

SULDAL KONTROLLUTVAL**INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALET**

Dato: torsdag 4. november 2021
Tid: kl. 10.00
Stad: Suldal kommunehus, kommunestyresalen

Forfall melder du til: Haugaland Kontrollutvalgssekretariat IKS, tlf. 959 86 977
eller på e-post: post@kontrollutvalgene.no

Ved forfall blir varamedlemmer kalla inn særskilt. Medlemmer som meina seg ugilde, må gi melding om dette slik at varamedlemmer kan innkallast. Sakskartet vil bli lagd ut på kommunen si nettside og på www.kontrollutvalgene.no

Saker merka *Ikkje offentleg jamfør off. l.*, blir berre sende til medlemmer/varamedlemmer.

Kommunedirektøren er invitert i sak 21 - 23

SAKLISTE:

- 19/21 Godkjenning av protokoll frå møte 14.09.21**
- 20/21 Referat- og orienteringssaker 04.11.21**
- 21/21 Orientering frå administrasjonen – leiar for Organisasjon og innbyggarkontakt**
- 22/21 Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport – «Psykisk helsehjelp»**
- 23/21 Forvaltningsrevisjonsrapport – «Kritisk kompetanse»**
- 24/21 Val av nytt forvaltningsrevisjonsprosjekt**
- 25/21 Framlegg til møteplan for 2022**

Ymse

Aksdal, 28.10.21

Tormod Skeie (sign.)
Kontrollutvalsleiar

Odd Gunnar Høie
Utvalssekretær

Kopi: Ordførar (møte- og talerett)
Revisor (møte- og talerett)
Kommunedirektør (er invitert)
Varamedlem (til orientering)

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnummer
Kontrollutvalet	04.11.21	19/21

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	033	

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTE 14.09.21

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Protokoll frå møte i Suldal kontrollutval 14.09.21 blir godkjent slik han ligg føre.

Vedlegg: protokoll frå kontrollutvalsmøte 14.09.21

Saksorientering:

Utkast til protokoll frå kontrollutvalet sitt møte 14.09.21 følgjer vedlagt. Protokollen er gjennomlest og godkjent av leiar i etterkant av møtet og er oversendt kommunen slik han ligg føre. Det er ikkje kommet merknader til vedlagt protokoll.

Protokollen godkjennast formelt i dette møtet, og utvalsleiar eller evt. møteleiar vil så signere protokollen.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie
Seniorrådgjevar/utvalssekretær

SULDAL KONTROLLUTVAL

PROTOKOLL

Tysdag 14. september 2021 blei det halde møte i Suldal kontrollutval under leiing av leiar Tormod Skeie.

MØTESTAD:	Suldal kommunehus, kommunestyresalen
MØTESTART-MØTESLUTT:	kl. 10.10 – 13.45 inkl. pause
MØTANDE MEDLEMMER:	Tormod Skeie (SV), Eldbjørg Sivertsen (Uavh.), Henrik Halsne (Ap), Per Gudmund Øxtra (Sp) og Ragnhild Sukka (V)
MØTANDE VARAMEDLEMMER:	Ingen
FORFALL:	Ingen
FRÅ SEKRETARIATET MØTTE:	Seniorrådgjevar Odd Gunnar Høie, Haugaland Kontrollutvalgssekretariat IKS
FRÅ REVISJONEN MØTTE:	Oppdragsansvarlig revisor Tore Kristensen og revisor Deanne Kvammen, Rogaland Revisjon IKS
FRÅ ADMINISTRASJONEN MØTTE:	Kommunaldirektør Karin Dokken Austvik i sak 13 og 14. Kommunalsjef for oppvekst Ingebjørg Rullestad Gjerde i sak 14.
ANDRE SOM MØTTE:	Ordførar Gerd Helen Bø (Sp) i sak 13, pkt. 24
MERKNADER TIL INNKALLING:	Ingen
MERKNADER TIL SAKLISTE:	Sak 14 blei handsama som fyrste sak, deretter blei saklista fylgt.

FØLGJANDE SAKER BLEI HANDSAMA:

SAK 12/21 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTE 29.04.21

Sekretariatet si innstilling:

Protokoll frå møte i kontrollutvalet 29.04.21 blir godkjent slik han ligg føre.

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Utvalet hadde ingen merknader til protokollen.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

Protokoll frå møte i kontrollutvalet 29.04.21 blir godkjent slik han ligg føre.

SAK 13/21 REFERAT- OG ORIENTERINGSSAKER 14.09.21

21. Statusoversyn pr. september 2021
22. Perioderapportering pr. 31.07.21 frå Rogaland Revisjon IKS
23. «Klimarapportering» - tilbakemelding frå Rogaland Revisjon IKS, dagsett 04.07.21
24. «Heimfall Røldal Suldal Kraft» brev frå Oddvin Marvik, dagsett 26.05.21
25. Førebels svarbrev til Oddvin Marvik, 22.06.21
26. E-post frå Bjørn-Arild Andersen 06.08.21 vedk. Norsk Stein AS
27. Brev frå Nora Haaland Serigstad og Simen Bie Malde 01.09.21 vedk. Norsk Stein AS
28. E-post frå Bernt Jarle Vatland 05.09.21 vedk. løyving til WindWorks-prosjektet
29. Krisesenter Vest IKS – protokoll frå representantskapsmøte 11.06.21
30. Haugaland brann og redning IKS – protokoll frå representantskapsmøte 24.08.21
31. FKT-medlemsinformasjon juni 2021

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Leir gjorde greie for referatsakene. Medlemmene drøfta dei ulike innspela/meldingane.

Pkt. 24 – Heimfall Røldal Suldal Kraft

Ordføraren gav ei grundig orientering, inkludert eit historisk tilbakeblikk frå 1962. Utvalet var nøgd med orienteringa og blei samd om følgjande uttale:

Suldal kontrollutvalet har v/ordføraren, fått ein grundig gjennomgang av saka om heimfall av RSK. Kontrollutvalet er oppteken av at alt bakgrunnsmateriale kring saka skal vera ope og transparent. Ordføraren har forsikra utvalet om at all relevant informasjon om prosessen kring heimfallet er offentleg tilgjengeleg, herunder og avtalen mellom dei to kommunane og Hydro Energi AS

Sekretariatet sender svarbrev til Marvik og informerer om vedtaket.

Pkt. 26 – Norsk Stein AS

Utvalet blei samd om følgjande uttale:

Suldal kontrollutval ser på saka som del av ein pågåande politisk prosess. Kontrollutvalet skal ikkje aktivt ta del i slike prosessar. Kontrollutvalet er ikkje eit klageorgan. Utvalet tar melding til orientering.

Sekretariatet informerer Andersen om vedtaket.

Pkt. 27 - 28 – Norsk Stein AS og WindWorks-prosjektet

Utvalet blei samd om følgjande:

Meldingane 27 og 28 vedkjem saker som er del av pågåande politiske prosessar. Kontrollutvalet er ikkje eit klageorgan og skal ikkje aktivt ta del i slike prosessar.

Det er avgjerande at Suldal kommune gjennomfører ryddige og korrekte prosessar i alle forvaltningssaker.

Kontrollutvalet ber Rogaland Revisjon IKS vurdere om innstillinga i sak 76/21 - Søknad frå Norsk Stein AS, handsama av LMT-utvalet 07.09.21, er i tråd med god forvaltningsskikk.

Sekretariatet informerer Serigstad, Malde og Vatland om vedtaket.

Utvalet hadde ingen særskilte merknader til dei andre referatsakene.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

Suldal kontrollutval tar referat- og orienteringssakene 21 – 31 til orientering.

Uttale vedkomande Heimfall Røldal Suldal Kraft

Suldal kontrollutval har v/ordføraren, fått ein grundig gjennomgang av saka om heimfall av RSK. Kontrollutvalet er oppteken av at alt bakgrunnsmateriale kring saka skal vera ope og transparent. Ordføraren har forsikra utvalet om at all relevant informasjon om prosessen kring heimfallet er offentleg tilgjengeleg, herunder og avtalen mellom dei to kommunane og Hydro Energi AS

Uttale vedkomande Norsk Stein AS

Kontrollutvalet ser på saka som del av ein pågåande politisk prosess. Kontrollutvalet skal ikkje aktivt ta del i slike prosessar. Kontrollutvalet er ikkje eit klageorgan. Utvalet tar melding til orientering.

Uttale/vedtak vedkomande Norsk Stein AS og WindWorks-prosjektet

Meldingane 27 og 28 vedkjem saker som er del av pågåande politiske prosessar. Kontrollutvalet er ikkje eit klageorgan og skal ikkje aktivt ta del i slike prosessar.

Det er avgjerande at Suldal kommune gjennomfører ryddige og korrekte prosessar i alle forvaltningssaker.

Kontrollutvalet ber Rogaland Revisjon IKS vurdere om innstillinga i sak 76/21- Søknad frå Norsk Stein AS, handsama av LMT-utvalet 07.09.21, er i tråd med god forvaltningsskikk.

SAK 14/21 ORIENTERING FRÅ ADMINISTRASJONEN – OPPVEKST

Sekretariatet si innstilling:

Suldal kontrollutval tek gjennomgangen frå kommunalsjef Ingebjørg Rullestad Gjerde om hennar arbeids og ansvarsområde til orientering.

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Kommunalsjef Ingebjørg Rullestad Gjerde orienterte om sine ansvars- og arbeidsoppgåver. Ho viste ein presentasjon og la vekt på arbeidet med kompetanseheving og kvalitetsarbeid.

Leiar takk for ei interessant orientering.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

Suldal kontrollutval tek gjennomgangen frå kommunalsjef Ingebjørg Rullestad Gjerde om hennar arbeids og ansvarsområde til orientering.

SAK 15/21 ROGALAND REVISJON IKS OM REVISOR SI ROLLE OG ANSVARSOMRÅDE

Sekretariatet si innstilling:

Suldal kontrollutval tek informasjonen frå Rogaland Revisjon IKS om revisor si rolle og ansvarsområde i engasjementsbrevet av 07.07.21 til orientering.

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Leiar peika på at vedlagde brev, samt erklæringar i sak 16 var på bokmål. Utvalet ønskjer at revisor nyttar nynorsk i alle dokumenter til kommunen. Revisor viste til engasjementsbrevet.

Utvalet slutta seg til innstillinga.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

Suldal kontrollutval tek informasjonen frå Rogaland Revisjon IKS om revisor si rolle og ansvarsområde i engasjementsbrevet av 07.07.21 til orientering.

SAK 16/21 REVISOR SI EIGENERKLÆRING FOR 2021

Sekretariatet si innstilling:

Suldal kontrollutval tar dei framlagde eigenerklæringane dagsett 07.07.21 frå oppdragsansvarleg revisor Tore Kristensen og Silje Nygård, Rogaland Revisjon IKS til orientering.

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Utvalet hadde ingen merknader.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

Suldal kontrollutval tar dei framlagde eigenerklæringane dagsett 07.07.21 frå oppdragsansvarleg revisor Tore Kristensen og Silje Nygård, Rogaland Revisjon IKS til orientering.

SAK 17/21 ORIENTERING OM REVISJONSPLAN FOR REKNESKAPSÅRET 2021

Sekretariatet si innstilling:

Suldal kontrollutval tar revisjonsplan 2021 frå Rogaland Revisjon IKS om rekneskapsrevisjonen og presentasjon frå oppdragsansvarleg revisor om interimrevisjonen så langt i 2021 til orientering.

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Oppdragsansvarleg revisor Tore Kristensen gjorde greie for planen og svara på spørsmål.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

Suldal kontrollutval tar revisjonsplan 2021 frå Rogaland Revisjon IKS om rekneskapsrevisjonen og presentasjon frå oppdragsansvarleg revisor om interimrevisjonen så langt i 2021 til orientering.

SAK 18/21 BUDSJETT FOR 2022 - KONTROLLARBEIDET I KOMMUNEN

Sekretariatet si innstilling:

Suldal kontrollutval gjer framlegg om eit samla budsjett for kontrollarbeidet i Suldal kommune for budsjettåret 2022 med ei totalramme på **kr 1 356 400,- eks mva** fordelt på følgjande:

Kontrollutvalet (teneste 1100 funksjon 100/110)	kr	218 000
Kjøp av sekretærtjenester (teneste 1100 art 13750)	kr	195 000
Kjøp av revisjonstjenester (teneste 1100 art 13700)	kr	943 400

Handsaming i kontrollutvalet 14.09.21:

Utvalet hadde ingen merknader og slutta seg til framlegget.

Samrøystes vedtak i kontrollutvalet 14.09.21:

*Suldal kontrollutval gjer framlegg om eit samla budsjett for kontrollarbeidet i Suldal kommune for budsjettåret 2022 med ei totalramme på **kr 1 356 400,- eks mva** fordelt på følgjande:*

<i>Kontrollutvalet (teneste 1100 funksjon 100/110)</i>	<i>kr</i>	<i>218 000</i>
<i>Kjøp av sekretærtjenester (teneste 1100 art 13750)</i>	<i>kr</i>	<i>195 000</i>
<i>Kjøp av revisjonstjenester (teneste 1100 art 13700)</i>	<i>kr</i>	<i>943 400</i>

YMSE

Leiar ønskte at utvalet skulle få lagt fram rapporten om barnevernet som Telemarksforsking hadde utarbeidd. Han meinte utvalet også burde få informasjon om kven som hadde tinga og kvifor denne rapporten var blitt tinga no. Medlemmene stetta framlegget.

Neste møte: torsdag 04.11.21, kl. 10.00

Saker: revisjonsrapport «Kritisk kompetanse», oppfølging av rapport «Psykisk helsehjelp», orientering frå leiar for Organisasjon og innbyggarkontakt, møteplan for 2022 og val av nytt prosjekt.

Sand/Aksdal, 14.09.21

Tormod Skeie
Leiar

Odd Gunnar Høie
Kontrollutvalssekretær

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnummer
Kontrollutvalet	04.11.21	20/21

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	033	

REFERAT- OG ORIENTERINGSSAKER 04.11.21

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Suldal kontrollutval tar referat- og orienteringssakene 32 – 37 til orientering.

- 32. Statusoversyn pr. november 2021
- 33. «Bekymring» - e-post frå Astrid Kvæstad 12.10.21
- 34. Evaluering av vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT – rapport utarbeida av Telemarksforskning i 2021
- 35. Innkalling til representantskapsmøte i Haugaland brann og redning IKS 12.11.21
- 36. Invitasjon – Konferanse for kontrollutvalgene i Rogaland 02.12.21 i Sandnes
- 37. FKT-medlemsinformasjon september 2021

Saksorientering:

Sakene blir lagde fram for kontrollutvalet til orientering og drøfting.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie
Seniorrådgjevar/utvalssekretær



Saker frå bestilling til handsaming i kontrollutvalet

Forvaltningsrevisjonar	Bestilt	Tidsbruk	Status	Ferdig dato	Merknader
Val av nytt prosjekt					
Andre saker					

Saker under politisk handsaming eller til oppfølging i kontrollutvalet

Forvaltningsrevisjonar	Bestilt	Handsama i KU	Handsama i KST	Planlagt oppfølging	Merknader
Kritisk kompetanse	11.02.21	04.11.21			
Psykisk helsehjelp	17.09.20	11.02.21	23.03.21	04.11.21	
Plan for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll	21.11.19	11.06.20	22.09.20		

Avslutta prosjekt

Forvaltningsrevisjonar	Bestilt	Handsama i KU	Handsama i KST	Følgd opp i KU/KST	Merknader
Eigarskapsforvaltning	08.11.18	06.06.19	05.09.19	17.09.20/ 15.12.20	Avslutta
Risiko- og vesentleg-vurderingar	21.11.19	25.05.20	22.09.20		
Klima og energiplan	14.02.19	05.09.19	24.09.19	11.06.20/ 22.09.20	Avslutta
Oppfølging av politiske vedtak	09.11.17	06.09.18	18.09.18	06.06.19/ 05.09.19	Avslutta
Forenkling, forbetring og effektivisering	25.04.17	26.04.18	15.05.18	14.02.19/ 19.03.19	Avslutta

Orienteringar

	Bestilt	Møtedato
Orientering frå rådmannen	25.05.20	11.06.20
Orientering om utvikling, plan og teknisk	25.05.20	17.09.20
Orientering om helse og omsorg	25.05.20	12.11.20
Orientering – kommunekasserer	25.05.20	11.02.21
Orientering - personalsjef	25.05.20	29.04.21
Orientering – oppvekst	25.05.20	14.09.21
Orientering - organisasjon og innbyggarkontakt	25.05.20	04.11.21

Fra: Astrid Kvæstad [mailto:astrid.kvaestad@gmail.com]

Sendt: 12. oktober 2021 15:33

Til: Gerd Helen Bø

Kopi: oyvind.lovra.tveitane@suldal.kommune.no; magnelangeland@gmail.com; albristo@online.no; aashild_vettrhus@hotmail.com; lars-bjorkland@hotmail.com; aasmund@bakkasag.no; okstra@hotmail.com; kari.vaage.gjuvsland@suldal.kommune.no; mads.drange@gmail.com; irenkl@hotmail.com; Magne Steine; Torbjørn Indrebø; maritahellesen@yahoo.no; sverre@underbakke.as; Harald.bjarne.hellesen@gmail.com; Nils Bjarne Vold; Bernd Elmies; Tormod

Emne: Bekymring

Ordfører,

Eg stilte for fyrste gong til val for SV i 2019 og vart etter dette vara i kommunestyret og levekårsutvalet. I januar i år overtok eg verva til Anette Opheim og vart eit fullverdig medlem av både levekår og kommunestyret. Etter mi tid som både vara og fullverdig medlem må eg seie at det fristar lite å stille til gjenval.

Eg hadde ikkje kunne sett for meg korleis det kom til å vera. Eg kjenner meg fortvila over at demokratiet i Suldal verkar til å vera knebla og at ingen anerkjenner problemstillinga.

Når ein seier ja til listeplass ved eit lokalval, så stiller ein ikkje berre for partiet sitt. Lister blir ofte snudde på hovudet etter valet grunna personstemmer. For personstemmer blir gitt for at dei som får dei er den dei er, med sine tankar, kjensler og handlingar. Skal ikkje desse stemmene ha verdi for arbeidet vidare? For når partier tydeleg nyttar seg av partipisk, så er dette ei knebling av demokratiet. Nokon tek styring over kva alle skal stemme - dette er faktisk det motsatte av demokrati. Dette er absolutt ikkje greitt og det er eit hån mot dei som har gitt personstemmer. Dette gjeld naturlegvis ikkje saker som allereie er programfesta.

Eg må i tillegg seie at eg har stilt meg undrande til mykje i denne perioden. Vedtak som blir fatta som verkar til å vera lite skjulte hestehandlar. Kanskje ein ikkje treng å gøyme seg vekk, for det har jo aldri noko å seie for neste val uansett - dette har me sett gong på gong. Kvar eit menneske i kommunestyret er menneske og respekterer. Eg veit at dei har viten om mykje og gode intensjonar. Men kvifor høyrer me ikkje alle røystene?

Frå mitt parti, SV, er det kun eg som set i kommunestyret. Me har medlemsmøter der alle får ytra seg og som oftast er me einige. Om me ikkje er det, blir eg likevel støa i vala eg tek som representant. For slik er det - det er eg som menneske med mine tankar, kjensler og handlingar som har det siste ordet. Eg er så glad og takksam for at eg blir så godt ivareteke av mine egne - og det burde vore ei sjølvfølge i alle partier.

Eg krevjer at desse bekymringane blir sette på dagsorden og at dei blir tekne på alvor, for slik det er no kjem ein ikkje til å klare å halde på politikanane. Eg kan umogeleg vera den einaste som kjenner på dette. Eg kan ikkje vita sikkert at det er slik som dette det heng saman, men dette er mi oppleving av situasjonen.

Eg underretter òg kontrollutvalet ved å sende mailen til Tormod Skeie. Vonar at han kan vidareseie til resten av kontrollutvalet då mailadressene til kontrollutvalet ikkje ligg på kommunen si heimeside.

Mvh

Astrid Kvæstad, Suldal SV

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Ingebjørg Rullestad Gjerde	K3-&10, K3-&34	21/818

Evaluering av vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT Sauda og Suldal kommuner

Dokumentliste

Dato	Tittel
30.04.2021	Evalueringsrapport IRB og IRPPT 2020.

Kommunedirektøren si innstilling

Evalueringsrapporten av vertskommunesamarbeid om barnevern og pedagogisk psykologisk teneste blir tatt til vitande.

Fakta

Sauda og Suldal kommunar inngjekk i 2017 avtalar om vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT. I høve avtalane skulle samarbeidet evaluerast hausten 2020.

Evalueringa omfattar følgjande tema:

- Formål og oppgåver
- Etablering og oppstartsfase
- Organisering og styring
- Bemanning, kompetanse og rekruttering
- Utvikling av tenestene
- Samarbeid med andre instansar
- Økonomi og kostnadsfordeling

Vertskommunesamarbeidet om barnevern

Telemarksforskning konkluderer med at dei gevinstane er at:

- ein har fått større og sterkare fagmiljø med meir stabil bemanning
- tenesta har blitt mindre sårbar i samband med sjukdom og ferieavvikling
- det er blitt lettare å rekruttere kvalifisert personell til tenesta
- større fagmiljø har gitt rom for temaorganisering og auka spesialisering
- moglegheita for kompetanseheving gjennom deltaking på kurd og vidareutdanning har auka
- det i større grad enn før er mogleg å vere to personar i krevjande saker
- det har blitt lettare å unngå «nabosaker» som følgje av at det har blitt fleire å spela på

- tenestetilbodet er styrka, mellom anna gjennom etablering av eit eige rettleiingsteam med tiltak i tenesta. Det er etablert akutt-teneste med døgnopen beredskapsvakt

Rapporten syner at sjølv om oppstarten av den interkommunale barneverntenesta har vore krevjande, er konklusjonen samla sett at det interkommunale samarbeidet har bidratt til å styrka barnevernet.

I sum er tendensen at ein er på veg å nå målsetningane om å styra kvaliteten på arbeidet gjennom eit større og meir robust fagmiljø. Tenesta har hatt ei positiv utvikling, men det er likevel behov for forbetringar på fleire områder.

Ingen av dei tilsette som er intervjuet ønskjer å gå tilbake til situasjonen før tenesta vart interkommunal. Det er jamt over ei erkjenning av dei kommunale barnevernstenestene var for små og sårbare.

For full oversikt over funn viser kommunedirektøren til evalueringsrapporten vedlagt saka.

Vertskommunesamarbeidet om PPT

Før etableringa av den interkommunale PP-tenesta hadde kommunane betydelege utfordringar med små og sårbare tenester. Rapporten trekker fram at behovet for samarbeid difor var sterkare forankra i denne tenesta samanlikna med barneverntenesta.

Dei største gevinstane knytt til etableringa av det interkommunale samarbeidet om PPT er ifølgje Telemarksforskning:

- Større og sterkare fagmiljø
- Betre og meir stabile tenester
- Meir attraktivt fagmiljø
- Lettare å delta på kurs og utdanningstilbod
- Lettare for tilsette å trekke vekslar på kvarandre sin kompetanse og utvikla kompetanse i fellesskap
- Lettare å jobba systematisk med fagleg utvikling og organisasjonsutvikling i tenesta, mellom anna satsing på førebygging og tidleg innsats

Samla sett er inntrykket at PP-tenesta har ei positiv utvikling etter at den vart interkommunal. Erfaringa med dei kommunale tenestene er at dei er små og sårbare, og det er ikkje noko ønskjer frå dei tilsette om å avslutta det interkommunale samarbeidet. Ved at ein er blitt ei større og sterkare teneste, har ein fått betre føresetnadar for å handtere nye krav til tenesta, og ein er godt i gong med å vri innsatsen over mot meir førebyggjande arbeid og tidleg innsats.

Den største utfordringa synest å vera mangel på tid og kapasitet. Nye og auka nasjonale krav til PP-tenesta inneber også auka behov for ressursar til oppfølging og at tilsette i nyttar tida meir ute i barnehagar og skular.

For full oversikt over funn, viser kommunedirektøren til evalueringsrapporten vedlagt saka.



Evaluering av vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT

Sauda og Suldal kommuner

BENT ASLAK BRANDTZÆG

TF-rapport nr. 561

2021

Tittel: Evaluering av vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT
Undertittel: Sauda og Suldal kommuner
TF-rapport nr: 561
Forfatter(e): Bent Aslak Brandtzæg
Dato: 01.02.2020
ISBN: 978-82-336-0367-0
ISSN: 2703-7894
Pris: 160 (Kan lastes ned gratis fra www.telemarksforskning.no)
Framsidedfoto: Telemarksforskning
Prosjekt: Evaluering av vertskommunesamarbeid mellom Suldal og Sauda
Prosjektnr.: 20201050
Prosjektleder: Bent Aslak Brandtzæg
Oppdragsgiver(e): Sauda kommune

Spørsmål om denne rapporten kan rettes til:

Telemarksforskning
 Postboks 4
 3833 Bø i Telemark
 Tlf: +47 35 06 15 00
www.telemarksforskning.no

Resymé:

Rapporten omfatter en evaluering av vertskommunesamarbeidene om barnevern og PPT mellom Sauda og Suldal kommuner. Begge samarbeidene ble etablert i 2017.



Bent Aslak Brandtzæg er utdannet geograf fra Universitetet i Bergen. Brandtzæg er ansatt som seniorforsker og har jobbet ved Telemarksforskning siden 1995. Brandtzægs faglige hovedfokus ligger innenfor kommunalforskning, interkommunalt samarbeid, innovasjon og utvikling. Han har gjennomført en rekke utredninger og evaluering for oppdragsgivere på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå.

Forord

Telemarksforsking har på oppdrag fra Sauda og Suldal kommuner gjennomført en evaluering av vertskommunesamarbeidene mellom kommunene om barnevern og PPT. Sauda er vertskommune for barnevern og Suldal er vertskommune for PPT. Evalueringen er gjennomført i perioden oktober 2020 – januar 2021.

Ved Telemarksforsking har Bent Aslak Brandtzæg vært prosjektleder og stått for det vesentligste av arbeidet. Audun Thorstensen har bistått med sammenstilling av tall og statistikk fra SSB og KOSTRA.

Oppdragsgivers prosjektansvarlige har vært Aina Olene Tveit i Sauda. Ellers har barnevernleder Hege Michalsen og PPT-leder Linda Skaar bistått med hjelp i den praktiske gjennomføringen. Vi vil takke for et godt samarbeid i forbindelse med gjennomføring av evalueringen. Vi vil også benytte anledning til å takke de som har stilt opp på intervju og bidratt med annen informasjon.

Bø, 10.2.2021

Bent Aslak Brandtzæg

Prosjektleder

Innhold

Sammendrag.....	9
Vertskommunesamarbeidet om barnevern.....	9
Vertskommunesamarbeidet om PPT.....	11
1. Innledning.....	15
1.1 Bakgrunn og formål.....	15
1.2 Kunnskapsstatus	15
1.2.1 Samarbeidsbehov.....	15
1.2.2 Erfaringer med interkommunale barnevern og PPT.....	16
1.3 Sentrale samarbeidsulempen og -fordeler	19
2. Konkretisering av problemstillinger	20
2.1 Formål og oppgaver	20
2.2 Etablerings- og oppstartsfasen	20
2.3 Organisering og styring	21
2.4 Bemanning, kompetanse og rekruttering	21
2.5 Utvikling av tjenestene	22
2.6 Samarbeid med andre instanser	22
2.7 Økonomi og kostnadsfordeling.....	22
3. Metoder og gjennomføring.....	24
3.1 Datainnsamling.....	24
3.2 Leserveiledning.....	25
4. Erfaringer med samarbeid om barnevern.....	26
4.1 Utredning av samarbeid.....	26
4.2 Formål med samarbeidet.....	26
4.3 Etablerings- og oppstartsfasen	27
4.4 Organisering og styring	28

4.4.1	Overordna koordinering	28
4.4.2	Teamorganisering	28
4.4.3	Rutiner	30
4.5	Bemanning, kompetanse og rekruttering	30
4.6	Utvikling av tjenesten	32
4.6.1	Økonomiske rammebetingelser	32
4.6.2	Utgiftsbehov barnevern	33
4.6.3	Meldinger	35
4.6.4	Årsverk	36
4.6.5	Ressursbruk	38
4.6.6	Saksbehandlingstid	40
4.7	Kostnadsfordeling	41
4.8	Samarbeid med andre instanser	42
4.8.1	Synspunkter fra barnevernet	42
4.8.2	Synspunkter fra samarbeidspartnere	44
4.9	Synspunkter fra fosterforeldre	48
4.10	Oppsummerende vurdering	50
5.	Erfaringer med samarbeid om PPT	53
5.1	Utredning om samarbeid	53
5.2	Formål med samarbeidet	53
5.3	Etablerings- og oppstartsfasen	54
5.4	Organisering og styring	54
5.5	Bemanning, kompetanse og rekruttering	55
5.6	Utvikling av tjenesten	56
5.6.1	Økonomiske rammebetingelser og utgiftsbehov for PPT	56
5.6.2	Andel elever med spesialundervisning	57
5.7	Kostnadsfordeling	59

5.8	Samarbeid med andre instanser	59
5.8.1	Synspunkter fra PP-tjenesten.....	59
5.8.2	Synspunkter fra samarbeidspartnerne.....	60
5.9	Oppsummerende vurdering	64
Referanser.....		64

Sammendrag

Sauda og Suldal kommuner inngikk i 2017 avtaler om vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT. I henhold til disse avtalene skulle samarbeidene evalueres høsten 2020.

Evalueringen omfatter følgende tema:

- Formål og oppgaver
- Etablering og oppstartsfase
- Organisering og styring
- Bemanning, kompetanse og rekruttering
- Utvikling av tjenestene
- Samarbeid med andre instanser
- Økonomi og kostnadsfordeling

Evalueringen starter med en kunnskapsgjennomgang i kapittel 1 og en utdyping og konkretisering av problemstillinger i kapittel 2. Metoder og datainnsamling beskrives i kapittel 3. Det sentrale datagrunnlaget er innhentet gjennom intervjuer med ansatte i tjenestene og gjennom en spørreundersøkelse til samarbeidspartnere. Det er også benyttet offentlig tilgjengelig statistikk for å se på utviklingen av tjenestene over tid.

Resultatene fra evalueringen av barneverntjenesten er presentert i kapittel 4, mens resultatene fra evalueringen av PP-tjenesten er presentert i kapittel 5. I det følgende har vi oppsummert de viktigste erfaringene fra evalueringen

Vertskommunesamarbeidet om barnevern

Samlet sett er gevinstene ved å samarbeide om barnevern større enn ulempene. De største gevinstene synes å være at:

- Man har fått et større og sterkere fagmiljø med mer stabil bemanning
- Tjenesten har blitt mindre sårbar i forbindelse med sykdom og ferieavvikling
- Det har blitt lettere å rekruttere kvalifisert personell
- Større fagmiljø har gitt muligheter for teamorganisering og økt spesialisering
- Mulighetene for kompetanseheving gjennom deltakelse på kurs og videreutdanning har økt
- Det har i større grad blitt mulig å være to personer på krevende saker
- Det har blitt lettere å unngå «nabosaker» som følge av at det har blitt flere å spille på
- Tjenestilbudet er styrket, bl.a. gjennom etablering av et eget veiledningsteam med tiltak i tjenesten. Det er etablert en egen akuttjeneste med døgnåpen beredskapsvakt

I sum virker det som man er ferd med å nå målsetningene om å styrke kvaliteten på arbeidet gjennom et større og mer robust fagmiljø. Antallet årsverk i tjenesten skiller seg ikke vesentlig fra summen av de årsverkene som kommunene brukte før samarbeidet ble etablert. Tjenesten

må slik sett sies å være styrket på en mer kostnadseffektiv måte enn det den enkelte kommunen ville klart på egen hånd.

Oppstarten av samarbeidet kunne sannsynligvis vært lettere dersom samarbeidet hadde vært bedre tilrettelagt før oppstart. Selv om det nå virker som mye begynner å falle på plass, har det tatt tid å bygge felles kultur, organisere tjenesten og etablere felles rutiner, maler og systemer for tjenesten. I og med at de ansatte har kontorsteder i hver sine kommuner, og det er relativt lang reisetid mellom kommunene, har dette vært ekstra krevende.

Etter at man fikk teamorganiseringen på plass, og hvor teamene er sammensatt av ansatte på tvers av kommunegrensene, har det blitt lettere å samkjøre tjenesten, utvikle felles rutiner og utnytte kompetansen som tjenesten samlet sett representerer. Man har nå litt over ett års erfaring med teamene, og det vil trolig være behov for evaluering og justering av denne organiseringen etter hvert som man får mer erfaring. Det er i dag utfordringer med press på tiltaksteamet, og tilbagemeldingen er at det er forbedringsbehov når det gjelder rutiner for bedre samhandling mellom teamene, bedre stillingsbeskrivelser og definisjon av en del oppgaver. Videre signaliseres det behov for bedre rutiner og rolleavklaringer for å fatte beslutninger og vedtak mer effektivt, samt at det er behov for bedre maler. At man har to lokasjoner, stiller ekstra krav til gode rutiner for informasjonsflyt innad i tjenesten slik at alle føler de har lik tilgang på informasjon.

Omfanget av meldinger er noe lavere i Suldal, sammenlignet med Sauda og landet for øvrig. Det kan være ulike årsaker til dette. Kommunene er forskjellige både geografisk og kulturelt. Samfunnsutfordringene synes også å variere samtidig som det kan tenkes at terskelen for å melde saker til barnevernet varierer mellom kommunene.

Antall saker per årsverk ligger ikke spesielt høyt sett i forhold til sammenlignbare kommuner. Her blir det imidlertid pekt på at store avstander gjør at det går med mye tid til reising og møtevirksomhet. Man forsøker å heve kvaliteten på tjenesten ved å være to personer på krevende saker. At tjenesten skal samhandle med to kommuner, innebærer også ekstra møtevirksomhet og koordinering. Samarbeidsgevinstene synes likevel å være større enn ulempene.

Begge kommunene har et beregnet utgiftsnivå for barnevern som ligger under landsgjennomsnittet. Begge kommunene har utgifter som ligger noe over normert nivå, men dersom man justerer for at kommunene har høye inntekter, er det et lite mindreforbruk. Utgiftene til barnevern har ikke økt etter at tjenesten ble interkommunal. Snarere synes netto driftsutgifter til barnevern per innbygger å ha blitt redusert i perioden etter samlingen av tjenesten. Det er verdt å merke seg at det synes å ha vært en liten økning av utgifter til tiltak i hjemmet, samtidig som utgifter til tiltak for barn som er plassert utenfor hjemmet, har gått ned. Dette er i tråd med nasjonale føringer med mål om tidlig innsats for å forbygge krevende og belastende omsorgsovertakelser. En stor andel av undersøkelsene gjennomføres innen fristen på tre måneder. I 2019 lå andelen undersøkelser med behandlingstid innen tre måneder på 93 prosent i Suldal og på 94 prosent i Sauda. Dette er høyere enn gjennomsnittet for landet og sammenlignbare kommuner.

I henhold til samarbeidsavtalen skal utgiftene deles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–16 år, med unntak av utgifter som kan knyttes direkte til en kommune. I og med at barneverntjenesten nå har ansvar for ungdom opp til 23 år, kan det være grunn til å vurdere om utgifter til administrasjon bør fordeles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–23 år.

Barneverntjenesten har mange samarbeidspartnere. I og med at barneverntjenesten skal forholde seg til samarbeidsaktører i to kommuneorganisasjoner, krever dette ekstra tid og ressurser til samarbeid. At ting gjøres på litt forskjellige måter i de to kommunene, gjør at samarbeidet og samhandlingsforaene varierer. Barnevernet opplever at samarbeidet med samarbeidspartnere fungerer bedre i Sauda enn i Suldal. Det kan ha sammenheng med at Sauda er vertskommune, og at kommunene har litt ulike modeller for arbeid med tverrfaglig innsats (BTI). Barnevernet opplever at samarbeidet med samarbeidspartnere i Suldal har blitt tettere etter hvert, og at barnevernet og samarbeidspartnerne i større grad spiller på hverandre. Det gis likevel uttrykk for at det er behov for å få på plass bedre rutiner for samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere i Suldal. Her er det også behov for at barnevernet, og spesielt de som sitter i Suldal, blir tettere integrert i Suldal kommunes informasjonsflyt. Etter det vi forstår, er det igangsatt arbeid for å forbedre dette.

Tilbakemeldingene fra samarbeidspartnerne synes å være sammenfallende med tilbakemeldingene fra barneverntjenesten. Samlet sett er det et flertall av samarbeidspartnerne som mener at samarbeidet med barneverntjenesten fungerer bra. Samarbeidspartnerne i Sauda er klart mest fornøyd, men et flertall av samarbeidspartnerne i Suldal ligger også på den positive siden av skalaen.

Selv om den interkommunale barneverntjenesten har begynt å finne sin form, er det fortsatt behov for å jobbe videre med organisering, rutiner og samhandlingsstrukturer. Dette inkluderer bedre interne rolleavklaringer, bla. mellom leder og fagansvarlig. Samarbeidspartnerne ønsker tettere kontakt, bedre informasjonsutveksling, dialog og oppfølging i saker. Generelt er det behov for mer informasjon om hvordan barnevernet jobber, hva de kan bistå med, og hvordan. Flere peker på at arbeidet med BTI kan bidra til å sette samhandling og informasjonsutveksling mer i system.

Selv om oppstarten av den interkommunale barnverntjenesten har vært krevende, er konklusjonen samlet sett at det interkommunale samarbeidet har bidratt til styrke barnevernet. Tjenesten har hatt en positiv utvikling, men det er likevel behov for forbedringer på flere områder. Ingen av de ansatte ønsker å gå tilbake til situasjonen før tjenesten ble interkommunal. Det er jevnt over en erkjennelse av at de kommunale tjenestene var for små og sårbare.

Vertskommunesamarbeidet om PPT

Før etableringen av den interkommunale PP-tjenesten hadde kommunene hatt betydelige utfordringer med små og sårbare tjenester. Behovet for samarbeid var derfor sterkere forankret i denne tjenesten sammenlignet med barneverntjenesten. De største gevinstene knyttet til etableringen av det interkommunale samarbeidet om PPT synes å være:

- Større og sterkere fagmiljø
- Bedre og mer stabile tjenester
- Mer attraktivt fagmiljø
- Lettere å delta på kurs og utdanningstilbud
- Lettere for ansatte å trekke veksler på hverandre kompetanse og utvikle kompetanse i felleskap

- Lettere å jobbe systematisk med faglig utvikling og organisasjonsutvikling i tjenesten, bl.a. satsing på forebygging og tidlig innsats

På samme måte som for barneverntjenesten, kunne den interkommunale PP-tjenesten vært planlagt og tilrettelagt bedre før oppstart. Arbeidet med å utforme en felles tjeneste ble derfor i stor grad gjort etter at samarbeidet ble etablert. De ansatte i PP-tjenesten er fordelt på to lokasjoner, og det tok lang tid å få på plass videokommunikasjon mellom disse, noe som er en forutsetning for effektiv samhandling. Oppstarten var derfor ekstra krevende fordi nødvendig infrastruktur ikke var på plass. Behovet for møter og prosesser for å samkjøre tjenesten var tidkrevende, noe som innbar lengre ventelister for saker som ble henvist til tjenesten.

Etter hvert virker det som om tjenesten har begynt å finne sin form, og at organiseringen fungerer bra. Per i dag har PP-tjenesten 7 årsverk. Leder har hovedbase i Suldal, som er vertskommune. I tillegg sitter tre ansatte i Sauda og tre i Suldal. Leder har også tilstedeværelse i Sauda en til to dager i uka, noen det uttrykkes tilfredshet med fra Sauda-kontoret.

Kravene til tjenesten har økt de siste årene, og det jobbes nå mer systematisk med faglig utvikling og organisasjonsutvikling i tjenesten. Et prioritert område, i tråd med nasjonale føringer, er mer tilstedeværelse og tidlig innsats i skoler og barnehager. Her har PP-tjenesten utviklet et samhandlingshjul for å lette samhandlingen mellom PPT, skoler og barnehager. Man har også koblet dette opp mot arbeidet med BTI, hvor PP-tjenesten har bidratt med innspill i utviklingsarbeidet. Opplevelsen fra PP-tjenesten er at man etter hvert har begynt å få felles forståelse i begge kommunene for hvordan man skal jobbe, og at nye rutiner og arbeidsformer har begynt å falle på plass. PP-tjenesten melder om at man er på god vei til å vri innsatsen fra å jobbe med utredninger og tyngre saker til mer forebygging og tidlig innsats. Dette gir seg også utslag på statistikken, som viser at andelen elever med spesialundervisning er synkende. PP-tjenesten forsøker å være tilgjengelig for samarbeidspartnerne, men kapasitetsutfordringer gjør at det er krevende å få tiden til å strekke til. I og med at man har en interkommunal tjeneste, kan tilgjengelig kapasitet brukes bedre og mer fleksibelt i dette arbeidet, men dette forutsetter at det settes av mer tid til samarbeid. Samtidig krever lange avstander at det går mer tid til reise. Tjenesten må fremdeles karakteriseres som liten, og den er fortsatt sårbar dersom noen blir syke eller er i permisjon. Det er heller ikke lett å få tak i vikarer. Den største utfordringen synes fortsatt å være kapasitetsutfordringer og sårbarhet ved sykdom, selv om man nå er mindre sårbar enn før samarbeidet ble etablert.

Samarbeidspartnerne synes å være ganske fornøyd med PP-tjenesten, og mener at det interkommunale samarbeidet har hatt positiv effekt på flere områder, bl.a. når det gjelder fagmiljø, kompetanse og deltakelse i forbyggende arbeid sammen med andre tjenester. Barnehagene er mer fornøyd enn skolene. Likevel trekkes det fram forslag for forbedring med tanke på enda tettere kontakt og samarbeid. Konkrete områder det pekes på, er mer informasjon om hvordan man skal samarbeide, tettere oppfølging og bistand med observasjon og veiledning. Her synes behovet å være større i Suldal enn i Sauda. Samarbeidspartnerne mener også at PP-tjenesten har mye å gjøre, og at det er lite personalressurser å spille på. Enkelte skoler opplever det som uheldig med ustabilitet i tjenesten og skifte i bemanning.

Samlet sett er inntrykket at PP-tjenesten har en positiv utvikling etter at den ble interkommunal. Erfaringen med de kommunale tjenestene er at de var for små og sårbare, og det er ikke noe

ønske fra de ansatte om å avslutte det interkommunale samarbeidet. Ved at man har blitt en større og sterkere tjeneste, har man fått bedre forutsetning for å håndtere nye krav til tjenesten, og man er godt i gang med å vri innsatsen over mot mer forebyggende arbeid og tidlig innsats. Den største utfordringen synes å være mangel på tid og kapasitet, og det er derfor være aktuelt å vurdere en styrking av bemanningen. Nye og økte krav til PP-tjenesten innebærer også mer behov for ressurser til oppfølging og tilstedeværelse i skoler og barnehager.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

Sauda og Suldal kommuner inngikk 2017 avtaler om vertskommunesamarbeid om barnevern og PPT. I henhold til disse avtalene skulle samarbeidene evalueres høsten 2020. Det er lagt til grunn at evalueringen omfatter følgende tema:

- Formål og oppgaver
- Etablering og oppstartsfase
- Organisering og styring
- Bemanning, kompetanse og rekruttering
- Utvikling av tjenestene
- Samarbeid med andre instanser
- Økonomi og kostnadsfordeling

Før vi går nærmere inn på konkretisering av problemstillinger og opplegg for gjennomføringen, vil vi først gi en kort gjennomgang av kunnskapsstatus knyttet til interkommunalt samarbeid.

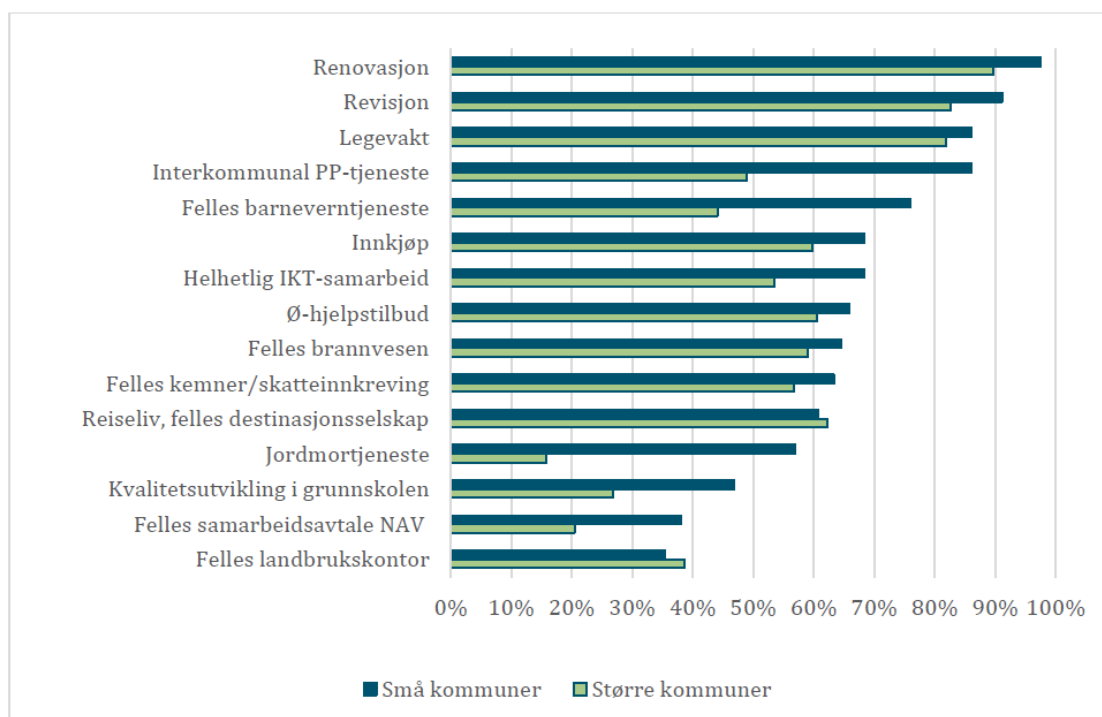
1.2 Kunnskapsstatus

1.2.1 Samarbeidsbehov

Behovet for interkommunalt samarbeid har vært økende de siste tiårene. I den forbindelse er det også lagt bedre til rette for at kommunene skal kunne etablere interkommunale samarbeid. Fra 1.1.2007 fikk man blant annet en ny bestemmelse i kommuneloven (§ 28) som gir anledning til etablering av vertskommunesamarbeid med overføring av myndighet til en annen kommune. Dette har blant annet åpnet for etablering av et stort antall interkommunale barnevern. Samarbeid om PPT har en lenger tradisjon, og har også hatt andre former for organisering.

