS foreldrerettleiingsprogram, Marte Meo-rettleiing, leiketerapi, helsestasjon for ungdom, rusførebyggjande team,
PPT	Råd- og rettleiing, kartlegging, sakkunnig vurdering, konsultasjon tilsette i skule og barnehage.
Tiltak retta mot ungdom	Informasjon, råd og rettleiing, urosamtale, rusførebyggjande team, helsestasjon for ungdom, støtte og oppfølging av ungdom i særskilt risiko (LOS-modellen).

Det går fram av intervju at personar i Bømlo kommune med funksjonsnedsetting eller sosiale vanskar kan søkje kommunen om **støttekontakt**. Støttekontakten skal vere med på å leggja til rette for at brukaren kan delta i fritidsaktivitetar og får utvida det sosiale nettverket sitt. Det blir peikt på at barne- og familietenesta ønskjer å dreie tilbodet om støttekontakt til å vere meir gruppefokuser i staden for å berre vere eit ein-til-ein tilbod.

Eit anna tiltak som blir nemnt er også **valdsfri**, som er eit tiltak som har blitt utvikla av barnevernstenesta saman med helsestasjonstenestene i kommunane Bømlo, Fitjar og Stord. Det er utvikla ei nettside (valdsfri.no) og eit samtaleverktøy som er spesifikt retta mot oppdragarvald, og som er oversett til ei rekkje ulike språk.

Bømlo kommune har hausten 2021 og våren 2022 deltatt i pilotering av **Fritidskortet** saman med kommunane Stord og Fitjar. Fritidskortet er ei økonomisk ordning der alle barn og unge i kommunen får dekka inntil 1000 kroner i halvåret til deltakaravgifter til faste, organiserte aktivitetar. Tiltaket blei avvikla ved regjeringsskiftet i 2021, og kommunalsjef viser til i intervju at kommunen ikkje har ressursar til å vidareføre tiltaket i sin noverande form utan statleg støtte. Kommunestyret har for 2023 innvilga vidareføring av Fritidskortet for hausten 2022, men justert til aldersgruppa 11-15 år. Bømlo kommune er vidare del av nettsida *aktivitetforalle.no*, saman med kommunane Stord og Fitjar. På denne nettsida kan ein finne oversikt over fritidsaktivitetar og komande arrangement som passar for ulike aldersgrupper.

Det går vidare fram at kommunen har ope ein møteplass for ungdom som går i 8.-10. trinn i skulane i Bømlo. Møteplassen er kalla **Ungdomsloftet**, er gratis og ope ein kveld i veka. I intervju blir det vist til at ungdomsloftet er eit godt lågterskeltilbod, då det mellom anna har vist seg at kommunen her kjem i kontakt med ungdom ein elles ikkje har nådd. Samtidig blir det påpeikt behov for fleire gratis møteplassar for barn og unge i kommunen, også i samarbeid med frivilligheita. Kommunalsjef peiker på at det har vore ei bevisstgjeriing i organisasjonen om at kultur- og idrettstilbod til barn og unge skal ha så låg økonomisk terskel som mogleg. Samtidig blir det vist til at det er fleire barrierar til deltaking utover det økonomiske, mellom anna infrastruktur, offentleg transport, og tilstrekkeleg informasjon om tilgjengelege tilbod.

Fleire av dei intervjuia viser også til at det hadde vore føremålstenleg med fleire lågterskeltilbod til ungdom og deira føresette, men samtidig blir det peikt på at dette har betra seg noko hausten 2022, då fem tilsette i barne- og familietenesta har tatt vidareutdanning i foreldrerettleiingsprogrammet Tuning into Teens (TNT).

²⁵ TIBIR står for tidleg innsats for barn i risiko.

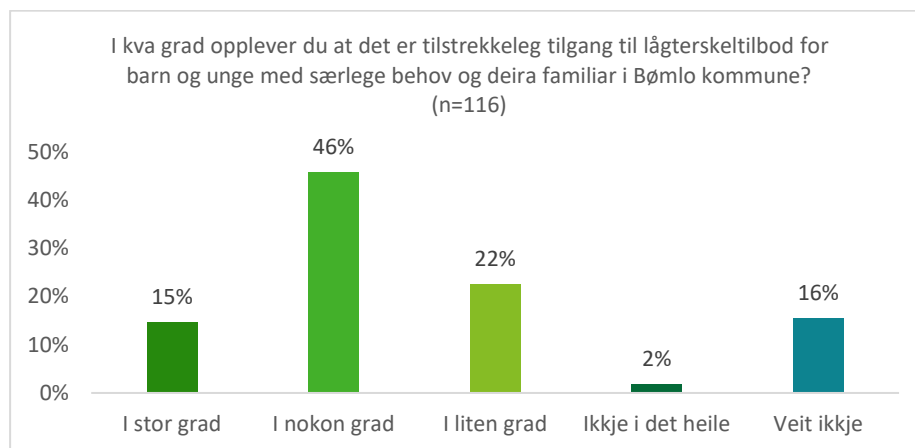
²⁶ PMTO (Parent Management Training Oregon) er eit behandlingstilbod til familiar med barn som viser tydelege teikn på åtferdsvanskar (3-12 år). Bufdir: https://www.bufdir.no/barnevern/Tiltak_i_barnevern/Metoder/PMTO/

²⁷ LOS er eit tiltak knytt til skulefråvær. Dei som treng LOS får støtte til å auka skulenærværet, trivsel og meistring, der ein siktar mot betre skuleprestasjonar og auka gjennomføring i vidaregåande skule

²⁸ AIM er eit kunnskapsbasert verktøy for utredning, behandling og anna type oppfølging av barn/ ungdom som er sterkt mistenkt for, eller har utøvd, skadeleg seksuell åtferd (SSA) (10-18 år).

I spørjeundersøkinga blei respondentane bedt om å ta stilling til i kva grad dei opplever at det er tilstrekkeleg tilgang til lågterskeltilbod for barn og unge med særlege behov og deira familiar i Bømlo kommune. Som framstilt i figur 10 under, svarar 22 prosent av respondentane at dei opplever at det *i liten grad* er tilstrekkeleg tilgang til lågterskeltilbod for barn/unge/familiar med særskilte behov. 46 prosent av respondentane opplever at det *i nokon grad* er tilstrekkeleg tilgang på lågterskeltilbod, medan 15 prosent svarar at dei opplever at det *i stor grad* er tilstrekkeleg tilgang på lågterskeltilbod for denne gruppa innbyggjarar. 16 prosent av respondentane svarar *veit ikkje* på dette spørsmålet.

Figur 10: Tilgang til lågterskeltilbod for barn og unge



I fritekstsvar blei respondentane bedt om å utdjupe kva lågterskeltilbod for barn og unge med særlege behov og deira familiar som eventuelt manglar i Bømlo kommune. Det var 32 respondentar som svarte på dette, og mange av desse peiker på eit behov for rettleiing og tilbod til familiar som til dømes har barn med skulevegning eller med autismespekterforstyrningar. Det er vidare fleire som peiker på behov for tilbod til barn som pårørande av foreldre med rus- og/eller psykisk helseutfordringar. Det er også nokre som etterlyser fleire sosialarbeidarar og miljøarbeidarar, både på skulane, på sosiale arenaar på fritida og inn mot familiar. Nokre etterlyser vidare tilgang til psykolog for barn og unge med særskilte behov og fleire fritidstilbod fleire stadar i kommunen (ikkje berre fotball, og ikkje berre på Svortland).

3.5.2 Vurdering

Revisjonen vurderer at det er tilgang til ei rekkje føremålstenlege lågterskel hjelpetiltak for utsette barn og unge og deira familiar i Bømlo kommune. Det går samtidig fram at det kan vere behov for fleire lågterskeltilbod, mellom anna til familiar som har barn med utfordringar knytt til autisme. Revisjonen merker seg at fleire tilsette har tatt vidareutdanning i familierettleiing hausten 2022, og meiner at kommunen bør vurdere om dette, saman med allereie eksisterande tilbod i tenestene, er tilstrekkeleg til å dekke behovet for tilbod for utsette barn, unge og deira familiar.

I undersøkinga blir det også nemnt at kommunen kan bli betre på å informere om kva lågterskel hjelpetilbod som er tilgjengeleg for utsette barn, unge og deira familiar. Revisjonen vurderer at kommunen bør sikre at både barn og familiar, samt dei tilsette i kommunen som jobbar opp mot barn og familiar, har tilstrekkeleg informasjon om kva lågterskeltilbod kommunen har for utsette barn og familiar. I *Nasjonal veileder for samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier* blir det påpeikt at kunnskap om andre tenester sine tilbod mellom anna er nødvendig for at velferdstenestene skal vere i stand til å avdekke barn og unge sine behov for andre tenester så tidleg som mogleg, og vite kven som har ansvaret for å gi den aktuelle hjelpa.

4 Organisering og ansvar

4.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

Har Bømlo kommune ei føremålstenleg organisering av tenestetilbodet med tanke på å sikre eit heilskapleg og godt koordinert tilbod til barn og unge med særlege behov? Under dette:

- Er oppgåver og ansvar knytt til førebyggjande arbeid blant barn og unge tydeleg fordelt?
- I kva grad er det etablert rutinar som skildrar ulike tenester sitt arbeid med:
 - Å avdekke forhold som kan indikere behov for førebyggjande tiltak retta mot barn og unge (t.d. omsorgssvikt, åtferdsproblem, psykisk helse- og/eller rusutfordringar eller lærevanskar)?
 - Å handle på bakgrunn av ei bekymring for barn og unge?
 - Å drøfte tiltak med/involvere andre relevante tenester?
- Er samhandlinga mellom kommunale einingar tilstrekkeleg for å sikre eit heilskapleg og godt koordinert førebyggjande arbeid for barn med særlege behov?
- I kva grad har førebyggjande arbeid retta mot barn og unge med særlege behov blitt påverka av covid-19 pandemien?

4.2 Revisjonskriterier

§ 25-1 slår fast at kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen i kommunen og at internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, størrelse, eigenart, aktivitetar og risikoforhold. Ved internkontroll etter § 25-1 skal kommunedirektøren:

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Etter folkehelselova § 4 første ledd skal kommunar fremme befolkninga si helse, trivsel og gode sosiale og miljømessige forhold og bidra til å førebygge psykisk og somatisk sjukdom, skade eller liding, bidra til utjamning av sosiale helseskilnader og bidra til å verne befolkninga mot faktorar som kan ha negativ innverknad på helsa.

4.2.1 Rutinar og retningslinjer

I den nasjonale rettleiaren for tidleg oppdaging av utsette barn og unge²⁹ blir det gitt ei **sterk tilråding** om at kommunen si leiding bør sikre at relevante verksemder der tilsette møter barn og unge i sitt daglege arbeid har rutinar for korleis dei tilsette kan handle på bakgrunn av ei bekymring for barn og unge. Det blir vidare peika på at rutinane bør vere kjende for mellom anna tilsette i barnehagar, skular, helse- og omsorgstenester som har regelmessig oppfølging av barn og unge, helse- og omsorgstenester som har ansvar for vaksne som har barn (**barn som pårørnde**) og tenester som av ulike årsaker har oppfølgingsansvar for foreldre og ev. familiar (t.d. NAV). Rettleiaren set vidare krav til kva punkt som bør inngå i rutinane, mellom anna systematisk observasjon og dokumentasjon av vedvarande teikn og signal som gir grunnlag for bekymring.

Ein kvar som utfører tenester eller arbeid etter opplæringslova, barnehagelova, privatskulelova, krisesenterlova, integreringslova, i arbeids- og velferdsforvaltninga, er fagpersonell ved familievernkontor og den som yter helsehjelp har **plikt til å være merksam** på forhold som kan føre til tiltak frå barnevernstenesta.³⁰ For at personalet skal kunne oppfylle merksemdsplikta si, er det ein forutsetning at dei har kunnskap om kva situasjonar som kan føre til tiltak frå barneverntenesta og kva situasjonar som er så alvorlege at **meldeplikta** til barnevernet blir utløyst.

Alle som utfører tenester eller arbeid på **skulane** skal vere **merksam på forhold som bør føre til tiltak frå kommunen i arbeids- og velferdsforvaltninga eller helse- og omsorgstenesta** (jf. opplæringslova § 15-4). Ei tilsvarande plikt gjeld for barnehagepersonalet (jf. barnehagelova § 45). Bestemminga vil for offentlege skular omfatte personalet

²⁹ Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Nasjonal veileder. Helsedirektoratet. Sist fagleg oppdatert 3. desember 2019.

³⁰ jf. barnehagelova § 46, opplæringslova § 15-3, privatskulelova § 7-4, sosialtenestelova § 45, integreringslova § 49, folketrygdlova § 25-11, helsepersonellova § 33, familievernkontorlova § 10 og krisesenterlova § 6.

i leksehjelpordninga, skulefritidsordninga, kulturskulen, vaksenopplæringa, oppfølgingstenesta og PP-tenesta, i tillegg til personalet i skulen. Kommunen må sørge for at dei tilsette har kunnskap om kva tiltak som kan vere aktuelle etter både sosialtenestelova og helse- og omsorgstenestelova. Kommunen skal også sørge for at alle som utfører tenester eller arbeid etter lova, oppfyller plikta til å vere merksam på behov for tiltak, og plikta til å gi opplysningar om slike forhold (forutsett samtykke).³¹

4.2.2 Samhandling

Kommunane står i utgangspunktet fritt til å organisere tenesteapparatet slik dei sjølv meiner er mest føremålstenleg, men dei har ansvar for å samordne sine tenester.

I september 2022 blei det etablert ein nasjonal rettleiar om samarbeid om tenester til barn, unge og deira familiar.³² I rettleiaren blir det mellom anna slått fast at samordningsplikta lovfestar kommunen sitt ansvar for å sikre eit samordna tenestetilbod til den enkelte tenestemottakar. Det blir peikt på at samordningsplikta gjeld når tenestene har plikt til å **samarbeide på individnivå**, og skal sørge for at ei kommunal teneste får hovudansvaret for samordninga av tenestene. Det blir understreka at det er kommunen, og ikkje den enkelte kommunale tenesta som har ei samordningsplikt. Det er presisert at dersom det er oppnemnd **barnekoordinator**, så er det barnekoordinatoren som skal sørge for at tenestetilbodet blir samordna.

Velferdstenestene har også plikt til å samarbeide utan at samarbeidet er knytt til ei enkelt sak (**samarbeid på systemnivå**). Velferdstenestene skal sørge for at barn og unge som treng det, får rett hjelp til rett tid. Dette forutset at tenestene jobbar saman for å styrke barna sitt samla oppvekst- og læringsmiljø. Velferdstenestene skal samarbeide både for 1) å ivareta eigne oppgåver og 2) at andre tenesteytarar skal kunne ivareta sine oppgåver.

§ 13-5 i opplæringslova set vidare krav til at skulen skal samarbeide med barnehagen om barna sin **overgang frå barnehage til skule og skulefritidsordning** (jf. § 2 a. i barnehagelova). Det går fram at samarbeidet skal bidra til at barna får ein trygg og god overgang, og at det skal utarbeidast ein plan for overgangen.

Sjå vedlegg 2 for utfyllande revisjonskriterium.

4.3 Fordeling av oppgåver og ansvar

4.3.1 Datagrunnlag

Ansvarsdeling

I Bømlo kommune er oppgåver og ansvar knytt til førebyggjande arbeid retta mot barn og unge i all hovudsak lagt til kommunalområdet for oppvekst, kultur og idrett (OKI). Som tidlegare nemnt, mellom anna i kapittel 2, ligg skulesektoren og barne- og familietenesta til OKI. Under verksemdsleiar i barne- og familietenesta ligg det sju område med eigne avdelingsleiarar: jordmor- og helsestasjon, skulehelseteneste, sosiale tenester for barn og unge³³, PPT, spesialpedagogisk team for barnehagar, avlastningsbustad og alternativ skulearena. Barne- og familietenesta har vidare fagansvar for flyktninghelse, ergo- og fysioterapi for barn, helsestasjon for unge og jordmor. Vidare har barne- og familietenesta koordinatoransvar for vaksine og smitteberedskap.

Ergo- og fysioterapitenesta for barn blei flytta frå kommunalområdet for helse, sosial og omsorg (HSO) og over til barne- og familietenesta i januar 2022. Det går vidare fram at også PPT og avlastningstilbodet for nokre år sidan blei flytta frå HSO til barne- og familietenesta. Kommunalsjefen viser til at dette har vore nødvendige grep for å sikre at kommunen har eit heilskapleg tenestetilbod til barn og unge. Han viser vidare til at slik samorganisering gjev eit godt organisatorisk utgangspunkt for å møte dei nye krava til tverrfagleg samarbeid.

Frå august 2022 innførte regjeringa plikt for kommunane å ha barnekoordinator. Kommunen opplyser at retten til barnekoordinator og koordinator blir sakshandsama av sosiale tenester barn og unge (i barne- og familietenesta), og at retten blir vurderer ut frå grad av vanskar og tidsperspektiv. Det blir vidare vist til at kommunen har auka kapasitet til koordinator, slik at dei kan ivareta plikta til å innvilge barnekoordinator der dei ser at det er behov innafor dei rammene den nasjonale rettleiaren skildrar. Kommunen peiker på at rolla som barnekoordinator kan utførast av dei som allereie har rolle som koordinator frå tidlegare, men at dei også har etablert dedikerte

³¹ Helsedirektoratet. Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier. Del 7: Veiledningsplikt, oppmerksomhetsplikt og taushetsplikt. Nasjonal veileder. Sist fagleg oppdatert 15. september 2022.

³² Helsedirektoratet. Nasjonal veileder. Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier. Publisert 15. september 2022.

³³ Sosiale tenester for barn og unge inkluderer mellom anna tilbod om støttekontakt, privat avlastning, avlastning i bustad, omsorgsløn, brukarstyrt personleg assistanse (BPA), råd og rettleiing.

koordinatorar som får meir kontinuitet og erfaring i arbeidet enn dei som gjer dette på toppen av andre arbeidsoppgåver (t.d. helsesjukepleiarar i skulen).³⁴

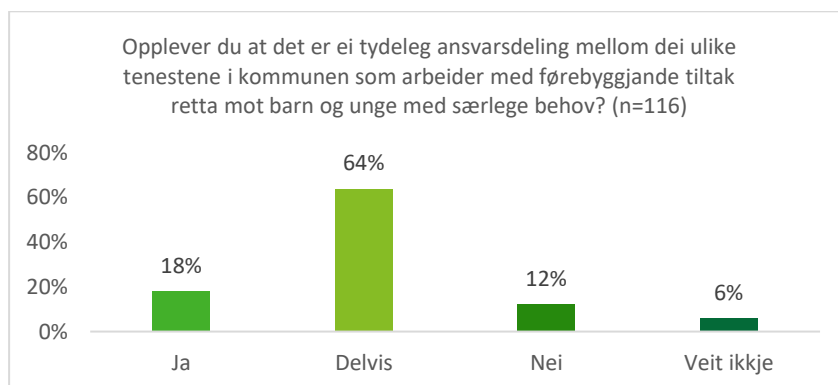
Verksemdsleiar for barne- og familietenesta peiker på at det er tydeleg klargjort og definert kva ansvar og oppgåver knytt til førebyggjande arbeid som ligg til barne- og familietenesta. Samtidig blir det i intervju peikt på at det tidvis kan vere noko uklart kven som skal gjere kva. Dei ulike tenestene innan barne- og familietenesta arbeider innan fleire ulike lovverk, og det blir vist til at det kan vere utfordrande å halde oversikt over kva for lovverk som gjeld i ulike saker.

Kommunalsjef viser også til at det er rom for forbedring når det gjeld samhandling mellom tenestene i oppvekstsektoren for å sikre heilskaplege og godt koordinerte tenester retta mot barn og unge. Han peiker særskilt på at det er behov for å i større grad tydeleggjere kva som er ansvarsfordelinga mellom PPT og skulene/ barnehagane.

Det blir i intervju vist til at det også tidvis kan vere uklar ansvarsfordeling mellom barne- og familietenesta og *vaksentenester*. Det blir peikt på at det er ein viss risiko for at barn og unge med særleg behov ikkje blir fanga opp, dersom det er utydeleg kva ansvar som ligg hos tenester som ikkje arbeidar direkte med barn og unge, til dømes NAV. Det blir også vist til at det kan vere utydeleg når psykisk helseteneste for vaksne, som ligg under kommunalområdet for helse, sosial og omsorg (HSO), skal involverast i saker som ligg hos barne- og familietenesta. Det blir vidare peikt på at barne- og familietenesta samarbeider lang mindre med psykisk helseteneste no enn det dei har gjort tidlegare, utan at det er tydeleg kva som gjer dette.

Dei tilsette som deltok i spørjeundersøkinga fekk spørsmål om dei opplever at det er ei tydeleg ansvarsdeling mellom dei ulike tenestene i kommunen som arbeider med førebyggjande tiltak retta mot barn og unge med særlege behov. Som framstilt i figur 11 under svarar totalt 64 prosent av respondentane at det *delvis* er ei tydeleg ansvarsdeling, og 12 prosent opplever at det ikkje er ei tydeleg ansvarsdeling. 18 prosent svarar at dei opplever at ansvarsfordelinga er tydeleg. Det er ikkje store skilnadar mellom korleis respondentar frå barne- og familietenesta og skulane svarar på dette spørsmålet.

Figur 11: Ansvarsdeling mellom tenestene til kommunen



Respondentane som svarte *delvis* eller *nei* på dette spørsmålet, fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe kva som eventuelt er utydeleg i ansvarsdelinga. Det var 51 respondentar som svara på dette, og det er mange som peiker på at det ikkje er tilstrekkeleg tydeleggjort kva som er fordelinga av ansvar mellom tenestene som følgjer opp barn og unge. Det er vidare mange som viser til at det er utfordrande å få ei teneste til å ta ansvar for oppfølging og koordinering av ei sak, og at ansvaret dermed blir flytta mellom tenester/aktørar, noko som igjen fører til at det kan ta lang tid før barnet/ungdommen/familien får hjelp. Nokre peiker på at dette særskilt blir ei utfordring når det er kompliserte saker og mange aktørar som er påkopla. Fleire av respondentane som jobbar i skulane peiker på at det er ei utfordring at ein i skulane har fått auka krav til å vareta elevane si sosiale, psykiske og faglege utvikling, samtidig som det ikkje alltid er klart kven som har ansvar for kva når ein må kople på andre instansar. Fleire peiker også på utydeleg ansvarsdeling mellom PPT og skulane og nokre etterlyser at barnevernet i større grad tar ansvar i saker.

Oppgåvedeling

I kommunedelplan for oppvekst 2019-2024 (KDPO) er eit av måla under hovudtema 2: førebygging, samhandling, støtte, at Bømlo kommune har heilskaplege og koordinerte tenester. For å oppnå dette målet blir det mellom anna

³⁴ E-post frå kommunen i samband med verifisering av rapporten 13.01.2023.

vist til at *tenestene skal ha god kjennskap til kvarandre og dei ulike tiltak som vert gjeve*. I handlingsplan til KDPO 2022-2023 går det fram konkrete tiltak, kriterier for måloppnåing og ansvar knytt til denne målsettinga:

Tabell 5: Tiltak og kriterier knytt til kjennskap om tenestetilbod (Kjelde: Bømlo kommune)

Tiltak (slik gjer me det)	Konkrete tiltak 2022/2023	Kriteria for måloppnåing	Ansvar/møte
Tenestene skal ha god kjennskap til kvarandre og dei ulike tiltak som vert gjeve.	- Vidareutvikla BTI-handlingsretteleiar og tiltaksversikten i denne. - Kontaktpersonar frå PPT / tiltaksteam ved verksemdene er viktige bidragsytarar i informasjonsarbeidet - Følgje opp kartlegginga som er gjort i tenestene i 2022 - Det vert utarbeidd ein handlingsplan for BTI og denne vert følgt opp. - Det vert gjennomført faste møtepunkt for systemansvarlege for oppvekst og BFT	- Det vert utarbeidd ein handlingsplan for BTI og denne vert følgt opp. - Det vert gjennomført faste møtepunkt for systemansvarlege for oppvekst og BFT	Einingsleiarar BTI-koordinator

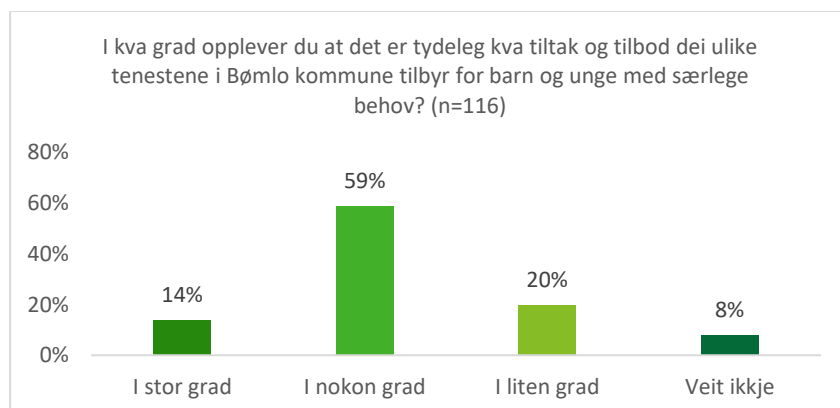
På kommunen sine heimesider finn ein skildring av dei ulike tenestene sine tilbod, og kontakthinformasj on til dei ulike tenestene. På temasidene til barnehage, skule og barne- og familietenesta finn ein også lenke til den digitale BTI-handlingsretteleiar en til kommunen. På BTI-nettsida finn ein mellom anna ei oversikt over *tiltak og tenester for barn og unge i kommunen* og kontakthinformasj on til relevante personar tilknytt kvar av tiltaka/tenestene. BTI-nettsida skildrar tilbod frå både kommunale tenester (t.d. helsestasjon, skulehelsetenesta, PPT og SLT-koordinator) og eksterne aktørar (t.d. BUP i Sunnhordaland og politiet).

I fleire intervju blir det vist til at det er rom for forbedring når det gjeld å skriftleggjere rollar og ansvar for å klargjere og definere kva ansvar og oppgåver knytt til det førebyggjande arbeidet som ligg til dei ulike tenesteområda i kommunen. Det blir peikt på at dei tilsette per i dag kjenner for lite til kvarandre sine ansvarsområde og arbeidsoppgåver, og at dette vanskeleggjer samarbeidet, både internt i einingane og eksternt. Fleire viser også til at det er ei kontinuerleg utfordring å sikre at alle tenestene i kommunen veit om kvarandre og kva for tiltak som finst. Det blir også vist til at det er viktig at endringar i ansvar og oppgåver blir formidla til alle relevante tenester.

Det er vidare fleire som i intervju stiller spørsmål ved om organiseringa av tenester og tilbod er tydeleg for innbyggjarane i kommunen. Det blir vist til at det kan vere føremålstenleg å i større grad informere om BTI-retteleiar en på foreldremøte og på kommunen sine nettsider, då ein her kan finne informasjon om tiltak og tenester for barn og unge.

I spørjeundersøkinga fekk respondentane spørsmål om i kva grad dei opplever at det er tydeleg kva tiltak og tilbod dei ulike tenestene i kommunen tilbyr for barn og unge med særlege behov. Som framstilt i figuren under, svarar 14 prosent at dette *i stor grad* er tydeleg, om lag 3 av 5 respondentar (59 prosent) svarar at dette *i nokon grad* er tydeleg, og 1 av 5 (20 prosent) svarar at det *i liten grad* er tydeleg, og 8 prosent svarar at det *veit ikkje*.

Figur 12: Tiltak og tilbod til barn og unge med særlege behov



Respondentane som svarte *i nokon grad* eller *i liten grad* på spørsmålet som er framstilt i figuren over, fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe dette. Av dei 42 respondentar som har lagt inn kommentar, peiker dei aller fleste på at dei opplever at det er manglar ein oversikt over kva tilbod som finst i kommunen og

kva teneste(r) som tilbyr desse. Det blir vist til at det er mange gode tiltak og tilbod i kommunen, men at det er manglande informasjon om tilboda ut til både skular, føresette og barn. Det blir vidare påpeikt at det kan vere personavhengig i kva grad ein tilsett kjenner til tilbod og tiltak, og dermed vil det vere ulikt kva tilbod barn og familiar får informasjon om. Det er også nokre respondentar som viser til at det er uklart kva tilbod barnevernstenesta (SIB) tilbyr.

I spørjeundersøkinga blir det vidare fleire som viser til at det burde utarbeidast tydelegare rolleskildringar for kven som skal gjere kva, til dømes er det fleire som etterlyser at det må tydeleggjerast kven som skal koordinere arbeidet med oppfølginga av barn.

4.3.2 Vurdering

Revisjonen vurderer at kommunen ikkje i tilstrekkeleg grad har sikra ei tydeleg fordeling av ansvar og oppgåver knytt til førebyggjande arbeid retta mot barn og unge i kommunen. I undersøkinga er det fleire som peikar på at fordelinga av ansvar og oppgåver ikkje i tilstrekkeleg grad er tydeleggjort, og at det kan vere utfordrande å ha oversikt over kva teneste som har ansvar for kva oppgåver. Revisjonen vurderer at Bømlo kommune må sikre at tilsette i velferdstenestene har oversikt over kvarandre sitt ansvar og oppgåver når det gjeld førebyggjande arbeid retta mot barn og unge. *Nasjonal veileder for samarbeid om tenester til barn, unge og deres familier*³⁵ peiker på at eit godt tverrsektorielt samarbeid forutset at tenestene mellom anna har tilstrekkeleg kunnskap om kvarandre sitt ansvar og oppgåver. Revisjonen vil samtidig påpeike at det at oppvekstfeltet er samla under ei felles leiing verkar føremålstenleg for å sikre at barnenære tenester kjenner til kvarandre sine oppgåver og ansvar, og vidare for å sikre heilskapleg oppfølging av barn og unge.

Revisjonen merkar seg vidare at det blir etterlyst tydeleggjering av kven i kommunen som skal koordinere arbeidet med oppfølging av barn. Revisjonen vil understreke at det må tydeleggjerast ovanfor velferdstenestene kven som har dette ansvaret. Det er presisert i sektorlovene at dersom det er oppnemnd barnekoordinator, så er det barnekoordinatoren som skal sørge for at tenestetilbodet blir samordna.

4.4 Retningslinjer og rutinar

4.4.1 Datagrunnlag

For tenestene som har eit ansvar opp mot barn, unge og familiar går det i stor grad fram av regelverk kva ansvar tilsette har for å **avdekke forhold som kan indikere førebyggjande tiltak**. Det er til dømes kapittel i opplæringslova og barnehagelova som set krav til oppfølging av barn si rett eit trygt og godt skule/barnehage-miljø, og alle tilsette er påkravd å følgje med på om barna har det trygt og godt, samt **gripe inn** dersom dei observerer eller får informasjon om at dette ikkje er tilfelle (aktivitetsplikt). Helsestasjon- og skulehelsetenesta skal etterleve nasjonal fagleg retningslinje for helsestasjons- og skulehelsetenesta, og det går her til dømes fram at tenesta skal bidra til å avverje og avdekke vald, overgrep og omsorgsvikt, og det er spesifisert korleis tenesta bør gå fram for å arbeide med dette.³⁶

I tillegg til pliktene som går fram av regelverket har kommunen utarbeidd ein **retteleiar for arbeid med Betre Tverrfagleg Innsats (BTI)** og under dette ulike verktøy som tilsette kan ta i bruk dersom dei er uroa for eit barn. Det blir opplyst at Bømlo kommune i 2022 framleis var i prosess med å implementere samhandlingsmodellen, som alle tilsette i oppvekstsektoren skal arbeide etter. Kommunalsjef for OKI viser til at dei private barnehagane også har tatt i bruk BTI-retteleiar, og han peiker på at barnehagane på revisjonstidspunktet hadde kome vel så langt på veg som skulane med implementering av BTI-modellen. Kommunalsjef opplever at intensjonen bak BTI-modellen er tydeleg, men at kommunen framleis har ein veg å gå med å forankre modellen på alle nivå i tenestene.

BTI-retteleiar

Bømlo kommune har utvikla ein **digital BTI-retteleiar** som skildrar korleis tilsette skal gå fram dersom dei opplever bekymring eller uro for eit barn. Retteleiar er delt opp i fire nivå, der nivå 0 omhandlar framgangsmåte for å definere uroa ein opplever for eit barn, nivå 1 omhandlar samhandling mellom foreldre og ei kommunal teneste, nivå 2 skildrar framgangsmåte ved tverrfagleg samhandling med foreldre/barn og fleire kommunale tenester, og nivå 3 skildrar framgangsmåte ved tverrfagleg samarbeid mellom føresette, barn, kommunale tenester og tilviste tenester (til dømes barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP)).

³⁵ Jf. Helsedirektoratet sin nasjonale retteleiar. *Samarbeid om tenester til barn, unge og deira familier*, kapittel 2.4 om organisering av det tverrsektorielle samarbeidet. Publisert 15.09.2022.

³⁶ Nasjonal faglig retningslinje for helsestasjons- og skulehelsetjenesten. Helsedirektoratet. Sist faglig oppdatert 15.03.2022.

Figur 13: BTI-rettleiar for Bømlo kommune (Kjelde: bomlo.betreinnsats.no)



Som vist i figuren over går det under nivå 0 fram at første steg er å definere uroa ein har for eit barn, før ein deretter eventuelt deler uroa med næraste leiar. Dersom ein i den digitale BTI-rettleiaren trykker på lenka *steg 1: definer uro for eit barn*, som vist i figuren over, får ein opp ei side som skildrar korleis ein skal gå fram for å definere uroa ein har for barnet og lenker til verktøy som ein kan bruke i dette arbeidet. I rettleiaren ligg det til kvart steg under dei ulike nivåa verktøy i form av dokument som skal hjelpe ein med å handtere dei ulike stega. Nokre av verktøya som ligg tilgjengeleg under nivå 0, steg 1 er «skala for uro: barn og unge», «skala for uro: foreldre», «signal på manglande trivsel», observasjonsskjema, tips til samtale med barn» og «fråvær - kartleggingskjema». Det er tilsvarande oppsett dersom ein trykker på nokre av dei andre stega under dei ulike nivåa i rettleiaren.

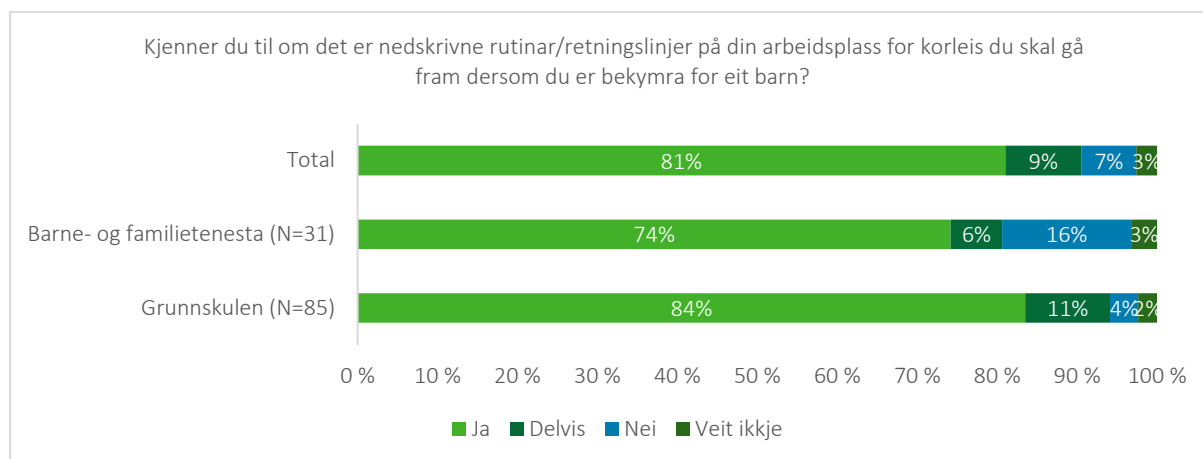
Det går vidare fram av rettleiaren at dersom ein på nivå 0 har funne grunnlag for bekymring etter å ha definert uroa for barnet (steg 1) og har drøfta uroa med leiar (steg 2), skal ein dele uroa med føresette og/eller barnet (steg 3). Dersom dette omhandlar barnet sitt fysiske eller psykososiale skulemiljø, skal denne samtalen finne stad innan ei veke (jf. kapittel 9A i opplæringslova), og dersom det omhandlar ei anna type uro skal samtalen finne stad innan fire veker etter at uroa har oppstått. Det går vidare fram at ein også skal bruke *skulemiljøknappen* til Bømlo kommune. Under Nivå 0, steg 3 ligg det tilgjengeleg eit dokument kalla «førebuing til den nødvendige samtalen» som skildrar korleis ein skal presentere uroa for dei føresette, målet med samtalen, moment i førebuinga, rammer rundt samtalen og generelle innspel til samtalen som skal gjennomførast. Det er vidare laga eit oppsett for sjølv samtalen med ein innleiingsfase, hovudfase og avslutningsfase.

Steg 4 under nivå 0 handlar om å definere om det er behov for vidare oppfølging etter at samtalen med føresette/barnet er gjennomført. Dersom det er behov for å sette inn tiltak skal ein gå vidare til nivå 1 i rettleiaren, og dersom det ikkje er behov for å gå vidare avsluttar ein saka (steg 5, nivå 0). Dersom det er behov for å hente inn ekstern hjelp utanfor gjeldande teneste skal ein gå vidare til nivå 2 i rettleiaren og avgjere kven som skal vere ansvarleg for det vidare arbeidet.

I intervju blir det peikt på at BTI-rettleiaren skal fungerer som ei overordna rutine/ramme for det førebyggjande arbeidet retta mot barn og unge, men at rettleiaren ikkje skal vere ei erstatning for andre rutinar. Det er mange som både i intervju og i spørjeundersøkinga peiker på at BTI-rettleiaren er nyttig og at rettleiaren har tydeleggjort kva ein skal gjere og korleis ein skal gå fram i enkeltsaker. Samtidig blir det vist til at kommunen har ein veg å gå før det er sikra at alle tilsette kjenner til og bruker rettleiaren. I spørjeundersøkinga svarar over 80 prosent av respondentane at dei kjenner til BTI-rettleiaren for Bømlo kommune. 15 prosent svarer at dei *delvis* kjenner til rettleiaren, medan 3 prosent oppgjev at dei ikkje kjenner til rettleiaren.

Respondentane fekk vidare spørsmål om dei kjenner til om det er nedskrivne rutinar/retningslinjer på deira arbeidsplass for korleis dei skal gå fram dersom dei er bekymra for eit barn. Her svarar totalt 81 prosent *ja*, medan 7 prosent svarar *nei* og 9 prosent svarar at det *delvis* er slike skriftleggjorte rutinar. Som vist i figuren under svarar 16 prosent av respondentane frå barne- og familietenesta *nei* på dette spørsmålet, medan fire prosent av respondentane frå skulane svarar det same.

Figur 14: Kjennskap til nedskrivne rutinar på arbeidsplassen om framgangsmåte ved bekymring for eit barn



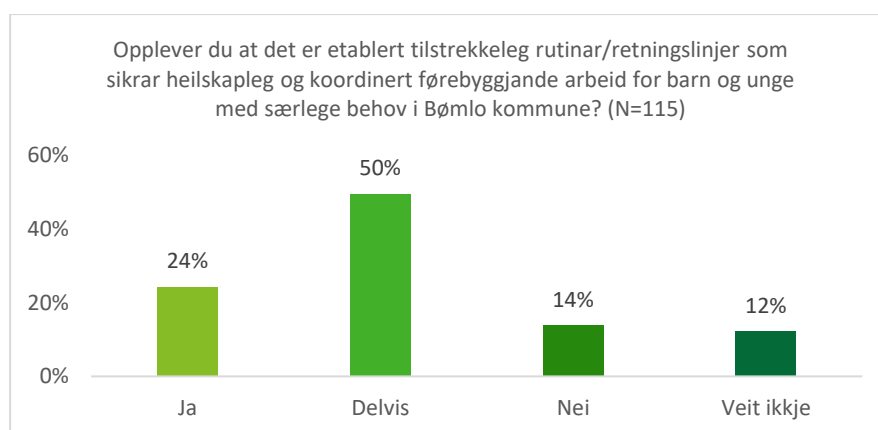
Respondentane som svarte *ja* eller *delvis* på spørsmålet som er framstilt i figur 14, fekk eit oppfølgingsspørsmål om kva rutinar/retningslinjer dei viser til. Om lag alle dei 74 respondentane som har svart på dette spørsmålet viser til BTI-rettleiaren. Tilsette i skulane viser vidare til prosedyrar og meldeskjema for skulemiljø- og mobbesaker og prosedyrar knytt til *skulemiljøknappen*.

Dei respondentane som svarte at dei kjenner til, eller delvis kjenner til, rutinar/retningslinjer for korleis å gå fram ved bekymring, fekk også spørsmål om dei opplever at dei nedskrivne rutinane er tilstrekkelege for å skildre korleis ein skal gå fram ved bekymring for eit barn. Her svarar over 60 prosent *ja* og over 30 prosent svarar *delvis*.³⁷

Det blir i intervju vist til at avdelingar innan barne- og familietenesta har potensial for betring når det gjeld det å skriftleggjere rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet. Det blir mellom anna vist til behov for å utarbeide rutinar for tiltaka og tenestene i barne- og familietenesta, og at det er viktig at rutinar for tverrfaglege samhandlingspunkt blir innarbeidd i desse planane og rutinane. Verksemdsleiar peiker på at det særskilt er behov for rutinar for intern saksflyt frå inntak til tiltak, men peiker samtidig på at dei er i prosess med å utarbeide skriftlege rutinar for dette.

Som framstilt i figuren under, fekk respondentane i spørjeundersøkinga spørsmål om dei opplever at det er etablert tilstrekkeleg rutinar som sikrar heilskapleg og koordinert førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov i kommunen. Halvparten av respondentane svarar at dette *delvis* er på plass, medan 14 prosent svarar *nei* og 12 prosent svarar *veit ikkje*.

Figur 15: Rutinar for førebyggjande arbeid



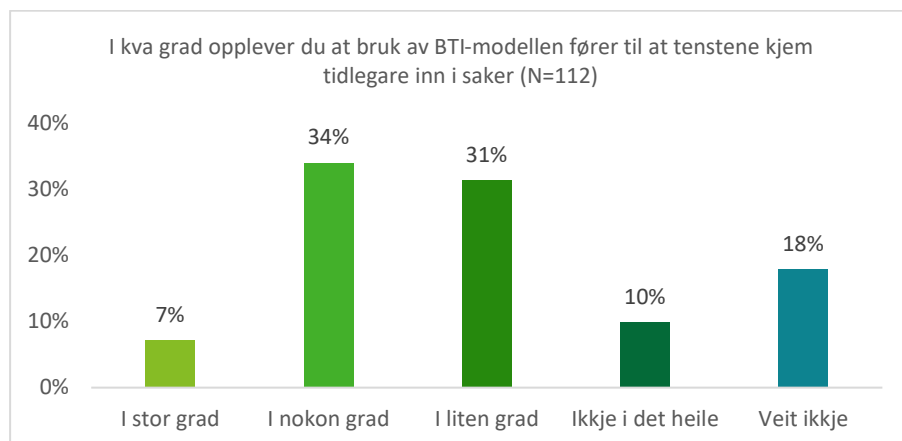
Respondentane som svarte *delvis* eller *nei* på spørsmålet over fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei kunne utdjupe svaret sitt. Her er det nokre respondentar som peiker på at det er utarbeidd rutinar for korleis ein skal gå fram ved kjende utfordringar som t.d. lese- og skrivevanskar og åtferdsutfordringar, men at det er utydeleg korleis ein skal gå fram dersom det er barn som har utfordringar utan at det er tydelege årsaker som gir rett til hjelp. Det blir peikt på at barn med utfordringar, men utan diagnose, ikkje får like god hjelp som barn der det er tydelegare kva som er

³⁷ N=106

årsak til utfordringar. Det blir vidare peikt på at det bør utarbeidast prosedyrar for korleis ein skal jobbe med *stafettloggen*³⁸ i oppfølginga av eit barn (meir om stafettloggen i avsnitt 5.3 om samarbeidsstrukturar).

Respondentane blei vidare bedt om å ta stilling til i kva grad BTI-modellen har ført til at tenestene kjem tidlegare inn i saker (figur 16). Om lag 1 av 3 respondentar svarar at BTI-modellen *i nokon grad* har ført til at tenestene kjem tidlegare inn i saker, medan om lag 1 av 3 svarer at tenestene *i liten grad* kjem tidlegare inn i saker grunna bruk av BTI-modellen. 10 prosent av respondentane svarer at BTI-modellen *ikkje i det heile* har ført til at tenestene kjem tidlegare inn i saker.

Figur 16: Tidlegare inn i saker ved bruk av BTI-modellen?



Respondentane som svarte *i nokon grad*, *i liten grad* eller *ikkje i det heile* fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe. Det er fleire respondentar som i fritekstsvaret viser til at det er lang ventetid hos PPT og BUP og at dette fører til at dette gjer at det tar lang tid før barn og unge får oppfølging. Det er vidare fleire som viser til at BTI kan fungere godt i nokre saker, men at det ikkje fungerer optimalt i større og meir komplekse saker. Mange peiker også på at det er variabelt i kva grad skular og barnehagar nyttar BTI-modellen og stafettloggen, og at det framleis er ein veg å gå før modellen og systemet er implementert i alle tenester i kommunen. Det er også fleire som peiker på at dei ikkje merkar skilnad på kor tidleg dei kjem inn i saker ved bruk av BTI-modellen samanlikna med tidlegare.

Handlingsplan og rettleiar

Bømlo kommune har utarbeidd ein **handlingsplan for fråvær i skule og barnehage**³⁹ som ligg tilgjengeleg på kommunen sine BTI-nettsider. Handlingsplanen skildrar korleis kommunen forstår og definerer fråvær, gir ei kortfatta kunnskapsoppsummering på temaet, og skildrar rutineane for fråvær i Bømlo kommune. Handlingsplanen inneheld vidare ei oversikt over hjelpeskjema for å kartlegge situasjonen, og Utdanningsdirektoratet sin rettleiar for born som ikkje møter i skulen. Handlingsplanen er utforma i samsvar med BTI-modellen og ulike tiltak er knytt opp mot nivå i BTI-rettleiaren. I intervju blir det vist til at det er behov for å gjere handlingsplanen for fråvær meir kjend blant tilsette i skulen.

Kommunen har vidare utarbeidd rettleiaren **Førebygging av radikalisme og valdeleg ekstremisme** saman med lokalt politi og kommunane Stord og Fitjar. Rettleiaren ligg tilgjengeleg på kommunen sine BTI-nettsider og gir kunnskap om korleis ein kan førebyggje, oppdage, møte og følgje opp valdeleg ekstremisme. Det går fram at rettleiaren er særleg tiltenkt tilsette i offentlege tenester, private og offentlege arbeidsgjevarar og leiarar i frivillige lag og organisasjonar, men at den også er relevant for innbyggjarane elles. I rettleiaren blir mellom anna radikalisering og valdeleg ekstremisme definert, det går fram kva teikn ein kan sjå etter ved uro, moglege risiko- og vernande faktorar, korleis ein går fram ved uro og det er lagt inn relevant kontaktinformasjon.

4.4.2 Vurdering

Det er revisjonen si vurdering at Bømlo kommune, gjennom digital BTI-rettleiar med tilhøyrande retningslinjer og verkøy, har etablert overordna rutinar som skildrar tilsette i kommunen sitt ansvar for å avdekke forhold som kan indikere behov for førebyggjande tiltak retta mot barn og unge, korleis ein skal handle på bakgrunn av bekymring

³⁸ CX Stafettloggen er ei elektronisk loggbok for ditt barn/ungdom, der informasjon om alle hjelpetiltak som er sette i verk og involverte personar er samla på ein stad. Conexus Companion. <https://stafettloggen.conexus.no/Account>

³⁹ Bømlo kommune. Handlingsplan for fråvær i skule og barnehage 2020.

for barn og at ein skal drøfte tiltak og eventuelt involvere andre relevante tenester ved behov. Revisjonen merkar seg samtidig at ikkje alle relevante tenester var like kjend med BTI-rettleiaren på revisjonstidspunktet, og meiner at kommunen må sikre at alle relevante tenester kjenner til denne med tilhøyrande malar og retningslinjer. Revisjonen vil understreke at kommunen også må sikre at tilsette i tenester som har ansvar for oppfølging av vaksne med barn (t.d. NAV, rustenester), kjenner til kommunen sine rutinar for korleis dei bør handle på bakgrunn av uro for barn og unge.

Revisjonen vil også trekke fram at kommunen har utarbeidd handlingsplan for fråvær i skule og barnehage og rettleiar for førebygging av radikaliserings som tydeleggjer ansvar for å avdekke forhold som kan indikere behov for førebyggjande tiltak. Revisjonen vil samtidig påpeike at det er viktig at kommunen sikrar at tilsette i skulane er tilstrekkeleg kjende med handlingsplanen og rettleiaren.

Det blir i undersøkinga peikt på behov for å i større grad skriftleggjere rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenestene, inkludert rutinar for tverrfaglege samhandlingspunkt. Revisjonen vurderer at kommunen må sikre at det er etablert nødvendige rutinar og retningslinjer i tenestene (jf. kommunelova § 25-1). Eit godt tverrfagleg samarbeid for barn, unge og deira familiar forutset at velferdstenestene har tilstrekkeleg rutinar og samarbeidsstruktur (jf. nasjonal veileder om samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier. Kapittel 2.4).

4.5 Samhandling mellom kommunale tenester

4.5.1 Datagrunnlag

Samhandling på tvers i oppvekstsektoren

Som tidlegare nemnt i rapporten, mellom anna under avsnitt 4.3.1, er *førebygging, samhandling og støtte* eit av hovudmåla for oppvekst i kommunedelplan for oppvekst 2019-2024 (KDPO). Det blir under skildringa av dette hovudmålet i KDPO vist til at

Målet er at når eit barn veks opp på Bømlo, skal det ikkje oppleve at det offentlege tenestetilbodet ser sin vesle del av barnet, men at eit koordinert og heilskapleg innretta tenestetilbod samhandlar om å gje kvar einskild det tilbodet han eller ho treng. Dette skal skje på tvers av alle aktørane i oppvekstsektoren.

Det er utarbeidd tiltak, kriterier for oppnåing, og plassert ansvar knytt til dette området i handlingsplan til KDPO 2022-2023.

Som nemnt i avsnitt 3.4.1 har kommunen inngått eit samarbeid med NLA Høgskulen om samarbeid mellom anna knytt til *kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis*⁴⁰. Kommunen viser til at det i samband med dette samarbeidet er etablert ei arbeidsgruppe som er sett saman av verksemdsleiar for Barne- og familietenesta, avdelingsleiar for PPT, SLT-koordinator, rådgjevar barnehage, skulefagleg rådgjevar, lagleiar barnevernet, representantar frå NLA Høgskulen og kommunalsjef for OKI. Kommunen opplyser at det var gjennomført tre møte i arbeidsgruppa i 2022, og at møteplan for 2023 er under utarbeiding i lag med NLA Høgskulen.⁴¹ Det går fram av avtalen mellom partane at denne mellom anna skal sikre eit føreseieleg og forpliktande samarbeid med felles mål om at barnehagar, skular, PP-tenesta og andre i laget rundt barnet og eleven skal jobbe saman for å skape eit inkluderande fellesskap.

Kommunen viser til at tenestene innan kommunalområdet oppvekst, kultur og idrett (OKI) generelt samarbeider godt. Kommunalsjef peiker på at det er positivt at vaksenopplæringa og kommunen sin dialog med frivilligheita er underlagt kommunalområdet for OKI, då kommunen, gjennom tett samarbeid mellom vaksenopplæringa (som kjenner foreldra og familiane sine behov) og grunnskulane blir meir treffsikre i tiltaka. Han viser vidare til at kultur- og språkbarrierar representerer moglege hinder for å avdekke behov for særskilt tilrettelegging, og at kompetansen som ligg til vaksenopplæringa er viktig her. Tilsvarande peiker han på at frivilligheita representerer ein betydeleg ressurs for å sikre gode og heilskaplege oppvekstvilkår i kommunen, der eit godt samarbeid kan supplere kommunal tenesteyting.

Det er fleire som i intervju peiker på at organiseringa med ei eiga barne- og familieteneste under OKI er føremålstenleg, og bidrar til at tenestene saman kan arbeide meir målretta inn mot barn og unge. Verksemdsleiar for barne- og familietenestene påpeiker samtidig at ein kontinuerleg må sjå etter betre intern organisering opp mot dei til ei kvar tid gjeldande lovverk og krav. Ho peiker vidare på at det alltid vil vere rom for forbetring i

⁴⁰ NLA Høgskolen. Partnerskapsavtale Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis. Datert 01.02.2022.

⁴¹ E-post i samband med verifisering av rapporten 13.01.2023.

samarbeidet mellom tenestene i barne- og familietenesta. Alle tilsette har mange oppgåver, og det kan fort føre til ein legg meir vekt på å fordele ansvar og oppgåver, enn å diskutere felles løysingar saman.

I barne- og familietenesta er det oppretta tverrfaglege team som skal sikre at tenestene koordinerer arbeidet sitt retta mot barn og unge med særleg behov på ein god måte (sjå figur 2 i kapittel 2):

- **Sped- og småbarnsteam** består av jordmor- og helsestasjonstenesta, fysioterapeut og ergoterapeut. PPT og logoped blir kalla inn ved behov.
- I **barneskuleteamet** deltar representantar frå PPT, sosiale tenester for barn og unge, TIBIR terapeutar, helsesjukepleiarar frå skulehelsetenesta, fysio- og ergoterapeut, UngdomsLOS (i samband med fråværssaker) og eventuelt andre ved behov.
- I **ungdomsteamet** deltar PPT, ungdomsLOS, fysioterapeut, helsesjukepleiar i ungdomsskule og vidaregåande skule og ruskonsulent.
- **Førebyggjande rusteam** jobbar med oppfølging av ungdom med rusvanskar, samt førebyggjande oppsøkjande arbeid ved skular og på *ungdomsloftet*. Samarbeid mellom SLT⁴², psykisk helseteneste, rustenesta og Nav.

Verksemdsleiar for barne- og familietenesta peiker på at det har vore ei utfordring i kommunen at fleire tenester har arbeidd med same barn/familie utan å vite om det. Dette fører til risiko for at sårbare barn og unge får fragmentert hjelp, og at dei blir ein «kasteball» mellom tenester. I eit intervju blir det peikt på at tenestetilbodet for barn, unge og familiar kan bli enda meir heilskapleg ved å sjå familiar som ein heilheit i staden for å fokusere på eitt barn om gongen, då det i mange tilfelle er fleire barn i ein familie som er sårbare. For å auke samarbeidet mellom tenestene har barne- og familietenesta oppretta ein ny praksis for vekentleg inntaksmøte, der representantar frå barne- og familietenesta diskuterer nye saker og fordeler oppgåver mellom dei ulike tenestene.

