Møte nr. 1/24

BOKN KONTROLL- OG KVALITETSUTVAL

MØTEINNKALLING

Dato: **onsdag 21. februar 2024**
Tid: **kl. 18.00**
Sted: **Bokn Arena, møterom 1. etasje**

Forfall meldes til: Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS tlf. 959 86 979 eller e-post: post@kontrollutvalgene.no

Medlem som må melde forfall eller meiner seg ugild, må gje melding om dette så tidleg som råd er. Varamedlemmer vil bli innkalla særskilt. Saker merka *Ikkje offentleg - jf. off.l.*, blir berre sendt internt. Sakskart vil lagt ut på kommunen si nettside www.bokn.kommune og på *www.kontrollutvalgene.no*

I etterkant av møtet inviterer Rogaland Revisjon til dialogmøte for å få innspel i arbeidet med ny risiko- og vesentleganalyse.

SAKLISTE:

01/24 Godkjenning av protokoll frå møtet 22.11.23

02/24 Forvaltningsrevisjonsrapport – «Bokn skule - arbeidsmiljø»

03/24 Rogaland Revisjon IKS - om revisor si rolle og ansvarsområde

04/24 Plan for orienteringar frå administrasjonen

05/24 Årsmelding for kontroll- og kvalitetsutvalet 2023

06/24 Referat- og orienteringssaker

Ymse

Aksdal, 12.02.24

Olav Lande Rossebø
Utvalsleiar

Odd Gunnar Høie
Utvalssekretær

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

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

SAKSGANG		
Utval	**Møtedato**	**Saksnummer**
Kontroll- og kvalitetsutvalet	21.02.24	**01/24**
Saksansvarleg		**Arkivkode**
Odd Gunnar Høie		033

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTET 22.11.23

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Protokoll frå møtet i Bokn kontroll- og kvalitetsutval 22.11.23 blir godkjent slik den ligg føre.

Vedlegg: Protokoll frå møtet 22.11.23

Saksorientering:

Utkast til protokoll frå kontroll- og kvalitetsutvalet sitt møte 22.11.23 følgjer vedlagt. Protokollen er lese igjennom og førebels godkjent av leiar i etterkant av møtet og er sendt kommunen slik den ligg føre. Det har ikkje kome merknader til vedlagt protokoll.

Protokollen blir formelt godkjent i dette møtet, og utvalsleiar vil så signere protokollen.

Aksdal, 12.02.24

Odd Gunnar Høie
Dagleg leiar/utvalssekretær

Møte nr. 4/23

BOKN KONTROLL- OG KVALITETSUTVAL

PROTOKOLL

Onsdag **22. november 2023** blei det halde møte i Bokn kontroll- og kvalitetsutval under leiing av utvalsleiar Olav Lande Rossebø.

MØTESTAD:	Bokn Arena, møterom 1. etasje
MØTESTART/-SLUTT:	kl. 18.00 – kl. 19.45
MØTANDE MEDLEMER:	Olav L. Rossebø (H), Sondre Tveita (Sp), Anne Løvereide Faye (Uavh.), Hans Jørgen Ognøy (KrF) og Daghild G. Alvestad (Uavh.)
FORFALL:	Ingen
MØTANDE VARAMEDLEM:	Ingen
FRÅ SEKRETARIATET MØTTE:	Dagleg leiar/utvalssekretær Odd Gunnar Høie, Haugaland Kontrollutvalgssekretariat IKS
FRÅ ROGALAND REVISJONEN IKS:	Oppdragsansvarleg revisor Tore Kristensen
FRÅ ADMINISTRASJONEN MØTTE:	Kommunedirektør Ingeborg Skjølingstad
ANDRE SOM MØTTE:	Ingen
MERKNADER TIL INNKALLING:	Ingen
MERKNADER TIL SAKLISTE:	Ingen

FØLGJANDE SAKER BLEI HANDSAMA:

SAK 17/23 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTET 06.09.23

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:
Protokoll frå møtet i Bokn kontroll- og kvalitetsutval 06.09.23 blir godkjent slik han ligg føre.

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Utvalet hadde ingen merknader.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Protokoll frå møtet i Bokn kontroll- og kvalitetsutval 06.09.23 blir godkjent slik han ligg føre.

SAK 18/23 KONTROLL- OG KVALITETSUTVALET SINE OPPGÅVER OG ANSVAR

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:
Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar gjennomgangen av utvalet sine oppgåver og ansvar til orientering.

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Utvalssekretær orienterte om utvalet sine ulike oppgåver, mandat og ansvarsområde.

Sekretæren svara på spørsmål frå medlemmene. Utvalet hadde ingen merknadar.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar gjennomgangen av utvalet sine oppgåver og ansvar til orientering.

SAK 19/23 REVISOR SI EIGENERKLÆRING FOR 2023

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:
Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar dei framlagde eigenerklæringane, dagsett 26.06.23, frå Rogaland Revisjon IKS til orientering.

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Revisor viste til dei skriftlege erklæringane. Utvalet hadde ingen merknader.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar dei framlagde eigenerklæringane, dagsett 26.06.23, frå Rogaland Revisjon IKS til orientering.

SAK 20/23 ORIENTERING OM REVISJONSSTRATEGI OG FORENKLA ETTER-LEVINGSKONTROLL FOR 2023

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:
Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar revisor sin gjennomgang om revisjonsstrategi og plan for forenkla etterlevingskontrollen for revisjonsåret 2023 til orientering.

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Revisor viste ein presentasjon og hadde ei grundig orientering om revisjonsstrategien. Han forklarte mellom anna om vesentlegheitsgrenser, risikovurderingar, planlagde angrepsvinklar og om forenkla etterlevingskontroll. Revisor viste også nokre nøkkeltal for kommunen og svara på spørsmål frå medlemmene.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar revisor sin gjennomgang om revisjonsstrategi og plan for forenkla etterlevingskontrollen for revisjonsåret 2023 til orientering.

SAK 21/23 BESTILLING AV RISIKO- OG VESENTLEGHEITSVURDERINGAR OG PLANAR FOR FORVALTNINGSREVISJON OG EIGARSKAPS-KONTROLL 2023 - 2027 FOR BOKN KOMMUNE

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:
Bokn kontroll- og kvalitetsutval bestiller risiko- og vesentlegheitvurderingar og Planar for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll 2023-2027 for Bokn kommune i følgje vedlagte prosjektmandat/ med desse endringane…

Ramma vert sett til 85 timar.

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Utvalssekretær gjorde greie for bakgrunn for saka og prosjektmandatet.

Utvalet hadde ingen merknadar og slutta seg til innstillinga.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval bestiller risiko- og vesentlegheitvurderingar og Planar for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll 2023-2027 for Bokn kommune i følgje vedlagte prosjektmandat.

Ramma vert sett til 85 timar.

SAK 22/23 MØTEPLAN FOR 2024

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:
Bokn kontroll- og kvalitetsutval vedtar følgjande møteplan for 2024:

onsdag 21. februar, 22. mai, 18. september og 13. november kl. 14.00.

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

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Leiar og sekretær gjorde greie for framlegget. Medlemmene meinte forslaget til datoar var i orden. Utvalet ønskte ikkje å endra på møtetidspunkt og var samd om å halda fram med same tidspunkt som tidligare. Møtestart blir kl. 18.00.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval vedtar følgjande møteplan for 2024:

onsdag 21. februar, 22. mai, 18. september og 13. november kl. 18.00.

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

Møte nr. 4/23

SAK 23/23 REFERAT- OG ORIENTERINGSSAKER

19. Statusrapport pr. november 2023
20. KST-vedtak 24.10.23, sak 61/23 – Val av kontroll- og kvalitetsutval 2023-2027
21. KST-vedtak 26.09.23, sak 52/23 - Søknad om tilleggsbevilling
22. Innkalling til representantskapsmøte 08.12.23 – Haugaland Vekst IKS
23. Invitasjon til dagskonferanse i Sandnes 18.01.24
24. Invitasjon til NKRF's kontrollutvalgskonferanse 31.01 – 01.02.24 – sjå www.nkrf.no
25. «Kontrollutvalget er verken klageinstans eller domstol» – Kommunal rapport 24.07.23
26. «Kommunestyret må kjenne sitt kontrollansvar» – Kommunal rapport 19.09.23

Handsaming i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:
Sekretær gjorde greie for referatsakene. Utvalet drøfta om dei skulle reise på konferansar og kva som skulle prioriterast. Leiar oppmoda til at dei burde reise minst to stykk i lag, for å få større utbytte av dei store konferansane.

Medlemmene gir beskjed til sekretariatet om dei ønskjer å delta på konferansar.

Utvalet hadde elles ingen særskilte merknader til referatsakene.

Samrøystes vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalet 22.11.23:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar referatsakene 19 – 26 til orientering.

YMSE
Ingen saker blei meldt eller tatt opp.

Neste møte: onsdag 21. februar kl. 18.00

Saker: revisjonsrapport «Bokn skule - arbeidsmiljø», årsmelding for 2023, arbeid med ROV-analysen og plan for orienteringar.

Bokn, 22. november 2023

Olav Lande Rossebø
Utvalsleiar

Odd Gunnar Høie
Utvalssekretær

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

SAKSGANG		
Utval	**Møtedato**	**Saksnummer**
Kontroll- og kvalitetsutvalet	21.02.24	**02/24**
Kommunestyret		
Saksansvarleg		**Arkivkode**
Odd Gunnar Høie		033

REVISJONSRAPPORT – «BOKN SKULE - ARBEIDSMILJØ»

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak og innstilling til kommunestyret:

1. Bokn kommunestyre har merka seg det som kjem fram i forvaltningsrevisjonsrapport om «Bokn skule - arbeidsmiljø» og tek denne til orientering.

2. Rapporten vert sendt til kommunedirektøren for vidare oppfølging av rapporten sine tilrådingar.

3. Kommunedirektøren gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalet om oppfølging av rapporten innan 9 månader etter at kommunestyret har gjort sitt vedtak.

Vedlegg: «Bokn skule - arbeidsmiljø» – rapport frå Rogaland Revisjon, januar 2024

Bakgrunn
I plan for forvaltningsrevisjon 2020 – 2024 for Bokn kommune var revisjon av Bokn skule eit prioritert prosjekt. Kontroll- og kvalitetsutvalet starta våren 2023 ein prosess med å gjennomføra ein slik revisjon.

I møtet den 22.02.23 gjorde utvalet følgjande vedtak:

> *Bokn kontroll- og kvalitetsutval tingar forvaltningsrevisjonsprosjektet «Bokn skule-arbeidsmiljø» i tråd med prosjektmandatet av 16.12.22 frå Rogaland Revisjon IKS.*
>
> *Ramma vert sett til 140 timar.*

Føremål og problemstillingar:

> *Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan skolen jobber for å få til et godt psykososialt arbeidsmiljø.*

Med bakgrunn i føremålet blei det formulert følgjande problemstillingar:

- *I hvilken grad har skolen etablert tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø?*
- *Hvordan fungerer samarbeidet mellom fagarbeiderne, undervisningspersonellet og ledelsen?*
- *Hvordan opplever de ansatte det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen?*
- *I hvilken grad er tillitsvalgte og verneombud involvert i arbeidsmiljøarbeidet?*

Rogaland Revisjon har med dette som utgangspunkt gjennomført prosjektet. Rapporten er verifisert og kommunedirektøren si tilbakemelding er innarbeida i rapporten. Rapporten blei mottatt av sekretariatet i januar 2024, og følgjer som vedlegg.

Rapporten
Rapporten inneheld innleiingsvis eit samandrag av hovudbodskapen av revisor sine funn og tilrådingar. På dei fyrste sidene i rapporten finn ein føremål, problemstillingar, metode og revisjonskriteria. Rapportens hovudinnhald vert presentert i kapittel 2 – 4. Konklusjon kjem i kapittel 5. Kommunedirektøren sin uttale er tatt inn i på side 7.

Revisor skriva at deira hovudinntrykk er at:

- *Ansattes representanter forteller at skolen har et bedre psykososialt arbeidsmiljø nå enn tidligere, men er usikker på om ansatte får den støtten de trenger.*
- *Gjennomgangen viser at skolen ikke jobber systematisk med HMS og arbeidsmiljø.*
- *Tillitsvalgte er involvert i HMS-arbeidet i større grad enn verneombudet. Ansatte er i mindre grad involvert i HMS-arbeidet.*
- *Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom de ulike faggruppene.*

Revisor har følgjande tilrådingar:

- *iverksette tiltak som sikrer de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole. Det inkluderer å*
    - *planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokn kommunes veileder for HMS-grupper*
    - *involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen*
    - *gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner i samarbeid med ansatte og deres representanter*
    - *arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole, og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet*
    - *gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig*
- *sikre systematisk samarbeid mellom lærere og fagarbeidere på Bokn skole.*

Sekretariatet sine kommentarar
Sekretariatet meiner at rapporten er av god kvalitet i henhald til standardkrava til forvaltningsrevisjonsrapporter (RSK001), og at den er i samsvar med kontroll- og kvalitetsutvalet si tinging og vedtatt prosjektmandat. Val av revisjonskriterier er relevante sett opp mot problemstillingane.

Resultatet etter forvaltningsrevisjonen syner at kommunen har eit forbetringspotensiale i og med at undersøkinga avdekker fleire forbetringsområde. Sekretariatet vil tilrå at kontroll- og kvalitetsutvalet ber kommunestyret vedta at revisjonen sine tilrådingar blir følgt opp.

Ein forvaltningsrevisjonsrapport skal systematisk bli fylgt opp for å sikre at administrasjonen set i verk tiltak for å rette opp påviste avvik/manglar og kontroll- og kvalitetsutvalet 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 for kommunedirektøren med 9 månader til når kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalet får tilbakemelding om status for tilrådingane.

Aksdal, 12.02.24

Odd Gunnar Høie
Dagleg leiar/utvalssekretær

Rogaland Revisjon

Forvaltningsrevisjon

Bokn skole - arbeidsmiljø

Bokn kommune, 2024

INNHOLD

Oppdraget 4
Sammendrag 5
Kommunedirektørens kommentar 7
1 Innledning 8
1.1 Hva er psykososialt arbeidsmiljø? 8
1.2 Revisjonskriterier 9
1.3 Avgrensning og metode 9
1.4 Om Bokn skule 10
2 Systematisk arbeidsmiljøarbeid 11
2.1 Innledning 11
2.1.1 Lovverk 11
2.1.2 Kommunens rutiner 12
2.1.3 Revisjonskriterier 12
2.2 Bokn skules systematiske HMS-arbeid 13
2.2.1 Risikovurdering 13
2.2.2 Rapportering og håndtering av avvik 13
2.2.3 Vernerunder 15
2.2.4 Medarbeidersamtaler 16
2.2.5 Involvering av ansatte og deres tillitsvalgte 17
2.2.6 Ansattes kjennskap til HMS-systemet 19
2.2.7 Arbeidsmiljøundersøkelse og oppfølging i AMU 19
2.2.8 Ståstedsanalyse vedr. arbeidsmiljøet 20
2.2.9 Vurdering 21

2.2.10 Anbefalinger 22
3 Samarbeid mellom de ulike faggruppene 22
3.1 Innledning 23
3.1.1 Læreplanverket 23
3.1.2 Avtaleverket 23
3.1.3 Revisjonskriterier 23
3.2 Møtestruktur 24
3.3 Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning 24
3.4 Tilrettelegging for samarbeid 25
3.5 Vurdering 26
3.6 Anbefaling 27
4 Opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet 27
4.1 Oppsummering 28
5 Konklusjon 28
Vedlegg 30

OPPDRAGET

Bestilling:
Kontrollutvalget i Bokn kommune bestilte 22.02.2023 en forvaltningsrevisjon om arbeidsmiljøet ved Bokn skole.

Formål:
Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan skolen jobber for å få til et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Problemstillinger:

- I hvilken grad har skolen etablert tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom fagarbeiderne, undervisningspersonellet og ledelsen?
- Hvordan opplever de ansatte det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen?
- I hvilken grad er tillitsvalgte og verneombud involvert i arbeidsmiljøarbeidet?

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Miriam Rashidi. Arbeidet og rapporten er kvalitetssikret av leder for forvaltningsrevisjon Silje Nygård.

SAMMENDRAG

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Bokn skole arbeider for å få et godt psykososialt arbeidsmiljø. De viktigste datakildene har vært intervjuer med ledere og ansattes representanter. I tillegg har vi gjennomgått kommunens og skolens interne rutiner og dokumenter knyttet til HMS og arbeidsmiljø.

Hovedinntrykk

- Ansattes representanter forteller at skolen har et bedre psykososialt arbeidsmiljø nå enn tidligere, men er usikker på om ansatte får den støtten de trenger
- Gjennomgangen viser at skolen ikke jobber systematisk med HMS og arbeidsmiljø
- Tillitsvalgte er involvert i HMS-arbeidet i større grad enn verneombudet. Ansatte er i mindre grad involvert i HMS-arbeidet.
- Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom de ulike faggruppene

Det systematiske HMS-arbeidet

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver plikter å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette inkluderer blant annet å utarbeide risikovurderinger, med tilhørende planer og tiltak, sikre at det meldes avvik, og gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler.

Hovedinntrykket vårt er at Bokn skole har et forbedringspotensial når det gjelder det systematiske HMS-arbeidet. Det er ikke gjennomført risikovurderinger, avvik blir ikke meldt i avvikssystemet, og det er uklart når vernerunder og medarbeidersamtaler sist ble gjennomført. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen er heller ikke fulgt opp. Om og hvordan Bokn skole har utført systematisk HMS-arbeid er heller ikke etterspurt av arbeidsmiljøutvalget slik det står i Bokn kommunes rutiner.

