

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Arkivsak: 23/112
Møtedato/tid: 23.02.2023 kl. 09:00
Møtested: Kommunestyresalen

Møtet avvikles for åpne dører, i tråd med kommuneloven § 11-5.

Forfall eller spørsmål om habilitet meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Torbjørn Berglann på telefon 400 67 058, eller e-post: torbjorn.berglann@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Trondheim, 16.02.2023

Jon-Arne Grongstad (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Torbjørn Berglann
Rådgiver for kontrollutvalget
Konsek Trøndelag

Kopi: Varamedlemmer, ordfører, kommunedirektør og Revisjon Midt-Norge SA

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
01/23	Rapport fra forvaltningsrevisjon av personalarbeid
02/23	Rapportering om timeleveranse av revisjonsressurser, 2022
03/23	Kontrollutvalgets årsmelding 2022
04/23	Planlegging av virksomhetsbesøk - Høylandet barne- og ungdomsskole
05/23	Referatsaker
06/23	Eventuelt
07/23	Godkjenning av møteprotokoll

Rapport fra forvaltningsrevisjon av personalarbeid

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

01/23

Saksbehandler Ragnhild Aashaug**Arkivkode** FE-217, TI-&58**Arkivsaknr** 21/371 - 11

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar rapporten om personalarbeid til orientering.

Kontrollutvalget oversender rapporten til kommunestyret med følgende forslag til vedtak:

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren sørge for
 - a. oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.
 - b. at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging.
 - c. at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.
 - d. at kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

2. Kommunedirektøren rapporterer til kontrollutvalget om iverksatte tiltak innen den 1. september 2023.

Vedlegg

Rapport fra forvaltningsrevisjon av personalarbeid

Saksopplysninger

Kontrollutvalget bestilte en forvaltningsrevisjon med temaet personalarbeid i møte 01.12.21 (sak 28/21) og Revisjon Midt-Norge har gjennomført undersøkelsen. Endelig prosjektplan ble behandlet den 09.05.22 (sak 08/22) og det ble satt fokus på endrede kompetansebehov/-krav i kommunen, kompetanseplanlegging, arbeidsgiverstrategi, oppfølging av sykemeldte samt ressursbruk og intern organisering.

Følgende problemstillinger er svart ut i rapporten:

- Arbeider Høylandet kommune systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang?
- Har kommunen tilstrekkelige skriftlige rutiner for sitt personalarbeid?
- Håndteres endrede kompetansebehov/-krav i organisasjonen?
- Følges sykmeldte arbeidstakere opp i henhold til vedtatte retningslinjer?
- Følges avvik og kritikkverdige forhold opp i sektorene?

Revisjonsrapporten er avgrenset til kommunens personalarbeid som innebærer arbeid med kompetanseutvikling, endring i kompetanse- behov og krav, rolle- og ansvarsfordeling, inkluderende arbeidsliv (IA-arbeid), og kvalitets- og avvikssystem. Det er sett på hvordan det arbeides med dette i alle sektorer, men det har vært særlig fokus på helse- og omsorgssektorene og oppvekstsektoren.

Metode

Metodene som er brukt for å svare ut problemstillingene er flere. Ut fra sekretariatets vurdering er relevante dokumenter gjennomgått og intervjuobjektene gir informasjonstilgang fra ulike parter. Revisor har også fått tilgang til kvalitetssystemet Compilo for å vurdere avvikssystemet og bruken av det. Det er ikke gjennomført spørreundersøkelse til de ansatte, men det er hentet informasjon fra medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2021. Etter revisjonenes mening er grunnlaget tilstrekkelig.

Når det gjelder spørsmål om Høylandet kommune arbeider systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang, så er det svart ut gjennom fire underpunkter (se utheving i tekst).

Har kommunen tilstrekkelige skriftlige rutiner for sitt personalarbeid?

Kriteriene for problemstillingen med oppsummerende kommentar ut fra revisors vurdering:

- Kommunen skal ha overordnet styringssystem for kvalitetssikring og prosedyrer som er gjort kjent og tilgjengelig.
Noen rutiner er lagt inn i kvalitetssystemet Compilo, men det gjelder i hovedsak pleie og omsorg. Kommunedirektøren uttrykker at kvalitetssystemet kan følges bedre opp i organisasjonen, og det arbeides med å frigjøre ressurser til dette.
- Vedtatt arbeidsgiverstrategi bør følges opp.
Det var vedtatt at arbeidsgiverstrategien fra 2010 skulle revideres og den er under revidering og skal ferdigstilles i 2023.
- Sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltning bør være skriftliggjort.
Dette er skriftliggjort i informasjonshefte for ansatte og i kommunenes personalhåndbok 2023 på Compilo.
- Kommunedirektør skal sørge for at personalrutiner og prosedyrer blir brukt og oppdatert.
Personalrutiner og prosedyrer i informasjonshefte og Compilo blir brukt. Rutiner i informasjonsheftet for ansatte ajourføres, men oppleves som noe utdatert.
- Delegasjon av personalansvar bør være skriftlig.
Delegasjon av personalansvar er delegert i kommunedirektørens delegasjonsreglementet.
- Kommunedirektør bør sikre at ledere får tilstrekkelig opplæring i personalarbeid.
Kommunedirektøren har etablert et introduksjonsløp for nyansatte, men tilbakemelding fra flere ledere viser at dette løpet ikke alltid er fulgt opp. Det er satt i gang forbedring av opplæringen av nyansatte ledere.

Ingen anbefalinger er utledet av denne problemstillingen, og sekretariatet støtter vurderingen.

Håndteres endrede kompetansebehov/-krav i organisasjonen?

Kriteriene for problemstillingen med oppsummerende kommentar ut fra revisors vurdering:

- Vedtatt kompetanseplan bør inngå i kommunens øvrige planarbeid og ha en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan
Kompetanseplanen er omtalt i handlingsplan med økonomiplan 2020-2023, men mangler tydelig forankring i kommunens øvrige planarbeid. Det bevilges noe midler over budsjettet til kompetansetiltak.
- Det bør gjennomføres jevnlig kompetansekartlegging
Kompetanseplanen oppdateres jevnlig. Det er gjennomført kompetansekartlegging i 2021 som grunnlag for ny kompetanseplan. Hovedverneombud og flere av de hovedtillitsvalgte mener prosessen med kompetansekartlegging har vært for dårlig på grunn av et vanskelig system. Et dårlig forarbeid kan medføre at den strategiske kompetanseplanen ikke omfatter alle ansatte.
- Implementering av ny kompetanse/velferdsteknologi
Tatt i bruk på noen områder. Det er etablert en faglederstilling som skal jobbe med digitalisering. Velferdsteknologi er tatt i bruk innen institusjon og hjemmetjeneste. En god implementering vil gi budsjettmessige konsekvenser og økt trygghet for brukere og pårørende.
- Endret kompetansebehov må ivaretas
Det er vedtatt nedbemanningskriterier for å ivareta endret kompetansebehov ved nedbemanning. Noen sektorer har utfordringer med endret kompetansebehov og omfang, men nedbemanningskriteriene var ikke tatt i bruk.

På bakgrunn av resultatene er det gitt en anbefaling om at alle ansatte bør gjennomføre kompetansekartleggingen.

Følges sykmeldte arbeidstakere opp i henhold til vedtatte retningslinjer?

Kriteriene for problemstillingen med oppsummerende kommentar ut fra revisors vurdering:

- Kommunen bør være tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
- Kommunen skal ha rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær
Kommunen har skriftlige rutiner for oppfølging av sykefravær, men disse er ikke oppdatert i forhold til arbeidet som gjøres i Nærværsprosjektet i forhold til forebygging.
- Kommunedirektøren må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær
Gjennom etablering av Nærværsprosjektet har kommunen tilrettelagt for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Prosjektet er forankret i ledelsen, i tillitsvalgtapparatet, og det samarbeides med bedriftshelsetjeneste og NAV sin arbeidslivtjeneste. Det er i prosjektet satset på opplæring av ledere ved at det gjennomarbeides tydelige rutiner, ansatte vet hva som forventes av dem og arbeidsgiver vet hva som kan forventes av arbeidstakere og motsatt.

På bakgrunn av resultatene er det gitt en anbefaling om at kommunedirektør bør sørge for en oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.

Følges avvik og kritikkverdige forhold opp i sektorene?

- Kommunen skal ha system for å avdekke og følge opp avvik.
Revisor vurderer at kommunen siden 2016 har hatt et system for å avdekke og følge opp avvik, gjennom at Compilo ble anskaffet som kvalitetssystem. Oppfølging av opplæring og bruk har variert mye i de enkelte sektorer og nødvendig opplæring/oppfrisking planlegges iverksatt.
- Kommunen bør ha et system for rapportering.
Revisor vurderer at kommunen ikke har beskrevet et system for rapportering av avvik.
- Kommunen skal ha rutiner for intern varsling.
Revisor vurderer at kommunen har rutiner for intern varsling og disse er gjort kjent gjennom informasjonsheftet for ansatte.

På bakgrunn av resultatene er det gitt to anbefalinger hvor kommunedirektøren blir bedt om å sørge for at:

- det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.
- kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

Høring

Rapporten har vært til høring, og det har kommet inn mindre presiseringer som ikke har medført endringer. Kommunedirektøren bemerker at revisjonsrapporten vil ha nytteverdi.

Konklusjon og vurdering

I denne forvaltningsrevisjonen er det undersøkt om Høylandet kommune arbeider systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang. Revisors overordnede konklusjon er at kommunen er kjent med kompetanseutfordringene, og at de har iverksatt tiltak for å arbeide systematisk med utfordringene, men at man ikke i tilstrekkelig grad har fulgt opp og innarbeidet en god systematisk praksis. Revisjonen konkluderer med følgende anbefalinger:

- Kommunedirektør bør sørge for oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.
- Kommunedirektør bør sørge for at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging.
- Kommunedirektør bør sørge for at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.

- Kommunedirektør bør sørge for at kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodule blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

Medarbeiderne er kommunens viktigste ressurs i tjenesteytingen, og kampen om arbeidskraften er stor i mange av kommunens tjenester. Et godt personalarbeid bidrar til et konkurransefortrinn. Rapporten gir Høylandet kommune et godt grunnlag å bygge videre i sitt personalarbeid. Sekretariatet anbefaler at utvalget slutter seg til revisors konklusjon, og oversender rapporten til behandling i kommunestyret.

Personalarbeid

Høylandet kommune

Forvaltningsrevisjon

2023
FR1209



FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Høylandet kommunes kontrollutvalg i perioden juni til desember 2022.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 23-2 punkt c). Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger¹.

Revisjonsteamet har bestått av oppdragsansvarlig Tor Arne Stubbe, prosjektmedarbeider Mette Sandvik, og kvalitetssikrere Marit Ingunn Holmvik og Margrete Haugum. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Høylandet kommune, jf kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs² standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet. En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter finnes på vår hjemmeside www.revisjonmidt norge.no.

Trondheim, 23. januar 2023

Tor Arne Stubbe

Mette Sandvik

Oppdragsansvarlig revisor

prosjektmedarbeider

¹ Kommuneloven § 23-3, 1.ledd

² Norges Kommunerevisorforbund, www.nkrf.no

SAMMENDRAG

Kontrollutvalget i Høylandet kommune bestilte i møte 9. mai 2022, sak 08/22 en forvaltningsrevisjon av personalarbeid i kommunen, med problemstillingen “Arbeider Høylandet kommune systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang?”.

Revisors overordnede konklusjon er at kommunen er kjent med kompetanseutfordringene og at de har iverksatt tiltak for å arbeide systematisk med utfordringene, men at man ikke i tilstrekkelig grad har fulgt opp og innarbeidet en god systematisk praksis.

Kvalitetssystemet (Compilo) er ikke i aktivt bruk og oppdatert for hele organisasjonen og arbeidsgiverstrategien er av eldre dato. Videre har kommunen utfordringer knyttet til å fullføre kompetansekartleggingen, noe som i neste omgang har konsekvenser for kommunens mulighet til å analysere kompetansebehovet.

Kommunen har rutiner for oppfølging av sykemeldte, men disse er ikke oppdatert med hensyn til ny kunnskap om forebygging av sykefravær framkommet i Nærværsprosjektet.

Det er et potensiale for å øke bruken av avvikssystemet i organisasjonen, i den hensikt å skape forbedring og en lærende organisasjon.

Anbefalinger:

- Kommunedirektør bør sørge for oppdatering av sykefraværsrutiner i informasjonshefte for ansatte.
- Kommunedirektør bør sørge for at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging.
- Kommunedirektør bør sørge for at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.
- Kommunedirektør bør sørge for at kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord	1
Sammendrag	4
Innholdsfortegnelse	5
1 Innledning	7
1.1 Bestilling	7
1.2 Problemstillinger	7
1.3 Avgrensning	7
1.4 Metode	8
1.5 Bakgrunn	9
1.6 Kommunens organisering	10
2 System og rutiner for personalarbeid	11
2.1 Problemstilling	11
2.2 Revisjonskriterier	11
2.3 System og rutiner i kommunen	11
2.3.1 Nødvendige rutiner og prosedyrer	11
2.3.2 Arbeidsgiverstrategi	12
2.3.3 Sektorovergrepene reglement og rutiner innenfor personalforvaltning	13
2.3.4 Bruk og oppdatering av rutiner og prosedyrer	14
2.3.5 Delegasjon av personalansvar	15
2.3.6 Opplæring av ledere	15
2.4 Vurdering	17
3 Kompetanse og kompetansekrav	19
3.1 Problemstilling	19
3.2 Revisjonskriterier	19
3.3 Funn om kompetanse	19
3.3.1 Kompetanseplan i kommunens planarbeid	19
3.3.2 Kompetansekartlegging	22
3.3.3 Ny kompetanse/velferdsteknologi	25
3.3.4 Endring i kompetansebehov	26
3.4 Vurdering	30
4 Oppfølging av sykefravær	32
4.1 Problemstilling	32
4.2 Revisjonskriterier	32
4.3 Funn om sykefravær	32
4.3.1 Rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær	33
4.3.2 Systematisk arbeid for forebygging og oppfølging	36
4.4 Vurdering	38
5 Oppfølging av avvik og kritikkverdige forhold	39
5.1 Problemstilling	39
5.2 Revisjonskriterier	39
5.3 Data om avvik og kritikkverdige forhold	39

5.3.1	Kvalitetssystem med avviksmodule.....	39
5.3.2	Rapportering.....	42
5.3.3	Varsling.....	42
5.4	Vurdering.....	43
6	Høring.....	44
7	Konklusjoner og anbefalinger.....	45
7.1	Konklusjon.....	45
7.2	Anbefalinger.....	45
	Kilder.....	46
	Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier.....	47
	Vedlegg 2 – Høringssvar.....	53
	Vedlegg 3 – HMS-plan.....	57
	Vedlegg 4 – Sykefraværprosedyre.....	63

1 INNLEDNING

I dette kapittelet gjennomgår vi bestilling, problemstillinger og bakgrunn for prosjektet.

1.1 Bestilling

Med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024, bestilte kontrollutvalget i Høylandet kommune 01.12.21, sak 28/21, en forvaltningsrevisjon med temaet «Personalarbeid».

Kontrollutvalget behandlet revisjonens utkast til prosjektplan i sitt møte 21.02.22, sak 03/22, og vedtok enstemmig å be revisjonen utarbeide ny prosjektplan til neste møte 9.05.2022 ut fra ny informasjon gitt i møtet. Kontrollutvalget vedtok i sak 08/22 prosjektplan med følgende fokusområder:

- Rutiner for kommunens personalarbeid
- Oppfølging av vedtatt arbeidsgiverstrategi
- Intern delegering av personalansvar
- Håndtering av endring i kompetansebehov/-krav i organisasjonen
- Oppfølging av vedtatt kompetanseplan
- Oppfølging av sektorenes ressursbruk og interne organisering
- Oppfølging av sykmeldte
- Oppfølging av avvik og kritikkverdige forhold i sektorene

1.2 Problemstillinger

Følgende hovedproblemstilling og delproblemstillinger besvares i rapporten:

- Arbeider Høylandet kommune systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang?
- Har kommunen tilstrekkelige skriftlige rutiner for sitt personalarbeid?
- Håndteres endrede kompetansebehov/-krav i organisasjonen?
- Følges sykmeldte arbeidstakere opp i henhold til vedtatte retningslinjer?
- Følges avvik og kritikkverdige forhold opp i sektorene?

1.3 Avgrensning

Forvaltningsrevisjonsprosjektet omhandler kommunens personalarbeid, herunder arbeid med kompetanseutvikling, endring i kompetansebehov/-krav, rolle- og ansvarsfordeling, inkluderende arbeidsliv (IA-arbeid), og kvalitets- og avvikssystem. Prosjektet har sett på

hvordan kommunen arbeider med dette i alle sektorer, men har hatt særlig fokus på helse- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren.

1.4 Metode

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs² standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Vi har benyttet flere metoder for å samle inn data i dette prosjektet.

Dokumentanalyse

Revisjonen har benyttet dokumentanalyse for å få innsikt i kommunens rutiner for personalområdet. Dokumentgjennomgangen er viktig for å se hvordan og om kommunen kan dokumentere planer, rutiner og lignende. Følgende dokumenter er innhentet og analysert:

- Informasjonshefte for ansatte
- Referater fra arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Presentasjon av Nærværsprosjektet
- Presentasjon av resultater fra medarbeiderundersøkelsen
- Informasjon om arbeidet med ny arbeidsgiverpolitikk
- Budsjett og økonomiplan 2020-2023
- Virksomhetsplan 2020
- Handlingsplan HMS 2022

Intervju

Intervju er egnet til innsamling for å supplere, forklare og utdype de dataene vi finner i dokumentasjonen. Det er gjennomført oppstartsmøte på Teams med kommunedirektør og personalkonsulent. Personalsjefen ble oppnevnt som revisjonens kontaktperson.

Revisor har gjennomført fysiske intervjuer med følgende ansatte i kommunen:

- Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
- Avdelingsleder pleie og omsorg
- Avdelingsleder miljøarbeidertjenesten

Vi har videre intervjuet følgende ansatte via Teams:

- Personalsjef
- Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet
- Hovedtillitsvalgt FO
- Kommunalsjef helse og omsorg
- Styret Høylandet barnehage

- Rektor Høylandet skole
- Kommunalsjef oppvekst og kultur

Intervjuene er gjennomført etter en semistrukturert intervjuguide. Referat fra alle intervjuene ble sendt til samtlige informanter for gjennomgang og bekreftelse. Alle referater fra intervjuene er verifisert av intervjuobjektene.

Kvalitetssystemet Compilo

Revisor har fått tildelt bruker og lesetilgang i kvalitetssystemet for å vurdere avvikssystemet og bruk av dette.

Vurdering av metode

Revisor vurderer at den innsamlede dokumentasjonen i kombinasjon med intervjuer bidrar til å sikre et tilstrekkelig datagrunnlag i rapporten. I undersøkelsen inngår ikke spørreundersøkelse til ansatte for å innhente erfaringer fra disse, da revisor har fått tilsendt resultatene fra medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2021 og gjennomført intervju med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

De innsamlede dataene gir et tilstrekkelig grunnlag til å gjøre vurderinger og svare ut problemstillingene.

Prosenttallene fra medarbeiderundersøkelsen er avlest fra en tilsendt powerpoint-presentasjon og kan derfor være noe unøyaktige.

1.5 Bakgrunn

I helhetlig risiko- og vesentlighetsanalyse for Høylandet kommune i 2019 henviste revisor til at kommunen må justere driften og at dette kan få konsekvenser for ansattes rettigheter, og bemanningen. I denne sammenheng kan det være knyttet risiko til personalarbeidet i organisasjonen. Rekruttering av ønsket kompetanse kan også være en del av denne problematikken.

Ifølge Handlingsplan med økonomiplan 2020-2023 har Høylandet kommune over en lengre periode hatt utfordringer med å skaffe kvalifiserte sykepleiere og vernepleiere.

1.6 Kommunens organisering

Figur 1 viser kommunens organisasjonskart. Kommunedirektøren har ansvar for overordnet ledelse og administrasjon. Forvaltningsrevisjonen er i utgangspunktet knyttet til personalavdelingen, men oppvekst og kultur samt helse og omsorg involveres også.



Figur 1.

Kilde: Høylandet kommune

Personalavdelingen består av personalsjef og lønns- og personalkonsulent. Personalsjefens arbeidsområde er HMS, ansettelsessaker, lønns- og arbeidsvilkår, sykefravær, pensjon, personaloppfølging og IA-kontakt. Lønns- og personalkonsulentens arbeidsområde er lønnsgrunnlag, pensjon, eiendomsskatt, startlån/boligtilskudd og valgordningen.

Oppvekst og kultur består av tjenesteområdene kultur, ungdomsarbeid, barnehage, skole/SFO, bibliotek, kulturskole og voksenopplæring. Enheten utøver sine tjenester med grunnlag i flere lovverk. De to største områdene er regulert i Lov om barnehager (barnehagelova) og Lov om grunnskolen og videregående opplæring (opplæringslova). Det er utarbeidet en kulturplan og helhetlig oppvekstplan for Høylandet kommune.

Helse og omsorg består av tjenesteområdene ledelse og merkantile tjenester, legetjeneste, helsestasjon, rehabiliteringstjeneste, rus- og psykisk helsetjeneste, sykehjem, hjemmetjeneste, miljøarbeidertjeneste, kommunalt produksjonskjøkken, kommunal del av NAV. Enheten utøver sine tjenester med grunnlag i flere lovverk og forskrifter, blant annet helse- og omsorgstjenesteloven, NAV-loven, sosialtjenesteloven, pasient- og brukerrettighetsloven, helsepersonelloven, folkehelseloven, forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene, forskrift om verdig eldreomsorg.

2 SYSTEM OG RUTINER FOR PERSONALARBEID

2.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet personalarbeid:

- Har kommunen tilstrekkelige skriftlige rutiner for sitt personalarbeid?

2.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Kommunen skal ha overordnet styringssystem for kvalitetssikring og prosedyrer som er gjort kjent og tilgjengelig.
- Vedtatt arbeidsgiverstrategi bør følges opp.
- Sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltning bør være skriftliggjort.
- Kommunedirektør skal sørge for at personalrutiner og prosedyrer blir brukt og oppdatert.
- Delegasjon av personalansvar bør være skriftlig.
- Kommunedirektør bør sikre at ledere får tilstrekkelig opplæring i personalarbeid.

Utledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.3 System og rutiner i kommunen

I dette kapitlet presenteres data om kommunens rutiner for personalarbeid og arbeidsgiverstrategi.

2.3.1 Nødvendige rutiner og prosedyrer

Høylandet kommune har tatt i bruk kvalitetssystemet Compilo. Kommunedirektøren sier at praksis for bruk av kvalitetssystemet ikke nødvendigvis er god i hele organisasjonen. Kommunen tok et løft for ca tre år siden, men Compilo er i hovedsak i bruk innen helse og omsorg, da mest som dokumentcenter hvor rutiner er lagt inn. Kommunedirektøren mener at systemet skal på plass i hele organisasjonen og de jobber for å frigjøre ressurser til arbeidet med systemet og de skal lage en plan for re-løft på Compilo. Fagleder digitalisering samler nå all informasjon og legger inn i systemet.

2.3.2 Arbeidsgiverstrategi

Kommunens vedtatte arbeidsgiverstrategi/arbeidsgiverpolitikk er fra 2010 og har følgende mål:

- Medarbeidere som utvikler og leverer riktige tjenester
- Tilfredse medarbeidere
- Være en arbeidsgiver med godt omdømme

I innledningen sies det at en god arbeidsgiverpolitikk krever

- God ledelse
- Kompetanseutvikling
- Godt arbeidsmiljø
- Selvstendige medarbeidere
- En konkurransedyktig lønnspolitikk

Utarbeidelse av ny arbeidsgiverstrategi var en del av sentraladministrasjonens virksomhetsplan for 2020. Ordfører, kommunedirektør og personalsjef har begynt å jobbe med den og bedriftshelsetjenesten (BHT) vil også være påkoblet i dette arbeidet. Ledelsen ser at mye har endret seg. De sier at det er ikke noe feil med den gjeldende arbeidsgiverstrategien, og mye blir nok videreført, men omgivelsene og utfordringene har endret seg en del. Dette gjør at det er riktig å se på strategien på nytt. Personalsjefen har informert arbeidsmiljøutvalget om at den skal revideres.

Ny arbeidsgiverstrategi skal være ferdig og vedtas av kommunestyret i 2023. Så langt har det vært avviklet møter med administrasjonsutvalget. I disse møtene er det drøftet blant annet resultater fra medarbeiderundersøkelser, viktige områder for Høylandet kommune og hva som er nasjonale føringer og utfordringer. Visjon for revidert strategi er "Bygd i lag".

Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse i juni 2021 (74 prosent svar), hvor det ble stilt spørsmål som omhandlet følgende tema i strategien:

psykososialt arbeidsmiljø, omdømme, organisatorisk arbeidsmiljø, etikk, omstilling og endringsprosesser.

Resultatene fra denne undersøkelsen har blitt presentert for kommunestyret, administrasjonsutvalget og på ulike avdelinger i organisasjonen. Medarbeiderundersøkelsen blir gjentatt i desember 2022, med svarfrist i januar 2023. Kommunedirektør sa at det er mulig at kommende undersøkelse spisses noe inn mot viktige områder for ny arbeidsgiverstrategi. I tillegg til utarbeidelse av ny arbeidsgiverstrategi har kommunen en satsning på nærværarbeid, dette omtales nærmere i kapittel 4. Begge deler utføres i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten (BHT).

Avdelingsleder pleie- og omsorg sier det er brukt en del tid på arbeidsgiverstrategien høsten 2022 og at dette er et godt utgangspunkt for å revidere den. Den største utfordringen i helse- og omsorg er å få nok kompetanse på plass og de er absolutt utfordret på at mye makt ligger hos arbeidstakerne i dag. Betingelsene for arbeidstakere i pleie og omsorg er gode i Høylandet, men det er vanskelig å rekruttere i sektorer med turnus.

Kommunalsjef oppvekst og kultur, og rektor, er kjent med gjeldende arbeidsgiverstrategi og sier at deler av den er i bruk, for eksempel verdiene. De har fokus på dette og har i utvidet ledermøte hatt en gjennomgang av hva som er viktig i arbeidet med revidering.

Styrer i barnehage sier at strategien er i aktivt bruk, senest på planleggingsdag i august i år, der barnehagen har arbeidet med de fire verdiene tillit, åpenhet, respekt og endringsvilje. Resultatet ble en sang om de fire verdiene som er delt med kommunen.

Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet skal være med i revideringen av arbeidsgiverstrategien. Hun mener eksisterende strategi brukes av arbeidsgiver og arbeidstaker, og at en i revideringen bør fokusere på drøfting av bruk av små-stillinger, utstrakt bruk av deltidstillinger for ansatte utenom profesjonene, bruk av langturnus og årsturnus og turnusplanlegging i Notus.

2.3.3 Sektorovergripende reglement og rutiner innenfor personalforvaltning

Kommunens gjeldende rutiner og reglement på personalområdet er samlet i et informasjonshefte i papirversjon. Heftet er tilgjengelig for alle ansatte og deles ut til nyansatte. Heftet er sist ajourført i september 2021. Disse rutinene og reglementene er også samlet digitalt tilgjengelige i Elements, og på Compilo ligger det lenke til Kommunenes personalhåndbok 2023 fra Kommuneforlaget. Ifølge hovedverneombudet er informasjonsheftet for nyansatte i Høylandet veldig utdatert og det burde vært en rutine med årlig oppdatering av informasjonsheftet.

Kommunedirektøren sier blant annet i forordet til informasjonsheftet at: "For å lykkes må hver enkelt ansatt ha klare målsettinger og rammer for sin tjenesteyting. Vi må ha felles verdier, holdninger og retningslinjer. Vår verdiplattform er:

- Respekt
- Tillit
- Åpenhet
- Endringsvilje

Informasjonsheftet inneholder informasjon om følgende tema:

- Arbeidsgiverpolitikk
- Livsfaseorientert personalpolitikk

- Etske retningslinjer
- Arbeidsreglement
- Retningslinjer for fleksitidsordningen
- Avtale om fleksitid for turnuspersonell i pleie- og omsorgssektoren
- Sykefraværsprosedyre
- Retningslinjer for Akan-arbeid
- Retningslinjer for anskaffelse av arbeidsplassbriller
- Permisjonsreglement
- Telefonreglement
- Retningslinjer for oppmerksomhet og gaver til kommunalt ansatte og folkevalgte i Høylandet kommune
- Rutiner for intern varsling
- Prosedyrer for konflikthåndtering

I virksomhetsplanen 2020 stod det at det også skulle utarbeides strategisk kompetanseplan, revidere livsfaseorientert personalpolitikk og retningslinjer for seniortiltak i organisasjonen.