Verksemdsleiar peikar vidare på at informasjonsdeling mellom tenester retta mot barn og unge er eit viktig ledd i det førebyggjande arbeidet, og vidare nødvendig for å sikre eit heilskapleg tenestetilbod. Samtidig påpeikar verksemdsleiar at informasjonsdeling er sensitivt i ein liten kommune som Bømlo, og at det er påkravd med samtykke frå føresette for å kunne dele informasjon om barnet.⁴³ Verksemdsleiar viser til at barne- og familietenesta har arbeidd aktivt med å informere familiar om kva dei ulike tenestene arbeider med og korleis eit samtykke til informasjonsdeling kan bidra til eit meir heilskapleg tenestetilbod for barnet.

Det blir vidare vist til god samhandling mellom barne- og familietenesta og skulane. Barne- og familietenesta har mellom anna fleire fast treffpunkt med skulane gjennom skulehelsetenesta, og ungdomsskulane har ressursteam der skulehelsetenesta deltar fast. Samtidig blir det både i intervju og i spørjeundersøkinga peikt på at tid til prioritering av førebyggjingsarbeid er ein utfordring for dei tilsette i skulane. Det er fleire respondentar frå skulane som i spørjeundersøkinga peiker på at skulane har fått auka ansvar for ikkje-pedagogisk oppfølging av elevane, utan at dei får tilstrekkeleg støtte frå andre tenester i kommunen. Det blir også vist til lite kommunikasjon og dårleg informasjonsflyt mellom tenestene. Av kommunale tenester, er det mange som særleg peikar på at samarbeidet mellom PPT og skulane som lite tilstrekkeleg. Kommunalsjefen viser også i intervju til behov for å tydeleggjere kva som er ansvarsfordelinga mellom PPT og skulene/ barnehagane.

I spørjeundersøkinga blei respondentane bedt om å svare på i kva grad dei opplever at samhandlinga mellom dei ulike tenestene i kommunen er tilstrekkeleg for å sikre eit heilskapleg og godt koordinert førebyggjande arbeid for barn og unge med særlege behov (sjå figur 17 under). Over halvparten av respondentane svarte «i nokon grad», og 16 prosent av respondentane svarte «i stor grad». Det er ikkje store forskjellar mellom svara frå respondentar som arbeider i barne- og familieteneste og dei som arbeider i grunnskulen, men det er ein større del av respondentar som arbeider i ungdomsskulen som svarar at samhandlinga «i stor grad» er tilstrekkeleg (25 prosent).

⁴² SLT står for Samordning av lokale rus- og kriminalitetsførebyggjande tiltak.

⁴³ For barn under 16 år

Figur 17: Samhandling mellom tenester



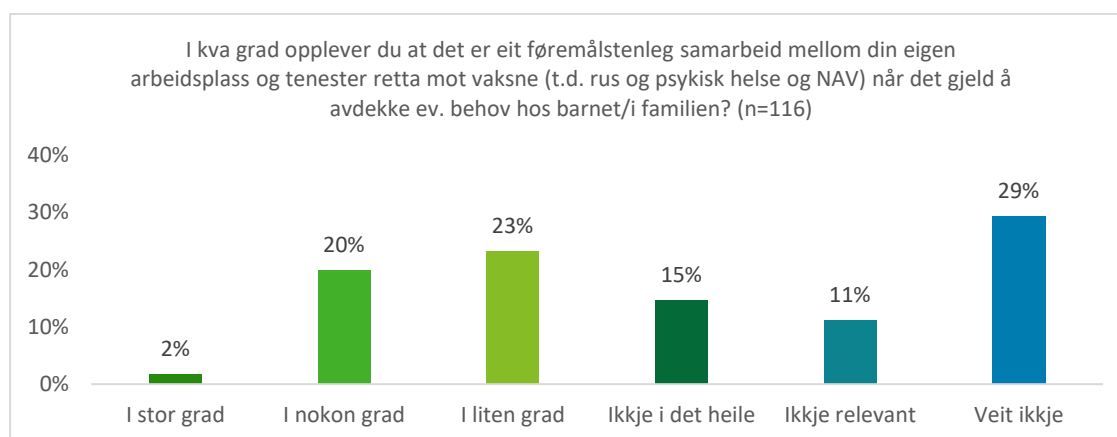
Samhandling med tenester retta mot vaksne:

Som nemnt i avsnitt 4.3.1 blir det i intervju vist til at det tidvis kan vere uklare ansvarsfordeling mellom barne- og familietenesta og *vaksntenestene*. Det blir mellom anna peikt på at det kan vere utydeleg når psykisk helseteneste for vaksne, som ligg under kommunalområdet for helse, sosial og omsorg (HSO), skal involverast i saker som ligg hos barne- og familietenesta. Det blir også vist til at barne- og familietenesta samarbeider lang mindre med psykisk helseteneste no enn det dei har gjort tidlegare. Det blir vidare vist til at det er ein viss risiko for at barn og unge med særleg behov ikkje blir fanga opp, dersom det er utydeleg kva ansvar som ligg hos tenester som ikkje arbeidar direkte med barn og unge. Kommunalsjef peiker på at det i denne samanheng kan vere føremålstenleg å gjere mandatet til rusteamet i barne- og familietenesta meir tydeleg.

I intervju blir det vist til at det ikkje er oppretta hyppige treffpunkt mellom tenester retta mot barn i OKI og tenester retta mot vaksne i HSO, og at det derfor kan vere utfordrande for til dømes helsesjokepleiarar å kjenne til heile familiesituasjonen til eit barn. Det blir vidare haldt fram at meir samhandling mellom desse tenestene truleg hadde bidratt til meir heilskaplege og godt koordinerte tenester for barn og unge. Det blir påpeikt at det er uheldig at det er lite samarbeid, då mange barn og unge som er sårbare kjem frå heimar der foreldra også er sårbare.

Respondentane ble i spørjeundersøkinga bedt om å svare på i kva grad dei opplever at det er eit føremålstenleg samarbeid mellom sin eigen arbeidsplass og tenester retta mot vaksne når det gjeld å avdekke eventuelle behov hos barnet/ barnet sin familie (sjå figur under). 38 prosent av respondentane svarte at det *i liten grad* eller *ikkje i det heile* er eit føremålstenleg samarbeid med tenester retta mot vaksne. 20 prosent av respondentane svarer at det *i nokon grad* er eit føremålstenleg samarbeid med tenester retta mot vaksne, medan 29 prosent svarer *veit ikkje* på dette spørsmålet. Nærare analyse viser at 22 prosent av respondentane frå barneskulane svarer at det *ikkje i det heile* er eit føremålstenleg samarbeid med tenester retta mot vaksne.

Figur 18: Samarbeid med tenester retta mot vaksne



Dei tilsette som deltok i spørjeundersøkinga fekk også spørsmål om dei opplever at det er nokre utfordringar/problemstillingar som det er særleg vanskeleg å identifisere. Om lag halvparten av respondentane som har svara på dette, peiker på at vanskelege heimesituasjonar med t.d. omsorgssvikt eller foreldre som har

rus- og/eller psykiske helseutfordringar er særleg vanskeleg å oppdage.⁴⁴ Det blir også påpeikt at tenestene må bli flinkare til å identifisere kva familiar som strevar økonomisk og jobba meir målretta mot desse familiene før det eventuelt blir synleg at barna har det vanskeleg.

Samhandling ved overgang frå barnehage til skule

Bømlo kommune har ein plan for overgang frå barnehage til skule⁴⁵, og i kommunedelplan for oppvekst 2019-2024 blir det vist til at skulane har prosedyrar for overgangar mellom dei ulike trinna, samt over i vidaregåande skule. Kommunen opplyser at plan for overgang frå barnehage til skule skal reviderast våren 2023 for å få med endringar i *rammeplan for barnehagen sitt innhald og oppgåver* og ny læreplan for skulane.

Formålet med kommunen sin plan for overgang frå barnehage til skule er å styrke samanhengen mellom barnehage og skule og skapa ein god overgang for barn når dei startar på skulen. Det blir vist til at samarbeid mellom aktørane er ein føresetnad for å få dette til. I planen er det lagt inn årshjul for samarbeid mellom barnehage og skule og fleire prosedyrar, mellom anna prosedyre for overføring av barn som kan ha rett til spesialundervisning og overføring av barn med anna morsmål enn norsk. Vidare er det lagt ved skjema for opplysningar om eleven ved innskriving på skulen, overgangsskjema barnehage – skule, samtykkeerklæring ved utveksling av opplysningar, mal for møteprotokoll for overføringsmøte og mal for pedagogisk rapport ved tilvising av individsaker frå barnehage til PPT.

Barnevernsleiar peiker i intervju på at overgangen mellom barnehage og skule er ei generell utfordring for førebyggjande arbeid i kommunar. Han peiker på at den kan oppstå ein del saker og bekymringsmeldingar i overgangen mellom barnehagar og skular, og at det er behov for ei god samhandling mellom barnehagar og skular for å få denne overgangen til å fungere godt.

Nokre av respondentane i spørjeundersøkinga peiker på at det er behov for eit betre samarbeid mellom aktørane for å sikre gode overgangar for barn. Det blir peikt på at det er særskilt viktig at påbyrja arbeid for barn i barnehagane (t.d. gjennom BTI) blir vidareført når barn blir elevar i skulen.

4.5.2 Vurdering

Basert på undersøkinga som er gjennomført, vurderer revisjonen at det i all hovudsak er etablert god samhandling mellom kommunen sine tenester innan oppvekstområdet. Det blir vist til føremålstenleg organisering og at det er fleire tverrfaglege treffpunkt for å sikre heilskapleg og koordinert arbeid retta mot barn med særlege behov. Samtidig er det fleire som viser til at tilsette i skulane har fått auka ansvar for ikkje-pedagogisk oppfølging av elevane, utan at dei får tilstrekkeleg støtte frå andre tenester i kommunen. Det er særskilt mange som viser til utfordringar i samarbeidet mellom PPT og skulane i oppfølginga av barn og unge, og revisjonen meiner at kommunen må undersøke kva som er utfordringa i dette samarbeidet og sikre at tenestene saman bidrar godt inn i tenestene for barn og unge med behov for oppfølging.

Bømlo kommune har ikkje etablert eit tilstrekkeleg samarbeid mellom tenester retta mot vaksne (t.d. NAV og rus- og psykisk helseteneste) og tenester retta mot barn og unge. Både i intervju og i spørjeundersøkinga blir det vist til at samarbeidet med vaksentenestene ikkje er tilstrekkeleg; 38 prosent av respondentane svarte at det *i liten grad* eller *ikkje i det heile* er eit føremålstenleg samarbeid med tenester retta mot vaksne. Revisjonen vurderer at dette ikkje er i samsvar med kommunen si plikt til å samhandle og å samarbeide både på system- og individnivå⁴⁶, og meiner at kommunen må sikre at det er etablert tiltak for samarbeid mellom oppvekstsektoren og helse- og omsorgssektoren i kommunen.

4.6 Konsekvensar av covid-19 pandemien

4.6.1 Datagrunnlag

Kommunen opplyser at dei under pandemien har hatt fokus på sårbare barn og unge sine behov, men det går fram at det førebyggjande arbeidet retta mot barn og unge på nokre område har blitt påverka av covid-19 pandemien.

⁴⁴ N= 42

⁴⁵ Bømlo kommune. Klar til skulestart. Plan for overgang barnehage – skule i Bømlo kommune. Datert 31.03.2016

⁴⁶ Samarbeidsplikta på systemnivå og individnivå står i barnevernlova § 15-8, familievernkontorlova § 1 a, opplæringslova § 15-8, spesialisthelsetjenestelova § 2-1 e, privatskulelova § 3-6 a, barnehagelova § 2 b, NAV-lova § 15 a, krisesenterlova § 4, sosialtenestelova § 13, helse- og omsorgstenestelova § 3-4, tannhelsetenestelova § 1-4 a og integreringslova § 50.

Det blir vist til at det blei gjennomført **vekentleg møte** der kommunalsjef for oppvekst, kultur og idrett, rektorane, leiar for barne- og familietenesta og, ved behov kommunelege, deltok. Det går vidare fram at kommunalsjef og kommunelege også deltok på møte med barnehagestyrarane. Kommunen viser til at samarbeid mellom skular og barnehagar og helseteneste (helsestasjons- og skulehelseteneste) var fast tema i møta, og at møta også var arena for å avklare kva skular som hadde elevar med behov for oppfølging frå hjelpetenestene. Desse gjorde avtale i etterkant av møta. Samtidig blir det haldt fram at pandemien førte til at kommunen, inkludert barne- og familietenesta, måtte fokusere meir på beredskap og måtte arbeide *ad hoc*. Det blir understreka at dette ikkje er føremålstenleg for førebyggjande arbeid.

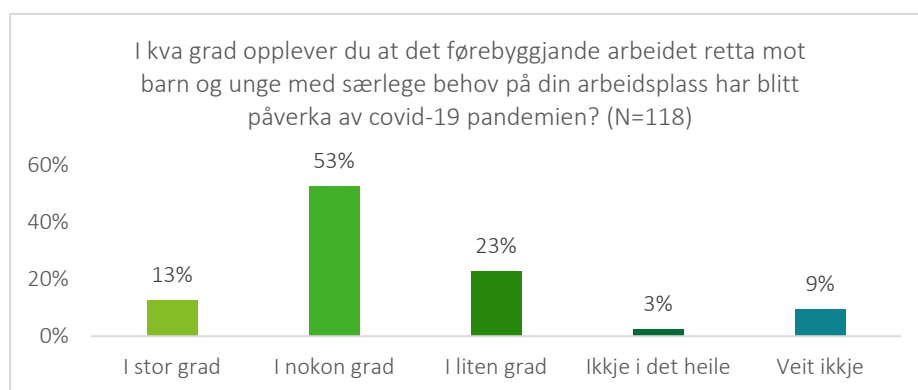
Kommunalsjef påpeiker at covid-19 pandemien har påverka rammeforutsetningane for det førebyggjande arbeidet for barn og unge med særlege behov. Støtta og kapasiteten til å følgje opp BTI som samhandlingsmodell har vidare blitt utfordra av at kommunalområdet for OKI har hatt vakante stillingar under pandemien.

Det er fleire som viser til at det særskilt er samarbeidet med BUP og barnevernstenesta som blei, og framleis er utfordrande som følgje av pandemien. Til dømes blir det vist til at det har vore ei stor auke i saker relatert til angst og fråvær i skulen etter pandemien, og at sakene har vore meir omfattande enn tidlegare. Som følgje av dette har det blitt auka del tilvisingar til BUP, og det blir vist til at kommunen har fått informasjon frå BUP om at ein må rekne med at det blir høgare terskel eller ventetid for å få hjelp for desse barna. Verksemdsleiar for barne- og familietenesta peiker på at kapasiteten i barnevernet og BUP er under sterkt press, men at ho opplever at kommuneleiinga er kjend med og arbeider med å løyse desse utfordringane.

Det blir i intervju vist til at covid-19 pandemien har påverka barn og unge og det førebyggjande arbeidet for barn og unge på mange måtar. Fellesskapsarenaene i samfunnet blei redusert som følgje av smitteverntiltaka, og for mange barn og unge var det ein del beskyttelsesfaktorar som i både barnehagar, skular, og fritidstilbod som dei mista. Samtidig blir det vist til at risikofaktorar i eigne heim auka for nokre barn og unge, og at det er indikasjonar på at talet på meldingar knytt til vald i nære relasjonar og meldingar knytt til rusmisbruk hos foreldre har auka i samband med pandemien. Fleire peiker på at det var utfordrande å vere heime frå skulen for mange barn og unge med særlege behov. Det blir samtidig haldt fram at skulene var flinke til å følgje opp sårbare elevar, og at barne- og familietenesta hadde eit godt samarbeid med skulane i samband med pandemihandteringa. Ein av dei intervjuar viser til dømes til at vedkomande har kontakta skulane til dei elevane hen var mest bekymra for, og såleis fekk ein tilbod til desse elevane på skulen nokre dagar i veka. Det blir påpeikt at skulen i dei fleste tilfella hadde ekstra kontakt med foreldra til desse barna.

Respondentane ble i spørjeundersøkinga bedt om å svare på om det førebyggjande arbeidet retta mot barn og unge med særlege behov ble påverka av covid-19 pandemien (figur 19). 13 prosent av respondentane svarar at dei *i stor grad* opplever at det førebyggjande arbeidet ble påverka av pandemien, og over halvparten svarer at det førebyggjandearbeidet *i nokon grad* ble påverka. 23 prosent oppgjev at arbeidet *i liten grad* har blitt påverka, medan 3 prosent svarer at arbeidet *ikkje i det heile* har blitt påverka.

Figur 19: Påverknad av covid-19 pandemien på det førebyggjande arbeidet



I fritekstsvar blei respondentane bedt om å utdjupe korleis covid-19 pandemien har påverka det førebyggjande arbeidet retta mot barn og unge med særlege behov i kommunen.⁴⁷ Mange respondentane peikar på lengre periodar med heimeskule gjorde det vanskelegare å følgje opp elevane og oppdage avvik, samt at høgt sjukefråvær i periodar gjorde det krevjande å gjennomføre planlagde aktivitetar. Det er til dømes nokre som peiker på at elevar

⁴⁷ N= 51

har mista ein del timar med spesialundervisning på grunn av sjukefråvær. Fleire peikar også på at skulehelsetenesta fekk tilført fleire oppgåver under pandemien (vaksinerings, koronasentral) og at dette har påverka i kva grad dei har vore til stades for elevane på skulane. Vidare er det mange som viser til at pandemien og smittevernrestriksjonane i samfunnet førte til at mange tiltak blei sett på vent, og at det førebyggjande arbeidet blei nedprioritert i delar av pandemien til fordel for arbeid der det «brann» mest.

Kommunen si eigenevaluering

Bømlo kommune har utarbeidd **ein evalueringsrapport etter covid-19 pandemien** som var ferdigstilt i september 2022.⁴⁸ I evalueringa blir det vist til at bekymringa under pandemien i størst grad har vore retta mot barn og unge generelt, då kommunen erfarer at denne gruppa har gått glipp av viktig sosial læring under pandemien og vidare at det har vore ei auke i tilvisingar til hjelpeapparatet knytt til denne gruppa av innbyggjarar. Det blir vidare vist til at det har vore **ei markant auke i bekymringsmeldingar til barnevernet** i pandemiperioden.

Tal rapportert frå kommunen til KOSTRA viser at prosentdel barn (0-17 år) med undersøking frå barnevernet i forhold til innbyggartal i Bømlo var på 4,1 prosent i 2020 og 3,5 prosent i 2021. Dette er lågare enn prosentdelen i samanliknbare kommunar som var 5 prosent i både 2020 og 2021. Det går vidare fram at 96 prosent av undersøkingane i barnevernet i 2020 blei gjennomført innan 3 månadar. I 2021 blei 93 prosent av undersøkingane gjennomført innan 3 månadar, medan delen for samanliknbare kommunar var på 85 prosent dette året.

Evalueringsrapporten peiker vidare på at dei kommunale tenestene som arbeider med **psykisk helse** i starten av pandemien har måtte legge om arbeidsmetodane sine ved å følgje opp brukarar via telefon eller utandørs. Det blir vist til at kontakten mellom kommunen og brukarane av psykiske helsetenester ikkje har blitt avslutta, men at det kan ha vore vanskelegare for nye brukarar å søke hjelp under pandemien.

Rapporten viser til at elevar med særskilde behov fekk tilbod om oppfølging på **skulane** då samfunnet blei stengt ned, men at det ikkje var alle elevar som ønska dette sidan dei fleste andre elevar hadde heimeskule. Vidare blir det peikt på at rektorar undervegs i pandemien har rapportert om sterk bekymring for langvarig negativ påverknad på elevane si sosiale fungering, mindre motivasjon for skulearbeid og frykt for auka fråfall. Det blir peikt på at kommunen har sett ei auke i skulemiljøsaker i etterkant av pandemien og vidare vist til at dette kan ha samanheng med redusert sosial trening dei siste åra. Det blir vidare vist til at det har vore **strengje restriksjonar på aktivitetar** som samlar mange barn og unge eller barn og unge på tvers av kommunen, og at dette kan ha redusert moglegheita til å knytte nye venskap. Det blir også vist til at restriksjonar i aktivitetar kan ha gitt mindre motivasjon til å delta og har auka risiko for fråfall i aktivitetar. Politiet har også rapportert om større samlingar av ungdom på kveldstid då tilboda deira blei stengt.

Det går fram av rapporten at **barnehagane** var pålagde å halde opent for sårbare born og born av «samfunnskritisk personell». Det går fram at barnehagane sjølve opplever å ha gitt eit godt tilbod til barna under pandemien.

Kommunen gjennomførte også ei **spørjeundersøking angående opplæring i Bømloskulen** under koronapandemien. Undersøkinga blei sendt ut våren 2022 og fekk rundt 400 svar frå foreldre og 400 svar frå elevar.⁴⁹ I undersøkinga blei det stilt spørsmål ved, på ein skala frå 1 til 5 (der 5 er svært godt nøgd) kor nøgd ein var med heimeopplæringa. 60 prosent av respondentane har plassert seg på nivå 4 og 5. Kommunalsjefen peiker på at også elevundersøkinga dels har kartlagt påverknaden covid-19 pandemien har hatt på barn og unge i kommunen, og at skulane har gjennomført eigne trivselsundersøkingar der pandemien og smitteverntiltak har vore tema.

4.6.2 Vurdering

Undersøkinga viser at covid-19 pandemien har påverka, og påverkar, enkelte tenester sitt førebyggjande arbeid retta mot barn og unge, og at ikkje alle tenestene har vore tilfredsstillande til ei kvar tid. Det er mellom anna fleire som viser til at det førebyggjande arbeidet for barn og unge i periodar har blitt nedprioritert til fordel for koronarelaterte oppgåver, og fleire viser til utfordringar i oppfølginga av barn og unge med behov for oppfølging frå barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP) grunna auka del tilvisingar. I spørjeundersøkinga er det vidare respondentar som peiker på at elevar har mista ein del timar med spesialundervisning grunna sjukefråvær blant tilsette under pandemien.

⁴⁸ Bømlo kommune. Evalueringsrapport. Periode februar 2020 – juli 2022. Datert 12.09.2022.

⁴⁹ 66 % av respondentane var forelder til elev eller elev på ungdomsskulen.

5 Samarbeid og samordning

5.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

I kva grad har kommunen etablert system for å sikre at samarbeid og samordning mellom kommunale tenester er i samsvar med regelverket?

Under dette:

- Er det etablert tilstrekkelege samarbeidsstrukturar og tverrsektorielle møteplassar mellom dei ulike velferdstenestene, og mellom velferdstenestene og andre aktuelle tenester eller aktørar (t.d. kultur og fritidstilbod) som arbeider opp mot barn og unge i kommunen?
- Er det etablert system for melding om avvik/manglar i samhandlinga og for oppfølging av slike avvik/manglar?

5.2 Revisjonskriterier

§ 25-1 slår fast at kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen i kommunen og at internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, størrelse, eigenart, aktivitetar og risikoforhold. Ved internkontroll etter § 25-1 skal kommunedirektøren:

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

I lovvedtak 143 (2020-2021) blei det i juni 2021 vedtatt av Stortinget å innføre endring i 14 lover, knytt til mellom anna innføring av samordningsplikt for kommunen ved yting av velferdstenester og innføring av rett til barnekoordinator. Nokre av lovene som får endringar er barnevernlova⁵⁰, familievernkontorlova⁵¹, opplæringslova⁵², barnehagelova⁵³, helse- og omsorgstenestelova⁵⁴ og integreringslova⁵⁵. Lovendringane medfører mellom anna at skulefritidsordninga og PP-tenesta blir inkludert i samarbeidsføresegnene i opplæringslova og at dei ulike velferdstenestene pliktar å samarbeide med andre velferdstenester når det er nødvendig for å gi tenestemottakaren eit heilskapleg og samordna tenestetilbod. Vidare inneber lovendringane ei plikt til å samarbeide utover oppfølginga av konkrete tenestemottakarar, slik at tenesta sjølv og dei andre tenestene kan ivareta sine oppgåver etter lov og forskrift. Lovendringane tredde i kraft frå 1. august 2022.

September 2022 blei det etablert ein nasjonal rettleiar om samarbeid om tenester til barn, unge og deira familiar.⁵⁶ I rettleiaren blir det mellom anna slått fast at samordningsplikta lovfestar kommunen sitt ansvar for å sikre eit samordna tenestetilbod til den enkelte tenestemottakar. Det blir peikt på at **samordningsplikta gjeld når tenestene har plikt til å samarbeide på individnivå, og skal sørge for at ei kommunal teneste får hovudansvaret for samordninga av tenestene**. Det blir understreka at det er kommunen, og ikkje den enkelte kommunale tenesta som har ei samordningsplikt. Det er presisert at dersom det er oppnemnd barnekoordinator, så er det barnekoordinatoren som skal sørge for at tenestetilbodet blir samordna.

Velferdstenestene har også plikt til å samarbeide utan at samarbeidet er knytt til ei enkelt sak (samarbeid på systemnivå). Velferdstenestene skal sørge for at barn og unge som treng det, får rett hjelp til rett tid. Dette forutset at tenestene jobbar saman for å styrke barna sitt samla oppvekst- og læringsmiljø.

⁵⁰ Ny § 3-2 om samarbeid og samordning og § 3-2 a. om rett til individuell plan i barnevernlova gjeldande fram til 31.12.2022. § 15-8 om samarbeid og samordning og §15-9 om rett til individuell plan i barnevernlova gjeldande frå 01.01.2023.

⁵¹ Ny § 1a. om samarbeid og samordning.

⁵² §3-6, nytt andre ledd om tverrfagleg samarbeid i oppfølgingstenesta, ny § 4A-14 om samarbeid og samordning, § 15-3 om opplysningsplikt til barnevernet, § 15-4 om opplysningar til den kommunale helse- og omsorgstenesta og sosialtenesta og § 15-8 om samarbeid og samordning

⁵³ Ny § 2 b om samarbeid og samordning og § 45 om opplysningar til den kommunale helse- og omsorgstenesta og sosialtenesta

⁵⁴ § 3-4 om kommunen si plikt til samarbeid og samordning, § 6-2 om krav til avtalen sitt innhald, ny § 7-2 a. om barnekoordinator

⁵⁵ § 41, § 48 første ledd, ny § 50 om samarbeid og samordning

⁵⁶ Helsedirektoratet. Nasjonal veileder. Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier. Publisert 15. september 2022.

Velferdstenestene skal samarbeide både for 1) å ivareta eigne oppgåver og 2) at andre tenesteytarar skal kunne ivareta sine oppgåver.

Sjå vedlegg 2 for utfyllande revisjonskriterium.

5.3 Samarbeidsstruktur og tverrsektorielle møteplassar.

5.3.1 Datagrunnlag

Samarbeidsstruktur og tverrsektorielle møteplassar mellom kommunale tenester

Det blir vist til at det ikkje er oppretta samarbeidsavtaler mellom kommunale tenester, men at det blir gjennomført leiarmøte om lag åtte gongar i året der rektorar, verksemdleiarar, og kommunalsjef for OKI deltar. Biblioteksjefane og representantar frå Utdanningsforbundet deltar i mange av møta, og nokre gonger deltar også avdelingsleiarar i barne- og familietenesta på utvida møte. Felles verksemdsleiarmøte på tvers av OKI blir gjennomført minst ein gang i halvåret, og eventuelt ved behov i samband med konkrete saker.

Det blir jamleg gjennomført møte for skuleleiarane, som vekslar mellom å vere reine rektormøte (der også verksemdsleiar for barne- og familietenesta er med) og utvida skuleleiarmøte der også avdelingsleiarnivået er med. Det blir også gjennomført eigne leiarmøte for dei som har ansvar for kulturelle tilbod og frivilligheita.

Som nemnt i avsnitt 4.5 er det oppretta fleire tverrfaglege team i barne- og familietenesta, og desse teama har vekentlege møte. Det er vidare oppretta eit vekentleg inntaksmøte i barne- og familietenesta der leiarane for alle teama deltar.

Betre tverrfagleg innsats og stafettlogg

Bømlo kommune inngjekk i 2018 ein samarbeidsavtale med dei regionale kompetansesentera på rusfeltet (KoRus Vest og Stavanger) om samhandlingsmodellen **Betre Tverrfagleg Innsats (BTI)**. Som omtalt i avsnitt 4.4.1, er BTI-modellen er eit system og ein mal for korleis ein kan gå fram når ein har uro for eit barn eller ein ungdom, og korleis ulike faggrupper ved behov kan bidra saman for å løysa ei utfordring på tvers. Modellen skal bidra til å sikre ein tidleg og samanhengande innsats, og å hindre oppfølgingsbrot. Vidare skal modellen bidra til at dei tenestene i kommunen som er involverte skal kunne utvikle og styrkje formelle struktur, rutinar og arenaer for tverrfagleg samhandling. Kommunen opplyser om at også dei private barnehagane tar i bruk BTI-modellen.

Det er SLT-koordinator som arbeider under stabsfunksjonen til oppvekst, kultur og idrett (OKI) som har ansvar for koordinering og implementering av BTI i kommunen. Det er også oppretta eit arbeidsutval for implementeringa av BTI-modellen. I BTI-utvalet deltar mellom anna SLT-koordinator, skulefagleg rådgjevar, rådgjevar for oppvekst, verksemdsleiar for barne- og familietenesta og systemansvarleg oppvekst. I samband med implementeringa av BTI-modellen har kommunen også innført eit digitalt samhandlingsverktøy, **Stafettloggen**,⁵⁷ for å dokumentere måla og tiltaka som dei arbeider mot i oppfølginga av eit barn som det er knytt uro til.

Det er lagt inn lenke til oppretting av stafettlogg på nivå 1, steg 1 i BTI-rettelearen (sjå framstilling av BTI-rettelearen på figur 13 side 27). Det går vidare fram at ein må informere om, og få signert samtykke frå føresette til barn under 16 år (ev. frå barnet sjølv dersom det er over 16 år) før ein stafettlogg blir oppretta. Det er vidare lagt inn introduksjonsvideo og informasjon om bruk av stafettloggen, mal for samtykke og retteleiar til regelverk om samtykke.

Kommunalsjef viser til at intensjonen bak BTI-modellen er tydeleg, men at kommunen framleis har ein veg å gå med å forankre modellen på alle nivå i tenestene. Han peiker på at det framleis kan vere usikkerheit i nokre av tenestene på kva som skal definerast som ei BTI-sak, og at det er behov for å løfte kompetansen når det gjeld forståinga av BTI-modellen og kva den kan brukast til, og gjere formålet med modellen meir tydeleg for alle tilsette.

Det blir i intervju haldt fram at BTI-modellen kan bidra til betre samhandling mellom relevante kommunale tenester, så lenge alle tenestene faktisk brukar BTI-rettelearen og stafettloggen. I fleire intervju blir det vist til behov for å i større grad tydeleggjere for alle tilsette når dei skal bruke den digitale stafettloggen til å dokumentere saker. Det blir understreka at det er svært viktig at BTI-modellen blir betre implementert i skular og barnehagar, då desse tenestene arbeidar tett på barn og unge i kvardagen.

Det blir i intervju vist til at arbeidsutvalet for BTI i kommunen ønskjer å skape eit felles språk rundt BTI-modellen og sikre at alle tenester brukar BTI-rettelearen og stafettloggen like aktivt. Det blir vidare peikt på at arbeidsutvalet

⁵⁷ CX Stafettloggen er ei elektronisk loggbok for ditt barn/ungdom, der informasjon om alle hjelpetiltak som er sette i verk og involverte personar er samla på ein stad. Conexus Companion. <https://stafettloggen.conexus.no/Account>

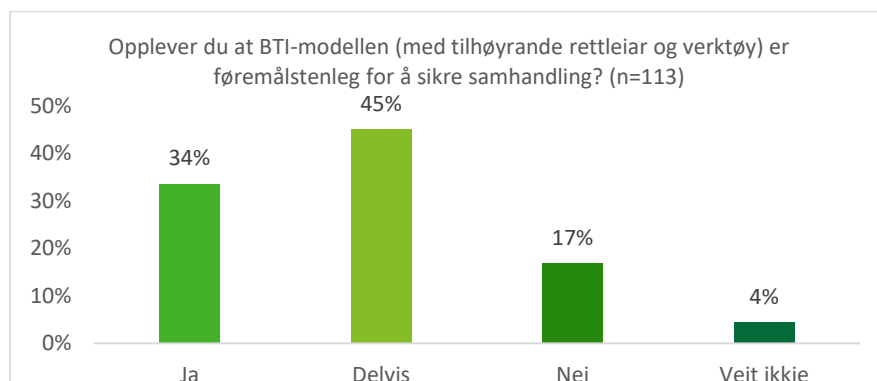
våren 2022 gjennomførte ei kartlegging hos tilsette i skular, barnehagar og i barne- og familietenesta, der dei fekk innspel rundt kva dei tilsette opplever at fungerer bra og kva som ikkje fungerer i arbeidet med BTI og stafettloggen. Kommunen opplyser at innspela fyrst blei samla i eit grunnlagsdokument, og at dei deretter blei systematiserte. Det blir vidare vist til at kartlegginga var tema på leiarsamling for oppvekst i oktober 2022. På leiarsamlinga blei det presentert funn frå kartlegginga, og deltakarane i leiarsamlinga fekk vere med på å gjere ei prioritering av seks identifiserte innsatsområde. Arbeidsutvalet hadde ein gjennomgang av prioriteringane og status for arbeidet innan dei ulike innsatsområda i møte 6. januar 2023.⁵⁸ I tabellen under framgår ei oppsummering av status på dei ulike innsatsområda per januar 2023:

Tabell 6: Status for innsatsområde innan BTI-arbeidet per januar 2023

Innsatsområde	Status
Sikre gode planar og strukturar:	Arbeidet med å utarbeide ein framdriftsplan (handlingsplan) er påbegynt. BTI arbeidsutval har blitt utvida, i tråd med målsetjinga.
Ha tydelege og kjende rutinar:	Dette arbeidet er påbegynt.
Gjennomføre tilpassa BTI-opplæring:	Det skal utarbeidast ein plan for opplæring. Denne skal vere ferdig våren 2023.
God funksjonalitet i stafettloggen	Det har blitt sendt spørsmål til leverandør. Me held no på med ein gjennomgang av svara.
God informasjon om BTI:	Ikkje påbegynt.
Oversiktleg og god handlingsretteleiar:	Det er etablert faste (månadlege) møtepunkt med systemansvarlege, der ein har gjennomgang av innhaldet i handlingsretteleiar. Me har også byrja på eit større arbeid knytt til å utvikle ei ny oversikt over tiltak og tenester i kommunen. Dette arbeidet blir gjort i samarbeid med Stord og Fitjar kommunar.

Dei tilsette som deltok i spørjeundersøkinga fekk spørsmål om dei opplever at BTI-modellen er føremålstenleg for å sikre samhandling (figur 20). Om lag 1 av 3 respondentar svarar *ja* på dette spørsmålet, medan 45 prosent svarar *delvis* og 17 prosent svarar *nei*.

Figur 20: Oppleving av om BTI-modellen sikrar samhandling



Respondentane som svarte *delvis* eller *nei* på spørsmålet som er framstilt i figuren over, blei bedt om å utdjupe dette.⁵⁹ Mange av respondentane gjev i fritekstsvara uttrykk for at BTI-modellen og bruk av stafettloggen er tidkrevjande og byråkratisk, og at det verkar mot føremålet i samarbeid med foreldre. Nokre viser til at det er enklare å ha kommunikasjon med foreldre gjennom andre kanalar som Vigilo, telefon mv. Det blir vidare vist til at ikkje alle tilsette i kommunen sine tenester ønsker å delta i samhandling gjennom BTI-modellen og stafettloggen, og det blir også peikt på at tilsette i skulane opplever at det berre er dei som opprettar stafettlogg og at dei dermed får alt ansvar for å kalle inn til møter, sikre dokumentering i stafettloggen mv., noko som tar tid og kapasitet som dei ikkje har.

⁵⁸ E-post 13. januar 2023 i samband med verifisering av rapporten.

⁵⁹ N= 52

Det er vidare fleire respondentar som peiker på at det ikkje er mogleg å overføre sakene til andre ansvarlege tenester dersom det til dømes viser seg at sakene er omfattande og det er behov for oppfølging frå fleire aktørar, og at det er behov for meir opplæring i bruk av stafettloggen. Det er også fleire som påpeiker at det kan vere utydeleg kven som koordinerer, eller skal koordinere, i saker der det er fleire instansar frå kommunen inne.

I spørjeundersøkinga blei respondentane bedt om å ta stilling til om BTI-modellen har ført til auka samhandling mellom tenestene når det gjeld barn og unge med særlege behov. Om lag 40 prosent av respondentane svarer at BTI-modellen *i nokon grad* har ført til auka samhandling, medan om lag 1 av 3 svarer at det *i liten grad* har ført til auka samhandling mellom tenestene.

Samarbeidsstruktur og tverrsektorielle møteplassar mellom velferdstenestene og eksterne aktørar

Bømlo kommune deltar inn i samarbeid med fleire eksterne aktørar på område retta inn mot barn og unge i kommunen. I avsnitta under vil vi ta for oss kommunen sitt samarbeid med Sunnhordland Interkommunale Barnevern (SIB), dei private barnehagane, samarbeid om rus- og kriminalitetsførebyggjande arbeid, samarbeid med barne- og ungdomspsykiatrien ved Helse Fonna og samarbeid med frivillige organisasjonar og lokalsamfunnet.

Samarbeid mellom kommunen og Sunnhordland Interkommunale Barnevern (SIB)

Bømlo kommune inngår i Sunnhordland Interkommunale Barnevern (SIB) med kommunane Stord, Fitjar og Bømlo, med Stord som vertskommune. Det går fram av samarbeidsavtalen for SIB⁶⁰ at målet med samarbeidet er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade barnet si utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid og til barnet sitt beste, og medverkar til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår.

Det er etablert ei referansegruppe for det interkommunale samarbeidet, og denne består av mellom anna barnevernsleiar og kommunalsjefane i samarbeidskommunane. Det er jamlege møte i referansegruppa og i møta går ein gjennom status, tiltak, trendar og utviklingar, personalsaker mv. I intervju går det fram at referansegruppemøta er dei einaste faste overordna møte mellom Bømlo kommune og barneverntenesta.

Kommunalsjefen understrekar at eit interkommunalt samarbeid er nødvendig for å sikre ei kompetent og kapabel barnevernteneste. Han peiker vidare på at det er svært viktig for Bømlo kommune at barneverntenesta er ein aktiv deltakar med eit førebyggjande perspektiv i kommunen sine tenester for barn og unge, men han viser til at barneverntenesta har ikkje alltid tilstrekkeleg kapasitet til dette arbeidet.

I fleire intervju blir det peikt på at det er rom for forbetring når det gjeld samhandlinga mellom den interkommunale barneverntenesta og kommunale tenester retta mot barn og unge i Bømlo kommune. Det blir i fleire intervju vist til at det er oppretta få jamlege møte mellom barne- og familietenesta og SIB, og at barneverntenesta i liten grad stiller opp når dei blir invitert til møte. Fleire peiker på at SIB forklarar manglande deltaking i møte med kapasitetsutfordringar, og det blir vist til at dette ikkje er haldbart då det er viktig at barneverntenesta er til stades i alle kommunane i det interkommunale samarbeidet.

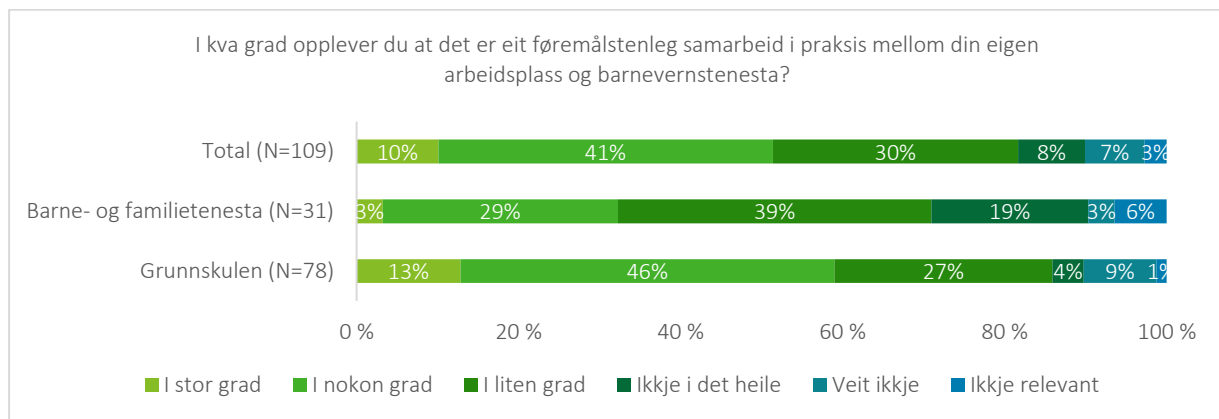
Det blir vidare peikt på at det er eit godt samarbeid mellom kommunen og barneverntenesta i nokre enkeltsaker, men ikkje i alle sakene. Det blir vist til at barneverntenesta er lite tilgjengelege og at det er ei utfordring at det er lite informasjonsdeling mellom barneverntenesta og andre kommunale tenester retta mot barn og unge. Det blir anerkjend at det er avgrensa kva informasjon som kan delast av omsyn til teieplikta, men samtidig er det fleire, både i skulane og i barne- og familietenesta som peiker på at det er behov for større grad av informasjonsutveksling for å sikre at barn og unge får tilstrekkeleg oppfølging av alle tenester som er i kontakt med barnet og familien.

Barnevernsleiar viser til at barnevernet i størst grad samarbeider med barne- og familietenesta i Bømlo kommune og at barneverntenesta som regel ikkje deltar i ressursteam ved skulane i Bømlo kommune. Barnevernsleiar påpeiker at barneverntenesta får mange førespurnadar frå samarbeidskommunane, og tenesta har ikkje kapasitet til å delta på alt.

Dei tilsette som deltok i spørjeundersøkinga fekk spørsmål om i kva grad dei opplever at det er eit føremålstenleg samarbeid mellom deira arbeidsstad og barneverntenesta (figur 21). Totalt er det 41 prosent av respondentane som svarer at det *i nokon grad* er eit føremålstenleg samarbeid, medan nesten 1 av 3 (30 prosent) svarer at det *i liten grad* er eit føremålstenleg samarbeid. Som vist i figuren under svarer 19 prosent av respondentane frå barne- og familietenesta at det *ikkje i det heile* er eit føremålstenleg samarbeid med barneverntenesta.

⁶⁰ Samarbeidsavtale for Sunnhordland interkommunale barnevern. Ikkje datert.

Figur 21: Samarbeid med barnevernstenesta



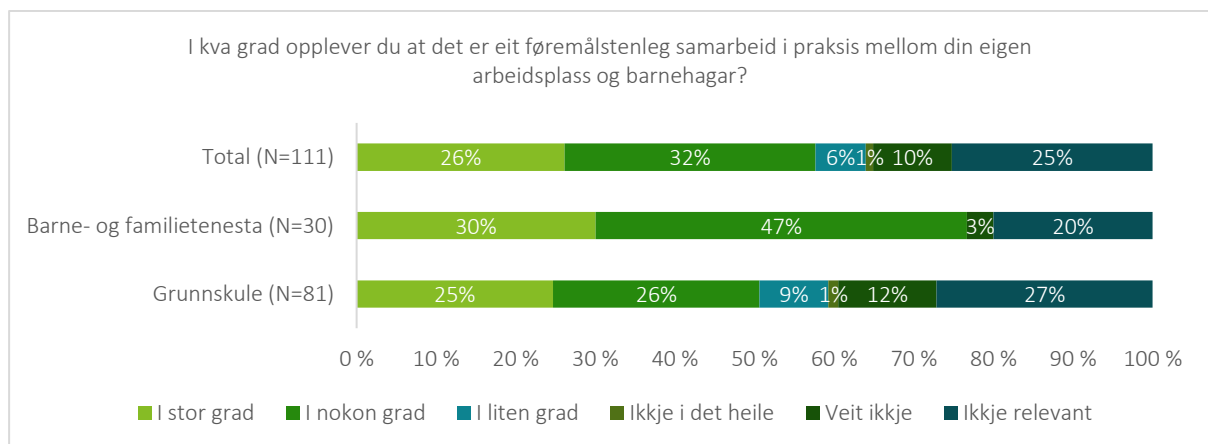
Samarbeid med dei private barnehagane

Alle barnehagane i Bømlo kommune har private eigarar. Det blir vist til at kommunen, for å ivareta si rolle som barnehagemyndigheit ovanfor barnehagane, gjennomfører faste styrarmøte kvar 6. veke der representantar frå barnehagane og kommunen deltar. Nokre gonger blir representantar frå barne- og familietenesta invitert inn i desse møta for å informere om kommunen sine tilbod til barn og unge

Det blir gjennomgåande peikt på eit godt samarbeid mellom kommunen og dei private barnehagane når det gjeld førebyggjande arbeid og samarbeid knytt til barn med behov for særskilt oppfølging. Både overordna i OKI og gjennom tenester i barne- og familietenesta blir det peikt på at dette samarbeidet fungerer godt.

Respondentane i spørjeundersøkinga fekk spørsmål om i kva grad dei opplever at det er føremålstenleg samarbeid mellom eigen arbeidsplass og barnehagane i kommunen. Totalt svarar over ein av fire respondentar at det *i stor grad* er eit føremålstenleg samarbeid med barnehagane, medan om lag ein av tre svarar at det *i nokon grad* er eit føremålstenleg samarbeid. 10 prosent av respondentane svarer *veit ikkje* og 25 prosent svarer at dette ikkje er relevant i deira stilling.⁶¹ Som nemnt i avsnitt 4.5.1 om samhandling ved overgang frå barnehage til skule er det nokre respondentar som peiker på at det er behov for betre samarbeid mellom barneskular og barnehagen for barn som går frå barnehage til skule.

Figur 22: Føremålstenleg samarbeid mellom kommunen og barnehagane



Samordning av lokale rus- og kriminalitetsførebyggjande tiltak (SLT)

Bømlo kommune har inngått samarbeidsavtale med Sør-Vest politidistrikt om rus- og kriminalitetsførebyggjande arbeid.⁶² Det går fram i avtalen at politiet i tenesteeining Stord har ein politikontakt inn mot kommunen som vil nytta seg av lokala til Bømlo kommune tre dagar pr. veke. Det er SLT-koordinator som skal vere kommunen sitt bindeledd opp mot politiet når det gjeld førebyggjande arbeid blant ungdom. Målet med arbeidet er at barn og unge i kommunen skal få riktig hjelp til riktig tid av eit hjelpeapparat som samarbeider godt på tvers av einingar

⁶¹ 63 prosent av respondentane frå ungdomsskulane svarte at dette ikkje er relevant, medan 13 prosent av respondentar frå barneskular svarte det same. Det er dermed til saman 27 prosent frå grunnskulane som svarer at dette ikkje er relevant.

⁶² Samarbeidsavtale mellom Sør-Vest politidistrikt og Bømlo kommune om Rus og kriminalitetsførebyggjande arbeid. Signert desember 2020.

og faggrupper. SLT-arbeidet i Bømlo kommune er organisert på tre nivå; politiråd, SLT-arbeidsutval og utførande nivået.

- **Politirådet** er eit forum på øvste nivå i kommunen, og er styringsgruppa for SLT-arbeidet i kommunen. I politirådet deltar både kommuneleiinga og politileiinga, og ordførar er leiar av rådet. Rådet er meint å vere eit strategisk organ og skal sikre utveksling av kunnskap og erfaring mellom politi og kommune. SLT-koordinator er referent og saksførebuvar til politirådet.
- **Arbeidsutvalet** er eit fora med rundt 20 medlemmar frå kommunen, og er ei koordineringsgruppe for SLT-arbeidet i kommunen. Utvalet arbeider ut ifrå dei rammene som er sett av politirådet, og skal avdekke utfordringar som kommunen står ovanfor knytt til rus og kriminalitet. Arbeidsutvalet skal møtast fem gonger i året.
- Det tredje nivået i SLT-modellen er det **utførande nivået**, og består av alle som arbeider med rus- og kriminalitetsførebygging i praksis.

Kommunen viser til at SLT-koordinatoren si rolle er å vere eit bindeledd mellom dei tre nivåa og sørge for at kommunen sine førebyggjande ressursar blir samordna mest mogleg effektivt. Arbeidet handlar om å leggje til rette for eit nært og godt samarbeid mellom dei ulike instansar og profesjonar som er involvert i det lokale kriminalitetsførebyggjande arbeidet.

I intervju blir det vist til at kommunen arbeider for å få til ein betre samordning med SLT-arbeidet, og at dette var noko av bakgrunnen for at dei oppretta eit utvida arbeidsutval. SLT-koordinator viser til at arbeidsutvalet er eit svært nyttig fora for å samle tenestene som arbeider med førebyggjande arbeid for barn og unge. Han peiker på at barneverntenesta også deltar i dette arbeidsutvalet.

Samarbeid med Helse Fonna

Bømlo kommune har inngått samarbeidsavtale med Helse Fonna HF.⁶³ Føremålet med avtalen er mellom anna å konkretisere oppgave- og ansvarsfordelinga mellom kommunen og helseføretaket, og å etablera gode samarbeidsrutinar på sentrale samhandlingsområde. Avtalen skal vidare bidra til at pasientar og brukarar får eit heilskapleg tilbod om helse- og omsorgstenester og styrkje førebyggjande og helsefremjande arbeid. Samarbeidet mellom kommunen og Helse Fonna er vidare regulert av eit sett med avtalar, mellom anna samarbeid om folkehelse, førebygging og helsefremming⁶⁴. Avtalen skal regulere samhandling og ansvarsavklaring mellom kommunen og føretaket om helsefremjande og førebyggjande arbeid. Det er vidare etablert samarbeidsstruktur for å følgje opp avtalane som er etablerte mellom helseføretaket og kommunen, og der representantar frå kommunen møter: partnerskapsmøte, strategisk samarbeidsutval, faglege samarbeidsutval, fellesmøte, og tvisteløysingsorgan. Samansetting, arbeidsform og mandat går fram av den overordna samarbeidsavtalen.

Nokre av dei faglege nettverka kommunen deltar inn i saman med Helse Fonna, og som omhandlar førebyggjande arbeid retta mot barn og unge, er mellom anna Nettverk for BTI-kommunar i Helse Fonna-området i samarbeid med kompetansesenter rus i Bergen og Stavanger (KoRus Vest og KoRus Sør), Regionalt kunnskapssenter for barn og unge (RKBU) og BUP i Helse Fonna. Nettverket møtes om lag ein til to gonger per halvår og føremålet er erfaringsdeling og praktisk hjelp når det gjeld BTI-arbeid.⁶⁵

Kommunen deltar vidare i ulike andre nettverk og samarbeidsforum som til dømes samarbeidsforum for ytre Sunnhordland i regi av BUP Stord⁶⁶ og samarbeidsforum for **barn og unges helsetenester** i Helse Fonna. På Bømlo kommune sine heimesider finn ein lenke til barn og unges helseteneste i Helse Fonna. Sida gi oversikt over tenester for barn og unge ved å vise til sju samhandlingsforløp for dei mest vanlege psykiske helseplagene hos barn og unge. Forløpa fungerer som eit kart over tenestene og gir oversikt over dei ulike tenestene si rolle og ansvarsområde. Det går fram at verktøyet først og fremst er laga for fagfolk for at dei skal klare å gi barn og unge eit samanhengande hjelpetilbod.

Det går vidare fram at **FACT Ung**⁶⁷ er under etablering i Sunnhordland. FACT Ung skal vere eit tverrfagleg samansett team som skal sikre integrert og langvarig behandling til barn og unge mellom 12 og 25 år med store og samansette utfordringar som gjev behov for tiltak både frå kommunen og spesialisthelsetenesta.

⁶³ Overordna samarbeidsavtale mellom Bømlo kommune og Helse Fonna HF. Ikkje datert

⁶⁴ Tenesteavtale 10. Mellom Bømlo kommune og Helse Fonna HF. Samarbeid om folkehelse, førebygging og helsefremming.

⁶⁵ Region Vest. Sentersamarbeid om Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI). November 2017. <https://tidliginnsats.forebygging.no/globalassets/bti-sentersamarbeid---sammen-om-satsing---november-2017---signert.pdf>

⁶⁶ Saman med Stord kommune, Fitjar kommune og Tysnes kommune

⁶⁷ FACT (Flexible Assertive Community Treatment) står for fleksibelt aktivt oppsøkjande behandling.

Som nemnt under avsnitt 4.6 om konsekvensar av covid-19 pandemien, er det ein del respondentar og intervjuar som peiker på at samarbeidet mellom kommunen og BUP er noko utfordrande etter covid-19 pandemien. Det blir vist til auka i omfattande saker relatert til mellom anna angst og fråvær i skulen etter pandemien, og at dette har ført til auka del tilvisingar til BUP. Det blir dermed lengre ventetid før barn og unge kjem til hos BUP. Som tidlegare nemnt peiker verksemdsleiar for barne- og familietenesta på at kommuneleiinga er kjend med og arbeider med å løyse desse utfordringane.

Samarbeid med frivillige organisasjonar og lokalsamfunnet

Bømlo kommune jobbar med utgangspunkt i **ABCD-metoden**⁶⁸ i prosjekt for helsefremjande nærmiljø. ABCD-metoden er ein metode der ein skal finne ut kva ressursar, ferdigheiter og kapasitet som finst hos innbyggjarane, frivillige organisasjonar og lokale institusjonar i lokalsamfunnet. Målet er å skape engasjement hos ulike aktørar for å jobbe mot felles mål. Kommunen har lagt ut verktøy og ressursar knytt til ABCD-metoden på sine heimesider.

I 2020-2021 fekk Bømlo kommune NOK 100 000,- frå Vestland fylke for å arbeide med ABCD i kommunen. På kommunen si heimeside står det at midlane frå Vestland fylke har bidratt til utvikling og gjennomføring av ABCD-kurs og leiarforum tilpassa pandemi og restriksjonar. Det går fram at fleire innbyggjarar, lag, organisasjonar og grendautval og kommunalt tilsette har delteke på kurs og aktivitetar i samarbeid med fagseksjon for samfunnsarbeid ved Høgskulen på Vestlandet og Nurture Development. Kommunen har også lagt vekt på å integrere ABCD i ulike prosessar og prosjekt i kommunen. Desse går fram i tabellen under. Som nemnt i avsnitt 3.5 om lågterskeltiltak, er kommunen også del av satsinga *aktivitet for alle*⁶⁹ i samarbeid med kommunane Stord og Fitjar. På denne nettsida kan ein finne fram til ulike aktivitetar for alle aldersgrupper i dei tre kommunane.