Samarbeid mellom fagarbeidere, undervisningspersonell og ledelse

Bokn skole har flere ukentlige møter. Felles møter for hele personalet er personalmøter og plandager. I tillegg skal det være to klasseteammøter i året for de som arbeider i klassen. Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom faggruppene, selv om dette er etterspurt av både lærere og fagarbeidere over flere år. Det er opp til den enkelte lærer i hvor stor grad de involverer fagarbeiderne i sin klasse eller på sitt trinn. Ansattes representanter opplever at manglende samarbeid har en negativ innvirkning på kvaliteten på det faglige arbeidet og på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Ansattes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet

Det kommer frem at det sosiale klimaet mellom faggruppene har blitt bedre. Ansatte har en opplevelse av at kollegaene ønsker hverandre vel. Ledelsen er mer synlig i miljøet, noe som oppleves som positivt. Ansattes representanter opplever likevel at det er for stor avstand mellom ledelsen og de ansatte, at ledelsen ikke forstår hva de ansatte står i. Det er en usikkerhet blant ansattes representanter om ansatte som har behov for støtte i arbeidshverdagen, får den støtten de trenger når de trenger den. Ansatte opplever å stå alene i en del krevende situasjoner, og det er også noe arbeidsrelatert sykefravær.

Fra høsten 2023 skal det være to kontaktlærere per klasse som skal samarbeide og fordele elevene imellom seg. Ledelsen ser også behov for å bygge gode team som kan jobbe sammen selv om de ikke har de samme undervisningsfagene. Utover dette er det satt inn tiltak i enkeltsaker.

Anbefalinger

Vi anbefaler kommunen å

- iverksette tiltak som sikrer de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole. Det inkluderer å
    - planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokn kommunes veileder for HMS-grupper
    - involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen
    - gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner i samarbeid med ansatte og deres representanter
    - arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole, og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet
    - gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig
- sikre systematisk samarbeid mellom lærere og fagarbeidere på Bokn skole

KOMMUNEDIREKTØRENS KOMMENTAR

Bokn kommune takkar for ein fyldig rapport som viser at det er eit forbetringspotensial når det gjeld det systematiske helse,-miljø og tryggingsarbeidet på Bokn skule.

Basert på intervju kjem det fram at det sosiale klimaet mellom faggruppene i skulen har vorte betre og at leiinga er meir synleg i miljøet. I tillegg vert det psykososiale arbeidsmiljøet skildra som å vere betre enn på lenge. Dette er bra.

Revisjonen konkluderar med at det er rom for forbetring på 2 område:

- Setja i verk tiltak som sikrar dei lovpålagde oppgåvene innanfor det systematiske HMS arbeidet på skulen
- Sikra samarbeid mellom fagarbeidarar og lærarar på Bokn skule

Eit systematisk HMS arbeid vil gjere skulen og skuleeigar betra i stand til mellom anna å førebyggja sjukefråvær. Skulen kjenner best sitt eige arbeidsmiljø og har ansvaret for å sikra eit forsvarleg arbeidsmiljø.

Det er utarbeidd eit HMS system men skulen og skuleeigar har ein jobb å gjere for å implementera, opplysa og ta dette aktivt i bruk. Skulen og skuleeigar må sikra at dei tilsette kjenner til systema og nyttar seg av desse. Arbeidsgivar har ansvaret for å gjere det mogleg for arbeidstakarane å medverka aktivt for å førebyggja førekomst og omfang av risikofaktorar.

1 INNLEDNING

1.1 HVA ER PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ?

Arbeidsmiljøet påvirker ansattes helse og trivsel og har betydning for virksomhetenes produktivitet.[1] Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Det er flere ulike sider ved et arbeidsmiljø; psykososialt, organisatorisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø. Forskning viser at alle disse sidene av arbeidsmiljøet har innvirkning på arbeidstakernes helse og tilknytning til arbeidslivet.[2] Alle arbeidsplasser er forskjellige og har ulike arbeidsmiljøutfordringer.

Denne forvaltningsrevisjonen er avgrenset til å omhandle det psykososiale arbeidsmiljøet. I de fleste tilfeller vil det være glidende overganger mellom det organisatoriske arbeidsmiljøet og det psykososiale arbeidsmiljøet. De organisatoriske arbeidsbetingelsene – i loven kalt generelle krav til arbeidsmiljøet – påvirker virksomhetens muligheter for å ivareta arbeidsbetingelsene på andre områder.[3] Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom ansatte, og har betydning for hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon og samhandlingen på jobb[4]. Opplevelsen av arbeidssituasjonen og arbeidsinnholdet er de psykologiske faktorene, mens det mellommenneskelige samspillet er de sosiale faktorene. Til sammen utgjør dette det psykososiale arbeidsmiljøet.[5]

Tilnærmingen til det psykososiale arbeidsmiljøet bør tilpasses den enkelte arbeidsplass. Forskning viser likevel at det er noen sider ved arbeidsmiljøet som er viktig på alle arbeidsplasser[6]:

- Avklarte roller, god organisering og planlegging av arbeidet
- Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon
- Balanse mellom innsats og belønning, at man får tilbakemeldinger på jobben man gjør
- Rettferdig og støttende lederskap
- Forutsigbarhet når rammebetingelser endres

[1] Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk.* STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

[2] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/

[3] Kilde: Arbeidstilsynet: https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/inngangsdorer-til-arbeidsmiljo.pdf

[4] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

[5] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

[6] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

Disse sidene ved arbeidsmiljøet er såkalt beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet, og bidrar til å dempe den negative virkningen som risikofaktorer kan ha på helse, trivsel og arbeidsevne. Motsatt, har man også risikofaktorer i et arbeidsmiljø, som kan ha negativ virkning på arbeidsmiljø, helse, arbeidsevne og trivsel:

- Rollekonflikt, motstridende krav eller oppgaver
- Rolleuklarhet, uklare arbeidsforhold eller forventinger
- Mobbing og trakassering
- Vold og trusler

1.2 REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriterier er elementer som inneholder krav eller forventninger, og vil bli brukt til å vurdere funn i de undersøkelsene som gjennomføres. Kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av autoritative kilder innenfor det reviderte området.

I dette prosjektet har vi lagt følgende kilder til grunn for utvikling av revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven
  - Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter
  - Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet
  - Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
  - §5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon
- Kommunens retningslinjer knyttet til HMS-arbeidet

1.3 AVGRENSNING OG METODE

Prosjektet er avgrenset til å omhandle det psykososiale arbeidsmiljøet på Bokn skule. I prosjektet har vi gjennomgått og analysert relevante rutiner og retningslinjer, møtereferat og statistikk. Tillitsvalgte, verneombud og konstituert rektor på Bokn skule har blitt intervjuet. Alle intervju er verifisert. I rapporten bruker vi benevnelsen ansattes representanter når vi omtaler både tillitsvalgte og verneombud. Konstituert rektor og rektor har jobbet tett sammen selv om de har fordelt oppgavene mellom seg. Ansattes representanter har brukt begrepet ledelsen i intervjuene og har da omtalt både konstituert rektor og rektor. Vi har valgt å bruke samme begrep i rapporten.

Kontrollutvalget var ved bestilling av mandatet opptatt av at tidligere ansatte skulle bli intervjuet. Forvaltningsrevisor vurderte informasjon fra intervju med tillitsvalgte og verneombud som tilstrekkelig for å kunne si noe om dagens arbeidsmiljø. Dette ble orientert om i kontrollutvalgets møte 6. september 2023. Utvalget sluttet seg til denne vurderingen. Tidligere ansatte er av den grunn ikke intervjuet.

Vår vurdering er at metodebruk og kildetilfang har gitt tilstrekkelig grunnlag til å besvare prosjektets formål og de problemstillinger kontrollutvalget vedtok.

1.4 OM BOKN SKULE

Bokn skule er en 1.-10. skole med 27 ansatte per 31.03.2023.

Bokn kommune har vært en IA-bedrift siden 2022, og har siden 2020 hatt et samarbeid om inkluderende arbeidsliv med NAV Rogaland. Kommunen har ikke vedtatt målkrav for sykefraværet, men skriver at «*Målet for kommunen bør være å vedta differensierte målkrav for sjukefråvær i Bokn kommune, og at målkrav for Bokn kommune totalt skal være 6,5 prosent*.»[7]

Tabellen under viser utviklingen i sykefraværet på Bokn skole 2019 til 2022.

Tabell 1: Utvikling i sykefravær 2019-2022. Tall i prosent.

	2019	2020	2021	2022
Korttidsfravær	1,5	2,1	2,1	3,4
Langtidsfravær	12,2	6,3	7,8	6,1
Totalt sykefravær	13,7	8,5	9,9	9,5

Kilde: Bokn kommune

Av tabellen fremgår det at det samlede sykefraværet på Bokn skole har variert mellom 8,5 og 13,7 prosent de siste fire årene. Hoveddelen av sykefraværet er langtidsfravær, som har stått for mellom 6,1 og 12,2 prosent av sykefraværet i perioden.

Vi får opplyst at 8 ansatte sluttet i perioden juli 2022 til juli 2023.

[7] Bokn kommunes årsmelding 2020, 2021 og 2022.

Ny skole

Kommunestyret vedtok i februar 2021 å bygge ny skole. Riving av deler av den gamle skolen ble påbegynt i april 2021, og ny skole var klar for innflytting i januar 2023. I byggeperioden ble skolen delt ved at noen elever og lærere var i deler av det gamle skolebygget, mens resten av elevene og personalet hadde midlertidige skolelokaler i en brakkerigg i nærheten.

2 SYSTEMATISK ARBEIDSMILJØARBEID

Problemstillinger:

- **I hvilken grad har skolen etablert tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø?**
- **I hvilken grad er tillitsvalgte og verneombud involvert i arbeidsmiljøarbeidet?**

2.1 INNLEDNING

2.1.1 LOVVERK

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, og for dette formålet plikter arbeidsgiver å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Arbeidsmiljøloven § 4-1 stiller noen generelle krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Samtidig skal arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Ledere, verneombud og arbeidsmiljøutvalgets medlemmer skal ha opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Internkontrollforskriftens krav om systematisk gjennomføring av tiltak skal fremme et forbedringsarbeid innen helse, miljø og sikkerhet slik at virksomheten jobber systematisk med å forebygge uønskede hendelser, oppnå et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Av arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5 fremgår det at arbeidsgiver, som del av det systematiske HMS-arbeidet blant annet skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet

- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen
- Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- Foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt
- Sørge for at verneombud, tillitsvalgte og øvrige ansatte blir involvert i HMS-arbeidet og er kjent med HMS-rutinene

Lovverket stiller også krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (arbeidsmiljøloven §4-3):

- Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas
- Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten
- Arbeiderstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger (aml. 4-2 b)).

2.1.2 KOMMUNENS RUTINER

Kommunen har en rutine og et skjema for gjennomføring av vernerunde. I vernerundeskjemaet står det at vernerunder skal gjennomføres årlig, i løpet av 3. kvartal. Kommunen har også en rutine for medarbeidersamtale. Her står det at medarbeidersamtalen skal gjennomføres jevnlig, uten at det er spesifisert hvor ofte dette er. I referat fra AMU i september 2022 fremkommer det at medarbeidersamtaler bør gjennomføres årlig.

I rutine for melding og håndtering av avvik står det at alle ansatte er ansvarlige for å melde avvik eller andre uønskede hendelser, og at nærmest leder har ansvar for å håndtere avvik og iverksette tiltak slik at avviket blir lukket innen fastsatt tidsfrist.

2.1.3 REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen over har vi utledet følgende revisjonskriterier:

Bokn skule skal ha en systematisk tilnærming til HMS-arbeidet. Dette inkluderer at:

- det er gjennomført risikovurderinger og at det på denne bakgrunn er utarbeidet handlingsplaner og iverksatt tiltak i tråd med risikobildet
- avvik rapporteres og følges opp
- det gjennomføres årlige vernerunder
- det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler
- HMS-rutinene er kjent for arbeidstakerne
- verneombud, tillitsvalgte og ansatte er involvert i HMS-arbeidet

2.2 BOKN SKULES SYSTEMATISKE HMS-ARBEID

2.2.1 RISIKOVURDERING

En sentral del av arbeidsgivers systematiske HMS-arbeid er å kartlegge og vurdere farer og risikoer knyttet til arbeidet. Kort beskrevet handler risikovurdering om å vurdere hva som kan gå galt i virksomheten, hva man kan gjøre for å forhindre dette og hva som kan gjøres for å redusere konsekvensene hvis det inntreffer.[8] Utførelse av risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner er en del av kommunenes lovpålagte internkontroll. Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. I kommunens veileder for HMS-gruppe står det av kopi av risikoanalyse med tilhørende handlingsplan skal sendes til arbeidsmiljøutvalget (AMU) som en orienteringssak. Ut fra tilsendt dokumentasjon kan vi ikke se at risikoanalyse har vært på agendaen i AMU. Som en del av revisjonen ba vi om å få tilsendt Bokn skoles risikovurdering med tilhørende handlingsplan og tiltak. Vi fikk opplyst at Bokn skole ikke har gjennomført risikokartlegging.

2.2.2 RAPPORTERING OG HÅNDTERING AV AVVIK

I likhet med risikovurdering er avvikshåndtering et lovpålagt krav iht. internkontrollforskriften. Forskjellen er at der risikovurderingen fører til tiltak basert på hendelser som kan skje, så omfatter avvikshåndtering tiltak og læring basert på hendelser som har skjedd. I Bokn kommune skal avvik registreres i kommunens kvalitetssystem, Compilo. Compilo ble innført som Bokn

[8] KILDE: Arbeidstilsynet: https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/

kommunes kvalitetssystem i 2022. Frem til 2022 brukte kommunen et system som het KF Kvalitet.

I intervjuer med ledelse, tillitsvalgte og verneombud kommer det frem at Compilo er lite brukt selv om ansatte har fått opplæring i systemet. Ledelsen sier at de har fått avviksmeldinger muntlig, og har da bedt ansatte om å også legge avviket inn i Compilo, men det har sjeldent blitt gjort. Ansatte opplever at Compilo er tungvint å komme inn på, og at det er tungvint å melde avvik. I tillegg opplever ansatte at de ikke har tid til å melde avvik. Det kommer også frem i intervjuene at ansatte er usikre på hva som er et avvik og hva slags type avvik som skal legges inn i Compilo.

Tabellen under viser innmeldte avvik fra 2019- juni 2023 fordelt på hendelsestype.

Tabell 2: Innmeldte avvik i avvikssystemet KS Kvalitet på Bokn skole, fordelt på avvikskategori for perioden 2019 - 2021

Årstall	Mangelfull sikring av fysisk miljø	Mangel på/ teknisk utstyr fungerer ikke	Personal-mangel	Person-skade	Spesial-undervisning ikke gjennomført iht vedtak	Annet	Sum
2019	1	11	8	13	3	11	47
2020						1	1
2021	2					4	6

Kilde: Bokn kommune

Tabell 3: Innmeldte avvik i avvikssystemet Compilo på Bokn skole, fordelt på avvikskategori for perioden 2022 - august 2023

Årstall	Helse, miljø og tryggleik	Organisasjon/ internt	Personvern/ GDPR	Ytre miljø	Sum
2022	17	9		1	27
2023	5		1		6

Kilde: Bokn kommune

Tabellene viser at det er en markant nedgang i avvik fra 2019 til 2020, mens kommunen fremdeles brukte KF Kvalitet. Noe av denne nedgangen kan skyldes nedstengingen i forbindelse med koronapandemien i 2020. Siden avvikskategoriene ikke er like etter at kommunen gikk over til nytt avvikssystem, er det vanskelig å sammenlikne tallene.

I arbeidsmiljøutvalgets (AMU) møte i februar 2023 ble avviksstatistikken for 2022 gjennomgått. I referat fra møtebehandlingen står det at *«Statistikken for Bokn viser at avvik ikkje blir brukt i god nok grad. Det blir tatt opp at avvik ikkje blir meldt på grunn av at tilsette synes at det er vanskelig å melde via systemet, både grunna knapt med tid og tilgjengelighet i systemet.»* AMU vedtok *«at organisasjonen må jobbe videre med synliggjering av viktigheita av å melde avvik og bruke dei systema vi har fått for dette. Det må sjå på muligheita av å få tilpassa systema med avviksmelding digitalt så det blir lettare å bruke for alle tilsette.»*

Avvik har ikke blitt drøftet i HMS-gruppen på Bokn skole. Både ledere og ansatte opplever at avvikene som blir meldt er tekniske avvik som omhandler bygget. F.eks. vinduer som ikke er lukket eller dører som ikke er låst når skolen er stengt.

2.2.3 VERNERUNDER

I kommunens rutine for vernerunde står det at *«Vernerunde er en systematisk arbeidsmiljøkartlegging som har til hensikt å avdekke feil, mangler og forbedringsområder.»* Rutinene viser til at det er enhetsleder som er ansvarlig for å at det blir gjennomført vernerunder, og at planlegging og innkalling skal skje i samarbeid med verneombudet. I tillegg til enhetsleder og verneombud nevnes vaktmester og bedriftshelsetjenesten som andre relevante deltakere i vernerunden. Videre heter det at informasjon om planlagt vernerunde skal sendes til alle ansatte i enheten slik at de får mulighet til å komme med innspill i forkant.