2.3.4 Bruk og oppdatering av rutiner og prosedyrer

Med utgangspunkt i rutineene som er beskrevet i kapitlet foran har revisor sett på bruk og oppdatering av disse. Medarbeiderundersøkelsen viser på spørsmål om det er klare roller og ansvarsforhold på arbeidsplassen, at ca 1/4 er helt enig, ca 1/4 er enig, ca 1/4 er verken enig eller uenig og ca 1/4 er uenig. På spørsmål om ansatte vet hva som forventes av dem i jobben, svarer ca 40 prosent helt enig, ca 50 prosent enig og ca 10 prosent verken enig eller uenig.

Kommunalsjef helse og omsorg sier han bruker rutineene for personalarbeid og Compilo aktivt og har fått opplæring i og bruker saksbehandlingssystemet Elements daglig. I tillegg er merkantilressursene tilgjengelig hele tiden hvis de trenger hjelp.

Hovedtillitsvalgt i Sykepleierforbundet kjenner til rutineene for personalarbeid som er i informasjonsheftet, men heftet brukes det ikke så ofte, da mye kan oppleves som utdatert. Tillitsvalgte får ellers lite innsikt i hva de ulike avdelingene jobber med; informasjonen stopper litt. Hun mener det er viktig at informasjon om hva som er målet kommer ut til de ansatte. Det jobbes kanskje bra frem til avdelingsledernivået, men fra dem til ansatte er det usikkert hvor mye som kommer frem. Hun er usikker på organisasjonenes ansvar for informasjon og iverksetting. Hvordan arbeidsgiver videreformidler informasjon til ledere og tillitsvalgte kan også oppleves ulikt. Ofte blir det sagt for eksempel "Slik har vi alltid praktisert det" og man kan derfor oppleve en usikkerhet om at saker blir riktig behandlet.

Hovedtillitsvalgt Fellesorganisasjonen (FO) mener generelt at organisasjonen er dårlig til å svare ut forskjellige spørsmål. Det er ofte egne tolkninger hos lederne som bestemmer, selv om det ligger et reglement til grunn. Noe personalansvar er delegert nedover i organisasjonen. Dette varierer fra område til område i kommunen. HTV FO mener at personalansvar fordelt nedover i kommunen fungerer bedre da han opplever at de får raskere svar og respons på det de lurer på.

Kommunalsjef oppvekst og kultur og rektor er kjent med, og bruker aktivt, de gjeldende rutiner for personalarbeid som er samlet i hefte og i Compilo.

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet sier det har vært store diskusjoner blant medlemmene om kommunens permisjonsreglement. Det er forskjellige oppfatninger på hvordan dette reglementet skal tolkes, siden det tidligere var en prosess hvor adgangen til permisjon ble innstrammet. I ettertid har de kommet frem til et kompromiss, men hun mener fortsatt at regelverket er for rigid. Innstramningen i permisjonsreglementet kom før nye nedbemanningskriterier.

2.3.5 Delegasjon av personalansvar

Enhetene oppvekst og kultur, helse og omsorg og næring og utvikling ledes av hver sin kommunalsjef, som har fått delegert personalansvar. Delegasjon til kommunalsjefene fremgår av kommunedirektørens delegeringsreglement, sist revidert januar 2022.

Personalansvaret er i kommunedirektørens delegasjonsreglement delegert videre fra kommunalsjefene til avdelingsledere. Innen helse- og omsorg er det delegert til avdelingsleder for pleie- og omsorg og avdelingsleder miljøarbeidertjenesten. Innen oppvekst er personalansvaret videredelegert til rektor ved Høylandet skole og barnehagestyrer.

Personalsjef og lønns- og personalkonsulent bistår kommunalsjefer/avdelingsledere i å håndtere personalansvaret som er formalisert i kommunedirektørens delegeringsreglement og enkelte stillingsbeskrivelser. Ved ansettelse melder avdelingsledere inn behov for ansettelse og saken drøftes på møte med tillitsvalgte og avdeling. Personalsjefen dokumenterer behov, lyser ut og er med i ansettelsesprosessen.

2.3.6 Opplæring av ledere

Det jobbes med å forbedre opplæring av nyansatte ledere med personalansvar. Kommunen har et introduksjonsløp for nyansatte, som omfatter både de faglige delene av arbeidet og personalarbeid, men det jobbes med å forbedre dette.

Hovedverneombudet tror at tilbudet og opplæring av nye ledere er veldig varierende utfra hvilket fagområde det snakkes om. Enkelte har god opplæring, andre fagområder mindre. Sykeheimen hatt skifte av flere ledere over de siste årene, noe som kan være uheldig for driften.

Kommunalsjef helse og omsorg er fornøyd med den opplæringen han har fått. Noe informasjon ligger i dokumenter i Compilo, og han har fått skulder til skulder-oppfølging fra personal, kommunedirektør, andre kommunalsjefer, avdelingsledere og merkantilt ansatte. Han sier det er tydelig at organisasjonen vil en vel og det er satt av god tid til opplæringen. Tidligere kommunalsjef hadde lagt igjen et informasjonsskriv og han kan ringe ham. Han vet at skriftlige rutiner for opplæring av nyansatte finnes.

Avdelingsleder pleie og omsorg har ikke fått opplæring i praktisk personalarbeid, men har fått bistand fra BHT eller personalsjef ved for eksempel vanskelige samtaler. Hun har fått hjelp når hun har hatt behov og har aldri følt seg utrygg. Hun er kjent med at kommunen har et introduksjonsprogram for nyansatte, men sier at hun ikke har fått nok opplæring i bruk av systemer, for eksempel Compilo, og at hun derfor ikke får utnyttet systemet godt nok.

Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet er usikker på om det gjennomføres mye opplæring av nyansatte i fag- og lederstillinger i personalarbeid. Det meste blir "learning by doing". Nyansatte får ofte vite at dette skulle du ha sjekka opp selv.

Kommunalsjef oppvekst og kultur sier at det er utarbeidet sjekklister for nyansatte og at denne også omfatter rutiner for ledere. Hun synes et forbedringspunkt kan være at nyansatte får generell opplysning om kommunen og dens rutiner og tid til å bli kjent.

Rektor har hatt litt dårlig opplæring i de digitale programmene, dette har vært et savn. Han kjenner ikke til om det finnes en plan for opplæring av ledere, men vet at han kan etterspørre opplæring fra den som har ansvaret for digitalisering av kommunen. Han er ikke fornøyd med kommunens opplæring av nyansatte i praktisk personalarbeid. Det har også manglet en god del på opplæring om for eksempel hvordan ting fungerer i Høylandet kommune. Dette kan forklares med at det har vært fravær på personalavdelingen da han startet og at det tok ca tre måneder før han hadde fått databruker og nett.

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet kjenner til at kommunen har et informasjonshefte som blir levert ut til nyansatte. På Høylandet skole er det i tillegg en virksomhetsperm som inneholder forskjellig informasjon, blant annet om arbeidstid. Det har vært flere rektorskifter de siste årene og det er ikke sikkert at de nyansatte blir godt nok fulgt opp når det gjelder personalarbeid. Det kunne godt vært en bedre samtale når det gjelder rettigheter og plikter. Det kunne også vært en grundigere gjennomgang av informasjonsheftet i stedet for at det bare blir delt ut. Det har vært fokus på lederopplæring i Nærværprosjektet.

2.4 Vurdering

Kommunen skal ha overordnet styringssystem for kvalitetssikring og prosedyrer som er gjort kjent og tilgjengelig

Revisor vurderer at noen rutiner og prosedyrer er lagt inn i kvalitetssystemet Compilo, dette gjelder hovedsakelig for sektoren pleie og omsorg. Ifølge kommunedirektøren er bruk av kvalitetssystemet ikke nødvendigvis god i hele organisasjonen og det arbeides aktivt med å frigjøre ressurser for å arbeide med systemet og lage en plan for å få systemet tatt i bruk i hele organisasjonen.

Vedtatt arbeidsgiverstrategi bør følges opp

Revisor vurderer at kommunen er i ferd med å revidere sin arbeidsgiverstrategi fra 2010. Strategien skal være ferdig og vedtas av kommunestyret i 2023. Dette arbeidet sto på sentraladministrasjonens virksomhetsplan for 2020.

Sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltning bør være skriftliggjort

Revisor vurderer at sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltningen er skriftliggjort i informasjonshefte for ansatte og i Kommunenes personalhåndbok 2023 på Compilo.

Kommunedirektør skal sørge for at personalrutiner og prosedyrer blir brukt og oppdatert

Revisor vurderer at personalrutiner og prosedyrer i informasjonshefte og Compilo blir brukt. Rutiner i informasjonsheftet for ansatte ajourføres, men oppleves som noe utdatert.

Delegasjon av personalansvar bør være skriftlig

Revisor vurderer at delegasjon av personalansvar fra kommunedirektør til kommunalsjefer og videredelegering til avdelingsledere er gjort i kommunedirektørens delegeringsreglement.

Kommunedirektør bør sikre at ledere får tilstrekkelig opplæring i personalarbeid

Revisor vurderer at kommunedirektør sikrer at ledere får tilstrekkelig opplæring i personalarbeid ved at det er etablert et introduksjonsløp for nyansatte, men tilbakemelding fra

flere ledere viser at dette løpet ikke alltid er fulgt opp. Det er satt i gang forbedring av opplæringen av nyansatte ledere.

3 KOMPETANSE OG KOMPETANSEKRAV

I dette kapitlet beskriver vi deltema 2 kompetanse.

3.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet kompetanse:

Håndteres endrede kompetansebehov/-krav i organisasjonen?

3.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Vedtatt kompetanseplan bør inngå i kommunens øvrige planarbeid og ha en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan.
- Kommunedirektør bør sørge for at det gjennomføres jevnlig kompetansekartlegging.
- Det bør legges til rette for implementering av ny kompetanse/velferdsteknologi.
- Endret kompetansebehov må ivaretas.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.3 Funn om kompetanse

3.3.1 Kompetanseplan i kommunens planarbeid

Kompetanseplanen for kommunen ble sist oppdatert i 2020. I handlingsplan med økonomiplan 2020-2023 opplyses det at kompetanseplanen er revidert og omfatter kompetansetiltak innen oppvekst, helse og omsorg, utvikling, sentraladministrasjonen samt kompetansetiltak for hele kommuneorganisasjonen. Det bevilges ressurser over budsjett til kompetansetiltak innen de ulike tjenestene, pluss at det er en liten felles pott sentralt i kommunen. I budsjettet for 2022 var det i denne potten avsatt kroner 63.000 til kompetansetiltak, som ifølge budsjettkommentarene er innenfor det nivået som faktisk er brukt de senere år. Kommunen har i tillegg søkt og fått midler til kompetanseheving fra eksterne finansieringskilder.

Oppfølging av vedtatt kompetanseplan

Kompetanseplanen er tidligere rullert hver høst. Den ble ikke rullert i 2021, da det er satt i gang et større arbeid med kompetansekartlegging i hele organisasjonen. Kommunedirektør sier det gjenstår noe arbeid før denne er fullført og den skal gi grunnlag for utarbeidelse av en ny kompetanseplan.

Kommunen deltar i fagnettverk innen flere fagområder og har også kompetansesatsinger sammen med øvrige kommuner. Kommunedirektør mener at felles kompetanseheving gir viktig utbytte og overføringsverdi til arbeidshverdagen.

Kommunen har en krevende situasjon vedrørende sykepleierkompetanse og greier akkurat å tilfredsstille kompetansekravene pr høsten 2022. Dette er den kompetansen det er mest krevende å rekruttere i kommunen. Det er etablert en arbeidsgruppe som har jobbet med forslag til kompetanseutvikling/rekruttering innen sykepleie. Kommunedirektøren viser til at tillitsvalgte er koblet på dette arbeidet og at de er positive. Mer spisset bruk av sykepleierkompetansen er diskutert, primært gjennom å ta bort pleie-/omsorgsoppgaver. Kommunen annonserte på sine hjemmesider at de våren 2022 arbeider med stipendordning for et 4-årig desentralisert sykepleiestudium på Nord universitet i Namsos. Stipendordningen omfatter økonomisk godtgjørelse og fast ansettelse under og etter studiet.

Avdelingsleder pleie- og omsorg etterlyste oppdatert kompetanseplan da hun begynte. Hun sier at ansatte må ha interesse innen feltet og kommunen må tilrettelegge for at kompetansen blir økt, men ressurser må på plass i tillegg. Hun mener det kan være litt utfordrende at det ihht gjeldende regler skal tilrettelegges så langt som mulig for at ansatte skal ta videreutdanning, selv om den ikke er aktuell for tjenesten. Sektoren innfrir kompetansekravet ganske akkurat, men det er sårbart. Hun sier at rekruttering må planlegges både nå og fram i tid. De har best sjanse til å rekruttere fra Høylandet hvis en skal ha mulighet for å beholde dem i jobb. Pleie og omsorg prøver års-turnus fra i år, da skal det tåles at for eksempel en sykepleier er borte. De har hatt bakvakt kun to ganger siden sommerferien. Forsvarlighetsvurdering er da gjort på forhånd.

Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet sier de har mista mange sykepleiere i kommunen og at disse ikke er tilstrekkelig erstattet. Det har vært hennes kampsak og hun synes kommunen har problemer med å forstå dette. Kommunen mener for eksempel at vernepleiere kan utføre sykepleieroppgaver og likestiller deres kompetanse. Dette er hun uenig i da det er to ulike utdanninger, med ulike fagområder. Hvordan det organiseres og at en sykepleier fullt kan erstattes med en vernepleier skaper mer konflikter innad enn å jobbe mer tverrfaglig.

Kompetansekrav drøftes stort sett ved ansettelser. HTV Sykepleierforbundet føler hun må spille det inn i alle fora hun kan, både i forhold til rekruttering og å beholde ansatte, og vedrørende likestilling av vernepleier og sykepleier som er problematisk. Kartlegging av kompetanse i Høylandet kommune er problematisk. Arbeidstakerorganisasjonene har ikke vært koblet på arbeidet med kompetanseplanen, annet enn at de vet at det foregår.

Ved innføringen av årsturnus ser Sykepleierforbundet at det er mangler og hull i turnusen og får til svar at det ikke er ledige midler til å ansette flere sykepleiere. Det løses ved at

helsefagarbeidere går i vekten og sykepleiere går bakvakt. De har mindre sykepleierdekning, ansatte jobber overtid og bruk av pensjonister på pensjonistlønn. Hun savner mer drøftinger rundt behovet for kompetanse og bemanning for neste år. Det kan oppstå situasjoner med uforsvarlig tjeneste med hensyn til bemanning og det har vært meldt avvik i Compilo vedrørende sykepleierelev som måtte gå i stedet for sin veileder på sykehjemmet og satte feil insulindose på en pasient. På samme tid kjørte sykepleier mat i hjemmesykepleien. Hun mener de må stille spørsmål vedrørende hvordan de jobber og hvem gjør hva.

Hovedtillitsvalgt FO sier at kommunen har tidligere dekket midler til videreutdanning, i tillegg til at de får ekstra lønn etterpå. Etter hans erfaring er det ikke stilt skriftlige krav til bindingstid i ettertid.

Hovedverneombudet sier at kompetansen til de ansatte på alle nivåer endres hele tiden, både i takt med behov og ressurser og at de pr i dag ikke har et godt nok system for de ansatte for å kartlegge sin kompetanse. For arbeidsgiver og ledelse hadde dette vært et ressursverktøy for enkelt å ha en oversikt over kompetansen kommunen til enhver tid har eller mangler, da det er viktig oversikt å inneha for å nå målene til kommunen. Det å ha riktig kompetanse på riktig plass må være et viktig grep for at Høylandet kommune skal være innovativ. For Hovedverneombudet er det viktig at alle ansatte får opplæring i det som er utfordringer eller for å effektivisere arbeidet sitt og få de hjelpemidler som trengs til dette. Hun har etterspurt en bemanningsplan i mange år, da hun synes dette vil være et godt styringsverktøy for kommunens politikere og administrasjon. Hun sier de må starte med å identifisere hvilke tjenester kommunen skal levere og hvordan de skal løse det. I tillegg mener hun at kommunen også burde gjennomføre blant annet seniorsamtaler for å finne ut bakgrunnsinformasjon/ fremtidsplanene/ milepælsplaner for eldre ansatte og for å ha bedre kontroll på kompetansen som forsvinner når ansatte pensjonerer seg/eller bistå med tilrettelegging for å at den ansatte kan stå i arbeidet lengst mulig – dette handler om å ha en god oversikt over de valgene som på sikt må tas.

Styrer i barnehage sier at ved utlysning av stillinger blir kompetanse vektlagt da de må følge opp pedagognormen og ønsker fagarbeidere i stillinger i resten av bemanningsnormen.

Innen oppvekst har de felles kompetanseplan for barnehage og skole i Indre Namdal. For kultursektoren er det ikke eget samarbeid. I forhold til oppvekstreformen er det vedtatt en forebyggende plan, hvor det er fokus på samarbeid mellom oppvekst og helse. Kommunalsjefen mener de må bli bedre på tverrfaglig samarbeid, dette gjelder spesielt i små kommuner. Sektorene bør se laget rundt barn og unge, inkludere kultur også, og bruke kompetanse på tvers er viktig.

Tabell 1. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen 2021

	Helt enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uenig
God nok kompetanse til å utføre jobben, prosent	50	25	25	
Ser gode utviklingsmuligheter i min jobb, prosent	Ca 48	Ca 12	50	
Mulighet for personlig utvikling og utvikling av kompetanse, prosent		Ca 62	Ca 38	

Kilde: Powerpoint fra medarbeiderundersøkelsen

3.3.2 Kompetansekartlegging

Administrasjonen satte i 2021 i gang arbeidet med kompetansekartlegging for å lage en ny og mer presis kompetanseplan, da de ser det er vanskelig å få omsatt planen til praksis hvis den ikke er presis nok. Alle ansatte har fått beskjed om å registrere sin kompetanse i Excel-skjema og avdelingsledere er bedt om å dokumentere hvilken kompetanse som trengs for å gi gode tjenester og lage bemanningsplaner. I drift av 24/7-tjenester har avdelingene alltid en turnus som også kan sees på som en bemanningsplan, men for de øvrige tjeneste foreligger det ikke noe.

Hovedverneombudet tror kompetansekartleggingen har strandet, siden kartleggingen skulle skje via Excel. Skjemaoppbyggingen var noe spesiell og vanskelig lagt opp. Ikke alle ansatte har derfor tatt seg tid til å besvare denne kartleggingen. Kritikken på dette har vart så lenge det ble tatt i bruk. Hovedverneombudet vet at flere ansatte har derfor gitt opp å svare på undersøkelsen.

Personalsjefen sier at det kunne vært ønskelig at ansatte selv skal kunne registrere sin kompetanse i personalsystemet, men systemet Namsos kommune bruker for å kjøre lønn for Høylandet kommune har ingen modul for å registrere kompetanse.

Revisor har fått oversendt arbeidsdokumentet til strategisk kompetanseplan. Planen skal ferdigstilles sommeren 2023. Arbeidsdokumentet inneholder kapitlene:

- Kompetanseplanens forankring og ambisjoner
 - Organisering

- Forankring
- Fremdriftsplan
- Våre ambisjoner
- Overordnede mål og føringer
 - Overordnede mål
 - Målsetting for planen
- Hva er kompetanse?
 - Definisjon av kompetanse
- Kompetanseanalyse
 - Våre kompetansekrav og kompetansekapital
 - Vårt kompetansebehov
- Kompetansestrategier og tiltak
 - Strategi for kompetanseutvikling
 - Tiltaksplaner
 - Økonomi og økonomiske virkemidler
- Evaluering
 - Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen
 - Evaluering og oppfølging av tiltak

Personalsjefen skriver at tiltaksplanen blir revidert hvert år og ny vil foreligge innen utgangen av 2022.

Kommunalsjef helse og omsorg har ikke deltatt i arbeidet med kompetansekartlegging, men har fått orientering om kartleggingen i avdelingene. Han sier at det er viktig å legge strategier for å nå målet og det må settes av ressurser for å oppnå riktig kompetanse. Det er like viktig for ansatte å videreutvikle sin kompetanse som å høre at en trenger mer kompetanse, det må være en dynamisk prosess. Han har diskutert med avdelingsledere hvilken spesiell og generell kompetanse som trengs i avdelingene. Han synes det er positivt å få kartlagt kompetansen i kommunen totalt, da en kan bruke ansatte på tvers av sektorene ved behov. De må også se på hvordan kjernekompetansen til for eksempel sykepleiere brukes i framtida.

Avdelingsleder pleie og omsorg ønsker kompetanse innen blant annet velferdsteknologi, palliativ/kreftomsorg, demens og terminalpleie i hjemmet.

Ifølge hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet er kompetansekartleggingen ikke fullført fordi det har vært praktiske problemer med å registrere i skjemaet. Hun ser absolutt behov for ny kompetanseplan og at planen brukes på tvers av sektorene. Det er for eksempel helsefagarbeidere som jobber i barnehagen som kan jobbe i pleie og omsorg. Et annet

eksempel er psykososialt team som har økte oppgaver. Her viser det seg at det er mange i kommunen som har psykisk helse som videreutdanning og kan bidra i teamet.

Hovedtillitsvalgt FO etterspurte kompetansekartlegging allerede i 2018. Man skal også kartlegge behovene fremover i tid, men det virker som om dette er noe som tar lang tid. Kartleggingen vil være veldig viktig når den kommer på plass og han ønsker tilgang til kartleggingen for å kunne bidra i planleggingen fremover.

Hovedtillitsvalgt Fagforbundet har deltatt i gjennomføringen av kompetansekartleggingen og har bidratt med å purre opp medlemmer. Det har vært tekniske problemer. Hun sier det er viktig å ha denne oversikten, både i forhold til å dele kompetanse i ulike tjenester og i forhold etter- og videreutdanning (EVU) og rekruttering. Hun mener at det å utdanne folk mot bindingstid i kommunen er veien å gå og at aktuelle ansatte mener dette er helt greit.

Kommunalsjef oppvekst og kultur og rektor har vært med i prosessen vedrørende kompetansekartlegging og sier at de fleste har fylt ut kartleggingen. Dokumentet fra kartleggingsarbeidet er gjort tilgjengelig for lederne og kan brukes nå. Rektor synes dokumentet er et veldig nyttig redskap. Skolen har en del eksterne midler til kompetanseheving, men noe må gå på eget budsjett.

Styrer i barnehage sier at de har ikke hatt noen utfordringer i arbeidet med kartleggingen. Hun mener det har stor betydning dersom kartleggingen blir fulgt opp med koblinger mellom kompetanseplan og ressurser.

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet mener at prosessen rundt kompetansekartleggingen har vært veldig dårlig. Mange ansatte i kommunen har vært ansatt lenge og de mener at dette er noe kommunen allerede har oversikt over. Det var vanskelig å få ansatte til å finne frem dokumentasjon og de fikk ikke til å bruke regnearket. Hun støtter ansatte i at kommunen burde brukt kjent informasjon som utgangspunkt for arbeidet. Innen oppvekst og kultur gjøres det fortløpende arbeid og tas vurderinger ved nytt skoleår/barnehageår, men den mer presise kompetanseplanen vil sikre arbeidet mer og tillitsvalgte har ønsket en kompetansekartlegging. Utfordringer nå er at kompetansekravet til lærere begynner å bli veldig spisset og det er utfordrende for små kommuner å dekke alle krav. Kommunen prøver å ha to lærere på KFK-utdanningen³ hvert år. Det er fortsatt ordninger med eksterne kompetansemidler på utdanningsområdet. KFK-ordningen er veldig god, selv om de veldig gjerne skulle hatt to lærere inn under ordningen slik det var før.

³ KFK-utdanningen: Kompetanse for kvalitet, videreutdanning for lærere

3.3.3 Ny kompetanse/velferdsteknologi

Kommunedirektør sier det er krevende å frigjøre nok tid til å legge til rette for mer digitalisering/ bruk av velferdsteknologi. Kommunen har politisk vedtatt å slutte seg til Rådmannsutvalgets samhandlingsstrategi for digital utvikling i Trøndelag og det er etablert en faglederstilling som arbeider kun med digitalisering og som sitter i kommunedirektørens lederteam. Det var planlagt å legge frem egen digitaliseringsstrategi høsten 2022.

I kundemøtet mellom revisjon og ledelsen i kommunen i 2021 ble det informert om at kommunen har gjennomført store løft på velferdsteknologi innen helse/institusjon, men at mye ennå gjenstår. Elektroniske dørlåser på demensavdeling har bidratt til redusert bemanning, og elektroniske medisindispensere reduserer antall besøk i hjemmetjenesten. Nå drøftes også hvilken kompetanse som skal utføre hvilke oppgaver.

Velferdsteknologi er også tatt i bruk innen oppvekst ved at robot ble tatt i bruk i klasserommet for tre til fire år siden. Digitalisering og innføring av velferdsteknologi har stor betydning i forhold til kompetanse i organisasjonen. Kommunen har vært aktiv i forhold til prosjekter og tilskuddordninger som omhandler digitalisering. De har blant annet søkt og fått tilskudd i nasjonale prosjekter, dette i fellesskap med andre kommuner i Namdalen (VINA-prosjektet). Kommunene i Namdalen har også fått tilskudd fra Statsforvalteren. Dette har medført at de har ansatt en prosjektleder som har arbeidet tett mot alle Namdalskommunene, både med hensyn til digitalisering generelt og velferdsteknologi spesielt. Denne satsningen på digitalisering er forankret både hos kommunedirektørene i alle kommunene og i Helsenettverket⁴. Dette har gitt et betydelig løft for kommunen og det er brukt betydelige ressurser på investeringer i teknologi/hardware. Innkjøpene er gjort på vegne av alle namdalskommunene.

Kommunalsjef helse og omsorg mener at innføring av velferdsteknologi i kommunen vil påvirke endring i behov og krav i sin sektor. VINA-prosjektet⁵ avsluttes ved årsskiftet. Det er satt i gang en del tiltak med hensyn til velferdsteknologi i institusjon og hjemmetjeneste. Han har klar strategi om at de skal være med på implementering av teknologien. Det vil bety både budsjettmessige konsekvenser og medføre økt trygghet for brukerne og pårørende ved for eksempel digitale besøk i stedet for punktbesøk. Prosjektleder har utarbeidet en egen plan for innføring av velferdsteknologi. Bruken av velferdsteknologi må tas inn i enkeltvedtakene.

⁴ Helsenettverket er interkommunalt fagnettverk som skal styrke samarbeidet og den konkrete samhandlingen innen helse og velferd.

⁵ VINA Velferdsteknologi i Namdalen Et samarbeidsprosjekt for 15 kommuner samt Namdal rehabilitering IKS. Vertskommune Høylandet kommune. Prosjektperiode 2017 2020

Pleie og omsorg har kommet langt med innføring av velferdsteknologi og har god dialog med prosjektleder for VINA. Det er planer for organisering av tjenester på litt andre måter. Avdelingsleder sier at tjenester gis i henhold til vedtak og her er det effektiviseringsmuligheter. De klarer å spare både timer og besøk med velferdsteknologi, brukere kan bo hjemme lenger og føle seg trygge hjemme.

Hovedtillitsvalgt FO ser både fordeler og ulemper med velferdsteknologi og har gjort seg tanker om det skal være i stedet for menneskelig kontakt, at man må kjenne seg trygg på det og at man evner å bruke det når det er behov for det.

3.3.4 Endring i kompetansebehov

Kommunen har krevende økonomiske rammer, og dette har framtvunget en diskusjon omkring utnyttelsen av personalressursen. Kommunedirektør sier at synkende barnetall står høyt på agendaen i kommunen, ikke minst i arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel.

I årsmelding 2021 skriver kommunedirektøren blant annet at kommunen har hatt nedgang i innbyggertall de siste tre årene og hadde pr 31.12.21 1193 innbyggere. Det er en nedgang på 23 personer fra 31.12.20. Pr juli 2022 var innbyggertallet 1194. Det ble født 8 barn på Høylandet i 2021 og 20 personer døde. Kommunen har hatt lave fødselstall de siste årene: 12 barn i 2018, 9 barn i 2019 og 11 barn i 2020 og 2021.