Tabell 7: Prosjekt, prosessar og satsingar i Bømlo som byggjer på ABCD-metoden (Kjelde: Bømlo kommune)

Prosjekt/prosess/satsing	Skildring
Program for medverknad for Bømlo kommune har i perioden 2019-2022 eit program for folkehelsearbeid retta mot deltaking for god trivsel og livskvalitet for alle barn og unge	medverknad og deltaking for god trivsel og livskvalitet for alle barn og unge. ⁷⁰ Målet er at barn og unge er medvitne om eigne ressursar, at dei har verdi og er viktige aktørar i sitt lokalsamfunn, i barnehagen og i skulen. Bremnes ungdomsskule, Meling skule, Maurtua barnehage og ungdomsrådet deltar i prosjektet.
«Ungdom ved roret»	I prosjektet som gjekk i 2021-2022 testa kommunen mellom anna ut ei alternativ organisering av ungdomsrådet i Bømlo, med kick off-samling og prosjektbasert arbeid. Eit ungdomsrådsstyre møtest om lag ein gong kvar månad, medan alle elevrådsrepresentantane på ungdomsskulane og dei vidaregåande skulane møtast tre gonger i løpet av skuleåret.
Helsefremjande nærmiljø	Bømlo kommune deltok i perioden 2016-2019 i prosjekt for helsefremjande nærmiljø. Grendautvala i Moster, Rubbestadneset og Espevær deltok i prosjektet. I tillegg var prosjektet ei ramme for medverknad i samband med utvikling av kommunedelplanen sin samfunnsdel.
Ein veg inn i lokalsamfunnet	Prosjektet er driven av Bømlo vaksenopplæring i samarbeid med IMDI. Prosjektet har vore ein større pilot i Bømlo kommune som tilbyr <i>Inn på tunet</i> -tenester til ulike brukargrupper.

5.3.2 Vurdering

Bømlo kommune har etablert fleire strukturar for samarbeid mellom tenestene i oppvekstsektoren (kommunalområdet OKI). Det er etablert jamlege leiarmøte på tvers av tenestene i oppvekstsektoren, kommunen er i prosess med å implementere BTI-modellen og *stafettloggen*, og det er etablert tverrfaglege team i barne- og familietenesta for å sikre samhandling opp mot barn og unge. Revisjonen har ikkje indikasjonar på at desse strukturane ikkje er tilstrekkelege, men vil påpeike at kommunen må sikre at relevante tenester får nødvendig opplæring i, og bruker, BTI-rettleiaren og stafettloggen. Revisjonen registrerer at kommunen er i prosess med å utarbeide ein plan for tilpassa BTI-opplæring.

Undersøkinga viser at det er utfordringar i samarbeidet mellom den interkommunale barnevernstenesta (SIB) og kommunen. Det blir vist til at barnevernstenesta ikkje alltid har kapasitet til å delta inn i det førebyggjande arbeidet for barn og unge i kommunen, at det er etablert få jamlege møter mellom kommunen og barnevernstenesta, og

⁶⁸ Asset Based Community Development

⁶⁹ www.aktivitetforalle.no

⁷⁰ Prosjekta er finansiert med støtte frå Vestland fylke, Helsedirektoratet og Sparebankstiftinga SR-bank.

at barneverntenesta i for liten grad stiller opp når dei blir invitert til møte med tenestene. Revisjonen vil påpeike at det går fram av barnevernlova at barnevernstenesta skal samarbeide med offentlege instansar og andre tenesteytarar dersom samarbeidet er nødvendig for å gi barn eit heilskapleg og samordna tenestetilbod (jf. barnevernlova § 15-8). Revisjonen vurderer at kommunen må følgje opp påpeikte utfordringar i samarbeidet med barnevernstenesta. Dersom avtalen med den interkommunale barnevernstenesta ikkje fungerer etter hensikta, er det eit leiaransvar å identifisere problema, og løyse desse (t.d. gjennom å etablere fleire møtearenaar).⁷¹

Bømlo kommune har etablert fleire samarbeidsstrukturar og tverrsektorielle møteplassar med eksterne aktørar som private barnehagar, lag og frivillige organisasjonar, politi og spesialisthelsetenester for å sikre heilskapleg oppfølging av barn og unge i kommunen. Basert på undersøkinga som er gjennomført har ikkje revisjonen indikasjonar på at dette samarbeidet ikkje er tilstrekkeleg for å sikre førebyggjande tenester opp mot barn og unge på desse områda.

5.4 System for melding og oppfølging av avvik

5.4.1 Datagrunnlag

Kommunen opplyser at tilsette i dei kommunale tenestene kan melde avvik gjennom kommunen sitt kvalitetssystem, Compilo. Compilo har også system som skal sikre at meldte avvik blir følgt opp.

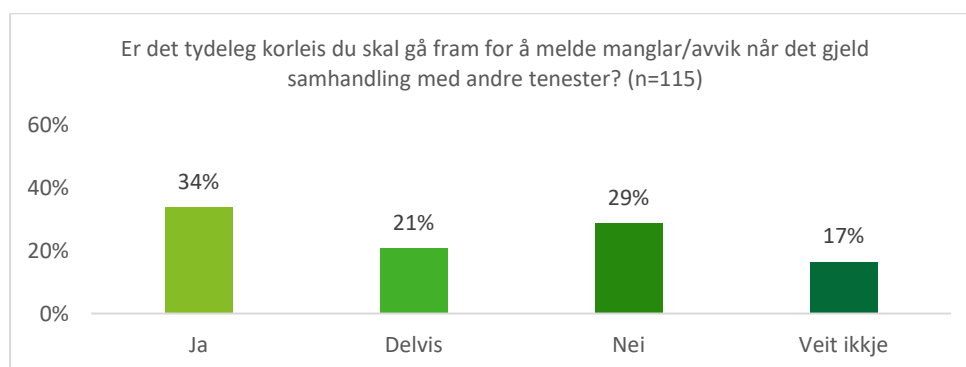
I alle intervju med tilsette i kommunen blir det vist til at tilsette kan melde avvik på tematikk knytt til samhandling mellom kommunale tenester i avviksmodulen i Compilo, men at dette i liten grad blir gjort. I eit intervju blir det vist til at visse utfordringar truleg ikkje blir meldt inn i avvikssystemet, men heller blir snakka om munnleg; til dømes utfordringar knytt til samhandling med barnevernet. Det blir vidare peikt på at det er at det er uvisst om manglande avviksmeldingar om manglar i samhandlinga skuldast at det er få avvik eller at det ikkje er etablert rutinar knytt til krav om samhandling.

Kommunalsjef viser til at han er kjend med at det har vore tilfelle der det har blitt meldt avvik knytt til manglande samhandling, men peiker på at det er rom for forbedring på avviksmeldekulturen i tenestene. Han viser til at det mellom anna i større grad kan tydeleggjerast for tilsette kva dei kan og bør melde avvik på.

Dei tilsette som deltok i spørjeundersøkinga fekk spørsmål om det i kommunen er etablert eit system for å melde frå om avvik og/eller manglar i samhandlinga med andre tenester.⁷² Halvparten av respondentane svarar *ja* på dette spørsmålet, medan over ein av fire svarar *veit ikkje*.⁷³

Respondentane fekk vidare spørsmål om det er tydeleg korleis ein skal gå fram for å melde manglar/avvik når det gjeld samhandling med andre tenester. Som vist i figur 23 under, svarar total 29 prosent av respondentane *nei* på dette spørsmålet og 17 prosent svarar *veit ikkje*.

Figur 23: Tydeleg korleis ein skal melde avvik knytt til manglande samhandling?



Respondentane som svara *nei* eller *delvis* på spørsmålet som er framstilt i figuren over, fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe.⁷⁴ I fritekstsvara blir det mellom anna vist til at ein ikkje er gode nok på å bruke avviksmeldesystemet generelt sett, og at det ikkje er etablert ein kultur for å melde avvik på

⁷¹ Helsedirektoratet. Nasjonal faglig retningslinje. Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Anbefaling: Kommunens ledelse bør sikre at det er etablerte avtaler om samarbeid mellom virksomheter involvert i oppfølging av barn og unge det er knyttet bekymring til. S.9

⁷² N=116

⁷³ Om lag 5 prosent svarar «nei» og om lag 15 prosent svarar «delvis»

⁷⁴ N=17

manglande samhandling med andre tenester. Det er nokre som nemner at det er krevjande å melde avvik på manglande samhandling dersom dette omhandlar leiar (som også vil vere mottakar av avviksmeldinga). Det er vidare nokre som viser til at dei ikkje er kjende med korleis dei til dømes skal melde avvik på manglande samhandling frå BUP og barnevernstenesta si side.

5.4.2 Vurdering

Bømlo kommune har etablert system for melding om avvik eller manglar i samhandlinga mellom tenester i arbeid retta mot utsette barn og unge. Tilsette kan melde frå om slike avvik gjennom avviksmodulen i kvalitetssystemet (Compilo), og det er i systemet også funksjonar som skal sikre at meldingar om avvik blir følgt opp. Undersøkinga viser samtidig at det ikkje er etablert kultur for å melde denne typen avvik i kommunen. Det er vidare 29 prosent av respondentane i spørjeundersøkinga som svarer at det ikkje er tydeleg korleis ein som tilsett skal gå fram for å melde avvik når det gjeld samhandling med andre tenester. 17 prosent av respondentane svarar *veit ikkje* på dette spørsmålet. Revisjonen understrekar at tenestene etter regelverket har plikt til å samarbeide for å sikre koordinerte og heilskaplege tenester til barn og unge, og vurderer at kommunen må sette i verk tiltak som sikrar at tenestene får på plass gode rutinar for å melde frå om manglar eller avvik i samhandlinga for barn og unge.

6 Konklusjon og tilrådingar

Undersøkinga viser at Bømlo kommune i all hovudsak har etablert eit heilskapleg, planmessig og systematisk arbeid for tidleg innsats for barn og unge med særlege behov. Det er etablert fleire mål for arbeidet med førebyggjande arbeid for barn og unge i kommunen, og innan oppvekstsektoren er det vidare utarbeidd kommunedelplan og årlege handlingsplanar for å følgje opp overordna mål og planar. Det er også tilgang til ei rekkje føremålstenlege lågterskel hjelpetiltak for utsette barn og unge og deira familiar i kommunen. **Bømlo kommune har også etablert system for å sikre at samarbeid og samordning mellom kommunale tenester innan oppvekstsektoren er i samsvar med regelverket.** Det er etablert jamlege leiarmøte på tvers av tenestene i oppvekstsektoren, kommunen er i prosess med å implementere BTI-modellen og *stafettloggen*, og det er etablert tverrfaglege team i barne- og familietenesta for å sikre samhandling opp mot barn og unge. Det er også lagt til rette for at tilsette kan melde avvik på manglar i samhandlinga gjennom avviksmodulen i kvalitetssystemet.

Samtidig viser undersøkinga at kommunen har utfordringar som påverkar eller kan påverke kommunen sitt arbeid inn mot barn og unge med særlege behov, og i kva grad tenestene kjem tilstrekkeleg tidleg inn med tiltak eller tilbod:

- Det ikkje tilstrekkeleg tydeleggjort i kommunen sine planar kva kommunalområde og tenester som har ansvaret for å følgje opp psykisk helsearbeid for barn og unge, på tross av at dette er eit satsingsområde i kommunen.
- Vidare er ikkje den interkommunale barneverntenesta (SIB) tilstrekkeleg inkludert i det overordna planarbeidet knytt til førebyggjande arbeid retta mot barn og unge i kommunen. Kommunen bør sikre at alle relevante tenester er inkludert i og har oversikt over planar som er etablert for førebyggjande arbeid retta mot barn og unge.
- Kommunen har **ikkje i tilstrekkeleg grad sikra at alle relevante tenester har nødvendig kompetanse** til å avdekke barn med særlege behov. Det går mellom anna fram at det på tvers av tenesteområda særskilt er behov for meir kompetanse for å avdekke omsorgssvikt, rus- og/eller psykiske helseutfordringar. Undersøkinga indikerer også at tilsette som arbeider opp mot barn og unge ikkje har tilstrekkeleg kunnskap om kva forhold som utløyser meldingsplikt til barnevernstenesta. Revisjonen vurderer at dette ikkje er tilfredsstillande, og påpeiker at kommunen skal sørge for at alle tilsette som jobbar opp mot barn og unge har god kunnskap om meldeplikta til barnevernet, og kva som utløyser denne plikta.
- **Fordelinga av ansvar og oppgåver** er ikkje i tilstrekkeleg grad tydeleggjort i tenestene, og at det blir vist til at det kan vere utfordrande å ha oversikt over kva teneste som har ansvar for kva oppgåver. Revisjonen understrekar at eit godt tverrsektorielt samarbeid forutset at tenestene mellom anna har tilstrekkeleg kunnskap om kvarandre sitt ansvar og oppgåver. Kommunen bør også i større grad sikre at både barn og familiar, samt dei tilsette i kommunen som jobbar opp mot barn og familiar, har tilstrekkeleg informasjon om kva lågterskeltilbod kommunen har for utsette barn og familiar.
- Bømlo kommune har gjennom BTI-rettleiaren og tilhøyrande malar og retningslinjer, etablert eit overordna rammeverk for korleis tilsette skal gå fram dersom dei opplever bekymring for eit barn. Undersøkinga indikerer samtidig at **ikkje alle tilsette er kjend med, eller brukar, BTI-rettleiaren**. Revisjonen understrekar at kommunen også må sikre at tilsette i tenester som har ansvar for oppfølging av vaksne med barn (t.d. NAV, rustenester), kjenner til kommunen sine rutinar for korleis dei bør handle på bakgrunn av uro for barn og unge.
- Eit godt tverrfagleg samarbeid for barn, unge og deira familiar forutset at velferdstenestene har tilstrekkeleg rutinar og samarbeidsstruktur.⁷⁵ Undersøkinga viser **behov for å i større grad skriftleggjere rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenesta**, inkludert rutinar for tverrfaglege samhandlingspunkt.

⁷⁵ jf. nasjonal rettleiar om samarbeid om tenester til barn, unge og deira familiar. Kapittel 2.4

- I undersøkinga er det fleire som viser til at tilsette i skulane har fått auka ansvar for ikkje-pedagogisk oppfølging av elevane, utan at dei får tilstrekkeleg støtte frå andre tenester i kommunen. Det er særskilt mange som viser til **utfordringar i samarbeidet mellom PPT og skulane** i oppfølginga av barn og unge.
- **Det er ikkje etablert eit tilstrekkeleg samarbeid mellom tenester** retta mot vaksne (t.d. NAV og rus- og psykisk helseteneste) og tenester retta mot barn og unge. Både i intervju og i spørjeundersøkinga blir det vist til at samarbeidet med vaksentenestene ikkje er tilstrekkeleg. Det er også fleire som viser til at det er utfordringar i samarbeidet mellom PPT og skulane i oppfølginga av barn og unge. Revisjonen meiner at kommunen må sikre tilstrekkeleg tverrfagleg samhandling for barn og unge med behov for oppfølging. Ein av faktorane for å sikre barn og unge tidleg hjelp, er tverrfagleg samarbeid og samhandling mellom tenester i kommunen.
- Det blir vist til **utfordringar i samarbeidet mellom kommunen og den interkommunale barnevernstenesta (SIB)**. Undersøkinga viser mellom anna at det er få jamlege møte mellom kommunen og SIB og at barnevernstenesta i for liten grad stiller opp når dei blir invitert til møte. Barnevernstenesta skal samarbeide med offentlege instansar og andre tenesteytarar dersom samarbeidet er nødvendig for å gi barn eit heilskapleg og samordna tenestetilbod (jf. barnevernlova § 15-8). Revisjonen vurderer at kommunen må følgje opp påpeikte betringspunkt i samarbeidet med barnevernstenesta. Dersom avtalen med den interkommunale barnevernstenesta ikkje fungerer etter hensikta, er det eit leiaransvar å identifisere problema, og løyse desse (t.d. gjennom å etablere fleire møtearenaar).⁷⁶
- Undersøkinga indikerer at det **ikkje er etablert kultur for å melde avvik på manglar i samhandlinga mellom tenester i kommunen**, og svar frå respondentane i spørjeundersøkinga viser at det ikkje er tilstrekkeleg tydeleg korleis ein som tilsett skal gå fram for å melde slike avvik. Revisjonen understrekar at tenestene har plikt til å samarbeide for å sikre koordinerte og heilskaplege tenester til barn og unge, og vurderer at kommunen må sette i verk tiltak som sikrar at tenestene får på plass gode rutinar for å melde frå om manglar eller avvik i samhandlinga for barn og unge.

Basert på det som kjem fram i undersøkinga vil revisjonen tilrå at Bømlo kommune sett i verk følgjande tiltak:

1. Sikrar eit planmessig, heilskapleg og systematisk arbeid for barn og unge, under dette:
 - a) Tydeleggjer og plasserer ansvaret for å følgje opp psykisk helsearbeid for barn og unge
 - b) Syte for at barnevernstenesta er tilstrekkeleg involvert i kommunen sitt arbeid med planar som omhandlar førebyggjande arbeid retta mot barn og unge
2. Sikrar at tilsette har tilstrekkeleg kompetanse til å kunne følgje opp barn og unge på ein god måte, under dette:
 - a) Sikrar at alle tilsette som jobbar opp mot barn, unge og familiar har god kunnskap om meldeplikta til barnevernet, og kva som utløyser denne plikta.
 - b) Legg til rette for at tilsette som dagleg er i kontakt med barn og unge har tilstrekkeleg kompetanse til å kunne identifisere barn og unge med ulike utfordringar (t.d. rus- og/eller psykisk helseutfordringar og omsorgssvikt).
 - c) Sikrar at tilsette har tilstrekkeleg kjennskap til kommunen sine lågterskeltiltak for utsette barn og familiar.
 - d) Sikre at alle tilsette kjenner til, og kan bruke, kommunen sitt overordna rammeverk for korleis tilsette skal gå fram dersom dei opplever bekymring for eit barn (BTI-rettleiar og stafettlogg).
3. Sikrar at det er tydeleg fordeling av ansvar og oppgåver når det gjeld oppfølging av utsette barn og unge i kommunen.
4. Etablerer nødvendige skriftlege rutinar og retningslinjer for det førebyggjande arbeidet innan barne- og familietenesta.
5. Legg til rette for føremålstenleg samarbeid for å sikre heilskapleg og samordna oppfølging av, og tenester til, barn og unge med særskilte behov. Under dette:
 - a) Sikrar tilstrekkeleg samarbeid mellom kommunen og Sunnhordland interkommunale barnevernsteneste for å sikre heilskapleg og samordna tenestetilbod til barn og unge i kommunen.

⁷⁶ Helsedirektoratet. Nasjonal faglig retningslinje. Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Anbefaling: Kommunens ledelse bør sikre at det er etablerte avtaler om samarbeid mellom virksomheter involvert i oppfølging av barn og unge det er knyttet bekymring til. S.9

- b) Undersøker kva som er utfordringa i samarbeidet mellom PPT og skular og følgjer opp eventuelle utfordringar for å sikre at aktørane saman bidrar godt inn i tenestene for barn og unge med behov for oppfølging.
 - c) Sikrar at det er tilstrekkeleg tverrfagleg samarbeid mellom tenester retta mot vaksne (t.d. NAV og rus- og psykisk helseteneste) og tenester retta mot barn og unge, for å legge til rette for tidleg innsats til barn og unge (t.d. barn som er pårørande).
6. Sett i verk tiltak som sikrar at tenestene får på plass gode rutinar for å melde frå om manglar eller avvik i samhandlinga for barn og unge.

Vedlegg 1: Høyringsuttale



Bømlo kommune

Vår dato:
01/02/2023

Vår referanse:
2021/4622-217

Vår saksbehandlar:
Bjørn Håvard Bjørklund

Direkte telefonnr.:
53423054

Dykkar dato:
Offentleglova § 15

Dykkar referanse:

Gjuvsland, Kjersti

Bømlo kommune sitt høyringssvar til utkast til forvaltningsrevisjonsrapport

Me viser til oversendt utkast til rapport etter forvaltningsrevisjon med Bømlo kommune, og frist for høyringssvar onsdag 01.02.23 kl. 12:00.

Bømlo kommune har følgjande merknadar til rapportutkastet:

Generelt opplever me at revisjonen har nytta både relevante revisjonskriteria og datagrunnlag.

Kommunedirektøren meiner også at tilrådingane som kjem fram i kapittel 6 og grunngjevingane for desse i hovudsak er treffande. Gjennom pågåande internkontroll og evalueringsprosessar har kommunen sjølv avdekka mange av dei same forbettringspunkta som kjem fram i revisjonsarbeidet, m.a. behov for gjennomgang av rutinar knytt til meldeplikt til barnevernet, informasjonsarbeid for å gjere dei ulike hjelpetiltaka betre kjent, tydeliggjering av ansvar og oppgåver i det førebyggjande arbeidet, og skriftleggjing av rutinar. Det er allereie sett i gong tiltak for å utbetre dette og kommunedirektøren vil koma attende med detaljar om dette i den vidare oppfølging av revisjonsrapporten.

Med helsing
Bømlo kommune

Bjørn Håvard Bjørklund
kommunalsjef - oppvekst, kultur og idrett
Dette brevet er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift

Kopi til:

Kjetil Aga Gjøsæter
Kristine Sætre

Kommunedirektøren
Stabsfunksjonar oppvekst

Adresse: Rådhuset, Leirdalen 1, 5430 BREMNES
postmottak@bomlo.kommune.no
www.bomlo.kommune.no

Telefon: 53 42 30 00

Organisasjonsnr.: 834 210 622
Bankgiro: 3201.61.51687
Postgiro for skatt: 6345.06.12199

Vedlegg 2: Revisjonskriterier

Internkontroll

§ 25-1 slår fast at kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen i kommunen og at internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, størrelse, eigenart, aktivitetar og risikoforhold. Ved internkontroll etter § 25-1 skal kommunedirektøren:

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Etter folkehelselova § 4 første ledd skal kommunar fremme befolkninga si helse, trivsel og gode sosiale og miljømessige forhold og bidra til å førebygge psykisk og somatisk sjukdom, skade eller liding, bidra til utjamning av sosiale helseskilnader og bidra til å verne befolkninga mot faktorar som kan ha negativ innverknad på helse.

§ 15-1, andre ledd i barnevernlova⁷⁷ gjev vidare kommunen plikt til å vedta ein plan for kommunen sitt førebyggjande arbeid for barn og unge. Planen skal beskrive kva som er måla for arbeidet, korleis arbeidet skal organiserast og delast mellom etatane i kommunen, og korleis dei skal samarbeide.

Kompetanse

Helse- og omsorgstenester som blir tilbydd eller ytt etter helse- og omsorgstenestelova skal vere forsvarlege, (jf. hol. § 4-1). Dette inneber mellom anna at kommunen skal sikre tilstrekkeleg fagkompetanse i tenestene.

Ein viktig del av det helsefremjande og førebyggjande arbeidet er ansvar for å identifisere barn og unge med ulike utfordringar. Dette inneber at dei som arbeider med barn og unge bør ha kunnskap og kompetanse om faktorar som kan påverke den psykiske helse hos barn og unge. Den nasjonale faglege retningslinja *Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge*⁷⁸ rettar seg mot barnehage, skule, helsestasjon og skulehelsetenesta, og andre instansar som har ei viktig oppgåve i tidleg oppdaging av barn og unge med utfordringar og/eller sårbarheit. Retningslinja har anbefalingar om kva beskyttelses- og risikofaktorar, teikn og signal som kan gi grunn til bekymring for at barn og unge lever i ein risikosituasjon, basert på bl.a. omsorgssituasjon, samspel, fysiske teikn og signal. Det blir vidare påpeikt at tilsette som arbeidar med barn og unge bør ha god kunnskap om mellom anna opplysningsplikta til barnevernstenesta.

I ei melding til Stortinget, *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*⁷⁹, blir det slått fast at dersom alle barn og elevar skal få eit godt tilbod, er det viktig at tilbodet til barn og elevar er kunnskapsbasert og blir gitt av kompetente fagfolk. Det går vidare fram at:

ansatte med høy kompetanse må jobbe tett på barna og elevene slik at de raskt kan fange opp behov og tilrettelegge tilbudet på en god måte. Det er viktig at de som arbeider tett på barna og elevene, har kunnskap om hvordan mangfold kan brukes som en ressurs, og om hvordan de kan støtte, styrke og følge opp barn og unge ut fra deres individuelle forutsetninger.

Det går vidare fram av meldinga at det er nødvendig at barnehagar og skular har tilgang til fagpersonar med ulik kompetanse som saman med lærarane kan danne eit lag rundt barna og elevane.

Lågterskel hjelpetiltak

I følge Nasjonal fagleg retningslinje for helsestasjon- og skulehelsetenesta, skal alle barn og ungdom ha eit lett tilgjengeleg lågterskeltilbod i helsestasjon, skulehelsetenesta og helsestasjon for ungdom. Lågterskelomgrepet blir her nytta for å tydeleggjere at barn, ungdom og deira foreldre skal kunne henvende seg utan avtale eller tilvising (drop-in). For å sørge for eit lett tilgjengeleg lågterskeltilbod skal tenesta sørge for opningstider som er

⁷⁷ § 3-1 i barnevernlova gjeldande fram til 31.12.2022

⁷⁸ Helsedirektoratet. Nasjonal veileder for tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Sist faglig oppdatert 03.12.2019.

⁷⁹ Kunnskapsdepartementet. Mld.st.6 (2019 – 2020): Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO. Del 1.3: Tidlig innsats og inkluderende fellesskap.

tilpassa målgruppa og formålet med tenesta. Tilbodet bør lokaliserast på stader der det er enkelt for unge å oppsøke, og opningstidene bør vere tilpassa ungdommen sine behov.⁸⁰

Lågterskeltenester innan psykisk helsearbeid kan definerast som tenester som gir direkte hjelp utan tilvising, er tilgjengeleg for alle og har opningstid tilpassa målgrupper og formål.⁸¹

*Fritidserklæringa*⁸² er eit samarbeid mellom regjeringa, kommunar og frivilligheita, og blei første gang signert i 2016. Fritidserklæringa for 2022 seier at alle barn skal ha moglegheit til å delta jamleg i minst ein organisert fritidsaktivitet saman med andre. Det blir vidare slått fast at alle barn og unge må inkluderas på lik linje, uavhengig av til dømes kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne, bustad og foreldra sin sosiale og økonomiske situasjon.

Rutinar og retningslinjer

I den nasjonale rettleiaren for tidleg oppdaging av utsette barn og unge⁸³ blir det gitt ei sterk tilråding om at kommunen si leiing bør sikre at relevante verksemder der tilsette møter barn og unge i sitt daglege arbeid har rutinar for korleis dei tilsette kan handle på bakgrunn av ei bekymring for barn og unge. Det blir vidare peika på at rutinane bør vere kjende for mellom anna tilsette i barnehagar, skular, helse- og omsorgstenester som har regelmessig oppfølging av barn og unge, helse- og omsorgstenester som har ansvar for vaksne som har barn (barn som pårørande) og tenester som av ulike årsaker har oppfølgingsansvar for foreldre og ev. familiar (t.d. NAV). Rettleiaren set vidare krav til kva punkt som bør inngå i rutinane, mellom anna systematisk observasjon og dokumentasjon av vedvarande teikn og signal som gir grunnlag for bekymring.

Ein kvar som utfører tenester eller arbeid etter opplæringslova, barnehagelova, privatskulelova, krisesenterlova, integreringslova, i arbeids- og velferdsforvaltninga, er fagpersonell ved familievernkontor og den som yter helsehjelp har plikt til å vere merksam på forhold som kan føre til tiltak frå barnevernstenesta.⁸⁴ For at personalet skal kunne oppfylle merksemdsplikta si, er det ein forutsetning at dei har kunnskap om kva situasjonar som kan føre til tiltak frå barneverntenesta og kva situasjonar som er så alvorlege at meldeplikta til barnevernet blir utløyst.

Alle som utfører tenester eller arbeid på skulane skal vere merksam på forhold som bør føre til tiltak frå kommunen i arbeids- og velferdsforvaltninga eller helse- og omsorgstenesta (jf. opplæringslova § 15-4). Ei tilsvarande plikt gjeld for barnehagepersonalet (jf. barnehagelova § 45). Bestemminga vil for offentlege skular omfatte personalet i leksehjelpordninga, skulefritidsordninga, kulturskulen, vaksenopplæringa, oppfølgingstenesta og PP-tenesta, i tillegg til personalet i skulen. Kommunen må sørge for at dei tilsette har kunnskap om kva tiltak som kan vere aktuelle etter både sosialtenestelova og helse- og omsorgstenestelova. Kommunen skal også sørge for at alle som utfører tenester eller arbeid etter lova, oppfyller plikta til å vere merksam på behov for tiltak, og plikta til å gi opplysningar om slike forhold (forutsett samtykke).⁸⁵

Samhandling

Kommunane står i utgangspunktet fritt til å organisere tenesteapparatet slik dei sjølv meiner er mest føremålstenleg, men dei har ansvar for å samordne sine tenester.

I lovvedtak 143 (2020-2021) blei det i juni 2021 vedtatt av Stortinget å innføre endring i 14 lover, knytt til mellom anna innføring av samordningsplikt for kommunen ved yting av velferdstenester og innføring av rett til barnekoordinator. Nokre av lovene som får endringar er barnevernlova⁸⁶, familievernkontorlova⁸⁷, opplæringslova⁸⁸, barnehagelova⁸⁹, helse- og omsorgstenestelova⁹⁰ og integreringslova⁹¹. Lovendringane

⁸⁰ Helsedirektoratet. Psykisk helsearbeid for barn og unge – en innsiktsrapport. Publisert og sist fagleg oppdatert 19.05.2021.

⁸¹ Helsedirektoratet. Psykisk helsearbeid for barn og unge – en innsiktsrapport. Publisert og sist fagleg oppdatert 19.05.2021.

⁸² Fritidserklæringen. Datert 11.08.2022.

⁸³ Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge. Nasjonal veileder. Helsedirektoratet. Sist fagleg oppdatert 3. desember 2019.

⁸⁴ jf. barnehagelova § 46, opplæringslova § 15-3, privatskulelova § 7-4, sosialtenestelova § 45, integreringslova § 49, folketrygdlova § 25-11, helsepersonellova § 33, familievernkontorlova § 10 og krisesenterlova § 6.

⁸⁵ Helsedirektoratet. Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier. Del 7: Veiledningsplikt, oppmerksomhetsplikt og taushetsplikt. Nasjonal veileder. Sist fagleg oppdatert 15. september 2022.

⁸⁶ § 3-2 om samarbeid og samordning og § 3-2 a. om rett til individuell plan i barnevernlova gjeldande fram til 31.12.2022. § 15-8 om samarbeid og samordning og §15-9 om rett til individuell plan i barnevernlova gjeldande frå 01.01.2023.

⁸⁷ Ny § 1a. om samarbeid og samordning,

⁸⁸ §3-6, nytt andre ledd om tverrfagleg samarbeid i oppfølgingstenesta, ny § 4A-14 om samarbeid og samordning, § 15-3 om opplysningsplikt til barnevernet, § 15-4 om opplysningar til den kommunale helse- og omsorgstenesta og sosialtenesta og § 15-8 om samarbeid og samordning

⁸⁹ Ny § 2 b om samarbeid og samordning og § 45 om opplysningar til den kommunale helse- og omsorgstenesta og sosialtenesta

⁹⁰ § 3-4 om kommunen si plikt til samarbeid og samordning, § 6-2 om krav til avtalen sitt innhald, ny § 7-2 a. om barnekoordinator

⁹¹ § 41, § 48 første ledd, ny § 50 om samarbeid og samordning

medfører mellom anna at skulefritidsordninga og PP-tenesta blir inkludert i samarbeidsføresegnene i opplæringslova og at dei ulike velferdstenestene pliktar å samarbeide med andre velferdstenester når det er nødvendig for å gi tenestemottakaren eit heilskapleg og samordna tenestetilbod. Vidare inneber lovendringane ei plikt til å samarbeide utover oppfølginga av konkrete tenestemottakarar, slik at tenesta sjølv og dei andre tenestene kan ivareta sine oppgåver etter lov og forskrift. Lovendringane tredd i kraft frå 1. august 2022.

I forarbeid til lovendringane⁹² blir det vist til eit behov for ei betre og sterkare samordning av tenester til barn og unge. Det blir peikt på at ulike velferdstenester per i dag har ulike samarbeidsplikter og at nokre velferdstenester, til dømes skulefritidsordninga, ikkje er omfatta av eksisterande samarbeidsplikter. Proposisjonen viser vidare til at tverrsektorielle samarbeid mellom ulike kommunale tenester og mellom kommunale tenester og spesialisthelsetenesta er avgjerande for å sikre god kvalitet og samanheng i tenestene til barn og unge med samansette vanskar og lidningar.

I september 2022 blei det etablert ein nasjonal rettleiar om samarbeid om tenester til barn, unge og deira familiar.⁹³ I rettleiararen blir det mellom anna slått fast at samordningsplikta lovfestar kommunen sitt ansvar for å sikre eit samordna tenestetilbod til den enkelte tenestemottakar. Det blir peikt på at samordningsplikta gjeld når tenestene har plikt til å samarbeide på individnivå, og skal sørge for at ei kommunal teneste får hovudansvaret for samordninga av tenestene. Det blir understreka at det er kommunen, og ikkje den enkelte kommunale tenesta som har ei samordningsplikt. Det er presisert at dersom det er oppnemnd barnekoordinator, så er det barnekoordinatoren som skal sørge for at tenestetilbodet blir samordna.

Velferdstenestene har også plikt til å samarbeide utan at samarbeidet er knytt til ei enkelt sak (samarbeid på systemnivå). Velferdstenestene skal sørge for at barn og unge som treng det, får rett hjelp til rett tid. Dette forutset at tenestene jobbar saman for å styrke barna sitt samla oppvekst- og læringsmiljø. Velferdstenestene skal samarbeide både for 1) å ivareta eigne oppgåver og 2) at andre tenesteytarar skal kunne ivareta sine oppgåver.

Endringar i barnevernlova blei satt i verk i samband med iverksetting av *barnevernreforma* (ofte kalla oppvekstreforma) 1. januar 2022. Føremålet med reforma er mellom anna å styrke kommunane sitt førebyggjande arbeid og arbeidet med tidleg innsats for barn i risiko.

Det går fram av §1-10 i ny barnevernlov at barnevernet skal sette inn tiltak tidleg for å forebygge alvorleg omsorgssvikt og åtferdsvanskar. § 15-8 i barnevernslova seier at barnevernstenesta skal medverke til at barn sine interesser blir ivaretatt også av andre offentlege organ. Vidare går det fram at

Barnevernstjenesten skal, i tillegg til å følge opp enkelte barn, samarbeide med offentlege instansar og andre tenesteyterne slik at barnevernstjenesten og de andre tenesteyterne kan ivareta sine oppgaver etter lov og forskrift

Opplæringslova set i § 15-8 krav til at skulen skal samarbeide med relevante kommunale velferdstenester om vurdering og oppfølging av barn og unge med helsemessige, personlege, sosiale eller emosjonelle vanskar. Plikta gjeld både i enkeltsaker og samarbeid utover oppfølginga av konkrete elevar. § 2b i barnehagelova set tilsvarende krav til barnehage tilsette.

§4 i forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta set også føringar for samhandling og samarbeid:

- Helsestasjons- og skulehelsetjenesten skal ha rutiner for, og legge til rette for, nødvendig samarbeid med:
- a. pasienter og brukere og deres pårørende,
 - b. relevante kommunale tenester og spesialisthelsetjenester, inkludert private tenesteytere med avtale med spesialisthelsetjenesten eller kommunen, herunder fastleger,
 - c. tannhelsetjenesten,
 - d. relevante fylkeskommunale tenester og
 - e. relevante statlige tenester

⁹² Prop.100 L (2020-2021). Endringer i velferdstjenestelovgivningen (samarbeid, samordning og barnekoordinator). Kunnskapsdepartementet.

⁹³ Helsedirektoratet. Nasjonal veileder. Samarbeid om tenester til barn, unge og deres familier. Publisert 15. september 2022.

§ 13-5 i opplæringslova set vidare krav til at skulen skal samarbeide med barnehagen om barna sin overgang frå barnehage til skule og skulefritidsordning (jf. § 2 a. i barnehagelova). Det går fram at samarbeidet skal bidra til at barna får ein trygg og god overgang, og at det skal utarbeidast ein plan for overgangen.

I Fafo sin rapport *trøbbel i grenseflatene*⁹⁴ bidrog 13 kommunar med døme på tiltak som kan bidra til ei meir heilskapleg oppfølging av barn og unge. Dette omfattar mellom anna:

- utvikling av ein felles oppvekstplan eller felles plattform i kommunen for samordna innsats på oppvekstfeltet
- samle oppvekstfeltet under ei leiing
- ha felles leiarmøte for alle etats-/tenesteleiarar på oppvekstfeltet
- utvikle ein felles modell i kommunen for arbeid med heilskapleg oppfølging av målgruppa
- etablering av team som samlar ulike tenester og profesjonar som er relevante for oppfølging av ulike grupper
- samarbeid mellom ulike etatar/tenester (og forvaltningsnivå) om opptak til ulike tiltak eller tilbod (eit eksempel er pakkeforløp innan psykisk helsevern for barn og unge)
- faste tverrfaglege møte i barnehage og skole
- modellar for tidleg og førebyggjande innsats ovanfor utsette barn og unge.

⁹⁴ Fafo. *Trøbbel i grenseflatene*. Samordnet innsats for utsatte barn og unge. Inger Lise Skog Hansen, Ragnhild Steen Jensen og Tone Fløtten. Fafo-rapport 2020:02.

Vedlegg 3: Sentrale dokument og litteratur

Lov og forskrift

- Kommunal- og moderniseringsdepartementet: Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). LOV-2021-04-23-24
- Kunnskapsdepartementet: Lov og grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova). LOV-2022-06-17-68
- Kunnskapsdepartementet: Lov om barnehager (barnehageloven). LOV-2022-06-10-40
- Barne- og familiedepartementet: Lov om barnevern (barnevernsloven). LOV-2021-06-18-97
- Barne- og familiedepartementet: Lov om barnevern (barnevernsloven). LOV-2022-06-17-45
- Helse- og omsorgsdepartementet: Lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven). LOV-2021-06-18-122
- Helse- og omsorgsdepartementet: Lov om kommunale helse- og omsorgstjenesten m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven). LOV-2022-11-25-86

Forarbeid, rundskriv, rettleiarar mv.

- Helsedirektoratet. *Helsestasjons- og skolehelsetjenesten*. Nasjonal faglig retningslinje. Helsedirektoratet. Først publisert 08.02.2017. Sist fagleg oppdatert 10.06.2022.
- Helsedirektoratet. *Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier*. Nasjonal veileder. Sist oppdatert 28.09.2022.
- Helsedirektoratet. *Psykisk helsearbeid for barn og unge – en innsiktsrapport*. Publisert og sist fagleg oppdatert 19.05.2021.
- Helsedirektoratet. *Tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge- Nasjonal faglig retningslinje*. Publisert og sist fagleg oppdatert 03.12.2019.
- Kunnskapsdepartementet. Mld.st.6 (2019 – 2020): *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Del 1.3: Tidlig innsats og inkluderende fellesskap.
- Prop.100 L (2020-2021). *Endringer i velferdstjenestelovgivning (samarbeid, samordning og barnekoordinator)*. Kunnskapsdepartementet.
- Lovvedtak 143 (2020-2021). *Vedtak til lov om endringer i velferdstjenestelovgivning (samarbeid, samordning og barnekoordinator)*.

Dokument frå kommunen

- Bømlo kommune. *Kommunedelplan Helse-sosial-omsorg 2017-2027*. Vedteke i Bømlo kommunestyre 05.12.2016.
- Bømlo kommune. *#Bømlo2049. Kommuneplanen sin samfunnsdel – KPS (2019-2049)*. Vedteke i Bømlo kommunestyre 17.06.2019.
- Bømlo kommune. *Kommunedelplan for oppvekst 2019-2024*. Vedteke i Bømlo kommunestyre 30.09.2019.
- Bømlo kommune. *Handlingsplan 2022-2023 til kommunedelplan oppvekst*. Vedteke i kommunestyremøte 07.11.2022.
- Bømlo kommune. *Økonomiplan 2023-2026*. Vedtatt i kommunestyret 12.12.2022 i sak 103/2022.
- Bømlo kommune. *Betre tverrfagleg innsats for barn og unge i Bømlo kommune. Saman for ein god oppvekst*. Nettside. Utan dato.
- Bømlo kommune. *Handlingsplan for fråvær i skule og barnehage 2020*. Utan dato.
- Bømlo kommune. *Evalueringsrapport. Periode februar 2020 – juli 2022*. Datert 12.09.2022.
- Bømlo kommune. *Samarbeidsavtale mellom Sør-Vest politidistrikt og Bømlo kommune om rus og kriminalitetsførebyggjande arbeid*. Signert desember 2020.
- Bømlo kommune. *Førebygging av radikalisme og valdeleg ekstremisme* (i samarbeid med lokalt politi og kommunane Fitjar og Stord). Først publisert: juni 2016.
- Bømlo kommune. *Klar til skulestart. Plan for overgang barnehage – skule i Bømlo kommune*. Datert 31.09.2016.
- Bømlo kommune. *Økonomiplan 2023 – 2026*. 07.11.22.

- Bømlo kommune. *Kommunedelplan for Helse, sosial og omsorg (utkast)*. Høyringsfrist 2. februar 2023.

Andre kjelder

- Aktivitet for alle: <https://aktivitetforalle.no/>
- Regjeringa. *Fritidseklæringen*. Datert 11.08.2022.
- Stafettloggen: <https://stafettloggen.conexus.no/Account>
- Statsforvalter i Vestland. Presentasjon frå Bømlo kommune på digital samling. Tema: tverrfaglig samarbeid og samordning av tenester til barn og unge. Dato for samling: 07.12.2022.
- Utdanningsdirektoratet. *Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis*. Artikkel. Sist endra 05.10.2022.
- Utdanningsdirektoratet. *Samlingsbasert tilbod for inkluderende barnehage- og skolemiljø*. Artikkel. Sist endra 04.11.2021.
- Fafo. *Trøbbel i grenseflatene*. Samordnet innsats for utsatte barn og unge. Inger Lise Skog Hansen, Ragnhild Steen Jensen og Tone Fløtten. Fafo-rapport 2020:02.



Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's 330,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.

© 2023 Deloitte AS



Saksframlegg

Saksnr: 2022/339-3

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	2/23	16.02.2023

Forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS - prosjektplan

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet ber Deloitte AS gjennomføra forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS.
2. Eventuelt korrigerert prosjektplan vert å senda til sekretariatet innan 02.03.2023. Kontrollutvalet gjev utvalsleiar i samråd med sekretariatet fullmakt til å godkjenna endeleg prosjektplan.
3. Kontrollutvalet godkjenner samla timetal, inkl. opsjon, i forslag til prosjektplan.
4. Kontrollutvalet ønskjer at revisjonsrapporten vert ferdig innan 31.10.2023 verifisert og inkludert rådmannen sin uttale.

Samandrag

Kontrollutvalet skal i dette møte handsama prosjektplan innan forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS. Det vert tilrådd at prosjektplanen vert godkjent i dette møte, eventuelt at kontrollutvalet gjev utvalsleiar i samråd med sekretariatet fullmakt til å godkjenna endeleg prosjektplan. Det kjem fram av prosjektplanen at forvaltningsrevisjonsrapporten er klar innan utgangen av oktober 2023, og at kontrollutvalet handsamar denne i første kontrollutvalsmøte i nytt kontrollutval i november/desember 2023.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Bømlo - kommune - prosjektplan - Bømlo kommunale eideomsselskap AS

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet bestilte dette prosjektet i møte 01.12.2022 (PS 33/22), og dette vart vedteke:

«Vedtak:

1. *Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eigedomsselskap AS.*
2. *Utvalet ber Deloitte utarbeida forslag til prosjektplan i tråd med dei føringane utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.*
3. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 31.01.2023, slik at kontrollutvalet kan handsama prosjektplanen i møte 16.02.2023.»*

Sekretariatet har motteke prosjektplanen frå Deloitte og denne er vedlagt saka.

Av prosjektplanen går det fram at føremålet med forvaltningsrevisjonen er:

Føremålet med prosjektet vil vere å undersøkje og vurdere Bømlo kommune si eigarstyring av Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE AS). Vidare er det eit føremål å undersøkje om BKE AS har etablert tilfredsstillande system og rutinar for å sikre at selskapet driv i samsvar med regelverk, eigne vedtekter og kommunale vedtak og føringar for selskapet.

Med bakgrunn i prosjektet sitt føremål har revisjonen formulert følgjande problemstillingar:

1. I kva grad har kommunen etablert ei eigaroppfølging av selskapet i samsvar med etablerte normer for eigaroppfølging, eigne vedtak og rutinar?
 - a) Har kommunen ei eigarskapsmelding som oppfyller krava i regelverket og som omhandlar BKE?
 - b) Har kommunen etablert ein eigarstrategi med mål og krav til selskapet?
 - c) I kva grad har kommunen etablert ei eigarstyring av selskapet i samsvar med krav i aksjelova og KS sine tilrådingar?
 - d) I kva grad har kommunen sikra god samansetting av styret i selskapet?
 - e) I kva grad har kommunen etablert rutinar for å sikre at kommunen blir tilstrekkeleg informert om drifta og utviklinga i selskapet?
2. I kva grad er det etablert system og rutinar som bidrar til å sikre ei målretta og forsvarleg drift av BKE? Under dette:
 - a) I kva grad er det etablert tydelege strategiar og mål for drifta av selskapet og i kva grad følgjer selskapet opp eiga måloppnåing?
 - b) Har selskapet etablert rutinar for fastsetting av husleige i samsvar med regelverk og kommunale vedtak?
 - c) I kva grad har selskapet etablert system og rutinar som sikrar god oppfølging av leigetakarar og leigeforhold (inngåing av kontrakt, husleige, bruk og vedlikehald av bustad mv.)?
 - d) I kva grad har selskapet etablert rutinar for økonomistyring og -oppfølging?
3. I kva grad har selskapet etablert strategiar og tiltak for å sikre nok bustadar og naudsynt kvalitet i bustadmassen, som understøttar overordna målsettingar om at alle som har fått tildelt bustad skal kunne bu trygt og godt? Under dette:
 - a) Strategiar og tiltak for å sikre tilstrekkeleg tilgang på kommunale bustadar?
 - b) Strategiar og tiltak for å sikre ein bustadmasse som tilfredsstiller dei krav som følgjer av Bømlo kommune sin bustadpolitikk og dei behov som relevante brukargrupper har?
 - c) Strategiar og tiltak for å sikre verdibevarande vedlikehald av bygningsmassen?

Deloitte utfører forvaltningsrevisjon i samsvar med gjeldende standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Alle prosjekt blir kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

Deloitte vil nytta dokumentanalyse, intervju og verifisering/høyring som metode.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse for å gjennomføre forvaltningsrevisjonen. Når revisjonsrapport er levert og behandla i kontrollutvalet, skal utvalet innstille til kommunestyret, som gjer vedtak, jf. kommunelova § 23-3.

Vurderingar og verknader

Timeestimat for prosjektet er inntil 270 timar. Timeestimatet inkluderer ikkje førebuing og gjennomføring av presentasjon i kommunestyret. Ein eventuell presentasjon av rapporten i kommunestyret vil bli fakturert etter medgått tid, inntil 6 timar.

Med utgangspunkt i det omfang som ligg i den føreslåtte prosjektplanen har sekretariatet ikkje merknad til at det vert disponert ein ressurs på inntil det timetal som ligg i forslag til prosjektplan.

Oppstart av prosjektet vil vere 1.mars 2023 og rapporten vil vere klar for oversending til kontrollutvalet ved sekretariatet innan utgangen av oktober 2023. For å kunne gjennomføre prosjektet innan denne fristen og med stipulert timebruk er det naudsynt at kommunen sender over etterspurt dokumentasjon innan dei fristar som blir sett, og at utvalde personar stiller til og verifiserer intervju.

Sekretariatet synest det er ein vel gjennomarbeid prosjektplan. Dersom det ikkje kjem fram særskilte opplysningar i møtet, vert det tilrådd at kontrollutvalet godkjenner prosjektplanen slik den ligg føre, fastset leveringsfrist og at informasjonen elles vert teken til orientering.

Konklusjon

Det vert invitert til at kontrollutvalet godkjenner prosjektplanen



Forvaltningsrevisjon med eigarskapskontroll | Bømlo
kommune

Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE)

Prosjektplan

Februar 2023

«Forvaltningsrevisjon med
eigarskapskontroll av Bømlo Kommunale
Eigedomsselskap AS (BKE) -
prosjektplan»

Februar 2023

Prosjektplanen er utarbeidd for Bømlo
kommune av Deloitte AS.

Deloitte AS
Postboks 6013 Postterminalen, 5892
Bergen
tlf: 55 21 81 00
www.deloitte.no
forvaltningsrevisjon@deloitte.no

Innhold

1	Føremål og problemstillingar	2
2	Revisjons- og kontrollkriterium	4
3	Metode	7
4	Tid og ressursbruk	8

1 Føremål og problemstillingar

1.1 Bakgrunn

Deloitte har i samsvar med bestilling frå kontrollutvalet i møte den 01.12.2022, sak 33/22 utarbeidd ein prosjektplan for forvaltningsrevisjon med eigarskapskontroll med eigarskapskontroll av Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE) i Bømlo kommune.

1.2 Om Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE)

Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE) blei etablert i 2008 og er heileigd av Bømlo kommune. Ved etableringa overtok BKE alle utleige- og omsorgsbustader som Bømlo kommune eigde på dette tidspunktet. I åra etter har BKE kjøpt, bygd, samt hatt ansvar for å drifte fleire eigna bustader, og har utvida tilbodet til brukarane. Selskapet eig og driftar i dag cirka 150 omsorgs- og utleigebustader. Vidare eig og driftar BKE også ein næringseigedom, samt eit antal tomtar. Den samla verdien på BKE sine bygningar, tomtar og annan fast eigedom var ved utgangen av 2021 191 mill. kr.¹ Selskapet har fire tilsette.

Føremålet til BKE er å leige ut omsorgs- og kommunale utleigebustader til brukarar som Bømlo kommune har eit spesielt ansvar for, medrekna brukarar som har vanskar med å skaffe seg bustad i den private marknaden eller har særskild behov for omsorgsbustad. BKE har ikkje ansvar for å handsame søknadar om kommunal bustad eller tildeling av dette. Dette ansvaret ligg til Bømlo kommune ved høvesvis tenestekontoret for helse- og omsorgstenester og NAV Flyktning.

I samsvar med vedtektene driv ikkje BKE kommersiell verksemd, og Bømlo kommune tek ikkje ut utbytte. Alle inntektene til selskapet skal gå inn igjen i drifta, for å sikre godt vedlikehald og gode bustadar for BKE sine leigetakarar.

1.3 Føremål og problemstillingar

Føremålet med prosjektet vil vere å undersøkje og vurdere Bømlo kommune si eigarstyring av Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE AS). Vidare er det eit føremål å undersøkje om BKE AS har etablert tilfredsstillande system og rutinar for å sikre at selskapet driv i samsvar med regelverk, eigne vedtekter og kommunale vedtak og føringar for selskapet.

Med bakgrunn i føremålet er det utarbeidd følgjande problemstillingar som vil bli undersøkt:

1. **I kva grad har kommunen etablert ei eigaroppfølging av selskapet i samsvar med etablerte normer for eigaroppfølging, eigne vedtak og rutinar?**
 - a) Har kommunen ei eigarskapsmelding som oppfyller krava i regelverket og som omhandlar BKE?
 - b) Har kommunen etablert ein eigarstrategi med mål og krav til selskapet?
 - c) I kva grad har kommunen etablert ei eigarstyring av selskapet i samsvar med krav i aksjelova og KS sine tilrådingar?
 - d) I kva grad har kommunen sikra god samansetting av styret i selskapet?
 - e) I kva grad har kommunen etablert rutinar for å sikre at kommunen blir tilstrekkeleg informert om drifta og utviklinga i selskapet?
2. **I kva grad er det etablert system og rutinar som bidrar til å sikre ei målretta og forsvarleg drift av BKE? Under dette:**
 - a) I kva grad er det etablert tydelege strategiar og mål for drifta av selskapet og i kva grad følgjer selskapet opp eiga måloppnåing?
 - b) Har selskapet etablert rutinar for fastsetting av husleige i samsvar med regelverk og kommunale vedtak?
 - c) I kva grad har selskapet etablert system og rutinar som sikrar god oppfølging av leigetakarar og leigeforhold (inngåing av kontrakt, husleige, bruk og vedlikehald av bustad mv.)?
 - d) I kva grad har selskapet etablert rutinar for økonomistyring og -oppfølging?
3. **I kva grad har selskapet etablert strategiar og tiltak for å sikre nok bustadar og naudsynt kvalitet i bustadmassen, som understøttar overordna målsettingar om at alle som har fått tildelt bustad skal kunne bu trygt og godt? Under dette:**

¹ BKE – Årsmelding 2021.

- a) Strategiar og tiltak for å sikre tilstrekkeleg tilgang på kommunale bustadar?
- b) Strategiar og tiltak for å sikre ein bustadmasse som tilfredsstiller dei krav som følgjer av Bømlø kommune sin bustadpolitikk og dei behov som relevante brukargrupper har?
- c) Strategiar og tiltak for å sikre verdibevarende vedlikehald av bygningsmassen?

1.4 Uavhengigheitsvurdering i samband med eigarskapskontrollen

Deloitte er vald rekneskapsrevisor for BKE. I tilfelle der Deloitte er rekneskapsrevisor for selskap der det skal gjennomførast eigarskapskontroll og/eller forvaltningsrevisjon av selskap, gjennomfører Deloitte alltid ei ekstra uavhengigheitsvurdering for å sikre at det ikkje er konflikt mellom oppdraga. Etter å ha gjennomført ei slik uavhengigheitsvurdering, er det Deloitte si vurdering at ein forvaltningsrevisjon med eigarskapskontroll av BKE ikkje vil komme i konflikt med rolla som rekneskapsrevisor, ettersom prosjektet ikkje vil innebære ein kontroll av eigne råd og utføringa av rekneskapsrevisjonen.

I ein uttale frå Lic Jur Overå til Forum for kontroll og tilsyn i 2010, blir det konkludert med at det ikkje vil vere ei konflikt ved at rekneskapsrevisor også gjennomfører eigarskapskontroll eller forvaltningsrevisjon i selskap (tidlegare kalla selskapskontroll) dersom selskapa som skal kontrollerast er heileigd av kommunale eigarar. Overå viser til at det kan oppstå ei mogleg konflikt når selskapa det gjeld også har ein privat eller statleg eigar. Dette er imidlertid ikkje tilfellet for BKE.