De mest sentrale motivene for interkommunale samarbeid om tjenester og administrative oppgaver er større og sterkere fagmiljøer, bedre tjenester og mer effektiv drift. Dette har blitt dokumentert i samtlige av de større utredningene av interkommunalt samarbeid som har blitt gjennomført her i landet (Weigård 1991, Brandtzæg & Sanda 2003, Gjertsen & Martinussen 2006, ECON 2006, Brandtzæg, Kili & Aastvedt 2008, Leknes et al. 2013, Brandtzæg & Aastvedt 2013, Jacobsen 2014, Borge et al. 2017). Samtidig viser disse utredningene utfordringer når det gjelder interkommunalt samarbeid og demokratisk styring og kontroll.

Den siste oppdaterte landsdekkende oversikten over omfanget av interkommunalt samarbeid (jf. Figur 1) ble sammenstilt med utgangspunkt i en rådmannsundersøkelse som ble gjennomført som en del av nullpunktsmålingen i forbindelse med kommunereformen (Borge et al. 2017, Vinsand & Langset 2017).



Figur 1 Andel av kommunene som deltar i interkommunalt samarbeid. Prosent. N=206. Kilde: Nullpunktsmåling, rådmannsundersøkelsen.

Denne kartleggingen viser at det er en relativt stor andel av landets kommuner som har samarbeid om barnevern og PPT.

1.2.2 Erfaringer med interkommunale barnevern og PPT

Barnevern

Etablering av interkommunale barnevernsamarbeid har blant annet sin bakgrunn i stadig økende nasjonale krav og forventninger til det kommunale barnevernet, kombinert med lokalt behov for styrking av barnevernet. Barnevernloven ble omfattende endret i 2009, og formålet var å styrke kompetansen og tjenestene på bred basis (NOU 2009:22). Dette er ytterligere forsterket etter at barnevernspanelet la frem sin rapport i 2011. Rapporten påpekte at langt flere kommuner enn i dag må inngå i samarbeidsordninger, og at kommunestrukturen i Norge medfører at det er mange små barneverntjenester som er lite robuste og kan ha utfordringer i forhold til et akseptabelt faglig nivå. Panelet mente at små kommuner må samarbeide med andre, og anbefalte en minimumsbemanning på fem fagårsverk (Barnevernspanelet 2011, s 23).

I 2006 ble flere barnevernsamarbeid evaluert av Telemarksforskning (Brandtzæg 2006a). Evalueringen viste at ansatte opplevde at fagmiljøene ble styrket, og at samarbeidet førte til mer stabile tjenester. De ansatte opplevde blant annet at det ble lettere å ta tak i tunge og vanskelige saker. Antallet saker økte når fagmiljøene ble styrket. Det interkommunale samarbeidet førte også til at brukernes rettsikkerhet ble styrket. Det ble lettere å unngå inhabilitet, og ifølge de ansatte ble

tilgjengeligheten til tjenesten i liten grad redusert, selv om barnevernet ble flyttet og samlokalisert med barnevernet i en annen kommune.

I 2010 gjorde Telemarksforskning en undersøkelse av kostnadsutviklingen i kommunale barnevern (Brandtzæg m.fl. 2010). Denne rapporten så også nærmere på konsekvensene av å organisere barnevernet i interkommunale enheter. Rapporten konkluderer med at kostnadsutviklingen i kommuner med interkommunale samarbeid har vært svakere enn kostnadsveksten i andre småkommuner. Dette indikerer at etablering av interkommunale barnevern er en mer kostnadseffektiv måte å styrke barnevernet på i små kommuner, enn om hver kommune skal styrke tjenesten på egen hånd.

Resultatene fra en spørreundersøkelse rettet mot barneverntjenester i alle små kommuner i Norge i 2012, viste at blant kommunene som deltar i interkommunalt samarbeid, er 90 prosent helt eller delvis enig i at samarbeidet har bidratt til en bedre barnevernstjeneste i kommunen. På spørsmål om hvorfor flere småkommuner ikke ønsker å inngå i et interkommunalt samarbeid, blir stor geografisk avstand til andre kommuner hyppigst nevnt som årsak (Deloitte 2012). Det finnes imidlertid eksempler på utvikling av godt fungerende barneverntjenester der mange små kommuner deltar, og hvor avstandene er store. En av disse finner vi i Vest-Telemark (Brandtzæg 2006b).

Telemarksforskning har også gjennomført en evaluering av alle interkommunale barnevernssamarbeid som alle kommuner i tidligere Sør-Trøndelag fylke var involvert i (Brandtzæg 2016). Disse er organisert i 7 interkommunale barneverntjenester som bestod av fra 2 til 7 samarbeidende kommuner.

Sentrale konklusjoner fra denne evalueringen var at etablering av interkommunale barnevern hadde bidratt til sterkere og mer stabile tjenester. Barnverntjenestenes kompetanse og kapasitet var blitt styrket, tjenestene var blitt mindre sårbare, og det hadde blitt lettere å unngå inhabilitet. Forutsetningene for håndtering av krevende og komplekse saker hadde økt. Større tjenester hadde gjort det lettere å spesialisere kompetansen, mulighetene for videreutdanning hadde blitt bedre, og forutsetningen for utvikling av gode tiltak hadde blitt styrket.

Videre viste evalueringen at alle samarbeidene hadde i større eller mindre grad hatt oppstartsproblemer som følge av at det var blitt brukt for kort tid til planlegging, tilrettelegging og organisering av tjenestene før oppstart. Behovet for å samkjøre ulike kulturer, tradisjoner og rutiner var undervurdert. Dette gjaldt ikke bare internt i tjenestene, men også i forhold til samarbeidspartnere og ledelsen i samarbeidskommunene. I kombinasjon med økt saksmengde og ulike forventninger til hvordan det skal jobbes med barnevern, hadde dette i en del tilfeller resultert i høyt sykefravær og hyppige lederskifter, noe som ytterligere bidro til å vanskeliggjøre oppstartsprosessen. Ustabilitet og kapasitetsmangel i tjenestene førte til at barnevernet hadde problemer med å være til stede på de forbyggende arenaene i kommunene. Den største utfordringen på evalueringstidspunktet var nettopp å få til et godt tverrfaglig forebyggende samarbeid med samarbeidspartnere i kommunene. Til tross for de tverrfaglige samarbeidsutfordringene ble det konkludert med at fordelene med å samarbeide var langt større enn ulempene.

PPT

PP-tjenestene i Norge er hjemlet i barnehagelovens § 19 c og opplæringsloven. § 5-6. I opplæringsloven står det at *«Kvar kommune og kvar fylkeskommune skal ha ei pedagogisk-psykologisk teneste. Den pedagogisk-psykologiske tenesta i ein kommune kan organiserast i samarbeid med andre kommunar eller med fylkeskommunen. Tenesta skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov. Den pedagogisk-psykologiske tenesta skal sørgje for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det. Departementet kan gi forskrifter om dei andre oppgåvene til tenesta.»*

Som vi ser av § 5-6 første ledd kan kommunene enten ha egne PP-tjenester eller samarbeide med andre kommuner eller med fylkeskommunen. Opplæringsloven er under revisjon. *NOU 2019:23 Ny opplæringslov* danner grunnlaget for forslag til lovendringer. I høringsbrevet av 30. januar 2020 skriver Kunnskapsdepartementet: *«For å skape rom for læring for mangfoldet av barn og voksne i dagens og framtidens grunnopplæring, foreslår utvalget blant annet at universell opplæring, forsterket innsats og individuelt tilrettelagt opplæring innføres som nye betegnelser og bestemmelser i loven. Utvalget foreslår at kravet om universell opplæring erstatter dagens krav om tilpasset opplæring. Forsterket innsats erstatter dagens krav om intensiv opplæring, men utvides til å gjelde all opplæring og alle trinn. Retten til individuelt tilrettelagt opplæring viderefører dagens rett til spesialundervisning, men utvalget foreslår at den deles opp i tre rettigheter. Retten til personlig assistanse og fysisk tilrettelegging skilles ut som egne rettigheter. Utvalget foreslår også å utvide mandatet til den pedagogisk-psykologiske tjenesten slik at tjenestens arbeid ikke bare skal rette seg mot elever med særlige behov, men mot alle elever.*

Det utsendte lovforslaget har følgende ordlyd for PP-tjenesten:

§ 10-12. Pedagogisk-psykologisk teneste

«Kvar kommune og fylkeskommune skal ha ei pedagogisk-psykologisk teneste. Den pedagogisk-psykologiske tenesta skal samarbeide med skolane og hjelpe til med kompetanseutvikling, organisasjonsutvikling og tilrettelegging av opplæringa for elevane.

Tenesta skal utarbeide sakkunnige vurderingar der lova krev det. Departementet kan gi forskrift om at den pedagogisk-psykologiske tenesta skal utarbeide sakkunnige vurderingar i andre tilfelle òg.»

Mens dagens opplæringslov sier at PPT *«... skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov»*, blir det nå understreket at hjelpen skal ta form av et samarbeid, og at dette samarbeidet skal gjelde tilrettelegging for alle elevene og ikke begrense seg til elevene med særlige behov. Dette vil, slik departementet skriver i høringsbrevet, gi PP-tjenesten et utvidet mandat.

Som vist i kap. 1.2.1 er interkommunalt samarbeid om PP-tjenesten også relativt utbredt. Sammenlignet med interkommunale barnevern, er det flere aktuelle modeller for interkommunalt samarbeid som er aktuelle. Før de siste endringene i kommuneloven omfattet dette vertskommunemodell i to varianter, hjemlet i kommuneloven kapittel 5 A (§ 28a-k); samkommunemodell etter kommunelovens kapittel 5 B (§ 28 2a-2v); interkommunalt samarbeid med eget styre,

etter kommunelovens § 27; og interkommunalt selskap (IKS). Med de siste endringene av kommuneloven er ikke lenger samkommunemodellen aktuell. Det samme gjelder § 27-samarbeid. Den siste organisasjonsformen blir erstattet med kommunale oppgavefellesskap. Per i dag finnes det ingen samlet oversikt over hvilken form for organisering hver kommune har valgt for sin PP-tjeneste (Andrews et al. 2018).

1.3 Sentrale samarbeidsulempen og -fordeler

Med utgangspunkt i empiriske og teoretisk perspektiver på interkommunalt samarbeid, har vi i tabellen under forsøkt å peke på de viktigste samarbeidsfordelene og -ulempene knyttet til interkommunalt samarbeid.

Tabell 1 Sentrale samarbeidsfordeler og -ulempen knyttet til interkommunalt samarbeid (Brandtzæg 2019).

Samarbeidsfordeler	Samarbeidsulempen
Større fagmiljø og sterkere fagmiljø. Redusert sårbarhet	Redusert direkte kommunalt styring og kontroll med tjenestene
Bedre kompetanse (muligheter for spesialisering)	Mer krevende å få til gode samarbeidsrutiner mellom det interkommunale samarbeidet og tilgrensende kommunale tjenester
Mer kostnadseffektive tjenester	Utarming av det kommunale fagmiljøet i kommuner som ikke er vertskommuner for interkommunalt samarbeid
Bedre kvalitet på tjenestene	Økt fysisk avstand til kommuner og innbyggere i kommuner som ikke er vertskommuner

Dette er momenter som vi har forsøkt å ha fokus på i evalueringen av barneverntjenesten og PP-tjenesten. Videre har vi forsøkt å se spesielt på tiltak som kan avhjelpe samarbeidsulempen og utfordringer som tjenestene eventuelt står overfor.

2. Konkretisering av problemstillinger

Vi vil her konkretisere og utdype problemstillinger som har ligget til grunn for evalueringen. Vi tar utgangspunkt i hovedtemaene skissert i kap. 1.1, samt kunnskapsgjennomgangen i kap.1.2.

2.1 Formål og oppgaver

Et overordnet formål med evalueringen er å få et bilde av hvordan samarbeidene om barnevern og PPT fungerer. Et sentralt spørsmål i den forbindelse er om formål og oppgaver er hensiktsmessig beskrevet i samarbeidsavtalene, og om det er behov for justeringer.

2.2 Etablerings- og oppstartsfase

I forbindelse med etablering av interkommunale samarbeid er det mange spørsmål som kan dukke opp. Ved oppstart står man overfor flere ulike veivalg knyttet til organisering. Dette dreier seg blant annet om hvor omfattende samarbeidet skal være, hvilke oppgaver det skal dreie seg om, juridisk tilknytningsform og hvordan sikre lokal tilstedeværelse i kommunene. I tillegg er det en rekke konkrete og praktiske ting som må avklares, som for eksempel dimensjonering, fordeling av kostnader, fysisk plassering, IKT-systemer, informasjon om tjenesten mv.

Tidligere evalueringer av interkommunale samarbeid har vist at det kan være utfordringer knyttet til å innarbeide og samkjøre nye rutiner, arbeidsmåter og arbeidskulturer. De ulike kommunene har gjerne ulik praksis, og dermed forventninger til hvilke tjenester som gis. Samtidig har erfaringer vist at antall henvendelser og meldinger gjerne øker i oppstartsfasen.

Knyttet til etablerings- og oppstartsfasen av de interkommunale samarbeidene har vi sett på følgende spørsmål:

- Ble tjenestene tilstrekkelig planlagt og tilrettelagt før oppstarten av samarbeidene?
- Hvor stort fokus har det vært på lederutfordringer i forbindelse med etableringen av de interkommunale tjenestene?
- Hvor bevisst har man vært på å bygge kultur i de interkommunale tjenestene?
- Hvordan var oppstartsprosessen når det gjelder forhold som økt saksmengde, etablering av nye rutiner og ivaretagelse av de ansatte som fikk endret arbeidsforhold?
- Hva kunne vært gjort bedre i oppstartsfasen?

2.3 Organisering og styring

Valg av modeller for intern organisering er naturligvis viktig for å lykkes med et interkommunalt samarbeid. Intern organisering må forsøke å ta hensyn til potensielle ulemper ved geografiske avstander, bidra til å sikre og videreutvikle kvaliteten på en kostnadseffektiv måte, og samtidig opprettholde nærhet og tilgjengelighet for brukere og samarbeidspartnere.

Gjennom vertskommunemodellen, som de fleste barneverntjenester bruker i dag, er det en fare for at barnevernsarbeidet, med unntak av vertskommunen, blir fjernt fra den administrative og politiske ledelsen i samarbeidskommunen(e), og at man hver for seg har ulike forventninger til hva barnevernet skal bidra med (Brandtzæg 2019). Her har følgende spørsmål vært sentrale:

- Hvordan er tjenestene organisert, og hvordan er styringsmekanismene lagt opp, herunder forholdet mellom vertskommunen og samarbeidskommunen?
- Har man hatt bevisst forhold til hvordan tjenesten lokaliseres og organiseres som grunnlag for god intern samhandling?
- Hvordan ivaretas samhandlingen mellom vertskommunen og samarbeidskommunen?

2.4 Bemanning, kompetanse og rekruttering

For de aller fleste interkommunale samarbeid er det viktigste formålet å etablere større og sterkere fagmiljø. Barnevern er utvilsomt et bredt og komplekst fagfelt, hvor behovet for kompetanse er stort. Særlig i mindre kommuner er mangel på spisskompetanse og vanskeligheter med rekruttering en betydelig utfordring. Det blir gjerne oppfattet som lite attraktivt å søke stillinger i barnevernstjenester som har et lite fagmiljø med få kollegaer å spille på, og få muligheter for spesialisering.

Aktuelle spørsmål knyttet til dette temaet har vært:

- Hvordan har etableringen av de interkommunale vertskommunesamarbeidene påvirket tjenestenes mulighet til å rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og ansatte?
- Hvordan er bemanningen i vertskommunesamarbeidene sett i forhold til antall personer i målgruppen og saker per ansatt?
- I hvilken grad har samarbeidene bidratt til styrking av fagmiljøene eller gitt mulighet for faglig spesialisering?
- Er det områder det savnes kompetanse på, og hvilke områder er i tilfelle dette? Hva er årsakene til at man eventuelt mangler kompetanse?
- Hva er hensiktsmessig organisering/arbeidsdeling mellom ansatte, bl.a. i forhold til generalistperspektiv, spesialisering og teamarbeid?

2.5 Utvikling av tjenestene

Utviklingen av sentrale måleparametere for tjenestene kan gi en indikasjon på hvordan tjenestene har utviklet seg over tid. Her har vi hatt fokus på utviklingen når det gjelder bemanning, fordeling av ulike typer saker og ressursbruk. Det har vært av spesiell interesse å avdekke eventuelle endringer etter at tjenestene ble interkommunale.

Her har følgende spørsmål ligget til grunn:

- Hvordan har utviklingen vært når det gjelder antall meldinger, antall undersøkelser og antall barn med ulike typer tiltak?
- Hvordan er utviklingen når det gjelder andelen avsluttede undersøkelser som fører til tiltak?
- Hvordan er utviklingen når det gjelder andelen undersøkelser med saksbehandlingstid over 3 måneder?
- Hvordan er utviklingen i andelen barn med spesialundervisning?

Her har vi lagt vekt på å sammenligne kommunene med hverandre, med tilsvarende kommunegruppe og med landsgjennomsnittet i samme periode.

2.6 Samarbeid med andre instanser

Erfaringene tilsier at interkommunale barnevern og PPT krever etablering av nye og mer formaliserte samarbeidsrutiner med samarbeidspartnerne. I samarbeid hvor man ikke har vært oppmerksom på dette, har det vært uttrykt misnøye knyttet til redusert tilgjengelighet og kontakt med barnevernet, fra enkelte samarbeidspartnere (Brandtzæg 2006a, 2016, 2019). Der hvor man har tatt hensyn til dette, har man registrert motsatte tilbakemeldinger, dvs. at barnevernet har blitt en aktør som stiller opp, og som man i større grad kan regne med i ulike sammenhenger. I den forbindelse har vi sett nærmere på følgende spørsmål:

- Hvordan oppleves samarbeidet med vertskommunetjenestene i sakssamarbeid, og i samarbeid om forebyggende arbeid med barn og unge i kommunene?
- I hvilken grad bidrar samarbeidet til god samhandling om løsning av felles utfordringer?
- Hvilke rutiner for samhandling finnes, og i hvilken grad, og ev. på hvilken måte, er det behov for forbedring av disse?
- Hvor tilgjengelig oppleves vertskommunetjenestene av samarbeidspartnerne, hvilke utfordringer er det som eventuelt gjør seg gjeldende, og hvilke avbøtende tiltak kan være aktuelle?

2.7 Økonomi og kostnadsfordeling

Økonomiske innsparinger er sjeldent et formål med etablering av interkommunale barneverns-samarbeid. Brandtzæg m.fl. (2010) viser at kommuner som går inn i interkommunale samarbeid om barnevern, kan få en kostnadsvekst i årene etter at samarbeidet etableres. Utgiftsøkningen knytter seg i realiteten til en styrking og kvalitetsheving av tjenesten, noe som i seg selv bidrar

til å generere økt aktivitet og økte kostnader. Selv om styrkingen av tjenestene har bidratt til økte kostnader, er erfaringene at man gjennom samarbeid har fått mer kostnadseffektive løsninger enn det kommunene ville hatt muligheter for å etablere på egen hånd. Det samme ser ut til å gjelde for PPT (Lie et al. 2020). Som nevnt tidligere viser imidlertid analyser at kostnadsutviklingen i kommuner med interkommunale samarbeid har vært svakere enn kostnadsveksten i andre småkommuner (Brandtzæg m.fl. 2010).

Hvordan innsatsen i barnevernarbeidet innrettes, kan også ha betydning for kostnadsutviklingen. Enkelte kommuner har de senere årene hatt søkelys på å vri innsatsen over mot mer endringsorienterte tiltak og tidlig involvering. Dette ut fra en erkjennelse av at avlastende tiltak i liten grad fører til varige endringer, og at det er behov for råd og veiledning i hjemmet gjennom intensive tiltak slik at man gir hjelp til å klare seg selv. Selv om dette kan bidra til økte kostnader for barnevernet i en overgangsfase, er det ingen tvil om at dette er en økonomisk lønnsom strategi for barnevernet i et langsiktig perspektiv. Det vil også være en bedre løsning for barna og familiene det gjelder.

Når det gjelder økonomi og økonomistyring, har vi lagt vekt på følgende spørsmål:

- Hvordan har etableringen av interkommunale tjenester påvirket kommunenes økonomiske styringsperspektiv og forutsigbarhet? Hvilke rutiner for økonomistyring er etablert, og hvordan fungerer disse?
- Hvordan fordeler kostnadene seg på drift og ulike typer tiltak? I hvilken grad har det skjedd endringer over tid, og hvilke faktorer har eventuelt vært utslagsgivende for disse endringene?
- Hvordan er forholdet mellom kommunenes normerte utgiftsbehov (basert på kostnadsnøkler i inntektssystemet) og faktisk kostnadsbruk?
- Har det vært økt fokus på tidlig endringsorientert ressursinnsats, og hvilke erfaringer har man eventuelt med dette?
- I hvilken grad spiller kostnader inn ved vurdering av dimensjonering og valg av ulike tiltak?
- Hvordan påvirker kommuneøkonomien muligheter for levering av forsvarlige tjenester som sikrer «barnets beste»?

3. Metoder og gjennomføring

3.1 Datainnsamling

Evalueringsarbeidet er gjennomført ved hjelp av intervjuer med de ansatte i tjenestene og innsamling av skriftlig dokumentasjon, som samarbeidsavtaler, utredninger og kommunestyrevedtak o.l. Videre har vi gjennomført spørreundersøkelse hos samarbeidspartnere. Vi har også sammenstilt offentlige tilgjengelig statistikk fra SSB.

I barnevernet ble det gjennomført personlige telefonintervjuer eller Teams-intervjuer med barnevernledere, fagleder og kontorfaglig saksbehandler. Barneverntjenesten er inndelt i fire team. Intervjuene med ansatte i disse teamene ble gjennomført som gruppeintervju via Teams.

I PP-tjenesten er det gjennomført personlige telefonintervjuer eller Teams-intervjuer med leder og tre ansatte i tjenesten. De ansatte som er intervjuet, hadde erfaringer med PP-tjenesten før den ble interkommunal. Intervjuene ble stort sett gjennomført i løpet av november/desember 2020.

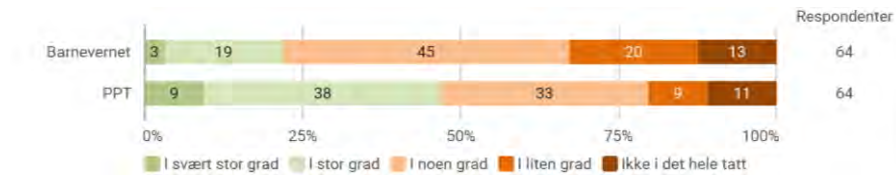
I tillegg til intervjuene med de ansatte i tjenestene, ble det gjennomført intervjuer med kommunalsjefene fra Sauda og Suldal, samt hovedtillitsvalgt for Fagforbundet i Sauda og hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet i Suldal. Alle disse er representert i samarbeidsrådet, som er et overordna koordinerende organ for vertskommunesamarbeidene mellom Sauda og Suldal.

For å kartlegge samarbeidspartners synspunkter, ble det gjennomført en spørreundersøkelse hos samarbeidspartnere til barnevernet og PPT. Spørreundersøkelsen gikk til samarbeidspartnere i skole, barnehage, helsestasjon, legekantor, NAV, psykisk helse, politi, rus, sosialtjeneste og voksenopplæring. Barneverntjenesten og PP-tjenesten bisto med å framskaffe e-postadresser til sine samarbeidspartnere. I og med at mange av samarbeidspartnerne i stor grad er de samme for begge tjenestene, ble de bedt om å vurdere samarbeidet med både barneverntjenesten og PPT. De som på innledende spørsmål svarte «nei» på om de er naturlig samarbeidspart med én av tjenestene, fikk ikke videre spørsmål om den aktuelle tjenesten. Blant de som svarte, var det 16 prosent som ikke definerte seg som naturlig samarbeidspartner med PPT, og 17 prosent som ikke definerte seg som naturlig samarbeidspartner med barneverntjenesten. Den største andelen av de som ikke definerte seg som naturlige samarbeidspartner til barnevernet, var innen skole (29 prosent). For PPT dreide dette seg første rekke om ansatte i NAV og innenfor rus-området.

I alt ble det sendt ut spørreskjema til 123 respondenter, som fordelte seg på 46 respondenter i Sauda og 77 respondenter i Suldal. Flere respondenter i Suldal har sammenheng med at Suldal har flere barnehager og skoler. Det var 63 prosent som svarte på undersøkelsen i Sauda og 49,4 prosent i Suldal. Samlet sett var det svarprosent på 54,5, noe som må sies å være relativt bra for slike undersøkelser.

Vi har også sett på om svarprosenten varierer for ulike typer samarbeidspartnere. Den er høyest for barnehagene (65 prosent). Videre følger helse med 55 prosent og skole med 47 prosent. I de andre tjenesteområdene er det færre ansatte, og dermed færre respondenter. Vi har derfor slått

disse sammen i en annet-kategori. Her ligger svarprosenten på 78 prosent. Figur 2 viser at samarbeidspartnerne i større grad samarbeider med PP-tjenesten enn med barnevernet. Det er ikke unaturlig siden en stor andel av de som er med i undersøkelsen, er knyttet til skoler og barnehager. Innen helse, og blant andre samarbeidspartnere, er det en større andel som samarbeider med barnevernet.



Figur 2 I hvilken grad samarbeider du med barnevernet og PPT?

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i etterkant av intervjuene, dvs. i januar 2020. For barneverntjenesten ble det også sendt ut en egen spørreundersøkelse til 15 fosterhjem som hadde erfaringer med barnevernet før og etter at det ble interkommunalt. Det var 10 av fosterhjemmene som svarte på undersøkelsen.

3.2 Leserveiledning

Resultatene fra evalueringen av barneverntjenesten er presentert i kapittel 4, mens resultatene fra evalueringen av PP-tjenesten er presentert i kapittel 5. Begge disse kapitlene følger samme struktur så langt som råd. Avslutningsvis for hvert kapittel er det samlet vurdering. Hovedresultatene er også presentert i et eget sammendrag innledningsvis i rapporten.

4. Erfaringer med samarbeid om barnevern

4.1 Utredning av samarbeid

I forkant av etableringen av barnevernsamarbeidet ble det satt ned en prosjektgruppe som fikk i mandat å utrede interkommunalt samarbeid. Prosjektgruppa fikk i mandat å utrede et interkommunalt samarbeid etter en vertskommunemodell. Bakgrunnen for initiativet var at man hadde to små og sårbare tjenester som i mange år hadde hatt store utfordringer, både med mange og alvorlige saker, og perioder med stor utskifting av personale og varierende kompetanse. I rapporten blir det også vist til at utfordringene flere ganger var påpekt av fylkesmannen i og media.

Utredningsrapporten fra prosjektgruppa konkluderte med at samarbeid om barnevern kunne være en god ide. Dette fordi man så for seg at samarbeid kunne gi et sterkere barnevern gjennom å samle ressursene og unytte kompetansen på en bedre og mer fleksibel måte. Andre fordeler som ble trukket fram, var muligheter for styrket ledelse, mindre habilitetsproblematikk (mindre nabosaker) og bedre forutsetning for å imøtekomme kvalitetskravene til tjenesten.

Utredningsrapporten synliggjorde også utfordringer knyttet til etablering av vertskommunesamarbeidet. Her ble momenter knyttet til store reiseavstander trukket fram. Det ble pekt på behov for å bygge felles kultur, og at det kan være krevende å fordele oppgaver og utnytte kompetanse på en god måte uten at det går for mye tid og ressurser til reisevirksomhet – både til og fra arbeid og i arbeidstiden.

Både gjennom rapporten fra prosjektgruppa, og gjennom våre intervjuer, blir det gitt uttrykk for at deltakerne i prosjektgruppa i utgangspunktet hadde ulik forståelse av utredningsmandatet. Ikke alle hadde en forståelse for at man skulle utrede en administrativ vertskommunemodell. Flere av de tilsatte hadde sett for seg at man skulle utrede alternative modeller, f.eks. et mindre formalisert samarbeid enn en vertskommunemodell, og at det skulle legges opp til en prosess der man over tid skulle vurdere innholdet i samarbeidet. Flere mente således at et mer avgrenset samarbeid, uten at tilsatte fikk ny arbeidsgiver, kunne gi et godt resultat. I barnevernet var det derfor delte meninger om etablering av samarbeid etter vertskommunemodellen var en god løsning. Gjennom intervjuene er det flere som mener prosessene forut for vedtak om samarbeid kunne vært bedre. Noen hadde også sett for seg at andre samarbeidskonstellasjoner burde vurderes. Det gikk blant annet på å se på muligheter for samarbeid mot Vindafjord og Haugalandet.

4.2 Formål med samarbeidet

I henhold til samarbeidsavtalen er formålet med samarbeidet å styrke kvaliteten på arbeidet gjennom et større og mer robust fagmiljø. Det inkluderer å sikre gode tjenester og ivaretagelse av habilitet og rettstrygghet for de barn og foreldre som tjenesten kommer i kontakt med.

Videre sier samarbeidsavtalen at barneverntjenesten skal være tilgjengelig, at tidlig innsats er viktig, og at tiltaksapparatet skal være variert og målrettet.

Ellers gis det uttrykk for at formålet med felles barneverntjeneste er å drive og utvikle tjenestetilbudet på vegne av deltakerkommunene, samt rekruttere og beholde kompetent og fagutdannet personale. Avtalen omfatter alle oppgaver som etter lov og forskrift er lagt til kommunene.

Formålet med samarbeidet, slik det er beskrevet i samarbeidsavtalene, samsvarer med målsettinger for tilsvarende samarbeid i andre deler av landet. Mange kommuner har inngått interkommunalt samarbeid om barnevern, og hovedformålet er nettopp å styrke fagmiljøene, redusere sårbarhet og styrke og utvide tjenestetilbudet. Underforstått ligger det i dette en styrking av tjenesten på en måte som den enkelte kommune ikke ville maktet på egen hånd.

4.3 Etablerings- og oppstartsfasen

I forkant av endringen av kommuneloven fra 1.1.2007, som åpnet for etablering av interkommunale vertskommunesamarbeid om barnevern etter kommunelovens § 28, ble det gjennomført en evaluering av forsøk med interkommunale barnevern (Brandtzæg 2006). Denne evalueringen avdekket en del faktorer som syntes å være spesielt viktige for å få til et godt samarbeid. Noen av disse var som følger:

- «Samarbeidet må ha klare mål, planlegges og forankres godt, og det må skapes bevissthet og felles forståelse av hva man ønsker å oppnå med et samarbeid, hvilke endringer et samarbeid vil kunne innebære, både for ansatte, samarbeidspartnere og administrativ og politisk ledelse.
- Det kan være hensiktsmessig at framtidig leder av det interkommunale barnevernet deltar i planlegging og tilrettelegging av samarbeidet forut for oppstart. Det er viktig at ansattes ønsker og behov blir kartlagt og fulgt opp i dette arbeidet. Medvirkning og innflytelse er viktig for å skape eierskap og legitimitet til prosessen.
- Det er viktig å legge «trykk» på oppstartsfasen for å komme i gang på en best mulig måte. Lokaler, datasystemer, bemanning, organisering, arbeidsvilkår, administrative rutiner o.l. bør være på plass fra dag 1. Det er gjerne store forventninger til samarbeidet, og det er store nok utfordringer knyttet til innarbeidelse og samkjøring av nye rutiner og samarbeidsløsninger, særlig siden man kan forvente en økt pågang av saker som følge av samarbeidet.»

Ut fra tilbakemeldingene gjennom intervjuene er det mye som tyder på at man burde brukt mer tid på forberede oppstarten av samarbeidet. Det ble lagt opp til at det skulle ansettes en leder som skulle samkjøre tjenestene fram mot oppstart av Indre Ryfylke barnevern 1.9.2017. Det ble vedtatt at barnevernlederne i Sauda og Suldal kunne søke på stillingen, men ingen av disse var interessert i å søke. Det var derfor utfordringer med rekruttering av ny barnevernleder.

I prosessen fram mot sammenslåingstidspunktet ble det holdt en felles samling mellom barneverntjenestene i mars 2017, med tanke på å samkjøre tjenestene. Gjennom intervjuene blir det gitt uttrykk for at denne samlingen var positiv, men det var en utfordring at samlingen ikke ble fulgt godt nok opp gjennom nye samlinger og arbeid fram mot sammenslåingstidspunktet.

Flere mener at oppstarten kunne vært lettere dersom man før oppstart i større grad hadde fått på plass felles rutiner for den nye tjenesten. Det ble i stor grad vertskommunen sine rutiner som i ble videreført for det interkommunale barnevernet. I og med at det var vedtatt at man skulle ha to oppmøtesteder, var det utfordringer med at de ansatte i de Sauda og Suldal ikke kjente hverandres rutiner godt nok, og det var krevende å forene to ulike kulturer. Det var også en utfordring at ikke alle i utgangspunkt var positive til den samarbeidsløsningen som ble valgt. Tilbakemeldingene tyder på at det kunne vært en fordel å jobbe mer med samkjøring av tjenestene i forkant av etableringen, og at det raskere kunne bidratt til å bygge felles kultur.

Barnevernleder sluttet i stillingen i april 2018, og tidligere barnevernleder i Sauda ble konstituert som midlertidig leder i perioder på tre måneder om gangen i påvente av en permanent løsning. Stillingen ble utlyst tre ganger uten man fikk kvalifiserte søkere. Til slutt ble tidligere leder i Sauda barnevern permanent ansatt i stillingen i mai 2019. Fram til da var oppstarten av det interkommunale samarbeidet preget av usikkerhet rundt lederspørsmålet, samtidig som samarbeidet var preget av å være i en oppstarts- og innkjøringsfase. Etter at ny barnevernleder ble permanent tilsatt i mai 2019, har det vært jobbet mer systematisk med omorganisering og utvikling av tjenesten.

4.4 Organisering og styring

4.4.1 Overordna koordinering

Det er etablert et eget samarbeidsråd for alle samarbeidene som Sauda og Suldal har sammen. Det gjelder samarbeid om barnevern, PPT og kommunepsykolog. Samarbeidsrådet omfatter rådmennene, kommunalsjef for helse og omsorg Sauda og kommunalsjef for oppvekst i Suldal. I tillegg er det med en hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet og Utdanningsforbundet. Rådmennene leder samarbeidsrådet annethvert år.

Samarbeidsrådet er overordna koordinerende organ for samarbeidene. Rådet behandler kvartalsrapporter og følger opp lovverk og nasjonale retningslinjer, spesielle utfordringer og utviklingstrekk, satsinger eller tiltak, tilsyn o.l. Samarbeidskommunen får samme rapportering som vertskommunen, og det er årlig rapportering til kommunestyrene.

Det har blitt stilt spørsmål ved om lederne for vertskommunesamarbeidene ikke bør ha fast plass i samarbeidsrådet. Det blir ikke sett som nødvendig i og med at dette er et overordna strategisk organ for koordinering av samarbeidene. Det blir også vist til at respektive kommunalsjefer har tett kontakt med lederne av vertskommunesamarbeidene. Lederne av samarbeidene blir imidlertid invitert inn til å orientere i møtene ved behov, og de kan også invitere seg selv inn.

4.4.2 Teamorganisering

Fram til ny barnevernleder ble permanent tilsatt våren 2019, hadde de ansatte i barnevernet jobbet som generalister. Fra sommeren 2019 gikk man over til teamorganisering med følgende team:

- Meldingsteam
- Undersøkelse- og tiltaksteam
- Omsorgsteam
- Veiledningsteam

Meldingsteamet har ansvar for å vurdere innkomne meldinger og ta stilling til om meldingene skal gå videre til undersøkelse eller henleggelse. Det rulleres på hvem som sitter i meldingsteam. Undersøkelse- og tiltaksteamet har ansvar for å gjennomføre undersøkelse og iverksette eventuelle tiltak. Omsorgsteamet har ansvar for oppfølging av fosterhjem. Veiledningsteamet bidrar med tiltak og har fokus på veiledning i hjemmet.

I og med at ansatte i barnverntjenesten har to oppmøtestedet, har det vært en utfordring å samkjøre rutiner og kulturer. Teamene er forsøkt satt sammen slik at hvert team har representasjon fra begge kommunene. Dette har bidratt til at det blir lettere å utvikle felles rutiner og utnytte kompetansen som tjenesten samlet sett representerer. Ved at man er flere å spille på, og at de ansatte i barneverntjenesten bor på ulike steder, er det også blitt lettere å unngå saker i eget nærmiljø. Det er dessuten mulig å være to saksbehandlere på krevende saker, noe som gir faglig trygghet for vedtak som fattes.

Tidligere hadde man ikke eget tiltaksapparat i barneverntjenesten. At man har fått på plass et eget veiledningsteam, blir derfor sett som en styrke for tjenesten og brukerne. Veiledningsteamet omfatter en miljøterapeut i 50 prosent stilling og to veiledere i stillinger på henholdsvis 100 og 50 prosent. Det er nå mer fokus på endringsorienterte tiltak til fordel for kompenserende/avlastende tiltak. Samtidig krever denne prioriteringen mer tid til oppfølging, og at det er god faglighet i tjenesten. At man har fått egne tiltak i barnevernet blir sett som en styrke, og det blir også understreket at det er dyrt å kjøpe slike tiltak eksternt, f.eks. fra BUF-etat.

Man har nå litt over ett års erfaring med teamorganiseringen. Inntrykket er at teamene fungerer godt som arenaer for å drøfte saker og problemstillinger, men det blir også pekt på visse utfordringer. Gjennom intervjuene er det flere om trekker fram at man kanskje er i minste laget for den teamorganiseringen man har i dag, og at det derfor kan være vanskelig å rendyrke teamorganiseringen fordi arbeidsbelastningen kan variere mellom teamene.

Det har den siste tiden vært størst press på undersøkelse- og tiltaksteamet. Dersom teamet har mange undersøkelser, kan det være vanskelig å finne noen å fordele undersøkelsessakene på. Det kan føre til at saker blir liggende en stund før de blir fordelt. Det meldes likevel om at undersøkelser gjennomføres innenfor fristen, men at det kan bli kort tid til gjennomføring av en del av undersøkelsene. I og med at det er stort trykk på undersøkelse- og tiltaksteamet, har det vært behov for bistand fra andre team, bl.a. omsorgsteamet. Det er dermed flere kontaktpersoner i barnevernet som er knyttet til flere team. En ulempe er da at mye av tiden til disse kontaktpersonene blir bundet opp i drøftinger og møter på flere team, og enkelte uttrykker at det er krevende med deltakelse på flere teammøter i løpet av uka.

En annen utfordring med teamorganiseringen som enkelte trekker fram, er at det er relativt tette skott mellom teamene. Det er føringer på at saker ikke skal diskuteres med andre enn de som er i teamet. Enkelte føler at dette bidrar til at man kanskje ikke får utnyttet kompetansen i barnevernet på en god nok måte, og at en del saker med fordel kunne blitt løftet til et større forum.

Et viktig formål med teamene var å bygge felles kompetanse gjennom drøftinger. Noen mener at dette fungerte bedre i oppstarten, men at dette er krevende å få til pga. mangel på tid. Samtidig blir det sett som viktig at man har muligheter til å prioritere de fellesarenaene som finnes.

Gjennom samarbeidet har man også etablert en egen akuttjeneste med døgnåpen beredskapsvakt. Det er nå seks ansatte som deltar i denne tjenesten, og som rullerer på å ha beredskap. Vaktordning fungerer bra, og har også bidratt til at barnevernet kommer tidligere inn i akutte saker.

4.4.3 Rutiner

Det har tatt tid å få på plass felles rutiner og felles kultur. Ettersom barnverntjenesten er lokalisert i begge kommunene, har det gjort at det har vært ekstra krevende å samkjøre tjenesten og bygge felleskap.

I forbindelse med overgang til teamorganisering har man jobbet med å få på plass rutiner for hvordan arbeidet i teamene skal foregå. Det har f.eks. vært viktig å få på plass prosedyrer for gjennomføring av undersøkelser og oppfølging av fosterhjem. Det er fortsatt behov for å jobbe mer med utvikling av rutiner. Områder som nevnes her, er rutiner for bedre samhandling mellom teamene, bedre stillingsbeskrivelser og definisjon av en del oppgaver. Det pekes også på behov for bedre rutiner knyttet til beslutninger og vedtak, og noen etterlyser bedre maler. Her er det f.eks. et problem at malene som Sauda har, er på bokmål, mens Suldal er en nynorsk-kommune. Det etterlyses derfor maler på begge målformer.

Behovet for bedre rutiner knyttet til beslutninger og vedtak, er begrunnet i at flere opplever at disse prosessene tar for lang tid i dag. Det hevdes at saker kan gå flere runder mellom team, fagleder, barnevernleder og kontorfaglig medarbeider før man får fattet en beslutning. Det etterlyses derfor tydeligere rutiner og bedre rolle- og ansvarsavklaringer for å sikre effektive og gode beslutningsprosesser.

I og med at de som jobber i barnevernet har to oppmøtesteder, kan det oppstå diskusjoner om hvor personalmøter og andre fellesmøter skal holdes. For å unngå slike diskusjoner, er det enkelte som etterlyser tydeligere avklaringer av hvordan fordelingen skal være. Når det gjelder ukentlige teammøter, har man en løsning med videomøter for å korte ned på reisetiden. Samtidig er det behov for å samles fysisk med jevne mellomrom for å bli kjent og bygge felleskap. Det siste året har korona-situasjonen bidratt til å begrense mulighetene for fysiske fellesmøter.

At ansatte har to forskjellige kontorsteder, krever også ekstra oppmerksomhet rundt informasjonsflyten internt i tjenesten. De som er i Suldal, som sitter lengre fra ledelsen enn de som sitter i Sauda, kan lett føle at de ikke er like informert.

4.5 Bemanning, kompetanse og rekruttering

Å redusere sårbarhet og sikre rekruttering er et viktig formål med samarbeidet. Før sammenslåingen var det 5,5 årsverk i Suldal og 6 årsverk i Sauda, dvs. 11,5 årsverk til sammen. Begge kommunene hadde utfordringer ved sykemeldinger, og det var vanskelig å rekruttere.

Barnevernet rapporterer at de har 12,35 årsverk, men har i tillegg 1 vikarstilling på toppen av dette, slik at det totalt er 13,35 årsverk i barnevernet. Stillingene på toppen er ment å dekke opp for at det alltid er noen som er sykmeldt eller i permisjon. Dette årsverket finansieres gjennom refusjon av sykepengen.

Det er ikke vesentlige endringer i det samlede antall årsverk som følge av det interkommunale samarbeidet, men samarbeidet gir muligheter for å utnytte bemanningen mer fleksibelt. Man har styrket ledelsen ved å få en stilling som fagleder, som har mer ansvar for veiledning og oppfølging i saker. Dette gir barnevernleder mulighet for større fokus på ledelse og utvikling av tjenestene, bl.a. med tanke på barnevernreformen. Man har nå også 1,5 stilling som er knyttet til veiledningsteam som jobber med tiltak. Dette gir muligheter for tettere oppfølging med egne ressurser. Tidligere ble det i større grad brukt ressurser på kjøpe slike tiltak eksternt.

Når det nå har blitt en felles tjeneste, har det blitt lettere å fordele og prioritere saker mellom de ansatte dersom noe er syke. Videre er man gjerne to på de største og mest krevende sakene. Dette beskrives som en kvalitetsforbedring. I tillegg blir det lettere å følge opp disse sakene dersom en av kontaktpersonene blir syke.

Når det gjelder mulighetene for å rekruttere nye medarbeidere, er inntrykket at dette har blitt mye lettere etter at barnevernet ble interkommunalt. I og med at man har fått et større og mer stabilt fagmiljø, har det blitt mer attraktivt for kompetente medarbeidere å søke stilling i tjenesten. Tilbakemeldingene er at alle stillinger er besatt med god fagkompetanse.

I og med man har fått en større tjeneste, har det også gitt bedre muligheter for faglig utvikling, og det har blitt lettere å delta på kurs og videreutdanning. Tidligere var det vanskeligere å sette av tid til dette fordi tjenestene var små, og det var få personer å fordele saker på. Ved at man nå er flere i tjenesten, er det også større muligheter for å fordele saker etter kontaktpersonenes kompetanse, noe som kan gi grunnlag for styrket kvalitet på tjenestene. Det meldes også om at det har blitt lettere å unngå «nabosaker» som følge av at man har flere å spille på. At man nå samlet har tilgang på bredere kompetanse i tjenesten, gir samtidig muligheter for bedre drøftinger av saker, og dermed også økt faglig trygghet for at det fattes riktige vedtak.

På spørsmål om det er områder som man savner kompetanse på, blir bl.a. det juridiske trukket fram. Her har man imidlertid avtale med advokatkontor som er spesialisert på barnevernsproblematikk, sammen med noen andre barneverntjenester i regionen, og det er felles opplæring sammen med disse. Det samarbeides også med andre tjenester om tilsynsfører.

Tjenesten har felles fagdager to ganger i halvåret. Som følge av korona-situasjonen det siste året er kurs avlyst, og det har blitt mindre kontakt enn planlagt mellom de to lokasjonene. Det har vært ekstra utfordrende med tanke på at man fortsatt har behov for å treffes for å samkjøre og videreutvikle tjenesten.

4.6 Utvikling av tjenesten

4.6.1 Økonomiske rammebetingelser

Kommunene Sauda og Suldal kan defineres som høyinntektskommuner. Sauda og Suldal hadde et inntektsnivå i 2019 (målt som korrigerte frie inntekter) på hhv. 130 prosent og 163 prosent av landsgjennomsnittet. I KOSTRA er Sauda plassert i KOSTRA-gruppe 3 (små kommuner med middels bundne kostnader per innbygger og høye frie disponible inntekter), mens Suldal er plassert i KOSTRA-gruppe 16 (de 10 kommunene i landet med høyest frie disponible inntekter per innbygger).

Samlet beregnet utgiftsbehov i inntektssystemet 2019 for Sauda og Suldal var hhv. 10 prosent og 18 prosent over landsgjennomsnittet (jf. Tabell 2 og Tabell 3). På barnevern var behovet definert å ligge hhv. 12 prosent og 18 prosent under landsgjennomsnittet. På grunnskole var behovet definert å ligge hhv. 5 prosent og 27 prosent over landsgjennomsnittet.