I rutinen står det at følgende arbeidsmiljøfaktorer skal gjennomgås på vernerunden: belysning, inneklima, støy, kjemikalier, ergonomi, verneutstyr, maskiner og utstyr, orden og renhold,

førstehjelpsutstyr, brannvern, avfallshåndtering, registrering av uønskede hendelser. I tillegg skal spiserom, garderobe og toaletter gjennomgås. Dersom det et er forhold som ikke kan utbedres umiddelbart skal det skrives avvik, og evt. forbedringstiltak skal føres opp på enhetens HMS-handlingsplan. Leder skal informere ansatte om resultatet av vernerunden.

Intervjuene viser at det er ulike meninger om når siste vernerunde ble gjennomført. Konstituert rektor opplyser i intervju at vernerunder normalt gjennomføres tidlig i skoleåret, og at den siste vernerunden ble gjennomført i 2021 - kort tid før de flyttet inn i brakkene. Verneombud er usikker på når det sist ble gjennomført vernerunde, men mener det ikke er gjennomført etter hun gikk inn i rollen som verneombud i skoleåret 2022/2023. Verneombud har etterspurt vernerunder.

Tillitsvalgt sier at det er gjennomført vernerunder, men at det ikke har vært særlig ofte. Hun er ikke kjent med hvor ofte det skal gjennomføres vernerunder, men opplyser at hun som en del av HMS-opplæring i 2021 gikk vernerunde i brakkebygget. Denne vernerunden gikk hun alene og ikke sammen med ledelsen pga. korte frister. De siste papirene hun da fant på gjennomført vernerunde var i 2014. Tillitsvalgt er ikke kjent med at det er gjennomført vernerunde etter 2014 med unntak av da hun selv gikk i 2021.

I referat fra AMU-møtet i september 2022 står det at skolen skal gå vernerunde når de har kommet inn i nytt bygg. I referat fra AMU-møtet i november 2022 heter det at handlingsplaner etter vernerunder i 2022 skal behandles i AMU-møtet i februar 2023. På AMU-møtet i februar 2023 blir rapport fra vernerunde for 1. etg i sentraladministrasjonen behandlet, men det er ikke rapport fra vernerunder for andre områder.

Den nye skolen ble tatt i bruk i januar 2023. Når intervjuene ble gjennomført i juni 2023 var det ikke gjennomført vernerunde. Vi har bedt om å få tilsendt dokumentasjon på gjennomførte vernerunder fra 2019 til i dag, men har ikke mottatt denne dokumentasjonen.

2.2.4 MEDARBEIDERSAMTALER

Kommunen har utarbeidet et medarbeidersamtalehjul, med temaer som skal være utgangspunkt for dialogen mellom leder og ansatt. I rutine for medarbeidersamtale står det at medarbeidersamtaler skal gjennomføres jevnlig. I møtereferat fra AMU i september 2022 står det at medarbeidersamtalen er del av det systematiske HMS-arbeidet og bør gjennomføres en gang i året. Samtidig blir det i AMU erkjent at medarbeidersamtaler ikke alltid blir gjennomført.

I intervjuene får vi opplyst at skolen pleier å gjennomføre medarbeidersamtaler på våren slik at ledelsen kan ta innspillene fra samtalene med i planleggingen av neste skoleår. Vi får derimot opplyst at det på grunn av kapasitetsutfordringer ikke er gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte på skolen i 2023. Ledelsen har prioritert å gjennomføre medarbeidersamtaler med de ansatte som de visste hadde behov for en samtale, og ellers gjennomført korte samtaler på 10-15 minutter med resten av personalet. I disse samtalene har tema vært ønsker og tanker for neste skoleår (2023/24) med bakgrunn i hvordan ting har fungert dette skoleåret (2022/23). I intervju blir både 2021 og 2022 nevnt som sist år de hadde medarbeidersamtale.

2.2.5 INVOLVERING AV ANSATTE OG DERES TILLITSVALGTE

I Bokn kommunes Veileder for HMS-grupper, revidert i november 2020, står det at HMS-gruppene skal fungere som lokale arbeidsmiljøutvalg på hver arbeidsplass. Enhetsleder er HMS-ansvarlig og skal lede HMS-gruppen gjennom faste møter. Den enkelte enhet skal lage en årsplan over planlagte møter i HMS-gruppa, minimum fire møter i året. Det skal være kjent blant personalet hvem som er medlem av HMS-gruppa og personalet skal holdes orientert om arbeidet, f.eks. gjennom informasjon i personalmøter. HMS-gruppene skal årlig rapportere til AMU om sitt arbeid, på forespørsel fra Personal, organisasjon og service. Kommunedirektøren opplyser om at en slik rapportering ikke er gjennomført da det ikke er så lenge siden HMS-gruppene ble opprettet.

Alle tema som har betydning for arbeidsmiljøet, skal behandles i HMS-gruppene. Det er i veilederen også skissert ulike tema som skal behandles i HMS-gruppene. Listen er ikke uttømmende:

- Sykefraværs-/nærværsarbeid (ikke enkeltsaker). Skal være tema på hvert møte
- Avvik/uønskede hendelser – skade/nestenulykker. Skal være tema på hvert møte.
- HMS-årshjulet, bl.a. medarbeiderundersøkelse, medarbeidersamtale og vernerunde.
- AKAN[9]
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Risikovurdering
- Ivaretakelse av gravide arbeidstakere
- Seniorpolitikk
- Brannvern
- Hygienene/Smittevern
- Kjemikaliearbeid/håndtering

På skolen er ikke begrepet HMS-gruppe kjent for alle. Dette begrepet forbinder både konstituert rektor og verneombud med AMU på kommunedirektørnivå hvor også frikjøpte tillitsvalgte deltar. Det kommer frem i intervjuer at ledelsen har månedlige samarbeidsmøter (medbestemmelsesmøter) med tillitsvalgte. Det opplyses at verneombud skal inkluderes i dette møtet ved behov, ca. to ganger i halvåret. Skolen har ikke årshjul med tema for samarbeidsmøtene, men rektor sier at noen tema går igjen avhengig av årstid. F.eks. drøftes tilsetting på våren i forbindelse med rekruttering til nytt skoleår. Ellers styres agendaen av hva som rører seg i personalgruppen.

Ansattes representanter har inntrykk av at HMS-arbeidet er lite systematisk og at det har vært mindre møtevirksomhet etter koronapandemien. Verneombud sier at hun i liten grad er involvert i

[9] AKAN står for Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. Bokn kommune har egne rutiner for oppfølging av ansatte som har en rusmiddelbruk og spillebrukt som går utover arbeidet.

HMS-arbeidet, og at siden hun ble verneombud høsten 2022, har deltatt på ett HMS-gruppemøte sammen med tillitsvalgte. Dette var i forbindelse med ståstedsanalysen som ble gjennomført vinteren 2023. Verneombud har bedt om møter med ledelsen våren 2023 uten at det har blitt avtalt et slikt møte.

Vi har etterspurt møtereferat fra samarbeidsmøtene og HMS-gruppemøtene på skolen fra 2019 til i dag. Vi har fått tilsendt møtereferat fra samarbeidsmøtene med Utdanningsforbundet og Fagforbundet fra januar 2022 til juni 2023. Det står ikke hvem som har vært innkalt og/eller deltatt på møtene, så det er usikkert om verneombud har deltatt på noen av disse møtene. Det er skrevet referat fra fem møter i 2022, fire møter på våren og ett møte i desember. Våren 2023 er det skrevet referat fra fire samarbeidsmøter.

Følgende saker har vært oppe i samarbeidsmøtet i 2022 som har vært relevant til HMS-arbeidet på skolen:

- Ansvar for sykefraværsoppfølging
- Planlegging av medarbeidersamtaler
- Ønske om en ståstedsanalyse av arbeidsmiljøet
- Plan samarbeidstid med verneombud og tillitsvalgte (HMS-møte)

Våren 2023 var følgende saker relevant til HMS-arbeidet oppe i samarbeidsmøtet:

- Veien videre HMS i etterkant av ståstedsanalyse av arbeidsmiljøet

Ledelsen sier at de har ansvar for å informere ansatte om HMS-systemet og HMS-arbeidet, men at ansatte også har ansvar for å oppsøke informasjon. Det oppgis at en tydeliggjøring av forventingene til ansatte når det gjelder dette, vil bli gjort høsten 2023. Ledelsen informerer i ulike kanaler: personalmøter, plandager, i ukebrev og i referater fra trinnmøter og fellesmøter.

Det planlegges for 3-4 personalmøter i halvåret. Ansattes representanter uttaler at HMS har vært tema på noen plandager, og at de da blir minnet om å bruke Compilo. Ansattes representanter er av den oppfatningen av at ansatte er dårlig informert om, og lite involvert i HMS-arbeidet. Ledelsen informerer om beslutninger, men ikke om pågående arbeid. Tillitsvalgte er også usikre på om det er de eller ledelsen som har ansvar for å informere ansatte når de har hatt møter med ledelsen. Plasstillitsvalgt opplever det som utfordrende å skulle være ansattes representant og samtidig gå med fra ledelsen til de ansatte. Tillitsvalgte informerer om aktuelle saker i klubbmøter med sine medlemmer. En tillitsvalgt forteller at det er spilt inn til ledelsen at de må snakke direkte med ansatte om arbeidsmiljøet. Det hevdes at det ikke har vært kultur for dette på skolen.

Et av forbedringspunktene som ble valgt i forbindelse med ståstedsanalysen som ble gjennomført vinteren 2023 var at ledelsen må informere personalet i god tid og gi tydelig informasjon. I intervju kommer det frem at det er gitt mye tilbakemeldinger på dette, og at informasjonsflyt er en utfordring på alle nivå. Eksempelvis får ansatte sen beskjed ved endringer i oppsatt plan.

2.2.6 ANSATTES KJENNSKAP TIL HMS-SYSTEMET

Det kommer frem fra intervjuene at de ansatte kjenner til kvalitetssystemet Compilo selv om det er usikkert i hvor stor grad systemet blir brukt. Overordnete HMS-rutinene ligger i kvalitetssystemet Compilo, mens lokale årshjul, rutiner og planer ligger på skolens intranettside (sharepoint). Det kommer frem at det er en utfordring at ikke alle vet hvor de skal finne informasjon på intranettsiden. Det har også vært utfordringer med tilgang til sharepoint-løsningen.

2.2.7 ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE OG OPPFØLGING I AMU

AktiMed Bedriftshelsetjeneste gjennomførte i januar 2021 en kartlegging av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet i Bokn kommune. Spørreskjemaet inneholdt 18 spørsmål om disse temaene:

- Positive utfordringer i jobben
- Bemyndigende, støttende og rettferdig ledelse
- Rolleforventning
- Kontroll/selvbestemmelse
- Sosiale relasjoner
- Engasjement og trivsel

Når resultatene av undersøkelsen var klare, skulle alle enheter ha en prosess for å velge både hva de ønsket å bevare i arbeidsmiljøet og hva de ønsket å forbedre, med tilhørende tiltak. I intervjuene blir det fortalt, både av ledelsen og av ansattes representanter at det ikke har blitt jobbet godt nok med oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen på skolen. Det kommer frem at det er brukt for lite tid på å følge opp resultatene av undersøkelsen sammen med personalet. Ansattes representanter sier at dette er veldig uheldig, da det for noen ansatte kostet å svare ærlig på undersøkelsen.

Som resultat av undersøkelsen har ledelsen påbegynt et arbeid med arbeidsinstruks for de ulike stillingsgruppene, som beskriver hvilke funksjoner som har hvilket ansvar. Tillitsvalgte sier at arbeidsinstruksen er et sentralt element som vil løse en utfordring skolen har hatt over flere år, nemlig hvem som har ansvar for hvilke arbeidsoppgaver.

Den enkelte enhets handlingsplaner ble sendt til AMU i september 2021, med unntak av skole og barnehage. I møtebehandlingen står det at det er utarbeidet handlingsplaner for barnehage og skole, men at de skal konkretiseres mer. I handlingsplan for skole fremgår det ingen oppfølging av tiltakene som ble valgt.

I samme møte har tillitsvalgte meldt følgende sak: *«Tillitsvalgte registrerer ekstra stor arbeidsbyrde hos enkelte arbeidstakere i kommunen. Hva gjør vi for å «lette» arbeidshverdagen for enkelte, og for å unngå sykemeldinger?»* I referat fra møtebehandlingen står det: *«Skole: Leder har ikke kapasitet. Rektor går ikke videre pga kapasitet. Hva er lovpålagt og hva er ikke*

lovpålagt. Refleksjoner rundt hva en må prioritere. Arbeidsgiver har ansvar for å ta vare på de ansatte i situasjoner hvor en blir stående alene med pårørende, foreldre». I påfølgende møte i november 2021 blir samme sak tatt opp igjen med spørsmålet *«Blir dette følgt opp videre?»* Det er ikke skrevet referat fra møtet.

Under møtebehandling av sykefravær i 2022 står det i referatet fra juni 2022: *«Arbeidsmiljø og sykefravær henger tett sammen, når det er vanskelig saker at de ansatte også ser at det blir tatt tak i, kan være forebyggende».* Videre står det *«Skole – krevende å være i midlertidige lokaler, uro i personalgruppen, Arbeidsmiljøet har betydning for hvor raskt en kommer tilbake til jobb».*

I forbindelse med gjennomgang av AMUs oppgaver i møtet i juni 2022 står det at handlingsplaner etter arbeidsmiljøundersøkelsen skulle behandles i AMU igjen i november 2022. Denne saken står ikke på agendaen til møtet i november 2022.

I sak *«Status handlingsplaner etter medarbeiderundersøkelsen 2021»* som ble behandlet i AMU-møtet i februar 2023 heter det i referatet at: *«Det blei informert frå skule om at deira handlingsplan ikkje er fulgt opp. Slitsom: nytilsette får ikkje tilgang grunna lisensar til lærerressurser, arbeidsinstrukser manglar, oppdatert hendelseskalender for skulen er ikkje tilgjengelig… dette er veldig slitsomt for tilsette på skulen. Ny medarbeiderundersøkelse er laga – nå må det settast av tid til å få nødvendig arbeid gjort i etterkant.»*

2.2.8 STÅSTEDSANALYSE VEDR. ARBEIDSMILJØET

Ved årsskiftet 2022/2023 tok tillitsvalgte på skolen initiativ til en ståstedsanalyse vedr. arbeidsmiljøet.[10] Bakgrunnen var høy turnover og høyt sykefravær. I tillegg opplevde tillitsvalgte at arbeidsmiljøundersøkelsen, som ble gjennomført i 2021, ikke ble fulgt opp. Målet med ståstedsanalysen var å få et bedre arbeidsmiljø gjennom å ha oppmerksomhet på hva som er bra og hva som kan bli bedre.

Innretningen på analysen ble drøftet i samarbeidsmøtet med verneombud, hvor det etter ledelsens ønske ble besluttet at tillitsvalgte skulle ta ansvar for gjennomføringen da det var de som hadde tatt initiativ. Alle ansatte fikk tilbud om å delta i utarbeidelsen av ståstedsanalysen uavhengig av hvor eller om de var organisert. Tillitsvalgte hadde klubbmøter før og etter at ståstedsanalysen ble gjennomført slik at alle i forkant hadde en felles forståelse av formålet med undersøkelsen og i etterkant var enig om en felles oppsummering av analysen.

Deretter hadde tillitsvalgte, verneombud og ledelse et møte hvor de drøftet hva som gikk igjen i besvarelsene og som det bør jobbes med. Etter ønske fra ledelsen på skolen ble forbedringsområdene presenterte av verneombud og tillitsvalgte på et av skolens personalmøter.

[10] Dette er den nye medarbeiderundersøkelsen det refereres til i AMU i februar 2023.

Forbedringsområdene som ble valgt ut var kommunikasjon og informasjon, respekt og organisering av vakthold i friminuttene. Et av tiltakene er at kontaktlærer må gi tilstrekkelig informasjon til faglærere og fagarbeidere i klassen. Et annet tiltak er at ledelsen må sette av tid i arbeidsplanene til personalet for å sikre samarbeid mellom fagarbeidere og lærere og at fagarbeidere blir brukt som en ressurs i planleggingen. Når det gjelder organisering av vakthold var det et ønske om flere vakter og tydeligere oversikt over inspeksjonsområdene. Ny vaktliste er kommet, men hvilke endringer som er gjort kommer ikke frem av dokumentasjonen vi har fått tilsendt. Videre opplyses at ansattes ønske om en oversikt over hvilke vakter som er ledige ved fravær ikke er gjort noe med.

Ansattrepresentantene opplever at ledelsen mener det er tillitsvalgte og de ansatte som skal ta ansvar for oppfølgingen, og de er usikre på hvordan resultatet av analysen blir fulgt opp av ledelsen. Konstituert rektor sier i intervjuet at det ikke er planlagt videre oppfølging av ståstedsanalysen, men det opplyses at det skal jobbes med å avklare forventinger til hvordan de skal ha det sammen på skolen ved oppstarten av nytt skoleår (2023/2024).

2.2.9 VURDERING

Bokn skole har et klart forbedringspotensial når det gjeldet det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. En sentral del av det systematiske HMS-arbeidet er å gjennomføre risikovurderinger og med bakgrunn i denne utarbeide handlingsplaner og iverksette tiltak for å redusere risikoene som framkommer av risikovurderingen. Gjennomgangen vår viser at det ikke er gjennomført risikovurderinger.