2 Revisjons- og kontrollkriterium

2.1 Innleiing

Revisjons- og kontrollkriteria vil bli henta frå og utleia av autoritative kjelder, rettsreglar, politiske vedtak og fastsette retningslinjer. Revisjons- og kontrollkriteria under er ikkje uttømmende for kva som kan vere relevant i forvaltningsrevisjonen med eigarskapskontroll. Andre kriterium vil kunne komme til dersom det skulle vere naudsynt for å få ei fullstendig undersøking og vurdering av problemstillingane.

2.2 Kommuneleva

Kommuneleva § 26-1 stiller krav om at kommunen minst éin gong i valperioden skal utarbeide ein eigarskapsmelding som blir vedtatt av kommunestyret. Denne eigarskapsmeldinga skal innehalde:

- a) kommunens eller fylkeskommunens prinsipper for eierstyring
- b) en oversikt over selskaper, kommunale eller fylkeskommunale foretak og andre virksomheter som kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser eller tilsvarende interesser i
- c) kommunens eller fylkeskommunens formål med sine eierinteresser eller tilsvarende interesser i virksomhetene nevnt i bokstav b.

I samsvar med kommuneleva § 25-1 skal kommunen ha internkontroll med administrasjon si verksemd for å sikra at lovar og forskrifter blir følgt. Kommunedirektøren er ansvarleg for internkontrollen. Ved internkontroll etter § 25-1 skal kommunedirektøren

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

2.3 Aksjelova

Aksjelova § 2-2 første ledd fastsett minstekrav til kva vedtekter i eit aksjeselskap skal innehalde. Dei er: selskapet sitt føretaksnamn, kommunen der forretningskontoret ligg, selskapet si verksemd, aksjekapitalen sin storleik jf. § 3-1, samt aksjane si pålydande (nominelle beløp), jf. § 3-1.

§ 3-4 stiller krav om at selskapet skal ha ein eigenkapital og likviditet som til ei kvar tid er forsvarleg sett opp mot risikoen ved og omfanget av verksemda i selskapet.

Gjennom generalforsamlinga representerer aksjeeigarane den øvste mynda i selskapet (jf. § 5-1).

I § 5-16 andre ledd går det m.a. fram at generalforsamlinga sine avgjersler skal gå fram av protokollen.

Styremedlemmane blir vald av generalforsamlinga, som også avgjer om det skal veljast varamedlemmar (jf. § 6-3 første ledd). Styremedlemmer tenestegjer i to år og tenestetida kan i vedtektene settast kortare eller lenger, også på ubestemt tid (jf. § 6-6). Forvaltninga av selskapet høyrer til under styret, (jf. § 6-12).

I aksjelova § 6-12 går det fram at:

- (1) Forvaltningen av selskapet hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.
- (2) Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Styret kan også fastsette retningslinjer for virksomheten.
- (3) Styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.

§ 6-12 er den paragrafen som definerer «forvaltningsansvaret» til styret. § 6-13 blir tilsvarande omtalt som «tilsynsansvaret». Det går fram av § 6-13 at styret sitt tilsynsansvar inneber at styret skal føre tilsyn med den daglege leiinga og selskapet si verksemd elles. Styret kan fastsette instruks for den daglege leiinga.

Ifølgje § 6-14 skal dagleg leiing stå for den daglege leiinga av selskapet si verksemd, samt følgje dei retningslinjer og pålegg som styret gir. Vidare går det fram at den daglege leiinga ikkje omfattar saker som etter selskapet sitt forhold er av uvanleg art eller stor betydning. I tillegg skal dagleg leiar sørgje for at selskapet sin rekneskap er i samsvar med lov og forskrift, samt at formueforvaltinga er ordna på ein tryggande måte. Minst kvar fjerde månad skal dagleg leiar, i møte eller skriftleg, gi styret underretning om selskapet si verksemd, stilling og resultatutvikling, jf. § 6-15. Vidare kan styret, eller einskilde styremedlemmar, til ei kvar tid krevje at dagleg leiar gir styret ei nærare utgreiing om bestemte saker.

Aksjelova § 6-23 første ledd held fram at styret skal fastsette ein styreinstruks som gir nærare reglar om styret sitt arbeid og sakshandsaming i selskap der dei tilsette har representasjon i styret.

2.4 KS sine tilrådingar om eigarskap, selskapsleiing og kontroll

KS har fastsett 21 tilrådingar for god eigarstyring og selskapsleiing i kommunal sektor², som vil bli nytta som kontrollkriterium. Under er eit utval av tilrådingane presentert:

Tilråding 4: «Kommunestyret eller fylkestinget bør årlig få en rapport om tilstanden (økonomi, spesielle forhold osv.) for selskapene.»

Slik rapportering bør inngå i eigarskapsmeldinga, jf. kommunelova § 26-1. Det blir peika på at loven sine krav om innhaldet i eigarskapsmeldinga er minimumskrav, og at eigarskapsmeldinga kan vere meir omfattande og innhaldsrik. Vidare tilrår KS at

Det bør også utarbeides en felles eierskapsmelding med andre medeiere hvis kommunen eller fylkeskommunen er medeier i flere selskaper sammen med andre kommuner eller fylkeskommuner. En slik eierskapsmelding vil sikre felles føringer fra eierne der det er mulig.

Tilråding 5: «Kommunestyret eller fylkestinget skal utarbeide og bør jevnlig revidere styringsdokumentene og avtalene som regulerer styringen av selskapet.»

Tilråding 7: «Avhengig av selskapets formål, anbefales det som en hovedregel at kommunestyret eller fylkestinget oppnevner sentrale folkevalgte som selskapets eierrepresentanter i eierorganet.»

Med andre ord tilrår KS at fylkestinget som hovudregel bør oppnemne sentrale folkevalde som eigarrepresentantar i eigarorganet. Dette mellom anna for å forenkle samhandlinga og kommunikasjonen mellom fylkestinget og eigarorganet.

Tilråding 8: «Bestemmelser om innkallingsfrist bør tas inn i vedtektene, slik at det tas hensyn til kommunens eller fylkeskommunens behov for å ha tid til å behandle aktuelle saker.» Aksjelova § 7-5 fastsett at: «Revisor skal delta i generalforsamlingen når de saker som skal behandles, er av en slik art at dette må anses som nødvendig.»

Tilråding 9: «Eier bør gjennom selskapets eierorgan sørge for at styrets kompetanse samlet sett er tilpasset det enkelte selskapets formål og virksomhet. Vurder også spørsmål om habilitet i valg av styremedlemmer. Det anbefales at selskapet sikrer opplæring av styremedlemmene.»

KS peikar vidare på at fylkeskommunen som eigar også har eit ansvar for å sørgje for at styret i selskapet samla sett har den kompetansen som trengs. KS tilrår at styret bør ha kompetanse innan økonomi, organisasjon, marknaden selskapet opererer i, fagleg innsikt, og interesse for selskapets formål. KS understrekar at styreverv er personlege, som betyr at styremedlemmar berre representerer seg sjølve – ikkje parti, enkeltkommunar, eller andre interessentar – og at dei skal ivareta selskapet sine interesser til det beste for alle eigarane.

Tilråding 10: «Det bør fastsettes i vedtektene eller selskapsavtalen at valg av styrer i eller fylkeskommunalt eide selskaper bør skje ved bruk av valgkomité. Det bør lages retningslinjer som regulerer komitéens arbeid.»

Med andre ord tilrår KS at det bør vere nedfelt i selskapsavtalen at ein nyttar valkomité. KS tilrår vidare at valkomiteen si samansetting bør reflektere eigardelane i selskap med fleire eigarkommunar, at det bør utarbeidast retningslinjer som regulerer valkomiteen sitt arbeid, at valkomiteen bør grunngje sine forslag, og for å sikre kontinuitet bør ikkje heile styret bli skifta ut samtidig.

Tilråding 16: «Kommunen eller fylkeskommunen bør i forbindelse med utarbeidelse av eierskapsmelding ha en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreverv. Denne bør danne grunnlag for eierorganets fastsetting av styrehonorar.»

² KS: Anbefalinger om eigarstyring, selskapsleiing og kontroll (2020).

Tilråding 19: «Sørge for at selskapsstyrene utarbeider og jevnlig reviderer etiske retningslinjer for selskapsdriften. Kommunens eller fylkeskommunens selskaper bør ha en aktiv og bevisst holdning til etiske spørsmål, gjerne fastlagt i egne etiske retningslinjer som utarbeides for og brukes aktivt i det enkelte selskap.»

2.5 Kommunale styringsdokument og vedtak

Relevante kommunale styringsdokument og vedtak vil bli gjennomgått og brukt som revisjons- og kontrollkriterier. I dette prosjektet vil vedtak og ev. styringsdokument knytt til både Bømlo kommune si eigaroppfølging av BKE, samt vedtekne strategiar, planar og føringar som gjeld organisering og drift av selskapet vere relevante som kjelder til revisjonskriterium.

3 Metode

Deloitte utfører forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll i samsvar med gjeldande standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001) og standard for eierskapskontroll (RSK 002). Alle prosjekt blir kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

3.1 Dokumentanalyse

Rettsreglar og kommunale vedtak vil bli gjennomgått og nytta som revisjonskriterium. Vidare vil informasjon om Bømlo kommune, Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS og dokumentasjon på etterleving av interne rutinar, regelverk mm. bli samla inn og analysert. Innsamla dokumentasjon vil bli vurdert opp mot revisjons- og kontrollkriteria.

3.2 Intervju

For å få supplerande informasjon til skriftlege kjelder vil Deloitte intervju utvalde personar frå BKE (inkl. dagleg leiar og styreleiar), samt personar frå Bømlo kommune som er involvert i arbeidet med oppfølging av Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (BKE). Vi tek sikte på å gjennomføre 5 intervju.

3.3 Verifisering og høyring

Oppsummering av intervju vil bli sendt til dei intervjuar for verifisering, og det er informasjon frå dei verifiserte intervjureferata som vil bli nytta i rapporten. Datadelen av rapporten vil bli sendt til selskapet og kommunen for verifisering. Eventuelle faktafeil vil bli retta opp i den endelege versjonen. Deretter vil heile rapporten, inkludert vurderingsdelar og eventuelle forslag til tiltak, bli sendt til selskapet og Bømlo kommune for høyring og uttale. Eventuelle høyringsuttaler vil bli vedlagt den endelege rapporten som blir sendt til kontrollutvalet.

4 Tid og ressursbruk

4.1 Nøkkelpersonell

Birte Bjørkelo er oppdragsansvarleg partner på oppdraget. I tillegg vil Deloitte sette saman eit team frå vårt miljø som arbeider med eigarskapskontroll og forvaltningsrevisjon i selskap, som sikrar at prosjektet blir gjennomført i samsvar med gjeldande retningslinjer, samt med nødvendig kompetanse og erfaring innanfor kommunal revisjon og eigarskapskontroll.

4.2 Ressursbruk

Med utgangspunkt i prosjektet sin karakter og planen som er lagt for korleis prosjektet skal bli gjennomført vil det ta inntil 270 timar å gjennomføre prosjektet. Dette inkluderer førebuing av prosjektet, utarbeiding av problemstillingar og prosjektplan, førebuing og gjennomføring av datainnsamling, analyse av data og utarbeiding og kvalitetssikring av rapport. Timetalet omfattar også presentasjon av ferdig rapport for kontrollutvalet.

Timeestimatet inkluderer ikkje førebuing og gjennomføring av presentasjon i kommunestyret. Ein eventuell presentasjon av rapporten i kommunestyret vil bli fakturert etter medgått tid, inntil 6 timar i tillegg til det totale timetalet som er presentert over.

Sjå vedlegg for oversikt over timefordeling.

4.3 Gjennomføringsplan

Oppstart av prosjektet vil vere 1. mars 2023 og rapporten vil vere klar for oversending til kontrollutvalet ved sekretariatet innan utgangen av oktober 2023. For å kunne gjennomføre prosjektet innan denne fristen og med stipulert timebruk er det nødvendig at kommunen sender over etterspurt dokumentasjon innan dei fristar som blir satt, og at utvalde personar stiller til og verifiserer intervju.

Fakturering av kostnadane ved prosjektet vil skje i samsvar med avtale mellom Bømlo kommune og Deloitte.

Bergen, 1. februar 2023



Birte Bjørkelo

Oppdragsansvarleg partner



Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's 330,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.

© 2023 Deloitte AS



Saksframlegg

Saksnr: 2022/327-4

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	3/23	16.02.2023

Kommunedirektør orienterer om kommunaløkonomisk berekraft i Bømlo kommune

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet tek kommunedirektør si orientering om kommunaløkonomisk berekraft i Bømlo kommune til orientering
2. Utvalet ber om ei ny orientering frå kommunedirektør i første kontrollutvalsmøte i 2024, med frist for levering av notat eller alternativt skriftleg tilfang til sekretariatet innan 15.01.2024

Samandrag

Kontrollutvalet vil i dette møte få ei orientering gjeldande Bømlo kommune sitt arbeid med kommunaløkonomisk berekraft

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Kommunens svar ut opp mot møte i kontrollutvalet 16.02.23 - gjeldande KØB
- 2 Etterslep vedlikehald av kommunale bygg 2022
- 3 Etterslep vedlikehald av kommunale vegar
- 4 Bømlo kommune - BVA - Kontrollutvalet
- 5 Etterslep vedlikehald BVA

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

I samband med Forum for Kontroll og tilsyn (FKT) sin fagkonferanse 01. – 02.06.2021, vart det m.a. fokusert på kommunal økonomisk berekraft (KØB). Det blir i den samanheng vist til kommunelova §§ 14-1 og 14-2.

Kommunelova (KL) § 14-1 omhandlar grunnleggjande krav til økonomiforvaltninga i kommunen.

Her står det:

- *Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid.*
- *Kommuner og fylkeskommuner skal utarbeide samordnete og realistiske planer for egen virksomhet og økonomi og for lokalsamfunnets eller regionens utvikling.*
- *Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte finansielle midler og gjeld på en måte som ikke innebærer vesentlig finansiell risiko, blant annet slik at betalingsforpliktelser kan innfris ved forfall.*

Det er dette som vert kalla kommunal økonomisk berekraft (KØB).

For å ivareta økonomisk berekraft over tid, har kommunen plikt til å fastsette finansielle måltal, jf. KL § 14-2:

Kommunestyret og fylkestinget skal selv vedta

- a) *økonomiplanen og årsbudsjettet*
- b) *årsregnskapene og årsberetningene*
- c) *finansielle måltall for utviklingen av kommunens eller fylkeskommunens økonomi*
- d) *regler for økonomiforvaltningen (økonomireglement)*
- e) *regler for finans- og gjeldsforvaltningen (finansreglement).*

Videre står det i kommunelova § 23-2 m.a. dette:

Kontrollutvalget skal påse at:

- a) *Kommunens eller fylkeskommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte*
- b) *Det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak*

Kontrollutvalet behandla sak gjeldande kommunal økonomisk berekraft i møte 01.12.2022 og vedtok følgjande:

1. Kontrollutvalet ber kommunedirektør kome i første møte i 2023 for å gjere greie for status for kommunal økonomisk berekraft i Bømlo kommune.
2. Utgreiinga kan m.a. innehalde informasjon om status på:
 1. Finansielle måltal
 2. Aktuelle regelverk
 3. Vedlikehaldsetterslepet i kroner på f.eks.:
 - a) Kommunale bygg?
 - b) Kommunale veier, inkludert tunellar og bruer?
 - c) Kommunale kaianlegg?
 - d) Annan kommunal infrastruktur som vatn og avløp
 4. Er det utarbeidd planar for korleis eventuelt vedlikehaldsetterslep skal takast inn att?
3. Kontrollutvalet ber om at notat som grunnlag for utgreiinga vert sendt sekretariatet innan 15.01.2023.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse i denne saka ved at utvalet skal sjå til at rekneskapen blir revidert på ein trygg måte og kontrollere at den økonomiske forvaltninga vert ivareteken i samsvar med gjeldande føresegner og vedtak, jf. kommunelova § 23-2.

Vurderingar og verknader

Sekretariatet har motteke utfyllande dokumentasjon i saka frå kommunedirektør på epost 17.01.2023 og 07.02.2023, som gjev ei god beskriving av status på området. Grunna at nokre av dokumenta er omfattande vert desse send til kontrollutvalet i eigen epost.

I tråd med vedtaket i kontrollutvalet 01.12.2022 er det avtalt at kommunedirektør kjem i dette møtet for å gjere greie for status for kommunal økonomisk berekraft i Bømlo kommune, ut i frå det som kjem fram av informasjon i notat og dei andre vedlegga.

Konklusjon

I tråd med vedtaket i kontrollutvalet 01.12.2022 er det avtalt at kommunedirektør kjem i dette møtet for å gjere greie for status for kommunal økonomisk berekraft i Bømlo kommune.

Kommunens svar ut opp mot møte i kontrollutvalet 16.02.23

PS 34/22 Kommunaløkonomisk berekraft i Bømlo kommune

Kontrollutvalet ber kommunedirektør kome i første møte i 2023 for å gjere greie for status for kommunal økonomisk berekraft i Bømlo kommune med fokus og informasjon om status på:

1. Finansielle måltal
2. Aktuelle regelverk
3. Vedlikehaldsetterslepet i kroner på f.eks.:
 - a. Kommunale bygg?
 - b. Kommunale veier, inkludert tunellar og bruer?
 - c. Kommunale kaianlegg?
 - d. Annan kommunal infrastruktur som vatn og avløp
4. Er det utarbeidd planar for korleis eventuelt vedlikehaldsetterslep skal takast inn att?

Finansielle måltal

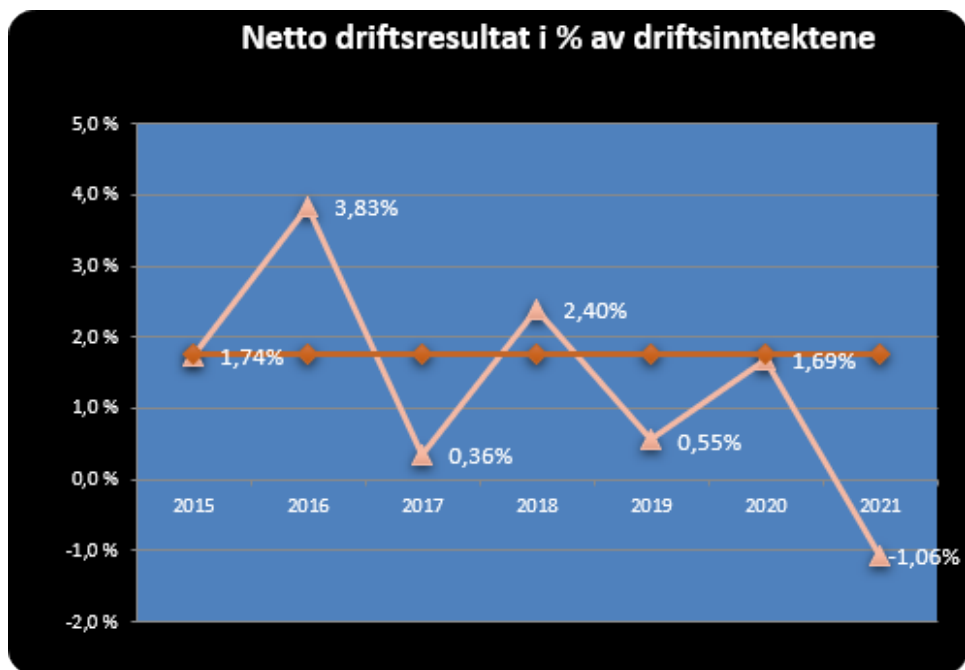
Kommunestyret vedtok finansielle måltall for Bømlo kommune første gong ved handsaminga av budsjettet for 2020.

Kommunestyret vedtok desse måltala:

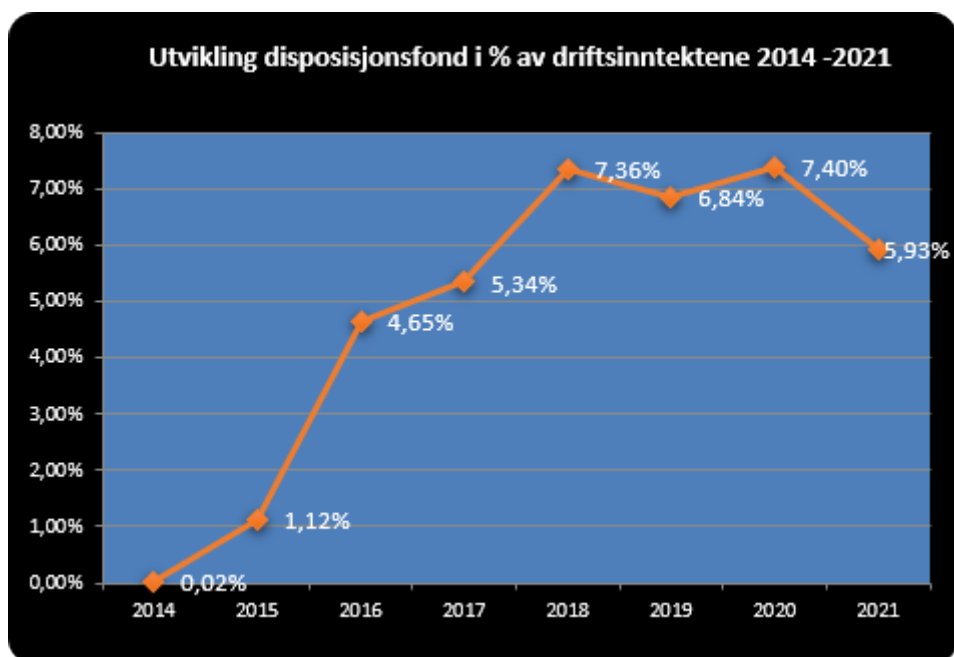
Nøkkeltal	Mål
Netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene	>1,75%
Disposisjonsfond	>10% <15%
Lån som skal dekkast av frie inntekter	<85%

Historisk har utviklinga i kommunen sine nøkkeltal vore slik:

Netto driftsresultat

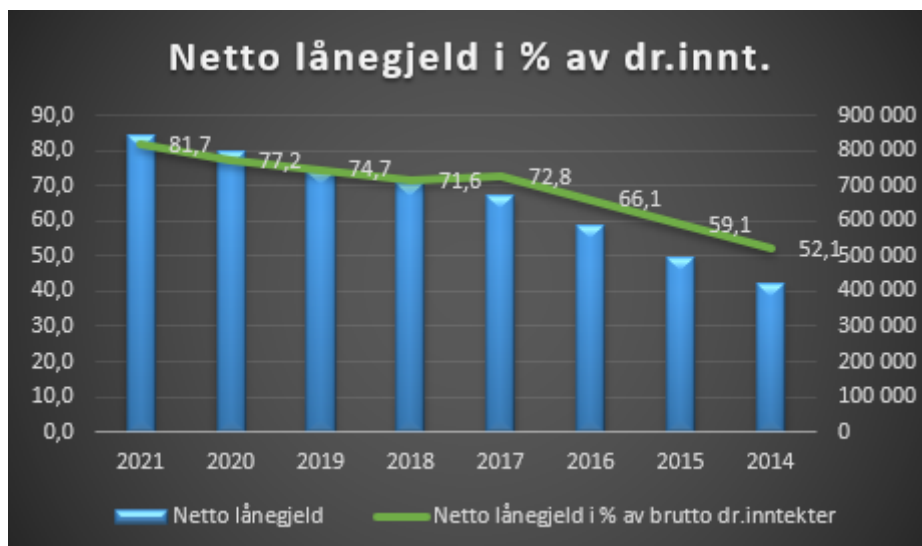


Disposisjonsfond



Den einaste moglegheita kommunen har til å byggja disposisjonsfond er å ha ein positivt driftsresultat.

Netto lånegjeld



Heller ikkje i økonomiplanperioden når kommunen måltala. I økonomiplanen som vart vedteke i desember 2022 står følgjande omtale av måltala:

Kommunale rammevilkår

Kommunestyret vedtok i 2020 måltal som skal sikre ein sunn utvikling av kommunen sin økonomi.

Følgjande nøkkeltal vart vedteke:

1. Netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene - Måltal 1,75%
2. Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene - Måltal større enn 10 mindre enn 15%
3. Langsiktig gjeld som ikkje er dekket av andre (minus pensjonsforpliktingane) i prosent av driftsinntektene - Måltal 85%

I økonomiplanen når ikkje kommunen alle måltala. Tabellen under syner utviklinga i måltala i økonomiperioden:

Måltal i % av netto driftsinntekter	R 2021	B 2022	B 2023	ØK 2024	ØK 2025	ØK 2026
Netto driftsresultat - måltal 1,75%	-1,1 %	0,9 %	0,0 %	0,8 %	0,2 %	0,7 %
Disposisjonsfond måltal mellom 10 og 15%	6,6 %	3,3 %	3,2 %	4,0 %	4,2 %	4,9
Netto langsiktig gjeld - 85%	79,6 %	89,4 %	85,1 %	84,5 %	85,3 %	85,8 %

Aktuelle regelverk

Kommunelova stiller konkret krav til kommunaløkonomisk berekraft:

«§ 14-1.Grunnleggende krav til økonomiforvaltningen

Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivarettatt over tid.

Kommuner og fylkeskommuner skal utarbeide samordnede og realistiske planer for egen virksomhet og økonomi og for lokalsamfunnets eller regionens utvikling.

Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte finansielle midler og gjeld på en måte som ikke innebærer vesentlig finansiell risiko, blant annet slik at betalingsforpliktelser kan innfris ved forfall»

Kommunedirektøren vil møte hjå kontrollutvalet og greia ut om status og korleis administrasjonen jobbar gjennom året for å ivareta lovkrava om å forvalta økonomien på ein berekraftig måte innanfor dei oppgåvene me har som kommune. Kommunedirektøren vil forklara kva utfordringar me har i Bømlo kommune med å klara å nå kravet om å forvalta økonomien slik at den økonomiske handleevna blir ivaretatt over tid.

Vedlikehaldsetterslepet i kroner og hovudplanar som syner oppfylging

Tonje Stavland, Kommunalsjef samfunnsutvikling har henta inn fylgjande dokument for å svara ut vedtaket til kontrollutvalet som gjeld status på vedlikehaldsetterslepet og korleis det vert fylgd opp:

Frå Vardan Vardanyan, verksemdleiar på teknisk drift fylgjer:

- Vedlegg 1 Etterslep vedlikehald av kommunale bygg 2022
- Vedlegg 2 Etterslep vedlikehald av kommunale vegar, bruer og kaianlegg
- Vedlegg 3 Hovudplan veg 2022-2029

Frå Audun Halleraker, dagleg leiar i Bømlo Vatn- og Avløpsselskap fylgjer:

- Vedlegg 4 Etterslep vedlikehald BVA

Hovudplan for vatn og avløp 2016-2045, vedteken i 2015, kan lastast ned her:

https://bva.no/wp-content/uploads/2019/09/2471_r01_Hovedplan_130415.pdf

Denne er no under revidering, og ny revisjon er forventa vedteken i 2023.

ETTERSLEP BYGNINGSVEDLIKEHOLD

Avdelinga fungerer godt med variert og god fagkompetanse. Kommunen drifter no om lag 60 000 m² bygningsmasse. Det er utarbeidd ein overordna drifts- og vedlikehaldsstrategi for kommunale bygg. Denne strategien er politisk forankra. Avdelinga er serviceinnstilt og har eit godt arbeidsmiljø og gode samarbeidsrutinar.

Planmessig vedlikehald gir effektiv ressursbruk. Utfordringa er å gjennomføra naudsynt vedlikehald med dei midlane som vert stilt til rådvelde. Ein vil alltid oppleve at trongen for vedlikehald er større enn rammene, men me har dei siste åra teke igjen noko av tidlegare etterslep. Meirforbruket på bygningsvedlikehold skuldast i hovudsak at det er mykje utstyr som etter kvart treng fornying. Avdelinga har dermed fått auka vedlikehaldskostnader, i påvente av større utskiftingar og investeringar. Det inngår ein del faste årskostnader til lovpålagt service og vedlikehald til m.a. heis, brannsikring, stoffkartotek, basseng service, rulleporter og SD-anlegg.

Etterslepet på bygningsvedlikehold er stor sett skyldes på det gamle tekniske anlegg som er over sin teoretisk levetid, men driftsoperatørane holdar de i live.

Slik som situasjonen er pr.31.12.2022:

BØMLOHALLEN

- Fyrrommet er totalt utslitt og trenger rehabilitering: kr. 1 140 703,- eks mva – (2021) prisen inkluderer ikke arbeid med SD-anlegg, oppgradering av el. anlegg (est. Kr.23 297)
- Rørsystemet for ventilasjonsanleggene trenger rensing: ca kr.300 000,- eks mva
- Mangler digitale tegninger på bygget: ca. kr. 50 000,- eks mva
- Ledlys i hallen: ca kr.336 000,- eks mva (2020)
- Energimerking: ca kr.50 000,-

Totalt etterslep: kr.1 900 000,-

RUBBESTADNESET SKOLE

Basseng:

Golvområdet er utført med keramiske fliser limt på betongdekke, dekket har t= 200 mm.

Golv et utført med fall mot renne, slik at vatn frå vasking m.v. kan renne ned i renna og då gå vidare gjennom reinseanlegget og inn i bassengsirkulasjonen. Denne løysinga er ikkje i tråd med Forskrift for badeanlegg, basseng og badstua.

Vi har fått analyse/rapport med to alternative løsninger og minimale koster kr. 1 564 360,- eks. mva.

Basseng med garderober:

Garderobene ved basseng tilfredsstiller ikke dagens krav og trenger total rehabilitering.

Sammen med basseng dette utfører kr. 14 872 372,- eks mva (2019)

Administrasjonsbygg:

Bygget tilfredsstiller ikke dagens behov for arbeidsplasser og etter analyse/rapport koster rehabiliteringen kr.12.848.000,- eks mva. (2021)

Totalt etterslep: ca. kr.27 720 372,- eks mva

HILLESTVEIT SKOLE

Basseng

Tilstandskontroll utført av «Betec AS» i oktober 2014 vurderte det dithen at ei større renovering av bassenget ville vere naudsynt innan nokre år. I 2019, 5 år etter «Omega Areal AS» har utført ny kontroll og de har vurdert basert på tidlegare tilstandkontrollen og visuelle observasjonar på anlegget at denne vurderinga framleis gjeld, men at det ikkje lenger er grunnlag for å skyve ei slik renovering fram i tid. Det manglar system for oppsamling av vaskevatt, dette går i dag gjennom reinseanlegget og gir ikkje tilfredsstillande vasskvalitet innimellom. Dette gjer det vanskeleg å tilfredsstille Forskrift for badeanlegg, basseng og badstua. Garderobar og dusjar tilfredsstiller ikkje krav til universell utforming, dersom ein skal kunne søke om tilskott frå spelemidlar må dette kravet vere oppfylt.

Ventilasjonsaggregatet er modent for utskifting, det er allerede over stipulert brukssalder. Det er reparert med spesiallaga deler tidlegare då det ikkje lenger er mogleg å få tak i slidedeler frå forhandlar.

Det stilles krav til garderobefasilitetar og plassbehov, som ikkje er innfridd i dagens planløyising.

Anbefalinga frå «Omega Areal AS» er total renoveringa av bygget med basseng og garderobar. Kalkulert kostnad kr.22 997 492,- eks mva

Takoverbygg og betongsøyler/konstruksjonar trenger rehabilitering: Kalkulert ca kr. 1 574 058,-

Totalt etterslep: ca kr.24 571 550,- eks mva

VÅGE SKOLE

Fukt i alle vegger på klasseromsbygget:

Konstruksjonsmetode med mangelfull drenering i grunnen som gjer at alle yttervegger og innervegger av betong trekker vatn frå grunnen til om lag ein halv meter opp frå gulvet. Manglar ventilasjonsanlegg på klasseromsbygget og på lærer arbeidsplassen.

Pris for montering av nytt anlegg på kr.1 672 903,- eks mva Bygningsmessige arbeid er ikkje berekna i prisen.

Gymbygget tilfredsstiller ikkje dagens krav for universal utforming. I 2021 Multiconsult har lagt en forslag til rehabiliteringa av gymbygg med garderobar. Kostnad kr. 8 096 007,- eks mva(2020)

Totalt etterslep: ca. kr.9 768 910,-

FOLDRØY SKOLE

Klasseromsbygget manglar ventilasjonsanlegg: kalkulert kostnad på kr. 2 307 064,- eks mva(2019)

Rehabilitering av fyrrom: kr.850 000,-

Overgang fra fossil energi: kr.500 000,- til kr. 1000 000,- (2018)

Totalt etterslep: ca. kr. 3 657 064,- eks mva

GILJE SKOLE

Rehabilitering av fyrrommet: Kalkulert kr. 850 000,-

Overgang fra fossil energi: kr.500 000,- til kr. 1000 000,- (2018)

Totalt etterslep: kr.1 350 000,-

MELING SKOLE

Rehabilitering av fyrrommet: Kalkulert kr. 850 000,-

Overgang til fossil energi: kr.500 000,- til kr. 1000 000,- (2018)

Totalt etterslep: kr.1 350 000,-

SVORTLAND SKOLE

Rehabilitering av fyrrommet: Kalkulert kr.1 200 000,- (2018)

Overgang til fossil energi: kr.500 000,- til kr. 1000 000,- (2018)

Totalt etterslep: kr.1 700 000,-

MOSTER SKOLE

Fortløpende vedlikehold.

RÅDHUSET

Heisen er ikke godkjent av NHK og skal byttes/rehabiliteres til dagens krav. Kalkulert kr.702 000,- eks mva (2016)

Trenger ny brannalarmanlegg for bygg med areal over 3000m². Kalkulert kr. 533 250,- eks mva(2014)

BØMLO BU OG HELSESENTER

Kjøkkenet tilfredsstiller ikke dagens krav: Kalkulert kr. 16 180 369,- eks mva (2021)

AKTIVITETSTUNET

Fortløpende vedlikehold.

TRIVSELSHUSET

Rehabilitering av kjellaretsasje: Estimert ca. kr.200 000,-

AVLASTNINGSBUSTAD

Fortløpande vedlikehold.

HELSEHUSET SVORTLAND

Nytt fasade, nye vinduer: Kalkulert ca. 684 000,-eks mva (2016)

Nytt ventilasjonsanlegg: Estimert ca. kr. 1 500 000,- eks mva (2016)

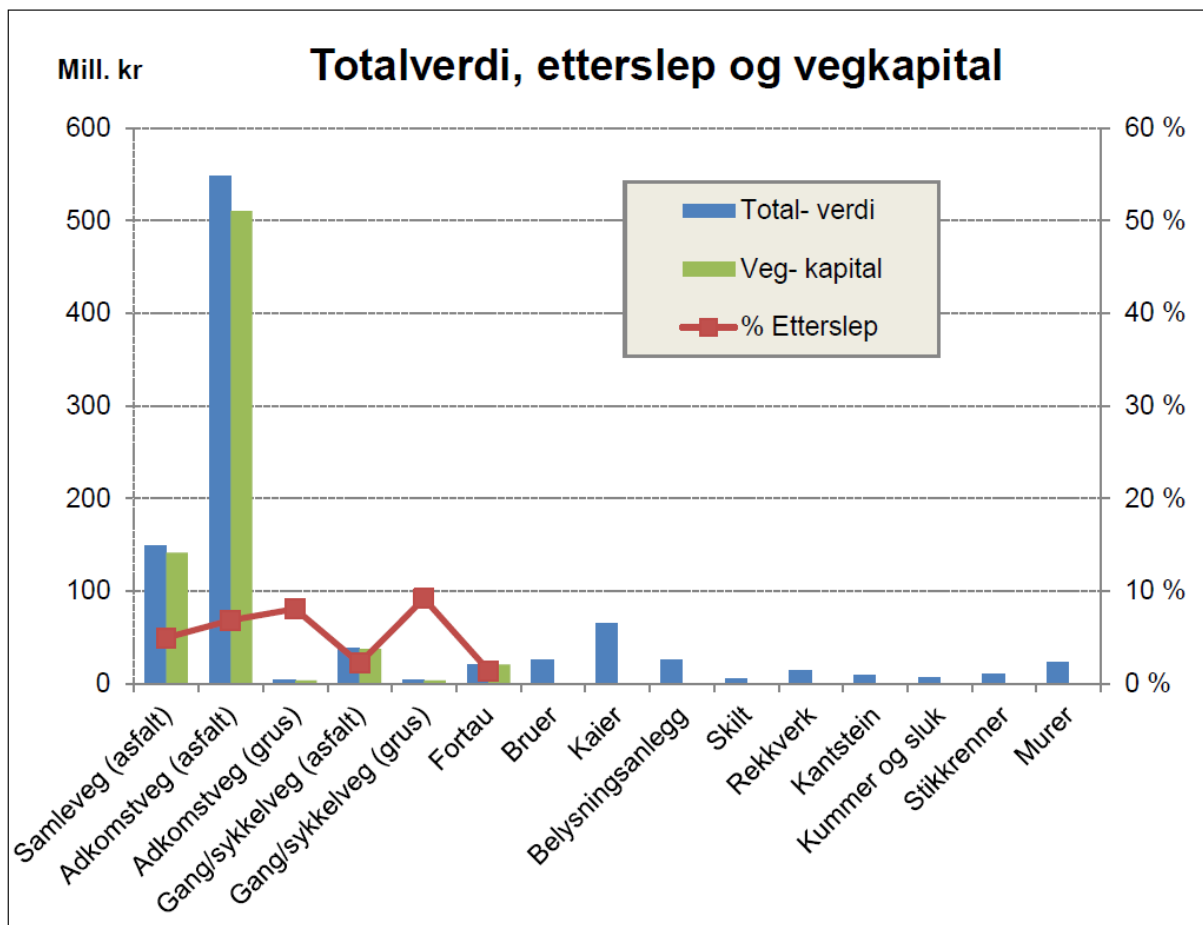
ETTERSLEP TEKNISK DRIFT 2023		PRIORITERING
BYGNINGSVEDLIKEHOLD		2023-2026
Rehabilitering kommunale bygg	kr 3 000 000,00	2023
Utbetring branntilsyn	kr 500 000,00	2023-2026
Utarbeiding brannteknisk dokumentasjon	kr 500 000,00	2023-2026
Service på alle - SD anlegg	kr 500 000,00	2023-2026
Digitalisering av tegninger av kommunaløe bygg	kr 500 000,00	2023-2026
Energimerking kommunale bygg (20stk.)	kr 1 000 000,00	2027-2030
Utfasing av fossil energi på 4 bygg	kr 2 000 000,00	2023-2026
Naudstraumsaggregat for Bømløhallen	kr 1 000 000,00	2023-2026
Aggregathus og boss plass for Bømløhallen og Symjehall	kr 1 500 000,00	2023-2026
SUM	kr 10 500 000,00	
DIVERSE PROSJEKTER - KOMMUNEDIREKTØR eks mva		
Basseng Rubbestadneset skole - total rehabilitering med garderober	kr 13 308 012,00	2023-2026
Basseng Rubbestadneset skole - kun betongdekke	kr 1 564 360,00	2023-2026
Administrasjons bygg Rubbestadneset skole -rehabilitering	kr 12 848 000,00	2027-2030
Basseng Hillestveit skole med garderober	kr 22 997 492,00	2027-2030
Basseng Hillestveit skole takoverbygg/betomng kondruksjoner	kr 1 574 058,00	2027-2030
Gilje skole - rehabilitering av fyrrom	kr 850 000,00	2023.3
Meling skole - rehabilitering fyrrom	kr 850 000,00	2023.2
Foldrøy skole - ventilasjonsanlegg	kr 2 307 064,00	2023-2026
Foldrøy skole-rehabiloitering av fyrrom	kr 850 000,00	2023.4
Våge skole - ventilasjonsanlegg	kr 1 672 903,00	2023.5
Våge skole - gymbygg med garderober	kr 8 096 007,00	2027-2030
Bømløhallen - Rehabilitering av fyrrom	kr 1 140 703,00	2023.1
Bømløhallen - Led lys	kr 336 000,00	2023.6
Bømløhallen - Rensing av rørsystem vent.anlegg	kr 300 000,00	2023.7
Rådhuset - heis	kr 750 000,00	2023-2026
Rådhuset - Brannalarmanlegg	kr 533 250,00	2023-2026
Trivselshuset	kr 200 000,00	2023.2
Helsehuset Svortland - Fasade,nye vinduer	kr 684 000,00	2027-2030
Helsehuset Svortland - Ventilasjonsanlegg	kr 1 500 000,00	2027-2030
SUM	kr 72 361 849,00	
TOTALT ETTERSLEP BYGNINGSVEDLIKEHOLD	kr 82 861 849,00	

GJENANSKAFFELSESKOSTNAD, ETTERSLEP OG VEGKAPITAL PARK OG VEG

Vegnettet består av en rekke elementer/objekt som til sammen representerer en betydelig verdi. Ved manglende vedlikehold forfaller vegnettet, og jo lengre forfallet pågår jo tyngre blir tiltakene for å gjenopprette den opprinnelige tilstand.

Figuren nedenfor viser en grov beregning av vegnettets totalverdi, beregnet etter gjenanskaffelsesprinsippet, dvs. kostnad for å bygge tilsvarende veg/objekt i dag. Ved å trekke fra etterslepet vil vegkapitalen bli beregnet.

Etterslep er i denne sammenheng er definert som kostnad for utbedring til tilstand 5 (svært god standard). Kostnader er eks. mva.



Gjenanskaffelseskostnaden for vegkroppen er beregnet til 778 mill.kr. Etterslepet er beregnet til 44 mill.kr. Vegkapitalen blir dermed 734 mill.kr. Etterslepet utgjør 6 % av verdien.

Gjenanskaffelseskostnaden for registrerte vegobjekt er beregnet til 184 mill.kr. Etterslepet er ikke beregnet.

Gjenanskaffelseskostnaden for både vegkroppen og vegobjekt er beregnet til 962 mill.kr.

Noen vegobjekt er ikke registrert og derfor ikke beregnet. Det reelle etterslepet kan derfor antas å være noe større.

Oppsummering alle veger (inkl. GSV/fortau)

Totalt i kommunen er det for alle kategorier kommunale veger følgende resultat:

- Antall veger /strekninger: 483
- Total veglengde: 155 794 m
- Andel og lengde med fast dekke (asfalt): 99 % / 153 603 m
- Gjennomsnittlig vegbredde: 4,2 m
- Gjennomsnittlig tilstand: 4,5 dvs. god/meget god tilstand
- Gjennomsnittlig bæreevne (anbefalt bruksklasse): 9,4 tonn
- Total kostnad for utbedring: 43,6 mill.kr
- Gjennomsnittlig utbedringskostnad: 304 kr pr løpemeter
- Kostnad for å legge asfalt på alle grusveger: 1,2 mill.kr

	Anbefalt årsbudsjett pr vegkategori/totalt				Kjøreveger
	Hoved/samleveger	Adkomstveger	GS-veger	Totalt	
Drift vinter	710 701	2 778 143	118 284	3 607 128	3 488 844
Drift sommer	1 224 143	2 659 893	87 376	3 971 412	3 884 036
Sum drift	1 934 843	5 438 037	205 660	7 578 540	7 372 880
Vedlikehold	1 594 883	5 253 619	359 721	7 208 223	6 848 502
Drift og vedlikehold	3 529 726	10 691 656	565 381	14 786 763	14 221 382
Andel av totalt budsjett	24 %	72 %	4 %	100 %	96 %
Antall m veg	21 274	113 162	14 202	148 638	134 436
Andel av total veglengde	14 %	76 %	10 %	100 %	90 %
Drift (kr/m)	91	48	14	51	55
Vedlikehold (kr/m)	75	46	25	48	51
Drift og vedlikehold (kr/m)	166	94	40	99	106

Gjenanskaffelsesverdi - Etterslep - Vegkapital

Element/objekt	Enhet	Mengde	Enhets- pris	*1000 kr			
				Total- verdi	Etterslep	Veg- kapital	% Etterslep
Samleveg (asfalt)	lm	21 274	7 000	148 918	6 207	142 711	4 %
Adkomstveg (asfalt)	lm	112 377	5 000	561 885	35 680	526 205	6 %
Adkomstveg (grus)	lm	785	4 500	3 533	286	3 247	8 %
Gang/sykkelveg (asfalt)	lm	12 796	3 000	38 388	844	37 544	2 %
Gang/sykkelveg (grus)	lm	1 406	2 500	3 515	323	3 192	9 %
Fortau	lm	7 156	3 000	21 468	291	21 177	1 %
Total verdi vegkropp				777 707	43 631	734 076	6 %
Bruer	stk	5	5 000 000	25 000	Ikke beregnet		
Kaier	stk	26	2 500 000	65 000	Ikke beregnet		
Belysningsanlegg	stk	1 284	20 000	25 680	Ikke beregnet		
Skilt	stk	847	6 000	5 082	Ikke beregnet		
Rekkverk	m	16 902	800	13 522	Ikke beregnet		
Kantstein	m	8 000	1 200	9 600	Ikke beregnet		
Kummer og sluk	stk	700	10 000	7 000	Ikke beregnet		
Stikkrenner	stk	700	15 000	10 500	Ikke beregnet		
Murer	m2	3 220	7 000	22 540	Ikke beregnet		
Total verdi objekt				183 924	0	0	
Total verdi veg+objekt				961 630			

Kommunale kaier og bruer

2022:

Rehabilitering av bru: kr.1 722 321,- eks mva

Hiskjo bru: 1 348 578,- eks mva

Børøy/Kastet bru: kr.373 743,- eks mva

2023: Agasøster bru

2023: Kommunale kaier og brygger: estimert total utbedringskostnad kr. 2 315 000,-

Dette gjelder kun skader gradert 3 og 4. Inkluderer ikke skader gradert 1 og 2.

Etter kontroll i 2022 ble registrert 24 stk kaier med kritiske skader, 6 kaier som bør utbedres i løpet av 1-3år, 2stk kaier som bør utbedres.

KAIER MED KRITISKE SKADER	KAIER SOM BØR UTBEDRES I LØPET AV 1-3ÅR
P 001 - Espevær, Hiljersvika ferjekai	K 041 - Bømmelhamn fiskerikai
P 005 - Rubbestadneset kai - KI Havnevesen	K 019 - Lykling kai
K 039 - Sjøbuholmen kai	K 011 - Innvær fjorden brygge
P 002 - Eidesvik ferjekai - KI Havnevesen	K 005 - Rolvsnes båtbyggeri
P 100 - Brubakken bryggje - KI Havnevesen	K 036 - Mosterhamn brygge
K 038 - Blåkinn brygge	K 037 - Siggjarvågen fergekai
K 040 - Vika steinbrygge	KAIER SOM BØR UTBEDRES I LØPET AV 4-6ÅR
K 032 - Åreid kai	K 042 - Eidesvågen steinbrygge
K 025 - Bømmelhamn brygge vest	K 043 - Geitung kai - RFK
K 023 - Vorlandsvågen kai	
K 013 - Sønstabøvågen kai	
K 006 - Katla bryggje	
K 018 - Kuleseid vest brygge	
K 034 - Spyssøy brygge	
K 500 - Mosterhamn hurtigbåtkai	
K 501 - Mosterhavn ferjekai gl.	
K 031 - Svartsjøen brygge	
K 010 - Urangsvåg kai	
K 035 - Grindheimsvågen kai	
K 033 - Håvik brygge	
K 016 - Hallaråker brygge	
K 003 - Skinnhueneset bryggje	
K 001 - Tjoavika bryggje	
K 014 - Hiskjo kai	

Utbedring kostnad for alle kommunale kaier kan estimerast på ca. 45-50mill kroner*.

*Her vi er på vent: hva skal ledelsen bestemme.

Totalt etterslepet med vei, bru, kai osv er: ca. kr. 100000

Bømlo kommune

Kontrollutvalet – kommunaløkonomisk berekraft i Bømlo kommune

Syner til spørsmål frå kontrollutvalet i Bømlo kommune til kommunedirektør, saksnr. 34/22, datert 01.12.2022

Bømlo Vatn og Avløpsselskap AS har fått spørsmål om å svare på følgjande spørsmål:

1. Status på vedlikehaldsetterslepet i kroner på annan infrastruktur som vatn og avløp
2. Er det utarbeidd planar for korleis eventuelt vedlikehaldsetterslep skal takast inn att?

Innleiing:

Bømlo Vatn og Avløpsselskap AS (BVA) er eit heileigt kommunalt aksjeselskap der Bømlo kommune er eigar. Selskapet vart etablert i 2002 og har etter avtale med Bømlo kommune ansvar for drift og utbygging av all offentleg vass- og avløpsanlegg i Bømlo kommune.

Selskapet er eit sjølvkostselskap der inntekta er gebyr frå abonnentane for vatn og avløp. Kommunestyret i Bømlo gjer vedtak om størrelsen på dei årlege gebyra.

Bakgrunn:

I 2016 vart ny hovudplan vatn og avløp 2016 - 2045 vedteke av kommunestyret i Bømlo. Her ligg det føre planar om ei årleg investering på kr 25 MNOK i perioden 2016 – 2025.

For perioden 2026 - 2045 var det lagt inn ei årleg investering på kr 15 MNOK.

Seint i 2016 bad kommunestyret selskapet om å sjå på planen på ny då det var merknader til årleg gebyrauke som var lagt inn som grunnlag for den årlege investeringa. Selskapet reviderte årleg investering til kr 15 MNOK frå 2017 og kvart år deretter. Dette vart så vedteke av kommunestyret i februar 2017.

I og med at ein reduserte investeringa med kr 10 MNOK pr år frå 2017 i forhold til hovudplanen, så var det fleire prosjekt som ikkje kunne byggjast slik hovudplanen synte. Frå tidlegare hadde ein også med seg eit politisk vedtak om at Bømlopakken og delprosjekta i denne skulle prioriterast der det var naudsynt å bygge VA-anlegg. Investeringsetterslepet vart derfor større og større samstundes som industrien varsla eit behov for enda meir produksjonsvatn. Frå 2021 auka ein av denne grunn investeringa til om lag kr 20 MNOK pr år.

Status vedlikehaldsetterslep:

Hovudplanen har i seg både nye VA-anlegg men også noko vedlikehald av eksisterande VA-anlegg der dette har samband med nyinvesteringar. VA-anlegg i Bømlo kommune er, sett i forhold til mange andre kommunar, forholdsvis nytt. Bømlo kommune og seinare BVA har overtatt mange private vassverk som var drifta på dugnadsbasis. Fleire av desse har sine utfordringar i forhold til type materialbruk som var kjøpt inn. Dette medføre at det jamnleg må skiftast ut leidningar, pumper eller anna driftsmateriell som etter kvart blir utslitt.

I forhold til eit etterslep på vedlikehald så er dette, slik selskapet ser det i dag, likevel av ein slik størrelse at det ligg innanfor den økonomiske ramma som ligg til grunn etter dagens driftsbudsjett. Kronemessig har selskapet eit årleg driftsbudsjett på om lag kr 36 MNOK (eks finans) der reparasjon og vedlikehald utgjer om lag kr 20 MNOK.

Om ein ikkje får uante driftsutfordringar ut over det ein har oversikt på pr dags dato, så reknar ikkje BVA det som eit etterslep på vedlikehaldet i Bømlo kommune, men meir som ein ordinær driftskostnad.

For meir detaljert informasjon, ta kontakt med undertekna.

Hollundsdalen 06.01.2023

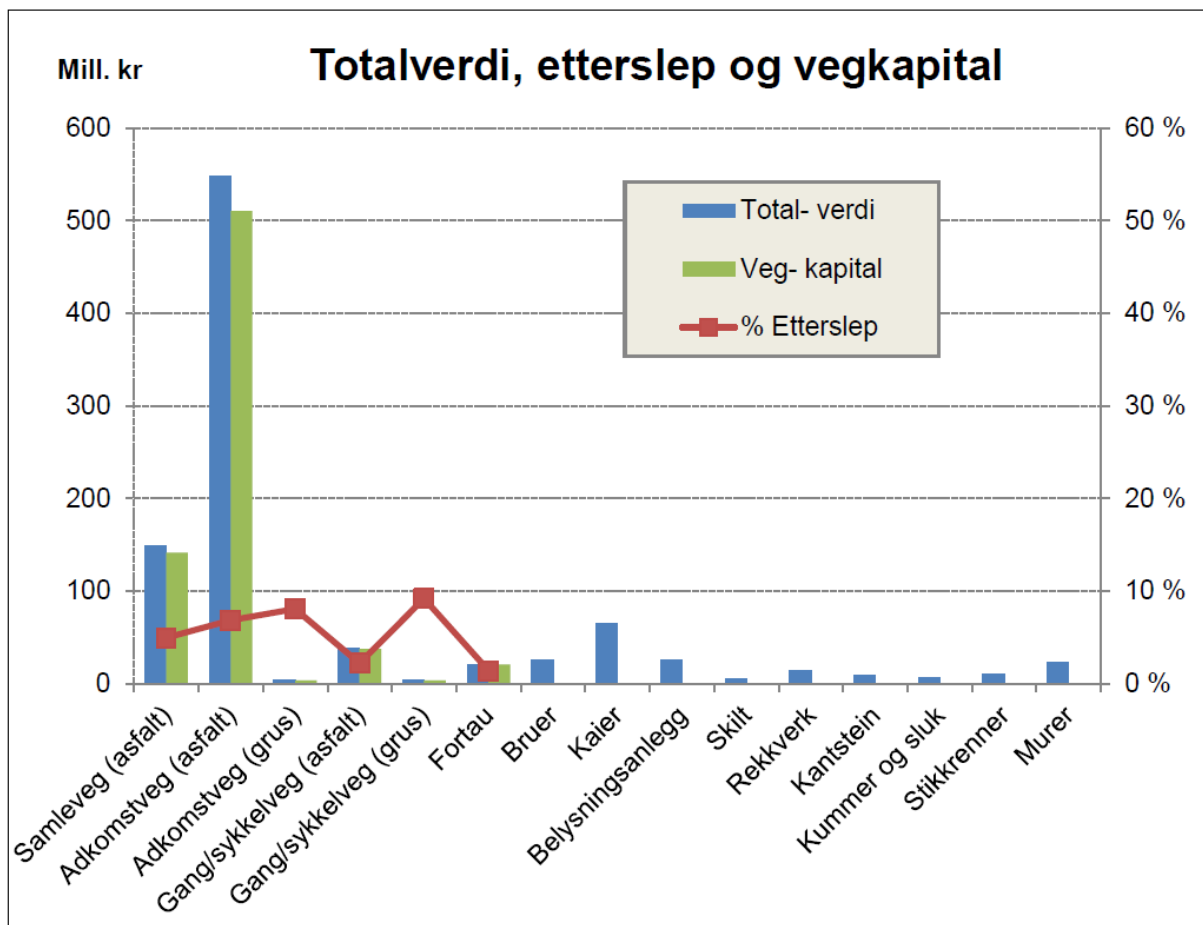
Audun Halleraker
Dagleg leiar BVA

GJENANSKAFFELSESKOSTNAD, ETTERSLEP OG VEGKAPITAL PARK OG VEG

Vegnettet består av en rekke elementer/objekt som til sammen representerer en betydelig verdi. Ved manglende vedlikehold forfaller vegnettet, og jo lengre forfallet pågår jo tyngre blir tiltakene for å gjenopprette den opprinnelige tilstand.