Tabell 2 Indeks for beregnet utgiftsbehov 2019. Sauda kommune. Kilde: KMD/beregninger ved TF.

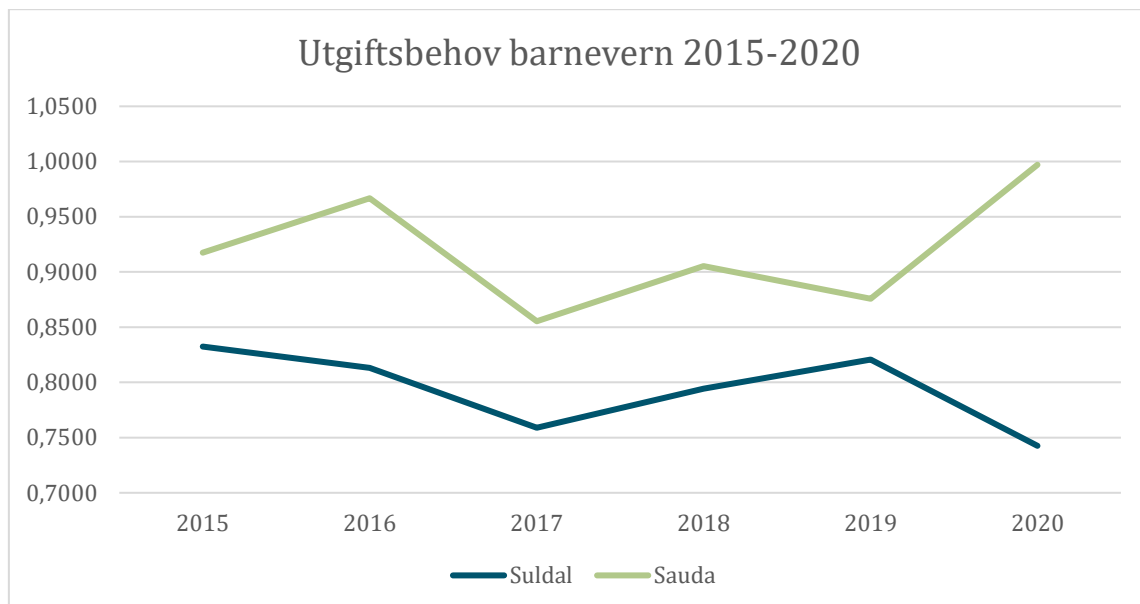
	Vekt	Indeks	Bidrag til "kostnads-indeks"
Barnehage	0,1645	0,9398	-1,0 %
Administrasjon	0,0812	1,1219	1,0 %
Landbruk	0,0020	1,5760	0,1 %
Grunnskole	0,2553	1,0458	1,2 %
Pleie og omsorg	0,3449	1,3101	10,7 %
Helse	0,0505	1,1170	0,6 %
Barnevern	0,0439	0,8757	-0,5 %
Sosialtjeneste	0,0576	0,7241	-1,6 %
Kostnadsindeks	1,0000	1,1044	10,4 %

Tabell 3 Indeks for beregnet utgiftsbehov 2019. Suldal kommune. Kilde: KMD/beregninger ved TF.

	Vekt	Indeks	Bidrag til "kostnads-indeks"
Barnehage	0,1645	1,0299	0,5 %
Administrasjon	0,0812	1,2945	2,4 %
Landbruk	0,0020	6,1141	1,0 %
Grunnskole	0,2553	1,2685	6,9 %
Pleie og omsorg	0,3449	1,2327	8,0 %
Helse	0,0505	1,4072	2,1 %
Barnevern	0,0439	0,8206	-0,8 %
Sosialtjeneste	0,0576	0,6785	-1,9 %
Kostnadsindeks	1,0000	1,1820	18,2 %

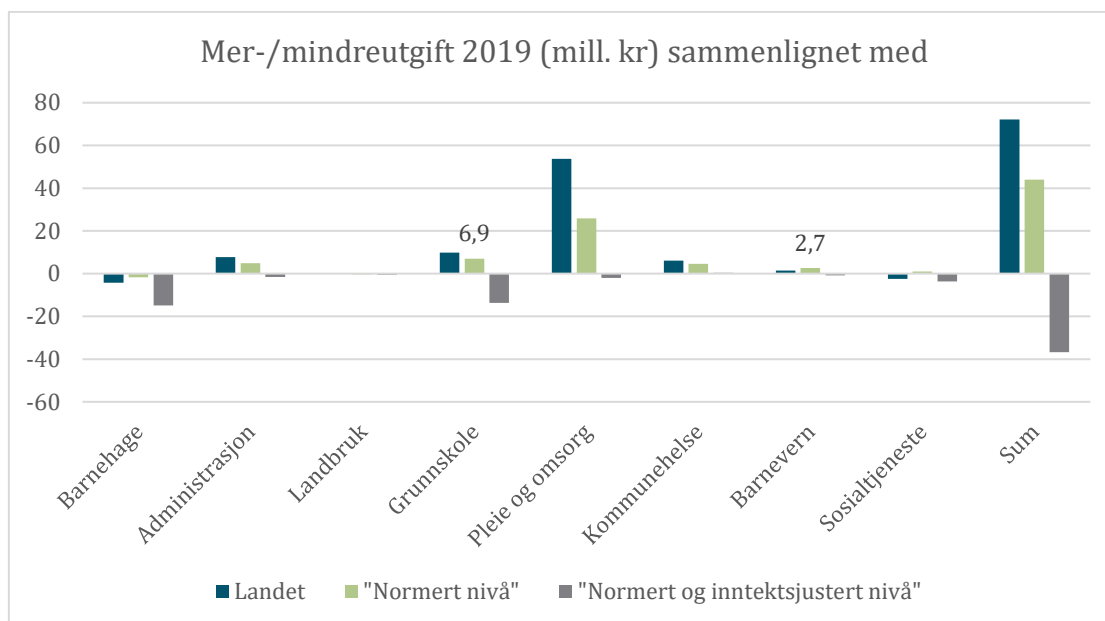
4.6.2 Utgiftsbehov barnevern

Forskjellene mellom landets kommuner er til dels store når det gjelder kostnadsstruktur, demografisk sammensetning mv. Kostnadsnøkkelen eller utgiftsbehovet kan dekomponeres på åtte ulike delkostnadsnøkler i det kommunale inntektssystemet. For barnevern bestemmes kostnadsnøkkelen av antall barn med enslig forsøker, lavinntektskriteriet (antall personer med lav inntekt og antall innbyggere i alderen 0–22 år). Figur 3 viser indeks for beregnet utgiftsbehov barnevern 2015–2020 for Sauda og Suldal kommuner. For begge kommunene ligger utgiftsbehovet stort sett under landsgjennomsnittet, men utgiftsbehovet er mindre i Suldal enn i Sauda. Det som i størst grad trekker ned utgiftsbehovet i Suldal, er få barn med enslig forsørger, mens det som trekker ned utgiftsbehovet i Sauda, er få personer med lav inntekt. Økningen i utgiftsbehovet i Sauda i 2020 har sammenheng med økning i antallet innbyggere med lav inntekt og omfanget av enslige forsørgere. Nedgangen i utgiftsbehov i Suldal i 2020 skyldes færre med lav inntekt og færre barn enslige forsørgere.



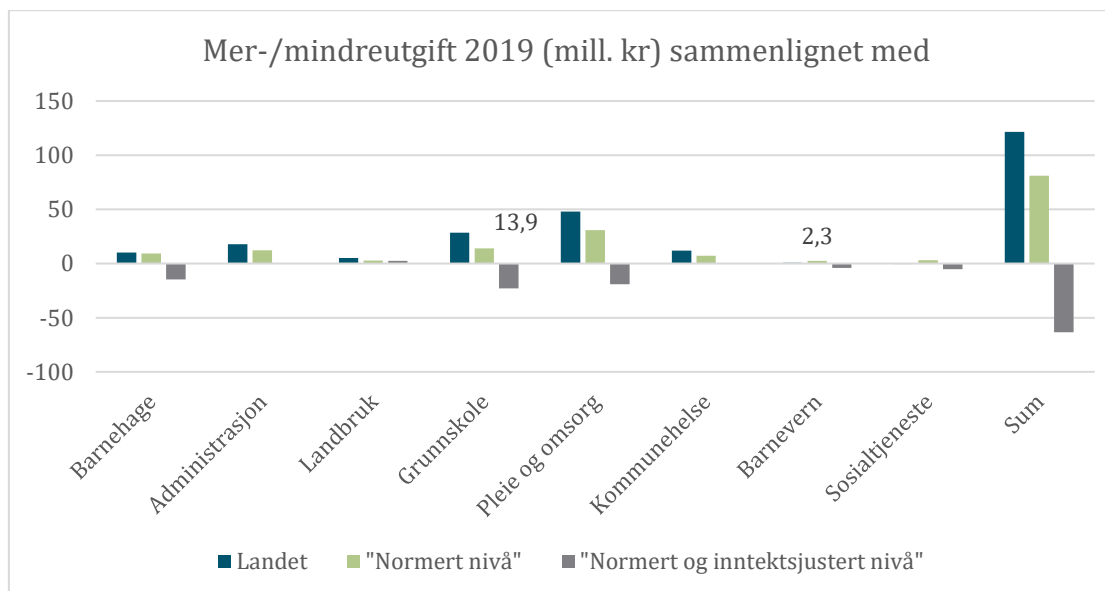
Figur 3 Indeks for beregnet utgiftsbehov barnevern 2015–2020. Sauda og Suldal kommuner. Kilde: KMD/beregninger ved TF.

I Figur 4 og Figur 5 har vi sammenlignet ressursbruken i kommunale tjenester sammenlignet med ressursbruket på landsbasis, mot det normerte utgiftsbehovet i henhold til kostnadsnøkkelen i inntektssystemet og i forhold til normert og inntektsjustert nivå.



Figur 4 Ressursbruk sammenholdt mot økonomiske rammebetingelser. Suda kommune 2019. Kilde: KMD/beregninger ved TF.

For barnevern ser vi at ut ressursbruken ikke skiller seg nevneverdig fra ressursbruken på landsbasis. Suda har utgifter som ligger 2,7 mill. kr over normert nivå, mens Suldal ligger 2,3 mill. kr over. Dersom man også justerer for at kommunene har høye inntekter, er det et lite mindreforbruk. Begge kommunene har klart størst merforbruk på pleie og omsorg.

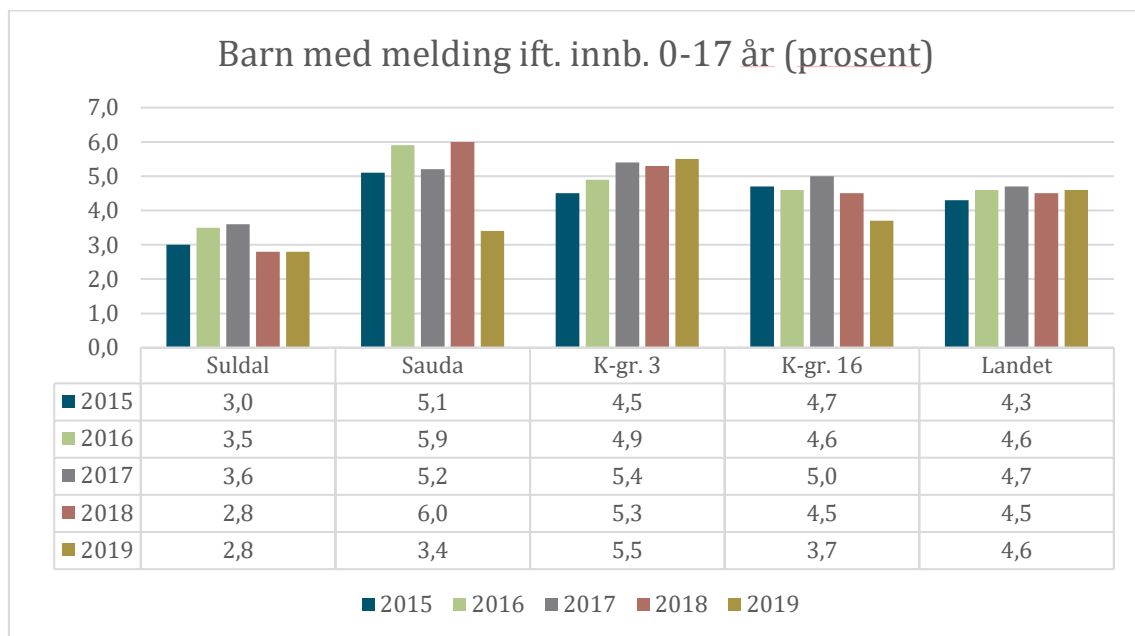


Figur 5 Ressursbruk sammenholdt mot økonomiske rammebetingelser. Suldal kommune 2019. Kilde: KMD/beregninger ved TF.

4.6.3 Meldinger

Figur 6 viser andelen av barn med melding i forhold til antall innbyggere i aldersgruppen 0–17 år. Sammenlignet med aktuelle kommunegrupper¹ og landet for øvrig, ligger andelen meldinger noe lavere i Suldal og noe høyere i Sauda. I 2019 har andelen meldinger også gått ned i Sauda.

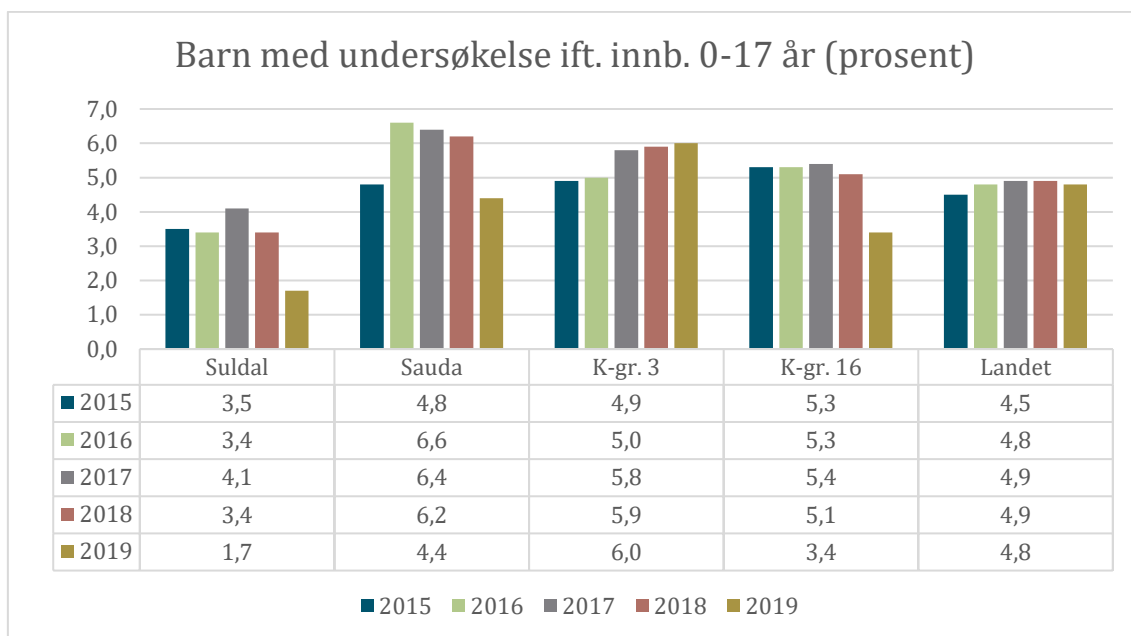
Det kan være ulike årsaker til at omfanget av meldinger er større i Sauda enn i Suldal. Vi har tidligere sett at det beregnede utgiftsbehovet er lavere i Suldal. Gjennom intervjuene blir det pekt på at kulturforskjeller mellom kommunene kan være en årsaksforklaring. Suldal er en langstrakt kommune med små og gjennomsluktige bygdesamfunn, og terskelen for å rapportere til barnevernet kan være høyere. Videre blir det pekt på Sauda i større grad har en del småbyutfordringer sammenlignet med Suldal, og at Sauda har noe større utfordringer med rus sammenlignet med situasjonen i Suldal. I følge barneverntjenesten har omfanget av saker jevnt over ligget høyere i Sauda enn i Suldal. Vi ser at omfanget av meldinger gikk ned i Sauda i 2019. Det kan være ulike forklaringer på dette, men det har de siste årene vært fokus bedre tverrfaglig forebyggende arbeid. Det kan bidra til at enkelte saker håndteres tidlig før de utvikler seg til å bli en barnevernssak.



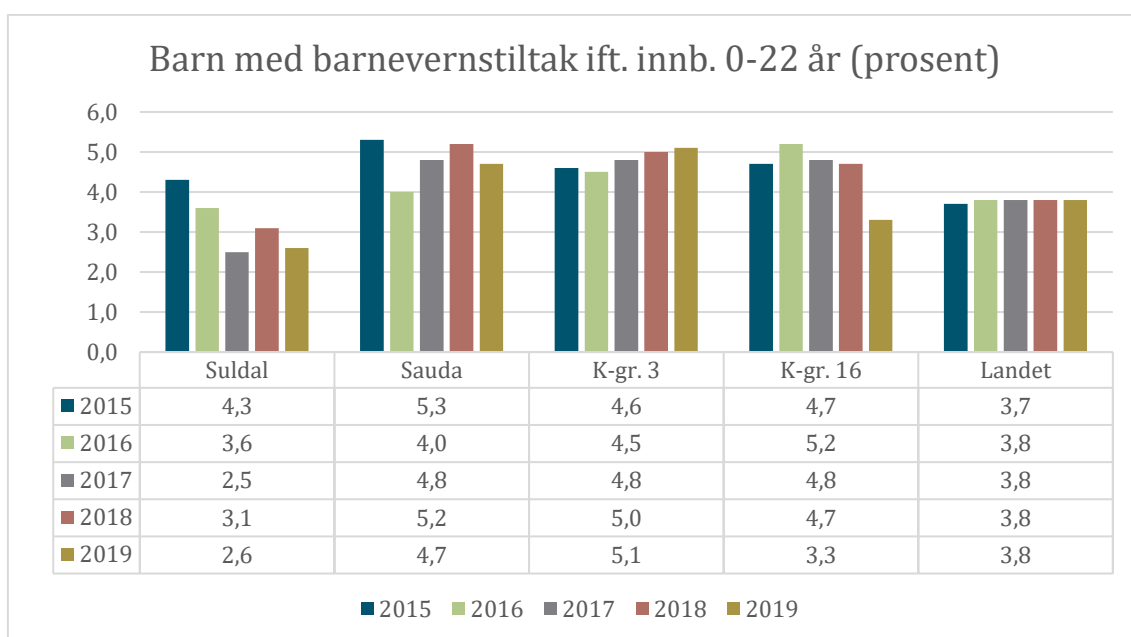
Figur 6 Barn med melding ift. innb. 0–17 år (prosent). Barn med undersøkelse ift. innb. 0–17 år (prosent). Kilde: SSB/beregninger ved TF.

Figur 7 og Figur 8 viser at omfanget av barn med undersøkelser og tiltak følger det samme mønsteret som fordelingen i omfanget av meldinger.

¹ Suldal er K-gr. 3 og Sauda i K-gr. 16.



Figur 7 Barn med undersøkelse ift. innb. 0–17 år (prosent). Barn med undersøkelse ift. innb. 0–17 år (prosent). Kilde: SSB/beregninger ved TF.



Figur 8 Barn med barnevernstiltak ift. innb. 0–22 år (prosent). Kilde: SSB/beregninger ved TF.

4.6.4 Årsverk

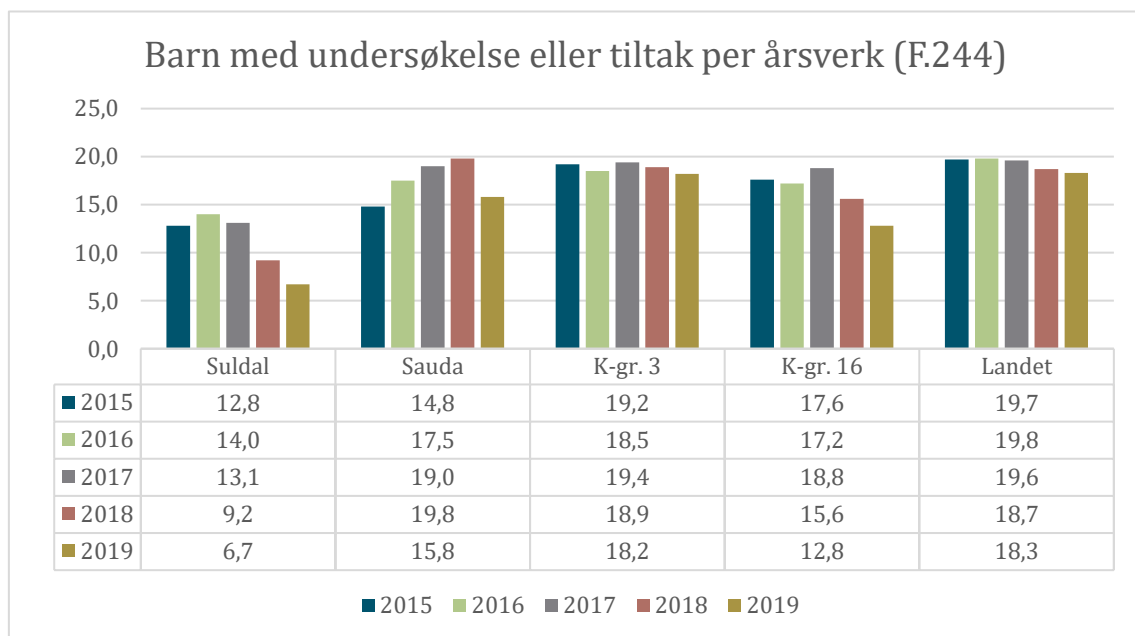
Når det gjelder barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk, ser vi at Suldal ligger lavt sammenlignet med sin KOSTRA-gruppe og landet for øvrig. Sauda ligger mer på nivå med sin

KOSTRA-gruppe og nivået på landsbasis. Belastningen når det gjelder omfanget av saker, synes således ikke å være spesielt høy sett i forhold til sammenlignbare kommuner.

Gjennom intervjuene blir det imidlertid pekt på en del momenter som er viktig å være oppmerksom på, og som begrenser omfanget av saker per årsverk. For det første går det bort en god del tid til kjøring som følge av at man har to lokasjoner, og at det er store reiseavstander. Dersom man skal reise på møter mellom kommunene, tar det fort 2,5 timer å reise tur/retur. At man forsøker å være to på krevende saker, og at det er økt fokus på tverrfaglig samarbeid med andre tjenester, bidrar også til økt møtevirksomhet. Barneverntjenesten skal dessuten forholde seg til parallelle samarbeidspartnere i to kommuner, noe som krever økt møtevirksomhet. Selv om samarbeidet innebærer økt reise- og møtevirksomhet, er inntrykket at samarbeidsgevinstene likevel er større enn ulempene. Det er ikke i barneverntjenesten noe ønske om avslutte samarbeidet.

Et annet moment som har betydning for antall barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk i barneverntjenesten, er at i motsetning til tidligere gjennomfører nå ansatte i barnevernet selv tiltaksarbeid, og endringsorientert tiltaksarbeid i familiene er tidkrevende. Dersom man lykkes med endringsarbeid, kan man forebygge eventuelle kostnadskrevende omsorgsplasseringer på et senere tidspunkt, og dermed spare kommunene for potensielle utgifter. Omsorgsplasseringer er kostnadskrevende tiltak for kommunene.

Som tidligere nevnt jobbes det med å få på plass bedre rutiner, maler og rolleavklaringer. Etter hvert som dette kommer enda bedre på plass, blir det gitt uttrykk for at det er rom for å jobbe enda mer effektivt. Samtidig blir det sett som viktig å ha nok tid til møter hvor ansatte fra de to kontorene kan møtes og bygge felleskap. I og med at oppstarten av samarbeidet ikke har vært optimal, er tjenesten fortsatt preget av å være i utvikling.



Figur 9 Barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk (F.244). Kilde: SSB/beregninger ved TF.

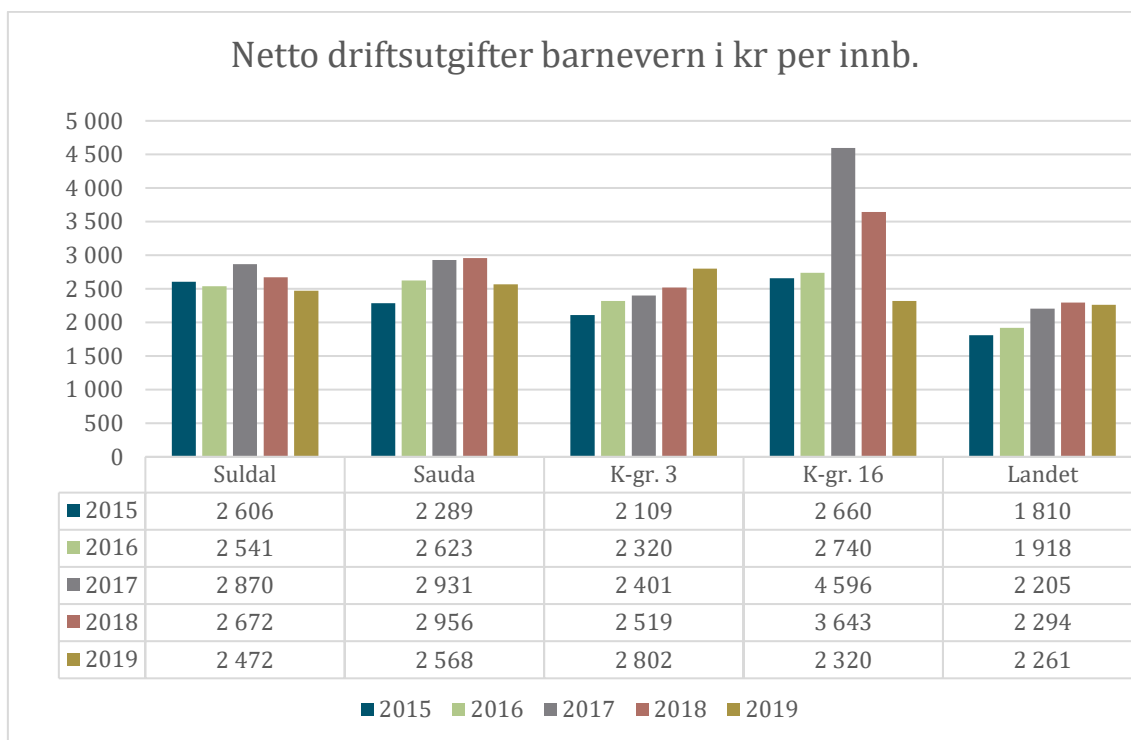
4.6.5 Ressursbruk

Figur 10 - Figur 13 gir oversikt over ressursbruken i barnevernet sammenlignet med andre kommuner. Figur 10 viser at netto driftsutgifter til barnevern i kroner per innbygger synes å ligge noenlunde på nivå med kommunene i deres respektive KOSTRA-grupper. Tjenesten synes ikke å være inne i trend med økende utgifter. Nivået på utgiftene ligger noenlunde på samme nivå som før etableringen av det interkommunale samarbeidet. Gevinstene ligger slik sett i at man gjennom samarbeidet har fått styrket tjenesten på en mer kostnadseffektiv måte enn det kommunene ville maktet alene.

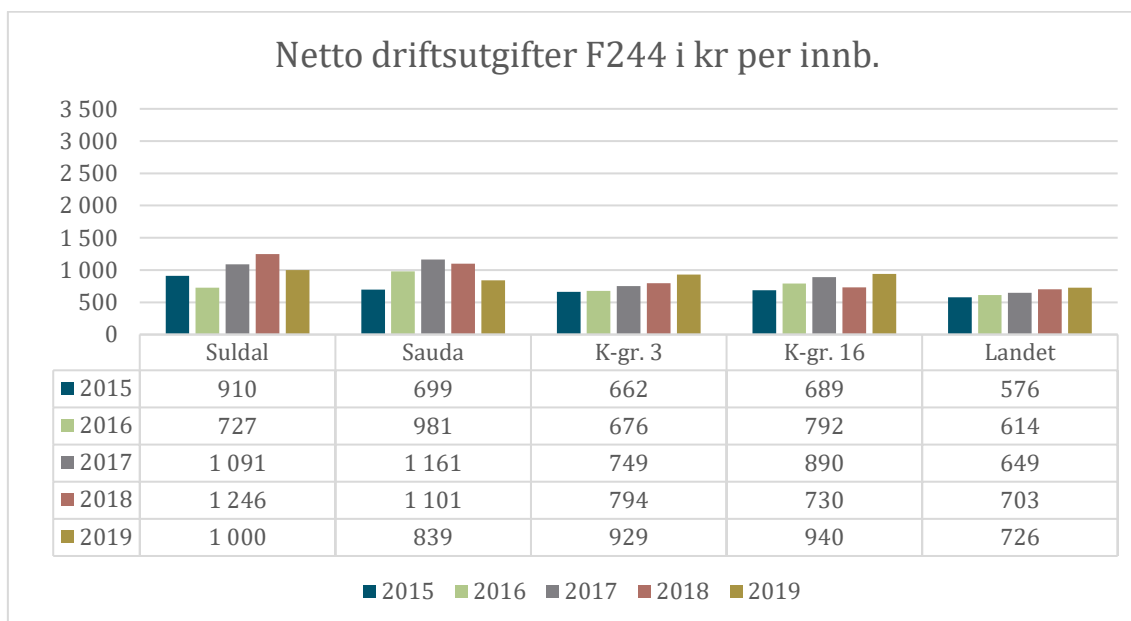
Driftsutgiftene i barnevernet kan fordeles på ulike KOSTRA-funksjoner. Funksjon 244 omfatter utgifter til administrasjon, funksjon 251 omfatter utgifter til barnevernstiltak når barn ikke er plassert av barnevernet, og funksjon 252 omfatter utgifter til barnevernstiltak når barnet er plassert av barnevernet. Utgiftene til drift ser ut til å ha ligget noe høyere enn sammenlignbare kommuner, men det kan virke som utgiftene er på vei ned. For sammenlignbare kommuner og landet for øvrig, synes utgiftstrenden å være svakt økende. At utgiftene til administrasjon ligger noe høyere, blir blant annet forklart med at det er en del tid og kostnader som går med til kjøring, samt at advokatutgifter føres på administrasjon.

Når det gjelder utgifter til tiltak i hjemmet (funksjon 251), har Sauda ligget lavt sammenlignet med andre kommuner, men det virker som utgiftsnivået har økt litt de siste to årene. Suldal har ligget mer på nivå med sammenlignbare kommuner. Som tidligere nevnt er det et mål å styrke innsatsen når det gjelder forebyggende tiltak i hjemmet. Dette kan redusere behovet for belastende og kostnadskrevende omsorgssaker.

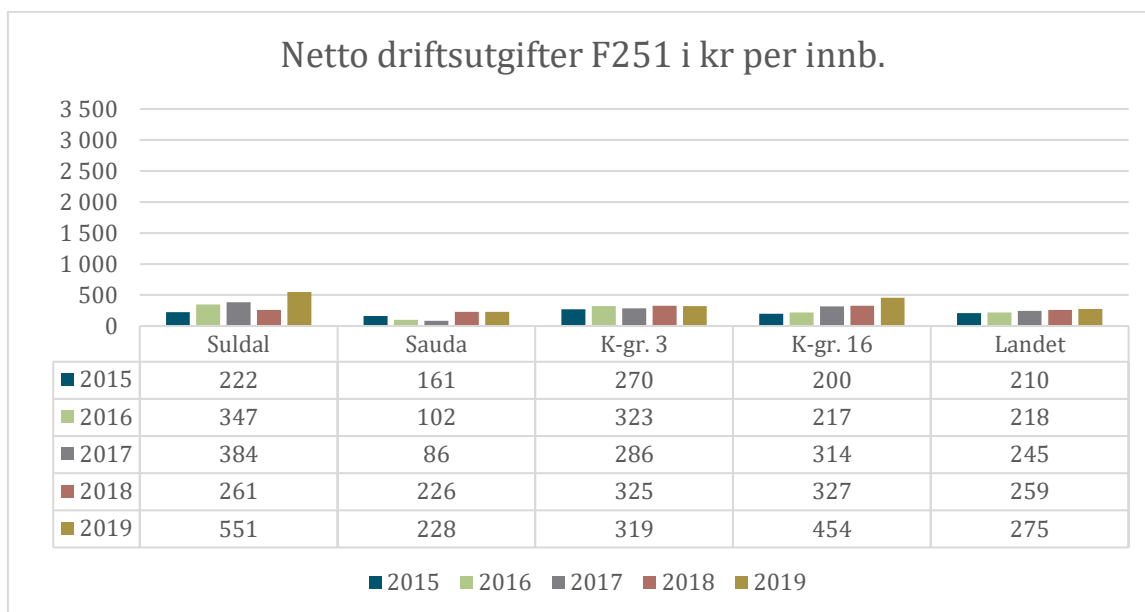
Når det gjelder utgifter til tiltak for barn plassert utenfor hjemmet (funksjon 252), har Sauda høyere utgifter per innbygger enn Suldal. Utgiftene i Suldal ser også ut til å ligge noe lavere enn utgiftene i sammenlignbar kommunegruppe. Utgiftene for Sauda ligger noe høyere. Både Suldal og Sauda har en reduksjon i utgiftene til tiltak utenfor hjemmet siden 2017, men nedgangen er mest markant for Suldal. Gjennom intervjuene får vi bekreftet at Sauda har en del flere plasseringssaker sammenlignet med Suldal. At utgiftene har gått markant ned i Suldal, kan ha sammenheng med harmoniseringen av de økonomiske godtgjørelsene for fosterhjemmene. Vi har fått opplyst at Suldal kommune hadde betydelig bedre økonomiske vilkår for fosterhjemmene enn det som var tilfellet i Sauda. Vilkårene er nå harmonisert og i større grad tilpasset nivået i Sauda.



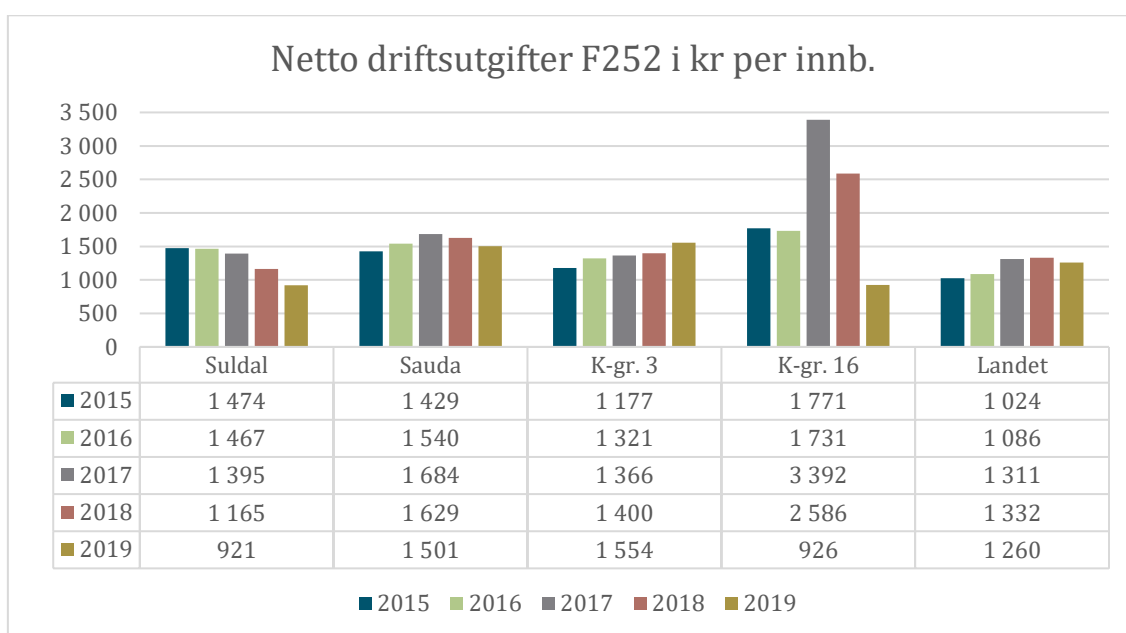
Figur 10 Netto driftsutgifter barnevern i kr per innb. Kilde: SSB/beregninger ved TF.



Figur 11 Netto driftsutgifter F244 i kr per innb. Kilde: SSB/beregninger ved TF.



Figur 12 Netto driftsutgifter F251 i kr per innb. Kilde: SSB/beregninger ved TF.

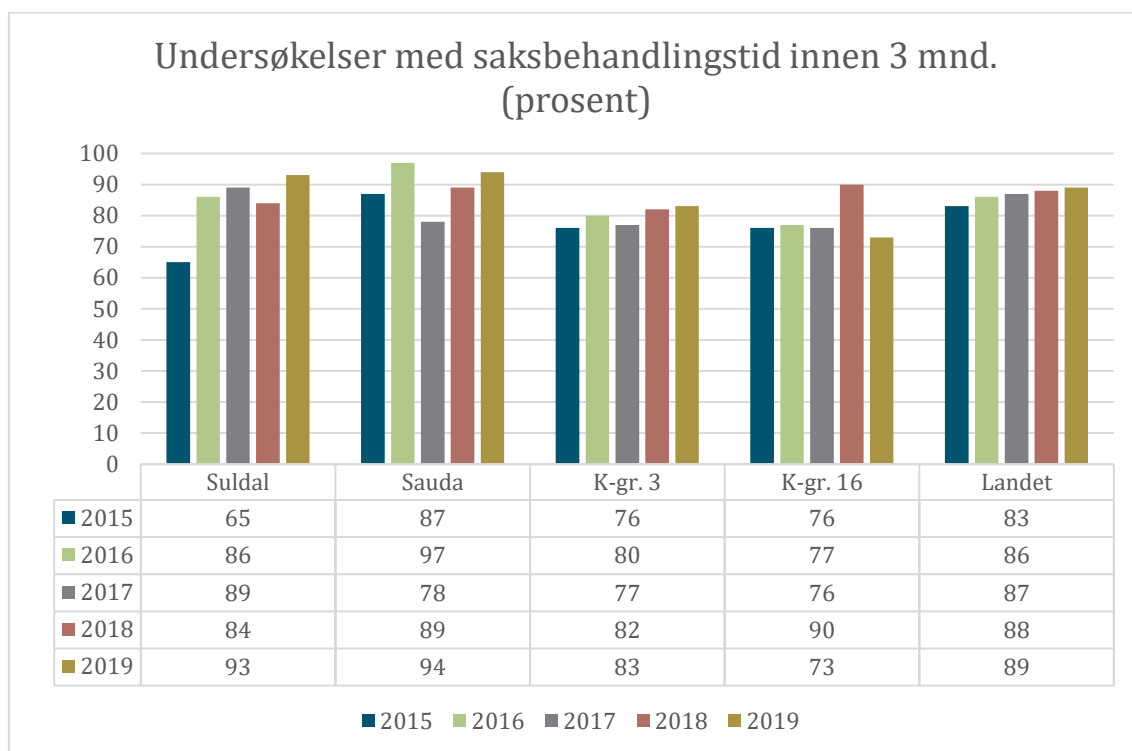


Figur 13 Netto driftsutgifter F252 i kr per innb. Kilde: SSB/beregninger ved TF.

4.6.6 Saksbehandlingstid

Barneverntjenesten har en frist på inntil tre måneder til å gjennomføre en undersøkelse, jf. barnevernloven § 6-9. Fristen begynner å løpe fra det øyeblikket meldingen er gjennomgått og det er besluttet å gjennomføre en undersøkelse.

Figur 14 gir oversikt over andelen undersøkelser med behandlingstid innen tre måneder. Vi ser at en stor andel av undersøkelsene gjennomføres innen fristen både i Sauda og Suldal. I begge kommuner er andelen høyere enn for respektive KOSTRA-grupper og nivået på landsbasis. I 2019 lå andelen undersøkelser med behandlingstid innen tre måneder på 93 prosent i Suldal og på 94 prosent i Sauda.



Figur 14 Undersøkelser med saksbehandlingstid innen 3 mnd. Kilde: SSB/beregninger ved TF.

4.7 Kostnadsfordeling

I henhold til samarbeidsavtalen skal utgiftene deles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–16 år, med unntak av utgifter som kan knyttes direkte til en kommune. Dette innebærer, slik vi oppfatter det, at utgifter til administrasjon og lønn til ansatte fordeles med utgangspunkt i denne fordelingsnøkkelen, mens utgifter til tiltak dekkes av den kommunen hvor barnet/familien er hjemmehørende. Dette er en fordeling som også er vanlig i tilsvarende samarbeid i andre deler av landet. I og med at barneverntjenesten nå har ansvar for ungdom opp til 23 år, kan det være grunn til å vurdere om utgifter til administrasjon bør fordeles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–23 år.

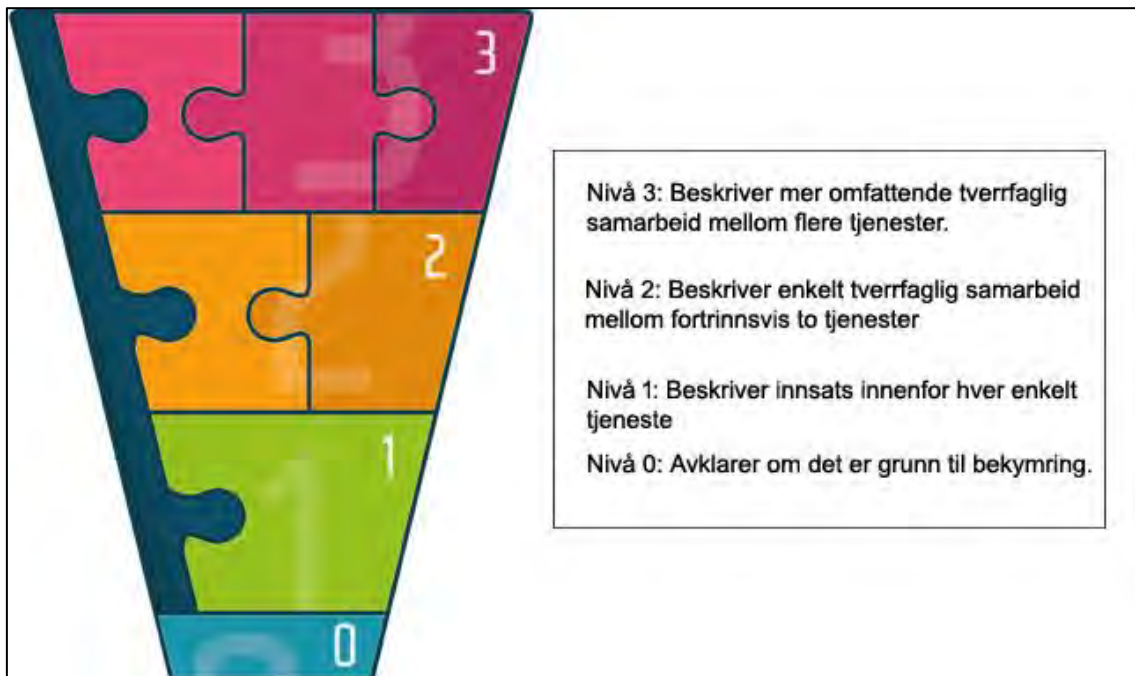
4.8 Samarbeid med andre instanser

4.8.1 Synspunkter fra barnevernet

Barnevernet har mange samarbeidspartnere. De som fra barnevernets side trekkes fram som de mest sentrale samarbeidspartnere, er barnehage, skole, helsestasjon, legekontor, psykisk helse, rus, psykiske tjenester, politi, NAV, PPT, voksenopplæring og en del tverrfaglige team.

Inntrykket fra intervjuene i barneverntjenesten er at samarbeidet med samarbeidspartnerne er under utvikling, og at det fremdeles er noe å gå på før det fungerer optimalt. Her blir det pekt på at det kan være litt kompliserende for barnevernet at kommunene har noe forskjellig organisering, og at de dermed jobber på litt ulike måter. Det krever litt ekstra av barneverntjenesten som må forholde seg til to ulike kommuneorganisasjoner. Barneverntjenesten opplever at samhandlingen med de andre kommunale tjenestene går noe lettere i Sauda, sammenlignet med i Suldal. Dette kan ha sammenheng med at Sauda har en litt annen tilnærming til arbeidet bedre tverrfaglig innsats (BTI), og at Sauda er vertskommune for barnevernet. I og med at kommunene jobber på forskjellige måter, er det behov for å avklare forventninger i den enkelte kommune til hvordan samarbeidet skal være.

Både Sauda og Suldal jobber med innføring av BTI. BTI skal sikre tidlig innsats og god samhandling mellom ulike tjenester rettet mot barn og unge, og hvordan ulike tiltak kan brukes i en tiltakspyramide (jf. Figur 15).



Figur 15 BTI-modellen. Samhandlingsmodell på fire nivåer.²

² <http://tidliginnsats.forebygging.no/Aktuelle-innsater/BTI/Hva-er-BTI/Hva-er-BTI/>

Hvert nivå beskriver forløpet i arbeidet med å avklare undring/bekymringer og iverksette tiltak i og mellom tjenestene. De fire nivåene skal omfatte alle oppgaver og aktiviteter som berører tidlig og tverrfaglig innsats og oppfølging av målgruppa. Målet for alle nivåene er å fremme positiv utvikling. Tidlig innsats beskrives i hovedsak gjennom nivå 0 og 1 i BTI, mens det på nivå 2 og 3 er det det tverrfaglige samarbeidet som beskrives. De ulike nivåene bindes sammen av brikken som strekker seg mellom nivåene. Denne symboliserer koordineringsansvaret, stafettholderen og stafettloggen, som strekker seg mellom nivåene og skal sikre helhetlig og koordinert innsats uten at det blir brudd i oppfølgingen.

Nivå 0 beskriver aktiviteter som skal bidra til at vi kommer fra egen undring til å dele denne med foreldrene og sammen vurdere om det er behov for ekstra oppfølging og innsats. Alle tjenester, både basis- og hjelpetjenester, bør ha egne handlingsveiledere, også for nivå 0.

Nivå 1 beskriver prosessen og arbeidet med å gjennomføre tiltak i en tjeneste, «internt arbeid» i samarbeid med bruker. Målet er at innsatsen skal fremme positiv utvikling for barnet. Alle tjenester – både basis- og hjelpetjenester – bør ha egne beskrivelser av denne prosessen.