Administrasjonsutvalget har i 2022 vedtatt nye nedbemanningkriterier som beskriver hva arbeidsgiver må gjøre i tilfeller av for eksempel overtallighet. Kommunen har hatt rutiner for dette over lang tid, men det var nødvendig med en gjennomgang og drøfting med tillitsvalgte og politisk nivå. Kommunedirektør opplever at det har vært en ryddig prosess og diskusjon, selv om det er et vanskelig tema. Diskusjonen har resultert i klare retningslinjer for prosess/framgangsmåte ved nedbemanning. Ved fastsettelsen av nedbemanningkriteriene, var det veldig splid i tillitsmannsmøtene på hvilke kriterier de skulle lande på. HTV Fagforbundet har vært involvert i arbeidet med kriteriene og mener lovverket dekker nedbemanning og nødvendige kriterier. Det ble ikke enighet i arbeidsgruppen, og flertallet bestemte kriteriene. Administrasjonsutvalget valgte å prioritere kompetanse foran øvrige kriterier, Fagforbundet var uenig i dette.

Hovedverneombudet mener at det for Høylandet som organisasjon er en utfordring at antall barn/elever i kommunen går drastisk ned, mens antallet eldre øker og medfører økt press på disse tjenestene. Dette nødvendiggjør muligheten for å bruke kompetanse fra de som er ledige i enkelte deler av kommunen over i andre deler. Da er det viktig at de ansatte får vise hva de kan. For eksempel kan de ved mangel på sykepleiere supplere med annen type kompetanse

for å drifte et sykehjem. Dette vil være en fordel for alle, og ikke minst at sykepleiere kan arbeide både klinisk og administrativt på alle nivåer.

Tabell 2. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen 2021

	Helt enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uaktuelt
Forstår behovet for at endringer gjennomføres i egen organisasjon, prosent	Ca 64	Ca 25		Ca 11
Opplever at formålet og innholdet i endringsprosesser hen deltar i blir godt kommunisert med seg, prosent	50	Ca 38	Ca 12	
Er lojal i forhold til besluttede organisasjonsendringer, prosent	Ca 62	Ca 38		

Kilde: Powerpoint vedr medarbeiderundersøkelse 2021

Tabellen viser at ca 89 prosent at de som svarte på undersøkelsen er helt enig eller enig i at de forstår behovet for at endringer gjennomføres i egen organisasjon. 88 prosent er helt enig eller enig i at de opplever at formålet og innholdet i endringsprosesser de deltar i blir godt kommunisert med seg. 100% er helt enig eller enig i at de er lojale i forhold til besluttede organisasjonsendringer.

Oppvekst og kultur

Den største utfordringen innenfor sektor oppvekst og kultur er nedgang i barnetall i barnehagen og elevtall på skolen, kulturskolen og voksenopplæringen. Skolen er utfordret av kommunedirektør på å redusere bemanningen, som viser til at de ikke bare kan ta ned lærerressursen ved nedgang i elevtall. Hun viser til at utfordringene øker i forhold til enkeltelever, og at dette krever mer av skolen.

Tabell 3. Barn i barnehage

	2018	2019	2020	2021	2022
0 år	0	1	0	0	
1 år	6	9	7	9	
2 år	7	6	13	8	
3 år	12	10	5	11	
4 år	15	12	10	6	
5 år	11	16	13	9	
Sum	51	54	48	43	43

Kilde: 2018-2021 KOSTRA, 2022 kommunen

Tabellen viser at det var 51 barn i barnehagen i 2018. Antallet økte til 54 i 2019, men har deretter gått ned til 48 i 2020 og 43 barn i 2021 og 2022. I 2020 var 6 av barna flerspråklige.

Tabell 4. Grunnskole og kulturskole

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Antall elever grunnskole 1.-7. årstrinn	122	113	112	104	
Antall elever grunnskole 7.-10. årstrinn	60	64	62	58	
Antall elever grunnskole 1.-10. årstinn					146
Antall elever kulturskole	87	77	56	58	

Kilde: GSI 2018/2019-2021/2022 og 2022/2023 kommunen

Tabellen viser at nedgangen i antall elever på skolen var fra 182 elever i skoleåret 2018/2019 til 174 elever i skoleåret 2020/2021. Videre en nedgang til 162 elever i skoleåret 2021/2022. I starten av skoleåret 2022/23 var det 146 elever. Kommunen har bosatt fem ukrainske elever, men fremover ventes det nedgang i elevtallet på grunn av lavt fødselstall. Kommunalsjefen regner med at elevtallet er under 140 i neste skoleår, 2023/2024.

Oppsigelser er unngått innen oppvekst og kultur, da det har vært noe naturlig avgang og ansatte som har slutta. Kommunalsjefen er spent på hva som skjer fremover og ser at det kan bli behov for nedbemanning, men håper det ikke blir behov for nedbemanning i 2023. Hun sier

det er viktig å ta en grundig gjennomgang av alle ansatte og se en sammenheng med andre tjenester. Sektoren følger lærernormen, selv om det er krevende på enkelte fagområder. Kommunalsjefen ser at de til neste skoleår kan slå sammen enkelte klasser med sju til åtte elever i noen fag i småskolen. Skolen har økning av enkeltelever som trenger ekstra ressurs, blant annet tegnspråk. I høst fikk skolen ikke rekruttert lærer med ungdomsskolekompetanse. Sektoren har en ansatt som har delt stilling i miljøarbeidertjenesten og oppvekst og kultur. Hun sier det er viktig å ha godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjoner/verneombud i arbeidet og har åpen dialog med hovedtillitsvalgte i Fagforbundet og Utdanningsforbundet.

Høylandet har hatt gode skolerresultater historisk sett. Slik situasjonen er akkurat nå, kan det hende at bemanningen må styrkes på enkelte områder, tross elevnedgang. Kommunedirektøren understreker at skolen har tatt ned bemanningen noe, og at barnehagen har tatt ned bemanningen i tråd med barnetallet. Styrer i barnehage mener at det kan bli behov for ytterligere nedbemanning, men det er avhengig av om noen ansatte ønsker å følge enkeltbarn til skolen og om noen ønsker å redusere stilling eller ta ut pensjon fra høsten.

Rektor mener de vedtatte nedbemanningskriteriene kan ha betydning for skolen når de må nedbemanne. Elevtallet har allerede sunket og det er forventet fortsatt nedgang i løpet av et par år. Han opplever at samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene i arbeidet har vært bra. Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet har deltatt i prosessen med å utarbeide nedbemanningskriteriene. Det har vært en prosess rundt barnehagen og Fagforbundet, som ikke var grei. Denne prosessen var grunnen til at det ble utarbeidet nedbemanningskriterier. Hun synes de utarbeidede kriteriene er så rettferdige som mulig på nåværende tidspunkt, men det er mulig at det oppstår situasjoner som gjør at de må revideres igjen.

Det ble igangsatt et omstillings- og innovasjonsprosjekt innen helse- og omsorg høsten 2019. Ressursenter for omstilling i kommunene (RO) ble engasjert for å bistå kommunen i arbeidet. RO-senteret la frem sin sluttrapport ved utgangen av mars 2020 og det er i 2020 jobbet videre med de forslagene som fremkom i rapporten. På grunn av covid-19-pandemien ble det ikke jobbet så mye med omstilling og innovasjonstiltak i 2020. I andre tertial 2021 skriver kommunedirektøren at det er jobbet godt og systematisk med innovasjon- og omstillingsprosjektet for helse og omsorg.

Kommunalsjef helse og omsorg og avdelingsleder pleie og omsorg tror ikke de vedtatte nedbemanningskriteriene vil bety mye for sektoren, da de vil ha mer behov for arbeidskraft og flere ansatte nærmer seg pensjonering. Kommunen ser også en stor nedgang i belegg på institusjonen/er siste året, slik at det nå også foregår en omstilling med tanke på behov. Det var utbrudd av Covid-19 på sykehjemmet høsten 2021, med tre dødsfall i forbindelse med dette. Dette har vært en meget krevende erfaring for kommunen.

Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet var med i drøftingene om nedbemanningskriterier på forhånd. Hun mener at nedbemanning ikke et stort problem, da det kun er marginalt med sykepleierkompetanse i kommunen og halvparten av de ansatte nærmer seg pensjonsalder. Hun ønsker mer drøftinger rundt sykepleiebehovet i pleie og omsorg fremover, da mange snarlig går av med pensjon, og de henger etter her.

Hovedtillitsvalgt FO tror ikke nedbemanningskriteriene har noen innvirkning på sine medlemmer, siden disse ikke er aktuelle for oppsigelser da miljøarbeidertjenesten pr i dag mangler 2,2 årsverk med høyskoleutdannede.

3.4 Vurdering

Vedtatt kompetanseplan bør inngå i kommunens øvrige planarbeid og ha en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan

Revisor vurderer at kompetanseplanen omtales i handlingsplan med økonomiplan 2020-2023, men kan ikke se at den har en tydelig forankring i kommunens øvrige planarbeid. Det bevilges hvert år ressurser over budsjett til kompetansetiltak innen de ulike tjenestene, pluss at det er en liten felles pott sentralt i kommunen. I budsjettet for 2022 var det i denne potten avsatt kr 63.000,- til kompetansetiltak, som er på nivå med det som er brukt de senere år.

Det bør gjennomføres jevnlig kompetansekartlegging

Revisor vurderer at det er gjennomført jevnlig oppdatering av kompetanseplanen i kommunen fram til 2020, men det er usikkert om det i oppdateringen har inngått kompetansekartlegging. Det ble gjennomført kompetansekartlegging i 2021, som skal resultere i en ny og mer presis kompetanseplan. Kommunen er ikke ferdig med utarbeidelse av strategisk kompetanseplan på bakgrunn av kartleggingen, men dokumentet fra kartleggingsarbeidet er gjort tilgjengelig for lederne og kan brukes nå og anses som et veldig nyttig redskap.

Både hovedverneombud og flere av de hovedtillitsvalgte mener at prosessen rundt kompetansekartleggingen har vært veldig dårlig og de mener den har strandet, delvis på grunn av vanskelig system for registrering av kompetanse og fordi ansatte som har vært lenge ansatt mener at kommunen har informasjon om dem fra før og/eller de ikke har dokumentasjonen tilgjengelig. Revisor vurderer at dette tyder på et litt dårlig forarbeid fra ledelsens side og vil medføre at den strategiske kompetanseplanen ikke vil omfatte alle ansatte.

Implementering av ny kompetanse/velferdsteknologi

Revisor vurderer at Høylandet kommune på noen områder har tatt i bruk ny kompetanse med hensyn til digitalisering og bruk av velferdsteknologi. Kommunen har etablert en faglederstilling som arbeider kun ved digitalisering og innen pleie og omsorg er det gjennomført store løft på velferdsteknologi innen institusjon og hjemmetjeneste, men mye gjenstår ennå. Ledelsen innen helse og omsorg har en klar strategi om at de skal være med på implementering av teknologien. Revisor vurderer dette vil bety både budsjettmessige konsekvenser og medføre økt trygghet for brukerne og pårørende.

Endret kompetansebehov må ivaretas

Revisor vurderer at kommunen har iverksatt tiltak for å ivareta endret kompetansebehov på bakgrunn av nedgang i folketallet, ved at det er vedtatt nedbemanningskriterier. Noen sektorer har utfordringer med endret kompetansebehov og –omfang, men nedbemanningskriteriene var ikke tatt i bruk pr intervju tidspunkt.

4 OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

I dette kapitlet beskriver vi deltema 3 sykefravær.

4.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet sykefravær:

Følges sykmeldte arbeidstakere opp i henhold til vedtatte retningslinjer?

4.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Kommunen bør være tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
- Kommunen skal ha rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Kommunedirektøren må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

4.3 Funn om sykefravær

Høylandet kommune er en IA-bedrift og har meldt alle sine arbeidstakere inn i bedriftshelsetjenesten (BHT).

Kommunedirektøren sier at det har vært en liten økning i sykefraværet de siste årene og de to siste årene har vært krevende på grunn av pandemien. Hun mener hovedutfordringen er langtidsfraværet. Kommunen utarbeider tall for sykefravær for hvert kvartal og disse tallene gjennomgås i ledergruppen og i AMU.

Sykefraværet i kommunen har tidligere ligget på 8-9 prosent og var noe økt i Covid-perioden. Ved utgangen av 2021 hadde kommunen totalt fravær på 9,1 prosent inkl Covid. Det var høyere fravær i 3. og 4. kvartal 2021, med størst utfordring på pleie og omsorg og administrasjonen på grunn av langtidsfravær. I andre kvartal 2022 var fraværet 8,4 prosent, som er en nedgang på 2,5 prosent fra første kvartal. Det var en generell nedgang av langtidssykefraværet i alle enheter⁶.

⁶ Data fra møtereferat AMU 260822

4.3.1 Rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær

Forebygging av sykefravær

På slutten av 2020 innledet kommunen et samarbeid med BHT og NAV Arbeidslivsenter gjennom et nærværprosjekt og gjennomførte i juni 2021 en medarbeiderundersøkelse.

Medarbeiderundersøkelsen viste følgende utfordringer for Høylandet kommune:

Rødt: Kommunikasjonsflyt

Gul: Stress, konflikter, organisering av arbeidet, reell medbestemmelse, personalmøtene, krevende etiske dilemmaer

Grønn: Mobbing

Med bakgrunn i medarbeiderundersøkelsen, ble det laget en handlingsplan for Høylandet kommune. Planen inneholder informasjon om rollene i HMS-arbeidet og beskrivelse av aktiviteter med tidsplan, kategori og tiltak. Handlingsplanen er vedlagt. Vedlegg 3.

Utdrag av resultater fra medarbeiderundersøkelsen er omtalt i respektive kapitler.

Tabell 5. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen om sykefravær

	Helt enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uenig
Jeg opplever at vi har gode rutiner for oppfølging av ansatte ved fravær. Prosent	Ca 25	Ca 39	Ca 25	Ca 11
Jeg vil gå til leder i forkant av ei sykmelding for å se på muligheter for tilrettelegging. Prosent	Ca 50	Ca 39	Ca 11	
Leder gjennomfører nødvendige samtaler med ansatte. Prosent	Ca 12	50	Ca 38	
Jeg opplever å samarbeide godt med mine kolleger. Prosent	50	50		
Jeg bidrar til et godt arbeidsmiljø. Prosent	25	75		

Kilde: Powerpoint vedr Medarbeiderundersøkelsen 2021

Tabellen viser at ca 64 prosent er helt enig eller enig, ca 25 prosent er verken enig eller uenig og ca 11 prosent er uenig i at de opplever at de har gode rutiner for oppfølging av

ansatte ved fravær. Ca 89 prosent er helt enig eller enig og ca 11 prosent er verken enig eller uenig i at de vil gå til leder i forkant av ei sykemelding for å se på muligheter for tilrettelegging. På spørsmål om leder gjennomfører nødvendige samtaler med ansatte, svarer ca 62 prosent helt enig eller enig og ca 38 prosent er verken enig eller uenig.

100 prosent er helt enig eller enig i at de opplever å samarbeide godt med sine kolleger og at de bidrar til et godt arbeidsmiljø.

Oppfølging av sykefravær

I kommunens gjeldende sykefraværprosedyre (vedlegg 4) står det at nærmeste leder har ansvar for å følge opp sykmeldte ansatte i henhold til rutinen og har ansvar for å søke råd hos personalkontor/leder på neste nivå/bedriftshelsetjeneste/trygdeetat (NAV) ved behov. Oppfølgingen er konkretisert i en tabell som viser tidspunkt for oppfølging, hva som skal gjøres og hvem som er ansvarlig. Rutinene er ikke oppdatert i henhold til arbeidet som er igangsatt med Nærværprosjektet.

Hovedverneombudet mener at oppfølging av sykmeldte følges bra opp i noen etater, men at kravene om oppfølging med dialogmøter ikke fungerer som det burde gjort. Ansatte har kontaktet henne fordi de ikke får oppfølgingen de mener de skulle hatt for å ivareta jobben sin i sykmeldingsperioden, samt planlegging av muligheter for tilrettelegging ved tilbakekomst. Som hovedverneombud prøver hun å være et bindeledd mellom ansatte og ledelsen. Delegeringsreglementet viser hvordan ansvaret er fordelt i organisasjonen, og det kan gjøre at det noen ganger oppleves litt vanskelig å få gode prosesser eller ha noen progresjon når alt skal godkjennes av kommunedirektøren. Å ta gode og viktige beslutninger er viktig, men de må ikke bli tidstyv for å oppnå gode resultater, som igjen handler om kommunens omdømme.

Kommunalsjef helse og omsorg har ikke hatt oppfølging av noen sykmeldte i sektoren ennå, på grunn av kort tid i jobben. Han er klar over ansvaret som blant annet omfatter oppfølgingsplaner, samtaler, tilrettelegging, restarbeidsevne med mer og at det er viktig å være i dialog med ansatte. Mye av oppfølgingen av sykmeldte ligger på avdelingsledere. Han tror det er tilfredsstillende oppfølging av kommunens sykmeldte og at de har tidlig dialog med sykmeldte, men det kan glippe på noen områder hvor ansatte har delstillinger i flere sektorer.

Avdelingsleder pleie og omsorg bruker rutinene for oppfølging av sykmeldte, og har kommet langt i forhold til tidligere praksis da det var manglende konkrete avklaringer i forhold til langtidssykemeldte. Hun har god kontakt med BHT og NAV når det er hensiktsmessig og gjennomfører samtaler med den sykmeldte pr telefon når det er aktuelt. Sykefraværet har gått ned fire til fem prosent siden hun begynte, det var ca 12 prosent ved årsskiftet. Medarbeiderundersøkelsen for 2021 ga besynderlige resultater for pleie og omsorg. Det var

ugreie forhold i arbeidsmiljøet og de følte manglende kommunikasjon med ledelsen i medarbeiderundersøkelsen. Hun har brukt mye tid på nærvær og arbeidsmiljø siden hun startet og hatt medarbeidersamtaler med alle før sommeren i år. Covid har hatt betydning for det høye fraværet i 2021, i tillegg til høy gjennomsnittsalder i arbeidstakergruppa. De har anskaffet tilstrekkelige hjelpemidler, for eksempel takheiser og løftestoler med mer.

Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet tror at ledelsen ikke følger opp alle sykmeldte til enhver tid. Ansatte melder ikke fra til tillitsvalgte dersom ledelsen ikke følger opp og tar kontakt. Et medlem opplevde for noen år siden å ikke ha noen oppfølging under sykmeldingen og fikk plutselig beskjed om at stillingen opphørte. Hun tror de har blitt bedre på tilrettelegging ved sykefraværsoppfølging, men at det er fortsatt noe å vinne på i forhold til å ikke lyse ut stillinger før dette er sjekka. Tillitsvalgte går gjennom sykefraværet med kommunedirektøren og personalsjefen en gang i kvartalet.

Hovedtillitsvalgt Fagforbundet tror ledere i kommunen følger rutinene, men hun kjenner til et tilfelle der en ansatt ikke har hørt fra arbeidsgiver etter å ha vært sykmeldt 5-6 uker og har ikke blitt spurt om hvordan det går. Det blir mange sykemeldinger og tilrettelegginger som skal følges opp og det er ikke sikkert at lederne har nok tid til å tilrettelegge for alle. Hun mener at sykefraværsoppfølgingen er veldig viktig, og at både korte og lengre fravær må bli ivaretatt.

Kommunalsjef oppvekst og kultur har generelt inntrykk av at oppfølging av sykmeldte blir godt ivaretatt i henhold til regelverket, de blir fulgt opp og ledere har tett dialog med sykmeldte. De kunne muligens hatt tettere oppfølging av langtidssykmeldte, men hun mener det ivaretas ved at de sender mail og oppfordrer til besøk.

Rektor følger NAV sine sider i forhold til oppfølging av sykmeldte og har hatt oppfølgingssamtaler med sykmeldte.

Styrer i barnehagen sier det er ulikt på avdelingene hvordan oppfølging av sykmeldte gjøres. De kan bli bedre på oppfølging av sykmeldte og få en bedre dialog opp mot legene. Hun har jevnlig oppfølging av ansatte ved sykemeldinger og i forkant av sykemeldinger kommer den ansatte til henne for å diskutere saken før legebesøket. Hun er tett på med telefon/besøk av ansatt på arbeidsplassen, gjennomgang av aktivitetsplikten og evt tilrettelegginger som må gjøres. Hun har jevnlig gjennomgang av prosedyrer ved sykemeldinger slik at de ansatte er kjent med hva arbeidsgiver forventer av den enkelte arbeidstaker.

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet sier at opplæringsområdet er vanskelig når det gjelder tilrettelegging, siden det er vanskelig å finne alternative arbeidsoppgaver, enten er man på jobb eller så er man ikke. I nærværprosjektet får sykmeldte bedre oppfølging, for eksempel via jevnlig telefonsamtaler. Hun sier at tidligere var oppfølgingen litt mer varierende.

4.3.2 Systematisk arbeid for forebygging og oppfølging

I tertialrapport 2/21 skriver administrasjonen at viktige oppstartsmøter for nærværsprosjektet ble holdt i februar og mars og avdelingsvis info/forankringsmøter gjennomført i juni. Det ble utarbeidet plan for oppfølging gjennom høsten og oppfølging i avdelinger startet i august 2021. BHT gjennomfører opplæring av avdelingslederne for gjennomføring av samtaler med sykmeldte. Opplæringen er blitt tatt veldig godt imot i organisasjonen. Kommunen søkte kr 600.000,- i OU-midler og har mottatt kr 300.000,- til dette arbeidet. I tillegg brukes kommunale midler til arbeidet.

Prosjektgruppe for nærværsprosjektet består av kommunedirektør, personalsjef, HVO, HTV, BHT, NAVs Arbeidslivssenter (NALS). Det er opprettet partsgrupper som består av avdelingsleder, verneombud, tillitsvalgte, (BHT-NALS) i alle avdelinger.

Nærværsprosjektet omfatter i stikkordsform:

- oppfølging på individnivå og systemnivå. Det kjøres prosesser på avdelinger og individuelt nivå i samarbeid med BHT
- involvering av ledelse, tillitsvalgte, verneombud, BHT, Arbeidslivssenteret
- informasjon og forankring gjennom ni samlinger
- satsing på alle avdelinger, inkl. partssammensatte utvalg på alle avdelinger
- Gjennomført medarbeiderundersøkelse med tilbakemelding av resultater
- strukturert oppfølging av ansatte som er sykmeldt eller som står i fare for å bli sykemeldt
- god intro og opplæring for ledere

Personalsjefen sier at nærværsprosjektet har betydning med at det skaper tryggere ledere i oppfølgingen. Det gjennomarbeides tydelige rutiner, ansatte vet hva som forventes av dem og arbeidsgiver vet hva som kan forventes av arbeidstakere og motsatt. Både ansatte og arbeidsgiver har plikter og rettigheter som må være tydelige.

Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet sier at de har arbeidet med sykefravær i Nærværsprosjektet. Hun mener dette arbeidet startet veldig bra, men er ikke fornøyd med fortsettelsen. Hun har vært involvert i Nærværsprosjektet i en storgruppe med tillitsvalgte og BHT, og i en annen gruppe med BHT på avdelingsnivå. Ansatte har fått informasjon om medarbeiderundersøkelsen og tiltak skulle settes i gang ut fra denne, for eksempel oppfølging av enkeltansatte.

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet sier at nærværprosjektet er positivt siden lederne får hjelp og økt kompetanse i forbindelse med samtaler med sykmeldte. Sykefraværet i kommunen har ikke gått ned, det har aldri vært så høyt som nå. Prosjektet er nå blitt løftet frem igjen, men hun synes ikke dette har stått til forventningene så langt. BHT har holdt et eget kurs for ansatte som var veldig bra. Mange medlemmer synes dette kurset var nyttig og bra, men det er ikke blitt fulgt opp tilstrekkelig.

Avdelingsleder pleie og omsorg sin befatning med Nærværprosjektet er at de har jobbet tett med individ og BHT og hun tror det har hatt god effekt. Hun har prøvd å komme ned til hva som er årsaker til fravær. Nærværstall for helse og omsorgssektoren er nå ca 8-9 prosent. Kommunalsjefen sier han skal sette i gang evaluering av Nærværprosjektet for å få status på området. Sektoren har en god del eldre arbeidstakere som er på slutten av arbeidslivet og har større risiko for langtidsfravær. Det ligger i utfordringen at noen har sentrale funksjoner og når disse er borte er det behov for backup-løsninger.

Skolen hadde oppfølging av resultatene fra nærværundersøkelsen og rektor startet opp partsgruppe i fjor vår, men har ikke greid å følge opp med møter hver måned. Skolen har noen ansatte som er langtidssykemeldt, dette er ikke jobberelatert.

Styrer i barnehage sier at nærværprosjektet har satt større fokus på den enkeltes plikter og ansvar i forhold til arbeidet. De har arbeidet med de fire verdiene i forhold til arbeidsgiverstrategien. Arbeidsgiver og arbeidstaker må finne fram til gode løsning sammen for å kunne bidra til at de er til stede og kan utføre jobben som skal gjøres.

Tabell 6. Gjennomsnittlig nærvær i kommunen i 2022

	Nærværprosent
Administrasjon	90,7
Oppvekst/kultur/bibliotek	92,6
Barnehage	89,2
Helse og omsorg	92,5
Sykeheim og hjemmetjeneste	90,7
Miljøarbeidertjeneste	87,9
Utvikling/næring/teknisk	91,8
Gjennomsnitt	90,9

4.4 Vurdering

Kommunen bør være tilknyttet bedriftshelsetjeneste

Revisor vurderer at kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.

Kommunen skal ha rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær

Revisor vurderer at kommunen har skriftlige rutiner for oppfølging av sykefravær, men disse er ikke oppdatert i forhold til arbeidet som gjøres i Nærværprosjektet i forhold til forebygging.

Kommunedirektøren må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær

Revisor vurderer at kommunen gjennom etablering av Nærværprosjektet har tilrettelagt for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Prosjektet er forankret i ledelsen, i tillitsvalgtapparatet, og det samarbeides med bedriftshelsetjeneste og NAV sin arbeidslivtjeneste. Det er i prosjektet satset på opplæring av ledere ved at det gjennomarbeides tydelige rutiner, ansatte vet hva som forventes av dem og arbeidsgiver vet hva som kan forventes av arbeidstakere og motsatt.

5 OPPFØLGING AV AVVIK OG KRITIKKVERDIGE FORHOLD

I dette kapitlet beskriver vi deltema 4 avvik og avviksbehandling.

5.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet avvik og avviksbehandling:

Følges avvik og kritikkverdige forhold opp i sektorene?

5.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Kommunen skal ha system for å avdekke og følge opp avvik
- Kommunen bør ha et system for rapportering
- Kommunen skal ha rutiner for intern varsling

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

5.3 Data om avvik og kritikkverdige forhold

I dette kapitlet presenteres data om oppfølging av avvik og kritikkverdige forhold.

5.3.1 Kvalitetssystem med avviksmodul

Kommunen har brukt kvalitetssystemet Compilo fra 2016. Kvalitetssystemet har en egen modul for avviksmelding. Ifølge personalsjefen er ansatte tildelt bruker i Compilo når de begynner i jobben og det er forsøkt å få ansatte til å ta i bruk systemet, men det har vært et «dødt system» i mange år. Compilo kan brukes på mobil og er tatt i bruk i helse og omsorg, men ikke i de andre sektorene. Kommunalsjef helse og omsorg sier at mange rutiner og oppdaterte leselister er lagt inn i Compilo, men at det er forbedringspotensial på at andre enn avdelingslederne bruker den.

Avviksmodulen i Compilo har en fane for avviksmelding og en for avviksstatistikk.

Tilgang til avvikssystemet

Ifølge personalsjefen er ansatte tildelt bruker i Compilo når de begynner i jobben. Hovedverneombudet har lese- og skrive-tilgang til alle avvik som meldes inn i Compilo. Hun ba om skrive-tilgang da hun la merke til at enkelte av avvikene ble lukket for enkelt uten gode rutinebeskrivelser eller i verste fall ikke ble fulgt nærmere opp.

På grunn av lite bruk er det flere ansatte som ikke kommer inn i systemet og må få nye passord som noen ganger ikke fungerer.

Opplæring i bruk av avvikssystemet

Personalsjefen sier at det jobbes nå aktivt med å få ansatte og ikke minst ledere på banen til å bruke dette som et fullverdig avvikssystem og opplæring og bruk blir prioritert høsten 2022 og 1. halvår av 2023.