Figuren nedenfor viser en grov beregning av vegnettets totalverdi, beregnet etter gjenanskaffelsesprinsippet, dvs. kostnad for å bygge tilsvarende veg/objekt i dag. Ved å trekke fra etterslepet vil vegkapitalen bli beregnet.

Etterslep er i denne sammenheng er definert som kostnad for utbedring til tilstand 5 (svært god standard). Kostnader er eks. mva.



Gjenanskaffelseskostnaden for vegkroppen er beregnet til 778 mill.kr. Etterslepet er beregnet til 44 mill.kr. Vegkapitalen blir dermed 734 mill.kr. Etterslepet utgjør 6 % av verdien.

Gjenanskaffelseskostnaden for registrerte vegobjekt er beregnet til 184 mill.kr. Etterslepet er ikke beregnet.

Gjenanskaffelseskostnaden for både vegkroppen og vegobjekt er beregnet til 962 mill.kr.

Noen vegobjekt er ikke registrert og derfor ikke beregnet. Det reelle etterslepet kan derfor antas å være noe større.

Oppsummering alle veger (inkl. GSV/fortau)

Totalt i kommunen er det for alle kategorier kommunale veger følgende resultat:

- Antall veger /strekninger: 483
- Total veglengde: 155 794 m
- Andel og lengde med fast dekke (asfalt): 99 % / 153 603 m
- Gjennomsnittlig vegbredde: 4,2 m
- Gjennomsnittlig tilstand: 4,5 dvs. god/meget god tilstand
- Gjennomsnittlig bæreevne (anbefalt bruksklasse): 9,4 tonn
- Total kostnad for utbedring: 43,6 mill.kr
- Gjennomsnittlig utbedringskostnad: 304 kr pr løpemeter
- Kostnad for å legge asfalt på alle grusveger: 1,2 mill.kr

	Anbefalt årsbudsjett pr vegkategori/totalt				Kjøreveger
	Hoved/samleveger	Adkomstveger	GS-veger	Totalt	
Drift vinter	710 701	2 778 143	118 284	3 607 128	3 488 844
Drift sommer	1 224 143	2 659 893	87 376	3 971 412	3 884 036
Sum drift	1 934 843	5 438 037	205 660	7 578 540	7 372 880
Vedlikehold	1 594 883	5 253 619	359 721	7 208 223	6 848 502
Drift og vedlikehold	3 529 726	10 691 656	565 381	14 786 763	14 221 382
Andel av totalt budsjett	24 %	72 %	4 %	100 %	96 %
Antall m veg	21 274	113 162	14 202	148 638	134 436
Andel av total veglengde	14 %	76 %	10 %	100 %	90 %
Drift (kr/m)	91	48	14	51	55
Vedlikehold (kr/m)	75	46	25	48	51
Drift og vedlikehold (kr/m)	166	94	40	99	106

Gjenanskaffelsesverdi - Etterslep - Vegkapital

Element/objekt	Enhet	Mengde	Enhets- pris	*1000 kr			
				Total- verdi	Etterslep	Veg- kapital	% Etterslep
Samleveg (asfalt)	lm	21 274	7 000	148 918	6 207	142 711	4 %
Adkomstveg (asfalt)	lm	112 377	5 000	561 885	35 680	526 205	6 %
Adkomstveg (grus)	lm	785	4 500	3 533	286	3 247	8 %
Gang/sykkelveg (asfalt)	lm	12 796	3 000	38 388	844	37 544	2 %
Gang/sykkelveg (grus)	lm	1 406	2 500	3 515	323	3 192	9 %
Fortau	lm	7 156	3 000	21 468	291	21 177	1 %
Total verdi vegkropp				777 707	43 631	734 076	6 %
Bruer	stk	5	5 000 000	25 000	Ikke beregnet		
Kaier	stk	26	2 500 000	65 000	Ikke beregnet		
Belysningsanlegg	stk	1 284	20 000	25 680	Ikke beregnet		
Skilt	stk	847	6 000	5 082	Ikke beregnet		
Rekkverk	m	16 902	800	13 522	Ikke beregnet		
Kantstein	m	8 000	1 200	9 600	Ikke beregnet		
Kummer og sluk	stk	700	10 000	7 000	Ikke beregnet		
Stikkrenner	stk	700	15 000	10 500	Ikke beregnet		
Murer	m2	3 220	7 000	22 540	Ikke beregnet		
Total verdi objekt				183 924	0	0	
Total verdi veg+objekt				961 630			

Kommunale kaier og bruer

2022:

Rehabilitering av bru: kr.1 722 321,- eks mva

Hiskjo bru: 1 348 578,- eks mva

Børøy/Kastet bru: kr.373 743,- eks mva

2023: Agasøster bru

2023: Kommunale kaier og brygger: estimert total utbedringskostnad kr. 2 315 000,-

Dette gjelder kun skader gradert 3 og 4. Inkluderer ikke skader gradert 1 og 2.

Etter kontroll i 2022 ble registrert 24 stk kaier med kritiske skader, 6 kaier som bør utbedres i løpet av 1-3år, 2stk kaier som bør utbedres.

KAIER MED KRITISKE SKADER	KAIER SOM BØR UTBEDRES I LØPET AV 1-3ÅR
P 001 - Espevær, Hiljersvika ferjekai	K 041 - Bømmelhamn fiskerikai
P 005 - Rubbestadneset kai - KI Havnevesen	K 019 - Lykling kai
K 039 - Sjøbuholmen kai	K 011 - Innvær fjorden brygge
P 002 - Eidesvik ferjekai - KI Havnevesen	K 005 - Rolvsnes båtbyggeri
P 100 - Brubakken bryggje - KI Havnevesen	K 036 - Mosterhamn brygge
K 038 - Blåkinn brygge	K 037 - Siggjarvågen fergekai
K 040 - Vika steinbrygge	KAIER SOM BØR UTBEDRES I LØPET AV 4-6ÅR
K 032 - Åreid kai	K 042 - Eidesvågen steinbrygge
K 025 - Bømmelhamn brygge vest	K 043 - Geitung kai - RFK
K 023 - Vorlandsvågen kai	
K 013 - Sønstabøvågen kai	
K 006 - Katla bryggje	
K 018 - Kuleseid vest brygge	
K 034 - Spyssøy brygge	
K 500 - Mosterhamn hurtigbåtkai	
K 501 - Mosterhavn ferjekai gl.	
K 031 - Svartsjøen brygge	
K 010 - Urangsvåg kai	
K 035 - Grindheimsvågen kai	
K 033 - Håvik brygge	
K 016 - Hallaråker brygge	
K 003 - Skinnhueneset bryggje	
K 001 - Tjoavika bryggje	
K 014 - Hiskjo kai	

Utbedring kostnad for alle kommunale kaier kan estimerast på ca. 45-50mill kroner*.

*Her vi er på vent: hva skal ledelsen bestemme.

Totalt etterslepet med vei, bru, kai osv er: ca. kr. 100000



Saksframlegg

Saksnr: 2022/58-8

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	4/23	16.02.2023

Hen vending gjeldande mobbesaker i Barne- og Ungdomskulen - orientering frå kommunedirektør

Forslag til vedtak

Informasjonen vert teken til orientering

Samandrag

Denne saka vart teken opp under «PS 38/22 Eventuelt» i møte 01.12.2022. Kommunedirektør har gjort greie for saka i notat. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet tek saka til orientering om alle spørsmåla vert svart ut i møtet.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Kompetanseutviklingsplan for grunnskulen
- 2 Plan for inkluderande barnehage- og skulemiljø
- 3 Samling med mobbeombodet 11.08.22
- 4 Frå kommunedirektør. - Mobbesaker i Barne- og Ungdomskulendocx

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

I sak PS 38/22 Eventuelt frå møte i kontrollutvalet 01.12.2022 vart mellom anna dette protokollert:

«Mobbesaker i Barne og Ungdomskulen

Kontrollutvalet diskuterte saka ut i frå informasjonen som kom fram i møtet og henvending nestleiar har motteke.

Kontrollutvalet ber om ei orientering gjeldande kva system og rutinar Bømlo kommune har for at mobbesaker vart handtert på ein riktig og forsvarleg måte i kommunen, etter gjeldande lover. Kontrollutvalet ber om at det vert orientert om antal mobbesaker (munnleg/skriftleg) kommunen har motteke, og korleis desse vart handtert.

Vedtak:

Kontrollutvalet ber om ei orientering frå kommunedirektør til neste møte gjeldande mobbesaker i Barne- og Ungdomskulen, slik det kjem fram ovanfor»

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse i sak der utvalet vil innhenta informasjon, jf. kommunelova § 23-2.

Vurderingar og verknader

Sekretariatet har motteke tilbakemelding frå administrasjonen og kommunedirektør 17.01.2023 og 07.02.2023 (sjå vedlegg). Sekretariatet har i tillegg motteke oversikt over felles kursdag for tilsette for perioden 2016 – 2022 som ikkje er vedlagt saka. Dette kan sjølvstøtt leggjast fram i møte om kontrollutvalet ønskjer det.

Etter det sekretariatet kan sjå er det ikkje sikkert at alt er svara ut slik kontrollutvalet ønskte. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet går gjennom tilbakemeldinga frå kommunedirektør i møtet.

Konklusjon

Sekretariat tilrår at kontrollutvalet tek saka til orientering om alle spørsmåla vert svart ut i møtet.

Kompetanseutviklings- plan for grunnskulen i Bømlo



2022- 2024

Kommunedirektøren

Oppvekst, kultur og idrett

Innholdsliste:

1. Innleiing.....	3
2. Nasjonal satsing på kompetanseutvikling	4
3. Regional satsing på kompetanseutvikling	5
4. Kommunal satsing på kompetanseutvikling.....	6
5. Økonomiske konsekvensar.....	7

1. Innleiing

Denne planen er ei vidareføring av tidlegare plan for etter- og vidareutdanninga i Bømloskulen. Føremålet med Kompetanseutviklingsplanen er å auke lærarane, leiarane og andre tilsette sin kompetanse. Den auka kompetansen skal styrka og bidra til at elevane opplever eit godt skulemiljø og får ei relevant opplæring som rustar dei for framtida i eit kunnskapssamfunn. Kompetanseutviklinga skal òg sikra at den undervisninga elevane i dag får er av høg kvalitet.

Bømloskulen er ni grunnskular, ei vaksenopplæring med tilbod om grunnskuleopplæring for vaksne, pedagogisk-psykologisk teneste og kulturskulen. I tillegg kjem skulehelsetenesta som har lovpålagte oppgåver i grunnskulen. Denne planen gjeld i hovudsak lærarar og leiarar i grunnskulen, samt assistentar i skule og SFO. PPT, Skulehelsetenesta, vaksenopplæringa og kulturskulen er viktige deltakarar i fleire av satsingane og kompetanseutviklingstiltaka som skjer grunnskulen, men vert ikkje spesifikt omtala i denne planen.

I 2020 kom det nytt nasjonalt Læreplanverk for grunnskulen. Dei siste åra har nasjonale myndigheiter auka undervisningskrava, og grunnutdanninga er no ei femårig masterutdanning. Det er krav om pedagogisk utdanning for å bli tilsett som lærar, og krav om undervisningskompetanse på 30 studiepoeng i faga norsk, engelsk og matematikk på barnetrinnet, og 60 studiepoeng i dei same faga på ungdomstrinnet samt 30 studiepoeng i alle dei andre faga unnateke tilvalsfag og utdanningsval. Skuleeigar har ansvar for å vidare- og etterutdanne lærarar i skulen som ikkje fyller desse krava. Den nasjonale vidareutdanningsordninga Kompetanse for kvalitet der staten etter søknad dekkjer størstedelen av kostnaden er vidareført av ny regjering hausten 2021. Men vidareutdanningsordninga for auka styrking av kompetanse i fagleg skuleutvikling, lærarspesialistordninga, vert avvikla frå hausten 2022.

Det er tre store nasjonale utviklingsområde som pågår; desentralisert kompetanseutvikling knytt til skule, regional kompetanseutvikling knytt til barnehage og kompetanseløftet knytt til tidleg innsats og tverrfagleg samarbeid mellom barnehage/skule og hjelpetenester. Det er lagt føringar for utvikling av kompetanse, og Bømlo samarbeider med NLA Høgskulen og HVL i denne kompetanseutviklinga.

Kvart år vert behovet for kompetanseutvikling drøfta med dei einskilde skulane, og er tema i medraderettsmøte med Utdanningsforbundet.

2. Nasjonal satsing på kompetanseutvikling

Ei heilskapleg kompetanseutvikling skjer i samarbeid mellom nasjonale myndigheiter og skuleeigar/-kommune. I dag er det mange ulike tiltak som skal bidra til kompetanseutvikling i grunnskulen.

Nasjonale myndigheiter har i gangsett desse tiltaka for kompetanseheving i grunnskulen:

- Vidareutdanning for lærarar i statleg «kompetanse for kvalitet» ordning (30 studiepoeng):
 - Løna undervisningsfri i 37,5% stilling og kommunal dekking av kostnader
 - Stipend på kr 120 000 med kommunal dekking av kostnader
 - Denne vidareutdanninga er særleg tilrettelagt for kompetanseheving i fag med krav om undervisningskompetanse; norsk, matematikk og engelsk. Frå hausten 2022 er spesialpedagogikk og praktisk-estetiske fag på lista over fag staten prioriterer.
 - <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-vidareutdanning/>
- Rektorutdanning for skuleleiarar (30 studiepoeng)
 - I tillegg til rektorutdanninga er det ulike studium på 15 eller 30 stp for leiarar innanfor område som læringsmiljø, digitalisering, leiinga av profesjonsfelleskap m.fl.
- Desentralisert kompetanseutvikling:
 - Kommunar eller regionar samarbeider med universitet og høgskulesektoren om kompetanseutvikling i eit gjensidig, behovsrelatert og forpliktande inngått samarbeid.
 - <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/>
- Nasjonale satsingar for skulebasert kompetanseutvikling
 - Inkluderande barnehage- og skulemiljø
 - Samlingsbasert tilbod: Kommunen deltek med representantar på nasjonale samlingar
 - <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/barnehage-og-skolemiljo/samlingsbasert-tilbud/>
 - Tildelt midlar
- Rettleiing av nyutdanna
 - Bømlo kommune fylgjer nasjonale retningslinjer
 - <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/veiledning-av-nyutdannede/>

3. Regional satsing på kompetanseutvikling

Nasjonale myndigheter føreset at kommunane/regionane sjølve sørgjer for relevante kurs – og etterutdanningstilbod for sine tilsette i skulesektoren.

Forum for oppvekst i Sunnhordland er organet som kommunane i Sunnhordland har oppretta for å ivareta det regionale samarbeidet. FOS arrangerer kurs på felles interkommunale kursdagar, ynskte kurs for spesifikke målgrupper på andre skuledagar og FOS leiar regionalt kompetansehevingsarbeid. Det er kommunane som må melda sine behov inn til FOS. FOS arrangerer og har ansvar for ulike typar tilbod:

- Nettverk der deltakarane får kompetanseheving gjennom deling i nettverket
- Workshops der det vert innhenta ekstern kompetanse i tillegg til kompetansedeling i gruppa
- Kursdagar i emne som er ynskt og etterspurt frå kommunane
- Kursdagar med kjende og store føredragshaldarar
- Kurs og konferansar for leiarar
- Faste nettverk for barnehage, grunnskule, PPT, styringsgruppe
- Koordinering av samarbeid med UH sektoren
- Regionale samlingar knytt til nasjonale satsingar
- Møte i samarbeid med Fylkesmannen
- Samarbeid om lokalt gitt eksamen med oppretta eksamensnettverk
- Nettverk for rådgjevarar med arena for samarbeid med vidaregåande skular
- Nettverk for kulturskulane i Sunnhordland
- <https://fos-sunnh.no/>

4. Kommunal satsing på kompetanseutvikling

Bømlo kommune har vore og er oppteken av å leggja til rette for ei kompetanseutvikling som er knytt til skulane sine behov, nasjonale føringar og krav og som skjer innanfor prioriterte og relevante område. Målet er at ulike kompetanseutviklingstiltak saman skal bidra til ei heilskapleg kompetanseheving.

- Kommunen arrangerer felles kurs for alle lærarar og assistentar i Bømlo, med tema relatert til kommunale satsingsområde.
- Bømlo kommune har oppretta ei kommunal «Modell 2» vidareutdanningsordning for lærarar og andre tilsette. Her kan ein søkje om kostnadsdekking på inntil kr 20 000,- for vidareutdanning ein tek i relevante fag, dugleikar og område kor skulen og tilsette treng spesialkompetanse.
- Det vert lagt til rette for lærande nettverk der pedagogar lærar av kvarandre i praksisfellesskap – både internt i verksemda, i kommunen og interkommunalt.
- Det vert lagt til rette for at tilsette skal kunne ha ei fagleg utvikling gjennom oppdrag for andre; m.a. skuleleiarar som tek del i Utdanningsdirektoratet si rettleiarordning.
- Kommunen kostar deltaking for verksemder i KS sine kompetansehevingsnettverk, ved behov
- Grunnskulane i Bømlo kan etter søknad få dekkja deler av kostandane sine til studieturar. Innhaldet i studieturane må vera knytt til skulens utviklingsplan og samsvara med kommunale og nasjonale satsingar.
- Kommunen prioriterer organisasjonsutvikling og legg til rette for kollegabasert kompetanseutvikling i skuleleiargruppa (Lærande møte)
- Skuleleiingane forankrar og har ansvar for og driv den skulebaserte kompetanseutviklinga i eiga verksemd
- Skulane sjølve tingar og nyttar kurshaldarar skulen treng i eiga skulebasert kompetanseutvikling.
- Skulane nyttar nasjonalt tilrettelagde digitale kompetansepakkar tilgjengelege på utdanningsdirektoratet sine nettsider på ulike utviklingsområde:
<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansepakker/>

5. Økonomiske konsekvensar

All etterutdanning og kurs utanfor nasjonale satsingar må kommunane bera totalkostnaden for, dette er tiltak kommunane sjølve må prioritera i tråd med dei utfordringar og behov skulane/kommunane har. Bømlo sine kostnader i samband med Forum for oppvekst i Sunnhordland, støtte til etterutdanning og vidareutdanningar utanfor «kompetanse for kvalitet» ordninga, eigne kursdagar, transportkostnader til alle arrangement, reise- og opphaldsutgifter for alle som deltek i nasjonale satsingar, vikarutgifter på kursdagar, kursavgifter m.m. er del av kommunalt budsjetterte utgifter. Det er viktig å budsjettere med ei kommunal eigenfinansiering som sikrar eit heilskapleg etter- og vidareutdanningstilbod og ei skulebasert kompetanseutvikling.



Inkluderande barnehage- og skulemiljø



Plan for Bømlo 2020 - 2022

Innholdsliste:

Innleiing	4
1. Utviklingsområde og innhald	4
1.1. <i>Utvikla og oppretthalda</i>	<i>4</i>
1.1.1. Utviklingsområde: Inkludering	4
1.1.1.1. Inkludering i barnehagen	5
1.1.1.2. Inkludering i skulen	5
1.2. <i>Førebyggja, avdekka og handtera</i>	<i>5</i>
1.2.1. Utviklingsområde: Retten til eit trygt og godt barnehage- og skulemiljø	6
1.2.1.1. Retten til eit trygt og godt barnehagemiljø	6
1.2.1.2. Retten til eit trygt og godt skulemiljø	7
1.3. <i>Organisasjon, leiing, kompetanse og samarbeid</i>	<i>7</i>
1.3.1. Utviklingsområde: Kvalitet- og organisasjonsutvikling	7
1.3.1.1. Kvalitet- og organisasjonsutvikling i barnehagen	8
1.3.1.2. Kvalitet- og organisasjonsutvikling i skulen	8
2. Mål	9
2.1. <i>Sektormål barnehage</i>	<i>9</i>
2.1.1. Inkludering	9
2.1.1.1. Resultatmål	9
2.1.1.2. Prosessmål	10
2.1.2. Retten til eit trygt og godt barnehagemiljø	10
2.1.2.1. Resultatmål	10
2.1.2.2. Prosessmål	10
2.1.3. Kvalitet- og organisasjonsutvikling	11
2.1.3.2. Resultatmål	11
2.1.3.3. Prosessmål	11
2.2. <i>Sektormål skule</i>	<i>11</i>
2.2.1. Inkludering	11
2.2.1.1. Resultatmål	11
2.2.1.2. Prosessmål	12
2.2.2. Retten til eit trygt og godt skulemiljø	12
2.2.2.1. Resultatmål	12
2.2.2.2. Prosessmål	12
2.2.3. Kvalitet- og organisasjonsutvikling	13
2.2.3.1. Resultatmål	13
2.2.3.2. Prosessmål	13
3. Kommunen si organisering og forankring av arbeidet	14
3.1. <i>Tilrettelegging</i>	<i>14</i>
3.2. <i>Roller og ansvar</i>	<i>14</i>
3.2.1. Kommuneleiinga	14

3.2.2.	Kommunale ressurspersonar	14
3.2.3.	Verksemdene (barnehagar og skular)	15
3.2.3.1.	Barnehagar og skular som deltek på nasjonale samlingar	15
3.2.3.2.	Alle barnehagar og skular i kommunen	15
3.2.4.	PPT	15
3.2.5.	Forum for oppvekst i Sunnhordland/FOS	16
3.2.6.	Oppgåver og ansvar – skjema	16
3.3.	Korleis erfaringar skal komme alle barnehagar og skular til gode	17
3.4.	Arbeidet med å vidareutvikla praksis etter satsinga er over	17
4.	Gjennomføring av kompetanseutviklinga	18
4.1.	Nettverk og samarbeid	18
4.1.1.	Lærande nettverk	18
4.1.1.1.	Lærande møte og lærande nettverk	18
4.1.1.2.	Idè-ressursbank	19
4.2.	Samarbeid med eksterne kompetansemiljø	20
5.	Eventuelle andre tiltak på lokalt nivå	20

Innleiing

Gjennom kompetansehevingsprosjektet Inkluderande barnehage- og skulemiljø, tilbyr Utdanningsdirektoratet etter søknad kompetanseutvikling til einskilde kommunar for å styrke barnehage, skular og eigars kompetanse i å fremja trygge skulemiljø og førebyggja, avdekka og handtera mobbing og andre krenkingar. Bømlo kommune deltek i pulje fem i det nasjonale samlingsbaserte tilbodet: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/nasjonale-satsinger/tilbud-om-kompetanseutvikling-miljo-og-mobbing/Satsing-inkludering/>

Denne strategiplanen danner utgangspunkt for Bømlo kommune sitt arbeid med mål auka inkludering i barnehage og skule. Planen er ei vidareføring av den kommunale planen utarbeidd medan Bømlo kommune deltok i pulje to i same satsinga, frå 2017-2019.

1. Utviklingsområde og innhald

Gjennom satsinga Inkluderande barnehage- og skulemiljø har Bømlo kommune valt å særleg løfte fram desse utviklingsområda og kjernekomponentane innan følgjande hovudområde:

1.1. *Utvikla og oppretthalda*

Bømlo kommune sitt føremål med planen er å setje skular og barnehagar betre i stand til å skape og oppretthalde inkluderande, trygge og gode leike- og læringsmiljø, utan mobbing og krenking, der alle barn og unge kan trivast og oppleve tilhøyrse. Utviklingsarbeidet skal vektleggja ein inkluderande kultur med fokus på haldningar, kunnskap og handlingar. Kommunen ønskjer å auke kompetansen i å drive kvalitetsutvikling lokalt, slik at barnehagane og skulane vert styrka på dette området gjennom denne satsinga og felles erfaringsdeling.

1.1.1. Utviklingsområde: Inkludering

Inkludering handlar om at alle opplever positiv deltaking i fellesskapet. Trygge og gode relasjonar, mellom barna og mellom barnet og dei vaksne, er viktig for å skape gode rammer for læring og meistring. Eit inkluderande fellesskap byggjer på prinsippet om likeverd mellom barn og unge som har ulike føresetnader. Dei vaksne har eit særansvar for å reflektera over si eiga rolle i sin utøvande profesjon.

Dei vaksne må setja gode rammer for leike – og læringsmiljøet, trygga alle barn og unge i fellesskapet, leggja til rette for vennskap, og skapa felles forståing for deltaking og likeverd. Haldningane skal visa seg i handling.

1.1.1.1. Inkludering i barnehagen

Inkluderande miljø betyr at personale og barna er i gode relasjonar og samhandlingar, at alle opplever seg sett og høyrte, og at mangfald er ein ressurs for fellesskapet. Tilpassa barnehage-tilbod skal ivareta prinsippet om inkludering.

I barnehagen sitt arbeid med sitt inkludering, vil Bømlo vektleggje desse kjernekomponentane:

- Barns medverknad
- Relasjon og samhandling – «Være Saman»
- Likeverd

1.1.1.2. Inkludering i skulen

Inkludering inneber at alle elevar skal ha tilhøyrse til ei gruppe eller ein klasse, oppleva å bli anerkjent og kunna ta del i fellesskapet i sitt læringsmiljø. Tilpassa opplæring skal ivareta prinsippet om inkludering.

I skulen sitt arbeid med sitt inkludering, vil Bømlo vektleggje desse kjernekomponentane:

- Likeverd
- Tilpassa opplæring
- Elevmedverknad
- Samarbeid heim og skule
- Sosial kompetanse

1.2. Førebyggja, avdekka og handtera

Eit utval barnehagar og skular i Bømlo kommune deltek i den nasjonale satsinga med nasjonale samlingar, men alle barnehagar og skular i Bømlo deltek i kommunal og regional erfaringsdeling og kompetanse-utvikling. PPT deltek i satsinga som støttespelar for verksemdene. Systemperspektivet er viktig i satsinga, verksemdene skal få styrka sin regelverkkompetanse i å avdekke og handtere mobbing og krenkingar i høve til Rammeplanen for barnehage, Opplæringslova kap 9A for grunnskulen og den aktivitetsplikta desse inneber for verksemdene. Arbeid mot digital mobbing skal vera eit vektlagt tema. Målet er at satsinga skal leggje til rette for at alle vaksne som arbeider med barn og unge har god regelverkskompetanse og handlar i samsvar med denne.

1.2.1. Utviklingsområde: Retten til eit trygt og godt barnehage- og skulemiljø

Innsamla data og målingar i kommunen syner at det er barn og unge som blir utsett for krenkande åtferd. Forvaltningsrapporten frå Deloitte påpeikar at det i kommunen er område som har behov for praksisendring og iverksetjing av tiltak når det gjeld skule.

01.08.2017 vart Opplæringslova kap 9A endra, med auka vektlegging av elevane sin rett til eit trygt og godt skulemiljø og skulen si aktivitetsplikt der det vert avdekka at denne retten ikkje er oppfylt. Skulen skal:

- ha nulltoleranse mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering.
- arbeide kontinuerleg og systematisk for å fremje helse, miljøet og tryggleiken til elevane, slik at krava i eller i medhald av kapitelet blir oppfylte.

Rammeplanen vart fastsett av Kunnskapsdepartementet 24.4 2017, og innebar eit tydeleg språk med krav til barnehagens ansvar for innhald og oppgåver.

- Barnehagen skal bidra til at alle barn blir sett og anerkjende, ein skal fremja likestilling og likeverd, og motverkar alle former for diskriminering.
- Barnehagen skal fremja fysisk og psykisk helse, og førebygge krenking og mobbing. Dersom barn opplever krenking og mobbing skal barnehagen handtere og stoppe krenking eller mobbing av barn.

1.2.1.1. Retten til eit trygt og godt barnehagemiljø

I Rammeplanen står det med grunnlag i Grunnlova § 104 og barnekonvensjonen art. 3 nr 1, at alle handlingar og avgjerder som gjeld barnet, skal ha barnets beste som grunnleggjande omsyn. Barnas fysiske og psykiske helse skal fremjast, og barnehagen skal førebygge, handtere og stoppe krenking og mobbing. I eit førebyggjande perspektiv ser ein at tidleg intervensjon og proaktiv handling kan forhindre at krenkande- og mobbende åtferd får utvikla seg. Barna skal oppleve at dei blir høyrte og anerkjend for si subjektive oppleving, og ha tillit til at personale har ansvaret for tiltak.

I barnehagen sitt arbeid med retten til eit trygt og godt barnehagemiljø, vil Bømlo vektleggje desse kjernekomponentane:

- Rammeplanen med ny ordlyd og ansvar
- System for rutinar og tiltak i førebyggjande arbeid
- Kompetanseheving i inkluderande barnehagemiljø – Være saman
- Arbeid mot digital mobbing
- Tverrfagleg samarbeid (særleg BTI)

1.2.1.2. Retten til eit trygt og godt skulemiljø

Opplæringslova kap 9A stiller følgjande overordna krav til skulemiljøet fram: «*Alle elevar har rett til eit trygt og godt skulemiljø som fremjar helse, trivsel og læring.*» I rettleiar til tidlegare kapittel 9a i opplæringslova blir psykososialt miljø definert som «*dei mellommenneskelege forholda på skulen, det sosiale miljøet og korleis elevane og personalet opplever dette*». Det psykososiale miljøet handlar om opplevd subjektive kjensle av læringssituasjonen.

I skulen sitt arbeid med retten til eit trygt og godt skulemiljø, vil Bømlo vektleggje desse kjernekomponentane:

- Aktivitetsplikta (Opplæringslova §9A)
- System for informasjonsflyt og samhandling på skulen og mellom skule og heim
- Skriftleggjorte prosedyrar og rutinar med planmessig evaluering
- Kompetanseheving for oppdatert praksis
- Arbeid mot digital mobbing
- Tverrfagleg samarbeid (særleg BTI)

1.3. Organisasjon, leiing, kompetanse og samarbeid

Alle kommunane i Sunnhordland deltek i denne nasjonale satsinga saman, og det vil føregå felles arbeid i Forum for oppvekst i Sunnhordland/FOS om kompetanseheving, nettverksdeltaking og samarbeid med universitets- og høgskulesektoren og fylkesmannen. Kvar kommune utarbeidar eigen strategiplanen som er i tråd med lokale og kommunale planar, mål og verdiar. Målet om at barn og unge i Bømlo skal oppleve eit trygt barnehage- og skulemiljø, er i samsvar med dei verdiar som ligg til grunn for arbeidet som pågår når det gjeld med kommuneplan og kommunedelplan. Satsinga skal knyttast til det systemarbeidet kommunane har eller i ferd med å implementera. Bømlo er i ferd med å ta i bruk BTI, ein samhandlingsmodell for “Betre tverrfagleg innsats”. Kommunen og PPT har eit tverrfagleg samarbeid gjennom programmet TIBIR “Tidleg innsats for barn i risiko”. PPT har i dag tilbod som mellom anna omfattar Pmto-konsultasjonar, og nettkurs i førebyggjande strategiar for betre samspel. Ungdomsskulane i kommunen nyttar det kjende programmet MOT. Alle desse byggjer på verdiar om førebyggjande arbeid, og i eit samarbeid med heimen.

1.3.1. Utviklingsområde: Kvalitet- og organisasjonsutvikling

Utviklingsarbeidet skal skapa ei endring i praksis gjennom haldningar, kunnskap og handling, slik at kulturen i barnehage og skule vert styrka i tråd med kompetanseutviklinga.

Barnehagar og skular, med leiarar og alle tilsette, deltek i ein utviklingsprosess på eigen arbeidsstad. Den enkelte skule og barnehage må sjølv, på bakgrunn av analyse og vurdering av eigne utfordringar, ta stilling til kva områder dei særleg treng å arbeide med. Den enkelte verksemdsplan skal bygge på denne kommunale strategiplanen.

1.3.1.1. Kvalitet- og organisasjonsutvikling i barnehagen

Barnehagen er ein lærande organisasjon der heile personalet skal reflektere rundt faglege og etiske problemstillingar med ansvar for eigen kompetanseheving. Eit godt og trygt barnehagemiljø er prega av ein kultur med verdiar, haldningar og reglar for inkludering i eit sosialt fellesskap. Styrar har eit særansvar for systematisk og langsiktig arbeid med utviklingsarbeidet, og sikrar i eiga planlegging rammer og struktur. Styrarane i barnehagane må sikra god forankring i heile personalgruppa, og setja av tid til utviklingsarbeid, nettverk og kompetanseheving.

I barnehagen sitt arbeid med kvalitet- og organisasjonsutvikling, vektlegg Bømlo desse kjernekomponentane:

- Barnehagens kultur for utviklingsarbeid vert styrka
- Kompetanseutvikling som syner att i haldningar og handling hos personale
- Samarbeid med heimen
- Tverrfagleg samarbeid.

1.3.1.2. Kvalitet- og organisasjonsutvikling i skulen

God leiing er viktig for eit utviklingsarbeid for å fremja eit godt og trygt skulemiljø, der inkludering og samhandling er grunnlag for trygge og gode læringsmiljø. Leiar ved verksemda har eit særansvar for systematisk og langsiktig arbeid med utviklingsarbeidet, og må i planen utarbeida rammer og struktur som gjer premisser for å lukkast. Det vert i så måte rektor si oppgåve å sikra ei god forankring av satsinga i heile personalgruppa, og å setja av tid til utviklingsarbeid, nettverk og kompetanseheving.

I skulen sitt arbeid med organisasjonsutvikling, vil Bømlo vektleggje desse kjernekomponentane:

- Styrking av skulane sin interne kultur for utviklingsarbeid, og leiing av arbeidet
- Kompetanseutvikling i haldning, handling og kunnskap hos personale knytt til inkludering og arbeid mot krenking og mobbing
- Auka regelverkkompetanse om elevane sitt skulemiljø (Oppl.9A)
- Mobilisere samarbeidet med heimen og i skulens rådsorgan
- Meir samarbeid med andre verksemder og (fag)miljø

2. Mål

I Bømlo skal alle barn og unge oppleve seg inkludert og trygge i sitt barnehage- og skulemiljø.

Alle tilsette skal kjenna til ansvaret dei har i høve til Opplæringslova § 9A og Rammeplanen.

Alle tilsette i barnehage og skule skal delta i kompetanseutviklande arbeid for eit inkluderande, trygt og godt barnehage- og skulemiljø.

2.1. *Sektormål barnehage*

2.1.1. Inkludering

2.1.1.1. Resultatmål

- Barnehagane har utvikla eigen praksis for barnas medverknad.
- Personale oppmuntrar til og gir positiv respons på barnas ytringar.
- Barnehagen dokumenterer arbeidet med å observere og lytte til barns ytringar.
- Nyttar logg, eller tilsvarande som verktøy
- Personale er aktive for å få alle med i leiken/aktivitet.
- Personale planlegg og set i gang aktivitetar for barna som treng støtte i sosial kompetanse, lek, relasjon og vennskap.
- Personale stopper, følger opp og gjer tiltak dersom barn opplever eller utøver krenking, utestenging eller mobbeåtferd.
- Barnehagen synleggjer mangfald som ein ressurs i barnehagen.
- Undersøkinga/ Ståstadanalysen syner at personalet ved barnehagane har god kompetanse i å avdekke, handtera og følge opp krenking og mobbing.
- Personale går aktivt inn for å skape forståing og aksept for kvart einskilde barn i barnegruppa, slik at barna opplever inkluderande vaksne gjennom haldning og handling.

2.1.1.2. Prosessmål

- Barnehagen forankrar arbeidet med inkluderande barnehagemiljø i personalgruppa. (varme og grensesetjande vaksne)
- Personale aukar kompetansen om eit godt og trygt inkluderande barnehagemiljø. (t.d. om bruk av leik, samhandling og relasjon)
- Personale aukar kompetanse om barns medverknad, og øver på praksis for å anerkjenne barnas medverknad i eit inkluderande barnehagemiljø.
- Personale opplever eit aukande fokus på relasjon og samhandling, ansvaret for relasjonen og korleis møte mellom vaksne og barn kan bidra til eit godt og inkluderande barnehagemiljø.
- Personale reflekterer over eigne haldningar til eigen relasjon med barna, relasjon mellom kollega, og i møte med føresette.
- Personale har auka kompetanse i inkludering for det einskilde barnet, og reflektera over haldningar til likeverd i eit breitt perspektiv.

Deltaking i kompetansehevingstiltaket Være Saman vil gje barnehagane verktøy for å sikra desse måla.

2.1.2. Retten til eit trygt og godt barnehagemiljø

2.1.2.1. Resultatmål

- Leiinga har sikra at alle i personale kjenner til innhaldet og ansvaret den nye Rammeplanen pålegg dei.
- Personale som førebyggjer ved å stimulera til empati og vennskap, som er pålogga og observante dersom ein ser uheldige samspelsmønster, samt grip inn i situasjonar der krenkande åtferd førekjem

2.1.2.2. Prosessmål

- Personale får auka kunnskap om deira ansvar for å oppdaga, førebygga og stoppa krenkande åtferd og mobbing gjennom systematisk arbeid med ny rammeplan.
- Personale arbeider med å kjenna til og bli trygge på rutinar for handling og tiltak i førebyggjande arbeid med inkluderande barnehagemiljø.
- Personale øver på å observere og handtera uheldige samspelsmønster ved å nytta ny kunnskap ein har fått tilført.

2.1.3. Kvalitet- og organisasjonsutvikling

2.1.3.2. Resultatmål

- Barnehagen i deltar i eksterne nettverk der inkluderande barnehagemiljø har vore tema. Nettverka nyttar lærande møte som metodikk for kompetanseheving innan inkluderande barnehagemiljø
- Barnehagen medverkar til ein delingskultur mellom barnehagane, skulane og andre aktuelle samarbeidspartnarar.
- Barnehagane driv barnehagebasert kompetanseheving internt der alle i personale deltar t.d. gjennom deltaking i Være Saman.
- For å oppretthalda ei god utvikling og kompetanseheving i personale, evaluerer barnehagen 2 gonger i året utviklingsarbeidet og kompetansehevinga ut frå eigen plan.
- Barnehagen har ansvar for god informasjon og inkludering av føresette i satsinga.(t.d. via storforeldremøte, foreldresamtaler, og anna info)

2.1.3.3. Prosessmål

- Personale skal oppleva at dei er aktive i refleksjon om eigne haldningar og praksis. Barnehagen kan nytta nettverk, lærande møter, IGP, webinar og andre metodar for arbeidet. (Barnehagebasert kompetanseheving)
- Pedagogane skal ha eit godt samarbeid med føresette om inkluderande barnehagemiljø.
- Føresette skal oppleva seg trygge på at dei kan seia ifrå dersom det oppstår krenking eller mobbing. Dei skal oppleva at dei blir høyrte og anerkjent for si subjektive oppleving, og ha tillit til at personale har ansvaret for tiltak.
- Dei tilsette har kapasitet til å forebygge, avdekke og håndtere krenkingar
- Organisasjonsutviklinga skal bidra til at personale kjenner seg tryggare på sitt handlingsarbeid gjennom erfaringsbasert refleksjon og nettverksarbeid.
- Bømlo skal opplevast som ein kommune med tilsette som tek ansvar for at barn og unge opplever trygge og gode barnehage- og skulemiljø, og som har kultur for å bry seg

2.2. *Sektormål skule*

2.2.1. Inkludering

2.2.1.1. Resultatmål

- Arbeidet med inkluderande skulemiljø er forankra via planlagde og lærande interne nettverk (utviklingsarbeid)
- Arbeidet med inkluderande skulemiljø er og eit fast tema i skulens drift via faste nettverk, storforeldremøte, klasseforeldremøte og elevsamtalar og gjennom faste kommunale tema og fagmøte på t.d. planleggingsdagar.
- Foreldreundersøking på 1.-4. trinn kvar haust.
- Elevundersøkinga skal syne at elevane opplever undervisninga som meir tilpassa den enkelte.
- Elevundersøking to gonger i året. Den nasjonale på hausten og Læringsmiljøsentret si Spekter undersøking på våren

2.2.1.2. Prosessmål

Kompetanseheving hos personalet som kjem til syne gjennom :

- Eigenutvikling hos personalgruppa i form av auka kompetanse (handling) og ei vidare forståing for kva inkluderingsomgrepet inneber (haldning og kunnskap).
- Kollektiv refleksjon knytt til opplevd likeverd og inkluderingskultur i eiga verksemd
- Profesjonalitet i yrkesrollen; kunna ta andre (eleven og føresette) sitt perspektiv òg der dette inneber kritikk av vaksenrolla, etablert praksis og opplevd skulekultur i høve (manglande) inkludering

2.2.2. Retten til eit trygt og godt skulemiljø

2.2.2.1. Resultatmål

- Skulen har planar som syner arbeid for å fremja trygt og godt skulemiljø og å førebyggja, avdekka og handtera krenkingar og mobbing
- Skulane skal ha interne rutinar og prosedyrar som sikrar at skulen har gode verktøy for å handtere mobbing og krenking
- Skulen/personalet har god kjennskap til aktivitetsplikta og etablert praksis i tråd med Opplæringslova kap 9A
- Heile personala er forplikta på å halde seg oppdatert på lovar, reglar, interne planar og prosedyrar som omhandlar skulens arbeid for eit trygt og godt skulemiljø
- Undersøkingar (Reflex m.fl.) syner at personalet ved skulane har god kompetanse på området
- Tett samarbeid med føresette i rådsorgan og på individnivå
- Temadagar/kveldar med elevar og føresette der åtferd og sosial kompetanse på nett/sosiale medium er tema
- Mobbetala på skulen er låge
- Bruk av etablerte program og verktøy (BTI)

2.2.2.2. Prosessmål

- Auka kompetanse hos den enkelte tilsette
- Kollektiv kompetanseutvikling og felles praksis på skulen
- Tettare samarbeid mellom skule og heim
- Samarbeid med andre tenester: Skulehelsetenesta, PPT, BFT

2.2.3. Kvalitet- og organisasjonsutvikling

2.2.3.1. Resultatmål

- Skulen deltar i eksterne nettverk der inkluderande skulemiljø er tema.
- Nettverka nyttar lærande møte som metodikk for kompetanseheving
- Skulen medverkar til ein delingskultur mellom barnehagane, skulane og andre aktuelle samarbeids-partnarar.
- Skulane driv skulebasert kompetanseheving internt der alle i personale deltek
- For å oppretthalda ei god utvikling og kompetanseheving i personale, evaluerer skulen minst ein gong i året utviklingsarbeidet og kompetansehevinga ut frå eigen utviklingsplan.
- Skulen har ansvar for god informasjon og inkludering av føresette i satsinga; t.d. via storforeldre-møte og foreldremøte, foreldresamtaler, temakvelder, i rådsorgan og ved annan informasjon

2.2.3.2. Prosessmål

- Personale skal oppleva at dei er aktive i refleksjon om egne haldningar og praksis.
- Skulen kan nytta nettverk, lærande møter, IGP, webinar og andre metodar for arbeidet. (Skulebasert kompetanseheving)
- Pedagogane skal ha eit godt samarbeid med føresette om inkluderande skulemiljø.
- Føresette skal oppleva seg trygge på at dei kan seia ifrå dersom det oppstår krenking eller mobbing. Dei skal oppleva at dei blir høyrte og anerkjent for si subjektive oppleving, og ha tillit til at personale har ansvaret for tiltak.
- Dei tilsette har kapasitet til å forebygge, avdekke og håndtere krenkingar
- Organisasjonsutviklinga skal bidra til at personale kjenner seg tryggare på sitt handlingsarbeid gjennom erfaringsbasert refleksjon og nettverksarbeid.
- Bømlo skal opplevast som ein kommune med tilsette som tek ansvar for at barn og unge opplever trygge og gode barnehage- og skulemiljø, og som har kultur for å bry seg

3. Kommunen si organisering og forankring av arbeidet

Bømlo kommune driftar og organiserer satsinga med inkluderande barnehage- og skulemiljø, og satsinga er politisk forankra. FOS vil ha ei viktig rolle med tanke på nettverk mellom kommunane.

3.1. Tilrettelegging

Arbeidet med Inkluderande barnehage- og skulemiljø skal skje i eit samarbeid mellom kommunen, dei enkelte verksemdene og PP-tenesta. Kommunen har tilsett ressurspersonar, og har i desse stillingane til retteltag for kompetanseheving og rettleiing til verksemdene.

Leiarane ved kvar verksemd har ansvaret for å eige planarbeid, forankring og tilrettelegging for kompetanseheving og utviklingsarbeid i organisasjonen. Det er viktig med tydelege rammer, struktur, og føringar for arbeidet, med avklaring av roller, ansvar, forventning og plikter.

3.2. Roller og ansvar

3.2.1. Kommuneleiinga

- Overordna ansvar for at satsinga er politisk forankra.
- Politisk behandling av strategiplan, med jamleg tilbakemelding kring status, framdrift og vidareføring av satsinga.
- Dokumentering til Fylkesmann og Utdanningsdirektoratet.
- Økonomi.
- Følgje opp/avklare rammer kring arbeidet på den enkelte verksemd i satsinga.
- Tilrettelegging av ressursar til skular og barnehagar ved ressurspersonar.
- Gjennom kommunal strategiplan skal kommunen synleggjere ansvarsområda til den enkelte verksemd og sikre at dei forankrar satsinga i sine verksemder og inkluderer heile sitt personale og eksterne samarbeidspartnar i satsinga.

3.2.2. Kommunale ressurspersonar

- Utarbeide kommunal strategiplan for inkluderande barnehage og skulemiljø.
- Delta på interne og eksterne nettverk
- Samarbeid med FOS

- Erfaringsdeling på tvers av kommunane.
- Rettleie og støtte verksemdene i arbeidet med tilrettelegging for kompetanseheving i personalgruppa.

3.2.3. Verksemdene (barnehagar og skular)

3.2.3.1. Barnehagar og skular som deltek på nasjonale samlingar

- Utarbeida intern plan med utgangspunkt i kommunens strategiplan
- Sikra god forankring, tydelege mål og tiltak for arbeidet.
- Evaluera, og rapportera til kommunen

3.2.3.2. Alle barnehagar og skular i kommunen

- Utarbeida tiltak i verksemda sin utvikling/handlingsplan med utgangspunkt i kommunen sin strategiplan for Inkluderande barnehage- og skulemiljø
- Gjennomføra kompetanseutvikling i arbeid med inkludering; når det gjeld haldning, kunnskap og handling (interne lærande nettverk)
- Sikra ei felles forståing av definisjonar på mobbing og krenkande åtferd i personale, og sørgja for god regelverkforståing i eiga verksemd
- Driva barnehagen og skulen sitt kompetanseutviklingsarbeid i tett samarbeid med føresette, barn og elevar, både på system- og individnivå.
- Delta i kommunale nettverk, samarbeid i regionen og med eksterne kompetansemiljø
- Leggja til rette for at satsinga inngår i verksemda si driftsutvikling når det gjeld bruk av verktøy og samarbeid med skulehelsetenesta, ppt og andre hjelpetenester

3.2.4. PPT

Opplæringslova §5-6 seier at PP-tenesta skal hjelpe skulane med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særskilde behov. PPT vil derfor ha ei viktige rolle som støttespelar for verksemdene ved å:

- Delta i utvikling av den kommunale strategiplanen for satsinga.
- Vera eit rådgivande organ inn mot skule og barnehage
- Rettleia og kursa dei einskilde verksemdene i arbeidet
- Vera bidragsytar i kompetanseheving av personalet
- Delta i nettverk for sosial-lærarane.
- Bidra med kompetanse via nettverk på tvers av verksemdene.

PP-tenesta i Bømlo Kommune har relevant kompetanse på fleire område, og bidrar til barnehagar, skule og føresette med rettleiing, deltaking i nettverk og kursing.

3.2.5. Forum for oppvekst i Sunnhordland/FOS

- Regionalt samarbeid via FOS inklusiv samarbeid med Møllebakken skole i Bergen, for å sikre felles kompetansehevingstiltak.
- Skuleleiarperspektivet, styrarperspektivet via den årlege leiarkonferansen for barnehage og skule.
- Kontinuerleg fokus i FOS for å sikre oppfølging og ivaretaking av framdrifta i satsinga. Erfaringsdeling i den enkelte kommune.

3.2.6. Oppgåver og ansvar – skjema

<u>Oppgåver</u>	<u>Verkemiddel/verktøy</u>	<u>Gjennomførast</u>	<u>Rolle/ansvar</u>
Strategiplan for den enkelte deltakande verksemd	Mal frå Udir	1.september	Leiarane ved verksemdene
FOS sine samlingar for satsinga	Nettverk i etablerte møtepunkt og samlingar	Regelmessig og min 4 gonger i året	FOS
Kompetanse og utviklingsarbeid i eit samarbeid mellom verksemdene	Nettverk i etablerte møtepunkt	Min 2 gonger i året	Barnehage- og Skulefagleg rådgjevarar Ressurspersonar
Støtte til kompetanse og utviklingsarbeid i dei deltakande verksemdene	Nettverk i etablerte møtepunkt internt i verksemdene (nettverk, IGP, webinar ol)	Regelmessig. Nedfelt i verksemdene sin plan	Ressurspersonar
Følgje opp/avklare rammer kring arbeidet og tilrettelegging av resursar	Kommunenivå har tett samarbeid med ressurspersonar og verksemdene Deltak på UDIR sine samlingar	Heile perioden for satsinga	Kommunalsjef

3.3. Korleis erfaringar skal komme alle barnehagar og skular til gode

- Erfaringsdeling i kommunen og regionalt, kurs og samarbeid med UH sektoren
- Ein har utarbeidd rutinar og system for førebygging – avdekking – og handtering av krenkande åtferd som kan gjerast tilgjengeleg for alle.
- Lærande nettverk der lærande møte er metodikken:
- Lærande møte er ein metodikk som bidrar til at tilsette i skule eller barnehage etablerer arbeidsformer som bidrar til endring og vidareutvikling av praksis. Intensjonen med Lærande nettverk er å bygge relasjonar og samarbeid mellom dei involverte partane. Gjennom lærande nettverk ønskjer ein å skape arenaer for kollektive refleksjonar som gjer det mogeleg for deltakarar frå ulike stader å sjå seg sjølv i lys av andre. (Sjå 4.1.1.1.)

3.4. Arbeidet med å vidareutvikla praksis etter satsinga er over

- Forankre erfaringar frå arbeidet i ein kommunal plan for det vidare arbeidet, eventuelt prolongere denne strategiplanen .
- Etablera system og ansvarlege som kvalitetssikrar og følg opp det kontinuerlege arbeidet med eit inkluderande barnehage- og skulemiljø.
- Halde fram arbeidet med å vidareutvikla ei felles forståing og ei kulturetablert haldning i Bømlo for å bry seg, følgja opp og gjera tiltak når krenking og mobbing skjer.

4. Gjennomføring av kompetanseutviklinga

Kompetanseutviklinga skal gjennomførast ved å utnytta etablerte nettverk og møtepunkt mellom leiarar i verksemdene, gjennom etablerte nettverk i mellom kommunane, og i interne nettverk og møtepunkt intern i verksemdene. Det skal setjast av tid til kompetanseheving og utviklingsarbeid i organisasjonen, slik at det sikrar progresjon i haldningsarbeidet og etablerer tid til å opparbeida praksiserfaringar. Leiarar må etablere ei god forankring i sitt personale, og setja av tid til eit systematisk og metodisk arbeid med øving og refleksjon. Verksemdene må sjølv sjå kva behov dei har for å etablere nettverk internt, og nytta seg av ressurspersonane, PPT eller andre eksterne samarbeidspartnarar.

4.1. Nettverk og samarbeid

Mykje av den barnehage- og skulebaserte kompetanseutviklinga vil skje i etablerte nettverk. Kommunen og verksemdene vil nytta allereie etablerte forum og møtepunkt, slik som skulemiljøutval, pedagogiske møte med utviklingsarbeid, samarbeidsmøte, leiarmøte og møte i regi av FOS. I tillegg skal ein etablere kommunalt nettverk for sosiallærarar. Målet med dette nettverksarbeidet er å

- Skape arenaer for felles forståing, refleksjonar og kompetanseheving i den enkelte lærande organisasjon.
- Utveksle erfaringar mellom verksemdar som reiskap for kompetanseheving
- Samarbeida om felles kompetanseløft og kurs, og utvikla ein delingskultur

4.1.1. Lærande nettverk

Å nytta allereie etablerte nettverk, møtepunkt og samlingar i verksemdene som lærande nettverk, kan gjera implementeringa enklare, og kan bidra til raskare progresjon i utviklingsarbeidet.

Nettverka kan støtte i utviklingsprosessane i barnehagen og skulen;

- Gjennom erfaringsdeling, ny kunnskap og refleksjon kan dei lærande nettverka bidra til kompetanseheving og organisasjonsutvikling.
- Verksemdene sine planar vil dokumentere bruk av lærande nettverk i satsinga.

4.1.1.1. Lærande møte og lærande nettverk

Forsking viser at det å jobbe parallelt med teori og praksis er mest effektiv med tanke på kompetanseheving. (*Roland: Nyare forskning viser at ved å trene på kjernekomponentar medan ein får rettleiing, aukar kompetansen ca. 70 %.*)

Lærande møte som arbeidsmetode:

Med lærande møte som metode, kan (personal)gruppa jobbe saman om felles kompetanseheving. Som teoretisk kunnskap kan ein nytte relevante filmsekvensar, forskingspublikasjonar og føredrag. Det presenterte fagstoffet vert deretter reflektert kring, individuelt og i plenum. Deretter set ein teoretisk kunnskap ut i praksis via spesifikke «oppdrag» til neste nettverksmøte/lærande møte.

Torbjørn Lund sin modell for

Lærande møte:	
1. Gruppearbeid m/tidtakar Førebudd kunnskapsstoff (lest/sett/høyrte på førehand) - Individuell refleksjon (stille) - Rekkeframlegg m/avtalt tid - Gruppesamtale og i nettverk; erfaringsdeling frå sist	2. Føredrag/presentasjon «Teorikunnskap» v/person med kunnskap om tema - Frå UH sektoren - Ressurspersonar - Andre m/teorikunnskap
3. Erfaringsframlegg «Praksisforteljing» frå førebudd person som har gjennomført dette i praksis: - I eiga verksemd, - Frå anna verksemd	4. Læringsdeling på ny gruppe «Utvikle ny praksis» - Nytt gruppearbeid med tidtakar og rekkeframlegg - Avtale kva ein skal øve på i praksis fram til neste møte
Lærande nettverk vil vera to eller fleire lærande møte som er samanhengande.	

4.1.1.2. Idè-ressursbank

«Idébank» til teoristoff til teoridelen av lærande møte. «Idébanken» vil kunne lette noko av førebuingssarbeidet for leiarane som kan søkje her etter relevant tema.