Avvik blir i liten grad meldt i avvikssystemet. Det har vært en nedgang i rapporterte avvik fra 2019, med en liten økning i 2022. Rapportering av avvik er viktig for å kunne sette i verk forebyggende tiltak. Vi vil understreke at arbeidstaker har medvirkningsplikt i skolens systematiske HMS-arbeid, og et ansvar for å følge de rutinene som kommunen har. Samtidig er det arbeidsgivers ansvar å legge til rette for at avvik rapporteres og følges opp. I intervjuene fremkom det at ansatte opplever at det er vanskelig både å komme inn i avvikssystemet og å legge inn avvik. Dette ble også tatt opp av AMU i februar 2023. Underrapportering av avvik kan være forårsaket av at ansatte er usikre på hva som er et avvik, at de ikke har tilstrekkelig med tid til å rapportere avvik og/eller at de ikke ser hensikten med å melde fra.

Vernerunder og medarbeidersamtaler gjennomføres ikke årlig. Skolen kan heller ikke dokumentere gjennomførte vernerunder. Vernerunder og medarbeidersamtaler er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet og i arbeidet med å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Gjennom medarbeidersamtaler kan leder får god innsikt i de ansattes eventuelle behov og utfordringer, både når det gjelder arbeidsoppgaver, kompetanse og arbeidsmiljø. Informasjon fra medarbeidersamtalene kan slik også brukes til å forbedre virksomheten, i tillegg til at samtalene medvirker til at ansatte føler seg sett og hørt..

Manglende oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen i 2021 og ståstedsanalysen i januar 2023, er uheldig. Riktig bruk og godt etterarbeid av slike undersøkelser, kan føre til positiv utvikling både for organisasjonen og den enkelte ansatte. Fravær av dette arbeidet kan på den andre side bidra til uro, misnøye og, som vi ser i dette tilfellet, en forsterket opplevelse av avstand mellom ansatte og ledelse.

Lovverket stiller krav til involvering av ansatte og ansattes representanter i det systematiske HMS-arbeidet. Kommunens veileder for HMS-grupper stiller også krav til hvordan HMS-arbeidet i den enkelte enhet skal organiseres. Bokn skole følger ikke kravene i veilederen. Skolens ledelse har faste samarbeidsmøter med tillitsvalgte, men har ikke faste møter hvor de drøfter HMS-arbeidet med verneombud. Vår vurdering er at HMS-arbeidet ikke er systematisk, men at en kun drøfter de akutte sakene som oppstår. Dette fører til manglende helhetstenking i HMS-arbeidet. Arbeidsgiver har ansvar for å trekke arbeidstakere med for å kunne ivareta sitt HMS-ansvar. Vi vurderer at skolens ledelse ikke involverer de ansatte på en hensiktsmessig måte. Videre er det en svakhet at mye av ansvaret for kommunikasjon med de ansatte er lagt på ansattes representanter.

Gjennomgangen vår avdekker med andre ord flere mangler knyttet til det systematiske HMS-arbeidet i kommunen, og det ser heller ikke ut til at HMS-arbeidet blir etterspurt av AMU. Dette til tross for ikke gjennomførte vernerunder, manglende oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen, kapasitetsutfordringer i ledelsen og arbeidspress har vært behandlet i skolens AMU. HMS-gruppene skal årlig rapportere til AMU om sitt arbeid, men dette er ikke gjort og er heller ikke etterspurt av AMU.

2.2.10 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen

- å iverksette tiltak som sikrer at de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole følges opp. Det inkluderer å
  - planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokns kommunes veileder for HMS-grupper
  - involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen
  - gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplan i samarbeid med ansatte og deres representanter
  - arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet
  - gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig

3 SAMARBEID MELLOM DE ULIKE FAGGRUPPENE

Problemstilling:

- **Hvordan fungerer samarbeidet mellom fagarbeiderne, undervisningspersonell og ledelse?**

3.1 INNLEDNING

3.1.1 LÆREPLANVERKET

I overordnet del av læreplanen, som omtaler verdier og prinsipper for grunnopplæringen, står det at:

> *Skolen skal være et profesjonsfaglig felleskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis (...)Det profesjonelle samarbeidet ved skolene forutsetter god ledelse. God skoleledelse forutsetter igjen ledelsesfaglig legitimitet og god forståelse av pedagogiske og andre utfordringer lærerne og andre ansatte står overfor. God ledelse prioriterer utvikling av samarbeid og relasjoner for å bygge tillit i organisasjonen.*[11]

3.1.2 AVTALEVERKET

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring[12] regulerer arbeidstiden for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. Avtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse, slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig. I innledningen til arbeidstidsavtalen heter det at skoleleder spiller en sentral rolle for lærings-, utviklings- og utdanningsarbeidet, og at anerkjennende og forpliktende samspill mellom skoleeiere, andre ledere, tillitsvalgte, kollegiet og støttetjenester er nødvendig for at man sammen kan bidra til utdanningsledelse.

Arbeidstiden på skolen skal først og frem brukes til undervisning og annet elevrettet arbeid, men også til samarbeid med kollegaer, foreldre og andre samarbeidsinstanser. Det er skolens ledelse som har ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.[13]

3.1.3 REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen over har vi utledet følgende revisjonskriterie:

---

[11] KILDE: Utdanningsdirektoratet: https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/3.-prinsipper-for-skolens-praksis/3.5-profesjonsfellesskap-og-skoleutvikling/

[12] Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213) er en sentral forbundsvis særavtale inngått med hjemmel i hovedavtalen del A § 4-3 mellom KS og lærerorganisasjonene.

[13] Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring (SFS 2213)

Bokn skule har struktur for samarbeid mellom fagarbeidere, undervisningspersonell og ledelse og arbeider aktivt med å være et profesjonsfaglig fellesskap.

3.2 MØTESTRUKTUR

Skolen har flere faste møter:

- Ledermøter annenhver mandag. Her deltar trinnledere og SFO-leder i tillegg til rektor og inspektør. Tema for møtene følger det administrative årshjulet. I tillegg fordeles oppgaver og en planlegger for de kommende to ukene.
- Trinnmøter hver tirsdag. Et møte for ansatte på barnetrinnet og et møte for ansatte på ungdomstrinnet. De ansatte som jobber på begge trinn deltar der de har hovedtyngden av sin arbeidstid. Fagarbeiderne deltar ikke på dette møtet pga arbeid i SFO. Det sendes ut referat fra trinnmøtene til alle ansatte på skolen.
- SFO-møte hver onsdag for alle som jobber på SFO. Dette møtet er i undervisningstiden.
- Fellesmøter hver onsdag. Her deltar rektor, inspektør, undervisningspersonalet, SFO-leder og 1-2 fagarbeidere. Dette møtet er i SFO-tiden. I møtet tar ledelsen opp faglige tema, blant annet skolens deltakelse i Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning.
- Klasseteammøter to ganger i året. Her legges til rette for at lærere og fagarbeidere i klassene skal samarbeide. Det sendes ut referat fra møtene til de som arbeider i klassen.
- Personalmøter for alle ansatte. Gjennomføres på plandagene eller etter at SFO er stengt slik at alle kan delta. Det planlegges for 2-4 personalmøter i halvåret. Her jobber en hovedsakelig med faglige tema, men her har en også hatt oppe medarbeiderundersøkelsen og ståstedsanalysen.

3.3 UTDANNINGSDIREKTORATETS OPPFØLGINGSORDNING

Bokn skole ble i 2020 invitert til å bli med i Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning[14] grunnet svake resultater over tid i elevundersøkelsen og nasjonale prøver. De svake resultatene er knyttet til lesing, trivsel, mobbing og motivasjon.[15] I den forbindelse ble det valgt å videreføre

[14] Ansvaret for kvalitets- og kompetanseutvikling ligger hos lokale myndigheter, men kommuner og fylkeskommuner som ikke får til ønsket utvikling på egenhånd skal få støtte og oppfølging av staten. Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning skal bidra til kvalitetsutvikling i kommuner og skoler slik at de kan nå målene som er satt for opplæringen.

[15] Fra Bokn kommunes årsmelding 2021.

samarbeidet med læringsmiljøsenteret ved UiS[16] og desentralisert kompetanseordning[17]. Det er arbeidet med å sikre at skoleeier på en systematisk måte og i samarbeid med skoleledelsen skal kunne vurdere kvaliteten i opplæringen, gjennom å utarbeide årshjul, rutiner og prosessdokument[18]. I intervjuer kommer det frem at det er gjennomført seminar for ansatte på plandager og på fellesmøtene, i tillegg til at ansatte har fått veiledning i enkeltsaker. Alle ansatte har ikke fått delta på alt det faglige opplegget, siden oppfølgingen har blitt gjennomført på fellesmøtene, når fagarbeiderne arbeider på SFO. Informasjon fra seminarene og nye rutiner er lagt ut på intranett. Det kommer frem i intervjuer at det er en utfordring at ikke alle ansatte vet hvor de skal finne informasjonen.

For å sikre fagarbeidernes deltakelse på fellesmøtene er det utarbeidet en rullering slik at 1-2 fagarbeidere kan delta på møtene. Grunnet sykefravær har dette ikke vært like enkelt å gjennomføre i praksis. Verneombud mener det er en svakhet at fagarbeiderne i liten grad har kunnet delta på disse seminarene og sier at det er stilt spørsmål til om dette arbeidet kan organiseres på en annen måte. Verneombud sier at ansatte sitter igjen med en opplevelse av at deltakelse i oppfølgingsordningen ikke har løftet kompetansen til hele ansattgruppen. Det kommer frem i intervju med ansattes representanter at det oppleves som et gjennomgående problem fra begge faggruppene at lærere og fagarbeidere ikke har avsatt tid sammen.

3.4 TILRETTELEGGING FOR SAMARBEID

Ansattes representanter mener at det i liten grad er tilrettelagt for samarbeid mellom fagarbeiderne og undervisningspersonellet, selv om dette har vært etterlyst i flere år. Både lærere og fagarbeidere opplever det som en utfordring at lærerne har avsatt tid til planlegging, mens fagarbeiderne ikke har det. I fellesmøtene på onsdager er det satt inn ekstra ressurser i SFO slik at fagarbeiderne på omgang kan delta. Ved fravær blir dette likevel vanskelig å få til i praksis. Rektor erkjenner at det har vært mindre samarbeid på tvers av faggruppene siste halvår da de ikke har hatt SFO-leder. Rektor har deltatt i deler av noen SFO-møter for å bistå i arbeidet med månedsplan. SFO-møtene har ikke blitt brukt til å dele informasjon om arbeidet i forbindelse med deltakelse i Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning.

Det sendes ut referat fra fellesmøter til alle ansatte og referat fra klasseteammøter til de som jobber i klassen, men det kommer frem i intervjuene at fagarbeiderne opplever å ikke ha en stemme inn i møtet siden de sjelden deltar. Fagarbeidere som har ansvar for enkeltelever over

[16] Læringsmiljøsenteret ved UiS er et nasjonalt senter for læringsmiljø og atferdsforskning for barnehager og skoler.

[17] Desentralisert kompetanseordning skal bidra til at alle skoleeiere gjennomfører kompetanseutviklingstiltak. Statsforvalteren, skoleeier, lokale universitet og høyskoler skal, sammen med andre relevante aktører, samarbeide for å kartlegge behov for kompetanseutvikling og planlegge utviklingsarbeidet. Ordningen har som mål å styrke kompetanse som bidra til et mer likeverdig tilbud for alle barn i regionen.

[18] Fra Bokn kommune årsmelding 2022.

lengre tid opplever at de ikke blir involvert i drøftinger knyttet til elevens oppfølging. De mener at de får for lite informasjon om hva som er planlagt og opplever at de ikke får brukt kompetansen sin i stor nok grad.

Det er ulikt i hvor stor grad lærerne involverer fagarbeiderne. Den enkelte lærer må selv planlegge for samarbeid og kommunikasjon med fagarbeidere og andre. Vi blir fortalt at noen lærere legger ut informasjon om hvordan undervisningen er planlagt i forkant av undervisningen, men fagarbeiderne har ofte ikke tid til å lese planer og e-post. Fagarbeiderne har ikke egen kontorplass på skolen. Etter at de flyttet inn i nytt skolebygg har de ansatte heller ikke egne posthyller lenger. Det hevdes å være sjelden at fagarbeiderne vet hva de skal bruke tiden sin på før de er på vei inn i klasserommet, og de opplever at de ikke har nok informasjon til å kunne gjøre en god jobb.

> *Nå famler vi i blinde fordi vi ikke snakker sammen og ikke har nok informasjon. Alle har noen puslespillbrikker, men ingen har hele bildet. Det går ut over den enkelte elev, medelever og kollegaer.*

Personalmøter er felles for hele ansattgruppen, noe som oppleves som positivt av alle de intervjuede. På plandagen har ledelsen lagt inn noe tid slik at fagarbeiderne og lærerne får tid til å snakke sammen og avklare forventninger. Dette oppleves derimot ikke som tilstrekkelig av de ansatte. Ansattes representanter sier at plandager og personalmøter i stor grad blir brukt til å jobbe med læreplanen, nye undervisningsmetoder, og i mindre grad til å snakke om hva som foregår i de enkelte klassene, trinnene og det å arbeide som et team. Tillitsvalgt opplever at signalene fra ledelsen at det skal brukes mindre tid til samarbeid og organisering mellom faggruppene, og mer tid til å jobbe overordnet med læreplanen. Et eventuelt samarbeid på tvers mellom faggruppene vil da måtte gjøres etter lærernes planfestede tid slik at det blir enda vanskeligere å samarbeide det som skjer i den enkelte klasse. Tillitsvalgt er bekymret for dette.

Ansatte opplever at det er enighet om at arbeidsplanene bør inneholde samarbeidstid. Tross dette blir det ikke gjort. Klasseteammøtene skal gjennomføres to ganger i året og skal brukes til samarbeid, planlegging og organisering på tvers av klasser. For at alle som jobber i klasse skal kunne delta er de avhengig av vikar. Det kommer frem i intervju at noen ansatte ikke har deltatt på klasseteammøte før på våren, og først da fikk informasjon som ansatt selv vurderte at hun burde fått i august.

3.5 VURDERING

Vi vurderer er at det i liten grad er tilrettelagt for samarbeid mellom faggruppene, selv om dette er etterspurt av både lærere og fagarbeidere over flere år. Det er få møtepunkter for hele personalgruppen, og ingen struktur på samarbeid mellom lærere og fagarbeidere i den enkelte klasse eller trinn. Det registreres tiltak som skal sikre fagarbeidernes deltakelse i de ukentlige fellesmøtene, men dette lar seg vanskelig gjennomføre i praksis. Dette gjør blant annet at

fagarbeiderne ikke har fått tatt del i kompetansehevingen i regi av Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning.

Det er utfordrende å finne tidspunkt hvor både lærere og fagarbeidere kan treffes all den tid skolen krever tilstedeværelse i undervisningstiden, mens SFO må være bemannet før og etter skoletid. Desto viktigere mener vi det er at det blir prioritert et minimum av treffpunkt med klare forventninger til hva som skal samarbeides om og hvordan. I dag er det ikke tilrettelagt for et slikt samarbeid i verken lærerne eller fagarbeidernes arbeidsplan, noe som bidrar til et samarbeid preget av tilfeldigheter og prioritering hos den enkelte ansatte hvor noen involverer hverandre og andre ikke. Fagarbeiderne kan på denne måte gå glipp av viktig informasjon i oppfølging av enkeltelever, noe som også kan føre til at faktisk kompetanse ikke blir utnyttet. På denne måte kan manglende samarbeid ha innvirkning både på undervisningskvaliteten og det faglige opplegget, men også på det psykososiale arbeidsmiljøet.

3.6 ANBEFALING

Vi anbefaler kommunen å:

- sikre systematisk samarbeid mellom fagarbeidere og lærere på skolen

4 OPPLEVELSE AV DET PSYKOSOSIALE ARBEIDSMILJØET

Problemstilling:

- **Hvordan opplever de ansatte det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen?**

Dette er en deskriptiv problemstilling, det er derfor ikke laget revisjonskriterier. Problemstillingen er belyst gjennom intervjuer med konstituert rektor, tillitsvalgte og verneombud.

I intervjuene blir det fortalt at det sosiale klimaet mellom faggruppene er blitt mye bedre og at det er en opplevelse av at kollegaene ønsker hverandre vel. Ledelsen er mer synlig i miljøet nå enn tidligere, noe som påpekes som positivt. Ansattes representanter sier at det likevel er for stor avstand mellom ledelsen og de ansatte og at ansatte har en opplevelse av at ledelsen ikke forstår hvilke utfordringer de ansatte står. Det kommer frem at ansatte har spurt ledelsen om å observere klassetimer for å se hva de ansatte står i. Det har også blitt etterspurt at ledelsen har vakt i friminuttet for å opprettholde kontakten med barna, og i større grad få med seg hva som skjer. Dette har blitt avslått.

Ansattes representanter ser at ledelsen har det travelt og at de ikke rekker over alle oppgaver. Det er en usikkerhet blant ansattes representanter, om ansatte som har behov for støtte i arbeidshverdagen får den støtten de trenger. Støtte kan være at det settes inn ekstra ressurser der det er behov for det, eller veiledning som både kan være knyttet til samarbeid med elever og foreldre, eller til planlegging og gjennomføring av undervisning. Det kommer frem at ansatte opplever å stå alene i en del krevende situasjoner. Både ledelsen og ansattes representanter er kjent med at det er noe arbeidsrelatert sykefravær på skolen.

Ledelsen sier at de har fått tilbakemeldinger fra ansatte som har sluttet om at de har kjent seg alene grunnet et lite fagmiljø på skolen. Det er f.eks. ikke så mange å samarbeide med hvis man har ansvar for norskundervisningen på ungdomstrinnet. Personalgruppen har også blitt mindre, grunnet nedskjæringer. Dette har ført til større arbeidspress på de som er igjen. Ansattes representanter sier at det er ulike årsaker til at ansatte har sluttet. Noen har fått «drømmejobben», mens andre har sluttet grunnet en opplevelse av stress over flere år, uklarheter og ikke nok støtte.