Nivå 2 beskriver enkelt og rutinemessig samarbeid mellom brukeren og to tjenester. Dette vil omfatte henvisninger mellom tjenester, råd og veiledning fra en tjeneste til en annen og felles utrednings- og tiltaksarbeid mellom to tjenester. Målet er, som på nivå 1, at prosessen skal fremme positiv utvikling.

Nivå 3 beskriver mer komplekst samarbeid mellom flere tjenester og brukeren. Dette omfatter både tverretattlig samarbeid der tjenestene jobber parallelt, og mer integrert og samtidig arbeid mellom flere tjenester. Målgruppen er de med behov for innsats der flere tjenester er involvert i beslutninger, vurderinger og tiltak.

I Sauda er BTI-arbeidet mer individrettet sammenlignet med Suldal. Det er utarbeidet stafettlogg-verktøy for lettere å koordinere og følge opp saker, og det er faste kontaktpersoner i barnevernet som er med på alle BTI-møter på skoler og barnehager. I Suldal har det vært jobbet mer på systemnivå, og barnevernet har ikke vært involvert på samme måte. Det forventes at samhandlingen og rutineene blir noe forskjellig i de to kommunene ettersom det er litt ulik organisering av tjenestene.

Barneverntjenesten ser det som viktig at Suldal, som ikke er vertskommune, opplever nærhet til tjenesten. Barnevernet har også jobbet mot samarbeidspartnere i Suldal for å informere og ufarliggjøre barnevernet, bl.a. i barnehager. Barnevernet opplever at samarbeidet med samarbeidspartnere i Suldal har blitt tettere etter hvert, og at barnevernet og samarbeidspartnerne i større grad spiller på hverandre. Likevel ser barnverntjenesten behov for bedre samarbeidsrutiner med tjenester i Suldal. De i barnevernet som har kontor i Suldal, føler seg ikke inkludert i Suldal kommune på samme måte som før. De deltar ikke på samme møter som før og er i mindre grad involvert i Suldal kommune sin informasjonsflyt. Informasjonen går nå i større grad via barnevernledelsen i Sauda. Barnevernet samarbeider nå med Suldal på systemnivå for å få bedre rutiner på samarbeidet.

Når barnevernet skal forholde seg til to kommuner, gis det uttrykk for at det av og til kan være vanskelig å få oversikt over hvem som har ansvar for ulike oppgaver, hvem som gjør hva, og

hvem man bør henvende seg til i ulike sammenhenger. Her etterlyses bedre oversikt over organisering i begge kommunene, og med kontakthinformasjon til ansatte på aktuelle områder.

Oppfatningene i barnevernet er samtidig at de føler at de er tilgjengelige for samarbeidspartnere. De føler at samarbeidspartnere er tilgjengelig for barnevernet, men mangel på ressurser/bemanning kan vanskeliggjøre samarbeid. Det gjelder både i barnevernet og blant samarbeidspartnere. Eksempelvis blir det vist til at det har vært kapasitetsutfordringer ved helsestasjonen og legetjenesten i Suldal.

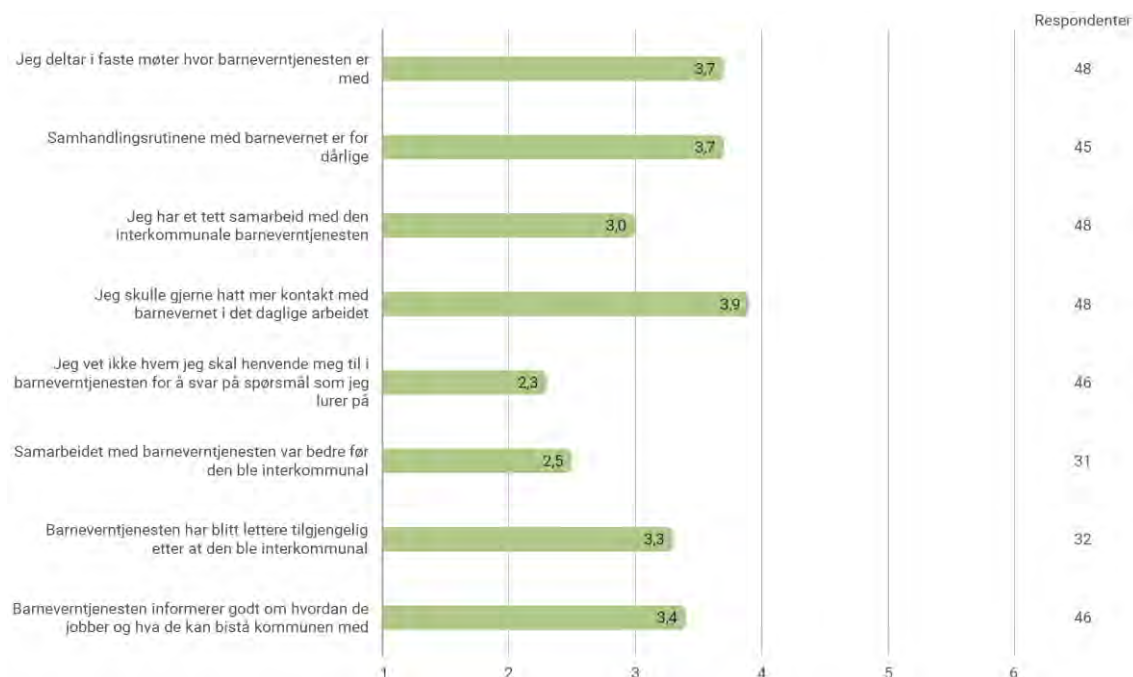
4.8.2 Synspunkter fra samarbeidspartnere

Vurderinger av samarbeidet med barneverntjenesten

For å kartlegge hvordan samarbeidspartnere opplever samarbeidet med barneverntjenesten, ble samarbeidspartnere bedt om å ta stilling til en del påstander om samarbeidet (jf. Figur 16). Vi ser at et flertall er mer enig enn uenig i at de deltar i faste møter hvor barneverntjenesten er med. Det er også et flertall som mener at samarbeidsrutinene er for dårlige. Videre ser vi at det er et flertall som mener at de ikke har et tett samarbeid med barneverntjenesten, og at det skulle vært mer kontakt med barnevernet i det daglige arbeidet. Samtidig er det verdt å merke seg at det er få som gir uttrykk for at de ikke vet hvem de skal henvende seg til i barneverntjenesten for å svar på spørsmål de lurer på. Flertallet mener også at samarbeidet med barneverntjenesten ikke var bedre før tjenesten ble interkommunal. Når det gjelder påstanden om at barneverntjenesten har blitt lettere tilgjengelig etter at den ble interkommunal, og påstanden om at barnverntjenesten informerer godt om hvordan de jobber og hva de kan bistå kommunene med, er de gjennomsnittlige vurderingene omtrent delt på midten. Det vil si at samarbeidspartnere samlet sett hverken er enig eller uenig i disse påstandene.

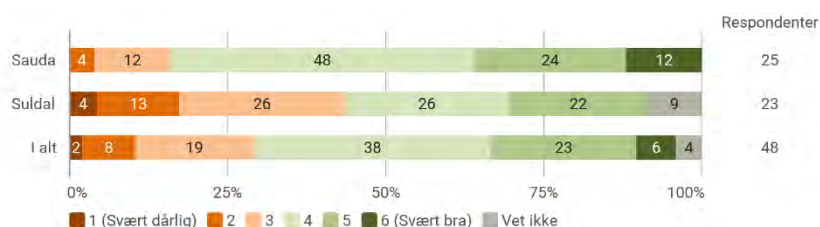
Vi har også sett om det er variasjoner i vurderingene mellom ulike typer samarbeidspartnere. Det er barnehage og skole som i størst grad deltar i faste møter hvor barneverntjenesten er med. Det er skole og helse som i størst grad mener samarbeidsrutinene er for dårlige. Det er et lite flertall innenfor alle tjenesteområdene (skole, barnehage, helse og andre tjenester) som gir uttrykk for at de skulle hatt mer kontakt med barnevernet i det daglige. Det er innen helse at det i størst grad blir gitt uttrykk for dette. Her ligger de gjennomsnittlige vurderingene på 4,3. Det virker videre som barnehagene i større grad enn skolene er tilfreds med tilgjengeligheten og informasjonen fra barneverntjenesten. Det er ansatte innen NAV som i størst grad mener samarbeidet med barneverntjenesten var bedre før samarbeidet ble etablert.

Dersom vi ser på forskjeller i vurderingene mellom kommunene, er det gjennomgående samarbeidspartnere i Suldal som er noe mindre fornøyd med samarbeidet. Det er også de som gir uttrykk for at de skulle hatt tettere samarbeid med barneverntjenesten. Samtidig er det i Suldal et flertall av samarbeidspartnere som mener at samarbeidet med barnevernet ikke var bedre før tjenesten ble interkommunal.



Figur 16. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om ditt samarbeid med den interkommunale barneverntjenesten? Svar på en skala fra 1-6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig. Gjennomsnitt.

Samlet sett er det et flertall av respondentene som mener at samarbeidet med barneverntjenesten fungerer bra (Figur 17). Det er samarbeidspartnerne i Sauda som er klart mest fornøyd, men det er et flertall av samarbeidspartnerne i Suldal ligger også på den positive siden av skalaen. Det er imidlertid ingen av samarbeidspartnerne i Suldal som mener samarbeidet fungerer svært bra.



Figur 17 Hvordan vil du samlet sett si at samarbeidet med barneverntjenesten fungerer? Svar på en skala fra 1-6, der 1=svært dårlig og 6=svært bra.

Tilbakemeldingene fra samarbeidspartnerne synes å være sammenfallende med tilbakemeldingene fra barneverntjenesten. Barneverntjenesten har hatt en vanskelig oppstart, og det er først i løpet av det siste året at strukturer og rutiner har begynt å falle på plass. Fra barneverntjenesten blir det også pekt på at det er størst behov for å få på plass bedre samarbeidsrutiner med samarbeidspartnere i Suldal.

Tiltak for å forbedre samarbeidet med barnevernet

Respondentene fikk et åpent spørsmål om hva de ser som det viktigste tiltaket for eventuelt å forbedre samarbeidet med barnevernet. Det er 30 respondenter som har svart på dette spørsmålet.

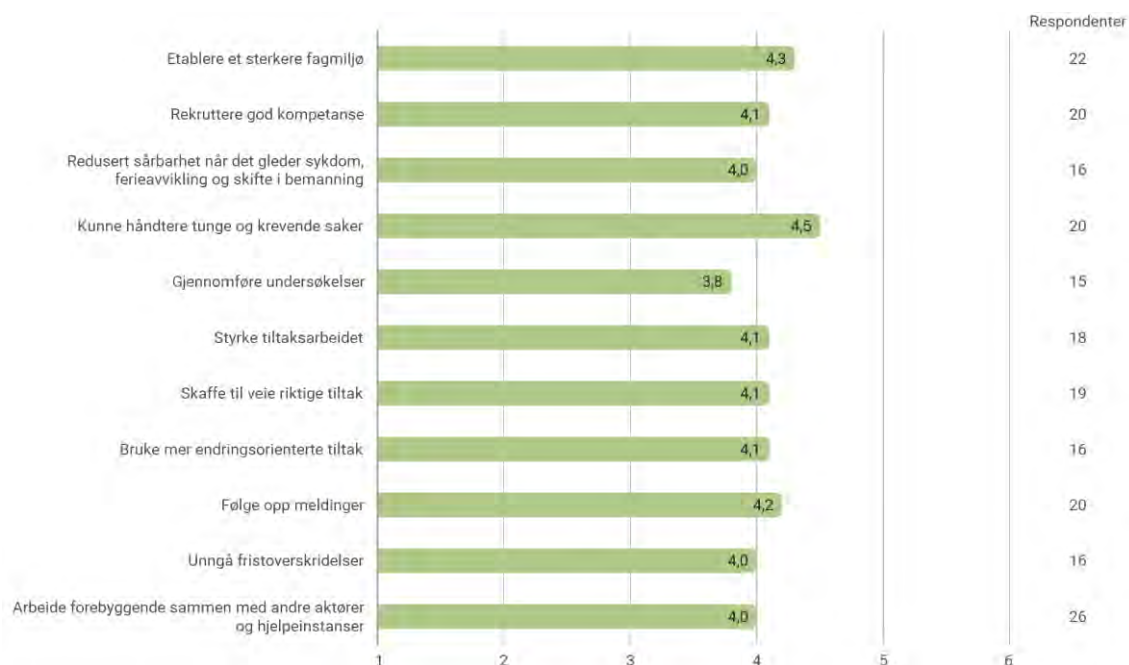
Fra barnehagene meldes det om behov for at barnevernet har tettere kontakt og oppfølging av barnehagene i ulike saker. Ellers er det ønske om bedre kommunikasjon generelt, at barnevernet er til stede og snakker om vanskelig spørsmål/tema, informerer om hvordan barnevernet jobber, hvilke rutiner de har, hvordan de jobber, og hvilke ressurser og tiltak de har å spille på. Det understrekes at det er behov for å vite hva barnevernet kan bidra med før en bekymring oppstår, at man er trygg på hvordan barnevernet kan være en støtte i vanskelige situasjoner, og hvordan man kan spille på lag for å løse utfordringer som oppstår.

Tilbakemeldingene fra skolene er i stor grad sammenfallende med synspunktene fra barnehagene. Jevnt over etterlyses behov for bedre informasjonsflyt. Flere mener de vet lite om hvordan barnevernet jobber. Enkelte etterlyser mer dialog rundt meldinger som de sender til barnevernet. De er usikre på om det er spesielle hensyn lærerne bør ta i tilfeller hvor barnevernet er inne i saker som angår elever.

Innenfor helse og de andre samarbeidspartnerne blir det etterlyst behov for flere faste møter for å utveksle informasjon. Det synes generelt å være behov for mer informasjon om hvem som jobber i barnevernet, og hvordan tjenesten jobber. Enkelte mener det har blitt vanskeligere å få oversikt over dette etter at tjenesten ble interkommunal. Samtidig er det også noen som ser at arbeidet med BTI kan bidra til å fremme et tettere samarbeid.

Effekter på ulike forhold knyttet til barneverntjenesten

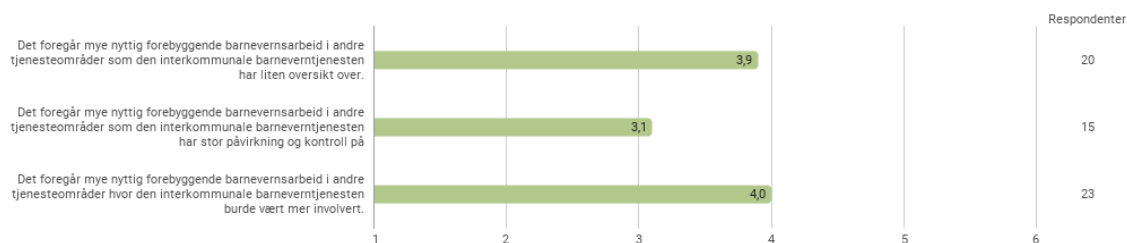
Samarbeidspartnerne ble bedt om å vurdere ulike sider ved barneverntjenesten som det interkommunale samarbeidet kan forventes å ha effekt på (jf. Figur 18).



Figur 18 Hvilke effekter har etableringen av den interkommunale barneverntjenesten hatt på følgende forhold? Svar på en skal fra 1–6 der 1=svært negativ effekt og 6=svært positiv effekt. Gjennomsnitt.

Det var mellom 50 og 70 prosent av samarbeidspartnerne som svarte «vet ikke» på disse vurderingene. Det er ikke unaturlig siden vi tidligere har sett at flere etterlyser bedre samarbeidsrutiner og bedre kjennskap til hvordan barnevernet jobber. Blant de som har svart, ligger de gjennomsnittlige vurderingene gjennomgående på den positive siden av skalaen. Vurderingene av effektene må vurderes som svakt positive på de fleste områdene. Samarbeidspartnerne vurderer at etableringen av det interkommunale samarbeidet har hatt størst effekt med tanke på å etablere et sterkere fagmiljø og det å kunne håndtere tunge og krevende saker.

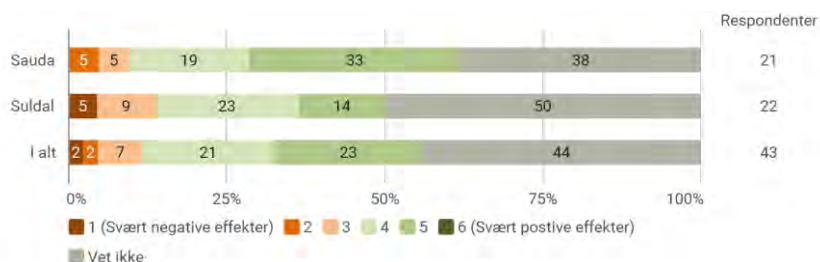
Vi hadde også noen påstander om det forebyggende arbeidet og barnevernets involvering i dette. Her svarte over halvparten av samarbeidspartnerne «vet ikke». Blant de som svarte, er det et lite flertall som mener at det foregår mye nyttig forebyggende barnevernsarbeid i andre tjenesteområder, som den interkommunale tjenesten har lite oversikt over, og at den interkommunale barneverntjenesten burde vært mer involvert. Det ser da ut til å henge sammen med behovet for tettere samarbeid og bedre samarbeidsrutiner.



Figur 19 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om det forebyggende arbeidet i din kommune? Svar på en skala fra 1–6, der 1=helt uenig og 6 = helt enig.

Samlet vurdering

Avslutningsvis ble samarbeidspartnerne bedt om å vurdere hvilken effekt etableringen av det interkommunale barnevernet har hatt når det gjelder å sikre barn og unge den hjelp og omsorg de har krav på (jf. Figur 20). Blant de som hadde en oppfatning av dette, ser vi at det klare flertallet, både i Sauda og Suldal, mener samarbeidet har hatt positiv effekt.



Figur 20 Samlet sett, hvilken effekt har etableringen av det interkommunale barnevernet hatt når det gjelder å sikre barn og unge den hjelp og omsorg de har krav på? Svar på en skala fra 1–6, der 1=svært negative effekter og 6=svært positive effekter.

Respondentene ble avslutningsvis spurt om hva de ser som den største utfordringen som barnevernet står overfor i dag. Her trekkes det i stor grad fram momenter som har vært pekt på tidligere. Det dreier seg om at tjenestene må nå ut med informasjon om tilbudene de har og trygge

samarbeidspartnerne på hva de kan bidra med. Det blir pekt på at barnevernet for enkelte fremdeles kan framstå som skremmende, og at man derfor er redd for å koble inn barnevernet.

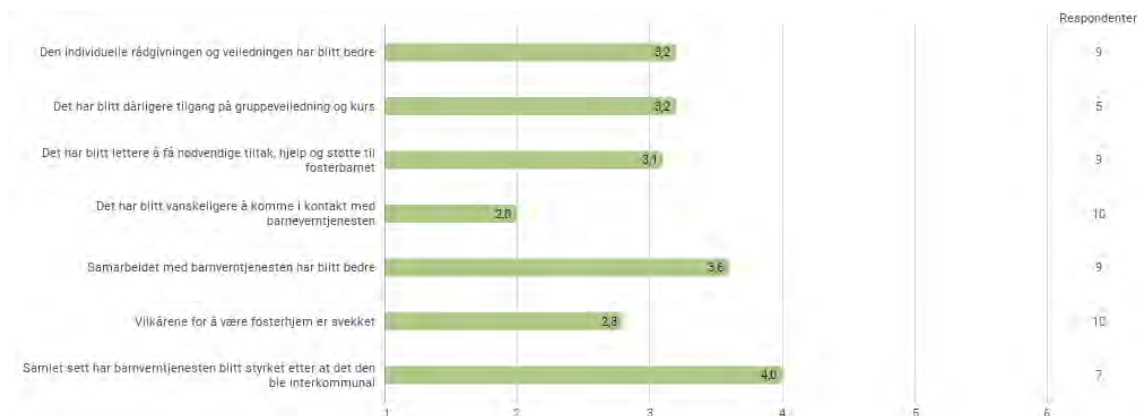
Enkelte peker også på at det er viktig at barnevernet har nok ressurser, eller utnytter tilgjengelige ressurser på en bedre måte, slik at man sikrer bedre kontinuitet når det gjelder saksbehandleres kontakt med samarbeidspartnere og familier.

Det som samlet sett synes å være de viktigste forbedringsområdene som trekkes fram, er tettere kontakt med samarbeidspartnere, og at barneverntjenesten er mer åpen og synlig. Det er behov for bedre dialog og informasjonsutveksling og mer forutsigbare/faste møter. Økt kunnskap blant samarbeidspartnerne om hvordan barnevernet jobber, kan gjøre det lettere å få til bedre tverrfaglig samarbeid om barn og familier med behov for hjelp.

4.9 Synspunkter fra fosterforeldre

I tillegg til å kartlegge synspunkter fra andre tjenester rettet mot barn og unge i kommunene, har vi også kartlagt erfaringer fra fosterforeldre som har kjennskap til barnevernet både før og etter at tjenesten ble interkommunal. Det ble sendt ut spørreskjema til 15 fosterhjem. Ti av disse svarte på spørreundersøkelsen. Blant de som svarte, var sju fosterhjem tilknyttet barneverntjenesten i Sauda og tre fosterhjem tilknyttet barneverntjenesten i Suldal.

Fosterhjemmene fikk spørsmål om i hvilken grad de er enige eller uenige i en del påstander om effekter av etableringen av den interkommunale barneverntjenesten (jf. Figur 21). Det virker ikke som fosterhjemmene foreløpig har opplevd store endringer. Tilbakemeldingene tyder på at den individuelle rådgivningen og veiledningen ikke har blitt bedre, at tilgangen på gruppeveiledning og kurs ikke er vesentlig bedret, og at det ikke har blitt lettere å få til nødvendige tiltak, hjelp og støtte til fosterbarnet. Fosterhjemmene er imidlertid tydelig på at det ikke har blitt vanskeligere å komme i kontakt med barneverntjenesten. Samarbeidet med barneverntjenesten har blitt bedre. Vilårene for å være fosterhjem er svekket. Samlet sett har barneverntjenesten blitt styrket etter at den ble interkommunal.



Figur 21 I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander om effekter av etablering av den interkommunale barneverntjenesten? Svar på en skala fra 1–6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig. Gjennomsnitt.

Dersom vi ser på forskjeller på vurderingene mellom fosterhjem som tidligere var tilknyttet Sauda og Suldal, virker det som det er betydelige forskjeller i vurderingene. Fosterhjemmene i Suldal er sterkt uenig i at den individuelle rådgivningen og veiledningen har blitt bedre (1,7), mens vurderingene i Sauda er svakt positive (4,0). Fosterhjemmene i Suldal er også sterkt uenige i påstanden om at det har blitt lettere å få tak i nødvendige tiltak, hjelp og støtte til fosterbarnet. De samme gjelder påstanden om at samarbeidet med barneverntjenesten har blitt bedre. I Suldal er det også en svak enighet i påstanden om at vilkårene for å være fosterhjem er blitt svekket. Fosterhjemmene i Suldal er helt uenige i at barnverntjenesten samlet sett har blitt styrket etter at den ble interkommunal. Fosterhjemmene i Sauda er av motsatt oppfatning og sier seg klart enig i at barneverntjenesten er styrket (5,4).

Årsakene til forskjellene i vurderingene mellom kommunene er ikke uventet. Fra barnverntjenesten er det opplyst at det har vært utfordringer i forbindelse med harmoniseringen av vilkårene for fosterhjemmene. Før tjenesten ble interkommunal, hadde fosterhjemmene i Suldal bedre vilkår enn i Sauda. Vi har også sett at det er behov for å få på plass bedre samhandlingsrutiner internt i tjenesten, og spesielt i forhold til samarbeidspartnere i Suldal.

De 10 fosterhjemmene som svarte på undersøkelsen, oppgir at de i gjennomsnitt har 3,6 besøk av barnevernet i året: Antall besøk per fosterhjem fordeler seg på følgende måte:

- To besøk: To fosterhjem
- Tre besøk: To fosterhjem
- Fire besøk: Fem fosterhjem
- Seks besøk: Ett fosterhjem

Seks av fosterhjemmene oppgir at antall besøk er som før, etter at tjenesten ble interkommunal. To har fått flere besøk, og to har fått færre. Samlet sett er det altså små endringer. Ni av fosterhjemmene oppgir at de tilpasser antall besøk ut fra behovet. Ett fosterhjem oppgir at det får alt for få besøk.

Fosterhjemmene ble også stilt et åpent spørsmål om hva de ser som de største utfordringene som den interkommunale barneverntjenesten står overfor. Også blant fosterforeldrene er det enkelte som mener at det er behov for å bygge bedre felles kultur innad i tjenesten, og at det er motsetninger mellom de som jobber i Sauda, og de som jobber i Suldal. Det blir i tillegg kommentert at det fremdeles er snakk om små og oversiktlige samfunn, og at nærhet, familiære bånd og slektskap fortsatt kan være en utfordring. Noen mener at mangel på kapasitet kan være et problem, og at det tar alt for lang tid å svare på spørsmål og fatte beslutninger. Enkelte er dessuten misfornøyde med kontraktene de har med barnevernet.

På spørsmål om viktige tiltak for å forbedre den interkommunale tjenesten, er det økt fokus på brukervennlighet, raskere iverksetting av tiltak, bedre stabilitet i tjenesten og i større grad bygge tillit og trygghet for barn og fosterhjem som trekkes fram. Det er også tilbakemeldinger om at barneverntjenesten i større grad bør se på fosterforeldre som samarbeidspartnere og vise mer ydmykhet overfor fosterhjemmenes erfaringer.

4.10 Oppsummerende vurdering

Samlet sett er gevinstene ved å samarbeide om barnevern større enn ulempene. De største gevinstene synes å være at:

- Man har fått et større og sterkere fagmiljø med mer stabil bemanning
- Tjenesten har blitt mindre sårbar i forbindelse med sykdom og ferieavvikling
- Det har blitt lettere å rekruttere kvalifisert personell
- Større fagmiljø har gitt muligheter for teamorganisering og økt spesialisering
- Mulighetene for kompetanseheving gjennom deltakelse på kurs og videreutdanning har økt
- Det har i større grad blitt mulig å være to personer på krevende saker
- Det har blitt lettere å unngå «nabosaker» som følge av at det har blitt flere å spille på
- Tjenestilbudet er styrket, bl.a. gjennom etablering av et eget veiledningsteam med tiltak i tjenesten. Det er etablert en egen akuttjeneste med døgnåpen beredskapsvakt

I sum virker det som man er ferd med å nå målsetningene om å styrke kvaliteten på arbeidet gjennom et større og mer robust fagmiljø. Antallet årsverk i tjenesten skiller seg ikke vesentlig fra summen av de årsverkene som kommunene brukte før samarbeidet ble etablert. Tjenesten må slik sett sies å være styrket på en mer kostnadseffektiv måte enn det den enkelte kommunen ville klart på egen hånd.

Oppstarten av samarbeidet kunne sannsynligvis vært lettere dersom samarbeidet hadde vært bedre tilrettelagt før oppstart. Selv om det nå virker som mye begynner å falle på plass, har det tatt tid å bygge felles kultur, organisere tjenesten og etablere felles rutiner, maler og systemer for tjenesten. I og med at de ansatte har kontorsteder i hver sine kommuner, og det er relativt lang reisetid mellom kommunene, har dette vært ekstra krevende.

Etter at man fikk teamorganiseringen på plass, og hvor teamene er sammensatt av ansatte på tvers av kommunegrensene, har det blitt lettere å samkjøre tjenesten, utvikle felles rutiner og utnytte kompetansen som tjenesten samlet sett representerer. Man har nå litt over ett års erfaring med teamene, og det vil trolig være behov for evaluering og justering av denne organiseringen etter hvert som man får mer erfaring. Det er i dag utfordringer med press på tiltaksteamet, og tilbagemeldingen er at det er forbedringsbehov når det gjelder rutiner for bedre samhandling mellom teamene, bedre stillingsbeskrivelser og definisjon av en del oppgaver. Videre signaliseres det behov for bedre rutiner og rolleavklaringer for å fatte beslutninger og vedtak mer effektivt, samt at det er behov for bedre maler. At man har to lokasjoner, stiller ekstra krav til gode rutiner for informasjonsflyt innad i tjenesten slik at alle føler de har lik tilgang på informasjon.

Omfanget av meldinger er noe lavere i Suldal, sammenlignet med Sauda og landet for øvrig. Det kan være ulike årsaker til dette. Kommunene er forskjellige både geografisk og kulturelt. Samfunnsutfordringene synes også å variere samtidig som det kan tenkes at terskelen for å melde saker til barnevernet varierer mellom kommunene.

Antall saker per årsverk ligger ikke spesielt høyt sett i forhold til sammenlignbare kommuner. Her blir det imidlertid pekt på at store avstander gjør at det går med mye tid til reising og møte-

virksomhet. Man forsøker å heve kvaliteten på tjenesten ved å være to personer på krevende saker. At tjenesten skal samhandle med to kommuner, innebærer også ekstra møtevirksomhet og koordinering. Samarbeidsgevinstene synes likevel å være større enn ulempene.

Begge kommunene har et beregnet utgiftsnivå for barnevern som ligger under landsgjennomsnittet. Begge kommunene har utgifter som ligger noe over normert nivå, men dersom man justerer for at kommunene har høye inntekter, er det et lite mindreforbruk. Utgiftene til barnevern har ikke økt etter at tjenesten ble interkommunal. Snarere synes netto driftsutgifter til barnevern per innbygger å ha blitt redusert i perioden etter samlingen av tjenesten. Det er verdt å merke seg at det synes å ha vært en liten økning av utgifter til tiltak i hjemmet, samtidig som utgifter til tiltak for barn som er plassert utenfor hjemmet, har gått ned. Dette er i tråd med nasjonale føringer med mål om tidlig innsats for å forbygge krevende og belastende omsorgsovertakelser. En stor andel av undersøkelsene gjennomføres innen fristen på tre måneder. I 2019 lå andelen undersøkelser med behandlingstid innen tre måneder på 93 prosent i Suldal og på 94 prosent i Sauda. Dette er høyere enn gjennomsnittet for landet og sammenlignbare kommuner.

I henhold til samarbeidsavtalen skal utgiftene deles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–16 år, med unntak av utgifter som kan knyttes direkte til en kommune. I og med at barneverntjenesten nå har ansvar for ungdom opp til 23 år, kan det være grunn til å vurdere om utgifter til administrasjon bør fordeles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–23 år.

Barneverntjenesten har mange samarbeidspartnere. I og med at barneverntjenesten skal forholde seg til samarbeidsaktører i to kommuneorganisasjoner, krever dette ekstra tid og ressurser til samarbeid. At ting gjøres på litt forskjellige måter i de to kommunene, gjør at samarbeidet og samhandlingsforaene varierer. Barnevernet opplever at samarbeidet med samarbeidspartnere fungerer bedre i Sauda enn i Suldal. Det kan ha sammenheng med at Sauda er vertskommune, og at kommunene har litt ulike modeller for arbeid med tverrfaglig innsats (BTI). Barnevernet opplever at samarbeidet med samarbeidspartnere i Suldal har blitt tettere etter hvert, og at barnevernet og samarbeidspartnerne i større grad spiller på hverandre. Det gis likevel uttrykk for at det er behov for å få på plass bedre rutiner for samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere i Suldal. Her er det også behov for at barnevernet, og spesielt de som sitter i Suldal, blir tettere integrert i Suldal kommunes informasjonsflyt. Etter det vi forstår, er det igangsatt arbeid for å forbedre dette.

Tilbakemeldingene fra samarbeidspartnerne synes å være sammenfallende med tilbakemeldingene fra barneverntjenesten. Samlet sett er det et flertall av samarbeidspartnerne som mener at samarbeidet med barneverntjenesten fungerer bra. Samarbeidspartnerne i Sauda er klart mest fornøyd, men et flertall av samarbeidspartnerne i Suldal ligger også på den positive siden av skalaen.

Selv om den interkommunale barneverntjenesten har begynt å finne sin form, er det fortsatt behov for å jobbe videre med organisering, rutiner og samhandlingsstrukturer. Dette inkluderer bedre interne rolleavklaringer, bla. mellom leder og fagansvarlig. Samarbeidspartnerne ønsker tettere kontakt, bedre informasjonsutveksling, dialog og oppfølging i saker. Generelt er det behov for mer informasjon om hvordan barnevernet jobber, hva de kan bistå med, og hvordan. Flere peker på at arbeidet med BTI kan bidra til å sette samhandling og informasjonsutveksling mer i system.

Selv om oppstarten av den interkommunale barnverntjenesten har vært krevende, er konklusjonen samlet sett at det interkommunale samarbeidet har bidratt til styrke barnevernet. Tjenesten har hatt en positiv utvikling, men det er likevel behov for forbedringer på flere områder. Ingen av de ansatte ønsker å gå tilbake til situasjonen før tjenesten ble interkommunal. Det er jevnt over en erkjennelse av at de kommunale tjenestene var for små og sårbare.

5. Erfaringer med samarbeid om PPT

5.1 Utredning om samarbeid

I forkant av etableringen av samarbeidet om pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) ble det, som for barneverntjenesten, satt ned en prosjektgruppe som fikk i mandat å utrede interkommunalt samarbeid. Innenfor PPT hadde samarbeid vært på agendaen i mange år. Utredning av interkommunal PPT for kommunene Etne, Suldal, Sauda og Vindafjord startet høsten 2009. Dette resulterte i et samarbeid mellom Etne og Vindafjord, men uten Sauda og Suldal.

Det ble tatt et nytt initiativ til samarbeid med Etne og Vindafjord i 2014, men disse kommunene takket da nei. Kommunestyrene i Sauda og Suldal bad da rådmennene ta initiativ til interkommunalt samarbeid mellom Sauda og Suldal, og det ble satt ned en styringsgruppe som bestod av de to rådmennene. I tillegg ble det satt ned en prosjektgruppe med ledere, fagfolk og ansatte sine representanter fra begge kommuner, til å utrede saken nærmere.

Utredningen viste at begge kommunene hadde tjenester som var små og sårbare. Selv om kommunene hadde hatt relativt stabil bemanning over tid, viste utredningen at én eller begge kommunene i lange perioder hadde manglet viktig kompetanse som f.eks. psykolog og logoped. Begge kommunene hadde fått påvist avvik på tjenestene gjennom tilsyn fra fylkesmannen.

Utredningen konkluderte med at interkommunalt samarbeid kan gi en sterkere tjeneste, både fordi det gir muligheter for å samle ressursene og utnytte tilgjengelig kompetanse på en bedre og mer fleksibel måte. I tillegg ble det vist til muligheter for å få styrket ledelsen og ivareta kvalitetskravene som stilles til PP-tjenesten.

Gjennom intervjuene er inntrykket at ønsket om å få på plass et vertskommunesamarbeid mellom Suldal og Sauda var sterkere forankret blant ansatte i PPT, sammenlignet med i barneverntjenesten.

5.2 Formål med samarbeidet

Ut fra samarbeidsavtalen er formålet med samarbeidet å styrke kvaliteten på arbeidet gjennom et større og mer robust fagmiljø, herunder sikre gode tjenester som ivaretar habilitet og rettstrygghet for de barn og foreldre som tjenesten kommer i kontakt med.

Videre sier samarbeidsavtalen at PP-tjenesten skal være tilgjengelig, og at tidlig innsats er viktig. PP-tjenesten skal drive og utvikle tjenestetilbudet på vegne av deltakerkommunene, samt rekruttere og beholde kompetent og fagutdannet personale. Samarbeidsavtalen omfatter alle oppgaver som etter lov og forskrift er lagt til kommunene.

Formålet med samarbeidet, og samarbeidsavtalen, er i stor grad sammenfallende med formålet og samarbeidsavtalen som ligger til grunn for samarbeidet på barnevernsområdet. Suldal er vertskommune for PPT, mens Sauda er vertskommune for barneverntjenesten.

5.3 Etablerings- og oppstartsfase

Det interkommunale samarbeidet om PPT startet i mars 2017, dvs. noen måneder før samarbeidet om barnevern kom i gang. I forkant av vedtak om interkommunalt samarbeid i kommunestyrene, var ansatte i PP-tjenestene med i prosesser hvor man diskuterte hvordan en felles tjeneste kunne se ut. Etter at vedtak om sammenslåing ble fattet i kommunestyrene, var erfaringene blant de ansatte at ingen hadde ansvar for å ta tak i videre arbeid med å forberede oppstarten.

I Suldal var det før sammenslåingen en 50 prosent lederstilling innen PPT. I Sauda var det en fagleder innen PPT, og vedkommende var ikke enhetsleder med personalansvar. Når tjenesten skulle bli interkommunal, var det behov for å få på plass en leder i full stilling. Den som var leder i Suldal fikk tilbud om stillingen, men var ikke interessert.

Før oppstart av samarbeidet fikk man rekruttert leder til den interkommunale tjenesten, men vedkommende fikk liten tid til å planlegge og forberede samarbeidet. Den interkommunale PP-tjenesten har derfor i stor grad blitt bygget etter at den ble etablert. Det vil si at man i ettertid har jobbet med å samkjøre kulturer og rutiner. Det blir karakterisert som krevende fordi begge kommunene hadde svak bemanning og utfordringer med sykemeldinger. Det var ikke satt av ekstra ressurser til å tilrettelegge en ny tjeneste. Gjennom intervjuene blir det hevdet at det ikke var tatt høyde for behov til ressurser til slike prosesser, og at det heller ikke var definert hva denne ressursbruken skulle gå ut over. Dette innebar i praksis lengre ventelister, noe som ble opplevd som frustrerende blant de ansatte.

I en tidlig fase, før sammenslåingen ble vedtatt, hadde man snakket om å få på plass videoutstyr og tilgang på kommunale leasingbiler for å lette samarbeidet mellom de to kontorstedene og i forhold til samarbeidspartnere og brukere. Dette ble sett som viktig i og med at den interkommunale tjenesten har to kontorer, og det er én time å kjøre mellom disse. Det tok lang tid å få dette på plass, noe som var en ekstra utfordring i oppstartsfasen når man hadde spesielt behov for å snakke sammen, bli kjent og samkjøre tjenesten.

Konklusjonen er altså at samarbeidet kunne fått en lettere start dersom samarbeidet hadde vært bedre planlagt og tilrettelagt på forhånd. Spesielt burde man ha fått på plass nødvendig infrastruktur for at tjenesten skulle fungere mest mulig effektivt fra dag én.

5.4 Organisering og styring

Suldal er vertskommune for PP-tjenesten, men det er et avdelingskontor i Sauda. Det er sju ansatte i PP-tjenesten som er fordelt på 6,5 årsverk. Man opplever likevel at arbeidsbelastningen er stor. Selv om man nå har en sammenslått interkommunalt tjeneste, er tjenesten fremdeles liten, og man er fortsatt sårbar ved sykdom og dersom noen slutter. Det er ikke lett å få tak i vikarer.

Det er tre ansatte i tjenesten som sitter på kontoret i Suldal, og tre i Sauda. Leder er mest i Suldal, men prøver også å være en til to dager i Sauda. Ellers forsøker man å legge til rette slik at de ansatte jobber i kommunen hvor de bor. Dette for å lette belastningen med pendling til og fra jobb, og for å minimere behovet for reising i arbeidstiden. De som jobber i Sauda er således kontaktpersoner for skoler og barnehager i Sauda, hvor det er fire skoler og fire barnehager. Tilsvarende gjelder da for de som jobber i Suldal. I Suldal er det fire skoler, tre oppvekstsentre og fire barnehager. Selv om man forsøker å legge til rette for arbeid i kommunen hvor de ansatte bor, forsøker man også å utnytte den samla kompetansen på tvers av kommunene. Det innebærer at man drøfter saker og bistår hverandre i saker ved behov.

Leder i PPT har jevnlig møter med ansvarlige kommunalsjefer i kommunene. Her drøftes driften i tjenesten, status i arbeidet og veien videre. Fra PPT sin side er opplevelsen at kommunene er samkjørte med tanke på forventninger og prioriteringer av innsatsen i PP-tjenesten. Det dreier seg bl.a. om at PPT skal være tett på skoler og barnehager, ha et nært samarbeid og bidra inn i tidlig forebyggende arbeid. Kommunalsjefene bekrefter også at de to kommunene forsøker å samarbeide og koordinere seg når det gjelder oppfølging og implementering av nasjonale føringer og satsinger.

I PP-tjenesten ble det ansatt ny leder for litt over et år siden. De ansatte uttrykker tilfredshet med ledelsen, men samtidig er det ansatte som er bekymret for at arbeidsbelastningen på lederen blir stor. Bekymringen går på at lederen må ta mange saker fordi det er mangel på kapasitet i tjenesten. I tillegg skal lederen utvikle tjenesten og følge opp arbeidet i to kommuner. Dette krever mye møter og tilstedeværelse.

I det store og hele virker det som man etter hvert har fått en organisering som fungerer rimelig bra. Den største utfordringen synes å være mangel på tid og kapasitet. Det er ikke gjort vesentlige endringer i bemanningen som følge av sammenslåingen, men det stilles økte krav til tjenesten, og det innføres nye måter å jobbe på som innebærer økt reise- og møtevirksomhet, og mer tilstedeværelse på skoler og barnehager.

5.5 Bemanning, kompetanse og rekruttering

Etter etableringen av samarbeidet har man det samme antallet stillinger som tidligere, men fagmiljøet har samlet sett blitt større og sterkere som følge av sammenslåingen. De ansatte i tjenesten har høy kompetanse, og alle har utdanning på masternivå. Gjennom det interkommunale samarbeidet har det blitt flere å spille på og diskutere med, og det har blitt lettere å bygge og utvikle kompetanse i felleskap. Tjenesten er ikke lenger like sårbar dersom folk er syke. Man har fått økt fleksibilitet med tanke på å utnytte den samlede kompetansen som tjenesten har, til det beste for de to kommunene. Tilbakemeldingene gjennom intervjuene sier jevnt over at de kommunale tjenestene var for små og sårbare, og det er ingen som ønsker seg tilbake til gammel ordning.

Etter at man ble en større tjeneste, har det blitt lettere å delta på kurs- og utdanningstilbud. Her har flere slike tilbud blitt tilgjengelig over nett. Det har gjort at det har blitt lettere å delta fordi man slipper lange reiser og overnatting. Ved at man har blitt flere i tjenesten, har det også blitt lettere å spre, eller dele, kunnskap innad i tjenesten.

Siden ny leder kom på plass for litt over et år siden, har man jobbet med organisasjonsutvikling og fokusert på å skape en felles forståelse for hvordan man skal møte utfordringene som skoler og barnehager jobber med. Utfordringene og behovene i skolene og barnehagene blir sett som indikatorer på hva PP-tjenesten trenger å være gode på. Her jobbes det med systemrettet arbeid for å skape felles forståelse og felles rutiner for samarbeid mellom PPT, skoler og barnehager.

Selv om det interkommunale samarbeidet har bidratt til å styrke den faglige utviklingen, blir det fortsatt pekt på at det er muligheter for å styrke kompetansen. Økt fokus på tidlig innsats innebærer at PP-tjenesten skal være med og tilpasse opplæringen for å snu utviklingen i positiv retning. Endring av praksis krever tilgang på riktige verktøy og kompetanse, og innebærer arbeid med organisasjonsutvikling og kompetanseheving både i PPT, skoler og barnehager. Her har enkelte ansatte i PPT deltatt på kurs og sertifisering i metoder og tiltak rettet mot kommunikasjon, læringsmiljø og rolleforståelse. Ellers blir det nevnt at bedre kompetanse på traumer og psykisk helse innen PPT kunne vært ønskelig. Det dreier seg om hvordan man skal tilrettelegge lærings-situasjonen for elever som har opplevd traumer.

Etter at ny leder kom inn, er opplegget for personalmøtene endret. Man har nå korte statusmøter og bruker mer tid på faglig utvikling, går gjennom teori, tar opp utfordrende saker og prøver ut pedagogiske analyser. En del av dette foregår på Teams. En gang i måneden har man felles fagdag hvor alle møtes og jobber med utviklingsarbeid. Tilbakemeldingene er at man etter hvert har fått en tjeneste med felles faglig forståelse og lik praksis, selv om man har to lokasjoner.

Når det gjelder rekruttering, er det inntrykk av at dette har blitt noe lettere etter at tjenesten ble interkommunal, men at det fortsatt ikke er enkelt å rekruttere – «*det er ingen som står i kø for å jobbe i PP-tjenesten*», som en uttrykte det. Her blir det også vist til at fleksibilitet med tanke på kontorsted, kan gjøre at det er mer aktuelt for flere å søke. Flere av de ansatte som er intervjuet, og som har vært i tjenesten en stund, er glad for å slippe å pendle en time hver vei i det daglige. Pendlingsveien blir også omtalt som rasfarlig. Samtidig blir det pekt på at det kan være vanskelig å sikre at det er tilstrekkelig antall ansatte som har kontor i hver kommune, og det er ekstra lederutfordringer knyttet til en slik organisering.

Nåværende leder bor i Vindafjord og har således omtrent like langt å kjøre til Sauda som til Suldal. Pendlingsveien har dermed mindre betydning for hvilken kommune dagens leder reiser til. At leder er til stede i begge kommuner oppleves positivt blant de ansatte. Når lederen er med i saker og utredningsarbeid i begge kommuner, blir det lettere å fange opp forskjeller i rutiner og holdninger mellom de ansatte og samkjøre tjenesten.