Nettressursar til bruk som kunnskapsstoff i lærande møte og liknande:

- [Udir.no](http://udir.no)
- <http://laringsmiljosenteret.uis.no/>
- [Pål Roland: Mobbing](#)
- [Pål Roland: Implementering](#)
- [Ingrid Lund: De voksne så liksom bare forbi](#)
- [Ingrid Lund: De voksne så liksom bare forbi, del 2](#)
- <http://dembra.no/>
- <http://www.vfb.no/no/>
- <https://www.udir.no/nullmobbing/>
- https://www.dropbox.com/sh/16wahx94teznupj/AABnUtYXvHAX-XyCn1lqf1B_a/1.%20Informasjon%20og%20dokumenter/2.%20Grunnlagsdokument?dl=0&preview=Grunnlagsdokument+barnehage-%20Cskolemilj%C3%B8%2C+mobbing+og+krenkelser.+Revidert+utgave+15.09.17.pdf
- <https://www.dropbox.com/sh/16wahx94teznupj/AADsVdKyDIzLQCoHdwsI61Mya?dl=0>

4.2. Samarbeid med eksterne kompetansemiljø

- Forum for oppvekst/FOS skal samarbeida med NLA Høgskulen i Bergen og kompetanseutvikling for leiarar
- UIS - Pål Roland ved læringsmiljøsenteret
- HVL og eksterne kurshaldarar for kompetanseheving for tilsette.
- Kurs og materiell til kompetanseheving for ressurspersonane.

5. Eventuelle andre tiltak på lokalt nivå

I Bømlo kommune føregår det for tida to andre nasjonale satsingar:

- Kompetanse for mangfald
- Språkløyper

Dette skaper godt grunnlag for utviklingsarbeid, metodisk arbeid i verksemdene og kjennskap til kompetansehevande og refleksjonsbaserte arbeidsmetodar i personala.

Velkommen til nytt skuleår!



**Alle tilsette i Bømloskulen er invitert
til felles oppstartsamling i kulturhuset
torsdag 11. august 2022 kl 13:00-15:00**

Tema: Godt skulemiljø, Opplæringslova §9A og Foreldresamarbeid

FN sin barnekonvensjon artikkel 3:

Barnets beste:

Alle handlingar som angår barn og som vert sett i verk av mynde eller organisasjonar skal først og fremst ta omsyn til barnets beste.

Mobbeombodet i Vestland v/Aina Drage kjem til Bømlo ☺

**Alle barn og unge skal ha trygge og gode
barnehage- og skulemiljø!**



Mari-Kristine Morberg og Aina Drage

Mobbeombodet i Vestland veit kva rettar barn og unge har i barnehagen og skulen. Vi kan svare på spørsmål og gi råd om korleis du går fram om du eller ditt barn ikkje har det bra. Alle kan ta kontakt. Vi har teieplikt.

Kontakt

Telefon: 57 30 03 33
E-post: mobbeombod@vlfk.no
Info: www.vlfk.no/mobbeombodet
Facebook: Mobbeombodet i Vestland
Instagram: ombodvestland



<https://www.vestlandfylke.no/utdanning-og-karriere/hjelp-i-skulekvardagen/mobbeombodet/>

Tilsette i barnehage/skule - Kva kan mobbeombodet hjelpe deg med?

Mobbeombodet er tilgjengeleg for alle som ønskjer hjelp eller rettleiing i ei sak som handlar om skule- eller barnehagemiljø. Mobbeombodet er først og fremst tilgjengeleg for barn, unge og føresette, men lærarar, skuleleiarar, styrarar, barnehagelærarar, skulehelseteneste og andre som arbeider med barn og unge er også velkomne til å drøfte saker (anonymt) med mobbeombodet.

Vi:

- svarer på spørsmål om psykososialt miljø og mobbing
- svarer på spørsmål om barn og unge sine rettar knytt til barnehage- og skulemiljø
- kan vere ein sparringspartnar og nokon «å tenkje høgt med»
- gir råd og rettleiing i saker
- kan i nokre saker stille i møte i saker
- gir dykk informasjon om lov og regelverk, verktøy og tips til handtering
- om vi har kapasitet kan vi stille med innlegg og workshop på planleggingsdagar og foreldremøte

Når ein elev ikkje har det trygt og godt – kva då?

Når den tilsette ved skulen får mistanke eller kunnskap om at ein elev ikkje har det trygt og godt, blir aktivitetsplikta til skulen utløyst. Dette vil sei at skulen må følgje ekstra godt med, må gripe inn der dei kan og dei må varsle rektor/skuleeigar.

Skulen må vurdere kva for strakstiltak dei må setje inn på same tid som undersøking blir sett i verk.

Det er viktig å undersøke kva som gjer at ein elev ikkje har det trygt og godt. Undersøkinga skal bidra til at skulen finn og set i verk treffsikre tiltak.

Alt som blir gjort i saka skal dokumenterast av skulen. Meir informasjon om aktivitetsplikta finn du kapittel 9A i opplæringslova og hos UDIR.

Sjå særleg kompetansepakkene om trygge og gode miljø på SFO og skule.

Om du som tilsett har spørsmål til eller ønskjer å drøfte skule- eller barnehagemiljø med oss, ta kontakt.

Nettsider som kan vere til hjelp

- <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skolemiljo/aktivitetsplikt/> - Mobbing og mistrivsel – kva skal skulen gjere
- <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skolemiljo/tiltak-skolemiljo/> - Tiltak i skulemiljø saker
- <https://laringsmiljosenteret.uis.no/#Skole> - Læringsmiljø senteret
- www.dialogmodellen.no - Førebygging i barnehage
- <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/barnehagemiljo/>

Frå kommunedirektør

Mobbesaker i Barne- og Ungdomskulen

Mobbesaker i Barne og Ungdomskulen

Kontrollutvalet ber om ei orientering gjeldande kva system og rutinar Bømlo kommune har for at mobbesaker vart handtert på rett og forsvarleg måte i kommunen, etter gjeldande lover, samt ei talfesting av mobbesaker kommunen har motteke og handtering av desse.

Kommunalsjef - oppvekst, kultur og idrett **Bjørn Håvard Bjørklund og** skulefagleg rådgjevar Kristine Sætre svarar på det omfattande spørsmålet i stikkords form med kjeldevising og stiller seg tilgjengeleg om kontrollutvalet ynskjer å invitera inn ein representant frå OKI saman med kommunedirektøren til neste kontrollutvalsmøte for å kunna utdjupa svar og fortelja om arbeidet i kommunen på dette området:

Elevane sin rett til eit trygt og godt skulemiljø (Utan opplevd krenking/mobbing)

Styringsdokument som blir fylgt:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/lov--og-regelverk-for-grunnskolen-og-vid/id547229/>

- Opplæringslova med aktivitetsplikta i kap § 9A
Kapittel 9 A. Elevane sitt skulemiljø: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11#%C2%A79a-7

Veileder til opplæringslova:

<https://www.minskole.no/DynamicContent//Documents/53-c04efd78-857a-4022-bc43-c410eebe0a62.pdf>

NOU:2015:2 «Å høre til»

<https://www.regjeringen.no/contentassets/35689108b67e43e59f28805e963c3fac/no/pdfs/nou201520150002000dddpdfs.pdf>

- Læreplanen, særleg overordna del
<https://sokeresultat.udir.no/finn-lareplan.html>
- Læringsmiljø
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skulemiljo/>
<https://www.statsforvalteren.no/nn/vestland/barnehage-og-opplaring/ein-trygg-skuledag-utan-mobbing/kompetansepakkar-om-barnehage-og-skulemiljo/>
<https://www.udir.no/nullmobbing/>
- Kommunedelplan oppvekst – der overordna mål og tiltak vert skildra
 - https://www.bomlo.kommune.no/_f/p1/i45032b80-18e1-45fd-b3fe-cc49d4773f01/oki-plan-kommunedelplan-oppvekst-vedteke-haust-2019.pdf

• Førebygging og kompetanse i handtering:

- Plan for inkluderande barnehage- og skulemiljø

Vedlegg 9 Plan for inkluderande barnehage- og skulemiljø

- Kompetansetiltak – jf. kompetanseutviklingsplan for grunnskulen (Vedlegg 10):
 - Felles kursdagar øker med mobbeombod og kurshaldarar med høg kompetanse på området
- Vedlegg 10 kompetanseutviklingsplan for grunnskulen
- Vedlegg 11 Felles kursdag 2016
- Vedlegg 12 Felles kursdag 2017
- Vedlegg 13 Felles kursdag 2018
- Vedlegg 14 Felles kursdag 2020
- Vedlegg 15 Felles kursdag 2021
- Vedlegg 16 Felles kursdag 2022
- Vedlegg 17 Samling med mobbeombodet 2022
- Tema på leiarsamlingar i FOS
<https://fos-sunnh.no/hending/leiarkonferanse-2023/>
 - Deltaking i nasjonal satsing Inkluderande barnehage og skulemiljø; pulje 2 og pulje 5
 - <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/barnehage-og-skulemiljo/samlingsbasert-tilbud/>
 - Skuleleiarmøte – felles kompetanseheving og nettverk for erfaringsdeling og drøfting
 - Fast tema på rektorsamlingar i kommunen, minst ein gong pr semester. Hausten 2022 halv dags kurs med digital gjennomgang av Aktivitetsplikta frå Statsforvaltaren i Vestland
<https://www.statsforvalteren.no/nn/vestland/kurs-og-konferansar/2022/11/undersokingar-og-tiltak-i-skulemiljosaker-regelverkssamling/>

Handtering av saker:

- Meldt på skulemiljøknappen i verktøyet Moava; Moava internkontroll oppvekst – relevante rutinar som gjeld for grunnskulane.
<https://www.bomlo.kommune.no/tenester/barnehage-og-skule/skule/trygt-og-godt-skulemiljo-oppl-9a/>
<https://1310.no/index.php?show=qs&form=inq&munid=1219&key=5e673a95&lang=nn>
- Kommunalsjef får melding når ei sak vert meldt enten av føresett, elev eller tilsette.
- Kommunalsjef har oversikt på antal melde saker på skulane.
- Der meldinga gjeld tilsett og leiar, skal kommunalsjef bli involvert i sakshandsaminga.
- Dersom saka syner at det er behov for ein aktivitetsplan for at eleven skal ha eit trygt og godt miljø, vert denne journalført i eleven si mappe. Kommunalsjef vert informert.
 - *antal melde saker er litt ulikt på skulane, men saker som blir følgt opp med aktivitetsplan er ganske likt når elevtal vert lagt til grunn.

Oppfølging av saker:

- Føresette kan klage til Statsforvaltaren i Vestland når ein opplever at skulen ikkje gjer det som er forventa i saka

<https://www.statsforvalteren.no/nn/vestland/barnehage-og-opplaring/ein-trygg-skuledag-utan-mobbing/>

- Skulen og kommunen følger opp pålegg frå Statsforvaltaren der det er blitt klagt
- Skulen/kommunen nyttar Handlingsrettleiaren i BTI (betre tverrfagleg innsats) der det er behov for å kople på hjelpetenester i oppfølging og handtering av mobbesaker

<https://bomlo.betreinnsats.no/>



Saksframlegg

Saksnr: 2022/58-7

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	5/23	16.02.2023

Henvending gjeldande nokre tilsetjingssaker i kommunen - orientering frå kommunedirektør

Forslag til vedtak

Informasjonen vert teken til orientering

Samandrag

Denne saka vart teken opp under «PS 38/22 Eventuelt» i møte 01.12.2022. Kommunedirektør har gjort greie for saka i notat. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet tek saka til orientering om alle spørsmåla vert svart ut i møtet.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Frå kommunedirektør - Tilsetjingar
- 2 Etiske retningslinjer for tilsette og folkevalde
- 3 Reglement for tilsetjing
- 4 Sivilombodet sin rettleiar, Temahefte tilsetjing
- 5 Sjekkliste for utlysing og tilsetjing

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

I sak PS 38/22 Eventuelt frå møte i kontrollutvalet 01.12.2022 vart mellom anna dette protokollert:

«Tilsetjingar

Henvendingane gjeld nokre tilsetjingar av leiarar og andre tilsette i Bømlo kommune. Kontrollutvalet diskuterte saka ut i frå informasjonen kontrollutvalet hadde til møtet.

Kontrollutvalet ber kommunedirektøren om ei orientering om saka til neste møte, gjeldande om Bømlo kommune har rutinar og retningslinjer gjeldande tilsetjing, og om desse vert etterlevd. Kontrollutvalet ønskjer og ei orientering gjeldande habilitet knytt til tilsetjingsprosessar.

Vedtak:

Kontrollutvalet ber om ei orientering frå kommunedirektør til neste møte gjeldande nokre tilsetjingssaker, slik det kjem fram ovanfor»

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse i sak der utvalet vil innhenta informasjon, jf. kommunelova § 23-2.

Vurderingar og verknader

Sekretariatet har motteke tilbakemelding frå administrasjonen og kommunedirektør 17.01.2023 og 07.02.2023. (sjå vedlegg).

Etter det sekretariatet kan sjå har kommunedirektør svara ut slik kontrollutvalet ønskte. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet punkt for punkt går gjennom tilbakemeldinga frå kommunedirektør i møtet.

Konklusjon

Sekretariat tilrår at kontrollutvalet tek saka til orientering.

Tilsetjingar av leiarar og andre tilsette i Bømlo kommune

Henvendingane gjeld nokre tilsetjingar av leiarar og andre tilsette i Bømlo kommune. Kontrollutvalet ber kommunedirektøren om ei orientering om saka til neste møte, gjeldande om Bømlo kommune har rutinar og retningslinjer gjeldande tilsetjing, og om desse vert etterlevd. Kontrollutvalet ønskjer og ei orientering gjeldande habilitet knytt til tilsetjingsprosessar.

Personalsjef Vanja Espeland opplys fylgjande om rutinar og retningslinjer for tilsetjing i Bømlo kommune:

Bømlo kommune fylgjer gjeldande regelverk for tilsetjingar i kommunen. Sentralt står arbeidsmiljøloven § 14 Ansettelser og i Hovudtariffavtalen § 2 Tilsetting. Bømlo kommune har utover dette eige reglement for tilsetjing (vedlegg 5) og sjekkliste for utlysing og tilsetjing (vedlegg 6). Me nyttar også Sivilombodet sin rettleiar i opplæring av leiarar som gjer tilsettingane (vedlegg 7).

Vedlegg 5 Reglement for tilsetjing

Vedlegg 6 Sjekkliste for utlysing og tilsetjing

Vedlegg 7 Sivilombodet sin rettleiar, Temahefte tilsetjing

Bømlo kommune sitt reglement for tilsetjing skal reviderast slik at det blir tilpassa ny kommunelov. Dette er planlagt gjennomført i 2023. For sjølve rekrutteringsprosessen nyttar Bømlo kommune eit digitalt system kalla Webcruiter. I Webcruiter køyrer kommunen heile prosessen frå utlysing til innkalling, intervju og kontrakt, før arkivverdige dokument vert overført til sak og arkiv systemet vårt. Sjå vedlagt sjekkliste som leiar nyttar ved tilsetjing (vedlegg 6).

Både forvaltningslova og Bømlo kommune sitt etiske reglement (vedlegg 8) legg vekt på habilitet og roller. Dette har ein eit sentralt og medvite forhold til å alle tilsetjingssaker.

Vedlegg 8 Etiske retningslinjer for tilsette og folkevalde

Etiske retningslinjer for tilsette og folkevalde



Innholdsliste:

<i>Openheit</i>	<i>3</i>
<i>Ærlegdom</i>	<i>3</i>
<i>Lojalitet.....</i>	<i>3</i>
<i>Kritikkverdige tilhøve skal rettast opp</i>	<i>4</i>
<i>Ytringsfridom</i>	<i>4</i>
<i>Fortrulege opplysningar/informasjon.....</i>	<i>4</i>
<i>Mobbing og diskriminering</i>	<i>4</i>
<i>Gåver og andre fordelar</i>	<i>4</i>
<i>Anna arbeid</i>	<i>5</i>
<i>Privat bruk av kommunen sitt utstyr</i>	<i>5</i>
<i>Innkjøp – anbod</i>	<i>5</i>
<i>Arbeidsmiljølova sin § 2 – 4</i>	<i>5</i>
<i>Varsling:.....</i>	<i>5</i>
<i>Korleis kan det varslast?.....</i>	<i>5</i>
<i>Varslinga si form</i>	<i>6</i>
<i>Når varselet er levert:</i>	<i>6</i>
<i>Forbod mot gjengjelding ved varsling.....</i>	<i>6</i>
<i>Fortruleg og anonym.....</i>	<i>6</i>
<i>§ 2 – 4 . Varsling om kritikkverdige tilhøve.</i>	<i>6</i>
<i>§ 2 – 5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling</i>	<i>7</i>
<i>§ 3 – 6 Plikt til å legge forholdene til rette for varsling.....</i>	<i>7</i>

Etikkgrunnlaget

Bømlo kommune er ansvarleg for grunnleggjande velferdstenester og forvaltar store ressursar på vegne av innbyggjarane. Kommunen har stor makt som forvaltar av ei rad lover og forskrifter. Det er viktig at gjeremåla til folkevalde og tilsette gjenspeglar høg etisk standard. Innbyggjarane sin tillit er ein føresetnad for lokaldemokratiet.

Dei etiske retningslinjene omtalar verdiar, prinsipp og retning for høg etisk praksis. Varsling gjer det mogleg å rette opp kritikkverdige tilhøve.

Folkevalde og tilsette har eit sjølvstendig ansvar for at eigne handlingar er i samsvar med dei etiske retningslinjene. Folkevalgte og leiarar er rollemodellar, og skal leggje til rette for ein kultur der etisk tenkning er ein dagleg handling. Leiarar skal sørge for at medarbeidarar er kjent med , og lever etter kommunen sine etiske retningslinjer. Etikkgrunnlaget og varslingsplakaten er dei del av dei etiske retningslinjene.

Openheit

Openheit skal vera grunnleggjande i alle ledd i Bømlo kommune. Sjølv om informasjon/opplysningar kan haldast unna det offentlege, er det ikkje dermed sagt at dei skal haldast skjult. Innbyggjarane sin kontroll med forvaltninga føreset at ålmenta også får kjennskap til kritikkverdige tilhøve.

I ein open kultur skal leiinga leggje til rette for at alle tilsette har innsyn i og skjønar dei vegval som vert gjort. Ulike syn og kritikk vert høyrte, vurdert og respektert.

Ærlegdom

Ærlegdom vil sei at folkevalde og tilsette opptre opent, ærleg og rettskaffent i møte med innbyggjarar, brukarar, samarbeidspartnarar og kvarandre. Alle partar skal kjenne at informasjon som kommunen gjev både muntleg og skriftleg, er grunnlagt på korrekte og relevante opplysningar.

Ærlegdom er ein føresetnad for tillit og godt omdøme.

Lojalitet

Folkevalde og tilsette skal rette seg etter lover og retningslinjer som gjeld for Bømlo kommunen si verksemd. Dei skal rette seg lojalt til vedtak og avgjersler, når desse er i samsvar med vedtekne etiske retningslinjer. Det er ikkje lojalt mot Bømlo kommune å skjule eller å medvirke til å skjule kritikkverdige tilhøve.

Habilitet og roller

Folkevalde og tilsette skal opptre upartisk og praktisere likehandsaming. Kommunen sine interesser og personlege interesser må ikkje blandast.

Den einskilde har sjølv ansvar for å opplyse om eigen habilitet og å tre til side når saka krev det. Dobbeltroller og kombinasjon av roller som kan føre til interessekonflikter eller påstandar/mistanke om det, må unngåast. Kommunen sine folkevalde og tilsette i sentrale leiar- og administrative stillingar skal registrere seg med aktuell informasjon i " Styrevervregisteret " til KS. Registrering og oppdatering skal skje ein gong i året. Rådmannen har ansvaret for registrering og oppfølging. Registreringa skal vera offentleg tilgjenge.

Det er ikkje ynskjeleg at kommunen si overordna administrative leiing deltek i aktivt partipolitisk verksemd i Bømlo kommune.

Kritikkverdige tilhøve skal rettast opp

Varsling er å formidle vidare opplysningar om kritikkverdige tilhøve til nokon som sjølv kan bidra til at tilhøva vert retta opp. Kritikkverdige tilhøve kan vera brot på lover eller retningslinjer, uforsvarleg sakshandsaming eller handsaming av klienter, mobbing og diskriminering, eller anna kritikkverdig tilhøve.

Tilsette i Bømlo kommune skal kjenna at det er ynskjeleg og trygt å sei frå om bekymringar og kritikkverdige tilhøve. Negative sanksjonar mot dei eller den som varslar, er ikkje akseptabelt og strir mot arbeidsmiljølova sin § 2 – 4.

Eitkvart varsel skal medføra plikt til gransking. Den som vert varsla har ansvar for at saka vert fylgt opp. Varslaren skal få tilbakemelding om at saka vert fylgt opp. Dersom dei kritikkverdige tilhøva ikkje vert retta opp, kan det vera ynskjeleg med ekstern varslar.

Varslaren sin identitet er i utgangspunktet fortruleg. Men varslaren må vera budd på at det kan verta naudsynt å gjera kjent kven det er, i samband med nærare granskning av saka. ***Sjå Varslingsplakaten***

Ytringsfridom

Alle tilsette har som samfunnsborgarar ytringsfridom, og kan delta i den vanlege samfunnsdebatt.

Ytringsfridom gjev tilsette rett til å uttale seg kritisk til tilhøve som vedkjem verksemda dei er ein del av. Det gjev godt grunnlag for ein opplyst samfunnsdebatt at tilsette ytrar seg basert på fagleg innsikt.

Arbeidstakaren deltek i samfunnsdebattane på eigne vegne. Kommuneleiinga har rett til å avgjera kven som skal uttala seg på kommunen sin vegne.

Fortrulege opplysningar/informasjon

Alle saksopplysningar skal handsamast etter lov om offentlegheit. Den lovpålagte teiingsplikt skal haldast.

All bruk av personopplysningar skal sikrast slik at einskildpersonar ikkje vert skadelidane. Meldingar om kritikkverdige tilhøve knytt til einskildpersonar som samlast og lagrast elektronisk, er å vurdera som personopplysningar. Kommunen sine rutinar for varslar skal praktiserast i samsvar med lov om personopplysningar § 11. I tillegg skal rutinar leggast opp slik at krava til datatryggleik og plikt til sletting vert oppfylt.

Opplysningar som vert motteke i samband med arbeid i kommunen, skal handsamast med respekt og ikkje på noko vis nyttast til personleg vinning.

Mobbing og diskriminering

Bømlo kommune er imot ei kvar form for diskriminering og ventar at tilsette og folkevalde bidreg til å verkeleggjera denne haldninga.

Mobbing av kollegaer skal ikkje skje. Tilsette har ansvar for å gripe inn eller varsla næraste overordna/leiar dersom dei vert kjente med at kollegaer vert mobba på arbeidsplassen. Når næraste leiar opptrer uakseptabelt, skal saka om mogleg bringast til neste nivå.

Gåver og andre fordelar

Folkevalgte og tilsette skal ikkje utnytte si stilling til å oppnå personlege fordelar eller gåver av ein slik karakter som kan påvirke eller gje grunnlag for å påvirke handlingar, saksførebuing eller vedtak. Gåver av låg verdi, som blomar, vin, konfekt og liknande, vert ikkje omfatta av retningslinjene.

Ved tilbod om gåver og fordelar som har eit omfang som går ut over kommunen sine retningslinjer, skal overordna kontaktast. Slike gåver skal ikkje takast mot, men returnerast avsendar saman med brev som gjer greie for kommunen sine retningslinjer om dette. Moderate former for gjestfridom og representasjon

høyrrer med i samarbeidsrelasjonar og utveksling av informasjon. Grad av slik merksemd skal ikkje vera av ein slik karakter at den kan påvirke avgjersprosessar eller kan vekke mistanke om påverknad. Reise og opphaldskostnader i fagleg samanheng skal dekkast av kommunen. Unntak frå dette kan berre skje etter særskilt vedtak av rådmannen. Folkevalgte legg slike saker fram for ordførar/formannskap. Der kommunen sine innkjøps – og rabattordningar ikkje omfamnar alle tilsette, kan ikkje tilsette og folkevalgte ta imot private fordelar på vegne av kommunen.

Anna arbeid

Arbeidsavtalen skal praktiserast. Tilsette kan ikkje utan vidare utføre anna lønna arbeid utanfor kommunen eller etablere privat verksemd av eit omfang som kan gå ut over arbeidsavtalen med kommunen. Ekstra arbeid utanfor Bømlo kommune skal ikkje føre til at den tilsette kjem i uheldig dobbeltrolle, habilitetsvanskar eller i anna form for konflikt med det arbeidet ein har i kommunen.

Privat bruk av kommunen sitt utstyr

Kommunen sine bilar, tilhengarar, maskinpark m.v skal som hovudregel berre brukast i kommunen si teneste. Einingsleiar avgjer om utstyret kan lånast ut til tilsette i kommunen til privat bruk. Slik bruk skal under alle omstende ikkje vera til ulempe for arbeidsgjevar. Slik utlån skal registrerast og brukaren står ansvarleg for kostnader og eventuelle skader som følgje av utlånet.

Med privat bruk vert det meint bruk som er i den tilsette si interesse. Kommunal bruk er bruk som er i kommunen si interesse.

Innkjøp – anbod

Bømlo kommune skal i alt innkjøp, herunder utlysning av konkurransar og tildeling av oppdrag, fylgja dei til ei kvar tid gjeldande lover, forskrifter og kommunale retningslinjer for offentlege innkjøp, slik at alle kan ha tiltru til at kommunen sine innkjøp skjer på ein samfunnstenleg måte.

Varslingsplakaten for tilsette i Bømlo kommune

Arbeidsmiljølova sin § 2 – 4

” Arbeidstakar har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen ”

Varsling:

Varsling er å formidla vidare informasjon om kritikkverdige tilhøve til nokon som kan sørge for at tilhøva vert retta opp.

Varsling bidreg til kvalitetssikring av verksemda og til merksemd rundt den etiske åtferd Bømlo kommune ynskjer. Kritikkverdige tilhøve kan vera brot på interne retningslinjer, lovbro, uforsvarleg handsaming eller handsaming av klientar, mobbing eller anna uetisk kritikkverdig åtferd.

Korleis kan det varslast?

Varsling skal skje forsvarleg. Med det meiner me at intern varsling som hovudregel skal vera prøvd gjort før eventuell ekstern varsling.

Det vil alltid vera ansvarleg å varsle til:

- Næraste , eventuelt overordna, leiing eller organisasjons / personalavdelinga.
- Tillitsvalgte
- Vernetenesta
- Arbeidsmiljøutvalet
- Intern revisor eller kontrollutvalet
- Ordførar eller andre politikarar
- Offentleg tilsyn og mynde

Varsling gjennom media er forsvarleg når interne varsel ikkje fører fram, eller ikkje framstår som mogleg for varslaren. Saka bør vera av ålmen betydning og ikkje vera av triviell karakter.

Varslinga si form

Varselet kan vera muntleg eller skriftleg. Det vert tilrådd å varsle skriftleg og at den vert formulert sakleg og nøktern.

Når varselet er levert:

1. Leiinga skal følgje opp varselet.
2. Kritikkkverdige tilhøve skal rettast opp. Varslaren skal ha tilbakemelding innan 14 dagar om korleis varselet vert fylgt opp – eller har blitt fylgt opp.
3. Dersom varselet syner seg å vera grunnlaust, skal varslaren få grundig forklaring og korrigerande opplysningar.
4. Leiinga har ansvar for å ta vare på både varslar og den som eventuelt vert ramma av varslinga.

Forbod mot gjengjelding ved varsling

Arbeidsgjevar kan ikkje reagere på varsling med oppseiing, fråtaking av arbeidsoppgåver, utstøying eller andre former for negative reaksjonar som har karakter av straff eller sanksjon, jfr. AML §§ 2 – 4 og 2 – 5.

Varslarar som opplever negative sanksjonar vert rådd til å umiddelbart orientere tillitsvalgte eller øverste leiing.

Fortruleg og anonym

Varsling kan gjerast anonymt. Open varsling er ynskjeleg og vil betre sakshandsaminga. Varslaren sin identitet skal så langt som råd er, handsamast fortruleg av alle involverte paratar.

Arbeidsmiljølova om varsling

§ 2 – 4 . Varsling om kritikkkverdige tilhøve.

Arbeidstakar har rett til å varsle om kritikkkverdige forhold i virksomhetet.

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2 – 5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 – 4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør annet.

Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 – 4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene forøvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

§ 3 – 6 Plikt til å legge forholdene til rette for varsling.

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til et systematisk helse – miljø og sikkerhetsarbeid, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2 – 4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Kjelder

Følgjande kjelder er det henta inspirasjon frå og kopiert frå:

- Når sant skal sies. Ein vegleiar frå NHO om open bedriftskultur og varsling
- ” ... Over streken? Ein vegleiar frå NHO for verksemder i deira eige arbeid med gåver... ” 2006
- Etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen. Hvordan forankre og sikre gode, etiske holdninger og handlinger? KS prosessveileder. 2006
- Stolt og unik. Arbeidsgjevarstrategi mot 2020. KS. 2006
- Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeids – og inkluderingsdepartementet/Arbeidstilsynet. 2007
- Varsling. Hvordan utvikle gode rutiner for varsling i kommuner og fylkeskommuner. Kommuneforlaget 2007.
- Etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i selskapet. KS Bedrift
- Høringsnotat: Forslag til regler som skal bidra til økt åpenhet og rolleklarhet i kommunar og fylkeskommunar mv. Kommunal og regionaldepartementet.
- Etiske retningslinjer for mellom andre: Bærum, Tønsberg, Lillesand og Grimstad kommunar.
- Etiske retningslinjer for statstjenesten, Moderniseringsdepartementet, 2005

Grunnloven om ytringsfrihet

§ 100: Ytringsfrihet bør finde Sted.

Ingen kan holdes retslig ansvarlig for at have meddelt eller modtaget Oplysninger, Ideer eller Budskab, med mindre det lader sig forsvare holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelse i Sandhetssøgen, Demokrati og Individets frie Meningsdannelse. Det retslige Ansvar bør være foreskrevet i Lov.

Frimodige Ytringer om Statsytelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand ere Enhver tilladte. Der kan kun sættes slige klare definerende Grændser for denne Ret, hvor særlig tungtveiende Hensyn gjøre det forsvarligt holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelser.

Forhaandscensur og andre forebyggende Forholdsregler kunne ikke benyttes, medmindre der er nødvendigt for at beskytte Børn og Unge imod skadelig Paavirkning fra levende Billeder, Brevcensur kan ei sættes i Værk uden i Anstalter.

Enhver har Ret til Indsyn i Statens og Kommunernes Akter og til at følge Forhandlingerne i Retsmøder og folkevalgte Organer. Det kan i Lov fastsættes Begrænsninger i denne Ret ud fra Hensyn til Personvern og af andre tungtveiende Grunde.

Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdende til Rette for en aaben og oplyst offentlig Samtale.

Bømlo kommune er ansvarleg for grunnleggjande velferdstenester og forvaltar store ressursar på vegne av innbyggjarane. Kommunen har stor makt som forvaltar av ei rad lover og forskrifter. Det er viktig av gjeremåla til folkevalde og tilsette gjenspeglar høg etisk standard. Innbyggjarane sin tillit er ein føresetnad for lokaldemokratiet.

Bømlo kommune er ansvarleg for grunnleggjande velferdstenester og forvaltar store ressursar på vegne av innbyggjarane. Kommunen har stor makt som forvaltar av ei rad lover og forskrifter. Det er viktig av gjeremåla til folkevalde og tilsette gjenspeglar høg etisk standard. Innbyggjarane sin tillit er ein føresetnad for lokaldemokratiet.

Tilsetjingsreglement

Kommunestyrevedtak 17.12.2007 – sak 123/07

§ 1 Omfang

Dette reglementet gjeld for arbeidstakarar i Bømlo Kommune.

Reglane i reglementet gjeld ikkje dersom det strir mot lov, tariffavtalar eller andre avgjerder som er bindande for kommunen.

§ 2 Kunngjering av ledige stillingar

Ledige stillingar skal som hovudregel kunngjerast offentleg eller internt. Spørsmål om offentleg eller intern utlysing skal avgjerast administrativt etter å ha drøfta prosedyrar med tillitsvalde.

Interne kunngjeringar gjeld for alle tilsette eller grupper av tilsette. Interne kunngjeringar gjeld også for alle tilsette som har arbeidsavtale med Bømlo kommune den dagen søknadsfristen går ut.

Den som har fullmakt til å tilsetja, kan gjera vedtak om at ei stilling skal fyllast utan kunngjering. Interne omplasseringar, helsemessige tilretteleggingar og liknande er grunnlag for at ei stilling ikkje vert kunngjort.

Kunngjeringa bør innehalda opplysningar om lønsvilkår, kvalifikasjonskrav, arbeidsområde og andre opplysningar som er nødvendige for å få kvalifiserte søkjarar. Kunngjeringsteksten skal ivareta målsetjingane og tiltaka i kommunen sin likestillingsplan.

Søknadsfrist skal vera minst to veker.

§ 3 Framgangsmåte ved tilsetjing

Ved tilsetjing og opprykk skal det i første rekkje takast omsyn til søkjarane sine kvalifikasjonar. Krav til likestilling skal ha stor merksemd, jfr. Kap 1, § 2.2 i Fellesbestemmelsane.

Dokumentasjonen (vedtaket) i saka skal som hovudregel innehalda namn på minst to kandidatar meir enn talet som skal tilsetjast.

Utvida søkjarliste skal leggjast fram for aktuelle arbeidstakarorganisasjon(ar). Svaret/tilrådinga frå organisasjonane skal vera skriftlege, og vert ein del av dokumenta i saka.

Krava i kommunen sine saksbehandlingsreglar og krava i forvaltningslova om førebels svar og endeleg svar skal imøtekomast i tilsetjingsrutinane. I tilsetjingssaker skal tillitsvalde ha medverknad i samsvar med avtaleverket.

Det er søkjaren sitt ansvar å leggja fram relevante opplysningar om sine kvalifikasjonar i ei tilsetjingssak. Manglande opplysningar frå søkjar skjer på søkjaren sin risiko, og skal ikkje påføre kommunen ekstra arbeid eller ansvar. Eige søknadsskjema skal nyttast der dette fører til meir rasjonelle rutinar.

§ 4 Tilsetjingsvilkår

Arbeidstakar vert tilsett for teneste i kommunen – ikkje på den einskilde arbeidsstad. Tilsetjinga skjer på dei løns- og arbeidsvilkår som går fram av gjeldande lover, reglement og tariffavtale.

Arbeidstakar må akseptera endringar i arbeidsområde, instruksar og arbeidsstad når dette er sakleg grunngjeve.

Arbeidstakarar vert tilsette skriftleg, med ei prøvetid på seks månader. I prøvetida gjeld ein gjensidig oppseiingsfrist på 14 dagar.

Prøvetida skal nyttast aktivt frå begge partar. Det kviler eit stort ansvar på arbeidsgjevar til å fylgja opp arbeidstakaren, og eventuelt iverksetja aktuelle tiltak i samsvar med lover og avtaler dersom prøvetida ikkje fører til vidare tilsetjing.

§ 5 Tilsetjingsorgan

Rådmannen har delegert fullmakt til å tilsetja i alle stillingar med unntak for

- Rådmann (tilsetjing av kommunestyret)
- Kommunalsjefar, informasjonssjef, organisasjonssjef, forvaltningssjef, økonomisjef, næringssjef (tilsetjing i formannskapet)

Rådmannen delegerer med dette reglementet fullmakta til å tilsetja vidare til verksemdsleiarane. Rådmannen, eller ein av dei som er nemnde i kulepunkta kan avgjera tilsetjingssaker i kommuneadministrasjonen når stillinga ikkje ligg i eit resultatområde/ i verksemd.

Kommunalsjef kan ta avgjerd i tilsetjingssaker for undervisningspersonell dersom det er mest rasjonelt og praktisk.

Tillitsvalde har uttalerett i samsvar med avtaleverket.

§ 5.1 Ved jobbintervju skal tillitsvalde vera med.

§ 6 Tilsetjingsbrev

Melding om tilsetjing i kommunale stillingar skal gjevast skriftleg. Av tilsetjingsbrevet skal det gå fram kva vilkår og plikter som gjeld for stillinga.

§ 7 Legeattest og politiattest

For stillingar der det blir stilt spesielle krav til helse og/eller politiattest, skal det leggjast fram tilfredsstillande dokumentasjon før tilsetjing. Krav om slik dokumentasjon må takast med i utlysingsteksten.



SIVILOMBUDET

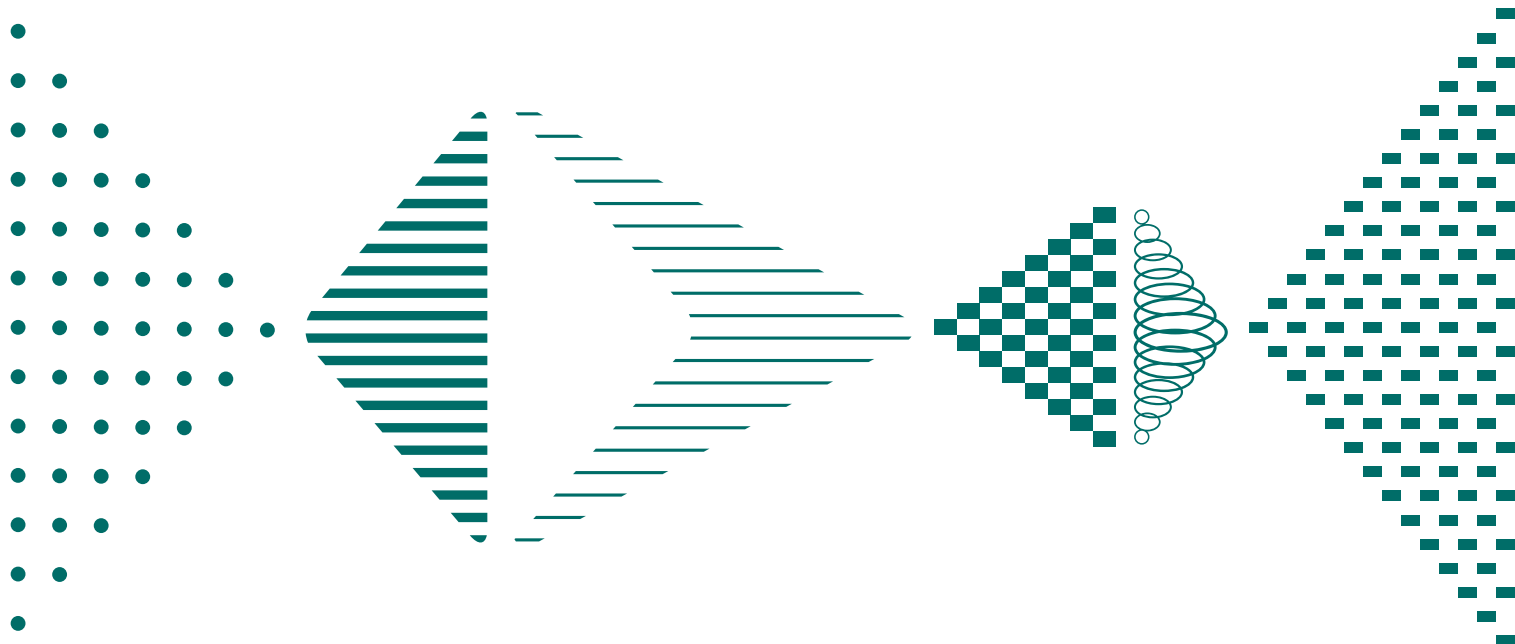
ANSETTELSE FRA A TIL Å

- en veiledning basert på Sivilombudets behandling av saker om ansettelse i offentlig sektor

Sivilombudet skal føre kontroll med forvaltningen for å hindre urett mot den enkelte. Denne kontrollen skjer blant annet ved at vi behandler klager fra mennesker som har opplevd urett. Våre veiledningshefter er ment å rettlede forvaltningen til riktig saksbehandling på områder der vi erfarer at det ofte skjer feil. Veiledningsheftene finner du på våre nettsider. Trykte utgaver kan bestilles.

Andre utgivelser:

Sivilombudsmannens behandling av dispensasjoner i strandsonen (2021)

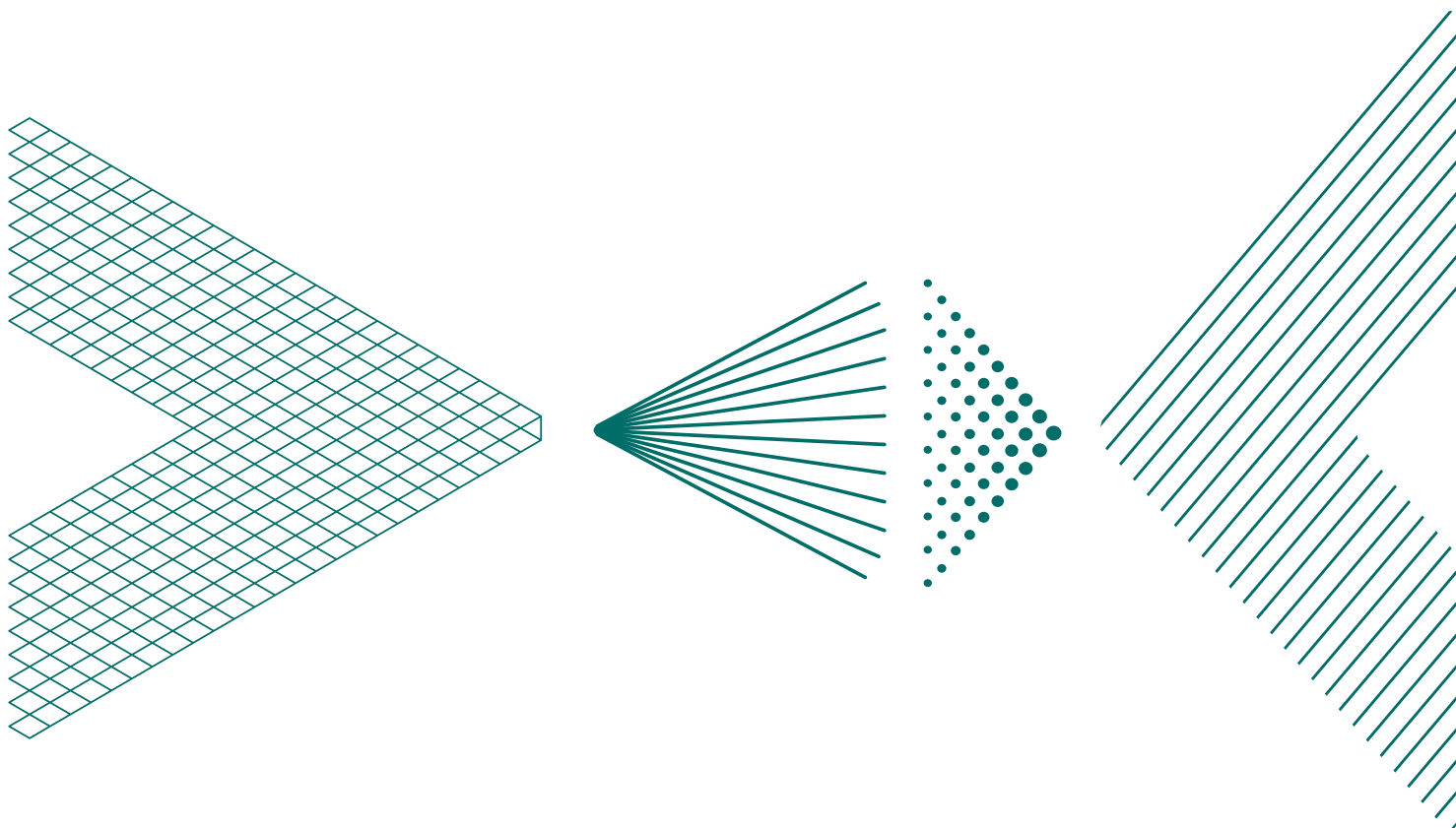




SIVILOMBUDET

ANSETTELSE FRA A TIL Å

– en veiledning basert på Sivilombudets behandling
av saker om ansettelse i offentlig sektor



Innhold

Forord.....	5
Ansettelsesprosessen – grunnleggende regler	7
Kvalifikasjonsprinsippet	7
Forvaltningslovens saksbehandlingsregler og forsvarlig saksbehandling.....	8
Fra ledig stilling til gjennomført ansettelse.....	11
Stillingsutlysningen	11
Valget av kandidater til intervju	15
Intervjuprosessen.....	16
Ansettelsesvedtaket.....	18
Vektingen av kvalifikasjoner	19
Offentlige søkerlister	22
Plikten til å utarbeide offentlig søkerliste	22
Unntak fra offentlig søkerliste	22

Forord

Ansettelsessaker er et av områdene der Sivilombudet får inn flest klager. Feilene som avdekkes av våre undersøkelser, gjelder som oftest mangler ved utredningen og dokumentasjon av ansettelsesprosessen. Manglene kan føre til at det blir vanskelig å konkludere med om det er den best kvalifiserte søkeren som er ansatt i stillingen.

I denne veiledningen finner du en oversikt over hovedreglene som gjelder for ansettelser i statlig, kommunal og fylkeskommunal sektor. Vi gir også anbefalinger om hvordan man best kan følge reglene i praksis. Oversikten tar utgangspunkt i erfaringene Sivilombudet har på dette saksfeltet og de uttalelsene som vi har gitt. Du finner også eksempler på saker vi har behandlet.

Sivilombudets uttalelser er en viktig kilde til klargjøring av hvilke rettslige krav som stilles i saker om ansettelser. Veiledningen kan imidlertid ikke på langt nær favne alle spørsmål som oppstår. Vi har derfor valgt å legge vekt på områder hvor Sivilombudet har behandlet mange klager, hvor vi ser at det gjøres gjentatte feil eller hvor det synes å være enkelte utbredte misforståelser. Innholdet skal være relevant både for dem som klager til Sivilombudet og for ansatte i forvaltningen.

Det er mange steg i ansettelsesprosessen som skal gjennomføres fra en stilling er ledig, til en nyansatt har sin første dag på jobb. Vi har forsøkt å gi en gjennomgang av det som er viktig å huske på i alle leddene i ansettelsesprosessen; fra utforming av utlysningstekst, utlysning, intervju, ferdighetstester og sjekk av referanser, til innstillingen er skrevet og ansettelsesvedtaket er fattet. Utgangspunktet for de rettslige vurderingene er Sivilombudets uttalelser, men vi viser også til andre sentrale rettskilder.



Foto: Mona Ødegård

Spørsmål som gjelder embetsutnevnelser blir ikke omtalt nærmere. Embetsutnevnelser foretas i statsråd og er derfor unntatt fra Sivilombudets mandat. Ansettelser i særlovselskaper, helseforetak eller andre foretak der det offentlige er ene-eier eller en av flere eiere, blir heller ikke omtalt særskilt. Mye av det som gjelder for offentlig sektor, vil likevel ofte også gjelde ansettelser i slike foretak, selv om slike virksomheter har spesielle saksbehandlingsregler.

Vi håper at innholdet vil være nyttig og at det kan bidra til at ansettelsesprosessen gjøres i henhold til loven.

Vennlig hilsen
Hanne Harlem
sivilombud



Foto: Mona Ødegård, Sivilombudet.

Ansettelsesprosessen

– grunnleggende regler

Kvalifikasjonsprinsippet

Hovedregel

Kvalifikasjonsprinsippet er styrende for ansettelser i stat og kommune.

For ansettelser i statlige forvaltningsorganer er kvalifikasjonsprinsippet lovfestet i [statsansatteloven § 3](#).

I resten av offentlig sektor gjelder prinsippet på ulovfestet grunnlag, med det samme rettslige innholdet.

Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at søkeren som er best kvalifisert for stillingen, skal få tilbud om den. Arbeidsgiver må gjøre en vurdering av flere momenter før ansettelsen kan gjennomføres. Utgangspunktet for vurderingen er kravene som er angitt i utlysningsteksten, og eventuelle lov- og avtalefestede krav. Andre sentrale momenter er utdanning, praksis og personlig egnethet.

Det sentrale ved kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer personer med best mulig kompetanse til å utføre de oppgavene som hører til stillingen. Prinsippet styrker tilliten til upartiskhet og likebehandling, og til at offentlige midler benyttes på en god måte.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å bestemme hvilke krav som er nødvendige for stillingen, og hvilke kvalifikasjoner som det er ønskelig at kandidatene har. Både kvalifikasjonskravene og sentrale ønskede kvalifikasjoner skal gå frem av

utlysningsteksten.¹ Det er den kandidaten som best oppfyller kvalifikasjonene det er søkt etter, som skal ansettes i stillingen.

Positiv særbehandling og inkludering

Ved positiv særbehandling kan en søker som ikke anses som best kvalifisert, likevel ansettes.

I [likestillings- og diskrimineringsloven § 11](#) gis det adgang til «positiv særbehandling» i visse tilfeller. Positiv særbehandling er tiltak som er ment å fremme likestilling og hindre diskriminering. Bestemmelsen gir kun adgang til særbehandling på grunn av forhold nevnt i lovens § 6, for eksempel kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse. Adgangen til positiv særbehandling utgjør et unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Arbeidsgiver står fritt til å bestemme om adgangen skal benyttes dersom vilkårene er oppfylt.

Positiv særbehandling ved ansettelser er kun tillatt dersom den som særbehandles, har tilnærmet like kvalifikasjoner som den som ellers ville fått stillingen. Er det en markant forskjell mellom søkerne, er det ikke adgang til positiv særbehandling.²

I tillegg er statlige forvaltningsorganer pålagt å kalle inn minst én kvalifisert søker med [innvandrerbakgrunn](#), [funksjonsnedsettelse](#) og [hull i CV-en](#) til intervju. Det framgår av forskrift til statsansatteloven. Forskriften gir også adgang til positiv særbehandling av disse søkerne. Det er viktig å merke seg at plikten til å kalle inn søkere til intervju gjelder for hver av gruppene, slik at det ikke er tilstrekkelig bare å kalle inn én søker fra en av gruppene.

«Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den søkeren som er best kvalifisert for stillingen, skal få tilbud om den.»

«Prinsippet styrker tilliten til upartiskhet og likebehandling, og til at offentlige midler benyttes på en god måte.»

¹ [Se sak 2019/3731](#).

² [Se Prop. 81 L \(2016-2017\) 17.2.3.3.](#)

Forvaltningslovens saksbehandlingsregler og forsvarlig saksbehandling

Saksbehandlingsreglenes rettslige grunnlag

Det følger av [forvaltningsloven § 2](#) at vedtak om ansettelse i offentlig forvaltning er «enkeltvedtak». Forvaltningsloven stiller opp flere saksbehandlingsregler som gjelder for slike avgjørelser. Ansettelsesvedtak er likevel etter § 3 [unntatt](#) fra flere av disse reglene.

Ansettelsessaker er også omfattet av grunnleggende ulovfestede krav til at offentlige forvaltningsavgjørelser skal være saklig begrunnet, og til at saksbehandlingen skal være forsvarlig. I tillegg kan etiske normer om å opptre i samsvar med god forvaltningsskikk gi føringer for hvordan saksbehandlingen bør innrettes.

Utredningsplikt

En feil som går igjen i mange av sakene som er behandlet av Sivilombudet, er manglende utredning av saken før ansettelsesvedtaket er fattet. Utredningsplikten følger av [forvaltningsloven § 17](#), og innebærer at forvaltningen skal «påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes». Kravet bidrar til at den som skal ansette har et dekkende faktisk grunnlag for ansettelsen. Utredningsplikten er derfor viktig for å sørge for at den best kvalifiserte søkeren blir ansatt i stillingen.

Krav til skriftlighet

Forvaltningen skal sørge for at grunnleggende krav til saklig og forsvarlig saksbehandling ivaretas på alle trinn i en ansettelsesprosess. For å kunne være sikker på at det er tilfellet, må hovedpunktene i ansettelsesprosessen [nedtegnes skriftlig](#). Det gjelder både de faktiske forholdene vedtaket bygger på og ansettelsesorganets vurderinger.³

Siden selve ansettelsesvedtaket er unntatt fra reglene om begrunnelse, er det desto viktigere å sikre at det i ettertid blir mulig å kontrollere at ansettelsesprosessen har vært saklig og forsvarlig. Erfaring viser dessuten at skriftlighet bidrar til å [bevisstgjøre beslutningstakerne](#), og dermed sikre at forvaltningen treffer korrekte avgjørelser. Skriftlige nedtegninger

reduserer også faren for mistanke om at avgjørelsen [bygger på utenforliggende eller usaklige hensyn](#).⁴

Det er viktig at det foretas en [skriftlig sammenlignende](#) vurdering av de aktuelle søkeres kvalifikasjoner. Normalt er det tilstrekkelig at denne skrives i en innstilling. Alle søkere som er blitt vurdert som formelt kvalifisert og har blitt intervjuet, bør omtales, enten de blir innstilt eller ikke. Det samme bør søkere som har vært vurdert som aktuelle for stillingen, men der intervju er utelatt fordi arbeidsgiver nylig har intervjuet vedkommende. Hvis ikke innstillingen gir informasjon om søkeres prestasjon i intervjusituasjonen og referansenes tilbakemeldinger, bør det også skrives referater fra intervjuene og fra referanseinnhentingene med de mest sentrale opplysningene.⁵

Dokumentasjon av de vurderingene ansettelsesvedtaket bygger på, bør oppbevares en tid etter at saken er avsluttet. Dette er spesielt viktig for at etterfølgende kontroll av ansettelsen skal bli effektiv. Klagefristen til Sivilombudet er ett år fra ansettelsesvedtaket ble fattet. Dokumentene bør i alle fall [oppbevares](#) fram til fristen for å klage til Sivilombudet er gått ut.⁶

Likebehandling

Gjennom hele ansettelsesprosessen skal arbeidsgiver likebehandle kandidatene. For å sikre likebehandling må arbeidsgiver legge til rette for at kandidatene [behandles likt på alle stadier i prosessen](#), for eksempel ved å få de samme spørsmålene i intervju, og at kriteriene som legges til grunn for kvalifikasjonsvurderingen er de samme.⁷

«Siden selve ansettelsesvedtaket er unntatt fra reglene om begrunnelse, er det desto viktigere å sikre at det i ettertid blir mulig å kontrollere at ansettelsesprosessen har vært saklig.»

³ Se sak Sivilombudets saker 2017/646 og 2019/3885.

⁴ Se sak 2015/938 og 2020/2678.

⁵ Se sak 2018/2466.

⁶ Se sak 2018/3747.

⁷ Se sak 2017/4052.