Tillitsvalgt og konstituert rektor foreller at det er jobbet med hvordan klassene skal være organisert fra høsten 2023. Det skal bl.a. være to kontaktlærere i de sammenslåtte klassene slik at de kan fordele elevene mellom seg, avlaste hverandre og samarbeide. Det har også blitt jobbet med hvordan de kan jobbe mer systematisk, gjennom bruk av rulleringsplaner i de aldersblandede gruppene. I tillegg sier rektor at de må jobbe med å bygge godt team slik at de kan jobbe sammen selv om de ikke har de samme undervisningsfagene.

4.1 OPPSUMMERING

Det psykososiale arbeidsmiljøet oppgis som bedre enn på lenge. Det sosiale klimaet mellom kollegaene er bra, og det fortelles at ansatte tar vare på hverandre. Det er likevel noen arbeidsmiljøutfordringer på skolen. Ansatte opplever å stå alene i en del krevende saker, og det oppgis en bekymring knyttet til hvorvidt den enkelte ansatt får nødvendige støtte og veiledning.

5 KONKLUSJON

Gjennomgangen viser at Bokn skole ikke jobber systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette gjenspeiles i manglende gjennomføring og dokumentasjon av HMS-arbeidet. Det er ikke gjennomført risikovurderinger og dermed ikke iverksatt tiltak, avvik rapporteres i liten grad i avvikssystemet, og det er usikkert når det sist ble gjennomført vernerunder og medarbeidersamtaler. Ledelsen har faste samarbeidsmøter (medbestemmelsesmøter) med tillitsvalgte, men mindre struktur for samarbeid med verneombud om HMS-arbeidet. Mye av ansvaret for kommunikasjonen med ansatte er lagt over på ansattes representanter, noe som vurderes som uheldig.

Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom lærere og fagarbeidere. Trinnmøter skal gjennomføres to ganger i året, men det er ikke alltid dette blir gjort. Med unntak av felles personalmøter og plandager er det opp til den enkelte lærere å inkludere fagarbeidere som jobber i klassen eller på trinnet i løpet av skoleåret. Det er derfor ulikt i hvor stor grad fagarbeiderne blir involvert i planleggingen av det faglige opplegget og om de har nok informasjon til å utføre jobben sin. Dette har skapt frustrasjon mellom lærere og fagarbeidere. Begge faggruppene ønsker at det blir satt av mer tid til samarbeid i løpet av skoleåret.

Likevel beskrives det sosiale klimaet mellom fagarbeidere og lærere som bra. Det er større avstand mellom ansatte og ledelse, og ansattes representanter er usikre på om ansatte med behov for støtte får den støtten de trenger når de trenger den. Flere ansatte har en opplevelse av å stå alene i utfordrende situasjoner, og det oppgis at de ikke blir ivaretatt godt nok i arbeidshverdagen.

Vi anbefaler kommunen å:

- iverksette tiltak som sikrer de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole. Det inkluderer å:
    - planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokn kommunes veileder for HMS-grupper
    - involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen
    - gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner i samarbeid med ansatte og deres representanter
    - arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole, og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet
    - gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig
- sikre samarbeid mellom fagarbeidere og lærere på Bokn skole

VEDLEGG

Muntlige kilder fra kommunen

Totalt 4 personer er intervjuet. Disse er:

- Konstituert rektor
- Verneombud
- Plasstillitsvalgt Utdanningsforbundet
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet

Utover intervjuene var det i innledende fase gjennomført et møte med kommunedirektør, rektor og konstituert rektor. Det har også vært fortløpende dialog med kommunedirektør, som har vært kommunens kontaktperson i prosjektet.

Skriftlige kilder fra kommunen

- Avviksstatistikk 2019-2023
- Brannbok Bokn skole
- Handbok for verneombud i Bokn kommune
- Handlingsplan arbeidsmiljøundersøkelsen 14.09.21
- Handlingsplan roller og ansvar Bokn skole
- HMS-gruppe rettleiar, revidert november 2020
- Rapport arbeidsmiljøkartlegging 2021 for Bokn skole og Bokn kommune
- Informasjon til ansatte om arbeidsmiljøkartlegging juni 2021
- Oversikt fellesmøter og personalmøter høsten 2020, våren 2021, høsten 2021, høsten 2022
- Oversikt over sosiale aktiviteter høsten 2022 og våren 2023
- Prosedyre for avvikshandtering
- Referat fra møter i arbeidsmiljøutvalget i perioden juni 2021 til juni 2023
- Referat fra samarbeidsmøter på Bokn skole fra januar 2022 til juni 2023
- Rutine melding og handtering av avvik
- Rutine medarbeidersamtale
- Rutine sykefravær
- Skjema vernerunde
- Skjema risikovurdering
- Ståstedsanalyse arbeidsmiljø Bokn skole januar 2023
- Sykefraværsstatistikk Bokn skole og Bokn kommune 2019-2022
- Tillitsvalgtordning i Bokn kommune
- Årshjul administrasjon Bokn skole

Andre kilder:

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk.* STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Nettsider

https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/inngangsdorer-til-arbeidsmiljo.pdf

https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/

https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/

https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/3.-prinsipper-for-skolens-praksis/3.5-profesjonsfellesskap-og-skoleutvikling/?lang=nob

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

SAKSGANG		
Utval	**Møtedato**	**Saksnummer**
Kontroll- og kvalitetsutvalet	21.02.24	**03/24**
Saksansvarleg		**Arkivkode**
Odd Gunnar Høie		212

ROGALAND REVISJON IKS - OM REVISOR SI ROLLE OG ANSVARSOMRÅDE

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar informasjonen frå Rogaland Revisjon IKS om revisor si rolle og ansvarsområde i engasjementsbrevet av 13.11.23 til orientering.

Vedlegg: engasjementsbrev frå Rogaland Revisjon, dagsett 13.11.23

Bakgrunn for saka
Kontrollutvalet skal halde seg informert om revisjonsarbeidet og sjå til at rekneskapen blir revidert på ein trygg måte. Kontrollutvalet må difor ha kunnskap om revisor sine oppgåver og ansvar.

Saksorientering
Revisor har i sitt engasjementsbrev omtala si forståing av revisjonsoppdraget og innhaldet i revisjonsarbeidet med utgangspunkt i revisjonsvedtektene som gjeld for kommunar og fylkeskommunar. Brevet omtalar revisor sine oppgåver og plikter og kva revisor ventar at leiinga og administrasjonen gjer i samanheng med at dei legg fram rekneskapen. Eit av hovudpunkta i brevet omtalar rapportering frå revisor og dialog med kontrollutvalet og administrasjonen. Den/dei som utfører revisjon eller annen kontroll for kommunen skal jamleg vurdera sin sjølvstendige status. Oppdragsansvarleg revisor skal kvart år, og elles ved behov, gje ein skriftleg eigenvurdering av sin sjølvstendige status til kontrollutvalet. Eigenerklæring frå oppdragsansvarleg revisor blei handsama i møtet 22.11.23.

Sekretariatet sine vurderingar
Engasjementsbrevet frå revisor gir kontrollutvalet kunnskap om revisor si rolle og ansvarsområde. Det blir gitt informasjon om lov, forskrifter og faglege standardar som ligg til grunn for revisor sitt arbeid. Informasjonen er grunnleggjande for kontrollutvalet sine oppgåver, mellom anna med å sjå til at rekneskapen blir revidert på trygt vis.

Aksdal, 12.02.24

Odd Gunnar Høie
Dagleg leiar/utvalssekretær

Rogaland Revisjon

Til kontrollutvalget i Bokn kommune

ENGASJEMENTSBREV - BOKN KOMMUNE

1. Innledning

Rogaland Revisjon IKS ble gjennom selskapsavtale sist justert 17.03.2023, valgt til revisor for Bokn kommune. Revisjonen består av regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll og annen kontroll som er bestemt i lov eller i medhold av lov og andre uttalelser og kontrollhandlinger, og omfatter revisjonen av kommuneregnskapet, årsregnskapene for kommunale foretak og konsolidert årsregnskap.

Med utgangspunkt i de revisjonsbestemmelsene som gjelder for kommuner og fylkeskommuner, herunder standarder for god kommunal revisjonsskikk, vil vi i dette brevet beskrive vår forståelse av revisjonsoppdraget, slik at utvalget får en oppfatning av rollefordeling og hva som kan forventes av oss.

Utkast til budsjett fremmes til kontrollutvalget, som iht. forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 2 legger frem eget budsjett for kommunestyret for godkjenning. Rogaland Revisjon IKS legger frem tertialrapport over tidsforbruk sammenholdt mot rammen. Tilleggstjenester avtales spesielt.

2. Revisjonen - formål og innhold

Revisor skal utføre regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og annen kontroll som er bestemt i lov eller i medhold av lov, jf. kommuneloven § 24-2. Revisjon av kommunal og fylkeskommunal virksomhet skal skje i henhold til god kommunal revisjonsskikk.

Vi vil gjennomføre og rapportere resultatene av vår revisjon i henhold til god kommunal revisjonsskikk, som er en rettslig standard. Innholdet i dette begrepet er normert av kommunelovens bestemmelser om revisjon, tilhørende forskrifter og etablerte og anerkjente standarder på området. Som medlem av NKRF – kontroll og revisjon i kommunene er vi underlagt jevnlige eksterne kvalitetskontroller.

Revisor har plikt til løpende å foreta en vurdering av egen uavhengighet. Oppdragsansvarlig revisor skal hvert år avgi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget i samsvar med forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 19.

Ledelsens ansvar

I henhold til kommuneloven er kommunedirektøren ansvarlig for at kommunens interne kontroll og forskrifter følges, herunder at økonomiforvaltningen er ordnet på en betryggende måte. Det er også kommunedirektørens ansvar å utarbeide og fremme kommunens årsberetning og avlegge årsregnskapet i samsvar med bestemmelsene i kommuneloven, forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv. og god kommunal regnskapsskikk.

Kommunens ledelse har også ansvaret for at vi som revisor har ubegrenset tilgang til registrerte opplysninger, dokumentasjon og annen informasjon vi finner nødvendig for å kunne utføre vårt arbeid, herunder korrespondanse, kontrakter, protokoller mv. Dette inkluderer også tilgang til systembeskrivelser og nødvendig veiledning.

Kommunestyret og kontrollutvalgets ansvar

Kommunestyret er kommunens øverste organ, og har det øverste ansvaret for å kontrollere den kommunale forvaltning. Kommunestyret velger selv et kontrollutvalg til å forestå løpende kontroll med den kommunale forvaltning på sine vegne. Kontrollutvalget skal påse at kommunens regnskap blir forsvarlig revidert. Videre skal kontrollutvalget påse at det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens virksomhet og av selskaper kommunen har eierinteresser i. Kontrollutvalget skal også påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eierinteresser i selskaper (eierskapskontroll).

Forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak, kommuneloven § 23-3.

Eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring, jf. kommuneloven § 23-4.

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide planer som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller. Planene skal baseres på en risikovurdering av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, virksomheten i kommunens eller fylkeskommunens selskaper og av kommunens eierskap. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.

Planene skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen. Kontrollutvalget bestiller forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller basert på plan vedtatt av kommunestyret.

Innenfor forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll er det NKRF som er det standardsettende organ. Grunnlaget og bakgrunnen for den enkelte forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll vil være beskrevet ved planlegging og rapportering av hvert oppdrag, slik at denne oppgaven

ikke blir beskrevet ytterligere i dette brevet. Se for øvrig nærmere om rapportering under eget avsnitt.

Oppdragsansvarlig revisor utpekes av revisjonsenheten til hvert oppdrag i forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.

Regnskapsrevisjon

Årsregnskapet og de aktuelle delene av årsberetningen

I regnskapsrevisjonen er vår hovedoppgave å kontrollere om årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon og å avgi en uavhengig uttalelse (revisjonsberetning) om at revisor har betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon og at det er avgitt i samsvar med lov og forskrifter. I tillegg kontrollerer vi om den revisjonspliktiges ledelse har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger.

Vi kontrollerer om årsberetningen inneholder de opplysningene som lov og forskrift krever, og om opplysningene om økonomi i årsberetningen stemmer overens med årsregnskapet. Vi ser også etter om årsberetningen gir dekkende opplysninger om vesentlige beløpsmessige avvik fra årsbudsjettet og om vesentlige avvik fra kommunestyrets eller fylkestingets premisser for bruken av bevilgningene er dekkende beskrevet i årsberetningen.

Årsregnskapet, herunder konsolidert årsregnskap, skal iht. kommuneloven § 14-6 være avlagt av kommunedirektøren innen 22. februar i året etter regnskapsåret. Årsberetningen skal avgis senest 31. mars.

Videre er det vår oppgave å se etter at kommunen har ordnet den økonomiske internkontrollen på en betryggende måte og med forsvarlig kontroll.

Revisjonens utførelse og forholdet til intern kontroll

God kommunal revisjonsskikk innebærer blant annet at vi kontrollerer utvalgte deler av materialet som underbygger informasjonen i årsregnskapet, foretar analytiske vurderinger og andre revisjonshandlinger som vi etter forholdene finner hensiktsmessige.

På grunn av en revisjons iboende begrensninger, sammen med den interne kontrollens iboende begrensninger, er det alltid risiko for at ikke all vesentlig feilinformasjon i regnskapet avdekkes, selv om revisjonen er planlagt og utført i samsvar med god kommunal revisjonsskikk, herunder de internasjonale revisjonsstandardene (ISA-ene). Ved vår risikovurdering vurderer vi de interne kontrollene som er relevant for kommunens eller enhetens utarbeidelse av årsregnskapet med det formål å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for effektiviteten av enhetens interne kontroll. Slike revisjoner eller gjennomganger vil eventuelt kunne avtales.

Generelt vil en effektiv intern kontroll redusere risikoen for at misligheter og feil vil oppstå uten å bli avdekket, men vil aldri kunne eliminere denne risikoen. Omfanget av vårt revisjonsarbeid vil påvirkes av kvaliteten på, og effektiviteten av kommunens interne kontroll, samt regnskaps- og rapporteringsrutiner. Vi vil rapportere skriftlig om eventuelle vesentlige mangler i den interne kontrollen som vi har identifisert under revisjonen, se nærmere om dette under avsnittet rapportering.

Registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger

Når vi konkluderer om registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger i revisjonsberetningen, vil revisjonen være utført i samsvar med den internasjonale standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller begrenset revisjon av historisk finansiell informasjon». De valgte kontrollhandlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for vesentlige mangler.

Ved vurderingen av ledelsens plikter med hensyn til registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger, innhenter revisor informasjon om kommunens interne rutiner for å vurdere samsvaret med lov, forskrift og god bokføringsskikk, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av kommunens interne kontroll.

Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen

I samsvar med kommuneloven § 24-9 er det vår oppgave å se etter om kommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak. Kontrollen skal i utgangspunktet gjennomføres med begrensede ressurser og baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering som legges fram for kontrollutvalget. Resultatet av kontrollen rapporteres i en skriftlig uttalelse til kontrollutvalget som avgis senest 30. juni.

Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og avgis etter RSK 301 «Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen». Standarden krever at vi etterlever etiske krav, planlegger og gjennomfører vårt arbeid for å oppnå moderat sikkerhet i uttalelsen om etterlevelse på det området som velges for kontroll.

Misligheter

Revisor bidrar gjennom revisjonen til å forebygge og avdekke misligheter og feil. Hvis revisor avdekker eller på annen måte blir kjent med misligheter, skal revisor straks melde fra om det til kontrollutvalget i nummerert brev, dette fremkommer i kommuneloven § 24-7.

Når saksforholdet er nærmere klarlagt, skal revisor sende nytt brev til kontrollutvalget. Revisor skal sende kopi av brevet til kommunedirektøren.

Andre bekreftelser enn revisjonsberetningen som inngår i oppdraget

Vi vil avgi følgende revisorbekreftelser mv. i samsvar med lov og god kommunal revisjonsskikk:

- Underskrift på kontrolloppstilling over bokførte og innberettede beløp (skatteforvaltningsforskriften § 7-2-11)
- Kompensasjonsmelding for merverdiavgift
- Bekreftelser på prosjektregnskap o.l. i henhold til ISA 805
- Uttalelse om kommunens dokumentasjon for låneopptak, jf. kommuneloven § 14-14
- Bekreftelse av kommunens rapportering av antall personer med psykisk utviklingshemming
- Refusjonskrav for utgifter til særlig ressurskrevende tjenesterhelse- og omsorgstjenester
- Andre revisjonsbekreftelser etter forespørsel fra kommunen

Oppdragsansvarlig revisor

Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor er undertegnende.

Eventuelt skifte av oppdragsansvarlig regnskapsrevisor vil bli varslet skriftlig til kontrollutvalget.

3. Innsynsrett og taushetsplikt

Revisor kan kreve enhver opplysning, redegjørelse eller ethvert dokument hos kommunen og foreta de undersøkelser som revisor finner nødvendige for å gjennomføre oppgavene.

Både oppdragsansvarlig revisor og revisjonsmedarbeiderne har taushetsplikt etter forvaltningsloven §§ 13 til 13e. Dette følger av kommunelovens § 24-2 femte ledd. Det er gjort unntak fra taushetsplikten for rapportering av mulige straffbare handlinger, herunder ivaretakelse av rapporteringsplikt etter hvitvaskingsloven. Taushetsplikten gjelder ubegrenset i tid, også etter at oppdraget er avsluttet.