5.6 Utvikling av tjenesten

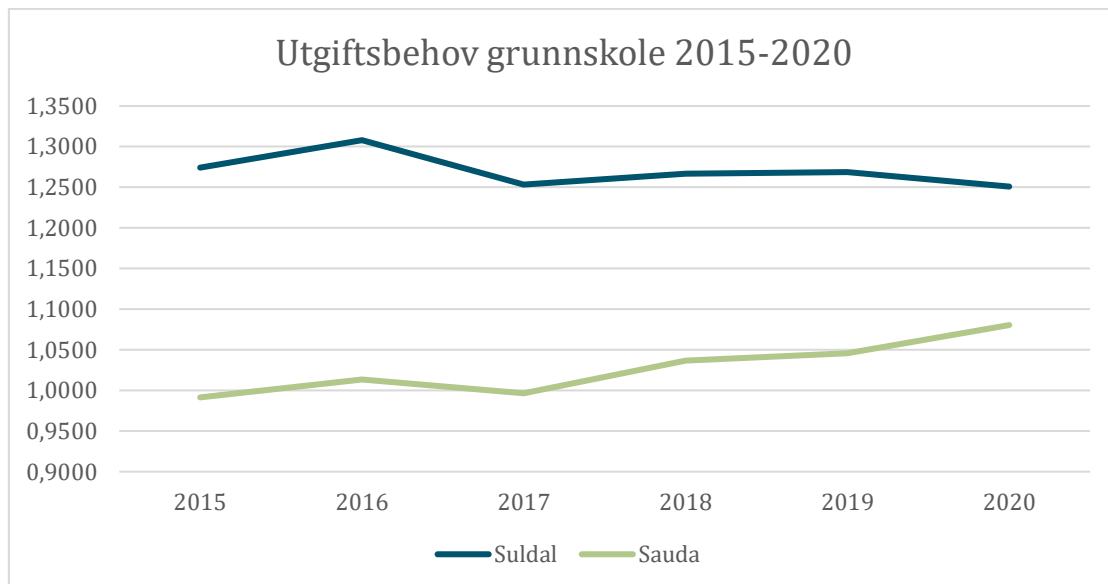
5.6.1 Økonomiske rammebetingelser og utgiftsbehov for PPT

Kommunene Sauda og Suldal kan defineres som høyinntektskommuner (jf. 4.6.1). Sauda og Suldal hadde et inntektsnivå i 2019 (målt som korrigerte frie inntekter) på hhv. 130 prosent og 163 prosent av landsgjennomsnittet. Samlet beregnet utgiftsbehov i inntektssystemet 2019 for Sauda og Suldal var hhv. 10 prosent og 18 prosent over landsgjennomsnittet. På grunnskole var

behovet definert å ligge 5 prosent over landsgjennomsnittet for Sauda og 27 prosent over landsgjennomsnittet for Suldal.

Utgifter til PPT inngår i kommunenes grunnskoleutgifter. Variasjoner i kommunenes grunnskoleutgifter kan hovedsakelig forklares av variasjoner i antall innbyggere i grunnskolealder (6–15 år), og dette kriteriet utgjør i underkant av 90 pst. av dagens delkostnadsnøkkel. I tillegg inngår kriterier som fanger opp variasjoner i enhetskostnader som følge av spredt bosettingsmønster (reiseavstand innen sone og reiseavstand til nabosone) og kommunestørrelse (basiskriteriet), og variasjoner i enhetskostnader som følge av at noen kommuner har høye utgifter til opplæring av minoritetsspråklige elever (innvandrerbarn 6–15 år og norskfødte barn 6–15 år med innvandrerforeldre).

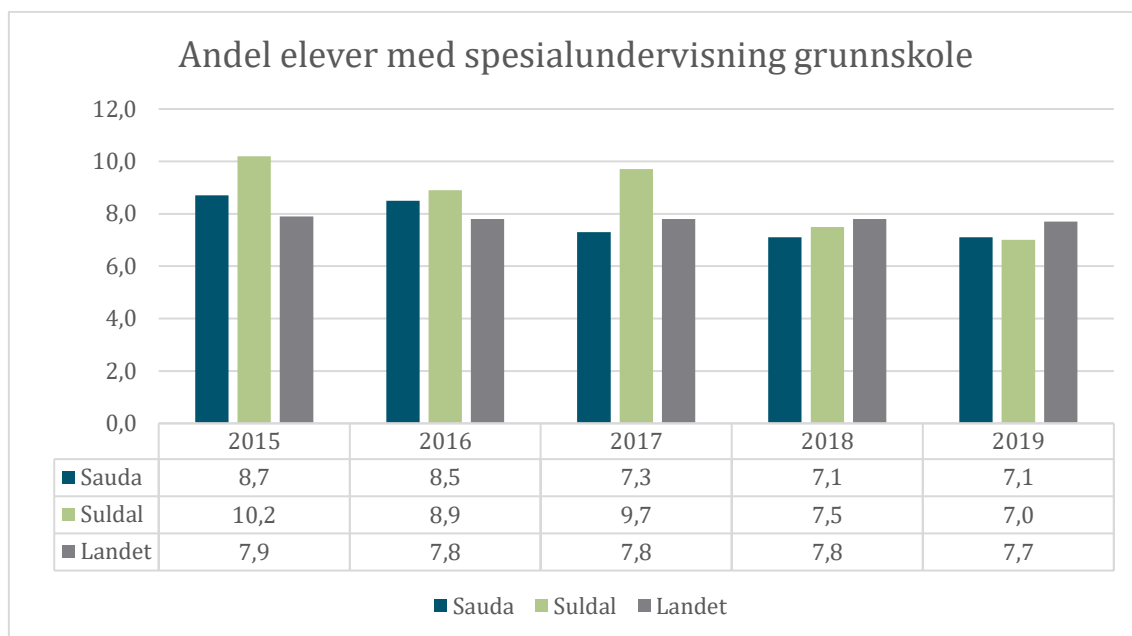
Vi ser at utgiftsbehovet for grunnskole er betydelig høyere i Suldal sammenlignet med i Sauda. Dette har sammenheng med at det er flere elever i grunnskolealder, og at kommunen har større geografisk utstrekning med store reiseavstander. Utgiftsbehovet i Suldal har vært relativt stabilt de siste årene, mens det har vært en økende trend i Sauda. Dette har trolig først og fremst sammenheng med endringer i innvandring og andel elever i skolepliktig alder.



Figur 22 Indeks for beregnet utgiftsbehov grunnskole 2015–2020. Sauda og Suldal kommuner. Kilde: KMD/beregninger ved TF.

5.6.2 Andel elever med spesialundervisning

I PP-tjenesten er utviklingen i andel elever med spesialundervisning i grunnskolen et sentralt mål. Figur 23 viser at andelen elever med spesialundervisning har gått ned de senere årene. Fra å ha en høyere andel spesialundervisning enn nivået på landsbasis, ser begge kommunene nå ut til å ha stabilisert seg under dette nivået. I skrivende stund er det ikke offentlige tall for 2020, men opplysninger fra PP-tjenesten tilsier at andelen har gått ytterligere ned i 2020. Etter det vi får oppgitt fra tjenesten, vil andelen med spesialundervisning i Sauda ligge på 5,06 og i Suldal på 5,96.



Figur 23 Andel elever med spesialundervisning. Kilde: SSB/beregninger ved TF.

Utviklingen i andel elever med spesialundervisning i grunnskolen synes å gjenspeile nye måter å jobbe på i PP-tjenesten. Nedgangen er et resultat av en bevisst satsing på tidlig forebyggende innsats hvor PPT er mer ut i skolene. Gjennom intervjuene blir det blant annet henvist til at endringene som er gjennomført i tjenestene har forankring i Nordahl-rapporten (Nordahl et al. 2018) og Meld. St. 6 (2019-2020), som vektlegger tidligere innsats. Nordahl-rapporten peker på at for mange barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging ikke får den hjelpen de trenger, og at de for ofte blir tatt ut av barnegruppen og klassefelleskapet for å få et eget tilbud. Videre blir det også understreket at barn og elever med vedtak om spesialpedagogiske tiltak for ofte opplever at de møter voksne uten relevant kompetanse. Rapporten er klar på at PP-tjenesten bruker for lite tid sammen med barna og elevene. I stortingsmeldingen blir det presisert at regjeringen vil styrke PP-tjenestens evne til å arbeide forebyggende og bidra til at barnehager og skoler følger opp barn og elever med behov for særskilt tilrettelegging på en god måte. Det skal satses på kompetanseutviklingstiltak i kommuner og fylkeskommuner, med særlig vekt på PP-tjenesten. Barnehager og skoler skal, i samarbeid med det lokale støttesystemet, være rustet til å møte mangfoldet blant barn og elever. Et lokalt støttesystem kan bestå av for eksempel pedagogisk-psykologisk tjeneste (PP-tjenesten) og helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Barnehage, skole og støttesystemet skal samarbeide om å yte tjenester til barn og unge med ulike behov. Et fellestrekk for de viktigste tiltakene i meldingen er å bringe kompetansen nærmere barna og elevene.

I den interkommunale PP-tjenesten har man lagt vekt på å være tettere på skoler og barnehager, og forsøkt å hjelpe skolene til å ivareta behov for tilpasset opplæring gjennom ordinær undervisning. Det er et mål å legge til rette for mindre spesialundervisning og mindre tid på sakkyndige vurderinger. Tiden prioriteres i større grad til samarbeid og veiledning ute i skoler og barnehager. I stedet for at elever tas ut til spesialundervisning, forsøker man å finne løsninger på tilpasset opplæring som håndteres i klassen.

Utviklingen når det gjelder omfanget av spesialundervisning, er dermed i tråd med nasjonal politikk og de endringer som gjennomføres i PP-tjenesten. Gjennom det interkommunale samarbeidet har man fått en sterkere tjeneste som har bedre forutsetninger for å håndtere nye krav til tjenesten og drive utviklingsarbeid.

5.7 Kostnadsfordeling

I henhold til samarbeidsavtalen skal utgiftene deles etter antall innbyggere i aldersgruppa 0–16 år, med unntak av utgifter som kan knyttes direkte til en kommune. Dette innebærer, slik vi oppfatter det, at utgifter til administrasjon og lønn til ansatte fordeles med utgangspunkt i denne fordelingsnøkkelen, mens utgifter til tiltak dekkes av den kommunen hvor barnet/familien er hjemmehørende.

Det er kvartalsvise rapporter fra PP-tjenesten til kommunene, og samarbeidskommunen får samme rapportering som vertskommunen. Det skal også være årsrapportering til kommunestyrene. Vi har ikke fått tilbakemeldinger om at det er utfordringer med utgiftsfordeling og rapportering.

5.8 Samarbeid med andre instanser

5.8.1 Synspunkter fra PP-tjenesten

Føringene om at PP-tjenesten skal være tettere på, og prioritere tidlig innsats, innebærer naturligvis tettere samarbeid med skoler, barnehager og andre hjelpeinstanser. For å lette samhandlingen mellom PPT og skole og barnehager, er det etablert et samhandlingshjul som beskriver aktiviteter og tiltak gjennom året som deltakerne har ansvar for, samt samhandlingsaktiviteter som går løpende gjennom hele året. Løpende aktiviteter gjennom året omfatter:

- Veiledning, oppfølging av saker, utredning og kartlegging
- Faste dager ute i skolene
- Veiledning knyttet til systemarbeid (f.eks. klasseleiing, atferd, miljø, mobbing)
- Kommunale, interkommunale, tverrfaglige og tverretatlige møter
- Oppvekstteam

Samhandlingshjulet innebærer også innarbeiding av nye rutiner i forbindelse med bekymringer, f.eks. om lærere er bekymret for læringsutbytte for elever. Tidligere var det litt uklare rutiner på henvisning til PPT. Det ble henvist til PPT uten at man hadde undersøkt og gått inn i saken på forhånd. Nå er det ikke lenger nødvendig med henvisning til PPT dersom man har en bekymring. PPT kan kobles inn i en tidlig fase for å delta i undersøkelser og prosesser sammen med skole og barnehage for å kartlegge problemene og iverksette tiltak. Gjennom disse prosessene kan man komme fram til løsninger som gjør at behovet for henvisninger og tyngre utredninger blir mindre, og PP-tjenesten kommer inn med tiltak på et tidligere tidspunkt.

Videre jobber begge kommunene med innføring av en BTI-modell. BTI er en samhandlingsmodell for tjenester som blant annet møter barn, unge og foreldre det er knyttet undring eller bekymring til. Hensikten med BTI-modellen er å kvalitetssikre helhetlig og koordinert innsats uten at det blir brudd i oppfølgingen. BTI skal sikre tidlig innsats, samordning og medvirkning. Modellen skal gi oversikt over handlingsforløp, og kan bidra til å rette opp svikt i samhandling mellom ulike tjenester (jf. kap. 4.8.1).

Samhandlingshjulet, som handler om samarbeidet mellom PPT, skole og barnehage, er knyttet opp mot BTI-modellen, dvs. at samhandlingshjulet er et verktøy på nivå 0 og 1 i henhold til BTI-modellen, der man går inn tidlig og jobber med kartlegging, pedagogiske analyser og veiledning før man eventuelt henviser eleven. Tilbakemeldingen er at man nå har begynt å få felles forståelse for nye samarbeidsmodeller i begge kommunene, og at nye rutiner og arbeidsformer har begynt å falle på plass.

Samlet sett virker det som man er på god vei med å vri innsatsen fra å jobbe med utredninger og tyngre saker til mer forebygging og tidlig innsats. Det har vært en utvikling hvor det kommer opp nye og mer komplekse utfordringer blant barn og unge, som det er viktig å ta tak i tidlig. Det blir f.eks. pekt på at det er økende utfordring med skolevegring, noe som kan ha sammensatte årsaker. Dersom man ikke kommer inn tidlig nok, kan det være vanskeligere å skape endring.

Satsingen på BTI har ført til bedre samarbeid med de andre hjelpetjenestene. Kommunene har hatt hver sin koordinator som har jobbet med innføring av BTI, og som har samarbeidet seg imellom. Kommunene har valgt litt ulike løsninger med tanke på organiseringen av arbeidet, noe PPT må forholde seg til. Fra PPT sin side blir det likevel sett som en fordel at kommunene har lik forståelse av hva BTI dreier seg om. PPT har vært involvert i planleggingen av BTI i begge kommunene.

I Suldal har man samlet helsesykepleiere og PPT sammen gjennom felles kurs og kompetanseopplæring, blant annet om trygghetssirkelen, eller Circle of Security (COS). Det er både et begrepsapparat, en tilnærming, en modell, en konkret behandlingsmetode og et foreldreveiledningsprogram. Dette bidrar til å gi et felles begrepsapparat og felles faglig fundament for tverrfaglige samarbeid om problemstillinger knyttet til barn og unge. Man ser at dette kan knytte tjenesten tettere sammen, og man ønsker også å jobbe med dette i Sauda.

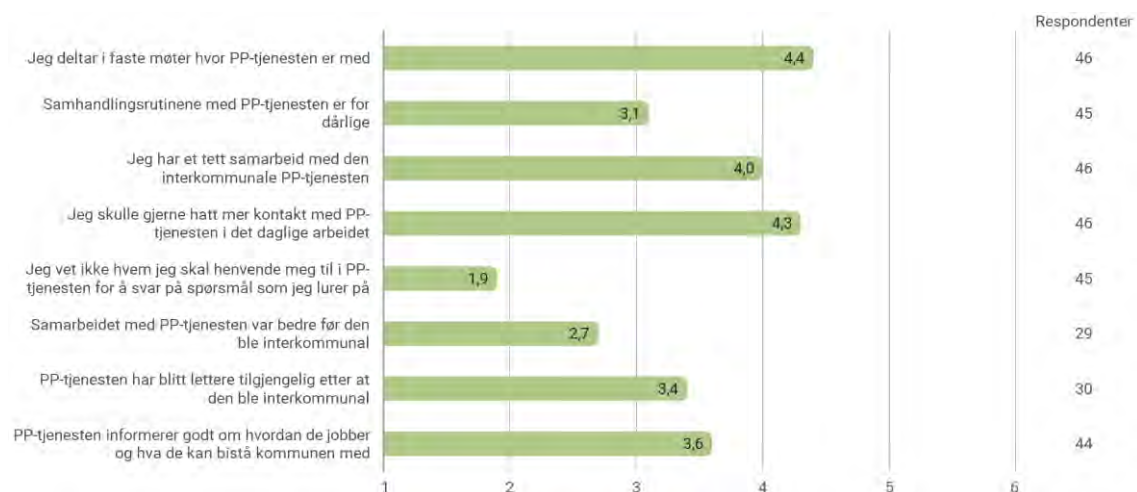
Samlet sett opplever PP-tjenesten at samarbeidet med aktuelle samarbeidspartnere fungerer bra, og PPT forsøker å være tilgjengelige. PP-tjenesten har fått tilbakemeldinger fra barnehagene om at de nå opplever at PPT er tettere på. Man går ut fra at de fleste skolene også opplever det, men tjenestene har hatt utfordringer med sykefravær, og det antas at det er enkelte skoler som har opplevd at de ikke har fått den hjelpen de har hatt behov for.

5.8.2 Synspunkter fra samarbeidspartnerne

For å kartlegge hvordan samarbeidspartnere opplever samarbeidet med PP-tjenestene, ble samarbeidspartnerne, på samme måte som for barnevernet, bedt om å ta stilling til en del påstander om samarbeidet (jf. Figur 24). Vi ser at det er et klart flertall av samarbeidspartnerne som deltar i faste møter hvor PP-tjenesten er med, og det er et mindretall som mener at samarbeidsrutinene

er for dårlige. Tilbakemeldingene tyder likevel på at det er noen som mener det er rom for forbedringer. Et flertall av respondentene uttrykker en viss grad av enighet i påstanden om at de har tett samarbeid med den interkommunale PP-tjenesten, men det er likevel en noe større andel som gjerne skulle hatt mer kontakt med PP-tjenesten i det daglige arbeidet.

De fleste gir klart uttrykk for at de vet hvem de skal henvende seg til i PP-tjenesten for å få svar på spørsmål som de lurer på, og det er også et klart flertall som mener at samarbeidet med PP-tjenesten ikke var bedre før den ble kommunal. Meningene er mer delte når det gjelder om PP-tjenesten har blitt lettere tilgjengelig etter at den ble interkommunal, og hvor godt PP-tjenesten informerer om hvordan de jobber, og hva de kan bistå kommunene med.



Figur 24 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om ditt samarbeid med den interkommunale PP-tjenesten? Svar på en skala fra 1–6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig. Gjennomsnitt.

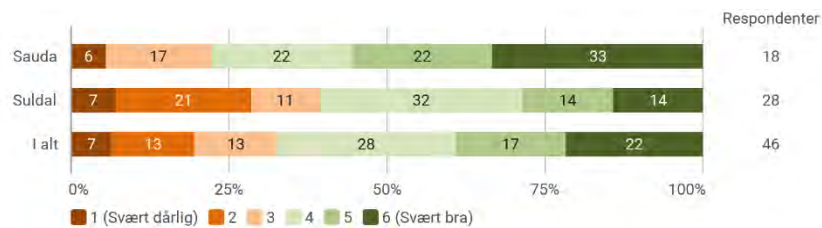
Vi har også sett om det er variasjoner i vurderingene mellom ulike typer av samarbeidspartnere. Blant de som har svart på undersøkelsen, er det samarbeidspartnere innen barnehagene som i størst grad gir uttrykk for at de deltar i faste møter hvor PP-tjenesten er med (5,5), og som sier de har tett samarbeid med PPT (5,3). Tilsvarende vurderinger for skole er henholdsvis 4,1 og 3,5. Disse forskjellene i vurderingene mellom skole og barnehage gjenspeiler seg også i at skole er mindre fornøyd med samarbeidsrutinene sammenlignet med barnehagene, og at skolen i større grad enn barnehagene føler at de gjerne skulle hatt mer kontakt med PP-tjenesten i det daglige arbeidet. Barnehagene mener dessuten at PP-tjenesten har blitt lettere tilgjengelig etter at den ble interkommunal, mens skolene er noe uenige (2,9). Barnehagene er også mer fornøyd med informasjonen (4,4) sammenlignet med skolene (3,0).

Sammenlignet med skole og barnehage er det få respondenter fra helse og andre tjenester, men det synes å være behov for tettere samarbeid og bedre samarbeidsrutiner med helse.

Ser vi på forskjeller mellom kommunene, er det i Sauda samarbeidspartnerne i størst grad deltar i faste møter hvor PP-tjenesten er med (5,1). I Suldal er det ikke alle som i like stor grad sier seg enig i at de deltar på slike møter (3,9). Sammenlignet med Sauda er det i Suldal en mindre andel som mener de har tett samarbeid med den interkommunale PP-tjenesten, og en større andel som gjerne skulle hatt mer kontakt med PP-tjenesten i det daglige arbeidet. I utgangspunktet kunne man tenke seg at situasjonen var motsatt, i og med at Suldal er vertskommune for PP-tjenesten.

En forklaring kan være at det er flere skoler og barnehager i Suldal, og lengre reiseavstander. Gjennom intervjuene har vi fått tilbakemeldinger om at PP-tjenesten har hatt kapasitetsproblemer, bl.a. som følge av sykemeldinger, og at det kan tenkes at noen av skolene ikke føler de har fått den hjelpen og oppfølgingen de har behov for. I Sauda er det færre skoler og barnehager, og det er små avstander mellom disse.

Samlet sett er det et klart flertall av samarbeidspartnerne som mener at samarbeidet med PP-tjenesten fungerer bra. Det er også samlet sett en betydelig andel som mener at samarbeidet fungerer svært bra (22 prosent). Denne andelen er hele 33 prosent i Sauda, men ligger noe lavere i Suldal (14 prosent). Det er et klart mindretall som har vurderinger på den negative siden av skalaen, og det er få som mener samarbeidet fungerer svært dårlig.



Figur 25 Hvordan vil du samlet sett si at samarbeidet med PP-tjenesten fungerer? Svar på en skala fra 1–6, der 1 er svært dårlig og 6 er svært bra.

Tiltak for å forbedre samarbeidet med PP-tjenesten

Samarbeidspartnerne fikk et åpent spørsmål om hva de ser som det viktigste tiltaket for eventuelt å forbedre samarbeidet med PP-tjenesten. Det var samlet sett 31 respondenter som svarte på dette spørsmålet. Blant momenter som nevnes fra barnehagenes side, er mer informasjon om hvordan samarbeidet skal foregå, og at PP-tjenesten har mer ressurser til å bistå med ute i felt, dele kunnskap og bistå i observasjon og veiledning. Mer jevnlig eller regelmessig kontakt blir etterlyst av enkelte.

Fra skolene er det enkelte som etterlyser mer stabilitet i tjenesten. Mye utskiftning av ansatte gjør at de av og til ikke vet hvem som følger opp de ulike elevene. Som for barnehagene er det også samarbeidspartnere i skolen som ønsker mer tilstedeværelse og mer konkret hjelp. Flere peker på at det er behov for at PP-tjenesten har mer tid til å være til stede, observere, teste og følge opp enkeltelever. Dette inkluderer veiledning til lærere og vurdering av tiltak for elever. Noen mener at enkelte elever burde hatt individuell oppfølgingsplan framfor mer «generelle» tiltak.

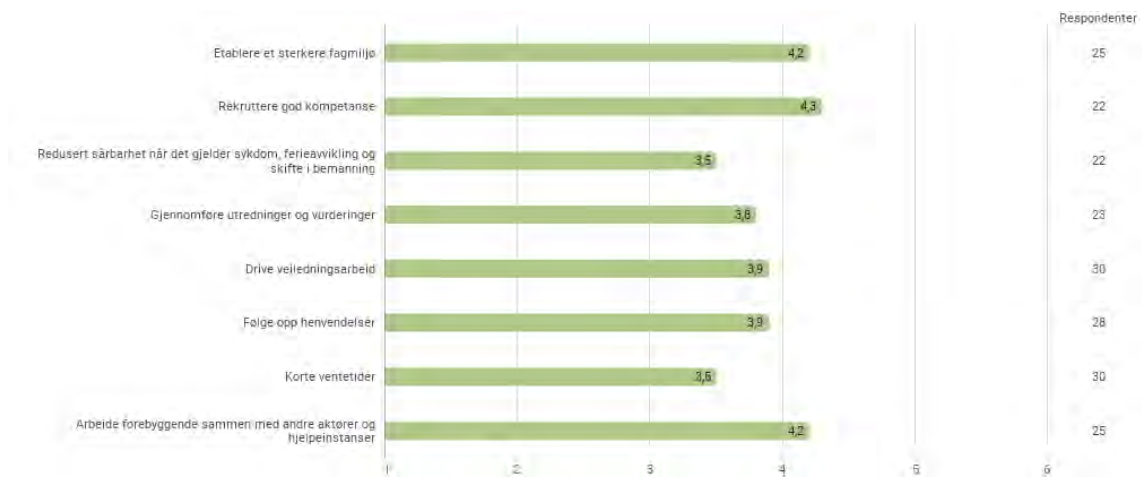
Det er også kommentarer som går på at PP-tjenesten må lytte mer til lærerne og ta deres bekymringer og kjennskap til elevene mer på alvor. Det etterlyses mer kompetanse i PPT på migrasjon og flerspråklig opplæring.

Fra helsetjenesten bli det pekt på behov for mer faste møter for å diskutere rutiner rundt henvisning i saker og for arbeid med faglig utvikling.

Effekter på ulike forhold knyttet til PP-tjenesten

Samarbeidspartnerne ble bedt om å vurdere ulike sider ved barneverntjenesten som interkommunalt samarbeid kan forventes å ha effekt på (jf. Figur 26). Det var mellom 30 og 50 prosent av samarbeidspartnerne som svarte «vet ikke» på dette spørsmålet, dvs. en mindre andel sammenlignet med barneverntjenesten. At det også her er en betydelig andel som har svart «vet ikke», har nok sammenheng med at det kreves relativt god kjennskap til PP-tjenesten, både før og etter at den ble interkommunal, for å kunne gi et kvalifisert svar.

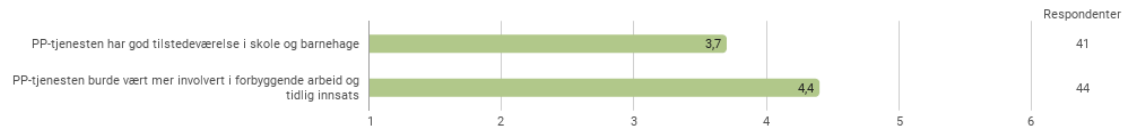
Blant de som har gitt en vurdering, ligger de gjennomsnittlige vurderingene stort sett på den positive siden av skalaen. Vurderingene av effektene må vurderes som svakt positive på de fleste områdene. Samarbeidspartnerne vurderer at etablering av det interkommunale samarbeidet har hatt størst effekt med tanke på å etablere et sterkere fagmiljø, rekruttere god kompetanse og kunne jobbe forebyggende sammen med andre aktører og hjelpetjenester.



Figur 26 Hvilke effekter har etableringen av den interkommunale PP-tjenesten hatt på følgende forhold? Svar på en skal fra 1–6 der 1 er svært negativ effekt og 6 er svært positiv effekt. Gjennomsnitt.

Effekten vurderes å være minst med tanke på å redusere sårbarhet når det gjelder sykdom, ferieavvikling, skifte i bemanning og ventetider. Dette trekkes også fram som en utfordring av PP-tjenesten. Tjenesten er fremdeles liten, og nye oppgaver og økte krav til mer arbeid ute i skoler og barnehager, samt økt fokus på samarbeid og tverrfaglig samhandling, gjør at tiden blir knapp. Tjenesten er fortsatt sårbar ved sykdom, og det er ikke enkelt å få tak i vikarer. Samarbeidspartnerne vurderer likevel effektene knyttet til samarbeid, samhandling og oppfølging som positive. Fra PP-tjenesten blir det pekt på at fokuset på økt tilstedeværelse og bedre tverrfaglig innsats har sammenheng med nasjonale føringer og ønske om å komme tidligere inn med forebyggende innsats. Dette er endringsbehov som er uavhengig av det interkommunale samarbeidet, men ved at man etablert ett interkommunalt samarbeid, har man fra PP-tjenesten sin side fått bedre forutsetninger for å følge opp og håndtere disse endringene. Likevel er tilbakemeldingene, både fra PP-tjenesten og samarbeidspartnerne, at PP-tjenesten har kapasitetsutfordringer.

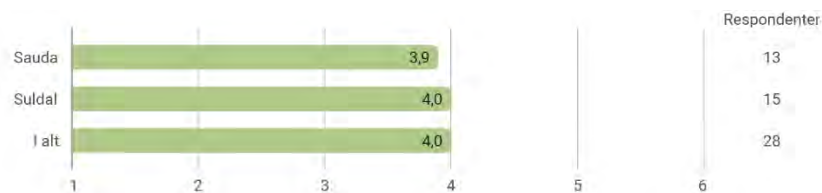
Når det gjelder vurderinger av det forebyggende arbeidet, er det samlet sett et lite flertall som uttrykker enighet i at PP-tjenesten har god tilstedeværelse i skole og barnehager. Svarene indikerer at det er en del å gå på. Det er også et klarere flertall som mener at PP-tjenesten burde vært mer involvert i forebyggende arbeid og tidlig innsats.



Figur 27 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om det forebyggende arbeidet i din kommune? Svar på en skala fra 1–6, der 1 er helt uenig og 6 er helt enig. Gjennomsnitt.

Samlet vurdering

Avslutningsvis ble respondentene bedt om å vurdere hvilken effekt etableringen av den interkommunale PP-tjenesten samlet sett har hatt når det gjelder å sikre barn og unge den pedagogiske støtten og oppfølgingen de har behov for. Blant samarbeidspartnerne i begge kommunene ligger vurderingene her på positive siden av skalaen.



Figur 28 Samlet sett, hvilken effekt har etableringen av den interkommunale PP-tjenesten hatt når det gjelder å sikre barn og unge den pedagogiske støtte og oppfølgingen de har behov for? Svar på en skala fra 1–6, der 1=svært negative effekter og 6=svært positive effekter. Gjennomsnitt.

Samarbeidspartnerne fikk et åpent spørsmål om hva som er den største utfordringen PP-tjenesten står overfor i dag. De momentene som trekkes fram er knyttet til tilstedeværelse. Noen peker også at det er utfordringer med ustabil bemanning i enkelte av stillingene, noe som gjør det vanskelig med kontinuitet og stabil relasjonsbygging. I skolene blir også ressursmangel, ustabilitet i tjenesten, for lite tid til tilstedeværelse og oppfølging trukket fram som de største utfordringene. På spørsmål om det hva som er det viktigste forbedringspotensialet, er det naturlig nok mer tilstedeværelse i skoler og barnehager, og enda tettere oppfølging som går igjen. Det er Enkelte følger dette opp med å gi uttrykk for at det er behov for mer ressurser/flere ansatte i PP-tjenesten.

Tilbakemeldingen fra PP-tjenesten er også at det lett kan oppstå kapasitetsproblemer dersom det er sykdom blant ansatte i tjenesten.

Enkelte benytter også anledningen i de åpne spørsmålene til å påpeke at ledelsen i PP-tjenesten er god, og at det er bra at lederen er nytenkende og proaktiv.

5.9 Oppsummerende vurdering

Før etableringen av den interkommunale PP-tjenesten hadde kommunene hatt betydelige utfordringer med små og sårbare tjenester. Behovet for samarbeid var derfor sterkere forankret i denne tjenesten sammenlignet med barneverntjenesten. De største gevinstene knyttet til etableringen av det interkommunale samarbeidet om PPT synes å være:

- Større og sterkere fagmiljø

- Bedre og mer stabile tjenester
- Mer attraktivt fagmiljø
- Lettere å delta på kurs og utdanningstilbud
- Lettere for ansatte å trekke veksler på hverandre kompetanse og utvikle kompetanse i felleskap
- Lettere å jobbe systematisk med faglig utvikling og organisasjonsutvikling i tjenesten, bl.a. satsing på forebygging og tidlig innsats

På samme måte som for barneverntjenesten, kunne den interkommunale PP-tjenesten vært planlagt og tilrettelagt bedre før oppstart. Arbeidet med å utforme en felles tjeneste ble derfor i stor grad gjort etter at samarbeidet ble etablert. De ansatte i PP-tjenesten er fordelt på to lokasjoner, og det tok lang tid å få på plass videokommunikasjon mellom disse, noe som er en forutsetning for effektiv samhandling. Oppstarten var derfor ekstra krevende fordi nødvendig infrastruktur ikke var på plass. Behovet for møter og prosesser for å samkjøre tjenesten var tidkrevende, noe som innbar lengre ventelister for saker som ble henvist til tjenesten.

Etter hvert virker det som om tjenesten har begynt å finne sin form, og at organiseringen fungerer bra. Per i dag har PP-tjenesten 7 årsverk. Leder har hovedbase i Suldal, som er vertskommune. I tillegg sitter tre ansatte i Sauda og tre i Suldal. Leder har også tilstedeværelse i Sauda en til to dager i uka, noen det uttrykkes tilfredshet med fra Sauda-kontoret.

Kravene til tjenesten har økt de siste årene, og det jobbes nå mer systematisk med faglig utvikling og organisasjonsutvikling i tjenesten. Et prioritert område, i tråd med nasjonale føringer, er mer tilstedeværelse og tidlig innsats i skoler og barnehager. Her har PP-tjenesten utviklet et samhandlingshjul for å lette samhandlingen mellom PPT, skoler og barnehager. Man har også koblet dette opp mot arbeidet med BTI, hvor PP-tjenesten har bidratt med innspill i utviklingsarbeidet. Opplevelsen fra PP-tjenesten er at man etter hvert har begynt å få felles forståelse i begge kommunene for hvordan man skal jobbe, og at nye rutiner og arbeidsformer har begynt å falle på plass. PP-tjenesten melder om at man er på god vei til å vri innsatsen fra å jobbe med utredninger og tyngre saker til mer forebygging og tidlig innsats. Dette gir seg også utslag på statistikken, som viser at andelen elever med spesialundervisning er synkende. PP-tjenesten forsøker å være tilgjengelig for samarbeidspartnerne, men kapasitetsutfordringer gjør at det er krevende å få tiden til å strekke til. I og med at man har en interkommunal tjeneste, kan tilgjengelig kapasitet brukes bedre og mer fleksibelt i dette arbeidet, men dette forutsetter at det settes av mer tid til samarbeid. Samtidig krever lange avstander at det går mer tid til reise. Tjenesten må fremdeles karakteriseres som liten, og den er fortsatt sårbar dersom noen blir syke eller er i permisjon. Det er heller ikke lett å få tak i vikarer. Den største utfordringen synes fortsatt å være kapasitetsutfordringer og sårbarhet ved sykdom, selv om man nå er mindre sårbar enn før samarbeidet ble etablert.

Samarbeidspartnerne synes å være ganske fornøyd med PP-tjenesten, og mener at det interkommunale samarbeidet har hatt positiv effekt på flere områder, bl.a. når det gjelder fagmiljø, kompetanse og deltakelse i forbyggende arbeid sammen med andre tjenester. Barnehagene er mer fornøyd enn skolene. Likevel trekkes det fram forslag for forbedring med tanke på enda tettere kontakt og samarbeid. Konkrete områder det pekes på, er mer informasjon om hvordan man skal samarbeide, tettere oppfølging og bistand med observasjon og veiledning. Her synes behovet å være større i Suldal enn i Sauda. Samarbeidspartnerne mener også at PP-tjenesten har mye å

gjøre, og at det er lite personalressurser å spille på. Enkelte skoler opplever det som uheldig med ustabilitet i tjenesten og skifte i bemanning.

Samlet sett er inntrykket at PP-tjenesten har en positiv utvikling etter at den ble interkommunal. Erfaringen med de kommunale tjenestene er at de var for små og sårbare, og det er ikke noe ønske fra de ansatte om å avslutte det interkommunale samarbeidet. Ved at man har blitt en større og sterkere tjeneste, har man fått bedre forutsetning for å håndtere nye krav til tjenesten, og man er godt i gang med å vri innsatsen over mot mer forebyggende arbeid og tidlig innsats. Den største utfordringen synes å være mangel på tid og kapasitet, og det er derfor være aktuelt å vurdere en styrking av bemanningen. Nye og økte krav til PP-tjenesten innebærer også mer behov for ressurser til oppfølging og tilstedeværelse i skoler og barnehager.

Referanser

- Andrews, T. M., Lødding, B., Fylling, I., & Hustad, B. C. (2018). Kompetanseutvikling i et mangfoldig landskap. Om virkninger av Strategi for etter- og videreutdanning i PP-tjenesten. Rapport. Nordlandsforskning.
- Barnevernpanelet 2011. *Barnevernpanelets rapport*. – Barnevernpanelet 2011 ble opprettet i desember 2010 av Barne-, likestillings og inkluderingsminister Audun Lysbakken. Avlevert rapport september 2011.
- Borge, L.-E., Brandtzæg, B.A., Flatval, V.S., Kråkenes, T., Rattsø, R., Røtnes, J., Sørensen, R.J. & Vinsand, G. (2017). *Nullpunktsmåling: Hovedrapport*. Senter for økonomisk forskning, NTNU.
- Brandtzæg, B.A. & Aastvedt, A. (2013). *Kommune- og forvaltningsgrenser. Utfordringer i byområder. Gjennomgang av noen eksempler*. Telemarksforskning. Rapport nr. 312.
- Brandtzæg, B.A. & Sanda, K.G. (2003). *Vellykkede interkommunale tjenestesamarbeid. Resultater fra en kartlegging høsten 2002*. Telemarksforskning-Bø. Rapport nr. 204 2003.
- Brandtzæg, B.A. 2006a. *Evaluering av forsøk med interkommunale barnevern*. -Telemarksforskning-Bø. Rapport nr. 229 2006.
- Brandtzæg, B.A. (2006b). *Evaluering av forsøk med interkommunalt samarbeid om barnevern i Vest-Telemark*. Telemarksforskning-Bø. Arbeidsrapport nr. 29 2006.
- Brandtzæg, B.A. (2016). *Evaluering av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag*. Telemarksforskning. Rapport 382.
- Brandtzæg, B.A. 2019. *Styringsutfordringer knyttet til interkommunale samarbeid. Vitenskapelig publisasjon*. -Tidsskriftet Norges Barnevern04/2019 (Volum 96).
- Brandtzæg, B.A., Håkonsen, L. & Lunder, T.E. 2010. *Kostnadsutviklingen i det kommunale barnevernet. Hva forklarer økende kostnader til barnevern i kommunene?* – Telemarksforskning. Rapport nr. 270.
- Brandtzæg, B.A., Kili, T. & Aastvedt, A. (2008). *Eierskap. Behov og muligheter for politisk styring av selskaper og samarbeid i kommunene*. Telemarksforskning-Bø. Arbeidsrapport nr. 7 2008.
- Deloitte 2012. *Barnevernet i små kommuner – status og utfordringer*. – Deloitte, Oslo.
- ECON (2006). *Interkommunalt samarbeid i Norge – omfang og politisk styring*. ECON-rapport 2006-057.
- Gjertsen, A. & Martinussen, K. (2006). *Styring og kontroll av kommunale selskaper og foretak*. Nordlandsforskning. NF-rapport nr. 18/2006.

- Jacobsen, D.I. (2014). *Interkommunalt samarbeid i Norge. Former, funksjoner og effekter*. Fagbokforlaget.
- Leknes, E., Gjertesen, A., Holmen, A.T.K, Aars, J., Sletnes, I. & Røiseland, A. (2013). *Interkommunalt samarbeid. Konsekvenser, muligheter og utfordringer*. IRIS. Rapport – 2013/008.
- Lie, K., Thorstensen, A. & Støren 2020. *Evaluering av Lister PPT*. Telemarksforskning TF-rapport nr. 555
- Nordal, T. mfl. 2018. *Inkluderende fellesskap for barn og unge. Ekspertgruppen for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging*. Fagbokforlaget.
- NOU 2009:22. *Det du gjør, gjør det helt. Bedre samordning av tjenester for utsatte barn og unge*. Norges offentlige utredninger.
- Vinsand, G. & Langset, M. 2017. *Status for interkommunalt samarbeid*. NIVI Rapport 2016:3.
- Weigård, J. (1991). *Interkommunalt samarbeid - et alternativ til kommunesammenslåing*. Norsk institutt for by- og regionforskning. NIBR-rapport 1991:22.



Haugaland brann og redning iks

Møteinnkalling

for

representantskapet for Haugaland brann og redning iks

Møtested: Diktervegen 8, Haugesund

Møtedato: 12.11.2021

Tid: 09⁰⁰-12⁰⁰

Ved forfall skal varamedlem møte. Hvis ikke medlem eller varamedlemmet kan møte skal dette meldes brannsjef.

SAKSLISTE

Sak nr	Tittel	Saksbehandling
21/014	Godkjenning av innkalling og saksliste	Vedtak
21/015	Godkjenning av protokoll 23.04.2021	Vedtak
21/016	Godkjenning av protokoll 24.08.2021	Vedtak
21/017	Budsjett 2022 med økonomi- og handlingsplan 2022-2025	Vedtak
21/018	Klageorgan i HBR iks	Vedtak
21/019	Orienteringssaker - status handlingsplan etter bekymringsmeldinger - status beredskapsanalyse status brannstasjoner	Orientering
21/020	Eventuelt	-

Sted: Haugesund

Dato: 18.10.2021

Gerd Helen Bø
representantskapsleder

Dag Botnen
brannsjef



Forum for kontrollutvalg i Rogaland inviterer til konferanse

Konferanse for kontrollutvalgene

Quality Hotel Residence, Sandnes - 2 desember 2021

PROGRAM

09:00 – 10:00	Registrering og mingling
10:00	Velkommen
10:05 – 11.15	Koronapandemien Foredrag ved Geir Sverre Braut, seniorrådgiver, professor (HVL), SUS.
11:15	Pause – 15 minutter
11:30 – 12.15	Kommuneøkonomi Økonomidirektør Sandnes kommune Torunn S Nilsen
12:15 – 13.00	Lunsj
13.00 – 13.15	Kulturelt innslag ved Sandnes kulturskole
13:15 – 14.00	Skråblikk på erfaringer fra kontrollutvalgets arbeid Utvalgsledere bidrar med sine refleksjoner rundt kontrollutvalgslederrollen. Hva så de for seg når de tok på seg denne rollen og ble det som forventet?
14:00	Pause – 15 minutter
14:15 – 15.15	Konsekvensen av korona-pandemien for kommunene Rogaland revisjon IKS
15:15	Pause – 10 minutter
15:25	Årsmøte – Forum for kontrollutvalg i Rogaland

Pris kr 950,- pr deltaker

Påmelding til mette.jensen.moen@rogfk.no senest innen utgangen av mandag 15. November 2021. Påmelding må inneholde: navn, verv/funksjon, kommune/firma, mailadresse.

Kontrollutvalgsmedlemmer som oppgir mailadresse, vil få årsmøtesakene tilsendt via e-post før konferansen.

Medlemsinformasjon september 2021

Høsten er her enten vi liker det eller ikke. Det fine med høsten er at vi får mer innetid som kan brukes på litt faglig oppdatering:

Kurs og konferanser

[Kontrollutvalgslederskolen 2021, 18.-19. oktober](#) (fysisk og digital)

For å få gjennomført det faglige opplegget på en best mulig pedagogisk måte, har vi satt et tak på antall deltakere på ca. 50 personer for det fysiske arrangementet.

Kontrollutvalgsmedlemmer kan melde seg på, men lederne vil bli prioritert. Vi holder av noen plasser til sekretariat. Det er ennå noen plasser igjen. Ta en titt på programmet. Her er det mye bra. Fristen for påmelding til fysisk samling er 24. september. Fristen for påmelding digitalt er 17. oktober.

Vi er i gang med å planlegge kurs om hvordan kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning kan gjøres mer informativ og spennende. Det blir et digitalt arrangement på Teams, ca. midten av januar. Det kommer mer informasjon om i løpet av høsten.

For de av dere som er tidlig ute med å legge møteplaner, kan det være verdt å merke seg datoen for konferansene våren 2022: Sekretariatskonferansen 2022, Scandic Lillestrøm, 16.-17. mars og Fagkonferanse og årsmøte 2022, Lily Contry Club 8.-9. juni 2022

Veileder for sekretariatets håndtering av personopplysninger

Sekretariatene har visse plikter etter personvernregelverket når personopplysninger samles inn og brukes. FKT har derfor utarbeidet en mal som kan være til hjelp slik at sekretariatene kan få bedre oversikt over behandling av personopplysninger. Formålet er å sikre at personopplysninger behandles på en forsvarlig måte. Vi hadde digitalt høringsmøte 13. september. Det var bra oppslutning. Frist for å sende skriftlig høringssvar er 1. oktober.

Kontrollutvalgsboken

Mange av dere har spurt om når departementet vil komme med en ny utgave av Kontrollutvalgsboken. Da er det hyggelig å kunne melde at nå er arbeidet endelig i gang.

Departementet legger ikke opp til en stor revisjon. Boken vil stort sett bli seende ut som 2015-utgaven. FKT er invitert til å komme med innspill til endringer og evt. nye tema som bør være med. I den sammenhengen har vi utfordret sekretariatene til å sende inn forslag (frist 6. oktober). Departementet håper å bli ferdig med arbeidet rundt årsskiftet, men tar forbehold om at det kan skje uforutsette endringer i planene i forbindelse med regjeringsskiftet.

Annet faglig påfyll

[«Høy tillit til institusjonene og best i klassen, men ikke fri for korrupsjon»](#)

Ny korrupsjonsrapport fra TI-Norge: Det er grunn til å være på vakt når nesten halvparten av de spurte i Norge frykter gjengjeldelser ved å rapportere om tilfeller av korrupsjon.

Da er det betimelig å spørre: [Er det trygt å varsle til kontrollutvalget?](#)

Varsler har et tydeligere vern når det varsles eksternt. Er det ekstern varsling når en kommuneansatt varsler til kontrollutvalget? spør generalsekretæren i et debattinnlegg i Kommunal Rapport.

[Handlingsrom og bredere virkemiddelbruk viktig for nyttige tilsyn](#)

På oppdrag fra KS har Deloitte gjennomført en undersøkelse om statsforvalternes tilsyn med kommunene. Undersøkelsen viser at det er relativt store forskjeller både mellom sektorer og mellom embeter når det gjelder erfaring fra konkret samordning med forvaltningsrevisjoner. Framover bør det arbeides enda mer med erfaringsdeling både ved bruk av nasjonal tilsynskalender og hvordan tilsyn og forvaltningsrevisjoner på en god måte kan ses i sammenheng.

På oppdrag fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet utarbeidet FKT i 2019 et utkast til en veileder for samordning mellom statlig tilsyn og kommunal egenkontroll. På grunn av pandemien er ferdigstillingen av prosjektet utsatt. Rapporten fra KS tyder på at det fortsatt er behov for veiledning på hvordan man kan få til god samordning.

Styret

Styret hadde møte 16. august i Grimstad i forbindelse med Arendalsuka. Du finner protokollen på [medlemssiden](#) (krever pålogging). Styret har sitt neste styremøte 18. oktober i forbindelse med Kontrollutvalgslederskolen.

Nye medlemmer

Vi ønsker kontrollutvalgene i Rennebu og Ørland kommuner velkommen som nye medlemmer i FKT. Nå har vi 207 medlemmer (186 kontrollutvalg og 21 sekretariat). Tre andre kommuner i Trøndelag har meldt om at de ønsker å bli medlem fra 2022.

De av dere som ønsker tilgang til medlemssidene kan sende en e-post til fkt@fkt.no for å få tildelt passord. Dette gjelder alle utvalgsmedlemmer.

FKT ønsker dere fine høstdager!