Kontradiksjon - mulighet til å kommentere påstander

Kontradiksjonsprinsippet i ansettelsessaker handler om den enkelte kandidats mulighet til å kommentere og imøtegå de opplysninger arbeidsgiver vektlegger ved en ansettelse. Spørsmålet om retten til kontradiksjon kommer som oftest opp der søkeren velges bort etter intervju eller på bakgrunn av referansesamtaler. Opplysningene som kommer frem under intervjuet, eller i samtaler med søkerens egne referanser etter gjennomført intervju, vil være saklige å vektlegge i kvalifikasjonsvurderingen. Normalt vil søkeren derfor ikke ha krav på kontradiksjon ut over intervjuet. Retten til kontradiksjon er behandlet nærmere nedenfor, under punktet om intervjuprosessen.

Begrunnelse for ansettelsen

Ansettelsesvedtaket er unntatt fra begrunnelsesplikten i forvaltningsloven.⁸ Selv om vedtaket ikke *behøver* inneholde en skriftlig begrunnelse, skal ansettelsen være saklig begrunnet. Skriftlighetskravet, som omtales ovenfor, innebærer dessuten at hovedpunktene ved de enkelte trinnene i ansettelsen skal nedtegnes skriftlig. Vurderingene som ligger bak ansettelsen, må derfor fremgå av saksdokumentene, selv om søkerne ikke har krav på begrunnelse.

Klage på et ansettelsesvedtak

Det er ikke klagerett på ansettelsesvedtak.⁹ Søkere som mener at de er forbigått, kan derfor ikke kreve at forvaltningen behandler en klage på ansettelsen. Å bringe saken inn for domstolen vil for de fleste være en for omfattende og kostbar prosess. Alternativet er å klage ansettelsesvedtaket inn for Sivilombudet.

Partsinnsyn

Forvaltningslovens regler om rett for parter i en sak til å få innsyn i alle sakens dokumenter (partsinnsyn) i § 18 gjelder ikke for ansettelser. I ansettelsessaker er retten til partsinnsyn i stedet regulert i forvaltningslovforskriften kapittel 5.¹⁰ Formålet med særreglene i forskriften er først og fremst å angi hva søkerne har rett til å gjøre seg kjent med.¹¹

Eksempel på uttalelse:

Ga ikke partsinnsyn i karakterer

En søker mente at han var uriktig behandlet i en kommunal ansettelsesprosess. Han ba om innsyn i søknaden med vedlegg til den som ble ansatt, og fikk det delvis innvilget, men kommunen sladdet karakterene i vitnemålet.

I denne saken ba Sivilombudet om at innsyns-saken ble behandlet på nytt. Søkere i en ansettelsesprosess har som utgangspunkt innsynsrett i innstilte og ansattes søknader med vedlegg. Forvaltningen må generelt vise varsomhet med å innskrenke innsynsretten i disse tilfellene.

Les uttalen i sin helhet på sivilombudet.no

➤ [2020/3704](https://sivilombudet.no/2020/3704)

Vedtak om ansettelser i det offentlige er unntatt fra den generelle begrunnelsesplikten i forvaltningsloven. Gjennom innsynsreglene er behovet for å kunne vurdere om den eller de best kvalifiserte ble valgt, likevel noe på vei ivarettatt. Søkere som ikke nådde opp i prosessen, kan ha behov for å forsikre seg om at en forbigåelse ikke har skjedd. De har derfor rett på å gjøre seg kjent med den delen av saksdokumentene som inneholder faktiske opplysninger om de som er innstilt til stillingen.¹²

Det følger av forvaltningslovforskriften § 16 at en kandidat til en stilling i utgangspunktet har rett til å gjøre seg kjent med opplysninger om seg selv. Bestemmelsen skiller mellom «faktiske opplysninger» og «vurderinger». Kandidaten har ikke rett til innsyn i vurderinger som er gjort av ansettelsesorganet eller innstillingsmyndigheten, eller av referanser som nevnt i bestemmelsens bokstav b) og c). Kandidaten har derimot rett til innsyn i faktiske opplysninger om seg selv.

Grensen mellom hva som regnes som faktiske opplysninger og hva som regnes som vurderinger, kan i enkelte tilfeller være skjønnsmessig og uklar.¹³ Betegnelsen «faktiske opplysninger» er ment å være omfattende.¹⁴ Karakteristikk som er utledet av et faktisk konstaterbart forhold, vil kunne anses som

8 Se forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum.

9 Se forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum.

10 Se forvaltningslovforskriften § 14 første ledd første punktum.

11 Eckhoff/Smith 10. utg. s. 275.

12 Se forvaltningslovforskriften § 17 annet ledd.

13 Se sak 2019/4374.

14 Se Ot.prp.nr.3 (1976–1977) s.79 om tilsvarende formulering i forvaltningsloven.

faktiske opplysninger selv om karakteristikkene i høy grad også bygger på vurderinger. Eksempler kan være beskrivelser som «høyt fravær», «trakasserer ansatte», «drikkelig» og så videre. På den andre siden vil beskrivelser av personlige egenskaper som ikke bygger på rent konstaterbare forhold, gjerne regnes som «vurderinger». Eksempler kan være beskrivelse av en søker som «selvstendig/uselvstendig», «nøyaktig/unøyaktig», «effektiv/sen» eller «faglig sterk/svak».

Taushetsplikten som offentlige ansatte har etter forvaltningsloven, gjelder ikke overfor partene i saken.¹⁵ Dersom en part gis innsyn i taushetsbelagt informasjon, kan parten kun bruke dette for å ivareta egne interesser i saken. Parten kan også selv bli pålagt taushetsplikt.¹⁶

Forvaltningslovforskriften § 17 andre ledd hjemler rett til partsinnsyn for søkere til stillingen i «deler av dokumenter som inneholder faktiske opplysninger om søkere som er blitt innstilt [eller] tilsatt i stillingen». Denne retten er likevel ikke ubetinget. Også for innsyn i ansettelsessaker gjelder begrensningene i forvaltningsloven § 19, som innskrenker retten til partsinnsyn i enkelte typer opplysninger. Før partsinnsyn innvilges må det vurderes om unntakene i forvaltningsloven § 19 er aktuelle. Blant annet må det vurderes om dokumentene inneholder helseopplysninger om de andre søkerne, eller opplysninger om andre forhold som det er «særlige grunner» til at ikke meddeles videre. Hva som ligger i «særlige grunner», skal tolkes snevert og vil typisk gjelde mer sensitiv informasjon om andre søkere, i samme kategori som helseopplysninger.¹⁷ Bestemmelsen kan ikke benyttes til å begrense

søkerens rett til innsyn i faktiske opplysninger om seg selv etter forvaltningslovforskriften § 16.¹⁸ Generelt må forvaltningen vise varsomhet med å innskrenke innsynsretten i disse tilfellene.¹⁹

Begjæringer om partsinnsyn skal behandles raskt. Etter forvaltningsloven § 11 a første ledd skal forvaltningsorganet «forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold». Krav om innsyn etter offentleglova skal som den klare hovedregel behandles innen én til tre dager. Parter som ber om innsyn etter forvaltningsloven eller -forskriften, bør ikke stilles dårligere.

Saksbehandlingen

– dette må du huske på:

- La kvalifikasjonsprinsippet styre hele prosessen fra start til slutt.
- Bruk samme fremgangsmåte for å vurdere alle kandidatene.
- Skriv ned hovedpunktene i ansettelsesprosessen.
- Skriv en sammenliknende vurdering av de aktuelle søkeres kvalifikasjoner.
- Ta vare på dokumentene fra prosessen i alle fall i ett år etter ansettelsen.
- Vær oppmerksom på at partene i en ansettelsesprosess kan ha rett til innsyn i dokumentene i saken.
- Krav om partsinnsyn skal behandles raskt, innen én til tre dager.

15 Se forvaltningsloven § 13 b nr. 1.

16 Se forvaltningsloven § 13 b annet ledd.

17 Se 2020/3704

18 Se 2019/4374

19 Se sak 2020/3704.

Fra ledig stilling til gjennomført ansettelse

Stillingsutlysningen

Plikten til å lyse ut ledige stillinger

Utgangspunktet er at alle ledige stillinger skal lyses ut. Utlysningen skal [alltid skje internt](#) i forvaltningsorganet som skal ansette,²⁰ og skal som hovedregel også skje eksternt. For statlige ansettelser er krav om offentlig utlysning uttrykkelig fastslått i [statsansatteloven § 4](#). For [kommunale ansettelser](#) er plikten flere ganger påpekt av Sivilombudet.²¹ For enkelte stillinger, slik som [undervisnings- og rektorstillinger](#),²² er det også lovfestet at stillingen skal lyses ut. Fra denne hovedregelen kan det tenkes unntak. Unntakene må vurderes og begrunnes konkret i det enkelte tilfellet. Ved vurderingen av om en stilling skal lyses ut eksternt, må hensynet til at den best kvalifiserte blir ansatt, som ligger til grunn for hovedregelen om ekstern utlysning, være en del av vurderingen. Jo mer ettertraktet eller høyere stillingen er, desto strengere er kravet til ekstern utlysning. Ledige lederstillinger skal så å si alltid lyses ut offentlig.

Eksempler der ekstern utlysning kan unnlates, er

- der interne kandidater har fortrinnsrett til ny ansettelse, fordi de er sagt opp på grunn av [virksomhetens forhold](#)²³
- der [deltidsansatte](#) har fortrinnsrett på utvidet stilling²⁴
- der det finnes [midlertidig ansatte](#) som har krav på fast stilling²⁵

Eksempel på uttalelse:

Lyste ikke ut stilling offentlig

En kommune lyste ut internt tre deltidsstillinger som assisterende rektor. Stillingene ble ikke lyst ut offentlig. Etter jobbintervjuene rangerte intervjugruppen søkeren A som nummer en til to av stillingene. Da lederen av intervjugruppen skulle skrive forslag til ansettelsesvedtak, foreslo hun likevel ikke A til noen av stillingene. I avgjørelsen la hun vekt på vurderinger av As personlige egnethet tre år tilbake da A søkte en rektorstilling. Intervjulederen drøftet ikke disse endelige vurderingene med intervjugruppen, og rådmannen fattet senere vedtak i tråd med intervjulederens forslag.

I denne saken skulle stillingene vært lyst ut offentlig.

Les uttalelsen i sin helhet på [sivilombudet.no](#)

➤ [2018/4077](#)

20 Se arbeidsmiljøloven § 14-1.

21 Se blant annet sak 2018/4077.

22 Se opplæringslova § 10-4.

23 Se arbeidsmiljøloven §§ 14-2.

24 Se arbeidsmiljøloven § 14-3.

25 Se arbeidsmiljøloven § 14-9 (7).

Eksempel på uttalelse: Ansettelse i strid med utlysningsteksten

En fylkeskommune lyste ut en stilling som gårds- og vedlikeholdsarbeider. I utlysningsteksten ble det søkt etter personer med følgende kvalifikasjoner:

- Agronom/landbruksmekanikar
- Har variert kompetanse og erfaring frå arbeid med vedlikehald/gardsdrift
- Traktorsertifikat og erfaring med traktor-køyring

Fylkeskommunen ansatte en person med utdanning og erfaring som anleggsmaskinfører, og med erfaring fra arbeid ved familiegården. En annen kandidat, som var utdannet agronom, mente seg forbigått og brakte saken inn for Sivilombudet. Han viste til at han hadde arbeids-erfaring fra gårdsdrift, og stilte spørsmål om arbeidsgiver kunne ha vektlagt usaklige hensyn under prosessen.

I denne saken brøt fylkeskommunen kvalifikasjonsprinsippet ved å ansette en person som ikke oppfylte utdanningskravet i utlysningsteksten. Dersom en arbeidsgiver underveis i prosessen ønsker å stille andre krav enn det som fremgår av utlysningen, skal stillingen som hovedregel lyses ut på nytt.

Les uttalelsen i sin helhet på sivilombudet.no
➤ [2019/2744](#)

Dersom deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til utvidet stilling, er det tilstrekkelig at stillingen først lyses ut internt. Er det flere søkere med fortrinnsrett til en stilling, skal det gjøres en sammenlignende kvalifikasjonsvurdering av de aktuelle kandidatene. Hvis det er avklart at det ikke er søkere til stillingen med fortrinnsrett, må stillingen i utgangspunktet lyses ut eksternt. Arbeidsgiver må være oppmerksom på at tvist om fortrinnsrett til utvidet stilling avgjøres av [tvisteløsningsnemnda](#).²⁶ Avslag på søknad om utvidet stilling bør inneholde informasjon om klagemuligheter og frist for å klage til nemnda.

Eksempel på uttalelse: Ansettelse i strid med kravene i utlysningsteksten

En søker (A) klaget til Sivilombudet over å ha blitt forbigått ved ansettelse i en stilling ved et universitet. Begrunnelsen for klagen var at kandidaten som ble ansatt, B, ikke hadde doktorgrad, som var et formelt utdanningskrav i utlysningsteksten. Omtalen av B i innstillingen inneholdt dessuten gale opplysninger, som kan ha medført at tilsetningsrådet ikke var klar over at de ansatte en kandidat som ikke oppfylte utdanningskravet. A ble innstilt som nummer to til stillingen.

I denne saken syntes A å være urettmessig forbigått ved ansettelsen. Som følge av Sivilombudets uttalelse fikk A en beklagelse fra arbeidsgiver. Det ble deretter inngått en avtale om at A ble gitt en lønnsøkning tilsvarende lønnen til den som ble ansatt i stillingen, og A fikk et engangsbetrag i oppreisning.

Les uttalelsen i sin helhet på sivilombudet.no
➤ [2020/953](#)

Er det flere midlertidig ansatte som har krav på fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7), skal disse i utgangspunktet få fast stilling uten utlysning, uavhengig av om det er ledige stillinger i forvaltningsorganet. Alle ansatte som har krav på fast stilling, skal få tilbud.

Når stillingen er lyst ut, er det også viktig å være oppmerksom på om det er søkere til stillingen som har fortrinnsrett til ny ansettelse, for eksempel på grunn av tidligere overtallighet. Ved fortrinnsrett på grunn av overtallighet er det tilstrekkelig at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen. Det er ikke nødvendig å være best kvalifisert.²⁷

Kommunal- og moderniseringsdepartementet fremmet sommeren 2021 forslag om at det ikke skal være nødvendig å lyse ut vikariater som gjøres om til faste stillinger. Forutsetningen for å unnlate utlysningen er at vikaren har konkurrert seg inn i vikariatet etter en offentlig utlysning.

²⁶ Se arbeidsmiljøloven § 17-2.

²⁷ Vil du lese mer om plikten til å utlyse stillinger er dette omtalt nærmere blant annet i sak 2017/1970 og 2018/4077.

En god utlysningstekst

En godt utformet utlysningstekst legger grunnlaget for en saklig og god ansettelsesprosess. Utlysningsteksten må være utformet på en slik måte at mulige søkere forstår hva som skal til for å være formelt kvalifisert for stillingen. I forkant av utlysningen bør det derfor gjøres en analyse av hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige for å kunne fylle stillingen og hvilke kvalifikasjoner som bare er ønskelige. Dersom det ikke er lov- eller forskriftsbestemte krav til stillingen, kan arbeidsgiver bestemme hva som skal til for å være kvalifisert. Det er samtidig en forutsetning at de kvalifikasjonene arbeidsgiver setter som nødvendige eller ønskelige for stillingen er innenfor alminnelige saklighetskrav.

Utlsningsteksten bør inneholde en [dekkende stillingsbeskrivelse og krav til rollen](#).²⁸ På den måten vil mulige kandidater bli kjent med innholdet i stillingen, og lettere forstå hva som skal til for å kunne fylle den. En mangelfull eller for spesifikk (spisset) utlysningstekst kan skape mistanke om at hensikten er å tilby stillingen til en bestemt person.

Arbeidsgiver er bundet av kravene arbeidsgiver selv har oppstilt i utlysningsteksten. Man kan ikke som arbeidsgiver ansette søkere som ikke oppfyller disse kravene. Hvis ingen kandidater er kvalifisert til stillingen, må den lyses ut på nytt, for at ansettelsen ikke skal være i strid med kvalifikasjonsprinsippet.

Stillinger med særlige krav fastsatt i lov eller forskrift begrenser arbeidsgivers muligheter til å bestemme hva som kreves for å ansette en kandidat i stillingen. Eksempler på slike stillinger er undervisnings-, brannvesen- og bibliotekarstillinger. Kvalifikasjonskravene arbeidsgiver eventuelt fastsetter i tillegg, [må henge naturlig sammen med disse kravene](#).²⁹ I de tilfeller der det er knyttet spesielle lov- eller forskriftsfestede krav til stillingen, bør disse stå i utlysningsteksten, sammen med informasjon om når det eventuelt kan gjøres unntak eller dispenseres fra de lov- eller forskriftsbestemte kravene.

Eksempel på uttalelse: **Ansatte en biblioteksjef uten bibliotekarutdanning**

En kommune lyste ut en stilling som biblioteksjef. I utlysningen ble det stilt krav om godkjent bibliotekarutdanning (fagutdanning). Bibliotekarforbundet klaget på vegne av sitt medlem B over at hun ikke var blitt kalt inn til intervju til stillingen. I klagen ble det vist til at kommunen hadde ansatt en person som ikke var fagutdannet, til tross for at det var flere fagutdannede søkere. Klageren var én av tre søkere med den nødvendige fagutdanningen.

Det står i folkebibliotekloven at en kommune skal ha fagutdannet biblioteksjef. Nasjonalbiblioteket kan gi unntak fra kravet dersom det kan dokumenteres at det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. I denne saken gjorde verken kommunen eller Nasjonalbiblioteket de undersøkelser som var nødvendige for å kunne konkludere med at klageren var uegnet for stillingen som biblioteksjef i kommunen. Det kunne ikke utelukkes at B var kvalifisert for stillingen, og dermed urettmessig forbigått.

Les uttalelsen i sin helhet på sivilombudet.no
➤ [2020/2393](#)

Søknadsfrister

Arbeidsgiver står fritt til å avvise søknader som kommer inn etter søknadsfristens utløp. Hvis arbeidsgiver finner grunn til å vurdere en søknad som kommer inn for sent, anbefaler Sivilombudet at det gis en generell fristutsettelse. På den måten får også andre søkere mulighet til å sende søknad etter den opprinnelige fristen.

Å ansette noen før søknadsfristen er utløpt – uten at ansettelsen skjer på et annet rettslig grunnlag enn etter kvalifikasjonsprinsippet – strider i seg selv mot kvalifikasjonsprinsippet. Det er først når søknadsfristen har gått ut, og det er sikkert at alle søknadene er mottatt, at det vil være mulig for den som ansetter å foreta en sammenliknende kvalifikasjonsvurdering av alle søkerne slik kvalifikasjonsprinsippet krever.

28 Se blant annet 2017/646.

29 Se sak 2020/2393.

Tilbaketrekning av stilling og ny utlysning

Dersom arbeidsgiver underveis i prosessen kommer til at enkelte krav ikke er nødvendige for å kunne fylle en stilling, bør stillingen trekkes og eventuelt lyses ut med nye krav.³⁰ Arbeidsgiver står fritt til å trekke tilbake en utlysning for så å lyse ut nye stillinger, selv om det var søkere som oppfylte kravene i den opprinnelige utlysningen.³¹ Det foreligger med andre ord ikke en plikt til å ansette en formelt kvalifisert søker. I slike tilfeller vil det være ryddig å ta kontakt med dem som allerede har søkt på den tidligere utlyste stillingen, for å avklare om de ønsker å opprettholde søknaden.

Det vil som oftest ikke være i strid med kvalifikasjonsprinsippet å lyse ut én stilling for deretter å ansette flere personer i samme type stilling. Da kreves det imidlertid at utlysningstekstens kvalifikasjonskrav og ansettelsesvilkår legges likt til grunn og ikke fravikes for noen av ansettelsene.

30 Se blant annet sak 2019/2744.

31 Se sak 2020/953.

Utlysningen

– dette må du huske på:

- Utgangspunktet er at alle ledige stillinger skal lyses ut.
- Utform utlysningsteksten slik at det fremgår hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige i stillingen, og hvilke som bare er ønskelige.
- Utllysningsteksten bør inneholde en stillingsbeskrivelse og hva arbeidsgiver tilbyr den som ansettes.
- Husk at utlysningsteksten vil danne grunnlaget for kvalifikasjonsvurderingen.



Foto: Mona Ødegård, Sivilombudet.

Valget av kandidater til intervju

Utvelgelsen

Etter søknadsfristens utløp skal det gjøres en foreløpig kvalifikasjonsvurdering basert på søkerens opplysninger i søknadene om utdanning, erfaring og dokumenterte personlige egenskaper. Vurderingen må ta utgangspunkt i de kravene og ønskene som er oppstilt i utlysningsteksten. På samme måte som ved den endelige sammenliknende kvalifikasjonsvurderingen, vil den foreløpige kvalifikasjonsvurderingen i stor grad måtte bygge på skjønn til den som ansetter.

Det er i utgangspunktet ingen formelle krav til hvordan den foreløpige kvalifikasjonsvurderingen av søkerne skal foretas. Fremgangsmåten som velges, må imidlertid sikre at kvalifikasjonsprinsippet blir ivaretatt. For å sørge for likebehandling må arbeidsgiver som hovedregel benytte samme grunnlag for valg av kandidater som er igjen på hvert stadium i prosessen.

Intervjuutvelgelsen må gjennomføres på en måte som sikrer at utredningsplikten etter forvaltningsloven § 17 ivaretas. Det er naturlig å ta utgangspunkt i søknadstekst, CV og eventuelle andre relevante vedlegg ved vurderingen av hvor godt den enkelte søkeren oppfyller kvalifikasjonene som fremgår av utlysningsteksten. De ulike elementene som danner grunnlag for vurderingen av hvilke søkere som skal kalles inn til intervju, må være vektet på en saklig måte.

Når det skal ansettes mange i så å si like stillinger og det er svært mange søkere, kan det med fordel utarbeides poengsystemer som benyttes i vurderingen av den enkelte søknad. Et slikt system må baseres på saklige vurderingskriterier, med utgangspunkt i utlysningsteksten, slik at sammenlignbar erfaring tillegges samme vekt ved den endelige vurderingen av hvilke kandidater som skal kalles inn.

Sivilombudet anbefaler at arbeidsgiver, ved den foreløpige kvalifikasjonsvurderingen, ikke legger avgjørende vekt på kvalifikasjoner som ikke står i utlysningsteksten. At en kvalifikasjon fremstår som «åpenbar» for en arbeidsgiver, innebærer ikke at det er like selvsagt for søkere som ikke kjenner til den konkrete arbeidsgiveren.

Interne søkere

En beslutning om alltid å kalle inn alle interne kandidater, uavhengig av deres formelle kvalifikasjoner, vil kunne være i strid med likebehandlingsprinsippet og vil – i ytterste konsekvens – kunne føre til at det ansettes i strid med kvalifikasjonsprinsippet. Dersom arbeidsgiver ønsker å kalle inn alle interne kandidater, må det godtgjøres at erfaringen disse kandidatene har fått internt, innebærer at de fremstår bedre kvalifisert enn de eksterne kandidatene som ikke kalles inn til intervju.³²

Utvelgelse som baserer seg på kvalifikasjoner som ikke kan utledes fra utlysningsteksten, vil kunne gi kandidater som allerede kjenner til arbeidsgiveren, en urimelig fordel. Interne kandidater vil kunne kjenne til de uskrevene ønskene og preferansene til arbeidsgiver, og kan utforme søknaden slik at den passer til kvalifikasjoner som ikke står i utlysningen. Dersom det er uklart om en ekstern søker har tilsvarende kvalifikasjoner som en intern søker, kan det være nødvendig å gjøre nærmere undersøkelser for å avklare om søkeren har kvalifikasjonene som ikke står i utlysningen. Dette kan gjøres ved å be om tilleggsinformasjon, eller ved å innkalle søkere som ellers oppfyller krav og ønsker i utlysningsteksten, til intervju.

Arbeidsgivers forutgående kjennskap til en søker

Normalt vil søkere som fremstår blant de formelt best kvalifiserte, måtte kalles inn til intervju. Dersom den som ansetter har nylig kjennskap til en søker, kan det likevel tenkes at et intervju ikke vil være nødvendig av hensyn til sakens utredning og opplysning. Hvor grensen går for når vedkommende må kalles inn til intervju, må vurderes konkret i den enkelte sak.³³ Det må dokumenteres hvorfor en søker som tilsynelatende er formelt godt kvalifisert for stillingen, er valgt vekk. Dersom allerede tilgjengelig dokumentasjon viser at en kandidat ikke er personlig egnet, er det ikke et krav om at vedkommende må innkalles til intervju for å få dette ytterligere bekreftet. Arbeidsgiver bør vise varsomhet med å vektlegge kjennskap til kandidaten som ligger flere år tilbake i tid. Det vil bero på en nærmere vurdering om det er grunn til å hensynta tidligere erfaringer med kandidaten.

Dersom kandidaten nylig har vært intervjuet til en annen stilling hos samme arbeidsgiver, kan det tenkes at intervju kan unnlates ved senere søknader. Det

³² Se sak 2017/4052.

³³ Se blant annet sak 2017/646, 2017/1860, 2018/1863 og 2018/2466.

gjelder både for kandidater som forutsettes å kunne innstilles og der det er trolig at kandidaten ikke vil nå opp i den nye prosessen. Forutsetningen er at tidligere intervjuer eller referansesjekker har avdekket forhold som sannsynligvis ikke har endret seg fra forrige intervju.

Valg av kandidater til intervju – dette må du huske på:

- Når søknadsfristen er utløpt: Gjør en foreløpig kvalifikasjonsvurdering basert på søknadene og søkerens dokumenterte kvalifikasjoner og personlige egenskaper.
- Vurderingen må ta utgangspunkt i kravene og ønskene fra utlysningsteksten.
- Velg en fremgangsmåte som sørger for at søkerne behandles likt.
- Velg ut kandidater til intervju på en måte som ivaretar utredningsplikten.
- Ikke legg avgjørende vekt på kvalifikasjoner som ikke står i utlysningsteksten.
- Dersom en formelt godt kvalifisert søker ikke innkalles til intervju, bør årsaken kunne dokumenteres.

tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølgen de bør komme i betraktning.³⁴ Et rimelig antall kandidater å kalle inn til intervju vil dermed normalt være minst tre kandidater, forutsatt at det er tre kandidater som synes å være kvalifiserte for stillingen.

Ved gjennomføringen av intervjuet er det viktig at arbeidsgiver sikrer likebehandling av kandidatene som intervjues. Bruk av strukturerte intervjumaler er hensiktsmessig for å sørge for at alle kandidatene har fått mulighet til å svare på de samme sentrale spørsmålene. Ved bruk av personlighetstester og case-oppgaver bør disse være like for alle kandidatene. Sivilombudet anbefaler at resultatene av testene gjennomgås sammen med kandidaten, både for å sikre at kandidaten får anledning til å utdype svar og testresultater (kontradiksjon) og for å sørge for at saken er tilstrekkelig opplyst.

I tilfeller der kandidaten bor langt unna intervjustedet, eller har vanskelig for å møte fysisk til intervju, kan arbeidsgiver benytte videokonferanse eller tilsvarende til å gjennomføre intervju. Det bør gjøres i samråd med kandidaten selv.

Arbeidsgiver må også være bevisst på at det følger av [arbeidsmiljøloven](#) at enkelte opplysninger ikke kan hentes inn som ledd i ansettelsesprosessen, og derfor ikke kan stilles spørsmål om i intervjuet.³⁵ Det er for eksempel ikke adgang til å hente inn informasjon om helseopplysninger som ikke er relevante for stillingen.

Intervjuprosessen

Jobbintervju

Et sentralt virkemiddel for å opplyse en ansettelsessak er intervjuet. Særlig bidrar intervjuer til å avklare om en søker er personlig egnet for stillingen. Ofte vil gjennomføring av intervjuer være en forutsetning for å sikre at saken blir tilstrekkelig utredet og opplyst. Samtidig er arbeidsgiver ikke pliktig til å intervju samtlige kvalifiserte søkere. Det er tilstrekkelig å foreta en foreløpig vurdering av søkerens kvalifikasjoner, og innkalle et rimelig antall av dem som fremstår best kvalifisert. Det følger av [lov om statens ansatte](#) at dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis

«Et rimelig antall kandidater å kalle inn til intervju vil dermed normalt være minst tre kandidater.»

Hente inn referanser

Den som ansetter har i utgangspunktet ikke plikt til å kontakte referanser, men det vil normalt være nødvendig for å sikre at saken blir tilstrekkelig opplyst før avgjørelse treffes. [Referanseinnhenting må være noenlunde lik](#), med mindre arbeidsgiver har en saklig grunn til å forskjellsbehandle kandidatene, for eksempel fordi en av kandidatene er en intern søker og allerede er godt kjent for arbeidsgiver.³⁶ Det er arbeidsgiver som beslutter hvilke av kandidatens referanser som skal kontaktes. Ønsker arbeidsgiver å kontakte andre referanser enn de kandidaten har oppgitt selv,

34 Se lov om statens ansatte § 5 (3).

35 Se arbeidsmiljøloven §§ 9-3 og 13-4.

36 Se sak 2019/4697.

må dette avklares med kandidaten. Det er ikke nødvendigvis et krav for at saken skal anses tilstrekkelig opplyst, at alle de oppgitte referansene blir kontaktet. Dersom arbeidsgiver ikke ser grunn til å gå videre med en kandidat etter intervju, er det adgang til å gjøre det uten å kontakte referanser.

Hensikten med referanseinnhenting er å

- bekrefte eller avkrefte opplysninger søkeren selv har gitt i søknad og intervju
- avklare innholdet i tidligere arbeidsforhold og arbeidsrelasjoner
- avklare om det inntrykket som har dannet seg etter et intervju, stemmer overens med referansenes tilbakemeldinger om kandidaten

Sivilombudet har flere ganger gitt uttrykk for at god forvaltningsskikk tilsier at referanser som hovedregel ikke kontaktes før dette er avklart med kandidaten. Å velge vekk en kandidat basert på opplysninger innhentet fra en referanse som ikke er avklart med søkeren, [vil kunne være i strid med god forvaltningsskikk](#).³⁷

Videre bør innhenting av referanseopplysninger i alminnelighet først skje etter at intervju er gjennomført, og primært brukes for å bekrefte eller avkrefte opplysninger søkeren selv har gitt eller inntrykket som har dannet seg av søkeren etter intervjuet. Dersom det hentes inn referanse før intervju, og dette fører til at kandidaten ikke går videre i prosessen, vil ikke kandidaten ha samme mulighet til å korrigere eventuelle negative opplysninger som kommer fram i referansesamtalen. Et intervju vil bidra til å nyansere bildet. Ved å vente med sjekk av referanser til etter at dette er avklart med kandidaten, vil det normalt ikke være nødvendig med kontradiksjon for negative opplysninger fra referansen.

Det kan samtidig forekomme tilfeller der referanseinnhenting i forkant av intervjuet er forsvarlig eller nødvendig. I så fall bør det kunne påvises et behov som legitimerer fremgangsmåten, og kandidaten må som en klar hovedregel gjøres kjent med at dette skjer. Et typisk tilfelle der referansesjekk før intervju har vært ansett som akseptabelt, er der kandidaten har søkt seg tilbake til en stilling hen tidligere har hatt.³⁸ I den grad det kommer frem opplysninger i referanseintervjuet som stiller kandidaten i et dårligere lys enn før referan-

sesjekken, bør kandidaten gis mulighet til å imøtegå de negative opplysningene.

Dersom arbeidsgiver ønsker å benytte opplysningene fra en referansesamtale som grunnlag for å ikke kalle inn en kandidat til intervju, må det vurderes om det er [nødvendig å gi søkeren adgang til kontradiksjon](#).³⁹ Når kjennskapen skriver seg fra en periode tilbake i tid, og spesielt der kjennskapen er mer enn tre til fem år gammel, bør den som ansetter ikke tillegge slik tidligere kjennskap stor eller avgjørende vekt, uten at det er gitt adgang til kontradiksjon.

Eksempel på uttalelse:

Hentet inn referanser før intervjurunden

En kommune lyste ut en stilling som kommunalsjef. En av søkerne klaget til Sivilombudet over å ha blitt forbigått ved ansettelsen. I klagen viste han til at han mente seg godt formelt kvalifisert for stillingen, at kommunen ikke kjente ham fra før og at beslutningen om ikke å kalle ham inn til intervju synes å være begrunnet i en referansesjekk. Referanseinnhenting ble gjennomført før intervjurunden.

I denne saken var ikke kommunens behandling av klageren i samsvar med god forvaltningsskikk. At det bare ble hentet inn referanser på ham, ikke andre kandidater, før det ble besluttet at han ikke skulle intervjues, var i strid med likebehandlingsprinsippet. Det var en mangel ved saksbehandlingen at klageren ikke fikk mulighet til kontradiksjon. Saken synes heller ikke å ha vært tilstrekkelig opplyst før det ble fattet vedtak om ansettelse.

Les uttalelsen i sin helhet på sivilombudet.no

➤ [2019/4697](#)

Bruk av interne referanser

Adgang til å sjekke referanser internt, ved vurdering av om en kandidat skal kalles inn til intervju, vil typisk være aktuelt der kandidaten søker seg over i ny stilling eller tilbake til et arbeidssted kandidaten har vært ansatt ved tidligere.

³⁷ Se sak 2018/915, 2018/1758, 2018/3073 og 2019/4697.

³⁸ 2018/915

³⁹ Se sak 2018/4077.

I slike situasjoner kan den som ansetter forhøre seg med tidligere leder eller kollegaer, dersom de fortsatt arbeider der, uten at det nødvendigvis er brudd på god forvaltningsskikk. Det er samtidig tvilsomt om den som ansetter, uten godkjenning fra den det hentes inn referanse på, kan forhøre seg hvor som helst innad i en kommune eller fylkeskommune, eller hos større statlige etater, selv om arbeidsgiver rettslig sett er den samme.⁴⁰

Om saken kan opplyses tilstrekkelig bare gjennom tidligere kjennskap til kandidaten, vil bero på en sammenlagt vurdering. Sentralt i vurderingen er hvor relevant kjennskap arbeidsgiver har. Relevante momenter kan være hvordan den tidligere kunnskapen om søkeren er fremkommet og hvor sammenlignbar den aktuelle stillingen er med tidligere utlysninger der søkeren er vurdert. Det må også vurderes konkret i hvert tilfelle om kandidaten bør gis mulighet til kontradiksjon om eventuelle negative opplysninger.

Intervjuprosessen

– dette må du huske på:

- Minst tre kandidater bør kalles inn til intervju, dersom de er kvalifisert.
- Bruk gjerne strukturerte intervjumaler slik at kandidatene får svare på de samme spørsmålene.
- Referanser bør som hovedregel ikke kontaktes før det er avklart med kandidaten.

Ansettelsesvedtaket

For ansettelser i statlig sektor følger det av statsansatteloven at ansettelser skal skje i en toleddet prosess.

⁴¹ I forarbeidene til statsansatteloven er begrunnelsen for at ansettelsesprosessen bør skje i to trinn, at dette «bidrar til å finne frem til den best kvalifiserte søkeren og sikre en åpen, betryggende og tillitsskapende prosess».⁴²

Første trinn er at det utarbeides en innstilling eller forslag til ansettelse fra den eller de som har gjennomgått søknadene og gjennomført intervjuer. Innstillingen er ikke bindende, men er å anse som et forslag til vedtak.

Normalt bør det innstilles minst tre kvalifiserte søkere. Dersom det innstilles færre enn tre søkere til stillingen, bør begrunnelsen for det fremgå av innstillingen.

Andre trinn er selve vedtaket om ansettelsen. Når innstillingen eller forslaget er klart, sendes det til den eller de som har myndighet til å fatte vedtak om ansettelse, gjerne kalt ansettelsesmyndigheten. Dette vil ofte være et ansettelsesråd som består av medlemmer utpekt av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Sammensetningen av statlige ansettelsesråd skal fremgå av personalreglementet.⁴³

Ansettelsesprosessen er ikke lovregulert på samme måte i kommunal og fylkeskommunal sektor. Hvordan ansettelsen skal gjennomføres, vil i stor grad følge av kommunens personalreglement. Det er likevel ikke uvanlig at ansettelsene skjer i to trinn, slik som i statlig sektor, selv om det ikke er et lovfestet krav.

For at et enkeltvedtak skal være gyldig, må den som fatter vedtaket, være rette vedkommende (ha myndighet) til å fatte det. Dersom ansettelsesvedtaket ikke skal fattes av et ansettelsesråd, bør det fremgå av personalreglementet hvem som har myndighet til å fatte vedtaket.

Ansettelsesmyndigheten kan normalt bygge sitt vedtak på innstillende myndighets begrunnelse. Dersom ansettelsesmyndigheten kommer til at ansettelsesvedtaket skal være et annet enn innstillende myndighets forslag, bør årsaken til dette nedtegnes i et eget notat. Statsansatteloven sier at dersom ansettelsesrådet ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra innstillende myndighet.⁴⁴

Det følger av forvaltningsloven at ansettende myndighet vil ha adgang til å omgjøre eget vedtak frem til

⁴⁰ Se sak 2018/915.

⁴¹ Se lov om statens ansatte §§ 5 og 6.

⁴² Se Prop. 94 L (2016-2017) pkt. 11.5.2.

⁴³ Se lov om statens ansatte § 6.

⁴⁴ Se lov om statens ansatte § 6 (2).

kandidaten er gjort kjent med det.⁴⁵ Dette gjelder også der innstillingen er gjort kjent for kandidaten, men resultatet av ansettelsesvedtaket ikke er kommunisert videre. Normalt vil man informere kandidaten ved å gi et tilbud om stilling, enten muntlig eller skriftlig. Når tilbud er fremsatt, kan det normalt ikke trekkes tilbake før akseptfristen er utløpt.

Ansettelsesvedtaket **– dette må du huske på:**

- Den som har gått gjennom søknader og gjennomført intervjuer, utarbeider en innstilling – et forslag til ansettelse.
- Normalt bør minst tre kvalifiserte søkere innstilles.
- Hvis det innstilles færre enn tre søkere, bør det begrunnes.
- Ansettelsesrådet kan bygge sitt vedtak på innstillingen.
- Hvis ansettende myndighets vedtak er annerledes enn innstillingen, må vedtaket begrunnes nærmere.

Vektingen av kvalifikasjoner

Personlig egnethet

Personlig egnethet er et relevant moment i kvalifikasjonsvurderingen ved ansettelse i de fleste typer stillinger. Sammenlignet med formelle kvalifikasjoner, kan personlige egenskaper være vanskeligere både å definere og måle. Det er derfor viktig at den som ansetter er seg bevisst utfordringene, og tilpasser saksbehandlingen deretter.

Utlysningsteksten er utgangspunktet for kvalifikasjonsvurderingen. Det må likevel være en saklig sammenheng mellom kravene teksten stiller til personlige egenskaper, og de oppgavene stillingen skal fylle. Dermed er det en fordel om utlysningsteksten ikke bare opplyser om at personlig egnethet vil bli vektlagt, men at det presiseres hvilke personlige egenskaper det søkes etter.

Normalt vil personlig egnethet utredes ved at det gjennomføres intervju av de mest aktuelle kandidatene, og eventuelt også referansesjekk. Dersom bestemte personlige egenskaper er viktige for stillingen, må intervjuet gjennomføres på en slik måte at det er egnet

45 Se forvaltningsloven § 35 første ledd bokstav b.



Foto: Mona Ødegård, Sivilombudet.

til å opplyse om disse egenskapene hos den enkelte kandidaten. Om det i tillegg er hensiktsmessig å utrede egnethet på andre måter, for eksempel ved personlighetstesting, må vurderes av arbeidsgiver fra stilling til stilling.

Hvor stor vekt den som ansetter kan legge på personlig egnethet, må vurderes konkret i hver sak. Sentralt ved vurderingen er oppgavene som ligger til stillingen, og om disse oppgavene krever bestemte personlige egenskaper.

Yrker som innebærer stor grad av samhandling med andre, for eksempel stillinger innen helsefag, undervisning eller ledelse, vil ofte kreve bestemte personlige egenskaper. Det er likevel ikke bare i stillinger med mye menneskelig kontakt at personlig egnethet kan være en avgjørende faktor. Stillinger som innebærer lite samhandling, kan også stille krav til personlige egenskaper, for eksempel til selvstendighet og nøyaktighet.

Vektingen av ulike momenter i en samlet kvalifikasjonsvurdering vil være avhengig av arbeidsgivers skjønn. I utgangspunktet er det arbeidsgiver som er den nærmeste til å vurdere hvilken kompetanse som best dekker det behovet stillingen skal fylle. Dette er skjønnsmessige vurderinger som Sivilombudet i begrenset grad kan uttale seg om.⁴⁶ Bare dersom det er lagt vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, eller avgjørelsen fremstår som «klart urimelig», kan Sivilombudet kritisere skjønnet.

Eksempel på uttalelse: Vektlegging av personlig egnethet

En kommune lyste ut en helsefaglig stilling, med mye kontakt med pasienter. De skrev i utlysningsteksten at de søkte etter en person med god faglig kompetanse og gode samarbeidsevner, og at personlig egnethet ville bli tillagt stor vekt. En av søkerne klaget til Sivilombudet over å ha blitt forbigått i ansettelsesprosessen. Kommunen valgte å ansette en annen kandidat, til tross for at klageren hadde mer erfaring enn den som ble ansatt. Overfor klageren begrunnet kommunen ansettelsen med at det var lagt avgjørende vekt på personlig egnethet. Under intervjuet ble det stilt spørsmål med sikte på å utrede blant annet samarbeidsevner og væremåte i konflikter, og kommunen mente at klageren hadde svart på en måte som fikk ansettelsesutvalget til å reagere negativt.

I denne saken fant ikke Sivilombudet tilstrekkelige holdepunkter for at kommunen brøt kvalifikasjonsprinsippet når de la avgjørende vekt på personlig egnethet ved ansettelsen. Kommunen hadde også oppfylt sin plikt til å opplyse saken før avgjørelse.

**Les uttalelsen i sin helhet på [sivilombudet.no](#)
➤ [2020/1921](#)**

46 Se lov om sivilombudet § 12 første ledd bokstav b.

Fravær

Arbeidsgiver bør være varsom med å vektlegge tidligere fravær, hvis det ikke er grunn til å tro at omfanget av fraværet vil være like stort i fremtiden. Det må også ses på om det er særskilt behov for lite fravær i den konkrete stillingen. I tilfeller hvor det legges avgjørende vekt på fravær, bør søkeren opplyses om dette.

Det følger av [arbeidsmiljøloven § 9-3](#) at arbeidsgiver ikke skal be om at søkerne gir andre helseopplysninger enn de som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte. Sykefravær som kan begrunnes i konkrete forhold, som det ikke er grunn til å tro er vedvarende, kan sjelden benyttes som hovedbegrunnelse fra å utelukke en søker.

Ansettelse i stilling med særlige lov- eller forskriftsbestemte krav

For enkelte stillinger er det stilt opp særskilte krav i lov eller forskrift, for eksempel undervisnings-, brannvesen-, og bibliotekarstillinger. Ofte åpner regelverket for at det kan ansettes søkere som ikke oppfyller disse kravene, så lenge kravene ikke oppfylles av noen av kandidatene. Det vil normalt fremgå av lov eller forskrift at søkere som ikke fyller lovens kompetansekrav, må ansettes [midlertidig](#)⁴⁷ eller [på dispensasjon](#).^{48 49}

Høyesterett har i dom [HR-2016-2229-A](#) fastslått at det er adgang til å legge vekt på personlig egnethet ved vurderingen av om søker oppfyller kvalifikasjonskravene i [opplæringslova § 10-1 første punktum](#), som gjelder for lærerstillinger. Ved vurderingen av om det finnes søkere som oppfyller kompetansekravene i loven, er det derfor avgjørende om de aktuelle kandidatene er personlige egnede til stillingen. En kandidat som er «personlig uegnet», vil på grunn av sine personlige egenskaper ikke anses kvalifisert til stillingen. Det er [ikke tilstrekkelig at kandidaten anses mindre egnet enn andre](#).⁵⁰ Dommen slår fast at saksbehandlingen må være særlig grundig for å kunne konkludere med at en søker som oppfyller lovbestemte kompetansekrav, ikke er personlig egnet for en stilling. Sivilombudet har lagt til grunn at dette [også vil være tilfellet for andre](#)

[stillinger med særskilte kvalifikasjonskrav som følger av lov eller forskrift](#).⁵¹

Det stilles altså særlige krav til egnethetsvurderingen der den kan åpne for å velge bort en søker som oppfyller lov- eller forskriftsbestemte krav. Arbeidsgiver må synliggjøre og begrunne hva den manglende egnetheten består i. De undersøkelsene som gjøres for å avklare egnethet, må tilpasses den enkelte stilling. I noen tilfeller, f.eks. i stillinger med krav om god skriftlig fremstillingsevne, vil en dårlig skrevet søknad kunne være tilstrekkelig til å velge vekk en kandidat. I stillinger med mye publikumskontakt, vil kandidatens dokumenterte prestasjon i intervju situasjonen kunne være avgjørende. Mens for andre stillinger kan det være nødvendig med ytterligere undersøkelser, i form av tester og referanseintervjuer.

Vekting av kvalifikasjoner – dette må du huske på:

- Personlig egnethet er et relevant moment i kvalifikasjonsvurderingen i de fleste stillinger.
- Vær bevisst at det kan være vanskelig å måle personlig egnethet, og tilpass saksbehandlingen til det.
- Pass på at det er en saklig sammenheng mellom kravene utlysningsteksten stiller til personlige egenskaper, og oppgavene i stillingen.
- Hvis bestemte personlige egenskaper er viktige for stillingen, må intervjuet gjennomføres på en slik måte at det er egnet til å opplyse om disse egenskapene hos den enkelte kandidat.
- Vær varsom med å vektlegge en kandidats tidligere fravær.
- Vær oppmerksom på eventuelle lovfestede krav til stillingen.

47 Se opplæringslova § 10-6.

48 Se Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 8-2 og Forskrift om kvalifikasjonskrav for ansatte i folkebibliotek § 4.

49 Se sak 2016/1644 og 2016/1551.

50 Se sak 2020/2393.

51 Se sak 2020/2393.

Offentlige søkerlister

Plikten til å utarbeide offentlig søkerliste

Hovedregelen er at det for stillinger i offentlige organer skal lages en offentlig søkerliste.⁵² En offentlig søkerliste skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidsadresse for hver enkelt søker. En slik søkerliste må ikke forveksles med det som kalles utvidet søkerliste, som er en liste som partene i ansettelsessaken har krav på innsyn i. En utvidet søkerliste vil inneholde mer informasjon enn den offentlige søkerlisten.

Plikten til å utarbeide søkerliste gjelder for alle organer som er omfattet av offentleglova, og både midlertidige og faste stillinger omfattes av hovedregelen om offentlige søkerlister. Plikten gjelder også selv om arbeidet med selve rekrutterings- og ansettelsesprosessen håndteres av et eksternt firma, f.eks. et konsulentfirma.

Formålet med offentlige søkerlister er blant annet å gi allmennheten informasjon om hvem som har søkt en offentlig stilling, og på den måten kunne kontrollere at det ikke tas utenforliggende eller usaklige hensyn ved ansettelser. Dette må ses i sammenheng med prinsippet om at offentlige stillinger skal kunngjøres offentlig og besettes etter konkurranse i henhold til det generelle kvalifikasjonsprinsippet.

Søkerlisten skal inneholde informasjon om alle kandidatene som har vært vurdert til stillingen. Dette vil blant annet være alle som har sendt inn søknad. I mange ansettelsesprosesser gjennomføres det også mer uformelle samtaler med aktuelle kandidater. Det må gjøres en konkret vurdering av om personer det er gjennomført slike samtaler med, skal oppføres på søkerlisten. Dersom formålet med samtalene går lenger enn å avklare hvorvidt de aktuelle personene kan være interesserte i å bli vurdert for stillingen, skal de oppføres på søkerlisten. Det samme gjelder når formålet med samtalene er å få klarlagt hvem som er den best kvalifiserte kandidaten.⁵³

Eksempel på uttalelse:

Ga unntak fra offentlig søkerliste til stilling som fiskeridirektør

Stillingen som direktør for Fiskeridirektoratet ble utlyst i april 2020 med søknadsfrist 10. mai 2020. Søknadsfristen ble deretter forlenget til 2. juni 2020. Statsråd Frank Bakke-Jensen søkte på stillingen etter utløpet av den nye fristen, og ble utnevnt til stillingen som direktør for Fiskeridirektoratet. Det kom inn en klage til Sivilombudet over at navnet til statsråden ikke fremgikk av den offentlige søkerlisten.

I denne saken var Nærings- og fiskeridepartementets begrunnelse for å unnta statsråd Frank Bakke-Jensens navn fra den offentlige søkerlisten ikke tilstrekkelig. Det kreves særlige grunner for å unnta en søker fra søkerlisten til en lederstilling. Rollen som statsråd er ikke i seg selv tilstrekkelig for at slike særlige grunner foreligger. Det må foreligge konkrete hensyn som begrunner unntak. Slike konkrete grunner var ikke gjort gjeldende i denne saken.

Les uttalelsen i sin helhet på sivilombudet.no

➤ [2020/4148](#)

Unntak fra offentlig søkerliste

Den enkelte søkeren kan be om å bli unntatt fra å stå på den offentlige søkerlisten. Vurderingen om å unnta en søker fra listen må være konkret, og det må legges vekt på allmennhetens interesse i innsyn, rekrutteringshensyn og personvern hensyn. Ved vurderingen om en slik anmodning skal tas til følge, skal det også legges vekt på om det knytter seg særlig stor offentlig interesse til stillingen. Det siste innebærer at det som hovedregel skal særlige grunner til for å ta en anmodning om å ikke bli oppført på søkerlisten til følge når det gjelder ledende

52 Offentleglova § 25 annet ledd.

53 Se sak 2015/2142.

stillinger. Det er f.eks. ikke tilstrekkelig at søkeren synes at det er ubehagelig at det blir offentlig kjent at vedkommende har søkt en stilling. At det må foreligge særlige grunner for unntak, innebærer at det må mer spesielle omstendigheter til, og at offentlighet vil kunne medføre konkret skade eller ulempe. Et eksempel som er brukt i forarbeidene til offentleglova, er en selvstendig næringsdrivende som risikerer redusert kundetilgang dersom det blir kjent at det er fare for at vedkommende kan komme til å legge ned virksomheten.⁵⁴ Som eksempler på stillinger det knytter seg stor offentlig interesse til, nevnes stillinger som departementsråd, ledere for direktorater, statsforvalter eller kommunedirektør. [For slike stillinger er terskelen for unntak fra søkerlisten høy](#), og det må foreligge konkrete hensyn som begrunner unntak fra å stå på offentlig søkerliste.⁵⁵

Også for stillinger som ikke har særlig offentlig interesse, må det foretas en konkret vurdering av spørsmålet om en søker skal unntas fra offentlig søkerliste. [Sivilombudet har i en sak om søkerlisten til stillingen som personalsjef i en kommune](#) uttalt at «fylkesmannen var forpliktet til å foreta en selvstendig vurdering av hver enkelt søkers begrunnelse for å bli unntatt fra den offentlige søkerlisten» og at «[d]enne plikten gjelder uavhengig av om stillingen anses å være av særlig stor offentlig interesse eller ikke».⁵⁶

Selv om forvaltningen *kan* unnta opplysningene fra innsyn, foreligger det ingen plikt, og forvaltningen må vurdere [merinnsyn](#)⁵⁷ på vanlig måte. Søkerlisten skal alltid inneholde informasjon om hvor mange søkere det har vært til stillingen, og hvilket kjønn de har.

Dersom søkeren ikke får sin anmodning innvilget, skal vedkommende varsles om dette. Formålet med varselet er å gi søkeren mulighet til å trekke søknaden, for å unngå at navnet oppføres på søkerlisten. Søkere kan som hovedregel ikke trekke søknaden sin med virkning for søkerlisten etter at den er gjort offentlig første gang. For at hensynene bak reglene om offentlige søkerlister skal kunne ivaretas, må det kun være i særlige tilfeller at dette kan skje. Et slikt tilfelle kan være at søkeren ikke var varslet om at navn på søkere kan bli gjort kjent selv om det er bedt om hemmelig-

hold. Det må samtidig anses tilstrekkelig at dette er [informasjon som fremgår av utlysningsteksten](#), slik at søkere ikke må gjøres særskilt oppmerksom på dette når det bes om innsyn i en søkerliste.⁵⁸

Søkerlisten skal settes opp så snart som mulig etter at søknadsfristen på stillingen har gått ut. I forarbeidene til loven står det at dette normalt vil bety innen to-tre dager etter søknadsfristens utløp.⁵⁹ Dersom det f.eks. er svært mange søkere, det kommer inn mange søknader etter søknadsfristen, eller andre spesielle omstendigheter, kan organet få noen flere dager til utarbeidelse av søkerlisten. [Sivilombudet har flere ganger uttalt](#) at arbeidet med søkerlisten må påbegynnes etter hvert som søknadene mottas, samt at dette er et arbeid som må prioriteres.⁶⁰ Også anmodninger om unntak fra søkerlisten bør behandles fortløpende etter hvert som de mottas.

Offentlige søkerlister – dette må du huske på:

- Lag en offentlig søkerliste.
- Vurderingen om å unnta en søker fra søkerlisten må være konkret, og det må legges vekt på allmennhetens interesse i innsyn, rekrutteringshensyn og personvern hensyn.
- Som hovedregel skal det særlige grunner til å bli unntatt fra søkerlisten når det gjelder ledende stillinger.