Kommunalsjef helse og omsorg har opplæring og bruk av Compilo for ansatte på sin arbeidsliste.

Flere hovedtillitsvalgte sier det mangler opplæring ifht bruk av programmet for å finne retningslinjer og rutiner.

Bruk av avvikssystemet

I avviksmodulen i Compilo kan avvik meldes inn i 3 kategorier, dette er

- Tjeneste/bruker-avvik: hendelser og situasjoner som angår tjenestemottakere, for eksempel elever, pasienter og lignende
- Organisasjon/intern-avvik: hendelser og situasjoner knyttet til interne forhold på arbeidsplassen. Dette kan være samarbeid, organisering, avtaler osv.
- HMS-avvik: hendelser og situasjoner knyttet til helsen, miljøet eller sikkerheten til de ansatte. Videre også hendelser som vedgår det indre eller ytre miljø på arbeidsplassen, for eksempel skade på utstyr, miljøutslipp, skade på ansatt osv.

Tabell 7. Meldte avvik i perioden 2020-2022

	2020	2021	2022
Helse og omsorg	49	36	48
Oppvekst og kultur	0	6	3
Næring og utvikling	0	0	1
Totalt	49	42	52

Kilde: Compilo

Tabellen viser at de fleste avvik meldt i perioden er meldt innen helse og omsorg; 49 avvik i 2020, 36 avvik i 2021 og 48 avvik i 2022. I 2020 var 21 av de meldte avvikene i helse og omsorg i 2020 HMS-avvik, i 2021 var antall HMS-avvik for helse og omsorg 12 og i 2022 er 22 avvik meldt som HMS-avvik.

Innen oppvekst og kultur er det meldt 6 avvik i 2021 og 3 avvik i 2020. 4 av avvikene i 2021 var HMS-avvik.

Næring og utvikling har meldt 1 avvik i 2022, dette var HMS-avvik.

Personalsjefen sier at det meldes mest avvik på papir, ikke i Compilo. Når avvik meldes på papir i stedet for i Compilo, blir avviket ikke etter-registrert.

Ifølge hovedverneombudet er det et problem at ledelsen i kommunen ikke bruker avvikssystemet i den grad som ønskes. Flere av de ansatte mener at det er det ingen vits i å melde avvik siden ledelsen ikke bruker Compilo og det er da ingen grunn til å presse ansatte til å bruke systemet.

Kommunalsjef helse og omsorg mener organisasjonen er avhengig av å få inn avvik for forbedringskultur og han mener det er misforstått bruk dersom ansatte ikke legger inn avvik i frykt for å bli svartelistet. Organisasjonen har slitt med å legge inn avvik, terskelen for å registrere inn må endres, men sykepleierne er blitt flinke til å melde HMS-avvik.

Kommunalsjef oppvekst og kultur ser at det er viktig å ha tilstrekkelig opplæring i prosedyrer for å melde avvik. Kulturen for å melde avvik har forbedringspotensial og dette må løftes opp. Rektor har levert avviksmeldinger vedrørende drift av skole.

Oppfølging av avvik

Tabell 8. Lukketid avvik 2021 og 2022

	Åpen	Under 1 dag	1-3 dager	3-10 dager	10-30 dager	Sum
Første kvartal 2021	5	4				9
Andre kvartal 2021	3			3		6
Tredje kvartal 2021	13			1		14
Fjerde kvartal 2021	5			1	1	7
Første kvartal 2022	5	1			1	7
Andre kvartal 2022	12	4		4	1	21
Tredje kvartal 2022	6	1	3	1	2	13

Kilde: Compilo

Sum-kolonnen i tabellen viser at antall meldte avvik pr kvartal har hatt en gradvis økning.

Kommunalsjef helse og omsorg sier at hvem som følger opp avvikene er viktig og at det er suksesskriterier at rutiner blir endret og får lagt rutiner på en felles plass.

Avdelingsleder pleie og omsorg sier hun har 14 dager på å behandle avvikene hun mottar, men det er litt forskjellig hva som meldes som avvik. Noen avvik er både systemavvik og

pasientavvik, og hun er usikker om de føres begge steder. Refleksjon på avdelingene vedrørende generelle avvik gjøres hele året. Hun har lagt merke til at hvilke personer som skal følge opp avvikene ikke alltid er oppdatert i systemet, for eksempel personer som er slutta blir ikke sletta og nye personer mangler. Dette kan medføre at avvikene ikke blir behandlet.

Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet mener at avvikene følges opp, men noen ganger er avdelingsleders vurdering ikke lik den som meldte ifht alvorlighet. Avvikshåndteringen drøftes ikke med tillitsvalgte. I møter mellom avdeling/tjeneste med tillitsvalgte/verneombud diskuteres ikke avvik og utvikling sykefravær.

Kommunalsjef oppvekst og kultur får ikke mange avvik meldt inn og har dermed lite praksis i avvikshåndtering. Oppfølging av avvik er avhengig av hvilke avvik som meldes. Noen avvik kan lukkes etter å ha blitt avklart, mens andre, for eksempel fysisk avvik, må sendes videre. Hun gir tilbakemelding til melder om behandling av avviket. Hun mener det bør tas en ny gjennomgang av risikovurdering i forhold til internkontroll, se på hvilke ROS-analyser som bør kjøres.

Rektor behandler avviksmeldinger levert av ansatte. Han følger opp tidsfristene så godt som mulig i avviksbehandlingen og prøver å gi tilbakemelding til den som har meldt avvik.

Styrer i barnehagen sier det er lite avvik som kommer til henne. Hun følger opp avvikene som kommer inn ved at hun kvitterer dem ut hvis det ser greit ut, ellers kommenterer hun og gir forslag til forbedringer.

5.3.2 Rapportering

I årsmelding for 2021 skriver kommunedirektøren under interne kontrolltiltak blant annet at det høsten 2021 ble ansatt en fagleder digitalisering i 100 prosent stilling, som vil være en pådriver for å få system for internkontroll fulgt opp. I årsmelding 2021 og tertialrapport 2/22 er det ikke rapportert om avvik og avviksbehandling. Revisor har ikke fått fremlagt rutine for rapportering.

Personalsjefen sier at de har ikke hatt så alvorlige avvik at det er tatt opp i AMU. Der det avdekkes manglende kompetanse og personell blir det satt inn tiltak på ulike avdelingsnivå.

5.3.3 Varsling

Informasjonsheftet for ansatte inneholder blant annet Rutine for intern varsling, vedtatt i administrasjonsutvalget 16.12.09. Formålet med rutinen er: "Høylandet kommune skal være en åpen organisasjon med trygge arbeidsforhold og forsvarlige tjenester til innbyggerne. Vi vil derfor at våre ansatte er lojale og varsler om kritikkverdige forhold til de som kan gjøre noe

med det. For å tilrettelegge for dette har vi laget rutine for varsling. Ingen ansatte som melder om kritikkverdige forhold skal oppleve gjengjeldelse, jfr AML §2-3 nr 4. Rådmannen og enhetslederne har ansvar for at varslingsrutinene blir kjent for alle ansatte i kommunen.”

Informasjonsheftet inneholder også etiske retningslinjer. Punkt L i retningslinjene omhandler mobbing, der det heter: “Mobbing og trakassering aksepteres ikke. Det forventes at alle ansatte tar ansvar og varsler nærmeste overordnede ved mistanke om at en kollega er utsatt for trakassering. Hvis mobbingen utøves av nærmeste overordnede kan andre ledere, tillitsvalgte eller verneombud varsles.”

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen viser at ca 62 prosent er helt enig og ca 38 prosent er enig i at de vet hvordan det skal varsles ifra om kritikkverdige forhold.

Kjennskap til varslingsaker varierer. En hovedtillitsvalgt melder om en varslings sak i 2021 og en avdelingsleder omtaler en sak i personalgruppa som ble håndtert som en varsling. Ellers kjenner verken ledere eller hovedtillitsvalgte til at det har vært varslingsaker i kommunen.

5.4 Vurdering

Kommunen skal ha system for å avdekke og følge opp avvik

Revisor vurderer at kommunen siden 2016 har hatt et system for å avdekke og følge opp avvik, gjennom at Compilo ble anskaffet som kvalitetssystem. Oppfølging av opplæring og bruk har variert mye i de enkelte sektorer og nødvendig opplæring/oppfrisking planlegges iverksatt.

Kommunen bør ha et system for rapportering

Revisor vurderer at kommunen ikke har beskrevet et system for rapportering av avvik.

Kommunen skal ha rutiner for intern varsling

Revisor vurderer at kommunen har rutiner for intern varsling og disse er gjort kjent gjennom informasjonsheftet for ansatte.

6 HØRING

En foreløpig rapport ble sendt på høring til kommunedirektøren i Høylandet kommune 5. januar 2023, med svarfrist 19. januar 2023. Kommunedirektørens hørings svar har ikke medført endringer i den foreløpige rapporten. Hørings svaret er vedlagt rapporten i vedlegg 2.

7 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

7.1 Konklusjon

I denne forvaltningsrevisjonen har revisor undersøkt om Høylandet kommune arbeider systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang. Revisors overordnede konklusjon er at kommunen er kjent med kompetanseutfordringene, og at de har iverksatt tiltak for å arbeide systematisk med utfordringene, men at man ikke i tilstrekkelig grad har fulgt opp og innarbeidet en god systematisk praksis.

Revisor baserer denne vurderingen på at kvalitetssystemet (Compilo) ikke er aktivt i bruk og oppdatert for hele organisasjonen, og at arbeidsgiverstrategien er av eldre dato. Videre har kommunen utfordringer knyttet til å fullføre kompetansekartleggingen, noe som i neste omgang har konsekvenser for kommunens mulighet til å analysere kompetansebehovet. Kommunen synes å ha rutiner for oppfølging av sykemeldte, men disse er ikke oppdatert med hensyn til ny kunnskap om forebygging av sykefravær framkommet i Nærværprosjektet. Det er dessuten et potensiale for å øke bruken av avvikssystemet, i den hensikt å skape forbedring og en lærende organisasjon.

7.2 Anbefalinger

- Kommunedirektør bør sørge for oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.
- Kommunedirektør bør sørge for at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging.
- Kommunedirektør bør sørge for at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.
- Kommunedirektør bør sørge for at kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

KILDER

- Informasjonshefte for ansatte
- Referater fra arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Presentasjon av Nærværsprosjektet
- Presentasjon av resultater fra medarbeiderundersøkelsen
- Informasjon om arbeidet med ny arbeidsgiverpolitikk
- Budsjett og økonomiplan 2020-2023
- Virksomhetsplan 2020
- Handlingsplan HMS 2022

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§15) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- Kommuneloven
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-16-17-62
- Forskrift om systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
- KS Veileder om varsling

Rutiner for personalarbeid

Kommunelovens §25-1 tillegger kommunedirektøren ansvar for at internkontrollen i kommunen sikrer at lover og forskrifter følges. Klar ansvarsfordeling og delegering blir av Kommunenes Sentralforbund (KS) trukket frem som et sentralt aspekt ved rådmannens internkontroll. Internkontrollen etter kommuneloven gjelder administrasjonens virksomhet. Det omfatter alt som er innenfor ansvarsområdet til kommunedirektøren.

I henhold til § 25-1 i kommuneloven skal kommuner og fylkeskommuner ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunedirektøren i kommunen er ansvarlig for internkontrollen.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Kommunedirektøren skal etter denne paragrafen:

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

I Kommunal- og moderniseringsdepartementets veileder om internkontroll i kommunesektoren er kravene i kommuneloven omtalt nærmere.

Lovkravene angir minstekrav til en internkontroll, men gir ikke en legaldefinisjon av internkontrollbegrepet. Det finnes ingen «fasit» på god internkontroll. Hver kommunedirektør bør gjøre seg opp en formening om hva som er god internkontroll og hvordan den skal innrettes og følges opp i egen kommune.

KS anbefaler at kommuner som vil styrke sin internkontroll har på plass sektorovergripende reglement og rutiner innen en rekke områder, deriblant innen personalforvaltning og arbeidsgiverområdet. Gjennom arbeidsgiverpolitikk og andre strategier har kommunen et fundament for sin rolle som arbeidsgiver, og ulike reglement gir konkrete bestemmelser og veiledning om gjennomføring. Kompetanseplanlegging, rekrutteringsarbeid, oppfølging av sykemeldte, HMS-arbeid, lederprogram og medarbeiderundersøkelser er noen få stikkord som belyser bredden for kommunen som arbeidsgiver. Kommunen bør være trygg både på de økonomiske forholdene som er knyttet til lønn og pensjon for medarbeidere, oppfølging knyttet til sykefravær, HMS, trivsel og arbeidsmiljø, samt kompetanse og effektiv oppgaveutførelse.⁷

Personalarbeidets hovedområder er:¹

- Personalpolitikk – de overordnede prinsipper og operative retningslinjer organisasjonen legger til grunn for styringen av de menneskelige ressurser
- Personalplanlegging – en prosess organisasjonen gjennomfører for å sikre at den vil ha den nødvendige kompetanse og at denne kompetansen er effektivt kombinert med de arbeidsoppgavene som skal utføres
- Rekruttering – fyller ledige/nye stillinger gjennom intern og ekstern rekruttering
- Karriereplanlegging – individers yrkesmessige livsløp
- Personalutvikling – alle de programmer og tiltak organisasjoner gjennomfører med sikte på å utvikle de ansattes kunnskaper, ferdigheter og evner, samt all den uformelle læring som finner sted gjennom selve arbeidet
- Belønningssystemer

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal ha nødvendige rutiner og prosedyrer som er gjort kjent og tilgjengelig
- Vedtatt arbeidsgiverstrategi bør følges opp
- Sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltning bør være skriftliggjort

⁷ "Orden i eget hus", kap 9.3.3

- Delegasjon av personalansvar bør gjøres skriftlig
- Kommunen bør sikre tilstrekkelig opplæring av ledere i personalarbeid

Kompetanse og kompetanseutvikling

Riktig og god kompetanse sikrer kommunene kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.

En bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse er viktig for at kommunene skal lykkes både som samfunnsutvikler og som velferdsprodusent.

Systematisk kompetanseutvikling forutsetter hensiktsmessig styring og ledelse. For å utvikle ansattes og virksomhetens kompetanse, fordres bevisst tenkning og handling rundt tiltak som skal heve sektorens og kommunens kompetanse.

Strategisk kompetansestyring vil si planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål.²

For å lykkes med strategisk kompetanseledelse, kreves en god forankring hos kommunens ledelse og i kommunens arbeidsgiverstrategi. Kommuner som har en overordnet kompetanseplan for hele kommunen og kompetanseplaner for sektorene, jobber mer systematisk og målrettet med kompetanse enn kommuner som ikke har et godt kompetanseplanverk. De jobber også mer brukerorientert og innovativt.³ Den overordnede kompetanseplanen inngår da i kommunens øvrige planarbeid, og har en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan.

En strategisk kompetanseplan er en del av kommunens planverk – og vil si noe om hvilken kompetanse som behøves for å nå målene. Den enkelte kommune må ta utgangspunkt i sin situasjon i slike prosesser, hvilket behov skal dekkes (hele kommunen/et enkelt tjenesteområde), hvordan har kommunen arbeidet med kompetanseplanlegging tidligere?

For å kunne oppfylle forpliktelsen til å gi helsepersonell rammebetingelser som gjør det mulig å opptre i samsvar med helsepersonellovens krav, må øverste leder ha oversikt over helsepersonellens kompetanse og behov for opplæring. «Ha oversikt over medarbeideres kompetanse og behov for opplæring» (Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten, § 6f).

Det er øverste leders ansvar å sørge for systemer som sikrer at medarbeiderne har kunnskap og ferdigheter til å utføre oppgavene sine. Det forutsetter at virksomheten gjennomfører jevnlig kompetansekartlegginger, rekrutterer medarbeidere med riktig kompetanse og sørger for at de får tilstrekkelig opplæring, samt etter- og videreutdanning.

En avgjørende faktor for å lykkes med å forbedre tjenestene er at ledere og medarbeidere har kompetanse i forbedringsarbeid. Forbedringskunnskap er et eget fag som må læres. Derfor bør også dette kunnskapsområdet innarbeides i kompetansekartlegginger og planer.

85 tilråding for styrkt egenkontroll - Tilråding 21:” Kommunane bør ha ei systematisk tilnærming til kompetanseutvikling og -sikring, gjennom opplæringstiltak og informasjon og ved rekruttering.”

Utlede revisjonskriterier:

- Vedtatt kompetanseplan bør inngå i kommunens øvrige planarbeid og ha en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan
- Det bør gjennomføres jevnlig kompetansekartlegging
- Ansatte bør sikres tilstrekkelig opplæring

Sykefravær

Arbeidsmiljølovens §1-1 slår fast at arbeidsmiljøet skal være helsefremmende: «Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon». I arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd kreves det at arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal sørge for at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid utføres på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Av annet ledd bokstav f følger det at arbeidsgiver må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Arbeidsmiljølovens § 4-6 tredje ledd sier at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre det er åpenbart unødvendig. Planen skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Arbeidsgiver skal også innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, eller slitasje, med mindre dette er åpenbart unødvendig, jf. arbeidsmiljøloven. § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven. § 25-2 andre ledd. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte, jf. arbeidsmiljøloven. § 4-6 femte ledd.

Etter arbeidsmiljøloven § 3-3 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 13 er arbeidsgiver forpliktet til å vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

For at en kommune som Høylandet skal kunne arbeide systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær må kommunen etter revisors skjønn ha skriftlige rutiner for arbeidet, og disse må være gjort kjent i hele organisasjonen. Det trengs også dokumentasjon på sykefraværet for at det skal kunne arbeides systematisk.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen bør være tilknyttet bedriftshelsetjeneste
- Kommunen skal ha rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær
- Kommunedirektøren må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær

Avvik og kritikkverdige forhold

Det tredje sentrale rådet som gis i kapittel 1 i “Orden i eget hus” er at internkontrollen i større grad bør inngå i ordinær ledelse og virksomhetsstyring. Dette rådet bør ses i sammenheng med Kommuneloven § 25-1, 3. ledd bokstav e, som pålegger kommunedirektøren å «evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll», altså en plikt til oppfølging. Gjennom sektorovergripende internkontroll (overordnet risikovurdering, virksomhetsstyring og sektorovergripende reglement) etablerer og tilrettelegger kommunedirektøren for god internkontroll. Gjennom internkontroll innenfor tjenester og støtteprosesser vedlikeholdes og anvendes internkontrollen, blant annet ved forebygging gjennom risikoreduksjon og læring gjennom avvikshåndtering. Gjennom oppfølging og styringssløyer sikres nødvendige tilbakemeldinger og justeringer, slik at kommunedirektøren har betryggende kontroll selv om han/hun ikke har innsikt i alle detaljer. Dessuten er det nødvendig med koblinger og samspill mellom virksomhetsstyring og internkontroll slik at internkontrollen oppleves som relevant både ved utførelse av daglige oppgaver og ved utøvelse av ledelse og styring.

Varsling

Nye regler om varsling i arbeidsmiljølovens kapittel 2A trådte i kraft 1. januar 2020.

Varsling skal både sikre yringsfriheten til arbeidstakerne og bidra til å beskytte arbeidstakere som sier ifra om kritikkverdige forhold. Varsling er en viktig del av det kommunale HMS-arbeidet, og gir kommunene mulighet til å avdekke og forbedre kritikkverdige forhold som kan være svært kostbare.

Varslingsinstituttet er viktig for å kunne avsløre blant annet korrupsjon, sløsing eller annen ulovlig og/eller uetisk oppførsel. Norske kommuner som arbeidsgivere plikter å både utarbeide rutiner for intern varsling og å sørge for at alle varsler bli tilstrekkelig undersøkt.⁸

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten fremgår av §2A-1. §§2 A-2 og 2 A-3 omhandler fremgangsmåte ved varsling og arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling. I §2 A-4 fremkommer forbud mot gjengjeldelse mot varsler. Ifht § 2 A-6 har arbeidsgiver plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling.

Utlede revisjonskriterier

- Kommunen skal ha system for å avdekke og følge opp avvik
- Kommunen bør ha et system for rapportering
- Kommunen skal ha rutiner for intern varsling

⁸ KS Veileder om varsling

VEDLEGG 2 – HØRINGSSVAR



Høylandet kommune
Kommunedirektør

REVISJON MIDT NORGE SA AVD STEINKJER

Brugata 2

7715 STEINKJER

Vår ref:
2022/870-4

Lnr:
410/2023

Arkiv
217

Deres ref:

Dato:
20.01.2023

Forvaltningsrevisjon av personalarbeid i Høylandet kommune

Viser til oversendt høringsrapport – Forvaltningsrevisjon av personalarbeid Høylandet kommune - den 5. januar 2023. Bekrefter at jeg har tatt en gjennomgang av høringsrapporten som setter fokus på flere viktige tema innen kommunens personalarbeid. Forvaltningsrevisjonen har pågått over noe tid og på noen områder har det vært noe fremdrift/endringer. Ønsker derfor å kommentere noen områder.

System og rutiner for personalarbeid. Som påpekt av høringsrapporten har vi over tid hatt det digitale kvalitetssystemet Compilo, men bruken har variert noe i organisasjonen. Det er fra min side en viktig prioritet at vi har på plass et slikt helhetlig kvalitetssystem, som omfatter en awiksmodul. En «restart» av dette arbeidet er en viktig prioritet for 2023, noe som vi er i gang med. Dette omfatter blant annet opplæring av systemet på flere avdelinger, inkl. avvikshåndtering.

Videre blir det nevnt i høringsrapporten at flere rutiner og prosedyrer skulle vært oppdatert/revidert. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten er vi nå i gang med å få utarbeidet en digital personalhåndbok der vi tar sikte på å få samlet alle prosedyrer og rutiner knyttet til personalarbeid/HMS-arbeid. Denne vil bli en del av kvalitetssystemet compilo.

Som vist til i rapporten er det satt i gang arbeid med å utarbeide en ny arbeidsgiverstrategi for Høylandet kommune. Arbeidet er godt i gang og planlegges ferdigstilt innen sommeren-23. Viktige fokusområder i strategien vil være kommunens evne til i) å rekruttere, beholde og utvikle ansatte, ii) utvikling og innovasjon, iii) å lede.

Når det gjelder introprogram/innføring og opplæring av nyansatte så blir det viktig å sikre et opplegg som gjennomføres med alle nyansatte, ikke minst ansatte i lederstillinger.

Kompetanse/kompetansekrav. Høylandet kommune er heldig å ha mye god kompetanse – kompetanse som det er viktig å ta i bruk samt videreutvikle. Når det gjelder arbeidet med kompetansekartlegging har dette kommet langt videre i løpet av fjoråret. Satsinger innen

Postadresse:
Høylandet kommune
Vergeia 1
7877 HØYLANDET

Sentralbord: 74 32 48 00
Saksbehandlers tlf: 45096975

Bankgiro: 4466 10 00187
Organisasjonsnummer: 959220476
Epost:
postmottak@hoylandet.kommune.no
www.hoylandet.kommune.no

kompetanseutvikling følges opp på mange fagområder og er svært viktig også i tiden fremover. Det å få ferdigstilt ny kompetanseplan blir således et viktig arbeid.

Når det gjelder evne til å vurdere nye kompetansebehov har kommunen gjort viktige grep på enkelte områder. Spesielt ønsker jeg å trekke frem etableringen av fagleder digitalisering som har blitt en svært viktig koordineringsressurs for å sikre et fremtidsrettet fokus på de digitale mulighetene vi har på så mange fagområder. I tillegg har vi over noen år hatt en prosjektressurs med fokus på velferdsteknologi (en felles satsing og prosjektressurs med Namdalskommunene).

Oppfølging av sykefravær. De siste par årene har vi hatt en mer systematisk nærværssatsing med bistand av bedriftshelsetjenesten. I dette arbeidet er det fokus på individuell sykefraværsoppfølging (både av de som er sykmeldt og de som står i fare for å bli sykmeldt) samt systemarbeid. Det har et klart fokus i ledergruppa og det blir viktig å sikre videre forankring og oppfølging i dette arbeidet. Ikke minst gjelder dette forebyggende arbeid. Når det gjelder rutiner for sykefraværsoppfølging er disse relativt nye men en vurderer at det er behov for en revidering som ivaretar en mer forenklet prosess mht. sykefraværsoppfølging.

Oppfølging av avvik og kritikkverdige forhold. Nevnte arbeid med kvalitetssystemet compilo er viktig innen dette området. Dette arbeidet vil videre følges opp og styrkes i organisasjonen i inneværende år.

Til slutt vil jeg si at det er nyttig å ta en helhetlig gjennomgang av personalarbeidet og at rapport fra forvaltningsrevisjonen vil brukes inn i forbedrings- og utviklingsarbeidet innen dette området. Vi har et tett og svært nyttig samarbeid med bedriftshelsetjenesten som vil kunne bistå på flere oppfølgingsområder.