Vennlig hilsen

Anne-Karin Femanger Pettersen,
Generalsekretær

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnr
Kontrollutvalet	04.11.21	21/21

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	033	

ORIENTERING FRÅ ADMINISTRASJONEN – LEIAR FOR ORGANISJASJON OG INNBYGGARKONTAKT

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Suldal kontrollutval tek gjennomgangen frå leiar for organisasjon og innbyggarkontakt Turid Vaage om hennar arbeids- og ansvarsområde til orientering.

Saksorientering

Utvalet vedtok i møtet 25.05.20, sak 05/20 følgjande:

Suldal kontrollutval vedtek følgjande plan for orientering om resultatområda og stabsfunksjonane:

<i>Møtet 11.06.20</i>	<i>administrasjonen v/rådmann Valen</i>
<i>Møtet 17.09.20</i>	<i>utvikling, plan og teknisk v/kommunalsjef Guggedal</i>
<i>Møtet 12.11.20</i>	<i>helse og omsorg v/kommunalsjef Anglevik</i>
<i>Møtet 11.02.21</i>	<i>oppvekst v/kommunalsjef Rullestad Gjerde</i>
	<i>kommunekassen v/Gundersen</i>
<i>Møtet 29.04.21</i>	<i>løn- og personal v/Tobiassen</i>
<i>Møtet 17.06.21</i>	<i>kommunekassen v/Gundersen</i>
<i>Møtet 09.09.21</i>	<i>servicetorget v/Vaage</i>
<i>Møtet 04.11.21</i>	<i>.....</i>

Tidsramma vert sett til 30 - 40 min. inkludert spørsmål. Sekretariatet får fullmakt til å invitere i ei anna rekkefølge enn slik lista over kommunale leiare er sett opp, dersom den inviterte ikkje har høve til å stille i det aktuelle møtet.

Orienteringane er tenkt å gjere kontrollutvalet betre kjent med kommunen si drift og dei utfordringane kommunen har. Planen/invitasjonen blei sendt rådmannen 28.05.20.

Det har blitt gjort nokre endringar i planen undervegs. Kommunedirektøren har bekreftet at leiar for organisasjon og innbyggarkontakt vil delta i møtet 04.11.21.

Sekretariatet vil gjere framlegg om følgjande tema (berre rettleiande):

Tenesteområda og tenestetilbod

- Korleis tenesteområda er organisert
- Kva tenester som ligg til tenesteområda

Dei tilsette

- Fordeling på dei ulike tenestene
- Rekruttering av medarbeidarar
- Eventuelle utfordringar når det gjeld rekruttering

Budsjett og rekneskap

- Rammer
- Resultat

Tankar om framtida

- Utfordringar
- Planar

Tidsrama er sett til 30-40 minutt inkludert spørsmål. Dersom nokon av utvalsmedlemmene har innspel eller særskilte ønskjer om emne eller spørsmål, må dei varsle sekretariatet om det før møtet.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie
Seniorrådgjevar/utvalssekretær

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnummer
Kontrollutvalet	04.11.21	22/21
Kommunestyret	14.12.21	

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	216	

OPPFØLGING AV FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT – «PSYKISK HELSEHJELP»

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak og innstilling til kommunestyret:

Suldal kommunestyre tar kommunedirektøren si tilbakemelding om oppfølging av rapporten om «Psykisk helsehjelp» til orientering.

Vedlegg: tilbakemelding frå kommunedirektøren, dagsett 07.10.21

Bakgrunn

Kommunestyret vedtok i møtet 23.03.21, sak 21/21 følgjande:

- 1. Suldal kommunestyre har merka seg det som kjem fram i Rogaland Revisjon IKS sin rapport «Psykisk helsehjelp» og tek denne til orientering.*
- 2. Rapporten vert oversendt til kommunedirektøren for vidare oppfølging av rapporten sine sju tilrådingar.*
- 3. Kommunedirektøren gir tilbakemelding til kommunestyret via kontrollutvalet om oppfølging av rapporten innan 9 månader etter at kommunestyret har gjort sitt vedtak.*

Revisjonen hadde følgjande hovudbodskap og tilrådingar:

- 1. styrke den psykiske helsetenesta retta mot barn og unge og styrke arbeidet med tidleg innsats*
 - o Kommunen bør vurdere å involvere yngre brukarar/brukarrepresentantar i dette arbeidet*
- 2. sikre eit betre og meir systematisk samarbeid mellom relevante aktørar innan psykisk helse og rus*
- 3. vurdere organiseringa av psykiske helsetenester og rusverntenester*

4. *sikra ein struktur og ei styring som gir eit felles grunnlag for heilskapleg tenking rundt psykisk helsearbeid og rus.*
 - *Her bør ein ta utgangspunkt i eksisterande utfordringar i kommunen og gi føringar for kva område eller tiltak som skal utviklast vidare. Dette kan gjerast i form av ein plan eller eit anna styringsdokument.*
5. *sikre at samtaletilbodet innan Psykisk helse er endringsretta og tidsavgrensa, i retning av auka livskvalitet eller bedra psykisk helse, for å sikre ein betre ressursutnytting*
6. *etablere faste samarbeidsmøte med Mental helse Suldal*
7. *vurdere gruppetilboda på Loftet i tråd med tilbakemeldingar frå brukarane, herunder:*
 - *sjå nærare på kva ein kan gjera for å skape eit tilbod som også inkluderer jenter i ungdomsgruppa på Loftet*
 - *mogligheita for å reetablere eit lågterskel tilbod for rusmisbrukarar*

Oppfølging/tilbakemelding

Vedlagt saka er kommunedirektøren si tilbakemelding som er dagsett 07.10.21. Kommunedirektøren har laga eit saksframlegg som allereie er handsama i Eldrerådet, Levekårsutvalet, Råd for menneske med nedsett funksjonsevne og Ungdomsrådet.

Saka var satt opp på sakskartet til kommunestyret 21.09.21, utan å ha vore handsama i kontrollutvalet. Sekretariatet gjorde ordførar og administrasjonen merksam på at dette var ei sak som kontrollutvalet skal handsame, og det er kontrollutvalet som skal kome med innstilling til kommunestyret. Saka blei utsatt av kommunestyret i møtet 21.09.21.

Tilbakemelding

Kommunedirektøren skriv følgjande i samandraget:

Denne saka vert sendt til politisk handsaming som del av oppfølginga av revisjonsrapporten Rogaland Revisjon laga om psykiske helsetenester i Suldal kommune. Saka tek føre seg dei ulike momenta i revisjonsrapporten og det blir skildra både fordeler og ulemper med ulik organisering av det framtidige tenestetilbodet. Felles for dei ulike alternativa, er målet om å lage gode tenester for både barn og vaksne.

Kommunedirektøren har sikra brei involvering i arbeidet med å følgje opp forvaltningsrapporten. God kvalitet og heilskap i tenestene til brukarane har vore rettesnor i arbeidet.

Det er mykje som fungerer bra og kommunedirektøren har vore i tvil om endringane som blir tilrådde er rett for organisasjonen, samstundes ser kommunedirektøren at tenesta kan bli betre og at brukarane vil kunne oppleve tenestene meir opne og tilgjengelege.

Det skal vera låg terskel for å søke hjelp hjå psykisk helse. Opplevinga for mange er truleg at det er lettare å ta kontakt på helsestasjon kontra psykisk helse. Dette kan ha noko med namnet «psykisk helse» å gjera.

Kommunedirektøren skriv vidare at det er punkt 1. – 4. som blir belyst i tilbakemeldinga. Arbeidet med punkt 5. – 7. er allereie starta opp.

1. Styrka den psykiske helsetenesta retta mot born og unge

Forvaltningsrapporten viser til at tenestene vaksne innbyggjarar er gode, men at kommunen nyttar for lite ressursar til barn og unge. Kommunedirektøren har i oppfølginga av dette punktet sett på moglegheitene for å styrka tilbodet til barn og unge ved å søkja om midlar til LOS-funksjon. Dette er ei stilling finansiert av Bufdir og oppdraget i stillinga er å følgja opp barn og unge som har utfordringar med å kome på skulen. LOS-funksjonen skal mellom anna gi tett oppfølging i heimen.

Kommunedirektøren ser føre seg at barne- og familieteamet i første omgang vil bli styrka gjennom flytting av stillingsressursar internt i organisasjonen. Dette arbeidet har ein starta på. Når det gjeld kommunepsykologstillinga er det funne interne midlar for å auka stillinga til 100%. Stillinga er per no vakant og vil bli lyst ut i løpet av september. Arbeidsgruppa har ikkje hatt dette punktet i sitt mandat.

Når det gjeld involvering av yngre brukarar er det viktig å nå dei unge på deira arena, til dømes informasjon og plakatar på skular og i sosiale media etc. Brukarrepresentantane viser til at dei ikkje vil vera noko «alibi» eller vera til «pynt», dei ønskjer å bli nytta. Ein må høyra på kva erfaringar dei har og deira viktige innspel. Kommunedirektøren ønskjer å følgja opp dette og sikra at ein finn ein yngre brukarrepresentant ein har faste møter med, gjerne i lag med ungdomsrådet.

Konklusjon: Kommunedirektøren tilrår at barne- og familieteamet blir styrka både ved tilførsel av eksisterande stillingsressursar - som blir flytta over til teamet, og/eller gjennom friske midlar som ein vil koma tilbake til i budsjettprosessen.

2. Organisering

I dette punktet blir både tilråding nr. 2, 3, 4 omtalt.

Forvaltningsrevisjonsrapporten tilrår at det blir ei samlokalisering for alt arbeid innan psykisk helse og rus. Suldal kommune har i fleire år vald å leggja psykisk helsetilbod til barn og unge ved helsestasjonen. Bakgrunnen for dette har vore at det kan opplevast lettare å ta kontakt med helsestasjonen enn psykisk helse.

Suldal kommune har sett behovet for eit barne- og familieteam som kan jobba tett på både skule/barnehage og heim. Kommunedirektøren har av ulike grunnar hatt utfordringar med å få teamet operativt. Ei av årsakene er at det har mangla faglege rettleiingsressursar ved helsestasjon grunna vakant stilling som leiande helsesjukepleiar. Det er fatta politisk vedtak på at teamet skal vera oppe å gå innan 2.kvartal 2021 og kommunedirektøren er no i slutfasen av arbeidet. Kommunepsykolog skal vera ein del av teamet og teamet har til nå vore planlagt som ein del av helsestasjonen.

Arbeidsgruppa har skissert ei mogleg løysing ved at ein framleis har teamet organisert ved helsestasjonen. I det oppsettet skal det vera fagleiing frå psykisk helse der også psykologen skal vera tilsett. Dersom barne- og familieteam skal vera samansett av

tilsette frå ulike einingar vil spørsmål om teieplikt og samtykke koma opp som ei utfordring, grunna ulikt lovverk og ulike organisering.

Tverrfaglege team på tvers av ulike einingar er ikkje ei juridiske eining med egne reglar. Dersom ein skal dela opplysningar i eit slik team må samtykke frå brukarane liggja til grunn for å kunna oppheva teieplikta.

Suldal kommune har hatt rus-konsulent tilsett ved Nav Suldal over mange år. Brukarundersøkingar har over tid vist til gode resultat og nøgde brukarar. Samstundes ser kommunedirektøren at det kan bli for lite fokus på barn og unge i familiar med rusproblematikk. Dette er også noko som er nemnt frå barnevernstenesta.

Konklusjon: *Kommunedirektøren tilrår at psykisk helse, kommunepsykolog, barne- og familieteamet og ruskonsulenten blir organisert under same eining – i tråd med tilrådingane frå Rogaland Revisjon. Denne måten vil gi ei meir heilskapleg teneste, og med ei dør inn.*

3. Vegen vidare; Saman om «laget rundt barnet»

Både helse og oppvekst jobbar tett med og kring barn og unge. Kommunedirektøren ser likevel at det er eit forbettringspotensialet når det gjeld tverrfagleg samarbeid på tvers av sektorane. Suldal kommune er ein BTI (betre tverrfagleg innsats) - kommune og BTI er ein arbeidsform og eit verktøy som legg til rette for felles forståing og samarbeid på tvers av einingane. BTI-arbeidet er ein del av den ordinære drifta og kommunedirektøren legg stor vekt på at BTI arbeidet skal halda fram med stort fokus.

Konklusjon: *Kommunedirektøren tilrår at BTI også i åra som kjem skal vera den arbeidsmetodikken som blir nytta av tilsette når dei er uroa for eit barn, unge og gravide. Det står att noko på å implementera BTI som metodikk på dei ulike einingane i kommunen. Kommunedirektøren vil følgja opp at dette er eit implementerings arbeid som blir prioritert.*

Økonomiske konsekvensar

Dei tiltaka som gjeld omorganisering og interne flyttingar vil ikkje få økonomiske konsekvensar. Eventuell tilføring av friske midlar til barne- og familieteamet vil bli lagt fram i budsjettarbeidet og rullert i samband med økonomiplanen.

Folkehelse

Gode oppvekstvilkår for alle barn og unge samt gode oppfølgingsløp for barn og unge som har utfordringar er svært viktig. Kjem ein tidleg på banen og får gitt tidleg og tverrfagleg innsats, er det større føresetnader for god folkehelse også i vaksen alder.

Vedtaka frå handsaminga i Eldrerådet, Levekårsutvalet, Råd for menneske med nedsett funksjonsevne og Ungdomsrådet er påført vedlagde sakspapir.

Sekretariatet sine kommentarar:

I følge kontrollutvalgsforskrifta med merknader, ligg det til kontrollutvalet å sjå til at kommunedirektøren følgjer opp rapportar. Dette skal sikre at kontroll og tilsyn får effekt og bidrar til forbetringar. Utvalet skal gje rapport til kommunestyret korleis merknadene er følgt opp.

Det ligg ikkje til kontrollutvalet å fastsette korleis administrasjonen skal følge opp påviste avvik/manglar i det konkrete tilfellet, då dette er kommunedirektøren sitt ansvar. Kontrollutvalet kan og rapportere om tidlegare saker til kommunestyret dersom kontrollutvalet meiner saker ikkje er følgt opp på ein tilfredsstillande måte.

Dette synes ikkje være aktuelt i denne saka. Tilbakemeldinga frå kommunedirektøren viser at tilrådingane er følgt opp, forbetringstiltak er sett i verk og det er lagt planar for vidare oppfølging.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie
Seniorrådgjevar/utvalssekretær



Kommunedirektøren

Suldal kommune

Haugaland
Kontrollutvalgsssekretariat Iks
Postboks 57
5575 AKSDAL

Dato: 07.10.2021

Arkivkode: K1-026
Dykkar ref.
Vår ref. 04/2319-369
21/15356
Turid Vaage

OPPFØLGING AV FORVALTNINGSRAPPORTEN "PSYKISK HELSEHJELP I SULDAL KOMMUNE"

Kontrollutvalet i Suldal kommune bestilte den 17.09.2020 i sak 17/20, ein forvaltningsrevisjon om «psykisk helsehjelp og miljøtenesta». Forvaltningsrevisjonsrapporten blei behandla i kommunestyret 23.03.2021, K-021/21 med følgjande vedtak:

1. Rapporten vert oversendt til kommunedirektøren for vidare oppfølging av rapporten sine sju tilrådingar.
2. Kommunedirektøren gir tilbakemelding til kommunestyret via kontrollutvalet om oppfølging av rapporten innan 9 månader etter at kommunestyret har gjort sitt vedtak.

Dei 7 oppfølgingspunkta som Rogaland revisjon tilrådte at kommunen skulle jobba vidare med var:

1. styrke den psykiske helsetenesta retta mot barn og unge og styrke arbeidet med tidleg innsats - Kommunen bør vurdere å involvere yngre brukarar/ brukarrepresentantar i dette arbeidet.
2. Sikre eit betre og meir systematisk samarbeid mellom relevante aktørar innan psykisk helse og rus.
3. Vurdere organiseringa av psykiske helsetenester og rusverntenester.
4. Sikra ein struktur og ei styring som gir eit felles grunnlag for heilskapleg tenking rundt psykisk helsearbeid og rus - Her bør ein ta utgangspunkt i eksisterande utfordringar i kommunen og gi føringar for kva område eller tiltak som skal utviklast vidare. Dette kan gjerast i form av ein plan eller eit anna styringsdokument.
5. Sikre at samtaletilbodet innan Psykisk helse er endringsretta og tidsavgrensa, i retning av auka livskvalitet eller bedra psykisk helse, for å sikre ein betre ressursutnytting.
6. Etablere faste samarbeidsmøte med Mental helse Suldal.
7. Vurdere gruppetilboda på Loftet i tråd med tilbakemeldingar frå brukarane, inkludert:
 - sjå nærare på kva ein kan gjera for å skape eit tilbod som også inkluderer jenter i ungdomsgruppa på Loftet.



| Eidsvegen 7, 4230 SAND
| Bankgiro: 3202.07.01153

| 52 79 22 00
| org. nr 964 979 189

| postmottak@suldal.kommune.no
| www.suldal.kommune.no

- sjå på moglegheita for å reetablere eit lågterskel tilbod for rusmisbrukarar.

Saksframlegg med kommunedirektøren sine kommentarar til oppfølgingspunkta ligg vedlagt. Saka er handsama i Eldrerådet, levekårsutvalet, råd for menneske med nedsett funksjonsevne og ungdomsrådet.

Med helsing

Karin Dokken Austvik
Kommunedirektør

Turid Vaage
Leiar Organisasjon og
innbyggarkontakt

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og treng ingen signatur

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Grethe Jæger Anglevik	K1-026	04/2319

Saksnr	Utval	Type	Dato
023/21	Eldrerådet	PS	06.09.2021
034/21	Levekårsutvalet	PS	08.09.2021
024/21	Råd for menneske med nedsett funksjonsevne	PS	06.09.2021
019/21	Ungdomsrådet	PS	06.09.2021
066/21	Kommunestyret	PS	21.09.2021

Psykisk helsehjelp i Suldal kommune

Innstilling frå Levekårsutvalet - 08.09.2021 - 034/21
Saka blir tatt til vitande.

Kommunedirektøren si innstilling

Saka blir tatt til vitande.

Sand, 23.09.2021

Karin Dokken Austvik
Kommunedirektør

Saksopplysningar

Samandrag

Denne saka vert sendt til politisk handsaming som del av oppfølginga av revisjonsrapporten Rogaland Revisjon laga om psykiske helsetenester i Suldal kommune. Saka tek føre seg dei ulike momenta i revisjonsrapporten og det blir skildra både fordeler og ulemper med ulik organisering av det framtidige tenestetilbodet. Felles for dei ulike alternativa, er målet om å lage gode tenester for både barn og vaksne.

Kommunedirektøren har sikra brei involvering i arbeidet med å følgje opp forvaltningsrapporten. God kvalitet og heilskap i tenestene til brukarane har vore rettesnor i arbeidet.

Det er mykje som fungerer bra og kommunedirektøren har vore i tvil om endringane som blir tilrådde er rett for organisasjonen, samstundes ser kommunedirektøren at tenesta kan bli betre og at brukarane vil kunne oppleve tenestene meir opne og tilgjengelege.

Det skal vera låg terskel for å søke hjelp hjå psykisk helse. Opplevinga for mange er truleg at det er lettare å ta kontakt på helsestasjon kontra psykisk helse. Dette kan ha noko med namnet «psykisk helse» å gjera.

Fakta

Kontrollutvalet i Suldal kommune bestilte den 17.09.2020 i sak 17/20, ein forvaltningsrevisjon om «psykisk helsehjelp og miljøtenesta». Forvaltningsrevisjonsrapporten blei behandla i kommunestyret 23.03.2021, K-021/21 med følgjande vedtak:

1. Rapporten vert oversendt til kommunedirektøren for vidare oppfølging av rapporten sine sju tilrådingar.
2. Kommunedirektøren gir tilbakemelding til kommunestyret via kontrollutvalet om oppfølging av rapporten innan 9 månader etter at kommunestyret har gjort sitt vedtak.

Dei 7 oppfølgingspunkta som Rogaland revisjon tilrådde at kommunen skulle jobba vidare med er :

1. styrke den psykiske helsetenesta retta mot barn og unge og styrke arbeidet med tidleg innsats - Kommunen bør vurdere å involvere yngre brukarar/ brukarrepresentantar i dette arbeidet.

2. Sikre eit betre og meir systematisk samarbeid mellom relevante aktørar innan psykisk helse og rus.
3. Vurdere organiseringa av psykiske helsetenester og rusverntenester.
4. Sikra ein struktur og ei styring som gir eit felles grunnlag for heilskapleg tenking rundt psykisk helsearbeid og rus - Her bør ein ta utgangspunkt i eksisterande utfordringar i kommunen og gi føringar for kva område eller tiltak som skal utviklast vidare. Dette kan gjerast i form av ein plan eller eit anna styringsdokument.
5. Sikre at samtaletilbodet innan Psykisk helse er endringsretta og tidsavgrensa, i retning av auka livskvalitet eller bedra psykisk helse, for å sikre ein betre ressursutnytting.
6. Etablere faste samarbeidsmøte med Mental helse Suldal.
7. Vurdere gruppetilboda på Loftet i tråd med tilbakemeldingar frå brukarane, inkludert:
 - sjå nærare på kva ein kan gjera for å skape eit tilbod som også inkluderer jenter i ungdomsgruppa på Loftet.
 - sjå på moglegheita for å reetablere eit lågterskel tilbod for rusmisbrukarar.

Etter vedtaket i kommunestyret den 23.03.2021 sette kommunedirektøren ned ei arbeidsgruppe og ei referansegruppe. Mandatet til gruppene var å komme med tilrådingar til korleis Suldal kommune kan arbeide vidare med dei ulike forbetringpunkta.

Vidare i saka er det punkt 1. – 4. som blir belyst. Arbeidet med punkt 5.,6. og 7. er allereie starta opp

og vil ikkje bli nærare omtala i denne saka, ettersom det er tiltak som er blitt, eller vil bli gjennomført.

I samband med oppfølgingsarbeidet med rapporten frå Rogaland Revisjon blei det som nemnt sett ned ei arbeidsgruppe og ei referansegruppe som har gitt råd til arbeidsgruppa.

Arbeidsgruppa har bestått av: fire einingsleiarar, hovudtillitsvald for Fagforbundet, kommunepsykolog og rådgjevar helse og velferd.

Referansegruppa har bestått av: erfaringskonsulent for barn og unge, representant frå Mental Helse Suldal og leiar for ungdomsrådet.

Det blei gjennomført fleire møter i gruppene, nokre møter berre med arbeidsgruppa og nokre med både arbeidsgruppa og referansegruppa.

Vurdering:

I dette punktet blir kommunedirektøren sine vurderingar belyst. Vurderingane er gjort både med bakgrunn i tilrådingane frå revisjonsrapporten og arbeidet i arbeidsgruppa.

1. Styrka den psykiske helsetenesta retta mot born og unge

Forvaltningsrapporten viser til at tenestene vaksne innbyggjarar er gode, men at kommunen nyttar for lite ressursar til barn og unge. Kommunedirektøren har i oppfølginga av dette punktet sett på moglegheitene for å styrka tilbodet til barn og unge ved å søkja om midlar til LOS-funksjon. Dette er ei stilling finansiert av Bufdir og oppdraget i stillinga er å følgja opp barn og unge som har utfordringar med å kome på skulen. LOS-funksjonen skal mellom anna gi tett oppfølging i heimen. Kommunedirektøren ser føre seg at barne- og familieteamet i første omgang vil bli styrka gjennom flytting av stillingsressursar internt i organisasjonen. Dette arbeidet har ein starta på. Når det gjeld kommunepsykologstillinga er det funne interne midlar for å auka stillinga til 100%. Stillinga er per no vakant og vil bli lyst ut i løpet av september. Arbeidsgruppa har ikkje hatt dette punktet i sitt mandat.

Når det gjeld involvering av yngre brukarar er det viktig å nå dei unge på deira arena, til dømes informasjon og plakatar på skular og i sosiale media etc. Brukarrepresentantane viser til at dei ikkje vil vera noko «alibi» eller vera til «pynt», dei ønskjer å bli nytta. Ein må høyra på kva erfaringar dei har og deira viktige innspel. Kommunedirektøren ønskjer å følgja opp dette og sikra at ein finn ein yngre brukarrepresentant ein har faste møter med, gjerne i lag med ungdomsrådet.

Konklusjon: Kommunedirektøren tilrår at barne- og familieteamet blir styrka både ved tilførsel av eksisterande stillingsressursar - som blir flytta over til teamet, og/eller gjennom friske midlar som ein

vil koma tilbake til i budsjettprosessen.

2. Organisering

I dette punktet blir både tilråding nr. 2, 3, 4 omtalt.

Forvaltningsrevisjonsrapporten tilrår at det blir ei samlokalisering for alt arbeid innan psykisk helse og rus. Suldal kommune har i fleire år vald å leggja psykisk helsetilbod til barn og unge ved helsestasjonen. Bakgrunnen for dette har vore at det kan opplevast lettare å ta kontakt med helsestasjonen enn psykisk helse.

Suldal kommune har sett behovet for eit barne- og familieteam som kan jobba tett på både skule/barnehage og heim. Kommunedirektøren har av ulike grunnar hatt utfordringar med å få teamet operativt. Ei av årsakene er at det har mangla faglege rettleiingsressursar ved helsestasjon grunna vakant stilling som leiande helsesjukepleiar. Det er fatta politisk vedtak på at teamet skal vera oppe å gå innan 2.kvartal 2021 og kommunedirektøren er no i slutfasen av arbeidet. Kommunepsykolog skal vera ein del av teamet og teamet har til nå vore planlagt som ein del av helsestasjonen.

Arbeidsgruppa har skissert ei mogleg løysing ved at ein framleis har teamet organisert ved helsestasjonen. I det oppsettet skal det vera fagleiing frå psykisk helse der også psykologen skal vera tilsett. Dersom barne- og familieteam skal vera samansett av tilsette frå ulike einingar vil spørsmål om teieplikt og samtykke koma opp som ei utfordring, grunna ulikt lovverk og ulike organisering. Tverrfaglege team på tvers av ulike einingar er ikkje ei juridiske eining med eigne reglar. Dersom ein skal dela opplysningar i eit slik team må samtykke frå brukarane liggja til grunn for å kunna oppheva teieplikta.

Suldal kommune har hatt rus-konsulent tilsett ved Nav Suldal over mange år. Brukarundersøkingar har over tid vist til gode resultat og nøgde brukarar. Samstundes ser kommunedirektøren at det kan bli for lite fokus på barn og unge i familiar med rusproblematikk. Dette er også noko som er nemnt frå barnevernstenesta.

Konklusjon: Kommunedirektøren tilrår at psykisk helse, kommunepsykolog, barne- og familieteamet og ruskonsulenten blir organisert under same eining – i tråd med tilrådingane frå Rogaland Revisjon. Denne måten vil gi ei meir heilskapleg teneste, og med ei dør inn.

3. Vegen vidare; Saman om «laget rundt barnet»

Både helse og oppvekst jobbar tett med og kring barn og unge. Kommunedirektøren ser likevel at det er eit forbettringspotensialet når det gjeld tverrfagleg samarbeid på tvers av sektorane. Suldal kommune er ein BTI (betre tverrfagleg innsats) - kommune og BTI er ein arbeidsform og eit verktøy som legg til rette for felles forståing og samarbeid på tvers av einingane. BTI-arbeidet er ein del av den ordinære drifta og kommunedirektøren legg stor vekt på at BTI arbeidet skal halda fram med stort fokus.

Konklusjon: Kommunedirektøren tilrår at BTI også i åra som kjem skal vera den arbeidsmetodikken som blir nytta av tilsette når dei er uroa for eit barn, unge og gravide. Det står att noko på å implementera BTI som metodikk på dei ulike einingane i kommunen. Kommunedirektøren vil følgja opp at dette er eit implementerings arbeid som blir prioritert.

Økonomiske konsekvensar

Dei tiltaka som gjeld omorganisering og interne flyttingar vil ikkje få økonomiske konsekvensar. Eventuell tilføring av friske midlar til barne- og familieteamet vil bli lagt fram i budsjettarbeidet og rullert i samband med økonomiplanen.

Folkehelse

Gode oppvekstvilkår for alle barn og unge samt gode oppfølgingsløp for barn og unge som har utfordringar er svært viktig. Kjem ein tidleg på banen og får gitt tidleg og tverrfagleg innsats, er det større føresetnader for god folkehelse også i vaksen alder.

06.09.2021 Eldrerådet

Handsaming:

Samrøystes vedtak om å ta saka til vitande.

ELDR- 023/21 Vedtak:

Eldrerådet tek saka til vitande.

06.09.2021 Råd for menneske med nedsett funksjonsevne

Handsaming:

Samrøystes vedtak i samsvar med innstillinga.

RÅDF- 024/21 Vedtak:

Saka blir tatt til vitande.

06.09.2021 Ungdomsrådet

Handsaming:

Ungdomsrådet synest det er bra det er spesifisert at det er viktig å nå dei yngre på deira arena, gi god informasjon om tenestane og involvere yngre brukarar.

Innspel: Når det gjeld kommunedirektøren sitt ynskje om å ha faste møter med yngre brukarrepresentantar, gjerne i lag med ungdomsrådet, veit ikkje rådet kva det vil innebere, men stiller seg i utgangspunktet positiv til ei ordning der ungdomsrådet får kome på banen og bidra til dette arbeidet. Rådet ynskjer meir informasjon om dette.

Når det gjeld organisering av psykisk helseteneste for barn og unge, er ikkje kommunedirektøren sin konklusjon lik arbeidsgruppa si tilråding. Rådet ynskjer ei grunngjeving for kvifor kommunedirektøren legg Rogaland Revisjon sin tilråding om organisering til grunn for sin konklusjon, og ikkje arbeidsgruppa sin.

U- 019/21 Vedtak:

Tatt til vitande med følgjande innspel:

Når det gjeld kommunedirektøren sitt ynskje om å ha faste møter med yngre brukarrepresentantar, gjerne i lag med ungdomsrådet, veit ikkje rådet kva det vil innebere, men stiller seg i utgangspunktet positiv til ei ordning der ungdomsrådet får kome på banen og bidra til dette arbeidet. Rådet ynskjer meir informasjon om dette.

Når det gjeld organisering av psykisk helseteneste for barn og unge, er ikkje kommunedirektøren sin konklusjon lik arbeidsgruppa si tilråding. Rådet ynskjer ei grunngjeving for kvifor kommunedirektøren legg Rogaland Revisjon sin tilråding om organisering til grunn for sin konklusjon, og ikkje arbeidsgruppa sin.

08.09.2021 Levekårsutvalet

Handsaming:

Samrøystes vedtak i samsvar med innstillinga.

LEV- 034/21 Vedtak:

Saka blir tatt til vitande.

21.09.2021 Kommunestyret

Handsaming:

Saka vert utsett i påvente av handsaming i kontrollutvalet.

K- 066/21 Vedtak:

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnummer
Kontrollutvalet	04.11.21	23/21
Kommunestyret	14.12.21	

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	216	

FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT – «KRITISK KOMPETANSE»

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak og innstilling til kommunestyret:

1. Suldal kommunestyre har merka seg det som kjem fram i Rogaland Revisjon IKS sin rapport «Kritisk kompetanse» og tek denne til orientering.
2. Rapporten vert oversendt til kommunedirektøren for vidare oppfølging av rapporten sine 3 tilrådingar.
3. Kommunedirektøren gir tilbakemelding til kommunestyret via kontrollutvalet om oppfølging av rapporten innan 9 månader etter at kommunestyret har gjort sitt vedtak.

Vedlegg: «Kritisk kompetanse» - rapport frå Rogaland Revisjon IKS, oktober 2021

Bakgrunn

I plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020-2024, som blei vedteken av kommunestyret i september 2020, er Kritisk kompetanse prioritert på andreplass. Kontrollutvalet starta våren 2021 prosessen med å gjennomføra ein slik forvaltningsrevisjon. Rogaland Revisjon IKS utarbeidde ein prosjektplan etter utvalet sitt ønskje.

Kontrollutvalet vedtok i møtet 11.02.21, i sak 5/21 følgjande:

Suldal kontrollutval tingar ein revisjonsrapport om «Kritisk kompetanse» i samsvar vedlagte prosjektmandat, med den endring at følgjande problemstilling blir stroken: «Korleis arbeidar kommunen med å få ned sjukefråværet?», og at rama blir redusert med 80 timar. Oppdraget tingast frå Rogaland Revisjon IKS innanfor ei rame på 220 timar.

Føremål og problemstillingar

Føremålet med prosjektet har vore å undersøkje korleis Suldal kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap.

Problemstillingar:

- *I kva grad har Suldal kommune eit gap mellom kva kommunen har og kva som trengs av kompetanse?*
- *Kva slags tiltak vert nytta for å lukka eventuelle kompetansegap:*
 - o Rekrutteringstiltak?*
 - o Kompetanseutvikling og opplæring av eigne tilsette?*
 - o Nyttiggjering og samhandling av kompetanse på tvers av tenestekområda?*

Med dette som utgangspunkt har Rogaland Revisjon IKS gjennomført prosjektet. Rapporten er verifisert og kommunedirektøren si tilbakemelding er innarbeida i rapporten. Rapporten blei mottatt av sekretariatet 15.10.21.

Rapporten

Rapporten inneheld innleiingsvis eit samandrag av hovudbodskapen i revisor sine funn, inkludert revisor sine tilrådingar. Kommunedirektøren sin uttale finn ein på sidene 8 - 10. Føremål og problemstillingar vert presentert på side 3, revisjonskriterier og metode i kapittel 1.1. Hovuddelen av rapporten finn ein i kapittel 1.1 – 1.5. Vedlegget inneheld utfylgjande dokumentasjon.

Revisjonen har følgjande hovudbodskap og tilrådingar

1. *Vurdere om ein skal innføre sluttsamtalar som ein fast rutine i tilfelle kor faste tilsette vel å slutta i kommunen.*
2. *Sjå nærmare på korleis kommunen kan oppfylle kompetansekrava til fagleg fordjuping blant lærarar som vert gjeldande frå 2025.*
3. *Vurdere korleis kommunen kan forberede seg på å møte behovet for fleire tilsette innan helse og omsorg.*

Kommunedirektøren sine kommentarar

Kommunedirektøren har gitt eit utfylgjande høyringssvar, sjå side 8 – 10 i rapporten. Kommunedirektøren skriv mellom anna at:

Kommunedirektøren meiner at rapporten som ligg føre svarar godt på oppdraget. Rapporten er tydeleg på dei styrkar og utfordringar Suldal kommune har for å løysa framtidige utfordringar med tilstrekkeleg kompetanse og kapasitet i organisasjonen.

Vi vil gå nøye inn i rapporten og bruke den aktivt i arbeidet med utviklinga av det kommunale tenestetilbodet.

Kommunedirektøren har kommentert fleire av tilrådingane frå revisor. Ho avsluttar uttalen med følgjande:

Tenestene i Suldal kommune skal pregast av heilskap og samanheng på tvers av sektorane. For å sikre dette har vi to viktige målsetjingar; 1. Arbeide på nye og smartare

måtar og 2. Ein handlekraftig og kompetent organisasjon. I arbeidet som følgjer vil funn og samanhengar i rapporten om kritisk kompetanse i Suldal kommune vere svært nyttig inn i dette arbeidet.

Konklusjon:

Sekretariatet har gjort ei vurdering av at rapporten er av god kvalitet i henhold til standardkrava til forvaltningsrevisjonsrapporter (RSK001), og at den er i samsvar med kontrollutvalet si tinging og vedtatt prosjektplan. Val av revisjonskriterier er relevante sett opp mot problemstillingane. Revisor si vurderingar og tilrådingar er vidare basert på innsamla materiale, revisjonskriteriene og dei metodiske avgrensingane.

Resultatet etter forvaltningsrevisjonen viser at kommunen har forbedringspotensiale i og med at undersøkinga avdekker nokre forbedringsområde. Sekretariatet vil på den bakgrunn tilrå at kontrollutvalet ber kommunestyret vedta at revisjonen sine tilrådingar blir fylgt opp.

Ein forvaltningsrevisjonsrapport skal systematisk bli fylgt opp for å sikre at forvaltninga set i verk tiltak for å rette opp påviste avvik/manglar og kontrollutvalet må sørgje for at kommunestyret sine vedtekne merknader til rapporten vert fylgt. Det vert tilrådd at slik oppfølging skjer frå 6 til 12 månader etter at rapporten er vedteken av kommunestyret.

Sekretariatet vil tilrå at det blir sett ein frist på ni månader for kommunedirektøren til når kommunestyret via kontrollutvalet får tilbakemelding om status for tilrådingane.

Det er kommunestyret som fattar endeleg vedtak i saka. Forskrift om kontrollutval og revisjon slår fast at kontrollutvalet innstiller direkte til kommunestyret i saker angåande forvaltningsrevisjon.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie
Seniorrådgjevar/utvalssekretær

Rapport frå forvaltningsrevisjon

Kritisk kompetanse

Suldal kommune, 2021



INNHALD

Oppdraget.....	3
Samandrag.....	4
Kommunedirektøren sin kommentar	8
1 Fakta og vurderingar	11
1.1 Suldal kommune som arbeidsgjevar	11
1.2 Rekrutteringstiltak og tiltak for å behalda tilsette	13
1.3 Kompetanseutvikling	27
1.4 Kompetansedeling.....	30
1.5 Kompetanse i dag og i morgon	32
Vedlegg	39

OPPDRAGET

<u>Bestilling:</u> Kontrollutvalet i Suldal kommune bestilte 11.02.2021 denne forvaltningsrevisjonen, med tittelen «Kritisk kompetanse».	<u>Problemstillinger:</u> • I kva grad har Suldal kommune eit gap mellom kva kommunen har og kva som trengs av kompetanse? • Kva slags tiltak vert nytta for å lukka eventuelle kompetansegap: ○ Rekrutteringstiltak? ○ Kompetanseutvikling og opplæring av eigne tilsette? ○ Nyttiggjering og samhandling av kompetanse på tvers av tenestoområda?
<u>Føremål:</u> Føremålet med prosjektet har vore å undersøkje korleis Suldal kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap.	

Prosjektleiaren for dette prosjektet har vore forvaltningsrevisor Frode K. Gøthesen. Rapporten er utarbeidd i samarbeid med forvaltningsrevisor Ståle Opedal.

SAMANDRAG

Hovudpunkt:

- Etter vår vurdering har Suldal kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både per i dag og i næraste framtid.
- På nokre felt som angår kritisk personell har kommunen eit kompetansegap:
 - Kommunen manglar fastlegar og slit med å fylle sjukepleiarvikariat og behovet for personell i helgar (helgeturnus).
 - Kommunen manglar vernepleiarar og helsesjukepleiarar.
 - 10 prosent av lærarane har ikkje godkjent utdanning.
- Suldal kommune jobbar godt med rekruttering, kompetanseutvikling og -deling.

Helsesjukepleiarar, legar og personell til vikariatstillingar er ei rekrutteringsutfordring

Innanfor helsesektoren opplev kommunen enkelte rekrutteringsutfordringar, nærare bestemt når det gjeld helsesjukepleiarar, legar og ved utlysing av vikariat. Status våren 2021 er at Suldal kommune har fått tilsett sjukepleiarar i alle dei faste stillingane, men kommunen har kontinuerleg behov for sjukepleiarar i vikariat når faste tilsette går over i fødselspermisjon mv. Status per juli 2021 er til dømes fem ledige sjukepleiar-vikariat.

Ved helsestasjonen vert dagens tilbod oppretthaldt av sjukepleiarar. I fleire år har Suldal kommune forsøkt å leggja til rette for at sjukepleiarar skal få utdanna seg til helsesjukepleiarar, men utfordringa er fyrst og fremst for få studieplassar. I Rogaland er det berre plass til 20-30 studentar kvart år på dette studietilbodet. Ekstra gledeleg er det difor at kommunen nyleg fekk to sjukepleiarar inn på studiet hausten 2021.

Rekruttering av legar er ei anna utfordring i Suldal. I september 2020 var status at kommunen hadde fått dekkja behovet for legar, men per juli 2021 har Suldal igjen mangel på legar, nærmare bestemt tre fastlegar. Trass i tiltak som tilbod om fast tilsetting, dekning av husleige fyrste året og færre pasientar på pasientlista, oppleve kommunen utfordringar i rekrutteringsarbeidet, noko som peikar i retning av at tiltaka som er satt i verk ikkje er tilstrekkelege¹. Ei mogleg løysing kan vere å legge til rette for privatpraktiserande legepraksis i tillegg. For ein privatpraktiserande lege som har avtale med kommunen, vil fleire pasientar bety høgare inntekter.

¹ Per i dag har dei kommunalt tilsette legane i Suldal i overkant av 700 pasientar på sine pasientlister, medan snittet i Noreg er i overkant av 1000 (1068 i 2020).

Status per mars 2021 er òg mangel på vernepleiarar. Stillingane vert lyst ut, men det er få, om ingen søkarar. Nyleg tildelte kommunen to helsefagarbeidarar stipend får å kunne ta denne utdanninga².

Stort fokus på kompetanseutvikling i skulen, men òg auka krav til fordjuping

Den siste medarbeidarundersøkinga frå 2020 syner at dimensjonen «fagleg og personleg utvikling» har gått opp 0,3 poeng sidan 2012, og 0,4 poeng sidan 2010. Dei tilsette er med andre ord nøgd med kommunen på dette punktet.

Med satsinga *Kompetanse for kvalitet* har nasjonale myndigheiter auka krava til fordjuping i skulefag lærarane skal undervise i. For å møte desse krava er det naudsynt at fleire lærarar tek vidareutdanning³. I løpet av dei to siste åra har ni lærarar i Suldalsskulen teke vidareutdanning gjennom Kompetanse for kvalitet. Då årets søknadsfrist gjekk ut 01.03.2021, hadde 19 lærarar søkt om få begynne på vidareutdanning. Og for nye tilsette må kompetansekrava vere oppfylt for å få tilbod om fast stilling.

Trass i desse tiltaka vil Suldal ikkje vere i mål innan fristen i 2025. Utfordringa er fyrst og fremst knytt til dei mindre skulane, med få lærarar. Kompetansekrava føreset ikkje berre fordjuping i fag som norsk, engelsk og matematikk, men òg i fag som kunst & handverk og spesialpedagogikk. På liten ein skule med til dømes to lærarar, vil det ikkje vere mogleg å innfri desse krava. To lærarar vil i praksis ikkje kunne fylle krava til fordjuping i så mange fag.

Kompetansedeling og samhandling

I ein geografisk vidstrakt kommune som Suldal kan det vere utfordrande å nytta kompetansen på tvers. Dette gjeld til dømes dersom ein treng ein lærarvikar frå ein annan skule til å ta nokre undervisningstimar. Men kommunen er kjenneteikna av ein sterk vilje til å nytta kompetanse på tvers av teneste-områder og kommunegrenser. Eit interkommunalt samarbeid med Sauda om barnevern og PP-teneste er allereie på plass, og kommunen har nyleg vore i dialog med Hjelmeland kommune om ei felles jordmorteneste. Då Suldal 2017 fremja forslag om eit interkommunalt samarbeid om felles legevakt, takka Sauda diverre nei.

Frå kommuneadministrasjonen i Suldal vert det framheva at Korona-pandemien så langt har ført til auka samarbeid med nabokommunane, og at dette på sikt kan danne grunnlaget for meir

² Desse får frikjøpt 30 prosent av sin stilling, og dekning av diverse utgifter.

³ I faga norsk, engelsk og matematikk er kravet 30 studiepoeng for lærarar på barnetrinn og 60 studiepoeng for lærarar på ungdomstrinnet.

interkommunalt samarbeid. I tillegg vil auka bruk av teknologiske løysningar og meir digital samhandling, delvis på grunn av pandemien, gi sitt bidrag til å sjå nye moglegheiter for tverrfagleg samarbeid.

Inga rutine for gjennomføring av sluttsamtalar

Frå leiinga vert det opplyst at i kva grad ein sluttsamtale vert gjennomført vil variere, då dette er opp til den einskilde einingsleiar å avgjera. Blant dei intervjuar blir det framheva at ein fast rutine for gjennomføring av sluttsamtalar kunne vore ein fordel, slik at kommunen kan innhenta nyttige råd og tips i sitt arbeid med å tiltrekka seg kompetent arbeidskraft.

Vurdering av det framtidige kompetansebehovet

Statistisk sentralbyrå sin prognose for Suldal dei neste 20 åra syner ein nedgang i folketalet. Medan innbyggartalet var 3804 i 2020, er prognosen 3691 i 2040. Men den største endringa vil vere ei forskyving i alderssamansetninga blant innbyggjarane. I høve til Statistisk sentralbyrå og KS sin demografimodell, vil Suldal oppleve ein nedgang i talet på innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder, medan talet på innbyggjarar 67 år og over vil auka.

Befolkningsprognosane syner dermed ei tydeleg vridning av tenestebehov. Færre innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder vil gje ein lågare etterspurnad etter slike tenester. Kommunen sitt utgiftsbehov/ ressursbehov til desse tenestene går dermed ned, medan pleie og omsorg får eit auka utgiftsbehov⁴. Sidan dette vil skje over tid, har kommunen tid til å førebu seg.

Dersom SSB sin befolkningsprognose slår til, vil Suldal måtta vri ressursbruken frå tenester til barn og unge over til tenester til eldre. Våren 2021 er 43 prosent av arbeidsstokken knytt til barnehage- og skulesektoren, medan helse og omsorg er 42 prosent⁵. Verd å nemne er òg at sidan fleire av dei statlege tilskota er direkte knytt til talet på innbyggjarar i barnehagealder, skulealder og eldre, vil ei endring i alderssamansetninga blant innbyggjarane påverka storleiken på dei statlege tilskota.

Kommunen er i gang med å styrke arbeidet med førebygging og rehabilitering i pleie og omsorg. Fleire eldre skal kunne bu heime lengre, blant anna ved bruk av velferdsteknologi. På lengre sikt kan det vera behov for flytte tilsette frå oppveksttenestene til pleie og omsorg, og det kan bli naudsynt med endå sterkare tiltak for å rekruttere tilsette til helse og omsorg.

⁴ Dette gjeld dersom kommunen fortsetja å tilby tenester på same nivå som i dag, til gruppa 67 år og over.

⁵ Barnehage- og skulesektoren har 182 av 423 årsverk, medan helse og omsorg har 177.