Til slutt – en liten oppfordring

Hensikten med denne veilederen er å gi en oversiktlig gjennomgang av hva som skal til for å gjennomføre en god ansettelse. Veilederen er basert på de erfaringene Sivilombudet har gjort seg etter å ha behandlet mange klager som gjelder ansettelser i offentlig sektor. Dersom det er temaer som burde vært utdypet, annen informasjon som savnes eller om det er feil som må korrigeres, setter vi pris på å få tilbakemelding om dette. Innspill tas med i videreutviklingen av veilederen. [Send e-post med innspill til Sivilombudet.](#)

54 Ot.prp. nr. 102 (2004-2005) side 148.

55 Se sak 2020/4148.

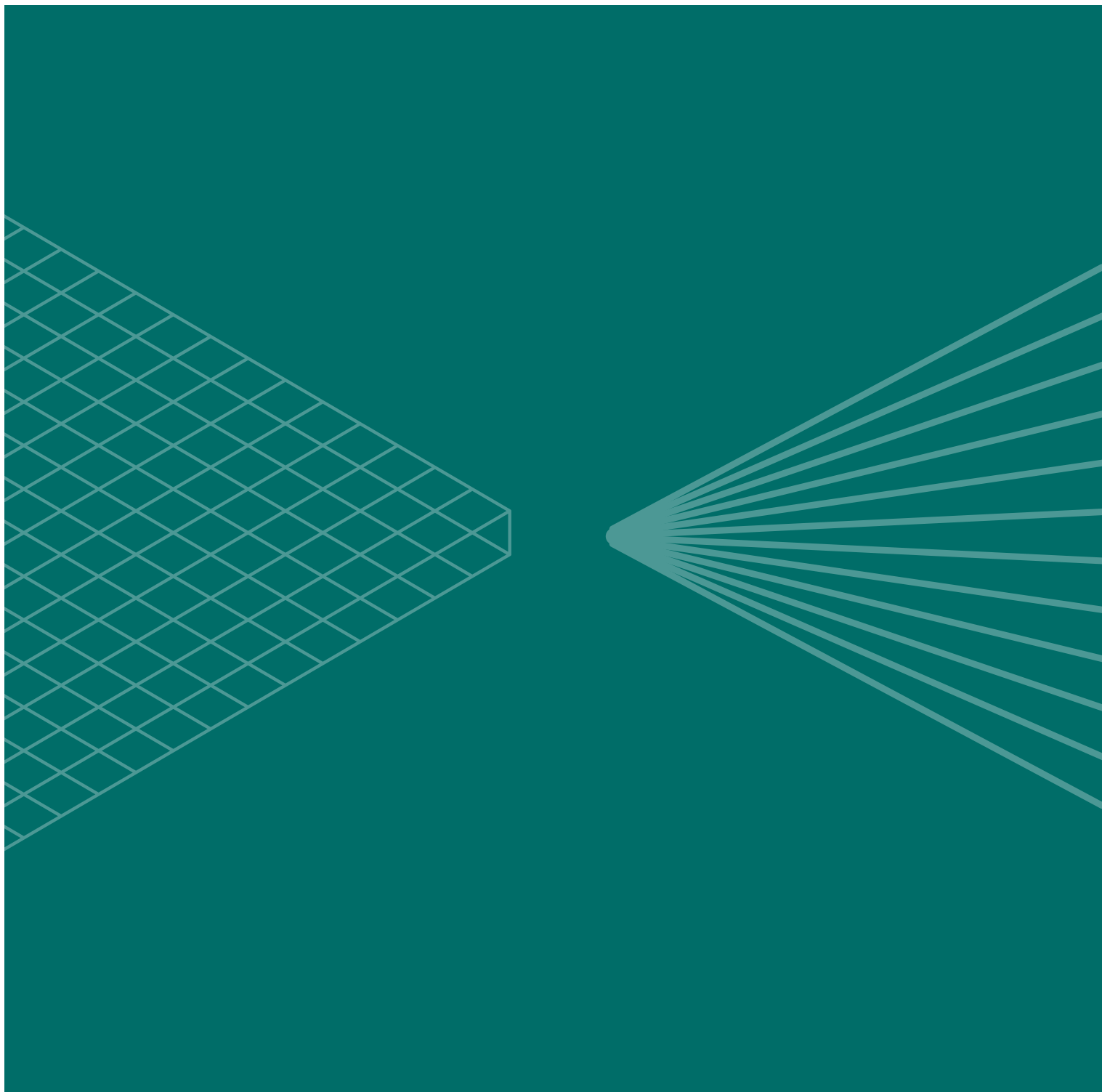
56 Se sak 2008/260.

57 Offentleglova § 11.

58 Se sak 2015/3451.

59 Ot.prp. nr. 102 (2004-2005) side 148.

60 Se sak 2015/1740.



Sivilombudet 2021

Besøksadresse: Akersgata 8, Oslo

Postadresse: Postboks 3 Sentrum, 0101 Oslo

Telefon: 22 82 85 00

Grønt nummer: 800 80 039

E-post: postmottak@sivilombudet.no

www.sivilombudet.no

Sjekkliste ved utlysing og tilsetjing i Bømlo kommune

Dette er ein overordna prosess for utlysing og tilsetjing i Bømlo kommune . Målet med denne prosessen er at ein får eit bilete av stega ein må ivareta. Meir utfyllande informasjon om malar og lenker til dokument er å finne i kvalitetsstyringssystemet [BK – Mappe Personalpolitikk/Rekruttering og tilsetjing](#).

NB! Bømlo kommune har frå 2021 tatt i bruk eit nytt rekrutteringsverktøy, Webcruiter. Stillingar skal ikkje opprettast i Elements, men i rekrutteringssystemet vårt <https://540010.webcruiter.no/>.



Inngong	Steg	Aktivitet	Resultat	Ansvarleg
Ledig stilling	1	Identifisera kompetansebehov	Stillingsbeskriving, kompetansekrav og personlege eigenskapar	Leiar
	2	Vurder behov for omplassering og fortrinnsrett	- Kontakt personalavdelinga for å undersøkje om det er tilsette med nødvendig kompetanse som skal ha omplassering grunna redusert arbeidsevne eller er overtalig. Dersom det er tilfelle har ein <u>ikkje</u> ein ledig stilling. - Deretter vurder om det er andre med fortrinnsrett som er kvalifisert til stillinga, følg Arbeidsmiljølova si prioritering: - Overtalige (AML§14-2(1)) - Redusert stilling i staden for oppseiing (AML§14-2(2)) - Deltid tilsett som ynskjer auke i stilling (AML§14-3 og HTA kap.1, 2.3.1 tredje ledd) - Midlertidig tilsett (ikkje vikar) som ikkje får tilsetjing grunna driftsinnskrenking. (AML§14-2(2)) - Deltid etter AML §10-2(4) - Tilsett med reservasjonsrett etter verksemdsoverdraging (AML§16-3(3))	Leiar / personalavd.
	3	Drøfting med tillitsvalde	Drøft kompetansebehov og jobbanalyse med tillitsvalde og få innspel på utlysingstekst	Leiar / tillitsvalde

Inngang	Steg	Aktivitet	Resultat	Ansvarleg
Ledig stilling			- Drøft om stillinga skal lysast ut offentleg eller internt. Merk at alle stillingar skal som utgangspunkt utlysast, unntaket er vikariat inntil 6 månader. - Tillitsvalde skal ha lesetilgang til vårt nye rekrutteringssystem	
	4	Utlysing	- Opprett stillinga i Webcruiter; fyll inn under Behov; arbeidsoppgåver (jobbanalyse), tidslinje, rekrutteringsgruppe m.v., generer og publiser annonse. Sjå gjerne brukarrettleiinga i Webcruiter eller ta kontakt med personalavdelinga dersom spørsmål. Når du har publisert annonsen går den til personalavd. for sjekk før den blir publisert på nett. - Dersom stillinga har krav om politiattest må ein vise til lovheimel i utlysingstekst eller eige skriv. - Søknadsfrist skal vera minst to veker.	Leiar / personalavd.
	5	Behandling av søkjarar	- Alle søkjarar får svar, krava i kommunen sine saksbehandlingsrutinar og krava i forvaltningslova om førebels svar og endeleg svar skal imøtekomast. Bruk Send e-post og bruk <i>Mal: søknad motteken</i> - Utvida søkjarliste er ikkje offentleg og skal berre sendast til søkjarar som ber om den. - Når tillitsvalde er lagt til i <i>Rekrutteringsgruppa</i> får dei automatisk tilgang til søkjarane. - Hent inn uttale frå tillitsvalde om kven dei ynskjer å kalle inn til intervju skjer i Webcruiter - Relevante kandidatar vert kalla inn til intervju. Bruk «<i>rekrutterer velger tidspunkt</i>» sjå brukarrettleiing Bruk mal: <i>Innkalling til intervju i Webcruiter</i>. I innkallinga ber ein om at ein tek med godkjente vitnemål og attestar. Dersom dei har originalar tar ein kopi av desse etter intervju. Dette for å sikre rett ansiennitet og lønsplassering dersom kandidaten får tilbod om stilling. - Send avslag til søkjarar som ikkje er med vidare. Send e-post og bruk mal: <i>Avslag ikkje vidare</i>, sjå brukarrettleiing	Leiar / personal / tillitsvalde
	6	Intervju	- Intervjurunde med strukturerte intervju, bruk mal i Webcruiter. Sjå brukarrettleiing - Tillitsvald som er med i rekrutteringsgruppa skal vera til stades under intervju.	Leiar/tillitsvalde
	7	Referansesjekk	Sjekke referansar. Bruk mal i Webcruiter, sjå brukarrettleiing	Leiar
	8	Innstilling	Innstillinga (jf. HTA § 2.2; ut i frå teoretisk kvalifikasjonar, praksis og dugleiksvurdering) og vedtak gjer ein i Webcruiter, sjå brukarrettleiing NB! Dei som du lagar innstilling på må ha grøn tommel/aktuell status.	Leiar / tillitsvald

Inngong	Steg	Aktivitet	Resultat	Ansvarleg
			Tillitsvald skal ha medverknad i innstillinga ved tilsetjing i samsvar med avtaleverket.	
	9	Tilbod om stilling og Arbeidsavtale	- Send ut eit jobbtilbod og bruk E-post mal: <i>Tilbod om jobb</i> - Send <i>Arbeidsavtale</i> bruk Mal i Webcruiter, sjå brukarretteiing - Arbeidsavtalen sender ein til E-signering - Når ein har motteke signert arbeidsavtale skal søkjaren registrerast som tilsett i Webcruiter, sjå brukarretteiing - Send avslag til dei søkerane som ikkje fekk tilbod, bruk Mal: <i>Avslag annan søker tilsett</i>. Sjå brukarretteiing. NB! Kandidatar som har vore inne på intervju bør og kontaktast pr telefon.	Leiar
	10	Arkiver rekrutteringa og avslutt prosess	- Trykk fana <i>Søklarar</i> og <i>Vel aktivitet</i>, <i>Arkiver søknader</i>. Merk alle søklarar og alle dokument som skal til arkiv, trykk send til arkiv. Det vil no automatisk opprettast arkiv mappe i Elements. Dette kan ta frå to minutt til omlag 2 timar før den vert oppdatert. - For å finne tilsetjingssaka du overførte frå webcruiter til Elements, søker du stillingsnamn/Id. - Trykk fana <i>Søklarar</i> og <i>Vel aktivitet</i>, <i>Avslutt prosess</i> og rekrutteringsprosessen er ferdig.	Leiar
	11	Dokumentasjon som skal inn i personalmappa	- Innhent ressursnummer frå Økonomiavdelinga før oppretting av personalmappe - Hent <i>Arbeidsavtale</i>, <i>personalregistrering</i>, <i>relevante attestar</i> og <i>vitnemål</i> frå mappa (i Elements) oppretta av Webcruiter, <i>ansiennitetsutrekning</i> <i>teieplikt for kommunale arbeidstakarar</i>, evt. <i>Eigenerklæringar Tuberkolose</i>, <i>MRSA</i> og legg desse inn i personalmappe. Arkivmappa med tilsetjingprosessen, oppretta av Webcruiter, kan då avsluttast. - Når de overfører signert tilsetjingsbrev frå tilsetjingssaka til personalmappa må du hugse å sette lønsavdelinga som kopimottakar. Dette for at den tilsette skal få løn til rett tid. NB! Ved overføring frå tilsetjingssak til personalmappa må signert tilsetjingsbrev/arbeidsavtale registrerast med ny tilgangskode – frå tilgangskode A (=tilsetjingssak) til P (=personalsak). - For særskilte stillingar: bilavtale, helseattest, telefonavtale - Merknad på personalmappe eller eit X-notat om dato for motteken politiattest; at den er lest og godkjent. Attesten skal ikkje i personalmappa.	Leiar

Inngang	Steg	Aktivitet	Resultat	Ansvarleg
			Dersom det er merknad på politiattest må vurderingar knytt til dette arkiverast. Jf. Prop. 94 L (2015-2016). <i>PROP.94 L (2015-2016): Dersom kommunen eller annen arbeidsgiver mottar en politiattest med merknader, som ikke automatisk innebærer yrkesforbud må de vurdere om og eventuelt hvilke konsekvenser anmerkningene skal få for søkers eventuelle jobbtilbud. Et naturlig utgangspunkt vil være at arbeidsgiveren vurderer anmerkningene i lys av informasjon/kunnskap om hva som er skjedd i tiden etter at det straffbare forholdet ble begått. Det overordnede vurderingstema må være om vedkommende søker er egnet til å utføre de oppgaver han eller hun skal ansettes til, og om det er grunn til å tro at pasienter eller brukere kan ha tillit til og kan stole på vedkommende</i>	
	12	Midlertidige avtaler	- Tilsette i små stillingar, ringe til vikarar og andre på ulike tilsettingsavtalar som går inn i midlertidige stillingar, skal ha arbeidskontrakt for den nye stillinga i tillegg til eksisterande avtale. Nytt mal i Elements; «Endring av tilsetjingsvilkår», send kopi til løn. - For tilsetjing av undervisningspersonell på midlertidig kontrakt er det svært viktig at korrekt heimel for tilsetjing blir brukt. Er du i tvil ta kontakt med personal.	



Saksframlegg

Saksnr: 2022/58-9

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	6/23	16.02.2023

Eigarmøte i kommunale selskap og informasjon til kontrollutvalet - orientering frå kommunedirektør

Forslag til vedtak

Informasjonen vert teken til orientering

Samandrag

Denne saka vart teken opp under «PS 38/22 Eventuelt» i møte 01.12.2022. Kommunedirektør har gjort greie for saka i notat. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet tek saka til orientering.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Frå kommunedirektør - Eigarmøte i kommunale selskap og informasjon til kontrollutvalet

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

I sak PS 38/22 Eventuelt frå møte i kontrollutvalet 01.12.2022 vart mellom anna dette protokollert:

«Eigarmøte i kommunale selskap og informasjon til kontrollutvalet

Kontrollutvalet har innsynsrett i kommunale selskaper etter kommuneloven § 23-6. Kontrollutvalet ber kommunedirektøren om ei oversikt over aktuelle selskap i Bømlo kommune som er aktuelle etter denne bestemmelsen.

Vedtak:

Kontrollutvalet ber om ei oversikt over aktuelle selskap etter kommuneloven §23-6 som kontrollutvalet har innsynsrett i.»

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse i sak der utvalet vil innhenta informasjon, jf. kommunelova § 23-2.

Vurderingar og verknader

Sekretariatet har motteke tilbakemelding frå administrasjonen og kommunedirektør 17.01.2023. (sjå vedlegg).

Etter det sekretariatet kan sjå har kommunedirektør svara ut slik kontrollutvalet ønskte. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet drøftar om tilbakemeldinga er slik bestillinga var frå kontrollutvalet.

Konklusjon

Sekretariat tilrår at kontrollutvalet tek saka til orientering.

Frå kommunedirektør.

Eigarmøte i kommunale selskap og informasjon til kontrollutvalet

Kontrollutvalet ber om ei oversikt over aktuelle selskap etter kommunelova §23-6 som kontrollutvalet har innsynsrett i.

Kommunen har eigarskap i desse interkommunale selskapa jf. § 23-6 bokstav a):

1. Sunnhordland interkommunale legevakt IKS
2. Sunnhordland interkommunale miljøverk IKS
3. Karmsund Havn IKS
4. Samarbeidsrådet for Sunnhordland IKS
5. Kriesenter Vest IKS
6. Interkommunalt arkiv Hordland IKS

Kommunen eig/har eigarinteresser i desse aksjeselskapa jf. § 23-6 bokstav d):

1. Bømlo Kommunale Eigedomsselskap AS (Heileigd)
2. Bømlo Vatn og Avløp AS (Heileigd)
3. Viergo AS (Heileigd)
4. Moster Amfi- og kyrkjehistoriske Senter AS (50%)
5. Moster 2024 AS: hatt eigarskapsmøte (50%)
6. Sentralidrettsanlegget AS (51%)
7. Opero AS (19,26 %)
8. Atheno AS (3,88%)
9. Norsk Bane AS (0,10%)
10. Hordfast AS (3,38%)
11. E134 Haukelivegen AS (2,17%)

Kontrollutvalget skal varslast om møte i generalforsamling, representantskap og tilsvarande organ og har rett til å vera til stades i desse møta jf. kommunelova § 23-6.

Det sendt tilsvarande oversikt til fellessekretariatet i Bømlo kommune som vil vidareformidla informasjon kommunen mottok til kontrollutvalet.

Bømlo kommune søker å ha ei oppdatert Eigarskapsmelding som inneheld oversikt over selskapa kommunen har interesser i jf. § 23-4 jf. §26-1.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/40-4

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	7/23	16.02.2023

Orientering frå kommunedirektør - nytt frå kommunen

Forslag til vedtak

Informasjonen vart teken til orientering

Samandrag

I møte 28.05.2020 vedtok kontrollutvalet at ein ønskjer at rådmannen (kommunedirektøren) kjem til alle møte i kontrollutvalet og informerer om nytt frå kommunen. Det vert lagt opp til at dette vert fast sak på alle kontrollutvalsmøta framover.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet i Bømlo kommune gjorde mellom anna slikt vedtak i møte 28.05.2020 i sak «PS 17/20 Eventuelt»:

«Kontrollutvalet ønskjer ei sak i kvart møte om at rådmannen orienterer om saker frå kommunen»

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse i sak der utvalet vil innhenta informasjon, jf. kommunelova § 23-2.

Vurderingar og verknader

Utvalet vil motta informasjon og kan stilla spørsmål. Så kan ein undervegs vurdere om ein vil ta informasjonen til orientering eller be om noko anna.

Konklusjon

Om det ikkje er nokon særskilte merknader knytt til informasjonen som vert gjeven, tilrår sekretariatet å ta informasjonen til orientering.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/29-3

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	8/23	16.02.2023

Årsmelding 2022 for kontrollutvalet

Forslag til innstilling

Kommunestyret godkjenner årsmelding 2022 for kontrollutvalet.

Samandrag

Sekretariatet har laga forslag til utvalet si årsmelding for 2022. Årsmeldinga frå kontrollutvalet må reknast som ein del av den lovpålagte rapporteringa frå utvalet til kommunestyret.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

1 Årsmelding KUV Bømlo kommune 2022

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Sekretariatet har utarbeida forslag til årsmelding for kontrollutvalet 2022. Årsmeldinga er ein lekk i rapporteringa frå utvalet til kommunestyret. Sjå kommunelova § 23-5 som seier:

«Kontrollutvalget skal rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget. I saker som skal oversendes til kommunestyret eller fylkestinget, skal kommunedirektøren gis anledning til å uttale seg før kontrollutvalget behandler saken.»

Vedtakskompetanse

Det er kommunestyret som har vedtakskompetanse i saker som vert rapportert frå kontrollutvalet, jf. kommunelova § 23-5 der det står dette:

«Kontrollutvalget skal rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget.»

Vurderingar og verknader

Ettersom årsmeldinga også fungerer som ei rapportering til kommunestyret, vert det lagt opp til endeleg handsaming av årsmeldinga der.

Konklusjon

Kontrollutvalet tilrår at kommunestyret godkjenner årsmeldinga.



ÅRSMELDING 2022

FOR

KONTROLLUTVALET

I

BØMLO KOMMUNE



Slåtterøy fyr (Foto: Jan Rabben).

1 Føremål og oppgaver for kontrollutvalet

Føremålet med kontrollutvalet sitt arbeid er å medverke til at det vert allmenn tillit til at kommunen sine oppgaver vert løyst på best mogleg måte, og i samsvar med gjeldande lover og forskrifter.

I kommunelova § 23-1 står det m.a.:

Kontrollutvalget skal påse at

- a) kommunens eller fylkeskommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte*
- b) det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak*
- c) det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i*
- d) det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll)*
- e) vedtak som kommunestyret eller fylkestinget treffer ved behandlingen av revisjonsrapporter, blir fulgt opp. at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning.*

2 Samansetjing av kontrollutvalet

Kontrollutvalet for valperioden 2019 – 2023 er slik samansett:

Medlemmer

Ragnhild Ravna Skjærvik, leiar (Ap)

Vegard Enerstvedt, nestleiar (H)

Silje Sivertsen (V)

Anfinn G. Tolås (Krf)

Arne Zahl Røksund (Sv)

Varamedlemmer, etter parti:

- 1. John Bjørn Mikalsen (Ap)
- 2. Elise Skjenald (Ap)

- 1. Jonas Ellingsen Nesse (H)
- 2. Solfrid Ytterøy (H)
- 3. Hildegard Halleraker (H)

- 1. Bente Helen Nøtterøy (V)
- 2. Mohammed Moosapour (V)
- 3. Anne Marie Meling (V)

- 1. Per Ole Fylkesnes (Krf)
- 2. Magne Rolfsnes (Krf)
- 3. Sissel Torkelsen Larsen (Krf)

- 1. Rune Indrehus (Sv)
- 2. Dag Lothe (Sv)

Leiar for kontrollutvalet er Ragnhild Ravna Skjærvik. I følgje lova skal minst ein av medlemmane i kontrollutvalet og vera medlem av kommunestyret. Anfinn G. Tolås er og medlem av kommunestyret.

3 Om verksemda til kontrollutvalet i 2022

- Kontrollutvalet hadde 4 møter og handsama 38 politiske saker i 2022.
- Ordfører har møterett i kontrollutvalet.
- Kommunedirektør og andre tilsette i kommunen har møtt for å informera til kontrollutvalet, når dei har vorte innkalla.
- Revisjonen har og møtt på møta i kontrollutvalet.
- Kontrollutvalet har fått tilgang til den informasjonen det har vorte bede om.

4 Sekretariatsordninga

I kommunelova § 23-7 Sekretariatet, står det dette:

Kommunestyret og fylkestinget skal sørge for at kontrollutvalget får sekretariatsbistand som tilfredsstiller utvalgets behov.

Sekretariatet skal påse at de sakene som behandles av kontrollutvalget, er forsvarlig utredet, og at utvalgets vedtak blir iverksatt.

Sekretariatet skal være uavhengig av kommunens eller fylkeskommunens administrasjon og av den eller dem som utfører revisjon for kommunen eller fylkeskommunen.

Sekretariatsfunksjonen kan ikke legges til

a) ansatte i kommunen eller fylkeskommunen som har andre arbeidsoppgaver enn å være sekretær for kontrollutvalget

b) den som utfører revisjon for den aktuelle kommunen eller fylkeskommunen

c) medlemmer av kontrollutvalget, kommunestyret eller fylkestinget i den aktuelle kommunen eller fylkeskommunen.

Den som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalget, er direkte underordnet kontrollutvalget og skal følge de retningslinjer og pålegg som utvalget gir.

Kommunestyret og fylkestinget velger selv sekretariat for kontrollutvalget etter innstilling fra kontrollutvalget.

Sekretariat for kontrollutvalet i Vestland fylkeskommune utfører sekretariatstenesta for kontrollutvalet i Bømlo kommune. Helge Inge Johansen har utført sekretær oppgaver på kontrollutvalgs møter i 2022.

Sekretariat for kontrollutvalet i Vestland fylkeskommune er også sekretariat for kontrollutvalet i fylkeskommunen, samt kontrollutvalga i desse kommunane: Askøy, Austevoll, Bjørnafjorden, Eidfjord, Fitjar, Kvam, Kvinnherad, Samnanger, Stord, Tysnes, Ullensvang, Ulvik, Vaksdal og Øygarden. I tillegg til dette har sekretariatet også vore settesekretariat for Møre og Romsdal fylkeskommune sitt kontrollutval i deler av 2022. Vestland fylkeskommune/Hordaland fylkeskommune har utført sekretariatstenester for Bømlo kommune sidan 2008. Det er gjennomført konkurranse gjeldande sekretariats-tenester for kommunane i Sunnhordland andre halvår 2022. Vestland fylkeskommune held fram som sekretariat for Bømlo kommune. Ny avtale gjeld frå 01.01.2023 til 01.01.2025, med opsjon 1 + 1 år.

5 Revisjonstenesta

Kontrollutvalet skal på vegne av kommunestyret ha tilsyn med den kommunale forvaltninga. Utvalet må halda seg orientert om kva saker revisjonen arbeider med og føra tilsyn med at revisjonsarbeidet er à jour og føregår i samsvar med forskrift og vedtak.

På grunnlag av revisjonen sine rapportar, rekneskapsplan og annan informasjon, har utvalet ført tilsyn med at forvaltninga er i samsvar med gjeldande lover, forskrifter og vedtak. Utvalet skal vidare i samarbeid med revisjonen gjennomføra ei systematisk vurdering av bruk og forvaltning av dei kommunale midlar, med utgangspunkt i oppgåver, ressursbruk og oppnådde resultat (forvaltningsrevisjon).

Deloitte AS er revisor for Bømlo kommune. Det vart gjennomført konkurranse og innhenta tilbod på revisjonstenester vinteren 2020/2021. Etter gjennomført konkurranse og handsaming av saka i kontrollutvalet fatta kommunestyret slikt vedtak i møte 10.05.2021 under sak PS 43/2021:

«Kommunestyret i Bømlo kommune vel Deloitte AS som revisor frå 01.07.2021 til 30.06.2025.»

Til dagleg er det den valde revisor som utfører kontrollen mot kommunen, men kontrollutvalet har eit eige ansvar med å sjå til at arbeidet vert tilfredsstillande utført. Kommunelova stiller krav om at utvalet sjølv må visa ei aktiv haldning. For å få utført det arbeid utvalet er pålagt, er ein avhengig av god kommunikasjon med kommunestyret, administrasjonen i kommunen og revisor. Samarbeidet har vore godt med dei aktuelle aktørar. Ansvarleg revisor i Deloitte har vore Else Holst-Larsen som i tråd med regleverket har lagt fram eigenvurdering for at Deloitte er uavhengig i høve til Bømlo kommune. Deloitte har lagt fram revisjonsmelding, slik kravet er, samt rapportar og annan informasjon om revisjonen sitt arbeid.

6 Arbeid med forvaltningsrevisjon.

Kommunelova § 23-2. Kontrollutvalgets ansvar og myndighet punkt c lyd slik:

«Kontrollutvalget skal påse at:

c) det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i.»

Vidare går det fram av kommunelova § 23-3. Forvaltningsrevisjon dette:

«Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.»

Kontrollutvalet vurderer m.a. kvaliteten i sakshandsaminga og om vedtak og premisser er tilstrekkeleg klårt utforma til at vedtaka kan effektuerast. I den nye kommunelova gjeld dette også internt i selskap som kommunen har eigarinteresser i. I punkta nedanfor kjem kort omtale av dei revisjonane innan dette feltet som kontrollutvalet har handsama i 2020.

6.1 Plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 - 2024

Kommunelova § 23-3 Forvaltningsrevisjon lyd m.a. slik:

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet og virksomheten i kommunens eller fylkeskommunens selskaper. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.

Kontrollutvalet har i 2020, med god bistand frå Deloitte AS, gjennomført ei slik risiko- og vesentlegvurdering av kommunen si verksemd og av verksemda i kommunen sine selskap.

På bakgrunn av dette er det vidare utarbeidd ein plan for forvaltningsrevisjon som vart handsama i kommunestyret 28.09.2020, der det vart gjort slikt vedtak etter innstilling frå kontrollutvalet:

«Vedtak:

1. *Forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 – 2024 for Bømlo kommune vert vedteken slik den ligg føre.*
2. *Planen erstattar plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016 – 2020.*
3. *Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.*
4. *Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å føreta endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definera og avgrensa konkrete prosjekt innafor dei utvalde områda i planen*
5. *Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjera denne evalueringa.*
6. *Kontrollutvalet skal rapportere resultatet av forvaltningsrevisjonar til kommunestyret etter kvart.»*

I den vedtekne planen er desse prosjekta sett opp i prioritert rekkefølge:

1. Styring av investeringsprosjekt
2. Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov
3. Handtering av vald og truslar mot tilsette i kommunen
4. Bemanning og sjukefråvær
5. Byggesakshandsaming
6. Psykisk helse og rusteneste

Rullering av plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 – 2024

Jmf. pkt. 5 i vedtaket over, hadde kontrollutvalet sak om det i møte 29.09.22. (PS 26/22). Kontrollutvalet vedtok der at gjeldande plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 – 2024 vert vidareført slik den ligg føre.

Forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eigedomsselskap AS

Kontrollutvalet bestilte ny forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eigedomsselskap AS i møte 01.12.2022, og prosjektplanen skal handsamast av kontrollutvalet i første møte i 2023. Dette vart vedteke i møte 01.12.2022:

«Vedtak

1. *Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eigedomsselskap AS.*
2. *Utvalet ber Deloitte utarbeida forslag til prosjektplan i tråd med dei føringane utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.*
3. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 31.01.2023, slik at kontrollutvalet kan handsama prosjektplanen i møte 16.02.2023.»*

Forvaltningsrevisjon - Tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov

Kontrollutvalet bestilte denne forvaltningsrevisjonen i møte 10.02.2022 og dette vart vedteke:

1. Kontrollutvalet ber Deloitte AS gjennomføra forvaltningsrevisjon innan tidleg innsats i tenester for barn og unge med særleg behov.
2. Eventuelt korrigert prosjektplan vert å senda til sekretariatet innan 01.03.2022. Kontrollutvalet gjev utvalsleiar i samråd med sekretariatet fullmakt til å godkjenna endeleg prosjektplan.
3. Kontrollutvalet godkjenner samla timetal, inkl. opsjon, i forslag til prosjektplan.
4. Kontrollutvalet ønskjer at revisjonsrapporten er ferdig innan 31.10.2022, verifisert og inkludert rådmannen sin uttale.

Kontrollutvalet handsama statusmelding gjeldande forvaltningsrevisjonen i to av møta i 2022. Prosjektet er forseinka og revisjonsrapporten skal handsamast av kontrollutvalet i første møte i 2023.

6.2 Tidlegare gjennomførte forvaltningsrevisjonsprosjekt og oppfølging av desse.

Forvaltningsrevisjon Styring av investeringsprosjekt

Kontrollutvalet bestilte i møte 11.03.2021 forvaltningsrevisjon Styring av investeringsprosjekt. Kontrollutvalet handsama forvaltningsrevisjonsrapporten i møte 29.09.2021. Innstillinga frå kontrollutvalet til kommunestyret som vart handsama av kommunestyret 01.11.2021 (PS 101/2021) vart samrøystes vedteke.

«Innstilling

Kommunestyret ber kommunedirektøren om å:

1. *Sørge for at relevante styrande dokument til å reflektere gjeldande organisering, ansvar og oppgåvefordeling i investeringsprosjekt vert oppdatert*
2. *Sørge for at etablert praksis vert skriftleggjort og utarbeide rutinar for vurdering av behov for å innhente ekstern kompetanse i samband med planlegging og gjennomføring av investeringsprosjekt*
3. *Sørge for at det vert tydeleggjort korleis rapportering i investeringsprosjekt skal innrettast, under dette konkretisere kva forhold og hendingar i prosjektet det skal rapporterast om, samt korleis og når rapporteringa skal utførast.*
4. *Sørge for at det vert utarbeidd skriftlege rutinar for sentrale arbeidsoppgåver og aktivitetar knytt til planlegging og gjennomføring av investeringsprosjekt, under dette rutinar for:*
 - a) *utarbeiding av avgjerdsgrunnlag for val av investeringsprosjekt som også omfattar vurdering/analyse av usikkerheit og risiko i prosjekt,*
 - b) *kvalitetssikring av avgjerdsgrunnlag for val av investeringsprosjekt,*
 - c) *å definere skriftlege mål for investeringsprosjekt*
 - d) *gjennomføring av risikovurderingar i investeringsprosjekt knytt til mellom anna kvalitet, framdrift og økonomi,*
 - e) *utarbeiding av kvalitetsplanar*
 - f) *utarbeiding av kontraktsstrategi og gjennomføring av risikovurderingar knytt til val av*

entreprisereform,

g) kvalitetssikring av anbudsgrunnlag og kravspesifikasjon i anbudskonkurranser,

h) kontraktsoppfølging,

i) økonomistyring, og

j) handtering av endringsmeldingar

5. *Sørge for at rutinar for planlegging og gjennomføring av investeringsprosjekt blir nytta i alle prosjekt i samsvar med intensjonen.*
6. *Kommunestyret ber om at det vert gjeve tilbakemelding (handlingsplan) til kontrollutvalet innan 1.februar, om korleis vedtaka vert fullt opp, når tiltaka vert sett i verk og kven som har ansvar for iverksettinga.»*

Kontrollutvalet handsama handlingsplanen i møte 10.02.2022 og oppfølging av handlingsplanen i møta 19.05.2022 og 29.09.2022. I sist møte vart saka og oppfølging etter denne forvaltningsrevisjonen lukka.

Forvaltningsrevisjon av internkontroll og vedtaksoppfølging

Kontrollutvalet bestilte i møte 09.05.2019 forvaltningsrevisjon av internkontroll og vedtaksoppfølging. Kontrollutvalet handsama forvaltningsrevisjonsrapporten i møte 20.02.2020, innstillinga frå kontrollutvalet til kommunestyret som vart handsama av kommunestyret 18.05.2020 (PS 42/2020) vart samrøystes vedteke.

«Innstilling:

Kommunestyret ber rådmannen:

1. *Sørge for at det blir etablert og tatt i bruk felles system for registrering av vedtak, der det også inngår*
 - a.) *Status for oppfølging og iverksetjing*
 - b.) *Kven som er ansvarleg for oppfølging og handsaming*
 - c.) *Rapportering til politiske møte*
2. *Sørge for at det blir oppdatert informasjon om korleis tilsette skal nytte internkontrollsystemet, og under dette*
 - a.) *Tydeleggjere kva roller og ansvar som er gjeldande for internkontrollarbeidet*
 - b.) *Vurdere om fleire kan leggje inn og strukturere dokument i kvalitetssystemet på god måte*
3. *Sikre at dei tilsette får tilstrekkeleg opplæring i bruk av kvalitetssystemet.*
4. *Sørge for ein god avviksmeldekultur og etablere system for å gjere systematiske og jamlege overordna analyser av avvik som er meldte i verksemdene.*
5. *Sørge for at det blir etablert felles rutinar for gjennomføring og dokumentering av risikoanalysar.*
6. *Sikre jamleg og tidsriktig rapportering frå kvalitetsgruppene innan alle fagområda.*
7. *Lage ein prioritert handlingsplan til kontrollutvalet innan 01.09.2020 som viser kva tiltak som skal setjast i ver for å følgja opp tilrådingane i rapporten, når tiltaka skal setjast i verk og kven som skal ha ansvaret for iverksettinga.»*

Kontrollutvalet handsama for siste gang oppfølging av handlingsplan i møte 10.02.2022, der saka og oppfølging etter denne forvaltningsrevisjonen vart lukka.

7 Arbeid med eigarskapskontroll

I gamal kommunelov var dette omtala som selskapskontroll som innebar både forvaltningsrevisjon i kommunen sine selskap og kommunen si eigaroppfølging av selskapa.

Etter ny kommunelov er det no slik at forvaltningsrevisjon i kommunen sine selskap skal inngå i plan for forvaltningsrevisjon som er omtala i punkt 6 framanfor.

Kommunelova § 23-2. Kontrollutvalgets ansvar og myndighet punkt d lyd slik:

«Kontrollutvalget skal påse at:

d) det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll).»

Vidare går det fram av kommunelova § 23-4. Eierskapskontroll dette:

«Eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring.»

7.1 Plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 – 2024

Kommunelova § 23-4 Eigarskapskontroll lyd slik:

«Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens og fylkeskommunens eierskap. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegerer til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.»

Kontrollutvalet har i 2020, med god bistand frå Deloitte AS, gjennomført ei slik risiko- og vesentlegvurdering av kommunen sin eigarskap i selskap.

På bakgrunn av dette er det vidare utarbeidd ein plan for eigarskapskontroll som vart handsama i kommunestyret 28.09.2020 der det vart gjort slikt vedtak etter innstilling frå kontrollutvalet:

«Vedtak:

1. Forslag til plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 – 2024 for Bømlo kommune vert vedteken slik den ligg føre.
2. Planen erstattar plan for selskapskontroll for perioden 2016 – 2020.
3. Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.
4. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å foreta endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definera og avgrensa konkrete prosjekt innanfor dei utvalde områda i planen.
5. Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet å gjera denne evalueringa.

6. *Kontrollutvalet skal rapportera resultatet av eigarskapskontrollar til kommunestyret.»*

I den vedtekne planen er desse prosjekta sett opp under prioritert prosjekt:

1. Eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap AS
2. Eigarskapskontroll av Bømlo vatn og avløpsselskap AS
3. Eigarskapskontroll (overordna)
4. Eigarskapskontroll av Moster Amfi og kyrkjehistoriske senter AS
5. Eigarskapskontroll av Krisesenter Vest IKS
6. Eigarskapskontroll av Sunnhordland interkommunale legevakt IKS
7. Eigarskapskontroll av Sunnhordland Interkommunale Miljøverk IKS

Rullering av plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 - 2024

Jmf. pkt. 5 i vedtaket over, hadde kontrollutvalet sak om det i møte 29.09.22. (PS 27/22). Kontrollutvalet vedtok der at gjeldande plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 – 2024 vert vidareført slik den ligg føre.

Gjennomførte eigarskapskontroll

Det er ikkje gjennomført eigarskapskontroll eller bedriftsbesøk i 2022, i nokon av dei selskap som kommunen har eigarskap i. Det vart i møte 01.12.2022 bestilt forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll av Bømlo kommunale eideomsselskap. Prosjektplanen skal handsamast i første møte i 2023 sjå punkt 6.1 i Årsmeldinga framanfor.

8 Arbeid med rekneskapsrevisjon

Kontrollutvalet handsama sak om årsrekneskap og årsmelding i maimøtet gjeldande Bømlo Kulturhus KF og Bømlo kommune.

Bømlo kulturhus KF

Dette vart mellom anna omtalt i uttalen:

«Av rekneskapen for 2021 har sekretariatet merka seg at netto driftsrekneskap er positivt med kr. 335 000 dvs. netto resultatgrad på 4,16 % (Sett opp mot sum driftsinntekter kr. 8.061.000). Gjennomsnitt for alle kommunane i Norge (utanom Oslo) ligg ifølge opplysningar frå SSB på netto resultatgrad på 4,3 % i 2021. Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi (TBU) tilrår at ein over tid bør ha netto resultatgrad på 1,75 % for å ha ei forsvarleg økonomisk drift.

Sekretariatet har merka seg at disposisjonsfondet har styrka seg frå kr. 192 038 i 2020 til kr. 449 999 i 2021 Disposisjonsfond utgjer 5,58 % av driftsinntektene. Sekretariatet merkar seg og at føretaket i 2021 har langsiktig gjeld på kr. 1 249 000, dette er 15,49 % av driftsinntektene.

Det var høg aktivitet i Bømlo kulturhus i 2021. Det har gjennom året vore mogeleg å arrangere konsertar og filmvisningar, med varierende smittevernrestriksjonar. Publikum har kome tilbake. Ein har verkeleg sett verdien av kulturhuset som sosial samlingsarena under Covid-19 pandemien.»

Konklusjon

«Bømlo kulturhus KF har i 2021 eit driftsresultat som er positivt og eit disposisjonsfond som er tilfredstillande.

Det vert difor tilrådd at kontrollutvalet denne gongen omtale dette i uttalen om Bømlo kulturhus KF sitt årsrekneskap for 2021:

- Rekneskapsmessig mindreforbruk på kr. 335 000
- Netto driftsresultat med 4,16 %
- Disposisjonsfond med 5,58 %
- Langsiktig gjeld med 15,49 %»

Bømlo kommune

Det vart mellom anna omtalt i uttalen:

«Av rekneskapen for 2021 har sekretariatet merka seg eit netto negativt driftsresultat med kr - 11.292.000 som utgjer eit netto resultatgrad på - 1,06 % (Sett opp mot sum driftsinntekter). Gjennomsnitt for alle kommunane i Norge ligg ifølge opplysningar fra SSB på netto resultatgrad på 4,3 % i 2021. Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi (TBU) tilrår at ein over tid bør ha netto resultatgrad på 1,75 % for å ha ei forsvarleg økonomisk drift.

For Bømlo kommune har netto resultatgrad vore slik dei siste 5 åra: 2017 (+ 0,36 %), 2018 (+ 2,40 %), 2019 (+0,55 %), 2020 (+ 1,69 %) og 2021(- 1,06 %) sjå graf nedanfor. Som vi ser av desse tala har kommunen eit resultat som i 2021 er negativt. Det er svakare enn tilrådingane frå TBU og mykje svakare enn snittet i kommunane. Netto driftsresultat viser kva ein har igjen etter at alle drifts-utgifter, inklusive renter og avdrag er dekkja. Driftsresultatet påverkar i stor grad kommunen sin handlefridom og evne til å tåle svingningar i økonomien.

Riksrevisjonen la 16.02.2015 fram Dokument 3:5 (2014 – 2015) «Riksrevisjonens undersøkelse av kommunenes låneopptak og gjeldsbelastning». Her er det undersøkt sammenhengen mellom høg lånegjeld i kommunane, sum driftsinntekter og disposisjonsfond. Riksrevisjonen tilrår at kommunane ikkje bør ha meir enn 75 % av driftsinntektene i lånegjeld. Ved å nytte Riksrevisjonen si tilnærming kjem ein fram til at Bømlo kommune har ei lånegjeld i 2021 tilsvarende 84,1 % av sum driftsinntekter, altså noko dårlegare enn tilrådinga frå Riksrevisjonen. Tilsvarende tal var 82,0 % i 2019 og 82,7 % i 2020. Tilsvarende er disposisjonsfondet på 5,9 % av driftsinntektene. Riksrevisjonen tilrår her minst 5%.

Kommunen si gjeldsbelastning finn ein ved å sjå på netto rente og avdragsutgifter i prosent av driftsinntektene. I 2021 finn vi at denne gjeldsbelastninga er på 4,8 %.

I tråd med forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3 skal kontrollutvalet uttale seg til kommunestyret om årsrekneskapane og årsberetningane før formannskapet innstiller til vedtak.

Kommunedirektør har lagt fram ei årsmelding som gjev ei god skildring av drifta av kommunen i 2021.

Oppsummering/tilråding frå kontrollutvalet

- Netto driftsresultat er på - 1,06 % av driftsinntektene, tilrådinga frå TBU er minst 1,75%
- Gjeldsgrad er berekna til 84,1 % av driftsinntektene, Riksrevisjonen tilrår maks 75%
- Gjeldsbelastning er berekna til 4,8 % av driftsinntektene. Statsforvaltarene i Nordland tilrår at gjeldsgraden ikkje overstig 5 %
- Disposisjonsfond er berekna til 5,9 % av driftsinntektene, Riksrevisjonen si tilråding er på minst 5%»

9 Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT)

FKT er ein landsomfattande organisasjon som har som oppgåve å vera møte- og kompetanseplass for kontrollutvala og deira sekretariat. Kontrollutvalet i Bømlo kommune er medlem i FKT. FKT arrangerar fagkonferansar, samt utarbeidar ulike vegleiarar, bl.a. om «Kva kan ein forvente av oppgåveutføring og kompetanse frå sekretariatet». Nyheitsbrev frå FKT

med aktuelle tema for kontrollutvalet sitt arbeid er og lagt fram som meldingar til kontrollutvalet.

10 Opplæring

Ragnhild Ravna Skjærvik deltok på folkevaldopplæring for kommunane i tidlegare Hordaland fylke sine kontrollutval, arrangert av Vestland fylkeskommune i februar 2022.

11 Kontrollutvalet på kommunen si heimeside.

Kontrollutvalet har hatt sak om dette i 2022 grunna manglande informasjon om kontrollutvalet på heimesida. Dette er no ordna opp i og heimesida gjeldande kontrollutvalet er lagt til rette på ein god måte.

Kommunestyret, alle hovudutval, og også kontrollutvalet brukar lese Brett på møta, og får innkalling til møter elektronisk. For å nytta denne arbeidsmåten i politiske utval er det ein føresetnad at heimesida er godt tilrettelagt og at innkallingar og protokollar vert lagt ut.

12 Tilsyn frå Statsforvaltaren.

Når til dømes Statsforvaltaren gjennomfører tilsyn i kommunane, vert det utarbeida rapport etter tilsynet, som vert sendt til kommunen. I rapportar etter slik gjennomgang av tenesteområde, gjev Statsforvaltaren tilråding, melding eller pålegg til kommunen om kva som bør følgjast opp innanfor saksfeltet. Når påpeikingane er følgd opp og utført på ein tilfredsstillande måte, sender Statsforvaltaren melding om at tilsynssaka er avslutta.

Kontrollutvalet har ikkje hatt referatsak om eksterne tilsyn i nokre av møta i 2022.

13 Andre saker handsama av kontrollutvalet

Døme på andre saker kontrollutvalet har handsama i 2022, lista er ikkje uttømmende:

- Årsmelding 2021 for kontrollutvalet
- Henvendingar til kontrollutvalet
- Budsjett 2023 for kontrollutvalet
- Kommunaløkonomisk berekraft

Bømlo 16. februar 2023.

Ragnhild Ravna Skjærvik
leiar i kontrollutvalet



Saksframlegg

Saksnr: 2022/66-5

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	9/23	16.02.2023

Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering.

Samandrag

Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval er nyttig for å halde seg orientert om kva som skjer i kommunen og andre politiske utval.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

I denne saka er tanken at kontrollutvalet skal gjera ei vurdering av saker i møteprotokollar frå andre politiske utval i Bømlo kommune. Kontrollutvalet kan be om nærare informasjon om enkeltsaker og drøfte ulike problemstillingar som ein finn av særleg interesse i protokollane. Møtebøkene kan lastast ned frå heimesida til kommunen under «Politikk– Politisk møteplan».

Dette er ein av fleire måtar å gjera seg kjent med det politiske arbeidet i kommunen, og kunna fanga opp saker som no eller på eit seinare tidspunkt kan vera eit aktuelt saksfelt for kontrollutvalet.

Kontrollutvalet hadde ei fordeling i møte 28.05.20 (PS 16/20) gjeldande kven som skal ha eit særskilt ansvar for gjennomgang frå dei politiske utvala. Kontrollutvalet vart einig om slik fordeling:

Politisk organ:	Kontrollutvalsmedlem:
Kommunestyret	Arne Zahl Røksund
Formannskapet	Vegard Enerstvedt
Levekår*	Ragnhild Ravna Skjærvik
Næring, invasjon, idrett og kultur	Silje Sivertsen
Natur, klima og miljø	Silje Sivertsen
Areal og samferdsel	Anfinn G. Tolås

- * I møte 22.10.2020 vart det bestemt at Ragnhild Ravna Skjærvik tek ansvar for møteprotokollane for levekår, etter at det vart gjort suppleringsval, der Ragnhild Ravna Skjærvik blir ny leiar i kontrollutvalet, og Lene Borgen Waage er ute av kontrollutvalet.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse til å handsame sak om gjennomgang av møteprotokollar, jf. kommunelova § 23-2.

Vurderingar og verknader

Til dette møtet er det desse møteprotokollane som kan vera aktuell for gjennomgang:

- Kommunestyret 05.12 og 12.12
- Formannskapet 02.02
- Næring, innovasjon, idrett og kultur 31.01
- Levekår 31.01
- Utval for areal og samferdsel 01.02
- Natur, klima og miljø 02.02

I dette møtet tilrår sekretariatet å gjennomgå møteprotokollane frå møte i desse utvala. Kontrollutvalet bør og vurdere om det er andre utval som kan vere aktuelle for gjennomgang i tillegg til dei som er lista opp i saka ovanfor.

Konklusjon

På bakgrunn av dei erfaringane som er gjort tidlegare er det ei føremon at kontrollutvalet held seg oppdatert på kva som skjer i andre politiske utval. Om det ikkje kjem fram noko spesielt i gjennomgangen av møteprotokollane, vert det tilrådd å ta saka til orientering.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/67-2

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	10/23	16.02.2023

Møteplan 2023 for kontrollutvalet

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet vedtek slik møteplan for 2023:

Dato:
16.02.2023
20.04.2023
25.05.2023
21.09.2023
30.11.2023

Samandrag

I dette møte skal kontrollutvalet vedta møteplan for 2023. Møta må tilpassast ut i frå om sakene skal vidare til formannskapet og kommunestyret.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Det er praktisk at møtetider i kontrollutvalet er tilpassa saker som eventuelt skal vidare til formannskap og kommunestyre. I utgangspunktet er det planlagt med 5 møter, men kontrollutvalet vel sjølv ut i frå aktivitet kor mange møter ein må ha.

Vedtakskompetanse

Det er kontrollutvalet som har vedtakskompetanse til å vedta eigen møteplan, jf. Kommuneleva § 23-2.

Vurderingar og verknader

Møteplanen for Bømlo kommune for 2023 er lagt inn i tabellen, for møta som er relevante for kontrollutvalet, dersom saker skal vidare til formannskap eller kommunestyret

Utkast til møteplan for KUV	Aktuelle saker å ta opp:	Aktuelle møter, dersom saker skal vidare til:	
		Formannskapet	Kommunestyret
16.02.2023	Årsmelding 2022 for kontrollutvalet		24.04.2023
20.04.2023			19.06.2023
25.05.2023	Uttale til kommunerekneskapen	01.06.2023	19.06.2023
21.09.2023	Budsjett 2024 – for kontrollutvalet		04.12.2023
30.11.2023	Første møte i nytt kontrollutval		

Konklusjon

Det vert tilrådd at kontrollutvalet vedtek møteplanen for 2023 slik den ligg føre.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/34-9

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Bømlo kommune, Kontrollutvalet	11/23	16.02.2023

Eventuelt

Forslag til vedtak

Saka vart lagt fram utan forslag til vedtak.

Samandrag

Det vert lagt opp til å ha eventuelt på saklista for å ivareta det enkelte medlem i utvalet sin moglegheit til å sjølv å ta opp saker eller gjere vedtak i saker som ikkje er på saklista.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet har i sak PS 08/20 - 20.02.2020 - vedteke:

«Kontrollutvalet ønskjer å ha eventuelt som sak i kvart møte»

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse til å handsame sak om eventuelt, jf. kommunelova § 11-3 og § 23-2.

Vurderingar og verknader

Dersom det blir tatt opp saker som krev nærare undersøkingar, eller innhenting av fleire opplysningar, før ein kan konkludere med at det er ei sak for kontrollutvalet, bør utvalet be sekretariatet førebu sak om dette til neste møte.

Konklusjon

Føremålet er å gje opning for å få nærare utgreiing av saker som kontrollutvalet ynskjer å få utgreidd til neste møte, eventuelt til eit seinare møte i utvalet. Dessutan evt. å få orientering frå kommunedirektøren eller andre i eit seinare møte.

Fra: Helge Inge Johansen[Helge.Inge.Johansen@vlfk.no]
Sendt: 01.02.2023 10:23:06
Til: Helge Inge Johansen[Helge.Inge.Johansen@vlfk.no]
Tittel: VS: Invitasjon til FKTs fagkonferanse 31. mai -1. juni

Fra: Forum for kontroll og tilsyn <fkt@fkt.no>
Sendt: mandag 16. januar 2023 11:59
Til: Hogne Haktorson <Hogne.Haktorson@vlfk.no>
Emne: Invitasjon til FKTs fagkonferanse 31. mai -1. juni



Invitasjon til fagkonferanse

Medlemmer av kontrollutvalg, kontrollutvalgssekretærer, ordførere, kommunedirektører og ellers alle med interesse for kontrollarbeid i kommunal sektor:

**Velkommen til
Scandic Lerkendal, Trondheim 31.- mai - 1. juni**



På årets konferanse spør vi om

kommunene er godt nok rustet i en urolig tid med krig, dyrtid og klimaendringer?

- Er beredskapen i kommunen god nok?
- Er kommunen beskyttet mot korrupsjon og økonomisk kriminalitet?
- Det er kommunestyre- og fylkestingsvalg til høsten. Derfor er det aktuelt å spørre om vi er sikre på om vi kan gjennomføre valg på en trygg måte uten påvirkning?
- Hva med personvernet? Er kommunen beskyttet mot hacking og cyberangrep?

Samtidig er det krav til kommunene om godt ytringsklima og åpenhet.

- Hvordan står det egentlig til med åpenheten i norske kommuner?
- Ytringsfrihetskommisjonen mener at kommuner som sliter med åpenheten må lage en tiltaksplan som skal sikre at offentlighetsloven og arkivloven etterleves.
- Hva betyr åpenhetsloven for kommunene?

Ved å klikke på knappen under, finner du mer informasjon om programmet, innledere og påmelding.

[Mer informasjon og påmelding](#)



Copyright © 2023 Forum for kontroll og tilsyn, All rights reserved.

Du mottar e-post fra Forum for kontroll og tilsyn fordi du har meldt deg på vårt nyhetsbrev.

Vår epostadresse:

Forum for kontroll og tilsyn
Kristian Augusts Gate 14
Oslo, Oslo 0164
Norway

[Add us to your address book](#)

Vil du endre hvordan du mottar nyhetsbrev fra oss?

Du kan [oppdatere dine innstillinger](#) eller [melde deg av vårt nyhetsbrev](#)



Fra: Helge Inge Johansen[Helge.Inge.Johansen@vlfk.no]
Sendt: 02.02.2023 09:19:19
Til: Helge Inge Johansen[Helge.Inge.Johansen@vlfk.no]
Tittel: VS: Sekretariat for kontrollutvalet frå 01.01.2023.

Fra: Hogne Haktorson <Hogne.Haktorson@vlfk.no>

Sendt: onsdag 25. januar 2023 09:01

Til: Fredrik Ugland Litleskare <fredrik.litleskare@sklbb.no>; Litleskare, Fredrik
<fredrik.litleskare@akersolutions.com>; knut@kf-consulting.no;
lorentz.lunde@haugnett.no; r-ravna@online.no; bjorg.tislevoll@no.abb.com

Kopi: Stord kommune <post@stord.kommune.no>; Kvinnherad kommune
<post@kvinnherad.kommune.no>; Tysnes Kommune <post@tysnes.kommune.no>;
'Bømlo kommune' <postmottak@bomlo.kommune.no>; Fitjar kommune
<fitjar@fitjar.kommune.no>; Helge Inge Johansen <Helge.Inge.Johansen@vlfk.no>;
Kjartan Haugsnes <Kjartan.Haugsnæs@vlfk.no>; Roald Breistein
<Roald.Breistein@vlfk.no>; Einar Kåre Ulla <Einar.Kare.Ulla@vlfk.no>

Emne: Sekretariat for kontrollutvalet frå 01.01.2023.

Kontrollutvalsleiar i kommunane
Stord, Kvinnherad, Bømlo, Fitjar og Tysnes.

Takk for tilliten gjennom at Vestland fylkeskommune v/ Sekretariat for kontrollutvalet har
fått oppdraget med å vera sekretariat for 5 kontrollutval i Sunnhordland for ein ny
avtaleperiode, gjeldande frå 01.01.2023.

Me ser fram til å fortsetta det gode samarbeidet som me opplever å ha, i det nye året.

Det er dei same medarbeidarane våre som kommunen forholdt seg til i 2022 som er
kontaktperson vidare inn i 2023.

Med helsing

Hogne Haktorson
kontrollsjef

sekretariat for kontrollutvalet



tlf: 91 10 59 82
www.vestlandfylke.no

Ver merksam på at all dialog på e-post kan bli journalført.