Med hilsen



Liv Elden Djokoto
Kommunedirektør

VEDLEGG 3 – HMS-PLAN

BESKRIVELSE	
<p>Alle avdelinger skal lage en HMS plan som skal beskrive planlagte HMS aktiviteter. Denne planen skal også inneholde hvilke oppgaver bedriftslege/tjenesten (BHT) og NAV skal utføre etter (NALS) skal gjennomføre i avdelingen.</p> <p>Det er viktig å vurdere avdelingen HMS mål, og sette inn aktiviteter slik at disse målene blir nådd. Man kan også se på funn fra tidligere planer, vernetunde, arbeidsulykke/nedskellete, eller annet som er registrert siste år. Disse kan være nyttige innspill til å utarbeide en treffende HMS plan.</p> <p>Disse planene skal utarbeides i samarbeid med leder, verneombud og tillitsvalgt (PART), NALS eller BHT kan delta ved behov.</p> <p>Partagruppen (PART) skal i tillegg gjennomføre samarbeidsmøter minimum hver måned. I Hane 3 legges utvidet informasjon om partagruppas rolle.</p> <p>Utdeling legger handlingssplanen for 2022 klar til utførelse. Denne planen gjelder for området/tenhet / avdelingen, men inneholder også kommunens overordnede. Det er viktig at alle ansatte blir kjent med HMS planen på sin arbeidsplass.</p> <p>Alle utarbeides av leder i samarbeid med tillitsvalgt og verneombud.</p> <p>Planen sendes per e-post til lingen (navn i ansettelsesregisteret/kommune.no) (med kopi til bedriftslege/tjenesten (june@ant.no), NB: Frist for innlevering er 01. mars.</p>	
OMRÅDE / AVDELING	<p>administrasjonsbygg</p>
AVDELING	<p>administrasjonsbygg</p>
DELTAKERE	<p>HVO Inger Sofie Johnsen HVT Liv FØRT (rolle:1) HVT Ann Mari Møen (rolle:2) PERS Marianne Bøttesmo KD Liv Eiken Økoto BHT Rune Holmlina</p>
STED OG DATO	<p>Møte 1 16.03.2022 Møte 2 22 april</p>

<p>BESKRIVELSE</p>	<p>OMRÅDE / AVDELING</p>
<p>Alle avdelinger skal lage en HMS plan som skal beskrive planlagte HMS aktiviteter. Denne planen skal også inneholde hvilke oppgaver bedriftsbeholdningen (BHT) og NAV arbeider for etter (NAIS) skal gjennomføre i avdelingen.</p> <p>Det er viktig å vurdere avdelingen HMS mål, og sette inn aktiviteter slik at disse målene blir oppnådd. Man kan også se på funn fra tidligere planer, vernerunder, arbeidsmiljø undersøkelser, eller avvik som er registrert siste år. Disse kan være nyttige innspill til utarbeidelse av følgende HMS plan.</p> <p>Disse planene skal utarbeides i samarbeid med leder, verneombud og tillitsvalgt (PART), NAIS eller BHT kan delta ved behov.</p> <p>Partigruppen (PART) skal i tillegg gjennomføre samarbeidsmøter minimum hver måned. I disse 3 ligger utviklet informasjon om partigruppen rolle.</p> <p>Etter godkjenning av planen for 2022 blir tilgjengelig. Denne planen gjelder for området (enhet / avdeling), men inneholder også kommunens overordnede mål. Det er viktig at alle ansatte blir kjent med HMS planen på sin arbeidsplass.</p> <p>Alle utarbeides av leder i samarbeid med tillitsvalgt og verneombud.</p> <p>Planen sendes personalavdelingen (personell) for utarbeidelse av kommunens mål med kopi til bedriftsbeholdningen (personell.no), NB: Frist for innlevering er 01. mars.</p>	<p>AVDELING</p>
	<p>Administrasjonsbygg</p>
	<p>AVDELING</p>
	<p>Administrasjonsbygg</p>
	<p>DELTAERE</p>
	<p>HVO Inger Sofie Johannessen ITV Geir Flåt (med) [redacted] ITV Ann Mari Møen (med) [redacted] PEIS Marianne Røttermo ED Liv Ebben Østera BHT Rune Holmlinn</p>
	<p>STED OG DATO</p>
	<p>Møte 1 16.03.2022 Møte 2 22.april</p>

Kommunens overordnede HMS aktiviteter

Tidsplan	Kategori	Tiltak	Ansvarlig	Status
Hele året	Arbeidsmiljøarbeid	Fokus på helsefremmende arbeidsmiljø og partssamarbeid	HMS	Pågått
1. halvår til møteplan	Møtevirksomhet	Delaktige AMU (4 møter)	HMS	Pågått
1. kvartal	Undervisning	Lederopplæring helse/dag	HMS	Planlagt
2. kvartal	Undervisning	Lederopplæring lunsj til lunsjsamling	HMS	Planlagt
3. kvartal	Arbeidsbeholdning	Digital kartlegging	BHT	Planlagt
1. halvår til møteplan	Møtevirksomhet	Stytingsgruppe møte Nærvars konsert	HMS	Planlagt
1. halvår til revisjonsplan	Systematisk HMS	Revisjon og utarbeidelse av prosedyrer, HMS, KS, personallhåndbok	HMS	Planlagt

Områdets HMS aktiviteter

Tidsplan	Kategori	Tiltak	Ansvarlig	Status
1. halvår til møteplan	Møtevirksomhet	Informøter hver 14. dag	KD	Kontinuerlig
1. halvår til møteplan	Møtevirksomhet	Partsguppe møter månedlig med evaluering av informøter og tiltak	PART	Kontinuerlig
1. halvår til møteplan	Møtevirksomhet	Personalmøter kvartalsvis med evaluering av informøter og tiltak	PART	Kontinuerlig
1. kvartal	Møtevirksomhet	Partsguppe møte med utarbeidelse av HMS plan	PART	Utført
1. kvartal	Møtevirksomhet	Presentasjon av resultat arbeidsmiljøkartlegging	KD	Utført
2. kvartal	HMS arbeid	Vernerunde på administrasjonsbygget (inkluderer renhold og vaktmestert)	HVO	Planlagt
2. kvartal	Arbeidsmiljøarbeid	Medarbeidersamtale, inkludert sensamtaler (samlkjøres)	KD	Planlagt
2. kvartal	Sosialt	Sommeifest alle i kommunen	Festkomite	Planlagt
2. kvartal	Møtevirksomhet	Innbenete innspill fra ansatte om ønsket innhold i morgnemøter [a pr]	KD	Planlagt
2. kvartal	Møtevirksomhet	Fastsette fast agenda på morgnemøtene. [mail]	PART	Planlagt
2. kvartal	Organisatorisk	Fastsette informasjonskanaler	PART	Planlagt
3. kvartal	Organisatorisk	Fastsette roller og oppgaver i administrasjonen [gjansett mail]	PERS + KD + BHT	Planlagt
3. kvartal	Psykososialt	Arbeidsmiljøprosess (partssamtale) jobbe med kultur for å ta utgangspunkt i samarbeid	PART + BHT	Planlagt
4. kvartal	Organisatorisk	Risikounderretning stress	PART + BHT	Planlagt

Sendes til:

marlann.tottesm@hoylandet.kommune.no
lune@hoylandet.no

Opp medlemmene
022 for lokal partsgruppe (en gang i mnd.)
punkt for individuelle samtaler med ansatte som er sykmeldt, står i fare for sykmelding, eller har høy bruk av egenmeldinger. (tidspunkt, ikke navn)
ansatte tiltak i avdeling
å høstens fagsamling for alle ansatte
plan, handlingsplan nærværsprosjektet og plan for bruk av BHT (utarbeides til en felles plan)

Inger Sofie Johannessen inger.sofie.johannessen@hoylandet.kommune.no
Liv Flått liv.flatt@hoylandet.kommune.no
Ann Mari Moen ann.moen@hoylandet.kommune.no
Mariann Røttesmo mariann.rottesmo@hoylandet.kommune.no
Liv Elden Djokoto liv.elden.djokoto@hoylandet.kommune.no

mnd. Kl. 09:00 - 11:00 (unntatt juli og august)

ta ler

vi er få. Fleksibel på hjemmekontor, noe som fører til mindre bruk av egenmeldinger.
ang. Arbeider vi på beste / enkleste måte? Kan vi gjøre ting annerledes?
ledernivå

id på bakgrunn av kartlegging

VEDLEGG 4 – SYKEFRAVÆRSPROSEDYRE

Hensikt: Hensikten med rutinen er å ivareta ansatte i perioder med redusert funksjonsevne som følge av sykdom. Kommunen skal i samråd med den enkelte forsøke å finne gode ordninger på arbeidsplassen, som lar seg forene med den ansattes helsemessige ressurser. Ved lengre fravær er det et mål for kommunen å opprettholde kontakten med den sykmeldte gjennom hele sykmeldingsperioden.

Når	Hva gjør vi	Ansvarlig
1.dag	Melding om fravær Opplyse om antatt fraværslengde	Arbeidstaker
Innen 1 uke (også ved gradert sykmelding)	Tlf. kontakt: - hvordan går det? - Kan det legges til rette på arbeidsplassen? - Ev. invitere til samtale	Nærmeste leder tar initiativ Den sykmeldte opplyser ev. om funksjonsevne
Hyppig korttidsfravær (3 i løpet av 6 mdr.)	Invitere til samtale: - Hva kan vi gjøre for å forebygge nye fravær?	Nærmeste leder inviterer Arbeidstaker deltar i samtalen
Innen 3 uker (også ved gradert sykmelding)	Invitere til samtale: - Diskutere gradert sykmelding og mulige tiltak på arbeidsplassen	Nærmeste leder inviterer Arbeidstaker deltar i samtalen og opplyser om funksjonsevne
4 uker	Siste frist for utarbeidelse av oppfølgingsplan. Oppfølgingsplan sendes sykmelder.	Nærmeste leder
Innen 7 uker	Gjennomføre dialogmøte I	Nærmeste leder, den sykmeldte, bht og legen
Ved 9 uker	Siste frist for oversendelse av informasjon til NAV	Nærmeste leder
Ved 6 mdr.	Dialogmøte 2	NAV

I hele sykmeldingsperioden	<ul style="list-style-type: none"> - Samtaler med jevne mellomrom - Orienterer øvrige ansatte ved enheten at den ansatte er helt/delvis sykmeldt. - Invitere til lunsj og sosiale aktiviteter - Sende relevant post, invitere på relevante møter 	Nærmeste leder
Innen 8 måneder (også ved gradert sykmelding)	Avklare hva skjer etter sykepengeperioden (12 mdr.) Informasjon om søknadsfrister for diverse ytelser, mulige konsekvenser for ansettelsesforhold	Nærmeste leder med bistand fra personalavdelingen, bedriftshelsetjenesten, NAV eller andre
12 mdr.	Oppfølging må fortsette inntil den sykmeldte er tilbake på jobb eller arbeidsforholdet opphører.	Nærmeste leder
Ved gjennomføring av sykefraværssamtalen	<ul style="list-style-type: none"> - Sykdom en privatsak, fraværet en sak for arbeidsgiver - All kontakt dokumenteres - Personlige opplysninger behandles konfidensielt 	

Hvem

Ansvar – forpliktelser

Nærmeste leder	Har ansvar for å følge opp sykmeldte ansatte i henhold til rutinen Har ansvar for å søke råd hos personalkontor/ leder på neste nivå/bedriftshelsetjeneste/ trygdeetat ved behov
Den sykmeldte	Melde fra om fravær, levere sykmelding, levere egenmelding, opplyse om fraværets antatte varighet Møte til samtale om eget fravær, bidra positivt i dialogen, opplyse om egen funksjonsevne, prøve ut funksjonsevne og tiltak for å tilrettelegge arbeidet
Tillitsvalgt/verneombud	Ved forespørsel bistå sykmeldt i samtalen Melde fra ved mangelfull oppfølging av sykmeldte

Personal-funksjon	Bistå leder ved behov Påse at rutiner blir etterfulgt Revidere rutinen
-------------------	---

Mål	Aktuelt innhold i samtalen – stikkord:
<u>Omsorg</u>	Hvordan har du det?
Planlegging	Hvor lenge tror du fraværet vil vare?
Kontakt	Hvordan skal vi holde kontakten i fraværperioden? Nytt fra bedriften
Vurdere tilrettelegging	Hva kan bedriften bidra med for at det skal bli lettere å komme tilbake? Funksjonsvurdering Hva er vanskelig/hva må vi ta hensyn til? Hva kan du klare helt/delvis på tross av sykdommen? Hvilke tiltak bør vi forsøke? Kan aktiv sykmelding være aktuelt?
Ryddighet	Oppsummering, konklusjon, dokumentasjon

M Revisjon

Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no

Rapportering om timeleveranse av revisjonsressurser, 2022

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

02/23

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 20/12 - 16

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar rapporteringen om timeleveransen fra Revisjon Midt-Norge til orientering.

Vedlegg

Rapportering til kontrollutvalget i Høylandet kommune

Saksopplysninger

Kontrollutvalget disponerer en viss årlig timeressurs hos Revisjon Midt-Norge til forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og andre undersøkelser. Timeressursen inkluderer også tidsbruk i forbindelse med reiser og møter. For valgperioden 2020-2023 utgjør timeressursen 740 timer.

Revisjon Midt-Norge har i vedlagte e-post rapportert om sin leveranse til kontrollutvalget for 2022. Det går fram av rapporteringen at selskapet leverte 426 timer i 2022. Hittil i valgperioden har revisjonen levert om lag 920 timer. Det utgjøre et overforbruk på omtrent 180 timer. Sekretariatet har fått opplyst at overforbruket ikke får konsekvenser for kommunen.

Vurdering

Kontrollutvalget har brukt samtlige revisjonsressurser for valgperioden. Dersom det skulle bli nødvendig å bestille flere revisjonsundersøkelser i løpet av 2023, må kontrollutvalget søke kommunestyret om ekstra midler. Kontrollutvalget behøver ikke foreta seg noe i saken og kan ta den til orientering.

Fra: Tor Arne Stubbe <tor-arne.stubbe@revisjonmidtnorge.no>

Sendt: 25. januar 2023 15:13

Til: Jorunn Sund <Jorunn.Sund@konsek.no>

Kopi: Post <post@konsek.no>

Emne: Rapportering til kontrollutvalget i Høylandet kommune

Rapportering til kontrollutvalget i Høylandet kommune

Kontrollutvalget har ihht leveranseavtale en tilgjengelig timeressurs på 185 timer pr år til risiko- og vesentlighetsvurdering, forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll i perioden 2020-2023.

Timerammen inkluderer reiser, møter osv.

I 2022 har RMN blant annet utført følgende:

- FR: IKT Indre Namdal IKS
- EK: IKT Indre Namdal IKS
- FR: Personalarbeid

Timeforbruk 2022: 426,53

Timeforbruk 2021: 156,82

Timeforbruk 2020: 34,91

Revisjon Midt-Norge har som ambisjon at kontrollutvalget skal kunne utnytte sin årlige timeressurs mest mulig fleksibelt i perioden 2020-2023. Det vil si at et eventuelt mer-/mindreforbruk av timer søkes utlignet over 4-årsperioden.

Med vennlig hilsen

Tor Arne Stubbe

Fagleder forvaltningsrevisjon

M +47 98608070 | [Skype for business](#)



Revisjon Midt-Norge SA, Postboks 2565, 7735 Steinkjer

W www.revisjonmidtnorge.no | M +47 907 30 300

Revisjon Midt-Norge SA er sertifisert Miljøfyrtårn. Tenk på miljøet før du eventuelt skriver ut denne e-posten



Kontrollutvalgets årsmelding 2022

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

03/23

Saksbehandler Paul Ivar Stenstuen

Arkivkode FE-033, TI-&14

Arkivsaknr 20/16 - 7

Forslag til vedtak

1. Det fremlagte forslag til "Kontrollutvalgets årsmelding for 2022" vedtas som kontrollutvalgets årsmelding for 2022.
2. Årsmeldingen oversendes kommunestyret.

Forslag til innstilling til kommunestyret

Kommunestyret tar kontrollutvalgets årsmelding for 2022 til orientering

Vedlegg

Årsmelding 2022 - Høylandet

Saksopplysninger

Ikke trykte vedlegg

Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) m/forskrifter

Saksopplysninger

Ifølge kommunelovens § 22-1 har kommunestyret det øverste ansvar for å kontrollere kommunens virksomhet. Til å forestå den løpende kontroll på sine vegne, velger kommunestyret et kontrollutvalg, jfr. kommuneloven § 23-1.

Kontrollutvalget har hatt den praksis at forhold som kontrollinstansen avdekker, løses på lavest mulig nivå, og bare unntaksvis resulterer i meldinger til kommunestyret.

Kontrollutvalgets årlige melding vil derfor være en oppsummering av utvalgets arbeid i løpet av året og er således viktig informasjon til kommunestyret om det tilsyn utvalget utøver på kommunestyrets vegne.

Møteinnkallinger og møteprotokoller sendes ordfører og kommunedirektør. Dette fungerer som en fortløpende informasjon til kommunen og det politiske miljøet. Ordfører har møte- og talerett i kontrollutvalgets møter. Ut fra tidligere praksis er det også for 2022 utarbeidet en årsmelding til kommunestyret der det er redegjort for sentrale deler av kontrollutvalgets virksomhet og aktivitet i 2022.

Vurdering

Årsmeldingen anbefales oversendt kommunestyret med forslag om at kommunestyret tar kontrollutvalgets årsmelding 2022 til orientering.



Konsek

TRØNDELAG IKS Kontrollutvalgenes sekretariat

Kontrollutvalgets årsmelding 2022

Høylandet kommune



Innholdsfortegnelse

1. Om kontrollutvalget, mandat og sammensetning	3
1.1 Kontrollutvalgets sammensetning i 2022	3
1.2 Reglement for kontrollutvalget.....	3
1.3 Rammer for utvalgets arbeid	3
1.4 Kontrollutvalgets ressurser	4
2. Lovpålagte oppgaver	4
2.1 Regnskapsrevisjon.....	4
2.2 Forvaltningsrevisjon Kontrollutvalget vedtar vedlagte uttalelse om årsregnskap og årsberetning 2022.....	5
2.3	5
2.4 Påse-ansvar overfor revisor	5
3. Annet arbeid i utvalget.....	5
3.1 Møter	5
3.2 Opplæring og faglig samarbeid	6
4. Avslutning	6

1. Om kontrollutvalget, mandat og sammensetning

Alle kommuner skal ha et kontrollutvalg valgt av kommunestyret ¹. Kontrollutvalget er kommunestyrets kontrollorgan, og skal føre løpende kontroll med den kommunale forvaltning.

1.1 Kontrollutvalgets sammensetning i 2022

Medlemmer		Varamedlemmer
		Henhold til liste
Jon Arne Grongstad	Leder	Jørgen Grannes
Jorunn Brøndbo	Nestleder	Solbjørg Kjølstad
		Lars Otto Okstad
		Britt Paula Mørkved
Johannes Aun Okstad	Medlem	
Jo Magne Tyldum	Medlem	
Ann Hege Mjøsund	Medlem	

Kommunestyrets representant(er) i kontrollutvalget er Jo Magne Tyldum

Kontrollutvalget størrelse og representasjon i kommunestyret er i henhold til kravene i kommuneloven. Kravene i kommuneloven til jevn fordeling mellom kjønnene er ivaretatt / ikke ivaretatt.

1.2 Reglement for kontrollutvalget

Reglement for kontrollutvalget er vedtatt.

Kommunestyret har åpnet for at kontrollutvalgets møter også kan gjennomføres som fjernmøter i spesielle tilfeller. Dette avgjøres av kontrollutvalgets leder.

Reglement er publisert på utvalgets nettside: <http://www.konsek.no/kontrollutvalg/hoylandet/sak 22/20>

1.3 Rammer for utvalgets arbeid

Kontrollutvalgets hovedoppgave er å føre kontroll med den kommunale forvaltningen på vegne av kommunestyret og påse at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning.

Kontrollutvalget skal ifølge kommuneloven sørge for at følgende oppgaver blir utført:

- Regnskapsrevisjon – påse at kommunens regnskaper revideres på en betryggende måte, avgi uttalelse om årsregnskapet og påse at revisors påpekninger til årsregnskapet blir fulgt opp.
- Forvaltningsrevisjon – utarbeide plan for forvaltningsrevisjon, basert på risiko og vesentlighetsvurdering, følge og rapportere resultatet til kommunestyret.
- Eierskapskontroll – utarbeide plan for eierskapskontroll og føre kontroll med forvaltningen av kommunens interesser i selskaper, og rapportere resultatet til kommunestyret.
- Vedtak – Påse at vedtak som kommunestyret treffer ved behandlingen av revisjonsrapporter blir fulgt opp
- Valg av revisjonsordning – kontrollutvalget avgir innstilling om valg av revisjonsordning til kommunestyret og eventuelt innstiller på valg av revisor.

¹ Jf. kommuneloven § 23.1

- Budsjett – utarbeide forslag til budsjett for kontrollarbeidet i kommunen.

Innenfor disse rammene skal kontrollutvalget utføre kontrollarbeidet på vegne av kommunestyret, for å bidra til god tjenestekvalitet, effektiv ressursutnyttelse og å sikre at politiske vedtak blir fulgt opp.

I tillegg kan kontrollutvalget på eget initiativ, ta opp forhold som kan oppfattes som uønskede eller i strid med mål om en effektiv og forsvarlig forvaltning av kommunens ressurser.

Kommunestyret kan be kontrollutvalget utføre konkrete kontrolloppgaver på sine vegne.
Dette har kommunestyret ikke gjort i 2022.

1.4 Kontrollutvalgets ressurser

1.4.1 Sekretariat

Kontrollutvalget har sekretariatsbistand fra Konsek Trøndelag IKS, der kommunene er en av deltagerne/eierne sammen med 28² andre kommuner og fylkeskommunen.

Sekretariatet utreder saker, bistår kontrollutvalget i praktisk tilrettelegging og oppfølging av møter, utarbeider forslag til plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll, samt følger opp vedtak.

I det løpende arbeidet er sekretariatet bindeledd mellom kontrollutvalget og revisjonsselskap, og utfører oppgaver på vegne av kontrollutvalget.

1.4.2 Revisjon

Kommunen er medeier i Revisjon Midt-Norge SA. Kommunen har avtale om levering av samtlige revisjonstjenester der.

1.4.3 Økonomi

For å kunne utføre sin lovpålagte kontrollfunksjon på en god måte er det viktig at kontrollutvalget er gitt tilstrekkelig med ressurser.

Kontrollutvalget utarbeider årlig forslag til budsjett for kontroll og revisjon. Utgiftene til sekretariat og revisjon var i 2021 henholdsvis kr. 158 000 og kr. 372 000.

2. Lovpålagte oppgaver

2.1 Regnskapsrevisjon

Kontrollutvalget behandler saker om regnskapsrevisjon på flere møter gjennom året. Det er etablert rutiner for orienteringer fra oppdragsansvarlig regnskapsrevisor i forbindelse med avleggelse av revisjonsberetning, samt informasjon om planlegging og status for finansiell revisjon og eventuelle områder det arbeides spesielt med.

Kontrollutvalget skal uttale seg om kommunens årsregnskap. Kontrollutvalgets uttalelse er lagt fram for formannskapet og inngikk som beslutningsgrunnlag ved kommunestyrets behandling av regnskapet og kontrollutvalget vedtok avlagte uttalelse om årsregnskap og årsberetning for 2021 der kontrollutvalget ba sekretariatet sende uttalelsen til kommunestyret, med kopi til formannskapet.

² 32 deltagere/eiere fra 1. januar 2021

2.2 Forvaltningsrevisjon Kontrollutvalget vedtar vedlagte uttalelse om årsregnskap og årsberetning 2022.

Kontrollutvalget skal utrede behovet for, planlegge og bestille forvaltningsrevisjoner i kommunen og resultatene fra arbeidet skal rapporteres til kommunestyret.

2.2.1

- Personalarbeid – i prosess
- Driftsøkonomi
- Offentlige anskaffelse (fokus på prosesser og effektiv organisering av innkjøp.)
- Interkommunal samarbeid innen PPT og barnevern
- IKT indre Namdal IKS - Forvaltningsdel m/eierskapskontroll – levert

Eierskapskontroll

2.3

Kontrollutvalget skal kontrollere at selskapene som kommunen er eier i blir drevet i tråd med politiske vedtak og lovverket. Utvalget skal også føre kontroll med at formålet med eierskapet blir ivarettatt og at eierstyringen er god. Kontrollutvalget gis fullmakt til å gjøre endringer i planen.

2.3.1 a. IKT Indre Namdal IKS – levert

2.3.2 b. Namdal rehabilitering IKS – ikke bestilt

2.4 Påse-ansvar overfor revisor

Kontrollutvalget skal påse at de formelle kravene til revisor blir overholdt, for eksempel krav til utdanning, vandel, uavhengighet og objektivitet. Disse forholdene hviler det et ansvar på revisor å dokumentere, og det er etablert rutiner for at dette skjer.

For å følge opp ansvaret slik det går fram av krav i forskriftene, har kontrollutvalget lagt vekt på en god dialog med revisor og løpende informasjon om det løpende revisjonsarbeidet. For regnskapsrevisjon orienterer oppdragsansvarlig revisor rutinemessig i utvalgets møter.

Når det gjelder forvaltningsrevisjon er dialogen knyttet til den enkelte undersøkelse.

3. Annet arbeid i utvalget

3.1 Møter

Kontrollutvalget har i 2022 avholdt 5 møter og behandlet 31 saker.

En stor del av kontrollutvalgets saksbehandling omfatter forhold de er pålagt å arbeide med, gjennom kravene i kommunelovens del 7 (§ 23-1 t.o.m. § 23-7) og forskrift om kontrollutvalg og revisjon. Hvilket fokus som velges i de ulike arbeidsoppgavene er det i stor grad opp til utvalget å definere selv.

Kontrollutvalget har merket seg at revisjonen i sin uttalelse i 2022 har bemerket «slam», som er lovpålagt selvkostområde, der kommunen har bygd opp et forholdsvis stort underskudd. Kontrollutvalget valgte å orientere kommunestyret om dette. Kontrollutvalget fikk en orientering fra kommunedirektøren i saken.

Kommunedirektøren har orientert kontrollutvalget om:

- Stødig økonomistyring, men krevende.
- Omstillingsprosess helse og omsorg.
- Helsetjenester - fremtidige helsetjenester.
- Ressursgrupper – Nærvær – Digitalisering og velferdsteknologi – Helse og omsorg bygg – Involvering av frivillighet – Informasjon og kommunikasjon.
- Fiberutbygging
- Corona-situasjonen.
- Datatilsynets bot til kommunen. Sensitive personopplysninger var tilgjengelige for ansatte.
- Budsjettprosessen.
- Kommuneloven § 25-1 og § 25-2. Internkontroll i kommunen / oppfølging av vedtak i kommunestyret og rapportering av resultat fra statlig tilsyn.

Kontrollutvalget ber om å få tilsendt beskjed om statlig tilsyn og rapporter etter statlig tilsyn.

3.2 Opplæring og faglig samarbeid

Alle medlemmer i kontrollutvalget har fått tilbud om å delta i opplæring og faglig samarbeid gjennom Konsek Trøndelag IKS, Norges kommunerevisorforbund og Forum for kontroll og tilsyn.

Utvalget har vært representert på samling i 2022:

- Konsek Trøndelag sin samling i Trondheim.

4. Avslutning

Årsmeldingen er en oppsummering av årets virksomhet i kontrollutvalget, utvalgets saker ligger åpent på sekretariatets hjemmesider: www.konsek.no//Høylandet

Kontrollutvalgets arbeid skal bidra til å styrke tilliten til lokaldemokratiet. Utvalget mener å ha bidratt til dette og vil takke kommunestyret og administrasjonen for samarbeidet.

Høylandet 15.02.2023

Kontrollutvalget

Planlegging av virksomhetsbesøk - Høylandet barne- og ungdomsskole

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

04/23

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 20/14 - 25

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget gjennomfører besøket ved Høylandet barne- og ungdomsskole som skissert i saken.

Vedlegg

Organisasjonskart - Høylandet kommune

Vedlegg - forslag til tema for orientering

Saksopplysninger

Saken blir lagt fram for kontrollutvalget som ledd i forberedelsene til det planlagte virksomhetsbesøket på barne- og ungdomsskolen 13. mars.

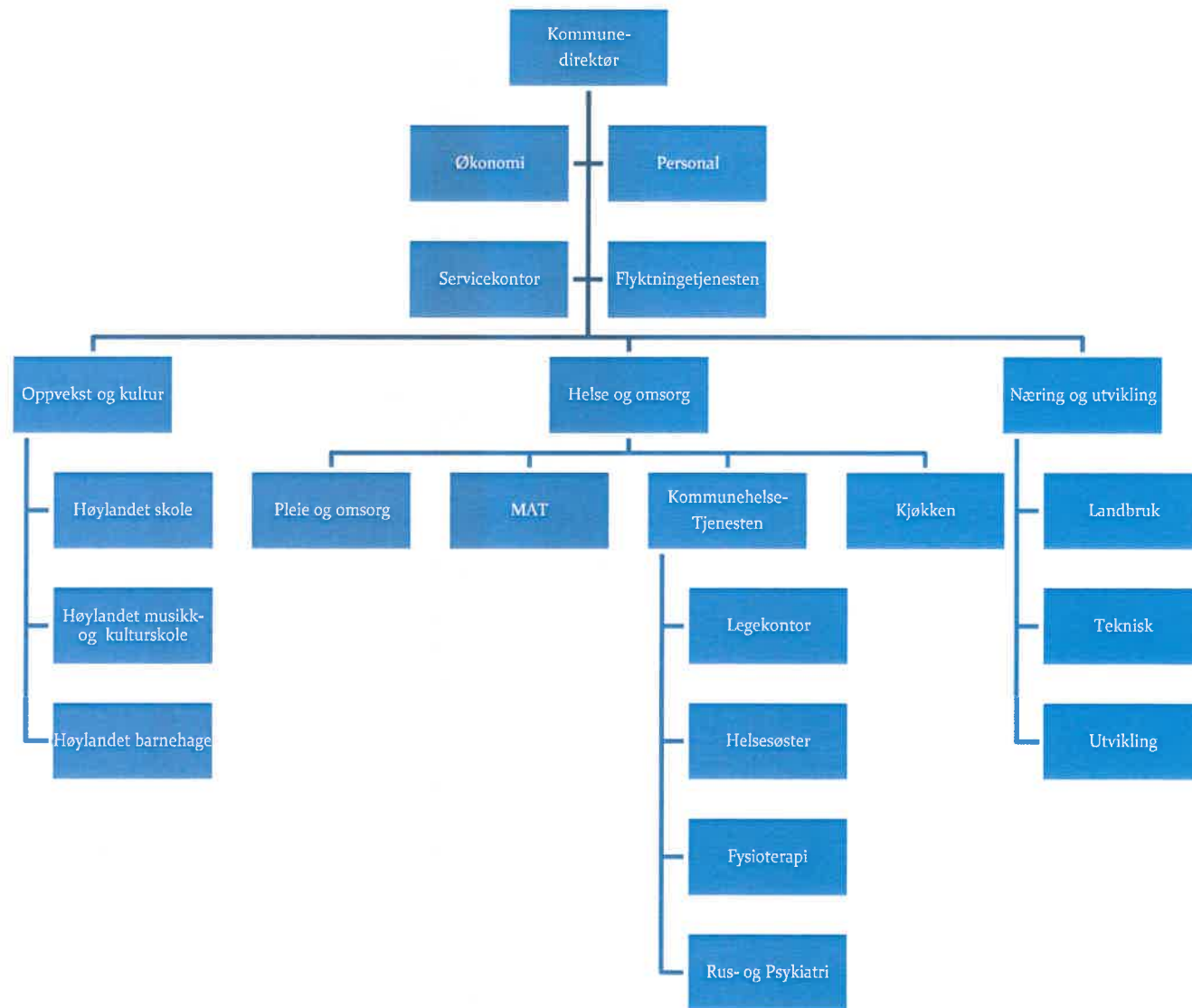
Kontrollutvalget har en stor oppgaveportefølje. For å gjøre seg kjent med ulike sider av kommunen, kan kontrollutvalget dra på besøk til kommunale virksomheter eller selskaper som kommunen eier. Formålet med å besøke virksomhetene er ikke å føre kontroll, men å få informasjon om virksomhetene.