I framtida står kommunen overfor et stort forventet kompetansegap i helse og omsorg. Her slit kommunen allereie med å rekruttere kritisk personell, som til dømes legar. Eldrebølga kjem gradvis, så dette er noko kommunen kan førebu seg på. Korleis kommunen skal gjere dette er ikkje gitt, men sannsynlegvis kan kommunen ta tre strategiske grep:

- Satse på førebygging og rehabilitering i pleie og omsorg, der ressursar vris over på heimetenestene slik at fleire eldre kan bu heime, for å unngå kraftig vekst i behovet for sjukeheims plassar. Dette vil minske hjelpebehovet, og gjere behovet for kompetanse og tilsette mindre enn om kommunen held fram som i dag.
- Legge enda betre til rette for rekruttering av nye tilsette i helse og omsorg, til dømes å tilby studentar praksisplassar i eit større omfang enn kva som er tilfelle per i dag.
- Omskolere tilsette slik at desse kan jobbe i helse og omsorg. Om dette er noko som kan la seg gjera, bør kommunen sjå nærare på.

Våre tilrådingar

Revisjonen tilrår Suldal kommune å:

- Vurdere om ein skal innføre sluttsamtalar som ein fast rutine i tilfelle kor faste tilsette vel å slutta i kommunen.
- Sjå nærmare på korleis kommunen kan oppfylle kompetansekrava til fagleg fordjuping blant lærarar som vert gjeldande frå 2025.
- Vurdere korleis kommunen kan forberede seg på å møte behovet for fleire tilsette innan helse og omsorg.

KOMMUNEDIREKTØREN SIN KOMMENTAR

(Kommunedirektøren sin kommentar vart motteke 13.10.2021)

Kontrollutvalet i Suldal kommune bestilte den 12.11.2020 ein forvaltningsrapport på «kritisk kompetanse». Føremålet har vore å undersøke korleis Suldal kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap.

Kommunedirektøren meiner at rapporten som ligg føre svarar godt på oppdraget. Rapporten er tydeleg på dei styrkar og utfordringar Suldal kommune har for å løysa framtidige utfordringar med tilstrekkeleg kompetanse og kapasitet i organisasjonen. Vi vil gå nøye inn i rapporten og bruke den aktivt i arbeidet med utviklinga av det kommunale tenestetilbodet.

Rapporten oppsummerer tre tilrådingar til kommunedirektøren.

Rogaland Revisjon tilrår å etablere rutine for sluttsamtalar. Eit slikt arbeid er starta opp og rapporten vil understreke viktigheita og behovet for felles mal og tydeleg rutine for sluttsamtalar.

Rogaland Revisjon gir vidare råd om å sjå på korleis ein kan sikre kompetansekravet til fagleg fordjuping gjeldande for lærarar frå 2025. Rapporten peikar på at det er stor interesse for vidareutdanning og at mange lærarar søkte vidareutdanning innan fristen i 2021.

Kommunedirektøren deler bekymringa for at Suldal ikkje vil kunne oppfylle kravet til kompetanse på dei minste einingane med vidareutdanning aleine. Her må vi tenke nytt for å kunne ha eit opplæringstilbod i tråd med kompetansekravet i 2025 på alle skulane. Dette blir eit viktig arbeid framover.

Rapporten adresserer tydeleg behovet for å vurdere korleis Suldal kommune skal møte eit stort behov for fleire tilsette i helse og velferd i løpet av berre 8 år. Gjennom arbeidet me Framtidas omsorg er noko av dette arbeidet i gang. Ein ser no dei første resultata av tilrettelegginga for at fleire skal kunne bu heime lenger. I det vidare arbeidet vil både kompetanseutvikling og velferdsteknologi vere satsingsområde. Rapporten peikar på samanhengen med sterk nedgang i barnetal og moglegheitene i å motivere og tilretteleggje for å vri ressursar frå Oppvekst til Helse og Velferd, gitt at trenden ikkje snur på relativt kort sikt.

Suldal kommune vil ha utfordringar med å finne nok og rett sjukepleiekompetanse i framtida. For å møte utfordringa tilrår Rogaland Revisjon at ein i større grad enn tidlegare tar imot studentar.

Suldal kommune er i dialog med Høgskulen på Vestlandet om å ta imot studentar med praksis i Helsefremmande og førebyggjande sjukepleie, allereie frå januar 2022.

Kommunane Suldal, Hjelmeland, Strand og Sauda i samarbeid med Universitetet i Stavanger sikrar neste år 30 studieplassar i ein desentralisert modell for sjukepleiarutdanning. Studieplassane er for studentar med adresse i Ryfylke. Det er svært positivt at feire helsefagarbeidarar i Suldal har meldt si interesse for studiet.

Suldal kommune arbeidd aktivt også når det gjeld konkurransedyktig løn for sjukepleiarar. Pr oktober 2021 har ein vanleg sjukepleiar i Suldal kommune kr 25 000,- over tariff, ein sjukepleiar med over 20 år har kr 30 000,- over tariff, ein spesialsjukepleiar kr 30 000,- over tariff og ein spesialsjukepleiar med over 20 års ansiennitet kr 35 000,- over tariff.

Rapporten kan gi inntrykk av at Suldal har færre barnehagelærarar enn kravet på 40%. Under permisjonar er det ofte tilsett vikar med dispensasjon for utdanningskravet. Tala som kjem fram av rapporten tek ikkje høgde for den midlertidige kompetanseutfordringa som ligg i dette. Suldal kommune har fleire tilsette som er under utdanning for å bli barnehagelærarar.

Rapporten utfordrar Suldal kommune kva gjeld å tenkja nytt for å sikre innbyggjarane nok kapasitet på legetenester. Den nyleg ferdigstilte *Plan for legetenester* har ei rekkje tiltak for å løyse utfordringa gjennom utvikling av tenestene og kompetanseutvikling. Kommunedirektøren vil vurdere dei konkrete råda Rogaland Revisjon peikar på i rapporten for å gi ytterlegare kraft til arbeidet.

Rapporten trekk fram turnus som ein faktor for kritisk kompetanse. Ei kjent utfordring i helsesektoren er å dekke helger med rett kompetanse. Suldal kommune har hatt langvakter innan eininga Suldal bu- og aktivitetstiltak for å sikre kompetent arbeidskraft og kontinuitet i tenesta. Tenesta yter omsorg til menneskjer med nedsett funksjonsevne. Tiltaket gir brukarane same personalet i 12.5 timar. Mange tilsette gir positive tilbakemeldingar på arbeidstidsordninga ettersom ein då arbeider kvar 4. helg og ikkje kvar 3. helg som er normalen. Suldal kommune ønskjer vidare å sjå på årsturnus. I ein slik turnus har ein moglegheit for å planlegge heile året og finne rom for særlege ønskjer. Erfaringar frå andre kommunar viser at behov for vikar går ned. Ordninga kan også ha god effekt på heiltidskultur. Dialog med arbeidstakarorganisasjonane er starta opp og ein tek sikte på oppstart av årsturnus i 2022.

Rapporten om kritisk kompetanse i Suldal kommune løfter ikkje fram leiing som faktor for å sikre nok og rett kompetanse i tenesteutviklinga. Leiingsperspektivet på kompetanseutvikling ville styrka rapporten slik kommunedirektøren ser det.

Tenestene i Suldal kommune skal pregast av heilskap og samanheng på tvers av sektorane. For å sikre dette har vi to viktige målsetjingar; 1. Arbeide på nye og smartare måtar og 2. Ein handlekraftig og kompetent organisasjon. I arbeidet som følgjer vil funn og samanhengar i rapporten om kritisk kompetanse i Suldal kommune vere svært nyttig inn i dette arbeidet.

1 FAKTA OG VURDERINGAR

1.1 SULDAL KOMMUNE SOM ARBEIDSGJEVAR

1.1.1 OVERORDNA STYRINGSdokUMENT

Suldal kommune sine målsettingar innanfor område som rekruttering, kompetanseutvikling og kompetansedeling går fram av ei rekke ulike styringsdokument. Blant dei viktigaste finn vi:

- Kommuneplan 2015-24
- Økonomiplan m/ handlingsprogram 2021-24
- Arbeidsgjevarpolitikk for Suldal kommune – ein lærande organisasjon (2016)
- Plan for å behalde og rekruttere (2014)⁶
- Strategisk kompetanseplan (2016)
- Lønspolitisk plan (2020)

1.1.2 FLEST TILSETTE INNANFOR BARNEHAGE, SKULE OG HELSE

Suldal kommune leverer tenester innanfor helse, opplæring, samferdsel, næringsutvikling og planlegging. Kommunen har til saman 559 tilsette fordelt på 456,95 årsverk⁷. Hovudtyngda av dei tilsette jobbar innan barnehage-, skule- og helsesektoren:

Tabell 1 - Årsverk per sektor i Suldal kommune

	Helse og omsorg	Under-visning	Barnehagar	Samferdsel og teknikk	Admini-strasjon	Anna	Sum årsverk
Absolutte tal	177	117	65	24	27	14	423
Prosentvis fordeling	42 %	28 %	15 %	6 %	6 %	3 %	

(Kjelde: KS/ SSB)

Av tabellen kan vi sjå at 182 av 423 årsverk er knytt til barnehage- og skulesektoren. Desse utgjør dermed 43 prosent av arbeidsstokken. Tilsvarende tal for helse og omsorgssektoren er 42 prosent (177 av 423 årsverk).

Tal frå KOSTRA syner at Suldal har hatt ei positiv utvikling når det gjeld dei tilsette sin kompetanse. Innanfor omsorgstenesta har prosentdel brukarretta årsverk som har

⁶ I høve til gjeldande Planstrategi skal denne planen reviderast i 2022.

⁷ Tal henta frå Visma BI, 11.02.2021.

helsefagutdanning auka og Suldal ligg no over snittet i både kommunegruppa, Rogaland og landet;

Tabell 1 - Prosentdel brukarretta årsverk i omsorgstenesta m/ helsefagutdanning (prosent)

	2017	2018	2019	2020
Suldal	81,9 %	84,4 %	85,3 %	84,9 %
Kostragruppe 17				80,1 %
Rogaland	79,5 %	79,5 %	80,1 %	80,3 %
Landet uten Oslo	77,6 %	77,4 %	77,7 %	78,0 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Av tabellen kan vi sjå at prosentdel brukarretta årsverk i omsorgstenesta som har helsefagutdanning har auka frå 81,9 prosent i 2017 til 84,9 prosent i 2020.

Med unntak av barnevernet, som ligg noko stabilt, har utviklinga vore god i både barnehagar og skule, jamfør tabell 2, 3 og 4:

Tabell 2 – Barnehage - Prosentdel barnehagelærere i prosent av grunnbemanningen (prosent)

	2017	2018	2019	2020
Suldal	26,4 %	32,9 %	38,3 %	40,5 %
Kostragruppe 17				40,1 %
Rogaland	35,2 %	36,8 %	38,0 %	39,7 %
Landet uten Oslo	38,9 %	40,8 %	41,5 %	42,4 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Tabell 3 – Skule - Prosentdel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning

	2017	2018	2019	2020
Suldal	89,2	91,3	88,9	95,9
Kostragruppe 17				
Rogaland	95,0	95,3	94,2	94,7
Landet uten Oslo				

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Tabell 4 – Barnevern - Stillinger med fagutdanning av alle fag- og tiltaksstillinger i barnevernet

	2017	2018	2019	2020
Suldal	95,5	94,6	91,4	94,8
Kostragruppe 17				100,0
Rogaland	98,3	98,8	97,5	99,1
Landet uten Oslo	98,2	98,6	98,8	99,6

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

1.2 REKRUTTERINGSTILTAK OG TILTAK FOR Å BEHALDA TILSETTE

1.2.1 REVISJONSKRITERIAR

I *Kommuneplan 2015-24* har kommunen eit uttalt mål at «fleire skal bu og arbeida i Suldal». Ikkje berre er det viktig at innflyttarar blir verande i Suldal, men det er òg viktig at ungdom som flyttar ut kjem tilbake når dei har stifta familie.

I *Plan for å behalde og rekruttere* frå 2014 vert det poengtert at planen er laga for å sikre at «utfordringane i framtida vert møtt med rett bemanning og kompetanse». Målet for kommunen er å rekruttere rett bemanning og kompetanse slik at ein ikkje treng «redusera nivået på dei tenestene me skal tilby innbyggjarane våre».

I kommunen sin arbeidsgjevarstrategi *Arbeidsgjevarpolitikk – ein lærande organisasjon* heiter det at Suldal kommune skal «rekruttera nok kompetente medarbeidarar innan dei fleste fagområda».

Eit viktig tiltak både i høve til rekruttering, men òg i høve til kommunen sitt arbeid med å behalda tilsette, er å kunne gi flest mogleg tilbod om heiltidsstilling. I høve til Plan for å behalde og rekruttere er det eit mål å auka stillingsstorleiken blant dei deltidstilsette. Eit anna viktig tiltak for å behalde tilsette kan vere å leggje til rette for at eldre som når pensjonsalderen kan stå lengre i jobb. I nemnde plan heiter det at «gode seniortiltak er vanskeleg å måla, og ein veit ikkje om det er desse som gjer at personar blir ståande i tenesta. Likevel er det viktig å ha desse tiltaka».

I *Lønspolitisk plan* frå 2020 er målsettinga at «Lokal lønspolitikk vert nytta som eit strategisk verkemiddel i utviklinga av kommunen og det kommunale tenestetilbodet. Lønspolitikken skal bidra til at kommunen når sine mål, sikra godt kvalifiserte medarbeidarar og stimulera til trivsel, utvikling og god arbeidsinnsats».

Ut frå desse føringane i kommunen sine styringsdokument, har vi utleia følgjande revisjonskriterier (det vil seie krav eller forventningar til kommunen):

- Kommunen skal arbeida for å rekruttere rett bemanning og kompetanse innanfor dei ulike tenestekområda. Lønspolitikken er her eit viktig strategisk verkemiddel.
- For å sikra rekruttering og for å behalda tilsette skal Suldal kommune arbeide for auka stillingsstorleikar.
- Suldal kommune skal ha seniortiltak

1.2.2 TALET PÅ UTLYSTE STILLINGAR

I samband med forvaltningsrevisjonsprosjektet har vi bedt kommunen om talet på utlyste stillingar. Tal for 2020 syner at kommunen hadde 95 utlysingar ute dette året. Av desse utlysingane var 41 prosent heiltidsstillingar (39 stk). Dei resterande stillingane, som då er deltidsstillingar, varierte frå 14 % til over 80 % stilling.

Tabell 2 – Oversikt over utlysningar i 2020

Stilling	Talet på utlyste stillingar
Hjelpepleiar	12
Lærar	12
Pleiemedarbeidar Suldal bu og aktiv.	11
Sjukepleiar	11
Barne- og ungdomsarbeidar	8
Helsefagarbeidar	6
Fastlege	4
Ped.leiar	4
Helsesjukepleiar	3
Konsulent	3
Barnehagelærar	2
PPT	2
Avdelingsleiar, Suldal bu og aktivitet	1
Byggleiar	1
Distriktsmusikar	1
Einingsleiar bygdeutvikling	1
Einingsleiar introtenesta	1
Fagarbeidar teknisk	1
Fagarbeidar/gartner	1
Fagleiar heimeteneste	1
Heimehjelp	1
Kjøkkenassistent	1
Kokk	1
Leirskulelærar	1
Miljøterapeut	1
Musikklærar	1
Personalrådgjevar	1
Plan og miljørådgjevar	1
Rådgjevar servicetorg	1
SLT-koordinator	1

(Kjelde: Suldal kommune)

Som vi kan sjå av tabellen har Suldal kommune i løpet av 2020 lyst ut stillingar innanfor eit breitt spekter av kvalifikasjonar. Talet på søkarar til ledige stillingar vil vere ein målestokk for i

kva grad kommunen blir oppfatta som ein attraktiv arbeidsgjevar. Dei intervjuar i prosjektet er samstemte om at tilfanget av kvalifiserte søkarar har vore godt. Av denne grunnen har kommunen få vakante stillingar til kvar tid. Frå helse og velferd får vi opplyst at vakante stillingar som regel er knytt til vikariat som blir lyst ut, og ikkje faste stillingar.

1.2.3 REKRUTTERINGSTILTAK

Ei særskild viktig målgruppe for arbeidet med å sikra tilflytting og rekruttering er Suldals-ungdom. For å nå målet om at dei unge som flyttar ut kjem tilbake, har kommunen innført ulike tiltak. Medan nokre av rekrutteringstiltaka er spesielt retta mot bestemte aldersgrupper, er andre meir generelle:

- Kommunen skal sørge for tilgjengelege bustadtomter på Sand og i grendesentra, og arbeida for å oppretthalda område med spreidd busetnad.
- Unge under 35 år får tilbod om gratis sakshandsaming av byggesøknad, forutset at søkjar busett seg i det aktuelle huset.
- Dersom kommunen mottok søknadar som kan føra til nye arbeidsplassar, vil kommunen strekka seg langt for å gi dispensasjon frå vedtekne planar.
- Kommunen vil òg sørge for å ha utleigebustader tilgjengelege, til ei kvar tid.
- Kommunen gir tilbod om gratis barnehageplass eller SFO til barn nummer tre og oppover der familien har tre born eller fleire i barnehage eller SFO.
- Nyleg er det etablert ei forsøksordning med eit stipend til Suldals-elevar som vel Sauda vidaregåande skule, med inntil kr 10 000,-.
- Suldal kommune arbeidar òg for å få utvida studietilbodet ved Sauda VGS til å omfatte det fireårige utdanningsløpet YSK-Helsefag⁸. Dette tiltaket er direkte knytt til arbeidet med å rekruttera tiltrengt kompetanse, men òg til arbeidet med å få ungdom til å etablere seg i kommunen.
- Utflytta studentar og innbyggjarar i vernepliktsteneste får tilbod om gratis abonnement på Suldalsposten.

I kommunen sine årlege budsjett vert det sett av midlar til 10 lærlingar kvart år. Suldal har òg ved fleire høve fått tildelt midlar frå KS til å ta inn fleire enn kva kommunen har budsjettert for. Sidan talet på lærlingar varierer kvart år, vert ubrukte lønsmidlar til lærlingar sette på fond.

Frå 1. august 2021 har Suldal med 15 lærlingar i kommunal regi, noko som er rekord⁹. For å vise lærlingane betydninga av tverrfagleg samarbeid og at det er mogleg å arbeida i ulike delar av

⁸ YSK-Helsefag er et fireårig utdanningsløp mot offentlig godkjent helsefagarbeider og fagbrev. Elevane får løn under opplæring.

⁹ Fem går 2. året, og ti nye takka ja til læreplass i år.

tenesteapparatet, har Suldal nyleg utarbeida eit eige oppfølgingsprogram for lærlingane, som legg vekt på at dei skal bli kjent med ulike delar av kommunen.

I samband med forvaltningsrevisjonen har vi bede om ein oversikt over kor mange av lærlingane som blir verande i kommunen og dermed i kva grad lærlingordninga kan seiast å vere eit godt rekrutteringstiltak. Merk at me her opererer med ein relativt lang tidsperiode på 17 år, og at små tal gjer store utslag på prosenten:

Tabell 3 – Tal på lærlingar i Suldal kommune 2004-21, og kor mange som arbeidar i kommunen per mars 2021

	Læretid i Suldal	Tilsett per mars 2021	Prosentdel verande
Barne- og ungdomsarbeider	24	17	71 %
Helsefag	24	15	63 %
Byggdrift	2	2	100 %
Institusjonskokk	3	0	0 %
Kontorfag	5	2	40 %
IKT	2	0	0 %
Til sammen	60	36	60 %

Sidan 2004 har Suldal kommune tatt imot 60 lærlingar i organisasjonen, og av desse er 36 i arbeid i Suldal kommune per mars 2021. Med andre ord vel 60 prosent blitt verande. Flest lærlingar finn vi innanfor helsefag, forutan barne- & ungdomsarbeidarfaget.

Eit anna viktig tiltak er løn. I sak 20/1298 vedtok kommunestyret å sette i gang eit arbeid for å få oversikt over lønsnivået i Suldal kommune, samanlikna med andre nabokommunar. Etter planen skal ein rapport frå dette arbeidet vere klar i løpet av 2021. Bakgrunnen for vedtaket er å sikra at Suldal ikkje tapar i kampen om arbeidskrafta i konkurranse med nærliggande kommunar. For nokre stillingar er løna lågare i Suldal enn i fleire nabokommunar. Eit døme på dette er sjukepleiarar:

I Hjelmeland byrjar nyutdanna sjukepleiarar med 10 års ansiennitet. Forskjellen på 0 år og 10 års ansiennitet utgjer kr 91 700,-. I Suldal startar sjukepleiarar med 8 års ansiennitet, noko som utgjer kr 41 300,-. Skilnaden mellom 8 års og 10 års ansiennitet er høg, og lønsdifferansen er på heile kr 50 400,-. Men Suldal gir òg eit lokalt høgskuletillegg på kr 10 000,- til alle med høgare utdanning og for spesialsjukepleiarar er tillegget på kr 15 000,-. Differansen mellom ein sjukepleiar i Hjelmeland kontra Suldal blir dermed på 35 400,-.

I fleire år har Suldal kommune òg tildelt bustønad. Dei seinare åra har dette tiltaket blitt nytta for å tiltrekka seg sjukepleiarar og legar. Men andre yrkesgrupper er òg velkommen til å søkja.

1.2.4 TILTAK FOR Å BEHALDA TILSETTE

I høve til kommunen sin Arbeidsgjevarstrategi, *Arbeidsgjevarpolitikk – ein lærande organisasjon* (2016), skal Suldal kommune vere ein inkluderande arbeidslivsverksemd. I høve til IA-avtalen skal kommunen arbeida for å;

- redusera sjukefråværet
- hindre fråfall
- tilsette fleire med funksjonshemmingar
- forlengja yrkesaktiviteten.

Som IA-verksemd har Suldal kommune satt som mål at sjukefråværet skal vere under 6,5 prosent. Tal frå 2020 syner eit totalt sjukefråvær på 7,3 prosent, mot 9,9 prosent i 2019. Trass i eit år prega av Korona-pandemien gjekk fråværet med andre ord ned, men målsettinga vart ikkje nådd. Dette er eit mål som framleis står fast, og arbeidet med å få ned sjukefråværet held fram.

Som IA-verksemd forsøker Suldal kommune å tilby omplassering for medarbeidarar som av ulike helsemessige grunnar ikkje lenger kan utøva sine oppgåver. Ein slik omplassering skal sikra at desse kan oppretthalda yrkesaktiviteten sin.

Med pandemien har Suldal fått erfare at kommunen sin årelange satsing på utbygging av breiband har vore særst nyttig. I fleire år har Suldal kommune søkt og motteke statlege tilskot til dette utbyggingsarbeidet. I delar av kommunen kor det ikkje er mogleg å leggja ein fysisk kabel, samarbeider kommunen med Telenor om mobilt breiband. Eit godt utbygd breibandnett har gjort det enklare for kommunen som arbeidsgjevar å leggja til rette for heimekontor for dei tilsette, noko som òg kan seiast å vere ein fordel i rekrutteringsarbeidet. Gjennom Suldal-vekst arbeidar kommunen for å få etablert eit kontorfellesskap som skal være open for alle, der ein kan leige sin eigen kontorplass.

Suldal kommune sin seniorpolitikk er i utgangspunktet retta mot tilsette frå 62 år. Gjennom velferdsutvalet til Arbeidsmiljøutvalet vert det kvart år gitt 170 000 kr til ulike velferdstiltak. Seniorar kan få tilbod om lønsmidlar eller redusert stilling¹⁰. I Arbeidsmiljøutvalet sin årsrapport

¹⁰ Minimum 5000 kr av midlene tilknyttet en full stilling må gå til noe annet enn lønn. I praksis har flere gått til innkjøp el-sykler, adgangskort til Suldal bad etc.

for 2020 kan vi lese at 29 tilsette valde å ta imot tilbod om seniorpolitiske tiltak. Tilsvarande tal i 2019 var 33, medan i 2018 var talet 29.

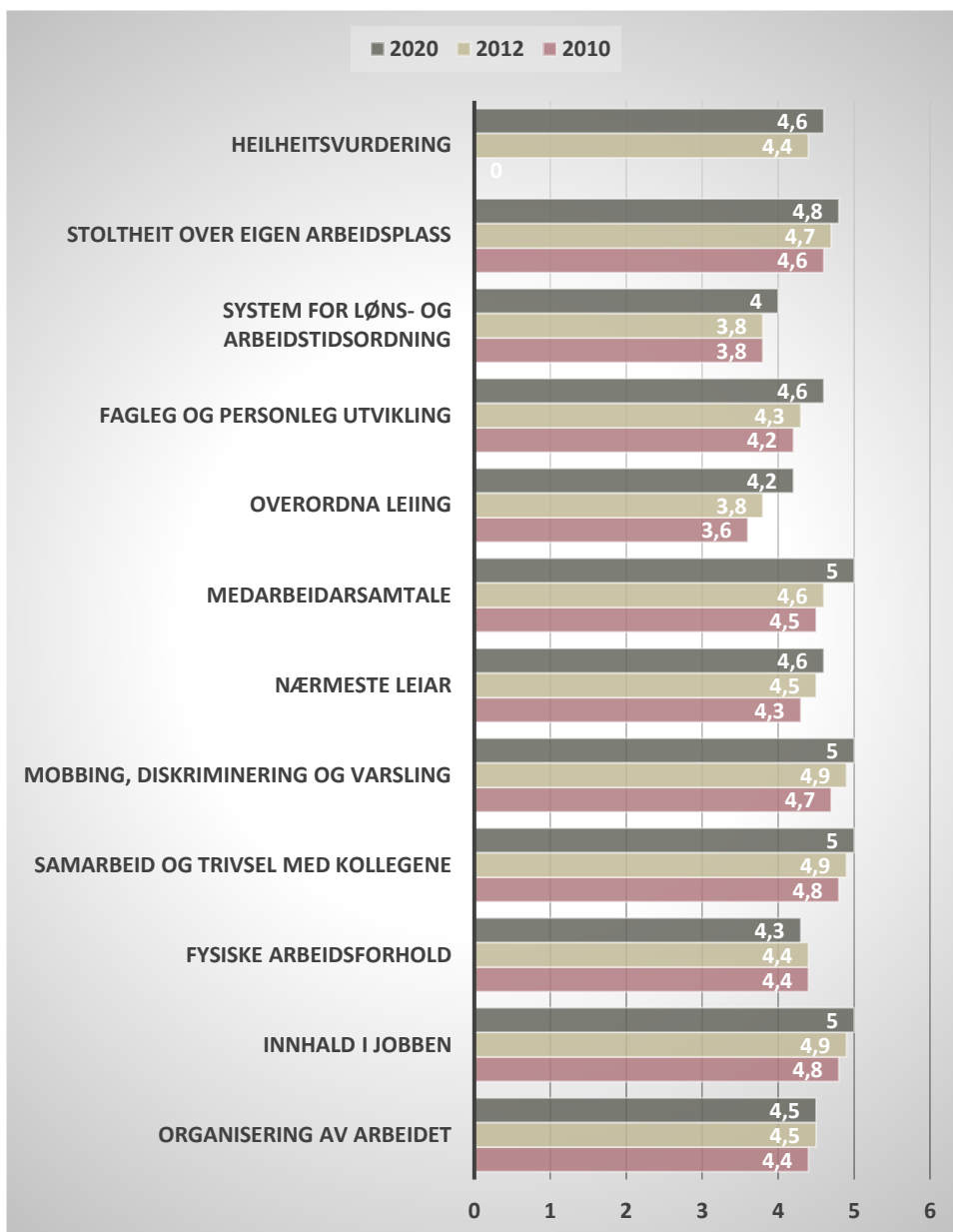
Ein viktig del av arbeidet med å sikra eit godt arbeidsmiljø, og dermed få dei tilsette til å halde fram i jobben, er gjennomføring av systematiske kartleggingar av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er ei kartlegging som skjer ved å gjennomføra medarbeidersamtalar, medarbeidarundersøkingar, vernerundar og rapportering og oppfølging av avvik.

Gjennom medarbeidarundersøkingar kjem det fram korleis dei tilsette oppfattar kommunen som arbeidsgjevar. Dei seinare åra har medarbeidarundersøkingane i Suldal blitt gjennomført gjennom to ulike løysingar. I 2010, 2012 og 2020 vart medarbeidarundersøkingane gjennomført via bedrekommune.no, medan i 2015 og 2019 ble 10-faktor-undersøkinga nytta. Undersøkinga som vart gjennomført i 2020 kom som ei politisk bestilling, men i åra framover vil det 10-faktor-undersøkinga som vil bli nytta, og då kvart tredje år¹¹. I denne forvaltningsrevisjonen har vi sett nærare på resultata frå dei tre undersøkingane i regi av bedrekommune.no. Svarprosenten frå desse undersøkingane har vore:

- 2010: 68 %
- 2012: 69 %
- 2020: 68 %

Figur 1 – Samanlikning av resultat frå medarbeidarundersøkingane i 2010, 2012 og 2020

¹¹ Kommunestyret vedtok i samband med handsaminga av budsjettet for 2020 å få ei ny medarbeidarundersøking gjennomført i løpet av 2020. Det vart nytta den gamle medarbeidar-undersøkinga til Kommuneforlaget.



(Kjelde: Suldal kommune)

For kommunen sine tilsette under eitt, syner medarbeidarundersøkinga i 2020 at dei tilsette er meir nøgde enn i 2012. Og på 10 av 11 dimensjonar har det vore ei positiv utvikling. Det same kan ein seie om ein samanliknar undersøkinga i 2020 med undersøkinga i 2010. Her kan vi sjå ein positiv utvikling på 9 av 11 dimensjonar. For å avdekka kva utfordringar som gjer seg gjeldande, og kva den enkelte skule/eining/avdeling bør jobba vidare med, blir resultata frå undersøkinga gjennomgått på einingsnivå.

1.2.5 MÅL OM STØRRE STILLINGSSTORLEIKAR

I høve til *Plan for å behalde og rekruttere* (2014) er det som nemnd eit mål for Suldal kommune å auka stillingsstorleiken blant deltidstilsette. Dette ses på som eit viktig tiltak for å dekkja

kommunen sitt behov for arbeidskraft, men er òg viktig av omsyn til arbeidsmiljø, sjukefråvær, kvalitet på tenestene og rekruttering.

Fram til våren 2019 var Suldal kommune med i KS-prosjektet «Nytt Blikk», som ein del av arbeidet med sikra fleire heiltidsstillingar. Gjennom dette læringsnettverket fekk Suldal identifisert følgjande hinder for heiltidsstillingar:

- Behovet for kommunale tenester i helger, «helgeproblematikken».
- Fleire av dei tilsette ønskjer ikkje heile stillingar.
- For nokon tilsette kan det vere utfordrande å jobbe på tvers av einingar.
- Sjukeheimen har eigne nattevaktstillingar, og slit med rekruttering av sjukepleiarar til desse.

Den 01.10.2020 vedtok kommunestyret i Suldal ei erklæring om heiltid i kommunen. Denne erklæringa byggjer på ein samarbeidsavtale mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sjukepleiarforbund, og føremålet er å redusera omfanget av deltidsarbeid. I høve til erklæringa skal stillingsutlysingar som hovudregel vera 100 prosent. Men samstundes skal dette ikkje vera til hinder for tilsetjing og det å behalda tilsette med redusert arbeidsevne, ei heller til hinder for at unge eller personar under utdanning skal få tilbod om mindre stillingar som eit rekrutteringstiltak.

Når ei deltidsstilling vert ledig, skal kommunen i høve til erklæringa gå gjennom arbeidsplanar og oppgåvefordelinga på arbeidsplassen, for å vurdere om det er mogleg å slå saman deltidsstillingar, og for å kunne leggja til rette for at ein arbeidstakar kan kombinera stillingar og/eller arbeid i fleire avdelingar. Dessutan skal kommunen ha oversikt over utviklinga i prosentdel deltidsstillingar til ei kvar tid, for å nå målet om at talet på heile stillingar skal aukast. Måлтаlet er satt frå då erklæringa vart vedteke, det vil seie frå 01.10.2020, då talet på heiltidsstillingar var 258 i Suldal kommune.

Som det går fram av tabellen nedanfor, har det i kommunen vore ei utvikling mot stadig større stillingar og fleire heiltidsstillingar dei seinare åra. Men framleis er det berre ein knapp tredel av stillingane som er fulltidsstillingar:

Tabell 4 – Gjennomsnittleg stillingsstorleik og prosentdel med 100 prosent stilling

	2018	2019	2020
Prosentdel gjennomsnittleg stillingsstorleik per tilsett	74 %	79 %	80 %
Prosentdel heiltid (fleire stillingar til saman 100 %)	39 %	44 %	46 %

(Kjelde: Årsmelding 2020 Suldal kommune¹²)

Tilsette kan ha ulike deltidsstillingar som til saman summerer seg til 100 prosent, til dømes to 50 prosent stillingar. Frå kommunen får vi opplyst at i 2019 gjekk brannmannskapane over til Haugaland brann og redning IKS, noko som påverkar tala i riktig retning, då det blant desse var fleire med små stillingar.

1.2.6 SÆRSKILT OM REKRUTTERING AV HELSEPERSONELL

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet har Kompetansebehovsutvalet sidan 2017 arbeida med å bringe fram eit kunnskapsgrunnlag om Noregs framtidige kompetansebehov. Arbeidet har i stor grad tatt utgangspunkt i nasjonal og internasjonal forskning, og gjennom tre rapportar har utvalet gitt faglege vurderingar av behovet. Her blir det peika på at fleire yrke vil forsvinna medan nye yrke vil komma til. I den siste rapporten blir framtidig mangel på kvalifisert arbeidskraft innan helse særskilt framheva. Aldring i befolkninga inneber at behovet for helsekompetanse vil auka.

Status våren 2021 er at Suldal kommune har fått tilsett sjukepleiarar i alle dei faste stillingane, men kommunen har kontinuerleg eit behov for sjukepleiarar i vikariat, som følgje av at dei faste går over i fødselspermisjon mv. Per juli 2021 dreier dette seg om 5 ledige sjukepleiar-vikariat¹³.

I Rogaland revisjon sin forvaltningsrevisjonsrapport om Psykisk helse frå 2020 kom det fram at helsestasjonen manglar helsesjukepleiarar. Tilbodet vert oppretthaldt av sjukepleiarar, men ingen av dei tilsette i helsesjukepleiarstillingane har vidareutdanning i helsefremmande og sjukdomsførebyggande arbeid retta mot barn, unge og familiane deira. I fleire år har Suldal kommune lagt til rette for at sjukepleiarar skal få utdanna seg til helsesjukepleiarar, men utfordringa er fyrst og fremst knytt til for få studieplassar. I Rogaland er det berre 20-30 studentar som blir tatt inn anna kvart år på dette studietilbodet. Ekstra gledeleg er det difor at to sjukepleiarar i kommunen nyleg fekk plass på studiet, med oppstart hausten 2021.

Rekruttering av legar har over tid vore ei stor utfordring i Suldal. I september 2020 var status at kommunen hadde fått dekkja behovet for legar, men per juli 2021 har Suldal igjen mangel på legar, nærmare bestemt tre fastlegar. Trass i tiltak som tilbod om fast tilsetting, dekning av husleige fyrste året og færre pasientar på pasientlista, oppleve kommunen utfordringar i dette rekrutteringsarbeidet, noko som peikar i retning av at dei tiltaka som er satt i verk, ikkje er

¹² Tala i årsmeldinga er henta frå KS sitt PAI-register (register for løn og personal for tilsette i kommunal sektor).

¹³ Ryfylkekommunane har nyleg inngått eit samarbeid med Sauda vidaregåande skule og Universitetet i Stavanger om ei desentralisert sjukepleiarutdanning. Planlagt oppstart er hausten 2022.

tilstrekkelege¹⁴. Ei mogleg løysing kan vere å legge til rette for privatpraktiserande legepraksis i tillegg. For ein privatpraktiserande lege (som har avtale med kommunen) vil fleire pasientar bety høgare inntekter.

Per mars 2021 manglar Suldal kommune òg vernepleiarar. Stillingane vert lyst ut, men frå kommunen får vi opplyst at det er få, om ingen søkarar. Nyleg har kommunen tildelt eit par helsefagarbeidarar stipend får å ta denne utdanninga. Desse får tilbod om frikjøp av 30 prosent av si nåverande stilling, forutan dekning av diverse utgifter.

Ei anna utfordring som gjer seg spesielt gjeldande innanfor helsesektoren er å få dekt behovet for kompetent arbeidskraft i helgene. For å få dekt dette behovet utarbeidar kommunen turnusar som inneber langhelger. Dei første som innførte langhelgar var dei tilsette ved ein av bustadene i 2007, medan den andre bustaden kom med i 2008. Her var det helsefagarbeidarar og vernepleiarar som gjekk langhelgar. I heimetenesta har dei tilsette gått langhelger eitt års tid og nyleg byrja dei tilsette på Suldal bu- og aktivitetstiltak òg med dette¹⁵.

Eit anna tiltak som er sterkt knytt til dette er utarbeiding av årsturnusar. Med årsturnusar vil det vere mogleg å gi tilbod om langhelger for dei som ønskjer det, men samstundes gi tilbod om meir ordinære arbeidstider for dei som heller vil ha det. Årsturnusar opnar for meir fleksibilitet og individuell tilpassing, men framleis innafor lovverk og hovudtariffavtale.

Blant dei tilsette på institusjonstenestene er det per i dag fleire tilsette som ønskjer å ha årsturnus. Men så langt har kommunen ikkje fått på plass nødvendige avtalar her. Før ein kjem dit vil det vere naudsynt å gjennomføra samtalar med dei tillitsvalde. Avgrensingar i lov og avtaleverk, føresegnar om m.a. fortrinnsrett til større stillingsandel etc., er òg moment som må vurderast. Frå leiar for helse og velferd får vi opplyst at målet er å få dette på plass innan eit års tid.

I intervju vert det opplyst at det i kommunen òg finst innbyggjarar med helsefagleg bakgrunn som vel å jobba andre stadar enn i helsesektoren. Dette gjeld til dømes vernepleiarar tilsett i skulen. Dette er knytt til ulike arbeidstidsordningar, då ein i skulen kan tilby jobb på dagtid. Innføring av årsturnusar kan vere eit aktuelt verkemiddel for å få til arbeidstidsordningar som òg freistar denne gruppa.

¹⁴ Per i dag har dei kommunalt tilsette legane i Suldal i overkant av 700 pasientar på sine pasientlister, medan snittet i Noreg er i overkant av 1000 (1068 i 2020).

¹⁵ I heimetenestene jobbar alle tilsette langhelger, noko som inneber 12,5 timars-vaktar med ein times kvilepause midt-veis i vakta.

1.2.7 SÆRSKILT OM REKRUTTERING AV KOMPETENT BARNEHAGEPERSONELL

Små einingar kan gjere det vanskeleg for kommunen å driva desse barnehagane i høve til gjeldande lovkrav. Lov om barnehagar set som bemanningsnorm at barnehagane skal ha ei grunnbemanning som svarar til minimum 1 tilsett per 6 barn. Dette forutset at barna er over tre år. Er dei under, er kravet 1 tilsett per 3 barn¹⁶. Frå kommunen får vi opplyst at alle barnehagane har den bemanninga som krevst etter barnehagelova, og kommunen har difor ikkje nokon dispensasjonar knytt til dette bemanningskravet.

For Suldal er utfordringa fyrst og fremst for få barn per tilsett. Medan snittet i Rogaland er 5,73 barn per tilsett, er talet lågare i alle barnehagane i Suldal:

Tabell 5 – Talet på barn i den einskilde barnehage og talet på barn per tilsett

	Talet på barn	Talet på barn per tilsett
Vinjar barnehage	53	5,12
Stølane barnehage	23	5,09
Kjølvikstølen barnehage	17	5,07
Sand barnehage avd Randåsen	39	4,98
Sand barnehage avd Joagarden	38	4,79
Jelsa oppvekstsenter avdeling barnehage	13	4,76
Vanvik oppvekstsenter avdeling barnehage	5	3,08
Nesflaten oppvekstsenter avdeling barnehage	5	2,35

(Kjelde: Tilstandsrapport 2020)

Av tabellen kan vi sjå at spesielt Vanvik og Nesflaten skil seg ut med eit lågt tal på barn per tilsett. Med berre fem barn totalt, gjer krav til eit visst minimum av bemanning i heile opningstida at tala blir låge. Ei anna utfordring for dei små barnehagane er at dei skal ivareta barn med eit stort aldersspenn innafor same gruppe.

Suldal oppfylle òg kompetansekravet til styraren i barnehagen¹⁷. Men når det gjeld utdanningskravet knytt til *pedagogisk leiar* heiter det i barnehagelova at pedagogiske leiarar må ha utdanning som barnehagelærarar eller annan treårig pedagogisk utdanning med

¹⁶ Barn blir rekna for å vere over tre år frå og med august det året dei fyller tre år.

¹⁷ I høve til lov om barnehagar skal *styrar i barnehagen* ha utdanning som barnehagelærar eller annan høgskuleutdanning som gir barnefagleg kompetanse. Kommunen kan gi dispensasjon frå utdanningskravet dersom ein person ikkje fyller utdanningskravet som styrar. I høve til kommunen sin tilstandsrapport for 2020 har Suldal kommune per desember 2020 ingen barnehagar som har dispensasjon frå dette lovkravet.

vidareutdanning i barnehagepedagogikk. Kommunen kan gi dispensasjon frå utdanningskravet for inntil eit år om gangen, slik at ein person som ikkje oppfyll utdanningskravet kan jobba som pedagogisk leiar.

Per desember 2020 fekk Jelsa, Nesflaten og Stølane barnehage dispensasjon frå dette utdanningskravet. Av desse dispensasjonane er det *ein* pedagogisk leiar med treåring pedagogisk utdanning som tar vidareutdanning innan barnehagepedagogikk. Verd å nemne her er at kommunen framleis gir tilskot til fem tilsette som studerer til å bli barnehagelærar¹⁸.

Når barnehagane blir mindre, blir òg fagmiljøa mindre. Dei intervjuar peikar på at små fagmiljø er ei utfordring for rekruttering, då svært mange tilsette både i barnehage og skule ynskjer å vere ein del av eit større fagmiljø. Blant dei intervjuar blir det framheva at samlokalisering/oppvekstsenter av barnehage og skule kan vera ei løysing. I den grad det er mogleg, kan samarbeid mellom barnehagane òg vere aktuelt. Men som kjent er det store avstandar, noko som gjer samarbeid mellom skulane og barnehagane vanskeleg.

Ei aktuell løysing kan vere å kjøpe plassar i nabokommunane og tilsvarende selje plasser. Til dømes får elevar i ungdomsskulealder busett i Vanvik sin undervisning ved Sauda ungdomsskule, fordi det er kortare reiseavstand til denne skulen enn til Sand. I anna løysing er å etablere fagnettverk mellom tilsette som arbeider med liknande oppgåver i ulike delar av kommunen. Det kan motverke at fagmiljøa vert for små og sårbare.

1.2.8 TEKNISK PERSONELL OG LEIARAR

Frå teknisk sektor vert det meldt om god tilgang på kvalifisert personell. Dette gjeld til dømes ingeniørar og anna personell som er naudsynt for kommunen, enten det dreier seg om utgreiingskompetanse, plankompetanse, juridisk kompetanse, IT-kompetanse eller anna. Ved tilsetting av fagarbeidarar på teknisk sektor opplev kommunen god tilgang på søkarar. På dei siste stillingane som har blitt lagt ut har det vore 10-15 søkjarar per stilling. Dette syner at det er ein relativt stor intern arbeidsmarknad i kommunen. I løpet av 2020 hadde kommune ute stillingar på byggesak og forvaltning, som resulterte i fleire kvalifiserte søkjarar.

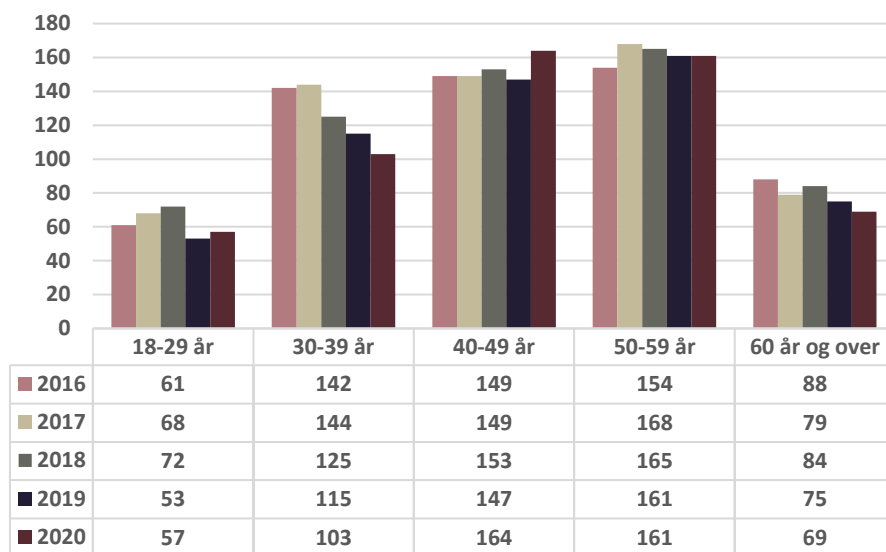
Medan helse og omsorg ikkje har hatt noko problem med å få rekruttert leiarar, har Oppvekst hatt utfordringar med å få tilsett rektorar, men per mars 2021 er status at kommunen har fått tilsett rektorar ved alle skulane.

¹⁸ Per mars 2021 er det fem tilsette som studerer arbeidsplassbasert barnehagelærarutdanning (ABLU), på 1. året. Etter fullført studie på fire år er desse bunde til å jobba to år i Suldal kommune. Alle er barne- og ungdomsarbeidarar som har fast stilling i kommunen. Dette sikrar òg at ein får ein redusert overtaligheit blant tilsette barne- og ungdomsarbeidarar. Kjelde: Tilstandsrapport 2020

1.2.9 ALDERSFORDELINGA BLANT DEI TILSETTE

Årleg utarbeidar Suldal oversikter over aldersfordelinga blant dei tilsette i kommunen. Dette arbeidet blir gjort for å vere førebudd dersom det eitt år skulle vere mange som når pensjonsalderen. Sidan det per i dag er mange moglegheiter for å gå av med pensjon mellom 62 og 70 år, er anslaga noko usikre¹⁹. Men ved å gjera ei oppteljing blant dei eldste aldersgruppene er det mogleg å skaffa seg ei viss oversikt, og ved å samanlikna tala frå år til år, kan ein sjå utviklinga over tid;

Figur 2 – Historisk utvikling i alderssamansetninga blant dei tilsette i Suldal kommune



(Kjelde: Årsrapportar frå Arbeidsmiljøutvalet)

Dersom vi gjer tala i figuren om til prosentar, kan vi sjå at medan 41 prosent var over 50 år i 2016, var tilsvarende prosentdel i 2020 42 prosent. Med andre ord er det ikkje tale noko stor skilnad, og tala gir difor ingen grunn til bekymring. Vi ser òg at talet på tilsette i den eldste aldersgruppa, 60 år og over, har gått ned, og at det har vore eit særleg fall i talet på tilsette i alderen 30-39 år.