Taushetsplikten er dog ikke til hinder for at kontrollutvalget får den informasjon om resultater av revisjonen som er nødvendige.

Våre leverandører av IKT-tjenester og -programvare får tilgang til fortrolig informasjon når det er nødvendig i forbindelse med drift av og endringer i våre informasjonssystemer. Vi har ansvar for å ha et forsvarlig system for informasjonssikring. Dette omfatter også våre leverandører av IKT-tjenester.

Årsregnskapet, herunder konsolidert årsregnskap, skal iht. kommuneloven § 14-6 være avlagt av kommunedirektøren innen 22. februar i året etter regnskapsåret. Årsberetningen skal avgis senest 31. mars.

4. Rapportering og dialog

Engasjementsbrev for revisjonsoppdraget utarbeides for hver valgperiode eller oftere dersom det er forhold som tilsier det.

Revisjonen utarbeider oppstartsbrev årlig i forbindelse med oppstart av regnskapsrevisjonen og ved oppstart av det enkelte forvaltningsrevisjonsprosjektet og eierskapskontrollen. Oppstartbrevene sendes administrasjonen.

Revisjonen rapporterer forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller til kontrollutvalget i egne rapporter.

Regnskapsrevisjonen rapporteres slik til kontrollutvalget:

1. Presentasjon av revisjonsstrategi ved inngangen til nytt revisjonsår
2. Oppsummering av årets revisjon og revisjonsresultater ved avslutning av revisjonen
3. Revisjonsberetning
4. Nummererte brev (se nedenfor)
5. Skriftlig uttalelse om forenklet etterlevelseskontroll

Vi legger vekt på å ha en god dialog med kontrollutvalget.

Nummererte brev

Vi kan gjennom regnskapsrevisjonen finne forhold som ikke blir påpekt i revisjonsberetningen, men som vi finner det nødvendig å påpeke i nummerert brev. Slike nummererte brev vil bli sendt til kontrollutvalget med kopi til kommunedirektøren. Kontrollutvalget har et ansvar for å påse at forhold som er påpekt av revisor blir fulgt opp.

I henhold til kommuneloven § 24-7 skal revisor påpeke følgende forhold i nummererte brev:

a. vesentlige feil som kan føre til at årsregnskapet ikke gir riktig informasjon
b. vesentlige mangler ved registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger
c. vesentlige mangler ved den økonomiske internkontrollen
d. manglende eller mangelfull redegjørelse i årsberetningen for vesentlige budsjettavvik
e. enhver mislighet
f. hvorfor han eller hun ikke har skrevet under på oppgaver som kommunen eller fylkeskommunen skal sende til offentlige myndigheter, og som revisor etter lov eller forskrift skal bekrefte
g. hvorfor han eller hun sier fra seg revisjonsoppdraget.

Revisor skal årlig gi en skriftlig oppsummering til kontrollutvalget om forhold som er tatt opp i nummererte brev, men som ikke er rettet opp eller som ikke er tilstrekkelig fulgt opp.

Brev med påpekning av mindre vesentlige feil eller mangler vil bli sendt direkte til administrasjonen.

Uttalelser fra kommunens ledelse

I forbindelse med årsavslutningen vil vi i henhold til god kommunal revisjonsskikk innhente en skriftlig uttalelse fra ledelsen om fullstendigheten og riktigheten av de opplysninger som gis i årsregnskapet. På samme måte er vi pålagt å innhente skriftlige uttalelser fra ledelsen om kjennskap til eller mistanke om misligheter mv. Disse uttalelsene vil innhentes fra administrasjonen.

I forbindelse med avslutningen av forenklet etterlevelseskontroll av økonomiforvaltningen innhenter revisor en skriftlig uttalelse fra ledelsen for den aktuelle kontrollen.

5. Personvern

For å gjennomføre revisjonen og andre oppdrag under dette engasjementsbrevet, vil vi behandle personopplysninger slik det er beskrevet i vår personvernerklæring. Personvernerklæringen er tilgjengelig på vår nettside [Hjemmeside - revisjonsselskap]. Vi er behandlingsansvarlig etter personvernreglene for de personopplysningene vi behandler i forbindelse med oppdraget og vi inngår derfor ikke en databehandleravtale.

6. Andre tjenester

Vår organisasjon har medarbeidere med betydelig kompetanse og praksis innenfor mange fagområder. Dette gjør oss i stand til å yte kompetent veiledning til dere, og som medlem av NKRF kan vi også trekke på kompetansen i et stort fagmiljø. Vi bistår gjerne med veiledning innenfor intern kontroll, merverdiavgift, regnskapsføring, budsjetter, lov og forskrifter osv., så langt det lar seg gjøre innenfor vår oppgave som revisor.

Vi håper innholdet i dette brevet samsvarer med kontrollutvalgets forståelse av revisors rolle og ansvarsområder, og vi ser frem til et godt og konstruktivt samarbeid. Hvis noe er uklart eller utvalget har spørsmål, er det bare å ta kontakt.

Stavanger, 13.11.2023
Rogaland Revisjon IKS

Tore Kristensen
Statsautorisert revisor

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

SAKSGANG		
Utval	**Møtedato**	**Saksnummer**
Kontroll- og kvalitetsutvalet	21.02.24	**04/24**
Saksansvarleg		**Arkivkode**
Odd Gunnar Høie		216

PLAN FOR ORIENTERINGAR FRÅ ADMINISTRASJONEN

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval vedtek følgjande plan for orienteringar frå administrasjonen:

22.05.24	administrasjonen v/kommunedirektør
18.09.24	helse og omsorg v/kommunalsjef
13.11.24	teknisk sjef
1. møte 2025	oppvekst, kultur og idrett v/kommunalsjef
2. møte 2025	økonomiavd. v/økonomisjef
3. møte 2025	administrasjon v/kommunalsjef
4. møte 2025	personalsjef

Tidsramma vert sett til 30 minuttar 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.

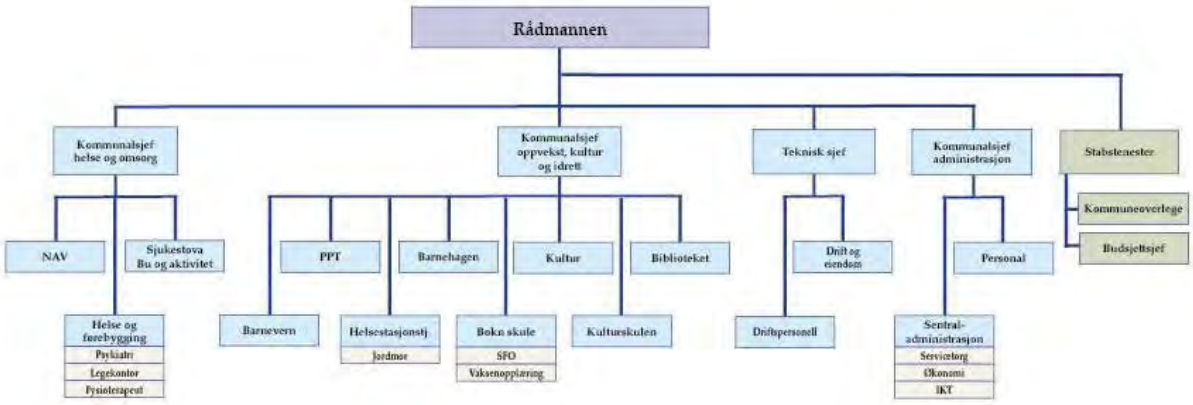
Saksorientering:
Kontroll- og kvalitetsutvalet var i førre periode nøgd med å få orienteringar om drifta av kommunen og kva som skjer innan resultatområda. Sekretariatet vil gjere framlegg om eit slikt opplegg i 2024 og for neste år.

Kontroll- og kvalitetsutvalet vil på denne måten kunne bli betre kjent med kommunen si drift og utfordringar.

Ut frå planen blir einingsleiarane invitert til utvalsmøta, for på generell basis å gjere greie for sitt arbeids- og ansvarsområde.

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

Bokn kommune sitt organisasjonskart (henta frå heimesida):



Dersom utvalet ønskjer det kan planen seinare bli oppdatert og ein kan invitere andre leiarar som til dømes skulesjef, barnehagesjef, eller andre fagsjefar.

Sekretariatet har laga eit framlegg til plan for dei ulike orienteringane. Utvalet kan endre på planen slik dei måtte ønskje. Det kan uansett bli endringar dersom foreslått tidspunkt ikkje skulle passe for den som er invitert.

Dersom nokon av utvalsmedlemmene har innspel eller spesielle ønskjer om emne og spørsmål, kan dei sendast sekretariatet i forkant av møtet.

Aksdal, 12.02.24

Odd Gunnar Høie
Dagleg leiar/utvalssekretær

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

SAKSGANG		
Utval	**Møtedato**	**Saksnummer**
Kontroll- og kvalitetsutvalet	21.02.24	**05/24**
Kommunestyret		
Saksansvarleg		**Arkivkode**
Odd Gunnar Høie		033

KONTROLL- OG KVALITETSUTVALET SI ÅRSMELDING 2023

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval godkjenner årsmelding for 2023 (med evt. endringar/tillegg).

og innstilling til kommunestyret:

Bokn kommunestyre tek kontroll- og kvalitetsutvalet si årsmelding for 2023 til orientering.

Vedlegg: utkast til årsmelding for 2023

Saksorientering:
I følgje kommuneloven § 23-5 skal "*kontrollutvalget rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget".*

Utkast til årsmelding for kontroll- og kvalitetsutvalet si verksemd i 2023 følgjer vedlagt. Den er sett opp etter omtrent same mal som tidligare årsmeldingar.

Årsmeldinga summerer opp utvalet sin aktivitet i 2023 og gir eit samandrag av dei hovudsaker som utvalet har hatt til handsaming gjennom året. Årsmelding gjer dessutan ei total oversikt over alle saker til handsaming.

Årsmeldinga vert lagt fram for kommunestyret til orientering etter at kontroll- og kvalitetsutvalet har godkjent den. Eventuelle endringar som måtte komme frå utvalet vil bli innarbeida før den blir vidaresendt.

Aksdal, 12.02.24

Odd Gunnar Høie
Dagleg leiar/utvalssekretær

KONTROLL- OG KVALITETSUTVALET I BOKN

ÅRSMELDING 2023

INNLEIING

Kontroll- og kvalitetsutvalet si årsmelding er ei tilbakemelding til kommunestyret om utvalet si verksemd og kva saker og oppgåver som er tatt opp og handsama i 2023. I følgje kommunelova § 23-5 skal "***kontrollutvalget rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret***".

1. KONTROLL- OG KVALITETSUTVALET SITT FØREMÅL

Kontroll- og kvalitetsutvalet er eit lovpålagt organ som skal på vegne av kommunestyret syte for tilsynet med forvaltninga av kommunen gjennom rekneskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon og selskap som kommunen eig eller er deleigar i (eigarskapskontroll). Utvalet skal også sjå til at revisjonen fungerer på ein trygg måte. Ordninga er heimla i kommunelova og der er ei eige forskrift om kontrollutval og revisjon.

Kontroll- og kvalitetsutvalet er ikkje underlagt andre organ enn kommunestyret. Utvalet rapporterer og legg fram sine innstillingar direkte til kommunestyret. Utvalet har eige reglement, vedtatt av kommunestyret, fyrste gang i 2012 og det blei revidert i 2020 som følgje av ny kommunelov.

Det er kommunestyret sjølv som vel medlemmene. Kontroll- og kvalitetsutvalet skal ha minst fem medlem, og etter § 23-1 skal minst eit medlem veljast blant kommunestyret sine representantar. Tilsette i kommunen er utelukka frå val til kontroll- og kvalitetsutvalet. Medlemmene kan heller ikkje vere medlem/varamedlem i andre utval, som har avgjerdsmakt, eller vere i styret eller bedriftsforsamlingar, der kommune har eigarinteresse.

2. MEDLEMMENE I UTVALET

For perioden 2019 - 2023 har kommunestyret valt følgjande medlemmer:

Faste medlemmer		**Varamedlemmer:**
Leiar	Anne Løvereide Faye (Ap)	1. Fredrik Sunde Olaussen (H)
Medlem	Kim Erik Larsen (H)	2. Edgar Våge (H)
Medlem	Catharina Øvrebø (Sp)	3. Tom Inge Aksdal (H)
Medlem	Hans Jørgen Ognøy (Krf)	4. Ingrid Kallevik (Ap)
Medlem	Daghild Alvestad (Sp)	5. Torstein Alvestad (Krf)

For perioden 2023 - 2027 har kommunestyret valt følgjande medlemmer:

Faste medlemmer

Leiar	Olav Lande Rossebø (H)
Nest leiar	Anne Løvereide Faye (Uavh.)
Medlem	Hans Jørgen Ognøy (Krf)
Medlem	Daghild Alvestad (Uavh.)
Medlem	Sondre Tveita (Sp)

Varamedlemer
For Ap
Marit Alvestad
Tor Inge Sæbø

For Sp
June Kro
Trond Nedrebø

For Høyre
Gunn Gismarvik Hognaland
Harald Fiskaaen

Utvalsleiar Olav L. Rossebø er utvalet sin kommunestyrerepresentant. Utvalsleiar har møte- og talerett i kommunestyret, når utvalet sine saker blir handsama. Han kan overlate denne retten til andre medlem i utvalet.

Ordføraren har møte- og talerett i utvalet. Han har møtt på tri av fire møter i 2023.

Kommunedirektøren har ikkje møterett, men kan bli invitert/kalla inn. Ho eller andre frå administrasjonen har delteke på alle møta i fjor.

Møta vert gjort kjent på sekretariatet sine heimesider (www.kontrollutvalgene.no) og på kommunen sine nettsider. På desse stadene vert også sakspapira og protokollar lagt ut.

3. AKTIVITETEN I UTVALET I 2023

Kontroll- og kvalitetsutvalet har hatt 4 møte, fordelt på to møte på våren og to møte på hausten. Utvalet held sine møte på Bokna Arena. Utvalet sine møte er opne for alle, men dei skal eller kan bli lukka når det er heimla i lov.

Utvalet har i 2023 hatt 23 saker til handsaming, der 3 av sakene er vidaresendt til kommunestyret. 26 saker som er blitt lagd fram til orientering. Samla oversikt over saker følgjer som vedlegg til årsmeldinga.

Anne Løvereide Faye og Hans Jørgen Ognøy deltok på fagkonferansen i regi av Forum for kontroll og tilsyn (FKT) i Trondheim 31.05 – 01.06.23.

Det var fleire frå det nyvalde utvalet som deltok på opplæringskveld i Aksdal 14.11.23.

4. KONTROLL- OG KVALITETSUTVALET SINE HOVUDOPPGÅVER

Kontroll- og kvalitetsutvalets oppgåve er å drive systemkontroll. I dette ligg å sjå til at kommunen etterlever gjeldande lover og regler, når dei mål kommunestyret har sett og forvaltar ressursane på ein effektiv måte.

For å nå dette målet har kontroll- og kvalitetsutvalet innsyn i forvaltninga sine dokumenter og kan be om samtaler med rådmannen/administrativ leiing for kontroll med administrasjonen. Kontroll med det politiske nivået gjennomførast ved tilgang til alle politiske møte. Kontroll- og kvalitetsutvalet har også møterett om dørene er lukka – så sant det gjeld ein sak som gjeld kontroll og tilsyn.

Oppgåvene er knytt til kommunen sin eigenkontroll gjennom rekneskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll. Utvalet skal også sjå til at revisjonen fungerer.

4.1 REKNESKAPSREVISJON

Kontroll- og kvalitetsutvalet skal sjå til at kommunen sin årsrekneskap vert revidert på ein trygg måte. Kontroll- og kvalitetsutvalet skal også halde seg orientert om revisjonsarbeidet og sjå til at det går føre seg i samsvar med lov og føresegner, god kommunal rekneskapsskikk og kontroll- og kvalitetsutvalet sine instruksar.

Kontroll- og kvalitetsutvalet hadde i møtet 03.05.23, sak 07/23 kommunen sin årsrekneskap for 2022 til handsaming.

Årsrekneskapen viste eit netto driftsresultat på 10,5 mill. kr, som utgjer 8,1 % av driftsinntektene. Resultatet var godt over teknisk berekningsutval sin tilrådde resultatmargin på 1,75%.

Kontroll- og kvalitetsutvalet hadde inga merknader til rekneskapet. Revisor hadde levert rein revisjonsmelding.

4.2 FORVALTNINGSREVISJON

I følgje kommunelova skal kontroll- og kvalitetsutvalet sjå til at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon av den kommunale verksemda. Kontroll- og kvalitetsutvalet skal minst ein gong i valperioden utarbeide ein plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Bokn kommune sin plan for 2020 - 2024 blei vedteken av kommunestyret i møte 15.12.20, sak 57/20.

Utvalet handsama i september oppfølging av rapporten om «Bokn Arena». Kommunedirektøren si tilbakemelding blei tatt til orientering og saka vart sendt vidare til kommunestyret.

Kontroll- og kvalitetsutvalet valde i november 2022 «Bokn skule - arbeidsmiljø» som nytt prosjekt. Rapporten har blitt litt forsinka frå revisor og vil bli handsama på nyåret 2024.

Utvalet har også tinga ny risiko- og vesentleganalyse frå revisor. Denne analysen skal danne grunnlaget for nye planar for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll for perioden 2023 – 2027. Utvalet vil arbeide med desse planane i løpet av 2024.