Kontrollutvalget vedtok i sak 24/22 at det vil besøke barne- og ungdomsskolen. Sekretariatet har lagt til rette for at kontrollutvalget kan besøke skolen og få en orientering om skoledriften; utfordringer, planer og satsingsområder framover. Kommune- og skoleledelsen være til stede sammen med en tillitsvalgt og orientere og svare på spørsmål. Vedlagt saken følger forslag til tema som utvalget kan be om at det orienteres om. Sekretariatet anbefaler at kontrollutvalget gjennomfører besøket og deretter avslutter møtet på rådhuset med en muntlig oppsummering av besøket.

Vurdering

Informasjonen fra besøket kan være nyttig for utvalgets videre arbeid, eksempelvis i risiko- og vesentlighetsvurderingene for forvaltningsrevisjon i kommende valgperiode.

Kontrollutvalget bør ta stilling til hvilke tema det ønsker informasjon om, slik at skoleledelsen kan gi en best mulig orientering.



Vedlegg – Forslag til tema

1. Organisering
2. Målsetninger
3. Ressurser
4. utfordringer
5. Planer og satsingsområder
6. Kompetanseutviklingen
7. Etikk og holdningsskapende arbeid
8. Fysisk og psykisk arbeidsmiljø

Referatsaker

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

05/23

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 23/112 - 3

Forslag til vedtak

Vedlegg

Rapport fra tilsyn med beredskap

Rapport fra tilsyn med NAV-kontorenes ansvar for å ivareta barns behov når familien søker økonomisk stønad ved NAV Indre Namdal 2022 _ Helsetilsynet

Ny veileder for bruk av sosiale medier i kommunen

Personvern kan være en relevant begrunnelse for møtelukking

Vesentlige feil i saksutredningen kan gjøre vedtaket ugyldig

Sivilombudet kritisk til bruken av politikerportal

Rapportering om timeleveransen i 2022

Saksopplysninger

Disse referatsakene blir lagt fram i møtet:

1. Rapporter fra tilsyn:
 - a. Statsforvalterens tilsyn med beredskap
 - b. NAV Indre Namdal - NAVs ansvar for å ivareta barns behov når familien søker økonomisk stønad
2. KS: Ny veileder for bruk av sosiale medier i kommunene
3. Kommunal Rapport:
 - a. Personvern kan være en relevant begrunnelse for møtelukking
 - b. Vesentlige feil i saksutredningen kan gjøre vedtaket ugyldig
 - c. Sivilombudet kritisk til bruken av politikerportal
4. Rapportering om sekretariatets timeleveranse i 2022



Statsforvalteren i Trøndelag

Trööndelagen Staatehaaltoje

Endelig rapport

Tilsyn med kommunal beredskapsplikt
og helseberedskap

Høylandet kommune den 8. desember 2022



Innhold

1. Sammendrag	3
2. Bakgrunn/Formål.....	3
3. Rammer for tilsynet.....	4
4. Hovedinntrykk	4
4.1 Kommunal beredskapsplikt	4
4.2 Helseberedskap	5
5. Resultater fra tilsynet	7
6. Grunnlagsdokumenter.....	8
7. Deltakere.....	8

Tidspunkt for tilsynet	8. desember 2022
Tilsynssted	Digitalt
Kontaktperson i kommunen	Kommunedirektør Liv Elden Djokoto
Statsforvalterens tilsynsgruppe	Tilsynsleder Dag Otto Skar, samfunnssikkerhet og beredskap Tilsynskoordinator Tore Brønstad, samfunnssikkerhet og beredskap Fagdirektør Marit Dypdal Kverkild, helse- og samfunn
Tilsynsrapporten er godkjent av	Fylkesberedskapssjef Dag Otto Skar Fagdirektør helse- og samfunn Marit Dypdal Kverkild
Foreløpig rapport sendt	23. desember 2022
Endelig rapport sendt	26. januar 2023
Kommunens frist for oppfølgingsplan	28. februar 2023

1.Sammendrag

Tilsynet er gjennomført med hjemmel i lov om kommunal beredskapsplikt, sivile beskyttelsestiltak og Sivilforsvaret (sivilbeskyttelsesloven) §29, forskrift om kommunal beredskapsplikt §10 og lov om statlig tilsyn med helse- og omsorgstjenesten m.m. (helsetilsynsloven) §2.

Målet med tilsynet var å undersøke om kommunens arbeid med kommunal beredskap og helseberedskap er i samsvar med kravene til kommunal beredskapsplikt og kommunal helseberedskap.

Statsforvalterens hovedinntrykk av kommunens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap og helseberedskap, samt resultater fra tilsynet, er beskrevet under kapittel 4 i rapporten.

Statsforvalteren avdekket 3 avvik under tilsynet i Høylandet kommune.

2.Bakgrunn/Formål

Helseberedskap og kommunal beredskapsplikt er basert på de samme prinsippene og har et felles mål om beskyttelse av befolkningen.

Kommunene har ansvar for å utvikle trygge og robuste lokalsamfunn, og opprettholde nødvendige tjenester også når lokalsamfunnet rammes av uønskede hendelser som utfordrer kommunen, enten de forekommer i fredstid, ved sikkerhetspolitiske kriser eller i væpnet konflikt.

Tilsynet ble gjennomført med hjemmel i Sivilbeskyttelsesloven §29, forskrift om kommunal beredskapsplikt §10 og Helsetilsynsloven §2. I tillegg finnes tilsynshjemler i ulike særlover på helseberedskapsområdet.

Tilsynet skal følge bestemmelsene i kapittel 10 A i Kommuneloven.

Målet med tilsynet var å undersøke om kommunens arbeid med kommunal beredskap og helseberedskap er i samsvar med kravene i sivilbeskyttelsesloven §§14 og 15, forskrift om kommunal beredskapsplikt, helseberedskapsloven, forskrift om krav til beredskapsplanlegging, helse- og omsorgstjenesteloven, smittevernloven, folkehelseloven, forskrift om miljørettet helsevern og forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten.

Statsforvalteren ville undersøke om kommunen, i tråd med kravene i lov og forskrift, hadde:

- En beredskapsplanlegging som bygger på risiko- og sårbarhetsanalyser av uønskede hendelser som kan inntreffe i egen kommune
- En forberedt kriseorganisasjon for håndtering av uønskede hendelser, herunder;
 - en forberedt kriseledelse
 - en kriseorganisasjon som kjenner egne beredskapsplaner
 - om kommunen har sikker informasjonsstyring og plan for krisekommunikasjon
 - om alle som har en rolle i beredskapen har fått opplæring
 - om beredskapen er øvet, evaluert og oppdatert

3. Rammer for tilsynet

Tilsynet er gjennomført etter prinsippene for systemrettet tilsyn. Skriftlig revisjonsvarsel ble sendt 27. juni 2022.

Tilsynet ble gjennomført iht. plan, med åpningsmøte, intervju med relevante personer i kommunen samt sluttmøte. Foreløpig oppsummering og avvik ble presentert i sluttmøtet.

Denne rapporten omhandler evt. avvik og andre inntrykk som er avdekket under revisjonen.

Avvik er manglende etterleving av krav i lov og forskrifter som kommunen har plikt til å etterleve innenfor kommunal beredskapsplikt og kommunal helseberedskap.

Vi gjør oppmerksom på at Statsforvalteren kun undersøker om kommunens arbeid med kommunal beredskap og kommunal helseberedskap er i tråd med lov og forskrift.

Tilsynet gir derfor ikke en fullstendig vurdering av kommunens arbeid med dette.

4. Hovedinntrykk

4.1 Kommunal beredskapsplikt

Statsforvalteren mener at Høylandet kommune nå har fått på plass en god beredskapsorganisasjon med god kompetanse i flere ledd.

Høylandet kommune er en liten kommune, noe som gjør at enkeltpersoner dekker flere funksjoner. Dette gjør at kommunen kan være sårbar ved hendelser, ferier og fravær. Kommunen bør i den forbindelse vurdere stedfortrederfunksjoner, opplæring og evt. samarbeidsavtaler med nabokommuner og frivillige lag og organisasjoner. Kommunalt beredskapsråd er et viktig samordningsorgan i denne forbindelse og kan benyttes mer.

Hovedinntrykket at kommunen har fokus på beredskap og har igangsatt prosesser ihht forskrift om kommunal beredskapsplikt etter å ha prioritert håndtering av Covid-19 fremfor beredskapsøvelser og ROS-analyser.

Høylandet har en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse fra 2015. Kommunen har nå igangsatt en prosess for utarbeidelse av ny helhetlig ROS-analyse. En del av grunnlagsarbeidet til denne er gjennomført (bl.a. KU kritisk infrastruktur).

Høylandet kommune reviderer sin beredskapsplan jevnlig, men denne vil også få en grundig revisjon med bakgrunn ny helhetlig ROS-analyse i 2023.

Kommunens kriseledelse er bredt sammensatt hvor rollene er tydelig avklart. Kriseledelsen har hatt mange møter i forbindelse med håndtering av korona. Det er ikke faste stedfortredere for medlemmer i kriseledelsen, men «backer» opp hverandre.

Høylandet kommune har hatt en god plan for gjennomføring av øvelser, men pga. pandemi har disse ikke blitt gjennomført de siste 2 år.

Kommunedirektør har de senere år vært beredskapskontakt. Fra 2023 vil denne oppgaven overføres til teknisk sjef.

Kommunen har et kommunalt beredskapsråd. Det er kalt inn til nytt møte etter nyttår i forbindelse med utarbeidelse av ny helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse.

4.2 Helseberedskap

Observasjoner – Planverk og organisering

- Plan for helsemessig og sosial beredskap 2004 (rev. 2014)
- Smittevernplan for Høylandet kommune - udatert
- Plan for psykososial krisegruppe – revidert 2022
- Tilsynsrapport miljørettet helsevern datert 11.03.2020
- Politisk sak miljørettet helsevern 28.05.2020
- Rutine for digital beredskap (ligger inne i arkivplan.no)
- Grunnlagsdokument folkehelse pr. 29.04.2021
- Tuberkulosekontrollprogram datert juli 2022

Observasjoner - kommuneoverlegefunksjonen

- Kommuneoverlegen er relativt nyansatt og har vært i stillingen siden april 2022. Kommuneoverlegen har en 20 % stilling som kommuneoverlege, kombinert med stilling som fastlege og tilsynslege i sykeheim. Det er stedfortreder for kommuneoverlegen i ferier og fravær. Kommuneoverlegen er ikke fast medlem av kriseledelsen, men innkalles ved behov. Hun er også medlem av psykososialt kriseteam.
- Høylandet kommune har en gammel smittevernplan. Kommuneoverlegen arbeider med en revisjon av planen. Det er planlagt å ferdigstille denne i januar 2023.

Observasjoner – beredskap i enhetene

- Høylandet kommune har fått tilskudd fra Statsforvalteren for å vurdere ny organisering av helsetjenestene gjennom opprettelse av en familieenhet. Helsetjenestene vil bli involvert i arbeidet med helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse. Det er god kapasitet både på institusjon og hjemmebaserte tjenester. Høylandet kommune har inngått avtaler med nabokommuner om kjøp av institusjonsplasser ved behov. Kompetanse er en utfordring i helsetjenestene, men oppleves ikke som kritisk. Denne utfordringen blir større i årene fremover med tanke på alderssammensetningen innenfor helse- og omsorgstjenestene pr. i dag.
- Det er dialog med nabokommuner vedrørende samarbeid på tvers av kommuner ved uønskede hendelser. Det er et behov for at dette samarbeidet videreutvikles. Helsetjenesten har oppdaterte kontaktlister for helsepersonell, og kan sende SMS'er til alle ansatte ved behov.
- Kommunen har oppdaterte planer for brannberedskap og gjennomfører jevnlige øvelser og tester ved kommunale institusjoner. Det gjennomføres brannvern-gjennomgang med ansatte årlig, og det gjennomføres fullskala brannøvelser ved sykehjemmet hvert tredje år. Det er nødstrømsaggregat på sykehjemmet som slår inn automatisk ved strømbrudd.
- Det foreligger infeksjonskontrollprogram på institusjonene, men dette er utdatert og må forbedres. Det er planer for revisjon av dette. Infeksjonskontrollprogrammet skal være en delplan under smittevernplan. Infeksjonskontrollprogrammet skal revideres i samarbeid med kommuneoverlegen.
- Kommunen har lager for forbruksmateriell for flere måneder. Det er et noe mangelfullt medikamentlager ved sykehjemmet. Det er behov for å gjennomgå beredskapslageret.

Observasjoner – Psykososialt kriseteam

- Psykososialt kriseteam er tverrfaglig sammensatt fra ulike enheter i kommunen. Kommunalsjef helse- og omsorg er leder av Posom-teamet. Teamet har også nestleder. Plan/rutine for psykososialt krisegruppe (vedlegg krisepan) er revidert i 2022. Det er planlagt med to faste møter pr. år i psykososialt kriseteam.
- Alle medlemmer av teamet har gjennomført 7,5 timers digitalt opplæringskurs. Det er ikke avsatt eget budsjett for drift og opplæring av psykososialt kriseteam.
- Psykososialt kriseteam har en sentral rolle i arbeid med evakuerings- og pårørendesenter (EPS). Ved etablering av EPS er nestleder av Posom-teamet ansvarlig.
- Det er pr. tiden ikke samarbeidsavtaler med nabokommuner når det gjelder psykososialt kriseteam. Dette vil bli tatt opp i dialogen med nabokommunene. Dette anbefales fordi Posom-teamet er sårbart ved ferier og fravær, og kan det kan oppstå inhabilitet ved hendelser og saker.

5. Resultater fra tilsynet

Avvik 1 – kommunal beredskapsplikt

Kommunen har ikke en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse ihht krav i sivilbeskyttelsesloven § 14 og forskrift om kommunal beredskapsplikt § 2.

Utfyllende kommentar

Høylandet kommune har en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse fra 2015. Ihht. Forskrift om kommunal beredskapsplikt skal denne revideres i takt med revisjon av kommunedelplaner jfr. plan- og bygningsloven.

Kommunen har nå imidlertid iverksatt en prosess for ny helhetlig ROS med bakgrunn i dagens situasjon.

Avvik 2 – kommunal beredskapsplikt

Kommunen har ikke en beredskapsplan som dekker sivilbeskyttelsesloven § 15.

Utfyllende kommentar

Selv om Høylandet kommune justerer sin beredskapsplan jevnlig er det behov for en grundig gjennomgang og revisjon av kommunens overordnede beredskapsplan. Dette må gjøres etter at Høylandet kommune har utarbeidet ny helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse.

Avvik 3 – kommunal beredskapsplikt

Kommunen har ikke øvd sin beredskapsorganisasjon ihht. Forskrift om kommunal beredskapsplikt §7, 1. ledd, 1. punktum.

Utfyllende kommentar

Høylandet kommune deltok sist på øvelse SODD i 2019. Ihht. Forskrift om kommunal beredskapsplikt §7, 1. ledd, 1. punktum skal kommunens beredskapsplan øves minst hvert annet år.

Avvik - helseberedskap

Høylandet kommune må oppdatere sin smittevernplan jfr. Lov om vern av smittsomme sykdommer § 7-1 og § 7-2.

6. Grunnlagsdokumenter

Plan/dokument	Gyldig fra	Gyldig til
Kommunal planstrategi	2020	2023
Kommuneplanens samfunnsdel	2012	2024
Kommuneplanens arealdel	2016	
Helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse	2015	
Kriseplan for Høylandet kommune	2022	
Rutine for digital beredskap		
Plan for helsemessig og sosial beredskap	2014	
Smittevernplan for Høylandet kommune (udatert)		
Plan for psykososial krisegruppe	2022	
Grunnlagsdokument folkehelse	2021	
Tuberkulosekontrollprogram	2022	

7. Deltakere

Navn	Funksjon/rolle	Virksomhet	Åpnings	Intervju	Sluttmøte
			møte		
Hege Nordheim-Viken	Ordfører	Høylandet kommune	X	X	X
Liv Elden Djokoto	Kommunedirektør	Høylandet kommune	X	X	X
Johan Grongstad	Teknisk sjef	Høylandet kommune	X	X	X
Maren Gartland	Kommuneoverlege	Høylandet kommune	X	X	X
Frode Grevskott	Kommunalsjef Helse/omsorg	Høylandet kommune	X	X	X
Marte Hegge Berg	Pleie- og omsorgsleder	Høylandet kommune	X	X	X
Dag Otto Skar	Fylkesberedskapssjef Tilsynsleder	Statsforvalteren i Trøndelag	X	X	X
Tore Brønstad	Seniorrådgiver beredskap Tilsynskoordinator	Statsforvalteren i Trøndelag	X	X	X
Marit Kverkild Dypdal	Fagdirektør Helse og samfunn	Statsforvalteren i Trøndelag	X	X	X

Steinkjer, 19. desember 2022

Dag Otto Skar
Fylkesberedskapssjef
Kommunal- og justisavdelingen

Marit Dypdal Kverkild
Fagdirektør helse- og samfunn
Helse- og omsorgsavdelingen

STATSFORVALTEREN I TRØNDELAG
Postboks 2600, 7734 Steinkjer



TILSYNSRAPPORT

Rapport fra tilsyn med NAV-kontorenes ansvar for å ivareta barns behov når familien søker økonomisk stønad ved NAV Indre Namdal 2022

Tidsrom for tilsynsbesøket:

21.09.22 - 23.09.22

Statsforvalteren i Trøndelag

09.01.2023

Innholdsfortegnelse

1. Tilsynets tema og omfang
2. Aktuelt lovgrunnlag for tilsynet
3. Beskrivelse av faktagrunnlaget
4. Vurdering av faktagrunnlaget opp mot aktuelt lovgrunnlag
5. Statsforvalterens konklusjon
6. Oppfølging av påpekte lovbrudd

Vedlegg: Gjennomføring av tilsynet

Alle tilsynsrapporter fra dette landsomfattende tilsynet

Statsforvalteren gjennomførte tilsyn med Grong kommune som vertskommune, og besøkte i den forbindelse NAV Indre Namdal fra 21.09.2022 til 23.09.2022. Vi undersøkte om Grong kommune i samsvar med aktuelle lovkrav sørger for å ivareta barns behov i saker om økonomisk stønad, slik at brukerne får trygge og gode tjenester.

Tilsynet ble gjennomført som del av et landsomfattende tilsyn initiert av Statens helsetilsyn.

1. Tilsynets tema og omfang

Statsforvalteren har undersøkt og vurdert om kommunen ivaretar barns behov i saker om økonomisk stønad.

Statsforvalteren har undersøkt om:

- Nav-kontoret foretar en tilstrekkelig kartlegging av barns behov ved søknad om økonomisk stønad.
- Nav-kontoret foretar en forsvarlig vurdering og beslutning ved søknad om økonomisk stønad til familier.
- Familier som mottar økonomisk stønad, får oppfølging ved behov.

Statsforvalterens tilsyn er gjennomført som en systemrevisjon. Det innebærer at Statsforvalteren har ført tilsyn med hvordan kommunen gjennom styring og ledelse oppfyller kravene til forsvarlige sosiale tjenester til familiene.

Brukerens meninger om og erfaringer med tjenestetilbudet i kommunen er viktig informasjon for tilsynsmyndighetene. Et utvalg brukere er derfor blitt intervjuet i dette tilsynet.

2. Aktuelt lovgrunnlag for tilsynet

Statsforvalteren er gitt myndighet til å føre tilsyn med kommunens oppfyllelse av plikter etter lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven), jf. sosialtjenesteloven § 9. Etter bestemmelsen kan det også føres tilsyn med kommunens internkontroll med plikter etter kapittel 4, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 25-1.

Et tilsyn er en kontroll av om virksomheten er i samsvar med lov- og forskriftsbestemmelser. Nedenfor gis det en beskrivelse av lovkrav som ble lagt til grunn i tilsynet.

Krav til kartlegging

Nav-kontoret skal foreta en helhetlig kartlegging av familiens situasjon, hvor behovene til hvert enkelt familiemedlem må undersøkes. Målsettingen er å fange opp, avverge og avhjelpe vanskelige livssituasjoner for barn og unge som lever i utsatte familier. Nav-kontoret skal kartlegge familiens behov med tanke på at barna skal ha mulighet til å delta på de samme sosiale arenaene som jevnaldrende barn der de bor.

Kommunen har en plikt til å innhente tilstrekkelige opplysninger før vedtaket fattes, jf. forvaltningsloven § 17. Sosialtjenesteloven §§ 18 og 19 sammenholdt med § 1 danner utgangspunkt for hvilke opplysninger som er nødvendige for å avgjøre en søknad om økonomisk stønad.

Det kommer ikke alltid tydelig frem hva familien har behov for. En del av kartleggingen blir å avdekke behov for stønad og hvordan familien bør følges opp for å oppnå lovens formål. Særlig nye brukere av sosiale tjenester er ikke alltid klar over at det kan søkes om stønad til andre utgifter utover livsopphold, husleie og strøm.

Hva som skal kartlegges vil avhenge av familiens situasjon og omfanget av hjelpebehovet. Opplysningene som innhentes kan være både muntlige og skriftlige. Muntlige opplysninger skal nedtegnes, jf. forvaltningsloven 11 d.

For førstegangssøkere vil det som hovedregel være behov for en grundig kartleggingssamtale. Ved løpende søknader er det viktig med jevnlig samtaler for at opplysningene blir oppdatert og eventuelle nye behov blir avdekket.

Brukermedvirkning skal være sentralt i kartleggingen, og tjenestetilbudet skal så langt som mulig utformes i samarbeid med familiene. Det er viktig at Nav-kontoret innhenter barnas synspunkter, direkte eller gjennom foreldrene. Det er opp til avtale mellom Nav-kontoret og familien om kartleggingssamtalene skjer på Nav-kontoret, ved hjemmebesøk eller på andre arenaer.

I samtale eller ved hjemmebesøk hvor det er språkutfordringer, er det viktig at Nav-kontoret bruker tolk slik at bruker får mulighet til å beskrive situasjonen. Manglende tolk kan medføre at Nav-kontoret får uriktige eller mangelfulle opplysninger slik at kartleggingen ikke blir tilstrekkelig.

Krav til vurdering og beslutning

Etter at Nav-kontoret har foretatt en tilstrekkelig kartlegging, skal Nav-kontoret gjøre en vurdering og fatte en beslutning om hvorvidt økonomisk stønad skal innvilges og eventuelt hva som innvilges. Har ikke Nav-kontoret foretatt en tilstrekkelig kartlegging, er det fare for at det kan oppstå følgefeil når søknaden skal vurderes og det skal fattes en beslutning.

Nav-kontoret skal foreta en individuell vurdering, basert på opplysningene som har kommet frem i kartleggingen. Nav-kontoret må også synliggjøre hvordan barnets beste er vurdert ut fra situasjon og behov, og hvordan hensynet til barnet er vektet opp mot andre hensyn.

I vurderingen etter § 18 skal familiens faktiske inntekter og utgifter legges til grunn. Fra 1. september 2022 fikk sosialtjenesteloven § 18 et nytt tredje ledd, hvor det fremgår at barnetrygd skal holdes utenfor beregningen av økonomisk stønad.

I vurderingen av hjelpebehovet skal Nav-kontoret legge til grunn familiens utgifter til et forsvarlig livsopphold. Det er ikke spesifisert i bestemmelsen hvilke utgifter som inngår i livsoppholdet, men formålsbestemmelsen og kravet om forsvarlig livsopphold gir anvisning om stønadsnivået.

Statlige og kommunale satser gir kun et utgangspunkt for vurdering av stønadsnivået. Nav-kontoret må alltid foreta en individuell vurdering, hvor det blant annet tas hensyn til hvert enkelt barn.

Dersom Nav-kontoret avslår etter § 18, skal det vurderes om stønad i særlige tilfeller kan innvilges etter § 19. I likhet med § 18 må det foretas en konkret vurdering.

Stønad i særlige tilfeller er ikke en pliktmessig ytelse, men kan innvilges etter en konkret og individuell vurdering for å fange opp ulike behov for økonomisk hjelp som ikke dekkes gjennom § 18.

Krav til oppfølging

Familier som mottar økonomisk stønad, vil i mange tilfeller ha behov for tett oppfølging for at lovens formål skal nås. Hensikten med oppfølgingen er å løse eksisterende sosiale problemer, og å forebygge at slike problemer oppstår. Oppfølgingen skal støtte opp under familienes mulighet til å bli selvhjulpen.

Kommunene har stor grad av frihet til å velge hvordan oppfølging av familier skal gjennomføres og organiseres. Det fremgår av veilederen til § 17 at oppfølgingen kan omfatte alt fra enklere veiledning for å kunne håndtere hverdagen, til faglig kvalifiserte råd og familieoppfølging.

Ifølge rundskrivet skal Nav-kontoret gjennom motivasjons- og endringsarbeid styrke familiens mulighet til å mestre sin livssituasjon på ulike områder. Dette innebærer at Nav-kontoret skal tilby familien samtaler, og at samtaler er det viktigste elementet i oppfølgingen. Som utgangspunkt skal Nav-kontoret tilby oppfølgingsamtaler i alle saker hvor familier mottar økonomisk stønad. Imidlertid kan det være faglige årsaker til at det ikke er gjennomført samtaler i enkelte saker.

Nav-kontorets oppfølgingsansvar inneholder ikke mer enn det Nav-kontoret har ansvaret for etter sosialtjenesteloven, og gjelder ikke utføring av tjenester og oppgaver som ligger til andre instanser. Samtidig er forsvarlig oppfølging ofte betinget av at Nav-kontoret samarbeider med andre tjenester.

Nav-kontorene skal ivareta sin oppfølgingsplikt ved at de fatter vedtak om opplysning, råd og veiledning etter § 17. At en avgjørelse er et enkeltvedtak har betydning for hele søknadsprosessen; fra informasjon, søknad og utredning, til avgjørelsens innhold og form og muligheten til å klage. Det kan enten fattes eget vedtak etter § 17, eller det kan fattes sammen med vedtak om økonomisk stønad.

Krav til styring og ledelse

Krav til ledelse, organisering og styring er viktige elementer i kommunens ansvar for å tilby og yte forsvarlige tjenester. God styring og ledelse bidrar til at brukerne får oppfylt sine rettigheter. Det kan derfor være stor risiko for svikt i tjenesteytingen hvis kommunen ikke har tilstrekkelig styring med kvaliteten på tjenestene. Svikten kan få store konsekvenser for den enkelte bruker.

I sosialtjenesteloven § 5 vises det til at kommunen skal ha internkontroll etter reglene i kommuneloven § 25-1. Styringsystemet skal tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold, og ha det omfang som er nødvendig.

3. Beskrivelse av faktagrunnlaget

Her gjøres det rede for hvordan virksomhetens aktuelle tjenester fungerer, inkludert virksomhetens tiltak for å sørge for at kravene til kvalitet og sikkerhet for tjenestemottakerne blir overholdt.

Om kommunen

I NAV Indre Namdal er Grong kommune vertskommune for Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) har Grong 2.286 innbyggere i 2. kvartal 2022.

Tall fra SSB (2021) viser at det i samarbeidskommunene er en høy andel barn som vokser opp i husstander som mottar økonomisk stønad, sammenlignet med resten av landet utenom Oslo. Dette gjelder spesielt Grong og Namsskogan. Antall barn i husholdninger med lav inntekt, som leier og bor trangt har også økt i Grong, fra 16 i 2019 til 26 i 2021.

Om NAV-kontoret

NAV Indre Namdal består av fire lokasjoner fordelt på alle samarbeidskommunene. NAV-kontoret er i Grong organisert under kommunalsjef for oppvekst, barnevern, PPT og velferd.

NAV-kontoret har to avdelinger: «Arbeid og helse» og «Arbeid og sosial». Det er avdelingen «Arbeid og sosial» som behandler søknader om økonomisk stønad og gir oppfølging til barnefamilier. Avdelingen har en egen fagkontakt. Vedtak om sosiale tjenester godkjennes av enten fagkontakt eller NAV-leder.