1.2.10 TURNOVER

Suldal har ikkje tal på kor mange som sluttar i kommunen kvart år, men ei manuell oppteljing fordelt på tenesteområda, syner følgjande turnover i 2020:

¹⁹ Det vil i praksis vere vanskeleg å få ei eksakt oversikt over kor mange som vil gå av med pensjon, fordi ein kan velja å gå av med pensjon i ein alder av 62 år, eller stå i arbeid til fylte 70. Dette utgjer eit aldersspenn på heile 8 år.

Tabell 6 - Tal på tilsette som har slutta i Suldal kommune i 2020

	Tal på tilsette som slutta 2020
Helse	9
Heimetenestene	4
Teknisk drift	3
NAV	2
Kultur	1
Bygdeutvikling	1

I denne oppteljinga er turnover kor mange som har slutta i kommunen for å gå over til anna arbeid. I 2020 var talet 20 av 559 tilsette, noko som gir ein turnover på 3,6 prosent. Då er ikkje medarbeidarar som går av med pensjon, fødselspermisjonar, støttekontaktar og familiehjelparar tatt med. Med andre ord er det relativt få som sluttar i kommunen, noko som tydar på at kommunen i all hovudsak evnar å halde på dei tilsette. Frå kommunen får vi opplyst at talet på tilsette som sluttar har vore låg over lengre tid.

Kommunen har per i dag ikkje noko fast rutine for gjennomføring av sluttsamtalar med dei som vel å slutte. Frå leiinga vert det opplyst at i kva grad ein slik samtale vert gjennomført vil variere, og at dette vil vere opp til den einskilde einingsleiar å avgjera. Blant dei intervjuar blir det framheva at ein fast rutine for gjennomføring av sluttsamtaler, og ein fast mal for innhaldet i samtalane kunne vore ein fordel, slik at kommunen på denne måten kan innhenta nyttige råd og tips i arbeidet med å rekruttere kompetent arbeidskraft.

1.2.11 VÅR VURDERING AV REKRUTTERING OG TILTAKA FOR Å BEHALDA TILSETTE

Etter vår vurdering arbeidar Suldal kommune aktivt på fleire frontar for å kunne rekruttere kompetent arbeidskraft og for å behalda dei tilsette. Dei seinare åra har Suldal opplevd å få eit godt tilfang av kvalifiserte søkjarar ved stillingsutlysingar, og talet på tilsette som sluttar er lågt. Det er berre innanfor helsesektoren kommunen opplev enkelte utfordringar, nærare bestemt når det gjeld rekruttering av helsesjukepleiarar, legar og ved utlysing av vikariat i helsesektoren. Arbeidet med auka stillingsstorleikar ser ut til å vere på rett veg.

1.3 KOMPETANSEUTVIKLING

1.3.1 REVISJONSKRITERIER

Både Kommuneplan 2015-24 og Økonomiplan m/ handlingsplan framheve at Suldal kommune skal satsa på kompetanseutvikling blant dei tilsette. I økonomiplanen kan vi lese at kommunen skal «skapa ein kultur for læring, samstundes som ein satsar på etter- og vidareutdanning».

I kommunen sin arbeidsgjevarstrategi, *Arbeidsgjevarpolitikk – ein lærande organisasjon*, heiter det at Suldal skal «Skapa kultur for læring samstundes som me satsar på etter- og vidareutdanning (..) Suldal kommune vil arbeida for eit inkluderande arbeidsmiljø med gode høve til fagleg utvikling». I *Strategisk kompetanseplan* frå 2016 heiter det at planen skal bidra til at Suldal til ei kvar tid har nok medarbeidarar med ønska og nødvendig kompetanse.

Ut frå desse føringane i kommunen sine styringsdokument har vi utleia følgjande revisjonskriterium (det vil si krav eller forventning til kommunen sitt arbeid):

- Kommunen skal leggja til rette for kompetanseutvikling.

1.3.2 TILTAK

I kommunebudsjettet blir det kvart år satt av 725 000 kr til etter- og vidareutdanningstiltak. Suldal kommune betalar òg grunnutdanninga til sjukepleiarar, vernepleiarar og grunnskulelærarar. For den enkelte eining i kommunen er det òg mogleg å setta av ubrukte midlar til kompetanseutvikling året etter. Økonomiplan m/ handlingsplan (2021-24) listar opp ei rekke tiltak for kompetanseutvikling. Dette er til dømes:

- Gjennomføring av leiarutdanning for kommunale leiarar.
- Utvikling av framtidige leiartalent og gjennomføring av leiarutdanning for desse.
- Tilbod om stipend og opptil 30 prosent redusert stilling til tilsette som ønskjer å ta vidareutdanning.
- Tilbod til fagarbeidarar om å utdanna seg til barnehagelærar, sjukepleiarar eller jordmor gjennom desentraliserte ordningar.

I Suldal har kommunen lønsordningar for dei som vel å ta etter- og vidareutdanning. Dette er ein ordning som inneber at dersom ein fullførar og består studiar på mellom 15 og 60 studiepoeng, vil det vere mogleg å få eit lønstillegg på mellom 5000 til 20 000 kr.

Dei seinare åra har Suldal kommune gjennomført eit leiarutviklingsprogram i lag med KS. Her kan kommunalsjefar melda på avdelingsleiarar eller fagarbeidarar eller andre som ses på som «leiartalar» og som sjølv har signalisert at dei er interessert i leiaroppgåver.

Dei intervjuja fortel at dei er særst nøgd med dei ordningane for kompetanseutvikling som Suldal kommune har. Gjennom fleire år har dette vore eit sentralt satsingsområde, og samanlikna med andre kommunar, oppfattar dei intervju ordningane i Suldal som rause. I førre kapittel vart resultata frå medarbeidarundersøkingane presenterte. Medarbeidarundersøkinga frå 2020 syner at dimensjonen «fagleg og personleg utvikling» har gått opp 0,3 poeng sidan 2012, og 0,4 poeng sidan 2010. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet.

1.3.3 KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEHAGAR OG SKULAR

Som allereie nemnd er fem barnehagetilsette i gang med å utdanna seg til barnehagelærarar. Og i tråd med strategien *Kompetanse for framtidens barnehage* og Stortingsmelding nr 6 *Tett på – tidleg innsats og inkluderande fellesskap i barnehage, skole og SFO*, skal barnhagar og skular jobba med kompetanseutvikling gjennom regionale samarbeid.:

- Gjennom *Regional ordning for kompetanseutvikling* har Suldal inngått eit samarbeid med sju andre kommunar på Haugalandet på barnehageområdet. Foreløpig er Sand barnehage utpeika som éin av tre pilotbarnehagar, som får tett oppfølging frå Høgskulen på Vestlandet.
- Tilsvarande er skulane med i *Desentralisert ordning for kompetanseutvikling*. Digitale, lærande nettverk for pedagogiske leiarar er etablert, og det same gjeld nettverksmøter for lærarar på tvers av skular.

Kompetanse for kvalitet er nasjonale styringsmakter si satsing på styrka kompetanse og inneber krav om etter- og vidareutdanning for lærarar. Gjennom styrka kompetanse hjå lærarar og rektorar, er målet å auka motivasjon og læring hjå elevane. For å møta desse krava er det naudsynt at fleire lærarar tek vidareutdanning i fag norsk, matematikk og engelsk²⁰. I løpet av dei to siste åra har ni lærarar i Suldalsskulen teke vidareutdanning gjennom ordninga «Kompetanse for kvalitet»:

Tabell 7 - Talet på lærarar som har teke vidareutdanning siste to år gjennom «Kompetanse for kvalitet»

²⁰ I faga norsk, engelsk og matematikk er kravet 30 studiepoeng for lærarar på barnetrinn og 60 studiepoeng for lærarar på ungdomstrinnet.

	Talet på lærarar	Tal på studiepoeng
Norsk	2	30
Engelsk	2	30
Matematikk	2	30
Spesialpedagogikk	2	30
Profesjonsfaglig kompetanse	1	30

(Kjelde: Suldal kommune)

Opplæringslova skil mellom kompetansekrav knytt til tilsetting og kompetansekrav knytt til det kunne undervisa i eit fag. Skuleåret 2020-21 har ti prosent av dei tilsette lærarane i Suldalsskulen ikkje godkjend utdanning (dei oppfyll ikkje kompetansekrava for tilsetjing). Dette er ei forverring frå skuleåret før, då fire prosent ikkje hadde godkjend utdanning:

Tabell 8 - Prosentdel av undervisningspersonalet som fyller kompetansekrav for tilsetjing, historisk utvikling

	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Del av undervisning gitt av undervisningspersonal med godkjend utdanning	94,3	99,6	89,2	91,3	88,9	96	90

(Kjelde: Grunnskulane sitt informasjonssystem, GSI)

Tabell 9 - Prosentdel av undervisningspersonalet som fyller kompetansekrav for å kunne undervisa, i høve til krav som vert gjeldande frå 2025

	Skuleår 2020-21
Norsk	83 % (25 av 30 lærarar)
Engelsk	60 % (12 av 20 lærarar)
Matematikk	77 % (20 av 26 lærarar)

(Kjelde: Tilstandsrapport 2020)

Ut frå tabellen kan vi sjå at i inneverande skuleår er det ein viss prosentdel som ikkje fyller kompetansekrava som vil bli gjeldande frå 2025. Lågast prosentdel finn me blant engelsklærarane.

For å få tilbod om fast stilling i kommunen har Suldal sjølv satt som krav at kompetansekrava som blir gjeldande frå 2025 skal vere oppfylt. Då årets søknadsfrist gjekk ut 01.03.2021 hadde 19 lærarar søkt om få begynne på vidareutdanning. Trass i desse tiltaka vil Suldal kommune truleg ikkje vere i mål innan fristen i 2025. Utfordringa er fyrst og fremst knytt til dei små skulane, med få lærarar. Då krava føreset fordjuping ikkje berre i fag som norsk, engelsk og matematikk, men

øg i fag som kunst & handverk og spesialpedagogikk, vil det på ein skule med til dømes to lærarar, ikkje vere mogleg å innfri krava. Desse to lærarane vil i praksis ikkje kunne fylle kompetansekrava i så mange fag.

1.3.4 VÅR VURDERING

Den siste medarbeidarundersøkinga frå 2020 syner at dimensjonen «fagleg og personleg utvikling» har gått opp 0,3 poeng sidan 2012, og 0,4 poeng sidan 2010. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet. Dei intervjuar opplev at Suldal kommune har gode ordningar for å sikre kompetanseutvikling blant dei tilsette. Med Kompetanse for kvalitet har statlege myndigheiter satt krav om fordjuping i skulefag som vil vere vanskeleg å oppfylle på mindre skular. Dette vil etter vår oppfatning gjere at Suldal må tenkje nytt om korleis ein skal løysa dette innan fristen.

1.4 KOMPETANSEDELING

1.4.1 REVISJONSKRITERIER

I arbeidsgjevarstrategien heiter det at «Suldal skal legge til rette for at den einskilde skal få personleg vekst og kompetanseutvikling. Kompetanse er nøkkelen til kvalitet, og er ei viktig satsing hjå oss. Suldal kommune er ein lærande organisasjon. Det betyr at me vil skapa haldningar for stadig å tenkje nye og betre måtar å arbeide på, slik at ein kan få nytta både den einskilde og organisasjonen sin samla kompetanse, på best mogleg måte».

Ut frå desse føringane i kommunen sin arbeidsgjevarstrategi, har vi utleia følgjande revisjonskriterium (det vil seie krav eller forventningar knytt til kommunen sitt arbeid):

- Kommunen skal legge til rette for kompetansedeling.

1.4.2 KOMPETANSEDELING GJENNOM INTERKOMMUNALT SAMARBEID

For Suldal vil det vere mogleg å inngå samarbeid med andre kommunar for å sikra robuste kompetansemiljø og stordriftsfordelar. Eit interkommunalt samarbeid med Sauda om barnevern og PP-teneste er allereie på plass, og kommunen har vore i dialog med Hjelmeland kommune om felles jordmorteneste, men førebels er dette berre på idè-stadiet. I 2017 vart det fremja forslag om eit interkommunalt samarbeid med Sauda om felles legevakt, men då takka nabokommunen nei.

Så langt har pandemien ført til auka kontakt med nabokommunane i heile regionen, noko som på sikt kan leggje grunnlaget for eit tettare samarbeid²¹.

Innanfor kompetanseutvikling samarbeider kommunane stadig meir. Til dømes har Suldal gjennom KS fått tilgang til ei rekke e-læringskurs, og kommunen lagar egne kurs som blir nytta av tilsette i andre kommunar. Gjennom KS læring har Suldal nyleg utarbeide eit felles opplegg for opplæring av nytilsette i kommunen. Dette er eit opplegg som òg kan nyttast i andre kommunar.

1.4.3 OM Å LØYSA UT KOMPETANSE

I samband med pandemien våren 2020 kartla Suldal kor mange med helsefagleg bakgrunn som jobbar innafor andre tenesteområde enn helse og omsorg i kommunen. Føremålet var å få oversikt over kven som kunne vera aktuelle for å jobba ekstra i samband med pandemien. Dette var ei kartlegging som omfatta heile kommunen. Òg andre tilsette, utan helsefagleg utdanning, har blitt nytta andre stader i det kommunale tenesteapparatet. Til dømes vart tilsette ved Suldal bad nytta til andre oppgåver då badet vart stengt, og lærarar vart bedne om å sitja vakt på legekantoret. Kartlegginga har så langt bidratt til at kommunen har fått ein betre oversikt over kompetansen i kommunen, noko som bidrar til å legge eit grunnlag for meir kompetansedeling.

Som kjend er Suldal ein vidstrakt kommune med mange små barnehagar og skular, og mellom desse er det betydelege reiseavstandar. I praksis vil det difor ikkje vere så enkelt å senda ein lærar til ein annan skule for å undervisa 1 skuletime. Å nytta kompetansen på tvers i kommunen kan av denne grunn vere vanskeleg å få til.

Over lengre tid har helse- og omsorgssektoren i Suldal kommune hatt fokus bruk av teknologiske løysingar, som mellom anna skal redusere behovet for arbeidskraft. Dette gjeld til dømes robot- og sensorteknologi. I heimetenestene har man allereie frigjort sjukepleiarressursar ved å innføra medisinsdispenser/ multidose-verktøy, i staden for at sjukepleiarane legg tablettar i dosettar.

For kommunen kan det vere vanskeleg å måle kor mykje personalressursar ein sparar med tiltak som dette. I intervju framhev kommunalsjef for helse og velferd at innføring av teknologi fyrst og fremst gjer det mogleg å nytta ressursane på en betre måte/ «å jobba smartare». Kommunalsjefen framhev at dette er heilt nødvendig for å møte aukande krav til rapportering og dokumentasjon, frå til dømes Statsforvaltaren, Helsedirektoratet, revisjonar og tilsyn. Dette er noko som krev

²¹ Dette gjeld til dømes erfaringsutveksling om tema som smittevern, testing og smittesporing, forutan samarbeid om fordeling av utstyr.

stadig meir tid av dei tilsette. Innføring av teknologi kan vere eit bidrag til å få frigjort personalressursar slik at ein kan få utført slike oppgåver.

I tillegg vil måten kommunen vel å organisera tenestene på ha innverknad. Eit døme er å la sjukepleiarane yte helsehjelp der det er behov, i staden for å vere knytt til ein bestemt stad eller hus. Per i dag har Suldal eigen fastlegeordning og legevakt, men dette er krevjande med så få innbyggjarar. Nyleg leide kommunen inn ein konsulent som fekk i oppdrag å utarbeida eit forslag til ein ny plan for bruken av legeressursane. Føremålet er å sjå nærare på arbeidsoppgåver og i kva grad organisera kan optimaliserast ytterlegare. Til dømes korleis timebestilling kan gjerast enklare²².

1.4.4 VÅR VURDERING AV KOMPETANSEDELING

I ein stor kommune som Suldal med lange geografiske avstandar vil det vere ekstra utfordrande å nytta kompetansen på tvers. Pandemien har så langt ført til auka samarbeid med nabokommunane, noko som på sikt kan danna grunnlaget for meir interkommunalt samarbeid. I tillegg vil auka bruk av teknologiske løysningar og digital samhandling gi sitt bidrag. Etter vår vurdering syner Suldal kommune ein evne og vilje til å bruke kompetansen på tvers av tenestemråde og kommunegrenser.

1.5 KOMPETANSE I DAG OG I MORGON

1.5.1 KOMPETANSEGAP?

Etter vår vurdering har Suldal kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både i dag og i næraste framtid.

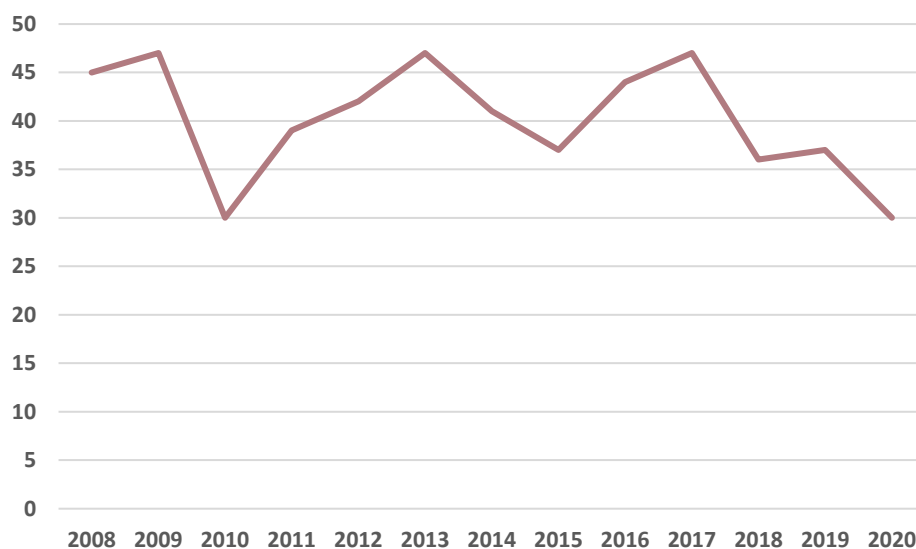
Som nemnd i tabell 1 er status våren 2021 at 182 av totalt 423 årsverk er knytt til barnehage- og skulesektoren. Desse årsverka utgjer dermed 43 prosent av arbeidsstokken. Tilsvarende tal for helse og omsorg er 42 prosent. I dei neste avsnitta vil vi sjå nærare på prognosar for alderssamansetninga blant innbyggjarane i Suldal, og korleis dette vil slå ut på det framtidige behovet for arbeidskraft. Vi vil spesielt retta merksemda mot kommunens framtidige behov for helsepersonell kontra barnehage- og skulepersonell.

²² Frå kommunen får vi opplyst at det vil bli lagt fram ei orienteringssak politisk i september 2021, som vil gå nærmare inn på om organiseringa av legeressursane.

1.5.2 NEDGANG I TALET PÅ INNBYGGJARAR I BARNEHAGE- OG SKULEALDER

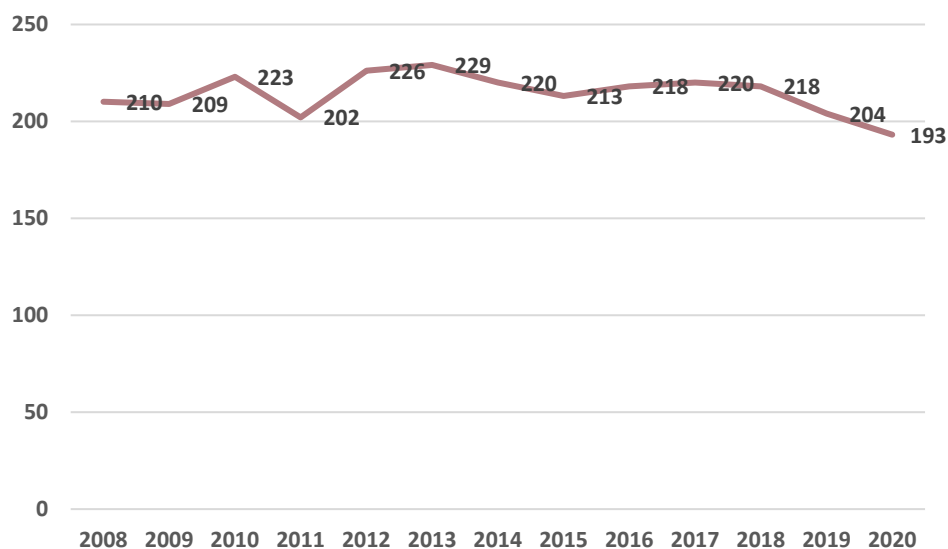
Av figur 1 kan vi sjå at fødselsraten har gått ned i Suldal. Når fødselsraten går ned, går talet på barn i barnehagane òg ned. Av figur 2 kan vi sjå at talet på barn i barnehagane syner ein slak nedgang:

Figur 3 – Fødselsrate Suldal kommune. Historisk utvikling



(Kjelde: Tabell 04231 Statistisk sentralbyrå)

Figur 4 – Tal på barn totalt 0-6 år i Suldal-barnehagane



(Kjelde: Tilstandsrapport for barnehagar og skular i Suldal 2020).

Sjølvs om tala i begge figurane går både opp og ned, syner trendlinja ein slak nedgang.

Når barna blir så store at dei byrjar på skule, er det ein del familiar som vel å flytta tilbake til Suldal. På denne måten oppleve Suldal ein viss tilbakeflytting. Verdt å nemne er òg at barnetala har vorte noko styrka med auka innvandring. Prosentdelen innvandrarak i Suldal har nemleg auka dei siste 10 år²³.

Tabell 10 - Prosentdel innbyggjarar med innvandrarakbakgrunn i Suldal:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Suldal	7,60 %	8 %	9 %	9,50 %	10 %	11,50 %	12 %	11,90 %	11,60 %

(Kjelde: Årsmeldingar Suldal kommune)

Sidan ein del familiar flyttar tilbake til Suldal når barna blir så store at skal byrja på skulen, og kommunen har motteke stadig fleire innvandrarak, har talet på elevar i Suldal-skulen halde seg stabilt:

Tabell 11 – Elevar totalt i Suldal-skulen, historisk utvikling

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Talet på elevar totalt	527	507	515	509	511	519

(Kjelde: Tilstandsrapport 2020)

Tabellen syner at det totale talet på elevar har halde seg stabilt i Suldal. Men det er blant dei minste skulane moglege endringar vil tvinga seg fram. Medan Nesflaten har 22 elevar, har Vanvik oppvekstsenter berre 8 elevar per mars 2021, samstundes som det er få barn i barnehagen like ved. Dersom talet på barn ved dei minste skulane ikkje aukar, kan grunnskuletilbodet stå i fare for å måtte reduserast innan kort tid.

1.5.3 BEFOLKNINGSPROGNOSAR

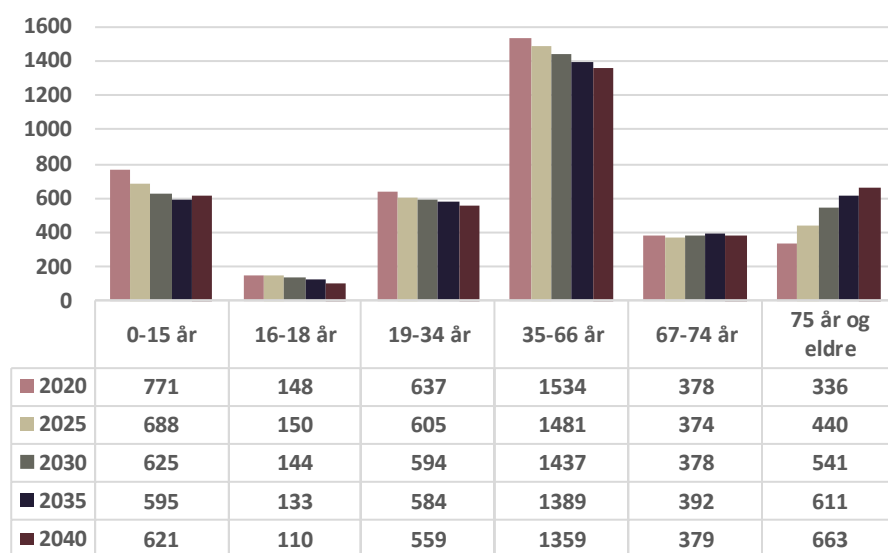
I høve til Statistisk sentralbyrå vil befolkninga i landet halda fram å veksa i nær framtid. SSB melder at vi vil få fleire innvandrarak, fleire eldre og fleire vil bu i sentrale strok. I følgje Rogne og Syse (2017) er dette ei utvikling som vil få konsekvensar for det framtidige tilbodet av og etterspurnaden etter arbeidskraft og kompetanse. Forhold som utdanningskapasitet, kor mange som søker den einskilde utdanninga, kor høgt fråfallet er og kor mange som vel å ta deltidsarbeid,

²³ Dette gjeld både innvandrarak med flyktning- eller arbeidsinnvandringsbakgrunn.

vil i følgje dei òg ha innverknad. Samstundes vil det vere betydelege variasjonar over tid og mellom ulike regionar²⁴.

Statistisk sentralbyrå sin prognose for Suldal dei neste 20 åra syner ein nedgang i folketalet. Medan innbyggartalet var 3804 i 2020, er prognosen 3691 i 2040. Men den største endringa vil vere ei forskyving i alderssamansetninga blant innbyggjarane i Suldal. I dei neste figurane har vi lagt inn SSB sine framtidsprognosar. Ut frå desse prognosane kan vi sjå at medan talet på innbyggjarar i dei eldste aldersgruppene vil auka, vil talet på innbyggjarar i dei andre aldersgruppene gå ned:

Figur 5 – Statistisk sentralbyrå sin befolkningsprognose for Suldal fram mot år 2040



(Kjelde: SSB. Hovudalternativet MMM).

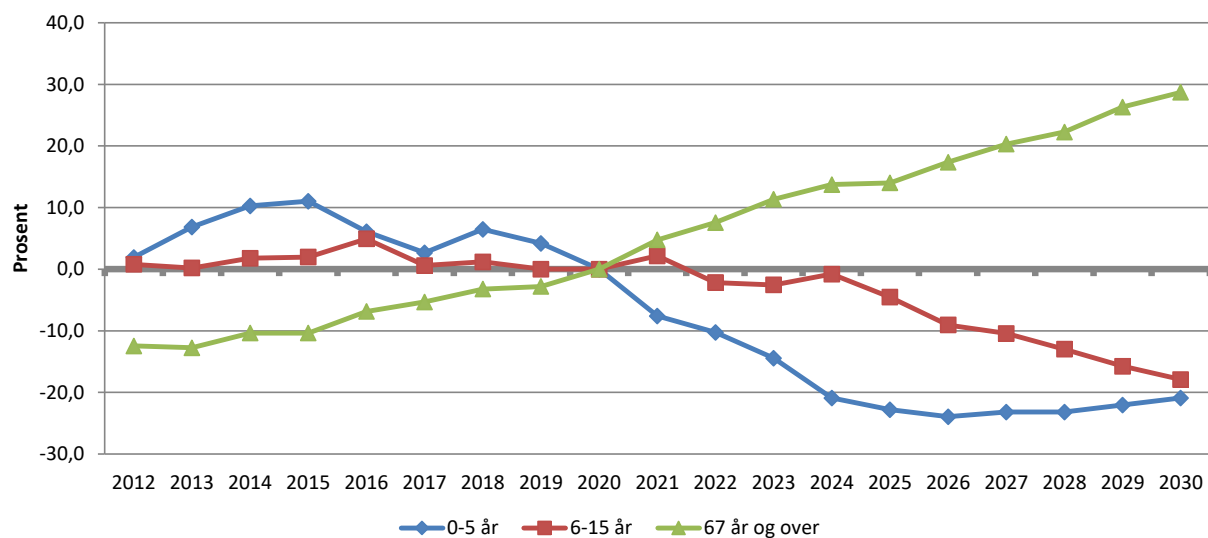
Sidan fleire av dei statlege tilskota er direkte knytt til talet på innbyggjarar i barnehagealder, skulealder og eldre, vil ei endring i alderssamansetninga blant innbyggjarane påverka storleiken på dei statlege tilskota kommunen mottok. I figur 4 ser vi spesifikt på utviklinga i talet på barnehagebarn og grunnskulebarn, samt utviklinga i talet på eldre over 67 år.

Figur 6 – Historisk utvikling kontra prognosar. Talet på barnehagebarn, grunnskulebarn og eldre over 67 år i Suldal

²⁴ Kjelde: NOU Rapport 3 2020: «Kompetansebehov III.

Utvikling folketall 0-5 år, 6-16 år og 67 år + i kommunen per 1.1

(2020 = 0, SSB MMMM-alternativet / kommunens egen fremskriving)



(Kjelde: KS sin demografimodell)

I høve til Statistisk sentralbyrå og KS sin demografimodell vil Suldal oppleve ein nedgang i talet på innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder, medan talet på innbyggjarar 67 år og over vil auka²⁵.

Ved bruk av KS sin demografimodell kan vi sjå nærare på endringar i utgiftsbehovet innanfor dei ulike tenesteområda²⁶.

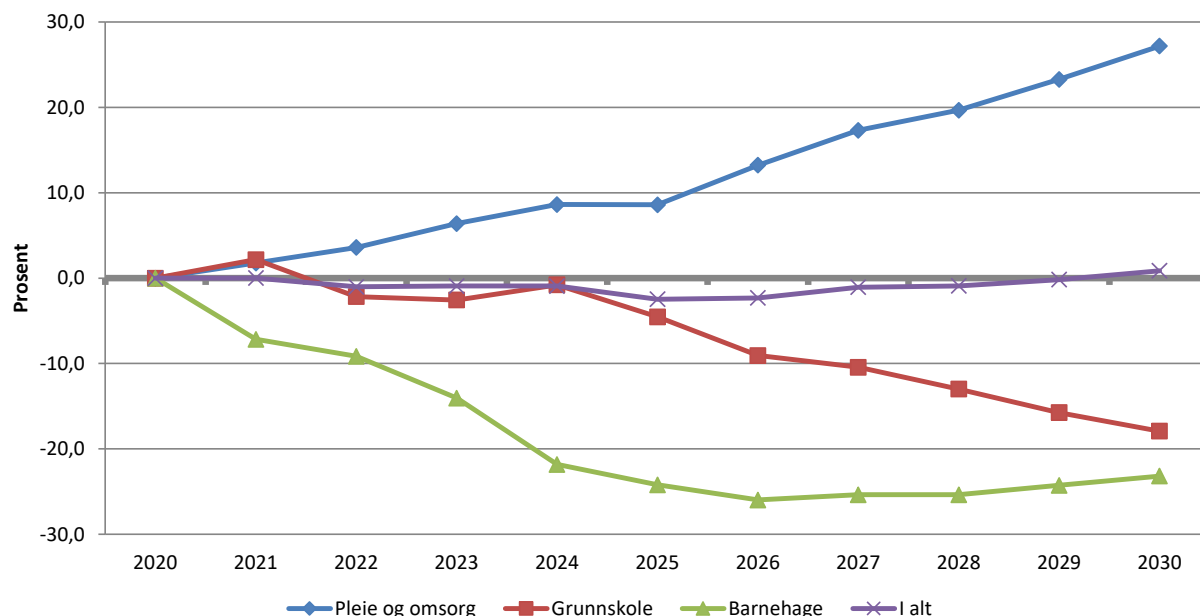
Figur 7 – Endra utgiftsbehov som følgje av demografiske endringar, Suldal kommune

²⁵ Alle prognosane er i høve til tala for 2020.

²⁶ Ein svakheit med modellen er at det ikkje er mogleg å sjå på endringar i inntektene.

Endret utgiftsbehov demografi - kommunen - 2020 - 2030

(målt ved inngangen til det enkelte år)



Grafen viser ei tydeleg vridning av behov. Færre innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder vil gje ein lågare etterspurnad etter desse tenestene. Kommunen sitt utgiftsbehov/ ressursbehov til desse tenestene går ned, medan pleie og omsorg vil få eit auka utgiftsbehov. Dette gjeld dersom kommunen fortsetja å tilby tenester på same nivå som i dag til gruppa 67 år og over.

Når talet på innbyggjarar i den yrkesaktive delen i befolkninga går ned, blir måten kommunen innrettar tenestene på avgjerande. Korleis pleie- og omsorgssektoren i kommunen skal førebu seg på denne utviklinga har vore oppe på den politiske agendaen i fleire år allereie. Som nemnd kan auka bruk av velferdsteknologiske løysingar vere eit bidrag. Kommunen er allereie i gang med å utvikla ulike ordningar innan velferdsteknologi, og forsøker å leggje til rette for og opne opp for digital dialog mellom brukar og tenesteytarar, som til dømes fastlege, heimetenestene og fysioterapeut/ergoterapeut. Korona-pandemien har ført til meir bruk av digitale dialogløysingar enn før, både mellom kommunen og brukarar og mellom tilsette.

Sentrale stikkord er òg til dømes auka vektlegging av kvardagsrehabilitering/ eigenmeistring blant dei pleietrengande. Suldal heimeteneste blei nyleg styrka, slik at kommunen no kan tilby heimebaserte tenester døgnet rundt. Med nytt demenssenter og somatiske plassar på institusjon som møter dagens krav til funksjonalitet, ønskjer kommunen å stå betre rusta for framtida.

Som ein av seks kommunar i landet er Suldal pilotkommune i prosjektet «Strukturert og tverrfagleg oppfølgingsteam» i regi av Helsedirektoratet. Målgruppa for prosjektet er personar med store og samansette behov. I prosjektet skal kommunen forsøke å identifisere dagens praksis og designe nye tenester, og målet med prosjektet er tidleg identifisering og systematisk arbeid kring desse brukarane.

Tal frå KOSTRA syner at Suldal sitt arbeid for å leggje til rette for at innbyggjarane blir buande lengre heime er på rett veg. Prosentdelen innbyggjarar 80 år og over som er på institusjon går ned i Suldal:

Tabell 12 - Prosentdel innbyggjarar 80 år og over som er på institusjon

	2017	2018	2019	2020
Suldal	10,2 %	9,3 %	7,9 %	4,2 %
K. gr 17	16,4 %	15,2 %	15,8 %	13,7 %
Rogaland	12,8 %	12,7 %	12,7 %	11,9 %
Landet	12,9 %	12,4 %	12,2 %	11,4 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

1.5.4 VÅR VURDERING

Etter vår vurdering har Suldal kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både per i dag og i næraste framtid. Men kommunen har og klare utfordringar på ein del områder, med små einingar innanfor barnehage og skule og enkelte rekrutteringsutfordringar innan helse- og omsorgssektoren. Dersom befolkningsprognosen slår til, og kommunen held fram med å tilby tenester på same nivå som i dag, vil det vera naudsynt for Suldal å vri ressursbruken frå tenester til barn og unge over til tenester til pleie- og omsorg. Denne utviklinga er ikkje unik for Suldal, men vil gjere seg gjeldande i mange kommunar i Noreg.

Per i dag har kommunen ikkje utarbeida nokon analyse av det framtidige behovet for kompetanse og kapasitet. Dette er noko som bør vurderast, slik at ein kan stå betre rusta til å takla kompetanseutfordringar òg i framtida.

VEDLEGG

Metode

Prosjektet har kartlagt kva Suldal gjer for å identifisera kompetansegap og korleis kommunen bruker rekruttering og kompetanseutvikling for å lukka eventuelle kompetansegap no eller i framtida. Kommunen har eit ansvar for å overvaka tenestekområda, rekruttera etter behov og utvikla kompetansen til eigne tilsette. Innsamlinga av data baserer seg på tre datakjelder:

- Skriftleg materiale: Dokument som beskriv mål, strategiar og tiltak, og rapportar på framdrift og status i forhold til implementering av tiltak og mål.
- Statistikk: Tilgjengeleg talmateriale frå kommunen.
- Intervju (sjå liste nedanfor).

I prosjektet har vi gjort ein såkalla metodetriangulering av data. Dette inneber at dei ulike problemstillingane blir belyste gjennom bruk av ulike datakjelder. Trianguleringa bidrar til å utvida og forsterka datagrunnlaget i analysen, samtidig som ulike innsamlingsmetodar gir ulike perspektiv på analysegrunnlaget. Til dømes blir opplysningar basert på dokument og analysar av nøkkeltal testa ut i intervju, og påstandar i intervju blir testa ut gjennom å henta inn nye data/oppfølgingssamtalar.

Kjelder:

Intervjua i prosjektet

- Kommunedirektør i Suldal kommune, Karin Dokken Austvik
- Kommunalsjef Teknisk og samfunn, Torbjørn Guggedal
- Kommunalsjef Oppvekst, Ingebjørg Rullestad Gjerde
- Kommunalsjef Helse, Grethe Jæger Anglevik
- Personalsjef Tordis-Kristin Tobiassen

Skriftleg materiale:

- Årsmeldingar for Suldal kommune 2016-20
- Tilstandsrapport 2020 for skular og barnehagar Suldal kommune
- Medarbeidarundersøkingar 2010, 2012 og 2020
- Kommuneplan 2015-24
- Økonomiplan m/ handlingsprogram 2021-24
- Arbeidsgjevarpolitikk for Suldal kommune – ein lærande organisasjon (2016)
- Plan for å behalde og rekruttere (2014)²⁷
- Strategisk kompetanseplan (2016)
- Lønspolitisk plan (2020)

²⁷ I høve til gjeldande Planstrategi skal denne planen reviderast i 2022.

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnummer
Kontrollutvalet	04.11.21	24/21

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	216	

VAL AV NYTT FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Suldal kontrollutval ber Rogaland Revisjon IKS om å leggje fram utkast til prosjektmandat på forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll av i neste møte.

Bakgrunn:

Ifølge kommunelova § 23-2 skal kontrollutvalet sjå til at det vert utført forvaltningsrevisjon av kommunen si verksemd. Kontrollutvalet bør i dette møtet ta stilling til kva for eit prosjekt ein ønskjer å bestille, slik at revisor sitt utkast til mandat for gjennomføring av prosjektet kan handsamast i neste møte.

Saksorientering:

Nytt prosjekt for gjennomføring av forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll skal tingast med bakgrunn i vedtekne planar.

Nye planar for perioden 2020-2024 blei vedteken av kommunestyret 22.09.20, etter innstilling frå kontrollutvalet.

Følgjande prosjekt er dei prioriterte prosjekta i plan for forvaltningsrevisjon:

Miljøtenesta – 2020 - rapport ferdig i 2021
Kritisk kompetanse – 2021 - rapport ferdig i 2021
Førebygging og tidlig innsats – 2021
Styring og kontroll med investeringsprosjekt - 2022
Forbetring og effektivisering - 2022
Legetenesta og legevakta - 2023
Integrering av flyktningar – 2023

Følgjande prosjekt er uprioriterte:

Spesialundervisning
Barneverntenesta - brukarmedverknad og samhandling
Beredskap/koronahandtering

Følgjande prosjekt er dei prioriterte prosjekta i plan for eigarskapskontroll:

Ivar IKS

I førre periode (2016 – 2020) blei følgjande prosjekt gjennomført:

Pleie og omsorg (våren 2017)

Forenkling, forbetring og effektivisering (våren 2018)

Oppfølging av politiske vedtak (hausten 2018)

Klima og miljøplan (hausten 2019)

Eigarskapsforvaltning (våren 2019)

Det vil vere opp til utvalet å velja kva for prosjekt ein ynskjer å setja i bestilling no. Utvalet er delegert mynde til å fråvika planen dersom det vert naudsynt.

Sekretariatet sine kommentarar

Forvaltningsrevisjon skal være betringsorientert, og ha som føremål å gi tilrådingar om tiltak dersom det blir avdekka avvik eller peika på moglege betringsområder.

Budsjettert ramme for forvaltningsrevisjon er ca. 400 timer, ut i frå utvalet si innstilling til neste års budsjett. Kommunestyret vil venteleg løyva dette i desembermøtet. Dette vil dekke kostnadane til ca. to prosjekt ved bruk av revisjonen. Kontrollutvalet må drøfte kva for prosjekt dei ønskjer å velje no.

Sekretariatet vil i etterkant av møtet be revisor komme med framlegg til prosjektplan og leggje fram sak om tinging i neste møte.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie

Seniorrådgjevar/utvalssekretær

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksnummer
Kontrollutvalet	04.11.21	25/21

Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Odd Gunnar Høie	033	

FRAMLEGG TIL MØTEPLAN FOR 2022

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Kontrollutvalet i Suldal vedtar følgjande møteplan for 2022:

torsdag: 24.02, 28.04, 02.06, 15.09 og 10.11 – kl. 10.00.

Utvalssekretær kan i samråd med leiar endre møtedato om det vert naudsynt.

Vedlegg: oversiktskalender 2022

Bakgrunn:

Med utgangspunkt i tidligare møtefrekvens (4 - 5 møte pr. år) er det sett opp framlegg til møteplan for kontrollutvalet for 2022. Dag og tidspunkt for møta er sett opp som før: torsdagar kl. 10.00. Kontrollutvala sine møte er opne for presse og publikum, og datoane skal gjerast kjent for innbygarane på kommunen sine nettsider. Det er difor viktig at møteplanen vert halden når den er vedteken.

Saksorientering:

Fyrste møte på nyåret vil utvalet si årsmelding bli sett på sakslista. I neste møte vil kontrollutvalet gje si innstilling til årsrekneskapen. Til hausten vil mellom anna planar og budsjettframlegg bli handsama. Etter forskriftene kan ikkje formannskapet gjere vedtak før rekneskapen har vore handsama i kontrollutvalet, dvs. at innstillingane/uttala skal følgje med. Møtet i juni vert satt opp som tidlegare år, men kan bli avlyst dersom det ikkje er saker å ta opp.

Dersom det blir endringar vil det i så fall bli gjeve melding om dette så snart dette er kjent. Vidare er det også mogeleg å ha ekstra møter dersom det skulle vere naudsynt.

Aksdal, 28.10.21

Odd Gunnar Høie
Seniorrådgjevar/utvalssekretær

Kalender 2022 - *Sisldal*

Januar 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 52 1 2 1 3 4 5 6 7 8 9 2 10 11 12 13 14 15 16 3 17 18 19 20 21 22 23 4 24 25 26 27 28 29 30 5 31 2 ● 9 ○ 18 ○ 25 ○	Februar 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 5 1 2 3 4 5 6 6 7 8 9 10 11 12 13 7 14 15 16 17 18 19 20 8 21 22 23 24 25 26 27 9 28 1 ● 8 ○ 16 ○ 23 ○	Mars 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 9 1 2 3 4 5 6 10 7 8 9 10 11 12 13 11 14 15 16 17 18 19 20 12 21 22 23 24 25 26 27 13 28 29 30 31 2 ● 10 ○ 18 ○ 25 ○
April 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 13 1 2 3 14 4 5 6 7 8 9 10 15 11 12 13 14 15 16 17 16 18 19 20 21 22 23 24 17 25 26 27 28 29 30 1 ● 9 ○ 16 ○ 23 ○ 30 ●	Mai 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 17 1 18 2 3 4 5 6 7 8 19 9 10 11 12 13 14 15 20 16 17 18 19 20 21 22 21 23 24 25 26 27 28 29 22 30 31 9 ○ 16 ○ 22 ○ 30 ●	Juni 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 22 1 2 3 4 5 23 6 7 8 9 10 11 12 24 13 14 15 16 17 18 19 25 20 21 22 23 24 25 26 26 27 28 29 30 7 ○ 14 ○ 21 ○ 29 ●
Juli 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 26 1 2 3 27 4 5 6 7 8 9 10 28 11 12 13 14 15 16 17 29 18 19 20 21 22 23 24 30 25 26 27 28 29 30 31 7 ○ 13 ○ 20 ○ 28 ●	August 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 31 1 2 3 4 5 6 7 32 8 9 10 11 12 13 14 33 15 16 17 18 19 20 21 34 22 23 24 25 26 27 28 35 29 30 31 5 ○ 12 ○ 19 ○ 27 ●	September 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 35 1 2 3 4 36 5 6 7 8 9 10 11 37 12 13 14 15 16 17 18 38 19 20 21 22 23 24 25 39 26 27 28 29 30 3 ○ 10 ○ 17 ○ 25 ●
Oktober 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 39 1 2 40 3 4 5 6 7 8 9 41 10 11 12 13 14 15 16 42 17 18 19 20 21 22 23 43 24 25 26 27 28 29 30 44 31 3 ○ 9 ○ 17 ○ 25 ●	November 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 44 1 2 3 4 5 6 45 7 8 9 10 11 12 13 46 14 15 16 17 18 19 20 47 21 22 23 24 25 26 27 48 28 29 30 1 ○ 8 ○ 16 ○ 23 ○ 30 ○	Desember 2022 Uke Ma Ti On To Fr Lø SØ 48 1 2 3 4 49 5 6 7 8 9 10 11 50 12 13 14 15 16 17 18 51 19 20 21 22 23 24 25 52 26 27 28 29 30 31 8 ○ 16 ○ 23 ○ 30 ○
1. jan Nyttårsdag 21. jan Prinsesse Ingrid Alexandra, 18 år 6. feb Samefolkets dag 13. feb Morsdag 14. feb St. Valentines dag 21. feb Kong Harald, 85 år 27. feb Fastelavn 27. mar Sommertid start 10. apr Palmesøndag 14. apr Skjærtorsdag 15. apr Langfredag	17. apr 1. påskedag 18. apr 2. påskedag 1. mai Off. høgtidsdag 8. mai Frigjøringsdag 1945 17. mai Grunnlovsdag 1814 26. mai Kr. Himmelfartsdag 5. jun 1. pinsedag 6. jun 2. pinsedag 7. jun Unionsoppløsning 1905 23. jun Jonsokaften 4. jul Dronning Sonja, 85 år 20. jul Kronprins Haakon, 49 år	29. jul Olsokdagen 19. aug Kronprinsesse Mette-Marit, 49 år 30. okt Sommertid slutt 31. okt Halloween 6. nov Allehelgensdag 13. nov Farsdag 27. nov 1. søndag i advent 13. des Luciaden 25. des 1. juledag 26. des 2. juledag