4.3 EIGARSKAPSKONTROLL

I følgje kommunelova er Kontroll- og kvalitetsutvalet pålagt og sjå til at det vert ført kontroll med forvaltninga av kommunen sine interesser i selskap m.m. Kontroll- og kvalitetsutvalet skal også utarbeide ein plan for gjennomføring av selskapskontroll.

Plan for 2020-2024 og retningslinene for slik kontroll blei vedtatt av kommunestyret i møte 15.12.20, sak 56/20 på bakgrunn av overordna analyse. I planen er «Overordna eigarskapstyring» sett opp.

Bokn kommunestyre vedtok sin fyrste eigarskapsmelding i 2021 for årene 2021-2024. I følgje meldinga er det nokre selskap som er vurdert som særskilt viktige for Bokn kommune. Desse er: Haugaland Næringspark AS, HIM IKS, Bokn Tomteselskap AS, Haugaland brann og HBR IKS og KH IKS.

Tilsyn med selskap kan også bli gjennomført ved at utvalet får orientering frå leiinga i kommunale selskap. I september fekk utvalet orientering frå Haugaland brann og redning IKS.

4.4 REVISOR OG REVISJONEN SITT ARBEID

Tilsyn med revisjonen blir gjennomført ved gjennomgang av revisjonens planer og rapporter. Utvalet innhentar kvart år eigenerklæring frå ansvarleg revisor. Revisor har møte- og talerett i utvalet sine møte.

Rogaland Revisjon IKS har vore kommunen sitt revisjonsselskap frå 01.07.21. Samarbeidsavtalen om eigarskap i det interkommunale revisjonsselskapet Rogaland Revisjon IKS blei godkjent av kommunestyret i møtet 15.06.21.

Rogaland Revisjon IKS har, i tillegg til eigenerklæringar, presentert plan for revisjonsarbeidet, orientert om interimsrevisjonsarbeidet og lagt fram planar og risiko- og vesentlegvurderingar og utarbeida forvaltningsrevisjonsrapport.

4.5 ETTERLEVINGSKONTROLL

Kontroll- og kvalitetsutvalet skal mellom anna «*påse ….at det føres kontroll med at den økonomiske forvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak….».* Revisor er derfor pålagt å gje ei *skriftleg* uttale til Kontroll- og kvalitetsutvalet seinast 30. juni**.** Dette blir kalla «forenkla etterlevingskontroll».

Rogaland Revisjon IKS kom med si uttale for rekneskapsåret 2022 samstundes med godkjenning av årsrekneskapen.

Revisor hadde undersøkt etterleving av regelverket for gåver og representasjon, og reiserekningar. Revisor hadde nokre merknader og utvalet vedtok å be om ei tilbakemelding frå administrasjonen innan 28.08.23.

Utvalet var nøgd med tilbakemeldinga frå administrasjonen som vart handsama i møtet 06.09.23.

4.6 TILSYN MED FORVALTNINGA

Tilsyn med forvaltninga kan også skje ved at utvalet får orientering frå kommunedirektøren om spørsmål og saker som utvalet har tatt opp. Utvalet har i 2023 fått orientering om oppvekst og skule.

5. BUDSJETT/REKNESKAP – KONTROLLARBEIDET

Økonomiavdelinga har opplyst følgjande rekneskapstal for 2023:

	REGNSKAP 2022	BUDSJETT 2023	REGNSKAP 2023
Godtgjersle, kurs, m.m.	65 350	67 500	56 340
Revisjonstenester	540 070	489 000	536 344
Sekretariatstenester	128 000	133 000	133 000
Sum utgifter eks. mva	**733 420**	**689 500**	**725 684**

Bokn kommunestyre vedtok i møtet 26.09.23 å gi ei ekstrabevilling på kr 27 750 til ansvarsområdet Kontroll og revisjon til dekning av ekstra kostnader til forvaltnings-revisjonsrapporten om «Bokn skule – arbeidsmiljø».

Kontroll- og kvalitetsutvalet handsama hausten 2023 framlegg til budsjett for kontrollarbeidet for 2024. Totalt var framlegg til budsjett inkl. revisjonstenester, sekretariatstenester og kontrollutvalet sine eigne utgifter på kr 742 000.

6. SEKRETARIATET

Kommunane er pålagt å ha eit kontrollutvalssekretariat som er uavhengig, dvs. ikkje knytte opp mot rådmann eller revisjon. Haugaland Kontrollutvalgssekretariat IKS blei etablert i 2004.

Selskapet er eid av 10 kommunar og oppgåvene blir ivaretatt av to tilsette. Sekretariatet har, i tillegg til kontakt og samarbeid med utvala, administrasjon og politisk leiing, samarbeid med tre revisjonsselskap, andre interkommunale selskap i regionen og med andre sekretariat, spesielt med Rogaland og Vestland.

Fast utvalssekretær har vore dagleg leiar Odd Gunnar Høie. Sekretariatet har eigne heimesider, www.kontrollutvalgene.no, kor mellom anna alle sakskart, protokollar og rapportar blir lagd ut fortløpande.

Frå Bokn kommune var Kristoffer Joakim Are valt inn i representantskapet for IKSet med Lillian Grønnestad som varamedlem. Kristoffer J. Are deltok på representantskapsmøtet 24.04.23 i Aksdal.

7. OPPSUMMERING

Aktiviteten i 2023 har vore stort sett som planlagt. Utvalet har handsama oppfølging av revisjonsrapporten om «Bokn Arena».

Utvalet har fått ulike orienteringar frå mellom anna Haugaland brann og redning IKS og om oppvekst/skule. Utvalet fekk også omvising på den nye skulen i februar.

Prosjektet om «Bokn skule - arbeidsmiljø» vil bli levert på nyåret 2024. Utvalet har tinga ny risiko- og vesentleganalyse frå revisor.

Administrasjonen har gjort greie for saker som utvalet har bede om undervegs gjennom året.

***

Bokn, 21.02.24

Anne Løvereide Faye	Olav L. Rossebø leiar	Sondre Tveita
Hans Jørgen Ognøy		Daghild G. Alvestad

OVERSYN OVER SAKER – BOKN KONTROLL- OG KVALITETSUTVAL 2023

Saker til handsaming:

1/23 Godkjenning av protokoll frå møtet 23.11.22
2/23 Tinging av revisjonsprosjekt – «Bokn skule - arbeidsmiljø»
3/23 Kontroll- og kvalitetsutvalet - årsmelding 2022
4/23 Referat- og orienteringssaker 22.02.23

5/23 Godkjenning av protokoll frå møtet 22.02.23
6/23 Orientering frå administrasjonen – oppvekst med fokus på oppfølgingstjenesta
7/23 Uttale til årsrekneskapen for 2022
8/23 Forenkla etterlevingskontroll for rekneskapsåret 2022 – revisor si attestasjon om økonomiforvaltninga
9/23 Referat- og orienteringssaker 03.05.23

10/23 Godkjenning av protokoll frå møtet 03.05.23
11/23 Haugaland brann og redning IKS - orientering om selskapet
12/23 Oppfølging av revisjonsrapport – «Bokn arena»
13/23 Tilbakemelding om forenkla etterlevingskontroll 2022
14/23 Budsjettframlegg 2024 - kontrollarbeidet i kommunen
15/23 Evaluering av utvalet sitt arbeid for perioden 2019 - 2023
16/23 Referat- og orienteringssaker 06.09.23

17/23 Godkjenning av protokoll frå møtet 06.09.23
18/23 Kontroll- og kvalitetsutvalet sine oppgåver og ansvar
19/23 Revisor si eigenerklæring for 2023
20/23 Orientering om revisjonsstrategi og forenkla etterlevingskontroll for 2023
21/23 Bestilling av risiko- og vesentlegvurderingar og planar for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll 2023 - 2027 for Bokn kommune
22/23 Møteplan for 2024
23/23 Referat- og orienteringssaker 22.11.23

BOKN KOMMUNE Saksframlegg

SAKSGANG		
Utval	**Møtedato**	**Saksnummer**
Kontroll- og kvalitetsutvalet	21.02.24	**06/24**
Saksansvarleg		**Arkivkode**
Odd Gunnar Høie		033

REFERAT- OG ORIENTERINGSSAKER

Sekretariatet sitt framlegg til vedtak:

Bokn kontroll- og kvalitetsutval tar referatsakene 1 - 7 til orientering.

Vedlegg:

1. Statusrapport pr. februar 2024
2. Tertialrapport frå Rogaland revisjon pr. 31.12.23
3. Protokoll frå representantskapsmøte i Haugaland Vekst IKS 08.12.23
4. Oppsummering frå konferansen i Sandnes 18.01.24
5. Oppsummering frå NKRFs kontrollutvalgskonferansen 31.01 – 01.02.24
6. Invitasjon til FKT sin fagkonferanse 4. - 5. juni på Gardermoen
7. Statsforvalteren i Rogaland - informasjon om statlige tilsyn med kommunene i 2024

Saksorientering:
Vedlagt følger dei opplista tema (brev, melding og liknande) til kontrollutvalet til orientering.

Aksdal, 12.02.24

Odd Gunnar Høie
Dagleg leiar/utvalssekretær

Bokn kontroll- og kvalitetsutval

Statusoversyn februar 2024

Saker frå tinging til handsaming i utvalet

Tema	Tinging	Tidsbruk	Status	Ferdig dato	Merknader
ROV og planar	22.11.23	85 timar	Prosjektet er bestilt	Våren 2024	

Saker under politisk handsaming eller til oppfølging i utvalet

Forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll	Tinga	Handsama i KU	Handsama i KST	Opp-følging i KU/KST	Merknader
Bokn skule - arbeidsmiljø	22.02.23	21.02.24			
Bokn Arena	09.02.22, sak 4/22	23.11.22, sak 24/22	13.12.22, sak 55/22	06.09.23/ xx.02.24	120 t.

Avslutta prosjekt/orienteringar

Tema	Bestilt	Handsama i KU	Handsama i KST	Fylgt opp i KU/KST	Merknader
Sjukefråvær i skule og barnehage	16.06.20, sak 23/20	17.02.21, sak 3/21		13.04.21, sak 14/21	
Samanslåing av 1-3. klasse v/Bokn skule	e-post	09.09.20, sak 19/20			
Rus- og psykiatritenesta	07.11.18. sak 18/18	22.05.19, Sak 7/19	18.06.19, sak 30/19	15.12.20, Sak 55/20	76 t. /9 mnd.
Plan for forvaltnings-revisjon 2020-2024	20.11.19, sak 22/19	11.11.20, sak 22/20	15.12.20, sak 57/20		Deloitte AS

ORIENTERINGAR

Tema	Bestilt	Møtedato	Deltakar
Administrasjonen	21.02.24	22.05.24	
Helse og omsorg	21.02.24	18.09.24	
Teknisk sjef	21.02.24	13.11.24	
Oppvekst, kultur og idrett	21.02.24	1. møte 2025	
Økonomiavd.	21.02.24	2. møte 2025	
Administrasjon	21.02.24	3. møte 2025	
Personalsjef	21.02.24	4. møte 2025	

BOKN KOMMUNE
Perioderapportering 31.12.2023

	Måned													
Kunde	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**Tot. timer**	**Tot. sum eks mva**
Regnskapsrevisjon	21	6	69	56	8	3	1	22	32		17	7	240	266 678
Bekreftelse/attestasjoner	14	25	5			10		8		3		11	75	83 250
Kontrollutvalg	1	8			5						5		18	19 980
Rådgivning									1				1	1 110
Forvaltningsrevisjon	1				39	74	9	21	9	2			153	169 275
Total sum	36	38	74	56	52	86	9	51	42	5	22	18	487	540 293

BOKN	FR	RR	ATT	KU	RÅD	TOTALT	SUM
B 2021	53	110	30	10		203	194 880
R 2021	13	103	32	14	2	163	156 432
B 2022	140	220	60	20		440	466 400
R 2022	133	300	49	23	5	510	540 070
B 2023	140	220	60	20		440	488 400
R 2023	153	240	75	18	1	487	540 293
B 2024	140	220	60	20		440	512 600

Budsjett 2024:
Budsjett fra tidligere år er videreført. Timeprisen økes med kr 55,- for 2023 slik at timepris blir kr 1 165,- + mva for kommuner og kr 1 220,- + mva for andre.

Forbruk 2023:
I regnskapsrevisjonen er årsoppgjør og FEK for 2022, samt planlegging for revisjonen for 2023 gjennomført. Interimsrevisjonen for 2023 er tilnærmet ferdigstilt. Det er utført attestasjon av mva-kompensasjonen for seks terminer og flere ulike særattestasjoner som bl.a tilskudd til ressurskrevende brukere, ALIS tilskudd, telling av antall PUH, spillemidler med mer. Revisjonsstrategi og risiko og vesentlighetsvurdering for FEK er presentert for KU.

Forvaltningsrevisjon *Arbeidsmiljøet ved Bokn skole* er under arbeid og *Risiko- og vesentlighetsvurdering* er bestilt.

Protokoll

REPRESENTANTSKAPET HAUGALAND VEKST **3/23**

DATO: fredag 8. desember 2023

TID: 14.00

STED: Vabakkjen 6, Stord

TIL STEDE

Karmøy kommune:	Leiv Arne Marhaug, Øystein Hagerup
Haugesund kommune:	Nils Konrad Bua, Ole Bernt Thorbjørnsen
Tysvær kommune:	Monika Lindanger, Sigurd Eikje
Utsira kommune:	Marte Eide Klovning
Bokn kommune:	Egil Våge, Ingeborg Skjølingstad
Sveio kommune:	André Mundal Haukås, Jostein Førre
Vindafjord kommune:	Ole Johan Vierdal, Yngve Folven Bergesen
Suldal kommune:	-
Sauda kommune:	Håvard Handeland, Vegard Thise
Etne kommune:	Mette Heidi Bergsvåg Ekrheim
Rogaland fylkeskommune:	-
Administrasjonen:	Sigmund Lier, Gunn Evy Auestad
Velg et element.	

SAKSLISTE

Sak 07-23: **Valg av møteleder**
Karmøy-ordfører Leiv Arne Marhaug ble valgt som møteleder

Sak 08-23: **Godkjenning av innkalling og dagsorden**
Innkalling og dagsorden ble godkjent.

Sak 09-23: **Behandling av budsjett for 2024.**
Representantskapet vedtok budsjett for 2024 som foreslått og framlagt av sekretariatet.

Rådet ønsker at administrasjonen setter opp en økonomiplan for selskapet.

Det ble orientert om at Suldal har meldt seg ut av Haugaland Vekst IKS og Regionrådet for Haugalandet.

Sak 10-23: **Valg av revisor**

KPMG ble valgt til revisor for 2024.
Sekretariatet ser på valg av ny revisor til neste representantskapsmøte.

Sak 11-23: **Valg av styre**

Valgkomiteen har satt i gang arbeidet med å finne nytt styre til Haugaland Vekst. Yngve Folven Bergesen påpekte at det er uheldig med nytt styre og nytt representantskap samtidig og parallelt med utarbeidelse av ny eierstrategi. Valgkomiteen foreslå derfor å prolongere dagens styre til våren 2024. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Sak 12-23: Samarbeidsavtalen mellom Haugaland Vekst og Haugalandsrådet IPR

Saken utgikk.

Kopi: Haugaland kontrollutvalgssekretariat, post@kontrollutvalgene.no

Konferanse 2024 for kontrollutvalgene

Tema for årets konferanse er **KONTROLLUTVALGETS ROLLE OG OPPGAVER**.

Quality Hotel Residence, Sandnes

18. januar 2024

PROGRAM

09:00	**Mingling og registrering fra kl 9.15 – 10.00**
10:00	**Velkommen** *Carine Jøssang – daglig leder Rogaland Kontrollutvalgssekretariat*
10:05	**Ny i kontrollutvalget** Rogaland Kontrollutvalgssekretariat
10:30	**Hvordan håndtere henvendelser til kontrollutvalget?** **Inklusive Caseoppgaver og benstrekk** Solveig Kvamme, Rådgiver, Sunnmøre kontrollutvalsekretariat IKS
11.45	**Lunsj**
12:45	**Habilitet, regnskap og regnskapsrevisjon** Rune Haukaas, Rogaland Revisjon IKS
13:45	**Pause**
13:55	**Forvaltningsrevisjon – erfaringer fra revisor** Silje Nygård, leder av forvaltningsrevisjon, Rogaland Revisjon IKS
14:45	**Benstrekk**
14:50	**Samarbeidet mellom kontrollutvalget og kommunen** Knut Underbakke, Kommunedirektør Sola kommune Janne Stangeland Rege, Ordfører Sola kommune
15:30	**Avslutning og vel hjem**

Pris **kr 1400.-** pr. person **Påmelding innen 20. desember 2023**

VELKOMMEN!

NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2024

Tilbake til kursoversikten

Nøkkelinfo

Fra/til	31.1—1.2
Påmeldingsfrist	14.12
Pris	Kr 8 450 eks. mva. med overnatting (inkl. frokost og middag) (ikke-medl.: kr 8 950 eks. mva.) Kr 6 525 eks. mva. uten overnatting (ikke-medl.: kr 7 025 eks. mva.) Kr 1 322 eks. mva. for overnatting (inkl. frokost) fra 30. til 31. januar 2024
Sted	Clarion Hotel & Congress Oslo Airport, Gardermoen
Varighet	31.1.: 10.00 - 17.00 | 1.2.: 09.00 - 13.00

Vi har gleden av å invitere til NKRFs 20. Kontrollutvalgskonferanse 31. januar - 1. februar 2024 og som vanlig i The Qube på Gardermoen.