NAV Indre Namdal fikk i 2022 innvilget tilskudd fra Statsforvalteren til tiltaket «Vanskeligstilte barnefamilier». Målgruppen for tiltaket er barnefamilier i kommunene som hører inn under NAV Indre Namdal. Tiltaket skal tilby tett oppfølging og grundig kartlegging av familiens og barnas situasjon.

Styring og ledelse

NAV-leder er delegert myndighet på sosialtjenestelovens område. NAV-leder deltar på månedlige avdelingsmøter i kommunen. Kommunens ledelse får informasjon om de sosiale tjenestene gjennom dialog-, partnerskaps- og kommunedirektørmøter. Det opplyses om at det er rom for uformelle samtaler i tillegg til faste møtepunkt. Rapportering skjer gjennom tertialrapportering og årlige budsjettmøter.

Arbeid og sosial har felles fagmøter hver uke og avdelingsmøter en gang i måneden, i tillegg til felles møter for hele NAV-kontoret. NAV-kontoret har et tverrfaglig team hvor saker kan diskuteres på tvers i avdelingene. Teamet har hatt møter hver tredje uke, men dette er foreløpig satt på pause.

Faglige diskusjoner og kompetanseheving gjøres i felles møter. Fagkontakt og NAV-leder diskuterer saker seg imellom. Vedtak godkjennes av leder eller fagkontakt. Dersom godkjenner vurderer at vedtaket ikke oppfyller krav til innhold eller lovanvendelse, sendes vedtaket i retur til veileder med kommentarer og innspill. Det gjennomføres ikke stikkprøver. Ifølge ledelsen blir det gitt tilbakemeldinger på praksis i det daglige og gjennom årlige medarbeidersamtaler.

NAV-kontoret har en egen kompetanseplan, i tillegg til at kompetanse er et fast tema i de årlige medarbeidersamtalene. Ledelsen og ansatte bekrefter at kommunen og NAV-kontoret tilbyr kompetanseheving ved behov. Ifølge ledelsen får ansatte delta på kurs eller opplæringer gjennom Statsforvalteren eller andre aktuelle arrangører. Ansatte deltar også på fredagsprat med Statsforvalteren for å styrke sin kompetanse. Gjennomgang av enkeltsaker og opplysninger fra ansatte viser også at kontoret bruker klagesaker fra Statsforvalteren som læring, og at de i ettertid har endret praksis i tråd med avgjørelsene.

Avvik på sosiale tjenester rapporteres i Compilo, som er Grong kommunes kvalitetssikringssystem. NAV-kontoret har per i dag ikke egne rutiner for avvikshåndtering.

NAV-kontoret har i 2022 gjennomført en risiko og sårbarhetsanalyse avgrenset til HMS-området. Ledelsen opplyser om at det gjøres løpende vurderinger av faren for svikt i arbeidet, men at denne vurderingen kan dokumenteres bedre gjennom å innlemme det i risikovurderingssystemet som brukes på HMS-området.

NAV-kontoret har flere rutiner for arbeidet med de sosiale tjenestene. Rutinene ligger tilgjengelig på Compilo og på Teams. Ifølge ledelsen blir rutinene gjennomgått og revidert med jevne mellomrom. Tilbakemeldinger fra ledelsen og fra ansatte viser at det er uklart i hvilken grad kontoret faktisk bruker rutinene i tjenesteutøvingen.

Kartlegging

Saksmappene vi har gjennomgått viser at det gjennomføres kartleggingssamtaler. Hvor ofte familien tilbys samtaler varierer. Samtalene har ofte sammenheng med at det nylig er levert en søknad om økonomisk stønad eller at det gis tilbud om samtale i forbindelse med at det skal søkes på nytt. For noen familier, ser vi at det avtales jevnlige møter, slik at behov kan avklares fortløpende.

At NAV-kontoret tilbyr kartleggingssamtaler bekreftes av ansatte og brukere som vi har snakket med. Ansatte ved NAV-kontoret opplyser om at de som hovedregel fatter månedsvedtak, for å sikre at de jevnlig har samtaler med familiene. Samtalene gjennomføres hovedsakelig på NAV-kontoret eller på telefon, men vi ser også at det noen ganger gjennomføres hjemmebesøk.

Barns behov er ofte et tema i samtalene mellom familiene og NAV. Ansatte opplyser at det foretas en grundigere kartlegging for førstegangssøkere.

I alle sakene vi har gjennomgått er antall barn og alder kartlagt. Behov for eller ønske om fritidsaktiviteter blir også stort sett kartlagt, sammen med utgifter til barnehage, skole, klær, bil og utgifter i forbindelse med høytider og samvær.

Få saker viser imidlertid at NAV-kontoret systematisk kartlegger barnas helsesituasjon, bosituasjon, familiens nettverk, samt behov for PC og mobiltelefon. Vi finner også få spor av at NAV-kontoret kartlegger kontakt med andre tjenester og familiens behov for oppfølging.

Selv om NAV-kontoret ofte spør foreldrene om barna har særskilte behov, blir dette sjeldent konkretisert nærmere. I noen saker blir foreldrene bedt om å skrive en liste over konkrete behov, men dette gjøres ikke i alle saker. Brukere vi har snakket med forteller at de opplever at

NAV-kontoret først og fremst spør om bakgrunnen for søknaden og om økonomiske forhold. Noen brukere forteller at NAV ofte spør om hvordan barnet har det, men ikke om konkrete utgifter.

Kartleggingen er derfor i flere saker avhengig av at foreldrene på eget initiativ tar opp barnas konkrete behov, enten i samtale eller i søknad om økonomisk stønad. Samtidig forteller flere brukere at det kan være vanskelig å snakke om hvilke behov barna har og at det er vanskelig å vite hvilke utgifter det kan søkes om stønad til. Selv opplever NAV-kontoret at det søkes om mye forskjellig, og at en del brukere er klar over at det kan søkes om det meste av utgifter.

Det er hovedsakelig gjennom samtaler og søknadsskjema at NAV-kontoret får informasjon om familien og barna. Informasjonen innhentes både muntlig og skriftlig i samarbeid med familien. I noen saker er kartleggingen gjennomført i samarbeid med flyktningetjenesten, barnevernet, skole og barnehage. NAV-kontoret tilbyr bruk av tolk dersom familien har språkutfordringer.

I sakene vi har gjennomgått ser vi ikke at NAV-kontoret har innhentet barnas synspunkter, verken direkte eller gjennom foreldrene. Selv om NAV-kontoret i noen saker etterspør hva foreldrene mener er barnas behov, blir foreldrene ikke spurt om barna selv har gitt uttrykk for sine meninger.

NAV-kontoret har eget samtykkeskjema og egne rutiner for innhenting av dokumentasjon. Ifølge disse rutinen skal det sendes ut avslag på søknaden dersom dokumentasjonen ikke er mottatt etter purring. Statsforvalteren har ikke sett at dette er blitt gjort i enkeltsaker som vi har gjennomgått.

Ifølge de samme rutinen må ny dokumentasjon leveres hvis det har gått tre måneder siden siste søknad. Ansatte opplyser imidlertid om at brukere ikke må levere samme dokumentasjon flere ganger, og at dette kun gjelder hvis det er behov for oppdatering av opplysninger.

NAV-kontoret har også egne rutiner som omhandler kartlegging. Rutinene gjelder for førstegangssøkere, langtidsmottakere og i akutte saker. Disse rutinen er:

- Rutine for kartlegging av bruker ved søknad om stønad etter sosiale tjenester
- Rutine for mottak av brukere som ønsker å sette fram krav om sosialstønad/krisehjelp
- Rutine for søknad om krisehjelp
- Rutine for behandling av krisehjelp i mottak

Ifølge rutinen skal nye brukere tilbys en kartleggingssamtale innen syv dager. Hos brukere som har fast oppfølging fra NAV, vurderer den enkelte saksbehandler om det er behov for møte. I akutte saker sier rutinen at det skal settes opp en avtale så raskt som mulig.

I tillegg til søknadsskjema for økonomisk stønad og nødhjelp, har NAV-kontoret utarbeidet et kartleggingsskjema for barnefamilier. Når det gjelder opplysninger som konkret gjelder barn, har kartleggingsskjemaet innfyllingsfelt for alder, navn, samvær, helseutfordringer, barnehage/SFO, fritidsaktiviteter (eventuelt ønske om fritidsaktiviteter) og andre utgifter/behov.

Kartleggingsskjemaet har også spørsmål som omhandler familiens helhetlige behov, herunder bolig og kontakt med andre hjelpetjenester. Ifølge NAV-kontorets rutiner for kartlegging, skal skjemaet brukes i førstegangssamtaler og legges ved saken som dokumentasjon.

Statsforvalteren har ikke sett at dette kartleggings skjemaet har blitt brukt i de sakene vi har gjennomgått. At kartleggings skjemaet i mindre grad blir brukt i tjenesteutøvingen, bekreftes av brukere som forteller at de ikke tror at NAV-kontoret bruker et skjema eller annet verktøy når de kartlegger. Også ledelsen og ansatte forteller at kontoret ikke har en fast praksis for hva de skal spørre om når de snakker med familier.

Vurdering og beslutning

I vedtakene vi har gjennomgått er alle utgifter det søkes om vurdert av NAV-kontoret. Der utgifter til barn er kartlagt, blir disse utgiftene vurdert og i all hovedsak innvilget. De fleste av brukerne vi har snakket med sier at de får innvilget stønad til barna når de ber om det.

Vi har også sett noen saker der faktiske inntekter og utgifter er kartlagt, men hvor det ikke er vurdert hvilken betydning inntekten eller utgiften har for søknaden om økonomisk stønad. Dette gjelder eksempelvis i saker der bruker opplyser å betale barnebidrag, i saker der NAV-kontoret vurderer at bruker burde hatt egne midler og i enkelte saker der bruker opplyser å ha gjeld.

NAV-kontoret bruker statlige veiledende satser og kommunale nødhjelpssatser. Kommunen har også en egen ungdomssats, men denne satsen brukes ikke ved beregning av stønad til familier. I de fleste av sakene vi har gjennomgått er stønad til livsopphold og hjelp i en nødssituasjon utmålt tilsvarende de veiledende satsene. Dette er i samsvar med at ansatte forteller at de sjeldent endrer på selve livsoppholdssatsen, men at de isteden innvilger mer stønad som en tilleggssytelse. De fleste av vedtakene har en standardtekst som beskriver hvilke utgifter satsen er ment å dekke.

Eksempler på utgifter til barn som ofte innvilges i tillegg, og som i utgangspunktet er ment å dekkes av livsoppholdsnormen, er utgifter til fritidsaktiviteter og klær. Andre utgifter som innvilges i tillegg, og som ikke inngår i livsoppholdsnormen er eksempelvis ekstra støtte i høytider slik som jul, ID, påske og sommerferie. Vi har også sett ett eksempel på at NAV-kontoret etter en konkret vurdering ikke tar hensyn til sparepenger av hensyn til at familien skal kunne ha ekstra midler til uforutsette utgifter.

Alle brukere som vi har snakket med forteller at NAV-kontoret bruker fastsatte satser når de utmåler stønaden. Ifølge brukerne kan faktiske utgifter være høyere enn det normen tilsier, noe som fører til at stønaden ikke er tilstrekkelig til å dekke faste utgifter. Brukere nevner også at det kan være vanskelig å få stønaden til å strekke til etter at prisen på matvarer har blitt dyrere.

I tillegg til livsoppholdsnormer har NAV-kontoret utarbeidet en veiledende liste for dekning av utstyr. Listen inneholder blant annet veiledende priser på utgifter til barn. Det er presisert at listen er ment som en veiledning, og at søkers situasjon skal vurderes individuelt ut fra behov.

Som for kartlegging, er det varierende i hvilken grad det er synliggjort individuelle vurderinger i enkeltsaker. I flere vedtak ser vi at det er brukt en standardtekst hvor det står at det er gjort individuelle vurderinger og at stønaden vurderes å være forsvarlig, uten at selve vurderingen er synliggjort i vedtakene.

I enkelte saker har NAV-kontoret brukt en stordriftsfordel på 10% til familier med tre eller flere barn. Det varierer om det er gjort en konkret vurdering av hvordan stordriftsfordeler vil slå ut for familien. Ansatte opplyser at de ikke bruker stordriftsfordeler like ofte etter avgjørelse fra

Statsforvalteren i en konkret klagesak der det ble påpekt at vurderingen av stordriftsfordeler var mangelfull.

I flere vedtak gis livsopphold som et samlet beløp til hele familien. Ansatte opplyser imidlertid om at de nå har endret praksis, slik at vedtakene nå viser hvor mye stønad som er utmålt til hvert enkelt familiemedlem.

NAV-kontoret har foretatt en vurdering etter § 19 i alle saker vi har gjennomgått der det har vært aktuelt. Der stønad er vurdert etter § 19, er det foretatt en reell vurdering hvor det blant annet legges vekt på barnas behov og om stønaden vil bidra til å hjelpe familien å overvinne en vanskelig situasjon.

Gjennomgang av saker viser at NAV-kontoret svært ofte innvilger stønad etter § 19. Vi ser samtidig at NAV-kontoret i flere saker gir avslag på nødvendige levekostnader etter sosialtjenesteloven § 18, selv om bruker ikke har penger på søknadstidspunktet. NAV-kontoret begrunner dette med at bruker *burde* hatt egne midler, og innvilger stønad i særlige tilfeller etter sosialtjenesteloven § 19. Ledelsen og ansatte ved NAV-kontoret opplyser under tilsynsbesøket at de er usikre på i hvilke situasjoner stønad skal innvilges etter § 18 eller § 19.

NAV-kontoret synliggjør vurderingen av hensynet til barnets beste uttrykkelig i noen saker. I andre saker vurderes dette mer indirekte, ved at det legges vekt på hensynet til barna. Ansatte forteller at de undersøker barnets beste ut fra det foreldrene sier, opplysninger fra andre instanser som kjenner barnet og det NAV-kontoret vurderer er barnets beste. Ettersom barnets egne synspunkter ikke er undersøkt, er det ofte hva foreldrene eller NAV-kontoret selv mener er det beste for barna som legges til grunn i vurderingene.

I andre saker vurderes barnets beste, eller hensynet til barna, å være i samsvar med andre hensyn i saken. Dette kan ha sammenheng med at det i liten grad gis avslag på utgifter til barn. I en sak hvor hensynet til barnets beste vektet mot andre hensyn, blir barnets beste tillagt avgjørende vekt i avgjørelsen.

Sakene vi har gjennomgått har vært fattet før 1. september. Ansatte opplyser imidlertid at de har endret praksis i henhold til lovendringen, slik at det i vurdering av stønad til familier ikke tas hensyn til barnetrygd.

Oppfølging

Det er gjennomført samtaler i de fleste av sakene vi har gjennomgått. Det er imidlertid varierende hvor ofte samtaler tilbys. De fleste brukere får tilbud om samtaler når de ber om det, og NAV-kontoret tar også selv initiativ til å sette opp avtaler med familiene.

Samtalene omhandler ofte søknader om økonomisk stønad og andre økonomiske forhold. I flere samtaler gis det økonomisk råd og veiledning, for eksempel til å betale regninger og hjelp til å bruke nettbank. Sett bort fra oppfølging når det gjelder økonomi, er det få saker som viser at det tilbys samtaler med formål om å gi helhetlige oppfølging til familien.

I sakene vi har gjennomgått er det få spor av at det samarbeides med andre. Dette kan ha sammenheng med at behov for samarbeid ikke systematisk blir avdekket som en del av kartleggingen. Flertallet av brukerne vi har snakket med opplever ikke at NAV-kontoret har

tilbudt seg å samarbeide med andre. Det er imidlertid varierende om brukerne ønsker slikt samarbeid. I noen saker ser vi at det samarbeides med eksempelvis flyktningetjenesten og barneverntjenesten.

Selv om vi ser at det gis økonomisk råd og veiledning i flere saker, finner vi få vedtak om tjenesten. Der rådgivningen gis i vedtak om økonomisk stønad, er det i enkelte saker uklart om rådgivningen er gitt etter § 17. Ansatte forteller at opplysning, råd og veiledning kan være vanskelig å «selge inn», fordi brukere får tilbud om samtaler uavhengig av om de har et vedtak etter § 17.

Ifølge NAV-kontorets egne rutiner for opplysning, råd og veiledning, skal alle veiledere gi informasjon om § 17 hvis det vurderes som hensiktsmessig med en lengre og grundigere veiledning sett opp mot formålsparagrafen. Ingen av brukerne vi har snakket med sier at de har fått et vedtak om § 17. Samtidig forteller noen av brukerne at de ønsker denne tjenesten.

4. Vurdering av faktagrunnlaget opp mot aktuelt lovgrunnlag

I dette kapittelet vurderer vi fakta i kapittel 3 opp mot lovbestemmelsene i kapittel 2.

Kartlegging

Statsforvalteren har sett at NAV-kontoret gjennomfører kartleggingssamtaler med familier som søker økonomisk stønad. Kartleggingssamtalene gjennomføres på NAV-kontoret, og i noen tilfeller som hjemmebesøk. Enkelte familier har jevnlige samtaler med NAV-kontoret. Ved språkutfordringer blir tolk stort sett brukt, og familiene kan gi opplysninger til NAV både muntlig og skriftlig.

Selv om NAV-kontoret gjennomfører kartleggingssamtaler, er det store variasjoner når det gjelder hva som kartlegges og når det kartlegges. Det betyr at vi har sett saker der kartleggingen vurderes som tilstrekkelig, men også saker der kartleggingen helt klart har vært mangelfull. NAV-kontoret har utarbeidet et eget kartleggingsskjema, men skjemaet blir i liten grad brukt som et verktøy i samtalene. At innholdet i kartleggingen varierer, understøttes av at ansatte forteller at de ikke har en fast praksis for hva de skal spørre barnefamilier om.

For at kartleggingen skal sies å være tilstrekkelig, må NAV-kontoret foreta en helhetlig kartlegging av familiens behov. En del av kartleggingen vil være å avdekke behov for stønad, også utover de konkrete behovene som familien søker om stønad til. Kartleggingen skal også avdekke om familien har behov for andre tjenester enn økonomisk stønad, og om det er behov for samordning og samarbeid med andre tjenester.

Statsforvalteren finner få saker der NAV-kontoret har kartlagt barnas helsesituasjon, bosituasjon og familiens nettverk, i tillegg til behov for PC og mobiltelefon. Vi finner også at NAV-kontoret i liten grad kartlegger kontakt med andre tjenester og familiens behov for oppfølging. I saker der dette ikke er undersøkt, mangler kartleggingen helt sentrale deler av barnas og familiens situasjon.

Selv om NAV-kontoret opplever at det søkes om mye forskjellig, viser samtaler med brukere at det for noen familier kan være vanskelig å vite om det kan søkes om andre utgifter enn eksempelvis livsopphold, husleie og strøm. Statsforvalteren vurderer at dette har sammenheng med at flere brukere som vi har snakket med opplever stønaden som et fastsatt beløp, og at det dermed kan være vanskelig å vite at det kan søkes om mer stønad.

Selv om journalnotat fra samtaler viser at NAV-kontoret ofte spør om barna har særskilte behov, blir dette i flere saker ikke konkretisert eller undersøkt nærmere. Når ansvaret for å identifisere behov blir lagt til den enkelte bruker, vil det være en fare for at NAV-kontoret ikke fanger opp konkrete behov hos barna som foreldrene ikke selv tar opp eller søker om.

For å sikre at barnas behov blir avdekket, er det viktig at NAV-kontoret innhenter barnas synspunkter enten direkte eller gjennom foreldrene. Barn vil blant annet kunne ha en mening om hva de trenger for å kunne delta på de samme sosiale arenaene som jevnaldrende.

Gjennomgang av saker viser at NAV-kontoret ikke har en praksis for å undersøke barnas synspunkter. Ansatte opplyser om at de først og fremst møter foreldrene, og at det derfor kan være vanskelig å undersøke hva barna mener om saken.

Selv om barnas behov og eventuelle synspunkter som hovedregel skal fremmes gjennom foreldre og foresatte, er det barnas egne synspunkter som skal undersøkes. Fordi barn kan ha andre synspunkter enn foreldrene, er det etter Statsforvalterens vurdering nødvendig at NAV-kontoret undersøker, for eksempel ved å spørre foreldrene, hva barnet selv mener eller har gitt uttrykk for i saken. Når barnets egne synspunkter ikke blir undersøkt, er det en risiko for at barnets behov ikke blir tilstrekkelig kartlagt og vurdert.

Etter vår vurdering sikrer ikke Grong kommune en tilstrekkelig kartlegging av barns behov ved søknad om økonomisk stønad.

Selv om det ikke har hatt betydning for lovbruddet, vil vi gjøre oppmerksom på at enkelte deler av NAV-kontorets rutiner er misvisende eller feil. Vi oppfordrer kommunen til å rette opp dette:

- I rutiner for innhenting av dokumentasjon står det at: «*Dersom dokumentasjon ikke er mottatt etter purring sendes det ut avslag på søknad på grunn av manglende dokumentasjon*». Etter vår vurdering kan dette gi inntrykk av at NAV-kontoret systematisk avslår søknader når bruker ikke leverer dokumentasjon. Vi minner om at dersom bruker ikke leverer etterspurt dokumentasjon, må NAV-kontoret uansett vurdere sannsynligheten av hjelpebehovet ut fra de opplysningene som er tilgjengelige.

Vurdering og beslutning

Statsforvalteren vurderer at NAV-kontoret i all hovedsak tar hensyn til utgifter som er kartlagt eller som familien har søkt om stønad til. Vi vurderer også at NAV-kontoret i stor grad innvilger stønad til utgifter til barna.

Vi har likevel sett enkeltsaker der faktiske inntekter og utgifter er kartlagt, men ikke vurdert. Dette gjelder spesielt i saker der bruker opplyser å betale barnebidrag, der NAV-kontoret vurderer at bruker *burde* hatt egne midler og der bruker opplyser å ha gjeld.

I tilfeller der den bidragspliktige ikke evner å betale, kan den bidragspliktige ha rett på økonomisk stønad til å dekke utgifter til barnebidrag inntil vedkommende får endret størrelsen på bidraget. Der NAV-kontoret avdekker at en søker betaler barnebidrag, må NAV-kontoret derfor gjøre en konkret og individuell vurdering av hjelpebehovet. Statsforvalteren legger til grunn at NAV-kontoret ikke har en fast praksis for at utgifter til barnebidrag faktisk blir vurdert og eventuelt tatt hensyn til.

Behovet for økonomisk stønad skal ta utgangspunktet i hvilke behov søker har på søknadstidspunktet. At søker *burde* hatt egne midler, er derfor ikke en gyldig avslagsgrunn etter § 18. Statsforvalteren vurderer at NAV-kontoret har en praksis hvor det gis avslag på nødvendige levekostnader etter § 18, selv om søkeren ikke har penger på søknadstidspunktet. Stønad innvilges isteden i særlige tilfeller etter § 19. Dette er feil lovanvendelse.

Selv om gjeld normalt ikke er en nødvendig levekostnad i sosialtjenestelovens forstand, må NAV-kontoret likevel vurdere å dekke gjeld hvis manglende betaling kan føre til tap av bolig. NAV-kontoret kan også ta hensyn til annen gjeld, som lån eller kreditt til nødvendig livsopphold. I enkelte saker der bruker opplyser å ha gjeld, savner Statsforvalteren en nærmere vurdering av om gjelden unntaksvis er en nødvendig levekostnad etter § 18.

Selv om vi i enkeltsaker har sett at NAV-kontoret har gjort en tilstrekkelig kartlegging, gjelder dette ikke i alle saker. Der kartleggingen er mangelfull, er det en risiko for at det kan oppstå følgefeil når søknaden skal vurderes og det skal fattes en beslutning.

Barnets rett til å bli hørt henger særlig tett sammen med kartleggingen. Barnets synspunkter har betydning for barnets beste-vurderingen og NAV-kontorets vurdering og beslutning i saken. NAV-kontoret må synliggjøre hvordan barnets beste er vurdert ut fra situasjon og behov, og hvordan hensynet til barnet er vektet opp mot andre hensyn. Når barnets synspunkter ikke blir avklart, er det ofte ikke mulig å vurdere hva som vil være til barnas beste.

Fordi NAV-kontoret ikke har en praksis for å innhente barnets egne synspunkter, er det ofte hva NAV-kontoret eller foreldrene mener er det beste for barna som vurderes. I en illustrerende sak hvor foreldrene søker om stønad til flytting, vurderer NAV-kontoret at det på generelt grunnlag ikke er til beste for barn å flytte. Fordi barnas egne synspunkter ikke er undersøkt, er det etter vår vurdering heller ikke mulig å vurdere hva som er barnets beste i den konkrete saken.

Kommunen bruker statlige og kommunale satser som et utgangspunkt for vurderingen av stønadsnivået. Selv om veiledende satser brukes som et utgangspunkt, må NAV-kontoret alltid foreta individuelle vurderinger av om stønaden er tilstrekkelig til å dekke familiens faktiske utgifter.

Statsforvalteren vurderer at NAV-kontoret i all hovedsak utmåler stønad til livsopphold tilsvarende veiledende satser, samtidig som det i flere vedtak ikke er synliggjort at det er gjort en individuell vurdering av selve livsoppholdssatsen. Dersom det innvilges mer stønad, gjøres dette som en tilleggsytelse.

Selv om NAV-kontoret har som praksis å innvilge tilleggsytelser, vil det samlede stønadsnivået etter vår vurdering avhenge av hvilke utgifter som er kartlagt. Dersom utgiftene ikke blir kartlagt, vil det heller ikke være anledning for NAV-kontoret til å innvilge stønad som en tilleggsytelse. I de sakene Statsforvalteren vurderer at det er mangler ved kartleggingen, kan vi derfor heller ikke se

at NAV-kontoret har foretatt (eller hatt mulighet) til å foreta en tilstrekkelig individuell vurdering av stønadsbehovet. Dette gjelder utmåling av grunnleggende behov (livsoppholdsnorm), og eventuelle tilleggssytelser.

Statsforvalteren vil understreke at vi i flere saker har sett gode individuelle vurderinger av barns behov, men at dette ikke gjelder i alle saker. At NAV-kontoret har en varierende praksis for både kartlegging og vurderinger og beslutninger, utgjør en risiko for at noen familier ikke får tilstrekkelig stønad til å dekke sine behov. Som brukere selv sier, kan faktiske utgifter være høyere enn det normen tilsier og at det kan være vanskelig å få stønaden til å strekke til etter at prisen på matvarer har blitt dyrere. Etter Statsforvalterens vurdering stiller store endringer i prisveksten, større krav til kartleggingen og de individuelle vurderingene som skal gjøres.

Dersom vilkårene i § 18 ikke er oppfylt, kan kommunen i særlige tilfeller innvilge stønad etter § 19. Statsforvalteren vurderer at NAV-kontoret har som praksis å vurdere stønad etter § 19 der det er aktuelt. Sett bort fra at stønaden i enkelte tilfeller skulle vært innvilget etter § 18, foretar NAV-kontoret en reell vurdering av om stønad i særlige tilfeller skal innvilges for å bidra til å hjelpe familien med å overvinne en vanskelig situasjon.

1. september ble sosialtjenesteloven endret slik at barnetrygd skal holdes utenfor beregningen av økonomisk stønad. Ut fra opplysninger fra ansatte, legger vi til grunn at NAV-kontoret har endret praksis i tråd med lovendringen. Vi legger også til grunn at NAV-kontoret har endret praksis slik at stønad til livsopphold nå utmåles til hvert enkelt familiemedlem, og at det gjøres individuelle vurderinger før eventuelle stordriftsfordeler tas i bruk.

Etter vår vurdering sikrer ikke Grong kommune en forsvarlig vurdering og beslutning ved søknad om økonomisk stønad til familier.

Selv om det ikke har hatt betydning for lovbruddet, vil vi gjøre oppmerksom på at enkelte deler av NAV-kontorets rutiner er misvisende eller feil. Vi oppfordrer kommunen til å rette opp dette:

- Statsforvalteren har ikke sett at søknader om nødhjelp ikke blir behandlet innenfor en forsvarlig tidsramme. I søknadsskjema for nødhjelp står det imidlertid at: «*Søknaden vil bli behandlet innen utløpet av neste virkedag, senest kl. 15:00*». Etter vår vurdering kan dette gi inntrykk av at søknader om nødhjelp kan bli behandlet ved utløpet av neste virkedag uten en vurdering av om søknaden må behandles tidligere. Vi minner om at søknader må vurderes raskt i en nødssituasjon, og ofte samme dag som den er mottatt.