Fra den første konferansen i 2005 med ca. 300 deltakere har dette årlige arrangementet vokst betydelig og etablert seg som det viktigste og største treffpunktet for kontrollutvalgene i kommunal sektor. Deltakerrekorden er fra 2020 med ca. 800 deltakere.

Målgruppe

Ledere og medlemmer av kontrollutvalg, kontrollutvalgssekretærer, revisorer, ordførere, kommunedirektører og ellers alle med interesse for kontroll, revisjon og tilsyn i kommunal sektor.

Program

Onsdag 31. januar 2024

09.00: Registrering

10.00: Velkommen

- Konferansier Håkon Haugsbø og daglig leder Rune Tokle, NKRF

10.10: Åpning

- Annonseres senere

10.30: Pause

10.50: Derfor er habilitet så viktig

- Geir Lippestad, advokat Lippestadadvokatene
- Annonseres senere

11.50: Pause

12.10: Kontrollutvalgsleder i fire år – slik gjorde jeg det

- Bård Hoksrud, tidligere leder av kontrollutvalget i Bamble

12.25: Kontrollutvalgsleder de neste fire år - slik skal jeg gjøre det

- Hedda Foss Five, nyvalgt leder av kontrollutvalget i Skien

12.40: Viktigheten av kontrollutvalget sett fra KS' side

- Martin Skramstad, seniorrådgiver i KS

12.50: Samtale

13.10: Lunsj

14.10: Forvaltningsrevisjon av bærekraft i kommunene

- Øyvind Nordbrønd Grøndahl, avdelingsleder for forvaltningsrevisjon i Romerike revisjon IKS

14.55: Pause

15.15: Slik var personopplysningssikkerheten i kommunene

- Kristine Stenbro, fagdirektør i Datatilsynet
- Camilla Nervik, seksjonssjef i Datatilsynet

16.00: Pause

16.20: Tillit er demokratiets lim

- Annonseres senere

17.00: Slutt for dagen

Torsdag 1. februar 2024

09.00: Hvordan kan kommunene bidra til vår nasjonale sikkerhet?

- Annonseres senere

09.45: Pause

10.05: Ekstremværet Hans – var det bare en forsmak? Hva må kommunene forberede seg på?

- Frode Longva, assisterende direktør i CICERO Senter for klimaforskning
- Torild Fagerbekk, avdelingsdirektør, avdeling for samferdsel, plan og miljø i KS

11.00: Pause

11.20: Menneskerettigheter i kommunene

- Vidar Strømme, fagdirektør i Norges institusjon for menneskerettigheter
- Eivind Digranes, rådgiver Norges institusjon for menneskerettigheter

12.05: Pause

12.25: Kontrollutvalgets betydning for ivaretagelse av demokratiet

- Jan Erik Røsvik, politisk redaktør i Sunnmørsposten

13.00: Lunsj

Minikurs – valgfrie tilbud parallelt med hovedprogrammet [OBS krever særskilt påmelding - begrenset antall plasser]

Målgruppe: Nye ledere og medlemmer av kontrollutvalget

Onsdag 31. januar 2024 kl. 14.10 – 17.00:

A. Kontrollutvalgets formål, rolle og oppgaver, herunder kort om regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

- Bjørn Bråthen, seniorrådgiver i NKRF
- Knut Erik Lie, seniorrådgiver i NKRF
- Ellen Lange, seniorrådgiver i NKRF

Torsdag 1. februar 2024 kl. 10.05 – 11.00:

B. Lederrollen i kontrollutvalget

- Ragnhild Aashaug, seniorrådgiver i Konsek Trøndelag AS og nestleder i NKRF, tidligere ordfører i Tolga
- Bjørn Tømmerdal, daglig leder i Sunnmøre Kontrollutvalgsekretariat IKS, tidligere ordfører i Ålesund

Torsdag 1. februar 2024 kl. 11.20 – 13.00:

C. Forstå det kommunale regnskapet

- Inger Anne Ankersen, daglig leder i Viken kommunerevisjon IKS og medlem av styret i Foreningen for god kommunal regnskapsskikk
- Knut Tanem, oppdragsansvarlig revisor i Revisjon Midt-Norge SA, medlem av NKRFs revisjons- og regnskapskomite og medlem av Fagkomiteen i Foreningen for god kommunal regnskapsskikk

Det tas forbehold om endringer i programmet. (sist oppdatert: 15. november 2023).

Fagkonferansen for kontrollutvalg 4. juni – 5. juni 2024

I 2024 arrangeres fagkonferansen 4. juni – 5. juni på Quality Airport Hotel, Gardermoen

Målgruppe

Ledere og medlemmer av kontrollutvalg, kontrollutvalgssekretærer, ordførere, kommunedirektører og ellers alle med interesse for kontrollarbeid i kommunal sektor.

Programmet

Program (pdf) legges ut senere

Kontrollutvalget – roller og samspill

Mange er ferske i kontrollutvalget og de trenger kunnskap om utvalgets rolle og hvordan utvalget skal opptre i samspill med andre aktører som har ansvar for kontroll i kommunene. Vi inviterer representanter fra både kontrollutvalg og revisjon, ordfører og kommunedirektør til samtale og refleksjon rundt tema «Kontrollutvalget – roller og samspill».

Habilitet og tillit

Høsten 2023 har nyhetsbildet vært preget av ulike habilitetssaker og spørsmål om innsideinformasjon. Hvordan påvirkes tilliten til politikerne av dette? Er det grunn til å se nærmere på tilsvarende problemstillinger i lokalpolitikken?

Henvendelser og varsling

Kontrollutvalget kan erfare å ta imot henvendelser om mer eller mindre konkrete kritikkverdige forhold. Hvordan skal kontrollutvalget håndtere slike henvendelser? Og hva med varsling – har kontrollutvalget noe med det å gjøre?

Økonomisk bærekraft

Har kommunen din en bærekraftig økonomi? Hvordan kan kontrollutvalget finne ut det? Har kontrollutvalget et ansvar her?

Vi vil også vise fram gode eksempler på forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.

Deltakeravgift: Medlemmmer kr. 7 900, andre kr. 8 400

Påmeldingsfrist: 29. april

Statsforvalteren i Rogaland

Vår dato: 13.12.2023
Vår ref: 2023/14292
Deres dato: «RefDato»
Deres ref: «Ref»

«Mottakernavn»
«Adresse»
«Postnr» «Poststed»
«Kontakt»

Kontakt saksbehandler
Lone Merethe Solheim, 51 56 87 68

Informasjon om statlige tilsyn med kommunene og fylkeskommunen i Rogaland 2024

Statsforvalteren i Rogaland har samordnet planlagte tilsyn med Arbeidstilsynet, Mattilsynet, Arkivverket, Kartverket og planlagte forvaltningsrevisjoner, så langt som disse er planlagt medio desember 2023.

Kommunen kan sjekke hvilke tilsyn som er under planlegging i sin kommune, i den nasjonale tilsynskalenderen: https://tilsynskalender.statsforvalteren.no/

Statsforvalteren har også i 2023 arbeidet med videreutvikling av Nasjonal tilsynskalender for å gjøre det enklere å hente ut informasjon og registrere tilsyn og forvaltningsrevisjoner.

Dialogen mellom kommuner og Statsforvalteren om planar for tilsyn vil skje utenfor Tilsynskalenderen, via e-post, telefon og i avtalte møter.

Kommuner som ønsker en samtale med Statsforvalteren om prioritering og gjennomføring av tilsyn for 2024, kan ta kontakt med assisterende statsforvalter Lone Merethe Solheim, lone.solheim@statsforvalteren.no innen 12. januar. Etter dette vil Statsforvalteren godkjenne de planlagte tilsynene og de vil få status som «samordnet» i kalenderen.

Det er de planlagte tilsynene som inngår i Tilsynskalenderen. Oversikten omfatter ikke uanmeldte tilsyn eller hendelsesbaserte tilsyn

Arbeidstilsynet planlegger tilsyn med Helse – og omsorgsinstitusjoner og grunnskolen. Hovedtema er muskel – skjelett og psykiske plager.

Det vil sannsynligvis også bli gjennomført noen gjenstående tilsyn med arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Erfaringsmessig vil det bli gjennomført hendelsesbaserte tilsyn på bakgrunn av ulykker, legers melding om arbeidsrelatert sykdom og alvorlige tips/varsler.

Arbeidstilsynet har også en pågående veiledningskampanje med tema vold – og trusler i undervisningssektoren. Det er ikke på nåværende tidspunkt bestemt hvilke kommuner som vil få tilbud om slik veiledning.

Mattilsynet vil i 2024 fortsette arbeidet med leveringssikkerheten på drikkevann. Det vil bli gjennomført tilsyn med flere av vannverkene i Rogaland. Dato for tilsynene blir lagt inn i kalenderen etter hvert som det blir bestemt. Vannverkstilsyn er som hovedregel alltid avtalt på forhånd.

Kartverket utfører to typer tilsyn. Dette er dokumenttilsyn og systemtilsyn. Ved valg av kommuner trekker Kartverket ut kommuner basert på folketall og fylkesvis fordeling. I tillegg vil kommuner som har vært involvert i kommunesammenslåing være prioritert når Kartverket veger kommuner for systemtilsyn. I Rogaland legger Kartverket opp til at det blir gjennomført matrikkellovtilsyn med to kommuner i 2024. Tilsynene blir gjennomført som dokumenttilsyn første halvdel av 2024.

Arkivverket fører tilsyn med forsvarlig arkivhold og dokumentasjonsforvaltning i offentlig sektor. Dette inkluderer aller faser i arkivene sine liv – fra dokumentfangst og arkivdanning i daglig arkiv, til langtidslagring i arkivdepot. Det er planlagt tilsyn med en kommune i Rogaland i 2024. Nærmere informasjon om tilsynsvirksomheten finner en på arkivverket.no.

Direktoratet for samfunnstryggleik og beredskap har på tidspunktet for dette brevet ikke valgt ut tilsynsobjekt for 2024, men har meldt fra til Statsforvalteren at de eventuelt tilpasser tidspunkt for tilsyn dersom det skulle være nødvendig av hensyn til samordning.

Statsforvalteren sine tilsyn:

Helse, sosial og barnevernsområdet: De siste årene har vi sett økte mat- og strømpriser og en stadig økning i rentenivået. Dette påvirker den økonomiske situasjonen for mange. Utsatte grupper som de med lavinntekt og vanskelige levekår blir rammet hardest. Nav-kontoret skal gi opplysning, råd og veiledning som kan bidra til å løse og forebygge sosiale problemer, og økonomisk rådgivning er en del av denne plikten. Det skal gjennomføres et landsomfattende tilsyn med Nav- kontorene sitt ansvar for å tilby tjenesten økonomisk rådgivning til personer som er i en krevende økonomisk situasjon.

Helsetilsynet vedtok våren 2023 å gjennomføre landsomfattende tilsyn med helse- og omsorgstjenester til eldre. «Eldresatsingen» omfatter i første omgang tilsynsaktiviteter i kommunale helse- og omsorgstjenester til eldre over 65 år. Eksempler på aktuelle tema for tilsynsmyndighetene er: tjenester i hjemmet, samhandling og samarbeid mellom tjenester, ulike sider ved ivaretakelse av grunnleggende behov, og hvordan tjenestene jobber med problematikk knyttet til vold og overgrep mot eldre. Statsforvalteren vil føre tilsyn med kommunen sin oppfølging av eldre som har medisindispenser. I tillegg skal det føres tilsyn med kommunen sitt arbeid med å forebygge og følge opp vold og overgrep i sykehjem.

På barnevernsområdet er temaet for tilsynsaktiviteten i 2024 barnevernets undersøkelsesarbeid. Dette blir en oppfølging av tidligere landsomfattende tilsyn med undersøkelsesarbeidet og skal rette søkelyset på styring, ledelse og forbedringsarbeid. Tilsynsaktiviteten vil være noe annet enn et tradisjonelt landsomfattende tilsyn utført som systemrevisjoner i særlig risikoutsatte barneverntjenester. Aktiviteten skal tilbys alle tjenestene og skal særlig rette oppmerksomheten mot forbedringsarbeid i barneverntjenestene.

Statsforvalteren vil gjennomføre tilsyn med kommunal beredskapsplikt og helseberedskap i tre kommuner i 2024. Tilsynet vil gjennomføres i samarbeid mellom beredskapsstaben og helse-, sosial- og barnevernavdelinga. Direktoratet for samfunnstryggleik og beredskap og Helsetilsynet har laget en veileder for felles tilsyn; https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/risiko-sarbarhet-og-beredskap/pdf-er/veilederfor-felles-tilsyn-med-kommunal-beredskapsplikt-og-helseberedskap.pdf

Statsforvalteren vil ta hensyn til veilederen, men vil gjøre noen tilpassinger og velge ut hvilke områder innen helseberedskap vi skal ha tilsyn i tillegg til tilsynet med kommunal beredskapsplikt. Det vil bil invitert til felles veiledningsmøte for de kommunen som skal få tilsyn, så vi kan gi informasjon om tilsynet og involvere kommunen i forkant av at tilsynet blir gjennomført.

Statsforvalterens utdanningsavdeling vil i 2024 gjennomføre felles nasjonalt tilsyn (FNT) med skolemiljø og kommunene sin internkontroll, og med spesialundervisning/ spesialpedagogisk hjelp og kommunene sin internkontroll. Vi vil også føre tilsyn med kommunen som barnehagemyndighet, særskilt språkopplæring, og fylkeskommunen sin eksamensgjennomføring. I tillegg vil vi gjennomføre tilsyn med kommunene sine oppgaver etter integreringslova. Før vi innhenter dokumentasjon og intervjuer sentralt plasserte personer, gjennomfører vi et åpningsmøte. Her ønsker vi ei brei involvering, og målsettinga er at tilsynsteamet blir godt forstått i kommunen.

Statsforvalterens landbruksavdeling vil gjennomføre forvaltningskontroll av tilskuddsordningene på landbruksområdet i utvalget kommuner. Vi vil ha felles digitalt åpningsmøte i mars med de kommunene som blir, kontrollerte i 2024. Kontrollen vil bli gjennomført med en kombinasjon av dokumentkontroll og digitale intervju med saksbehandlerne i kommunen. Sluttmøte vil bli et fysisk møte ute i kommunen.

Statsforvalterens miljøvernavdeling skal i 2024 gjennomføre en felles nasjonal tilsynsaksjon i regi av Miljødirektoratet som omhandler kommunens plikter som forsøplingsmyndighet. Kommunens myndighet i forsøplingssaker er gitt i forurensningsloven og i rundskriv T-5/98. I forsøplingssaker (jf. forurensingsloven §28) har kommunen myndighet til å pålegge den ansvarlige å:

- rydde opp og fjerne avfall og brukte gjenstander
- sende inn nødvendige opplysninger eller gjøre undersøkelser
- betale tvangsmulkt dersom avfallet ikke fjernes innen gitt frist
- betale refusjon for opprydningsarbeid utført av kommunen

Kommunetilsynet vil kunne bidra til å gi en bedre oversikt over forvaltningen knyttet til miljøutfordringene, og skal bidra til å bedre praksisen relatert til de aktuelle temaene for tilsynet.

Tilsynet vil bli gjennomført som en dokumentkontroll i perioden mellom april - september 2024.

Tilsynskalenderen er også samordnet med lederne for kontrollutvalgssekretariatene og i kontrollutvalgets årsplan fremkommer det hvilke bestillinger som er bestilt og hvilke områder det vil være behov for at administrasjonen stiller ressurser tilgjengelig for revisjonen.

Dette fremkommer også av kontrollutvalgets fortløpende statusoversikt.

I tillegg gjennomføres det nå er risiko og vesentlighetsvurdering (ROV) i alle kommunene. Det er en dialog mellom revisjonen og administrasjonen i den enkelte kommune.

Denne ROVen vil sammen med innspill fra gruppeledere, tillitsvalgte m.fl gi kontrollutvalget et vurderingsgrunnlag til hvilke områder de bør prioritere inn i Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll som skal være gjeldene for perioden 2024 – 2028.

Med hilsen

Bent Høie (e.f.)
statsforvalter

Lone Merethe Solheim
ass. statsforvalter

Dokumentet er elektronisk godkjent

Adresseliste:

Eigersund kommune	Postboks 580	4379	Egersund
Sandnes kommune	Postboks 583	4305	Sandnes
Bjerkreim kommune	Postboks 17	4389	Vikeså
Bokn kommune	Boknatun	5561	Bokn
Gjesdal kommune	Rettedalen 1	4330	Ålgård
Haugesund kommune	Postboks 2160	5504	Haugesund
Hjelmeland kommune	Vågavegen 116	4130	Hjelmeland
Hå kommune	Rådhusgata 8	4360	VARHAUG
Karmøy kommune	Postboks 167	4291	KOPERVIK
Klepp kommune	Postboks 25	4358	Kleppe
Kvitsøy kommune	Kommunehusveien 6	4180	Kvitsøy
Lund kommune	Moiveien 9	4460	Moi
Randaberg kommune	Pb 40	4096	Randaberg
Sauda kommune	Postboks 44	4201	Sauda
Sokndal kommune	Gamleveien 20	4380	Hauge I Dalane
Sola kommune	Postboks 99	4097	SOLA
Stavanger kommune	Postboks 8001	4068	Stavanger
Strand kommune	Postboks 115	4126	Jørpeland
Suldal kommune	Eidsvegen 7	4230	Sand
Time kommune	Postboks 38	4349	Bryne
Tysvær kommune	Postboks 94	5575	Aksdal
Utsira kommune	Postboks 63	5547	Utsira
Vindafjord kommune	Rådhusplassen 1	5580	Ølen
Rogaland fylkeskommune	Postboks 130	4001	Stavanger