Oppfølging

Tema for dette tilsynet er NAV-kontorets ivaretagelse av barns behov ved søknad om økonomisk stønad, herunder at familiene får forsvarlig oppfølging. For å sikre at det blir lagt tilstrekkelig fokus på barns behov, er tilsynet avgrenset til å undersøke om NAV-kontoret tilbyr oppfølging gjennom samtaler, samarbeid med andre tjenester og/eller fatter vedtak etter § 17.

Som utgangspunkt skal NAV-kontoret tilby oppfølgingssamtaler i alle saker hvor familier mottar økonomisk stønad. Statsforvalteren vurderer at NAV-kontoret i all hovedsak tilbyr samtaler til familier som er i kontakt med kontoret. Gjennomgang av saksmapper viser at brukere får tilbud om samtaler når de selv ber om det, og at NAV-kontoret selv setter opp avtaler etter behov.

Forsvarlig oppfølging er ofte betinget av at NAV-kontoret samarbeider med andre. I sakene vi har gjennomgått er det få spor av samarbeid. Etter Statsforvalterens vurdering har dette sammenheng med at NAV-kontoret ikke systematisk avdekker behov for samarbeid som en del av kartleggingen. Der det er kartlagt at familien har kontakt med andre tjenesteytere, ser vi at NAV-kontoret i enkelte saker samarbeider med disse tjenestene.

Tjenesten opplysning, råd og veiledning kan enten gis i eget vedtak etter § 17, eller det kan gis sammen med vedtak om økonomisk stønad. At det skal fattes vedtak om tjenesten, har betydning for hele søknadsprosessen, inkludert muligheten til å klage. Statsforvalteren vurderer at NAV-kontoret i flere saker burde ha fattet vedtak om § 17. Vi vurderer dette ut fra at det i flere saker gis utstrakt økonomisk råd og veiledning, uten at vi kan se at dette gis i eget vedtak. Der det gis råd og veiledning i vedtak om økonomisk stønad, er det i enkelte saker uklart om rådgivningen er gitt etter § 17.

Selv om Statsforvalteren vurderer at det er få spor av samarbeid med andre og at det i liten grad fattes egne vedtak etter § 17, vurderer vi at NAV-kontoret ivaretar sitt oppfølgingsansvar ved å tilby samtaler.

Etter vår vurdering sikrer Grong kommune at familier som mottar økonomisk stønad får oppfølging ved behov.

Selv om det ikke har betydning for vurderingen av om NAV-kontoret tilbyr oppfølging i dette tilsynet, har vi funnet enkelte forbedringspunkt. Vi vil derfor gjøre oppmerksom på følgende:

- Hensikten med oppfølging er å løse eksisterende sosiale problemer, og å forebygge at slike problemer oppstår. Sett bort fra oppfølging når det gjelder økonomi, finner Statsforvalteren få spor av at det tilbys samtaler med formål om å gi helhetlig oppfølging. Vi oppfordrer derfor NAV-kontoret til å se på egen praksis vedrørende hvilken oppfølging som skal gis til familier.
- Tilsynet viser at NAV-kontoret i få saker har etablert et samarbeid med andre tjenester. Vi oppfordrer derfor NAV-kontoret til å undersøke årsakene til dette, og eventuelt vurdere hvordan samarbeid på best mulig måte kan innrettes både i kontoret og i kommunen.
- Vi oppfordrer NAV-kontoret til å se på egen praksis vedrørende vedtak etter § 17. Tilsynet viser at det er få spor av at tjenesten gis i eget vedtak. Som nevnt er det å fatte vedtak en viktig rettsikkerhetsgaranti, som blant annet gir familiene mulighet til å klage.

Krav til styring og ledelse

God styring og ledelse skal sikre at brukerne får oppfylt sine rettigheter og at tjenestene er i samsvar med de kravene som loven stiller. Det er nær sammenheng mellom styring av tjenesten og at tjenestene er forsvarlige.

Statsforvalteren har vurdert at Grong kommune ikke sikrer en forsvarlig kartlegging og vurdering og beslutning i saker om økonomisk stønad til familier. Etter vår vurdering har dette sammenheng med at styring og ledelsen av tjenesten er mangelfull.

Bestemmelsene om internkontroll i kommuneloven § 25-1, angir minstekrav til kommunens styring og ledelse av NAV-kontoret. Ifølge disse bestemmelsene skal kommunen blant annet:

- ha nødvendige rutiner og prosedyrer, og
- avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik.

Kravet om å ha rutiner, betyr at disse også må gjelde for virksomheten, gjøres kjent og være tilgjengelige. Rutinene skal gjelde for virksomheten i praksis. NAV-kontoret har flere rutiner for arbeidet med de sosiale tjenestene. Det er imidlertid uklart i hvilken grad NAV-kontoret faktisk bruker rutinene i tjenesteutøvingen.

Som tilsynet viser, blir kartleggings skjema i liten grad brukt i samtaler med barnefamilier, samt at NAV-kontoret har en varierende praksis for både for kartlegging og vurdering og beslutninger om økonomisk stønad. Statsforvalteren legger også til grunn at uklarheter vedrørende vurderinger etter § 18 og § 19 ikke er blitt avdekt eller fulgt opp.

Et sentralt element i arbeidet med internkontroll er å avdekke og følge opp avvik. Etter Statsforvalterens vurdering burde uklarheter om regelverk, varierende praksis og manglende bruk av egne rutiner, blitt sett og fulgt opp gjennom kommunens internkontroll.

Det kan være stor risiko for svikt i tjenesteytingen hvis kommunen ikke har tilstrekkelig styring med kvaliteten på tjenestene, og feil kan ofte få store konsekvenser for den enkelte bruker. Mangler ved NAV-kontorets styring og ledelse medfører dermed en risiko for at familiers behov ikke blir avdekket, og at de dermed ikke får tilstrekkelig stønad til å dekke sine faktiske behov. Etter vår vurdering utgjør kommunens internkontroll, slik den er i dag, en risiko for svikt også i fremtidige saker.

Etter vår vurdering er Grong kommune sin internkontroll ikke egnet til å sikre en forsvarlig kartlegging, vurdering og beslutning i saker som omhandler økonomisk stønad til familier.

5. Statsforvalterens konklusjon

Her presenterer vi konklusjonen av vår undersøkelse, basert på vurderingene i kapittel 4.

Statsforvalterens konklusjon:

- Grong kommune sikrer ikke en tilstrekkelig kartlegging av barns behov ved søknad om økonomisk stønad.

Dette er lovbrudd på:

- Sosialtjenesteloven § 18 og § 19, jf. § 1 og § 4.
- Sosialtjenesteloven § 43, jf. forvaltningsloven § 17.
- Grong kommune sikrer ikke en forsvarlig vurdering og beslutning ved søknad om økonomisk stønad til familier.

Dette er lovbrudd på:

- Sosialtjenesteloven § 18 og § 19, jf. § 4.

- Grong kommune sin internkontroll er ikke egnet til å sikre en forsvarlig kartlegging, vurdering og beslutning i saker som omhandler økonomisk stønad til familier.

Dette er lovbrudd på:

- Sosialtjenesteloven § 5, jf. kommuneloven § 25-1

Vi ba om at eventuelle kommentarer/innsigelser til faktagrunnlaget ble sendt Statsforvalteren innen 21.11.2022. Vi mottok tilbakemelding fra kommunen 02.12.2022.

6. Oppfølging av påpekte lovbrudd

I dette kapittelet redegjør vi for hva Statsforvalteren forventer at kommunen skal gjøre for å rette påpekte lovbrudd.

Vi ber kommunen utarbeide en plan med nødvendige tiltak for å rette lovbruddet, og sender den til Statsforvalteren innen 09.02.23. Planen skal inneholde følgende:

- hvilke tiltak som skal gjennomføres
- frister for iverksetting av tiltak og evaluering av om tiltakene har virket som planlagt
- hvordan ledelsen vil følge med på og kontrollere at tiltakene blir iverksatt
- hvordan ledelsen vil gjennomgå om tiltakene har virket som planlagt

Kort tid etter at planen er mottatt, vil Statsforvalteren ta kontakt med kommunen for å avtale tidspunkt for et dialogmøte. Det er kommunens plan som vil være tema på møtet, i tillegg til at det planlegges for videre dialog.

For å undersøke om tiltakene har resultert i forsvarlig praksis, vil kommunen bli bedt om å utføre en egenkontroll. I egenkontrollen skal kommunen gjennomgå saker ved å fylle ut et skjema med spørsmål. Tidspunkt for gjennomføring av egenkontrollen avtales i dialogmøte.

Statsforvalteren kan i tillegg utføre en stikkprøvekontroll dersom det er nødvendig.

Med hilsen

Hanne Reitan Øksnes (e.f.)
underdirektør

Sabrina Hammer
juridisk seniorrådgiver
Oppvekst- og velferdsavdelingen
Oppvekst- og velferdsavdelingen

Vedlegg: Gjennomføring av tilsynet

I dette vedlegget omtaler vi hvordan tilsynet ble gjennomført, og hvem som deltok.

Varsel om tilsynet ble sendt 22.06.2022.

Informasjonsmøte med virksomheten ble gjennomført 07.09.2022.

Tilsynsbesøket ble gjennomført ved NAV Indre Namdal. Oppsummerende møte med gjennomgang av funn ble avholdt 23.09.2022.

En del dokumenter var tilsendt og gjennomgått på forhånd, mens andre dokumenter ble mottatt og gjennomgått i løpet av tilsynsbesøket. Følgende dokumenter ble gjennomgått og vurdert som relevante for tilsynet:

- Skjema for egenrapportering og dokumentinnhenting
- Budsjett for kommunale tjenester
- Partnerskapsavtale
- Virksomhetsplan
- Oversikt over ansatte
- Risikovurdering
- Årshjul
- Delegasjonsreglement
- Samarbeidsavtale mellom Grong og Lierne kommune
- Samarbeidsavtale mellom Grong og Namsskogan kommune
- Oversikt over fagsystemer
- Referat fra dialogmøte 11.02.2022
- Kompetanseplan
- Utredning av kompetansebehov
- Rutine for kartlegging av bruker ved søknad om stønad etter lov om sosiale tjenester i NAV
- Rutine for opplysning, råd og veiledning
- Rutine for mottak av brukere som ønsker å sette fram krav om sosialstønad/krisehjelp
- Rutine ved søknad om økonomisk sosialhjelp
- Rutine for søknad om krisehjelp
- Rutine for behandling av krisehjelp i mottak
- Rutine for innhenting av dokumentasjon
- Rutine for registrering, skanning og elektronisk arkivering
- Beskrivelse av praksis for avvikshåndtering
- Veiledende liste for dekning av utstyr
- Kartleggings skjema
- Skjema for samtykke til å innhente/gi informasjon
- Skjema for samtykke til betaling av regninger

Det ble innhentet 21 saksmapper etter følgende kriterier:

- Nye familier

- Langtidsmottakere (mer enn seks mnd.)
- Familier med flere enn tre barn
- Samvær
- Hastesaker

I tabellen under gir vi en oversikt over hvem som ble intervjuet, og hvem som deltok på oppsummerende møte ved tilsynsbesøket.

5 brukere ble intervjuet i forbindelse med tilsynet.

Disse deltok fra tilsynsmyndigheten:

- seniorrådgiver, Sabrina Hammer, Statsforvalteren i Trøndelag, revisjonsleder
- seniorrådgiver, Petter Olden, Statsforvalteren i Trøndelag, revisor
- seniorrådgiver, Lise Marie Engbakken, Statsforvalteren i Trøndelag, revisor

Alle tilsynsrapporter fra dette landsomfattende tilsynet

2022–23 Nav-kontorenes ansvar for å ivareta barns behov ved tildeling av sosiale tjenester

Søk etter tilsynsrapporter

Ny veileder for bruk av sosiale medier i kommunen

KS 20.12.2022, les, eller last ned veilederen [her](#)

KS fagråd for informasjonssikkerhet og personvern har laget veiledningen for bruk av sosiale medier i kommuner. Veiledningen retter seg mot alle virksomheter i kommunene. Den gir innføring i regelverket som gjelder og hvilke vurderinger som må gjøres.

Offentlige myndigheters tilstedeværelse i sosiale medier er blitt aktualisert og problematisert av både Datatilsynet, Teknologirådet og Personvernkommisjonen det siste året. KS har i den forbindelse fått mange henvendelser fra kommuner som ønsker bistand til å ta forsvarlige valg knyttet til om de kan bruke sosiale medier, og eventuelt hvordan sosiale medier kan brukes på en måte som innebærer minst mulig risiko.

Kommuner må være aktsomme

KS Fagråd for personvern og informasjonssikkerhet har derfor laget en veileder for bruk av sosiale medier som er tilpasset kommuner.

-Når KS velger å gjøre dette, er det fordi vi mener at det er et visst handlingsrom når det gjelder bruk av sosiale medier innenfor rammene av regelverket. Samtidig understreker vi at det legges til grunn at risikoen for de registrertes rettigheter og friheter er høy ved bruken av mange sosiale medier. Dette betyr at kommuner må være aktsomme dersom de velger å være til stede på denne typen plattformer og sette av nødvendige ressurser til å følge opp bruken, sier Suhail Mushtaq, fagsjef for informasjonssikkerhet og personvern i KS.

Fraråder SoMe-bruk for enkelte områder

For visse tjenesteområder i kommunen fraråder KS bruk av sosiale medier. Dette gjelder bruk av sosiale medier på tjenesteområder hvor kommunens tilstedeværelse vil medføre en høy risiko for at det vil kommuniseres svært personlig informasjon om innbyggere. Eksempler på slike tjenesteområder er rusomsorg, barnevern osv. Sosiale medier bør bare vurderes for ren informasjonsvirksomhet, og ikke som et verktøy som kan minne om eller assosieres som «saksbehandling» eller meningsutveksling.

I store plattformer som Facebook, Tik Tok, Twitter med mer vil det kunne være vanskelig for kommunen til å inngå gjensidige avtaler, eller kunne kommunisere med leverandøren av sosiale media-plattformen. Som en tommelfingerregel kan man si at kommunen bør være svært påpasselig med å ta i bruk sosiale media hvis informasjon som skal kommuniseres ikke kan vurderes under kategorien ren informasjonsvirksomhet.

Når KS velger å gjøre dette, er det fordi vi mener at det er et visst handlingsrom når det gjelder bruk av sosiale medier innenfor rammene av regelverket sier Suhail Mushtaq, fagsjef for informasjonssikkerhet og personvern i KS

Hjelp til å gjøre vurderingene

I denne veilederen finner kommuner hjelp til å komme i gang med de vurderingene som må gjøres før sosiale medier tas i bruk og hva disse vurderingene består av.

-Veilederen angir flere relevante momenter som bør inngå i vurderingene, men den er ikke uttømmende. Hvert tilfelle må vurderes konkret, og kommunen må ta i betraktning alle forhold som er relevant og påvirker risikoen i det konkrete tilfellet. Veilederen kan brukes uavhengig av risikonivå, sier Suhail Mushtaq.

Når kommunen har lest denne veilederen, er målet at de enkelt skal kunne:

- lage en prosess for vurdering i egen virksomhet før sosiale medier tas i bruk
- ta stilling til personvernisiko ved bruk av sosiale medier
- identifisere risikoreduserende tiltak knyttet til bruk av sosiale medier
- ta i bruk av sosiale medier på en forsvarlig måte

Personvern kan være en relevant begrunnelse for møtelukking

Kommunal Rapport 30.01.2023, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Har offentligheten krav på å få vite om en representant har gyldig forfall?

SPØRSMÅL: En representant i et politisk utvalg har hatt stort fravær fra utvalgsmøtene. Det har så blitt reist spørsmål om hvorvidt forfallet er gyldig eller ikke. Da ordfører skulle orientere om saken, ble møtet lukket etter bestemmelsene i [kommunelovens § 11–5](#) om hensynet til personvern. Har offentligheten krav på å få vite om en representant har gyldig forfall og hva som er grunnen til forfallet?

SVAR: Personvern kan klart nok være en relevant begrunnelse for slik lukking, typisk fordi forfall skyldes helseproblemer eller personlige private forhold som omsorgsansvar eller rusmiddelmisbruk. Oftest vil det da også være spørsmål om taushetsplikt, slik at kommunestyret har *plikt* til å lukke møtet, se [§ 11–5](#) andre avsnitt, andre setning.

Dette må kommunestyret ta stilling til ved eget vedtak før saken tas under behandling. Hvis tre kommunestyremedlemmer er uenige i denne vurderingen, kan de kreve at statsforvalteren prøver begrunnelsen ved lovlighetskontroll, og hvis særlig hensyn taler for det, kan statsforvalteren foreta slik overprøving av kommunestyrets vedtak av eget tiltak, se [kommuneloven § 27–1](#) hhv. første og andre avsnitt, og [§ 27–2](#) første avsnitt bokstav b.

Selve vedtaket – om man mener det forelå gyldig forfall – vil være offentlig, men hvis det inneholder elementer som avdekker taushetspliktbelagte forhold, skal disse sladdes i den offisielle versjon av møteboken.

Vesentlige feil i saksutredningen kan gjøre vedtaket ugyldig

Kommunal Rapport 09.01.2023, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Flere mener saken til kommunestyret var dårlig utredet, betyr det at vedtaket som ble fattet, kan være ugyldig?

SPØRSMÅL: Etter at en sak er behandlet og vedtak truffet i kommunestyret, viser det seg at ikke all relevant informasjon ble forelagt kommunestyret. Flere medlemmer mener at saken ville fått et annet utfall om disse opplysningene var kjent da vedtak ble truffet.

1. Er det lovverk som sier at vedtaket kjennes ugyldig og må igjen tas opp igjen, når det er utelatt viktig/avgjørende informasjon i en sak?
2. Er det eventuelt frister på dette ut fra når vedtaket ble fattet?

SVAR: I forvaltningsloven § 17 er det en regel om at «Forvaltningsorganet skal påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes». Denne bestemmelsen står her i et kapittel om såkalte «enkeltvedtak», det vil si avgjørelser som fastsetter eller fastslår rettigheter eller plikter for enkeltpersoner, men er uttrykk for et generelt krav til alle typer forvaltningsavgjørelser: De skal være basert på et mest mulig korrekt og fullstendig sett opplysninger og faglige vurderinger.

Hva som er godt nok – «mulig» – i den aktuelle sammenheng, vil det i første hånd være opp til forvaltningsorganet å ta stilling til, men viser det seg i ettertid at det er vesentlige feil eller mangler i grunnlaget for en avgjørelse, vil det kunne medføre at denne må anses som ugyldig, med den konsekvens at saken må behandles på nytt og nytt vedtak treffes.

Hvis et vedtak er truffet av et kommunalt organ, kan etter kommuneloven § 27–1 tre eller flere medlemmer av kommunestyret kreve at «departementet» – i praksis Statsforvalteren – kontrollerer om vedtaket er lovlig. Ved slik kontroll må Statsforvalteren ta stilling til blant annet (§ 27–3 første avsnitt) om vedtaket «har blitt til på lovlig måte». I dette inngår en vurdering av om det er basert på et korrekt og tilstrekkelig fullstendig sett premisser.

Hvis det er påvist slike feil, skal Statsforvalteren ta stilling til om dette medfører at vedtaket er ugyldig, og i så fall oppheve det. Vedtaket vil bare kunne være ugyldig hvis det er grunn til å regne med at denne feilen *kan* ha hatt betydning for hva som ble vedtatt.

I tillegg kan det også tenkes at hensynet til noen som vedtaket er til gunst for, vil tilsi at vedtaket blir stående selv det var ulovlig på grunn av en slik svikt, typisk hvis det er inngått en avtale i tillit til dette eller parten på annet grunnlag har innrettet seg i tillit til vedtaket. Krav om lovlighetsprøving må settes fram innen tre uker fra vedtaket ble truffet. Uavhengig av denne fristen, og selv om det ikke er satt fram krav om slik kontroll, kan Statsforvalteren på eget initiativ kontrollere om vedtaket var lovlig – og i så fall ta stilling til om det er ugyldig.

Krav om lovlighetskontroll eller beslutning av Statsforvalteren om å iverksette dette medfører ikke i seg selv at iverksettingen av vedtaket må utsettes. Det skjer bare hvis kommunen selv eller Statsforvalteren treffer særlig vedtak om slik utsettelse. Hvis så ikke skjer, gjelder vedtaket som gyldig inntil det eventuelt må bli opphevd.

Sivilombudet kritisk til bruken av politikerportal

Kommunal Rapport 11.01.2023

Sivilombudet mistenker at det foregår saksbehandling i politikerportalen, som egentlig skulle foregått i offentlige møter.

Larvik kommune benytter en nettløsning kalt «politikerportalen» til forberedelse av møter i folkevalgte organer. Denne løsningen har en funksjon, «bobla», der det i forkant av møter sendes inn skriftlige forslag til vedtak.

Østlands-Posten krevde innsyn i «bobla» i politikerportalen, men fikk avslag. Larvik kommune mente at forslagene i «bobla» ikke kan regnes som «ferdigstilte» dokumenter før det eventuelt blir votert over dem i møtet, fordi de folkevalgte fram til da har anledning til å framsette, trekke og endre forslagene.

Statsforvalteren i Vestfold og Telemark opprettholdt avslaget.

Nå vifter Sivilombudet med pekefingeren. Sivilombudet *mener mye tyder på at det foregår saksbehandling i politikerportalen.*

– Vi har forståelse for at det kan være ønskelig å benytte digitale verktøy i forberedelsen av møtene, og at portalen kan være til stor hjelp. Dersom portalen brukes slik at det også utveksles informasjon mellom medlemmene i organet om behandlingen av saken, vil det være saksbehandling. Behandling av saker i folkevalgte organer skal etter kommuneloven være offentlig og skje i møter, sier sivilombud Hanne Harlem i en pressemelding.

Kan gjøre endringer

Etter det sivilombudet forstår, blir forslagene i «bobla» umiddelbart synlige for de øvrige politikerne i portalen. Ombudet oppfatter at de kan legge inn konkurrerende forslag til vedtak.

Så lenge medlemmenes forslag blir tilgjengelige for de andre medlemmene, er det etter ombudets syn mye som taler for at det foregår møtepliktig saksbehandling i «bobla».

«Etter ombudets syn er det i alle fall ikke tvilsomt at det foregår møtepliktig saksbehandling dersom «bobla» også legger til rette for at medlemmene kan kommentere eller foreslå endringer i andres forslag», står det i Sivilombudets uttalelse som ble publisert tirsdag.

Da må kommunen følge kravene til kunngjøring, saksliste og møteoffentlighet.

Avgjørelse i blinde

Statsforvalteren behandlet klagesaken uten å ha fått innsyn i politikerportalen. Årsaken var at Larvik kommune meldte at det måtte opprettes en egen bruker for å gi tilgang til systemet, og at det ville bli umulig å slette brukertilgangen i etterkant.

Sivilombudet er kritisk til Statsforvalterens klagesaksbehandling, og mener at Statsforvalteren ikke oppfylte kravene til klageinstansens utrednings- og prøvingsplikt.

– Slik vi ser det, har Statsforvalteren ikke oppfylt kravene om at klageinstansen skal sørge for at saken er tilstrekkelig opplyst og foreta en reell og selvstendig prøving av saken, sier Harlem.

Fikk heller ikke innsyn

Heller ikke Sivilombudet har fått innsyn i innholdet i politikerportalen. Sivilombudets uttalelse er derfor basert på kommunens beskrivelse av innhold og funksjon.

– Vi er kjent med at flere kommuner bruker lignende verktøy i forbindelse med folkevalgte organers forberedelser til møter og har derfor bedt Statsforvalteren i Vestfold og Telemark om å være oppmerksom på at dette kan forekomme også i andre kommuner, sier Harlem.

Sivilombudet har bedt Statsforvalteren i Vestfold og Telemark behandle saken på nytt innen 20. januar.

Rapportering om timeleveransen til kontrollutvalget - 2022

Dette notatet er en orientering til kontrollutvalget om timeleveransen i 2022, og om hva leveransen skal inneholde.

Timebudsjett og -regnskap

Konsek Trøndelag har årlige timebudsjett for timeleveransen til hvert av kontrollutvalgene. Timebudsjettet er et anslag for hvor mange timer vi regner med å levere i et normalt driftsår. Selskapets medarbeidere fører regnskap for hva de bruker arbeidstiden til, dermed er det mulig å holde oversikt over timeleveransen for det enkelte kontrollutvalg. For 2022 ser regnskapet slik ut:

Timebudsjett og leveranse i 2022:

År	Timebudsjett	Timeregnskap	Avvik i timer	Avvik i prosent
2022	160 timer	149 timer	-11 timer	-7 %

Hvorfor er det avvik mellom timebudsjett og -leveranse?

Avvik mellom de budsjetterte timene og den faktiske timeleveransen kan ha mange forklaringer. Timebudsjettet er et anslag for tidsbruken ved ordinær drift. Noen år behandler kontrollutvalget saker som krever at sekretariatet bruker ekstra ressurser, dermed blir leveransen større enn forventet. Hvis utvalget har en erfaren sekretær, så kan det forklare at vi bruker færre timer enn budsjettert, mens nyansatte som regel bruker flere timer enn budsjettert. Kontrollutvalgets aktivitetsnivå spiller også inn på ressursbruken. Høyt aktivitetsnivået krever større innsats fra sekretariatet, mens lavt aktivitetsnivå reduserer vår tidsbruk. Aktivitetsnivået kan variere fra år til år og mellom valgperiodene.

Konsekvenser ved avvik fra budsjett

I leveranseavtalen mellom kommunen og Konsek Trøndelag er det et uttalt mål at timebudsjett og -leveranse skal være tilnærmet like over en fireårsperiode. Ifølge avtalen skal ikke Konsek Trøndelag kreve ekstra honorar hvis leveransen overstiger budsjettet ett år. Vi skal heller ikke redusere kommunens honorar ved for lav leveranse. Hvis avviket varer over et lengre tidsrom, kan det være aktuelt å gjøre justeringer, slik at det blir samsvar mellom budsjett og leveranse.

Leveranseavtalen gir fleksibilitet og forutsigbarhet

Leveranseavtalen sikrer at kontrollutvalget får levert tjenestene det har behov for, selv om behovet noen år er vesentlig høyere enn timebudsjettet. Avtalen gir også Konsek Trøndelag forutsigbare rammer. Som offentlig arbeidsgiver med kun faste ansatte, er selskapet nødt til å ha forutsigbar økonomi, selv i år der etterspørselen etter våre tjenester er lavere eller høyere enn forventet. Selv om noen kommuner får lavere leveranse et år, vil andre få høyere leveranse. Som regel leverer selskapets

medarbeidere flere timer enn det samlede timebudsjettet. 2022 var et unntak i så måte, da vi hadde høyere sykefravær enn vanlig.

Hva kan kontrollutvalgene forvente av oss?

Vi er kontrollutvalgenes administrasjon og utfører alle arbeidsoppgaver som er nødvendig for at utvalgene skal fungere: Vi gjør alt administrativt arbeid i forbindelse med møteplanlegging og møteavvikling. Vi utreder sakene som skal behandles i kontrollutvalget, gir råd om hvordan de skal håndteres og følger opp utvalgets vedtak. Vi driver folkevalgtopplæring og koordinerer kontrollutvalgets arbeid med de statlige tilsynene.

Medarbeiderne i Konsek Trøndelag har bred kompetanse, blant annet innenfor økonomi og administrasjon, jus og samfunnsvitenskap. Vi har oversikt over lov- og regelverk som er viktig for kontrollutvalgene. Selskapet har dessuten to jurister som bistår i saker som krever juridisk kompetanse. Hver medarbeider skal være oppdatert på viktige politiske saker i kommunen, på kommunale planer og retningslinjer og følge kommunen i lokale medier. I sum mener vi at dette gir kontrollutvalgene et godt tjenestetilbud.

Vi orienterer om timeleveransen årlig.

Med hilsen
Konsek Trøndelag IKS

Torbjørn Berglann
daglig leder

Dette brevet er elektronisk godkjent og har derfor ikke signatur.

Kopi til:
Jorunn Sund

Eventuelt

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

06/23

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 23/112 - 2

Forslag til vedtak

Saken blir lagt fram uten forslag til vedtak.

Godkjenning av møteprotokoll

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

07/23

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 23/112 - 4

Forslag til vedtak

Møteprotokollen godkjennes.

Saksopplysninger

Protokollen blir lagt fram i møtet.