

# Møteinnkalling

---

**Utvalg:** **Kvæningen kommunestyre**  
**Møtested:** Kommunehuset  
**Dato:** 31.10.2018  
**Tidspunkt:** 10:00

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saker som ettersendes:

- Orientering om RO-rapport – gjennomgang TU.
- Tilsetting av kommunedirektør/administrasjonssjef/rådmann

Leder i Landsamanslutninga av vasskraftkommuner (LVK) Torfinn Oppheim kommer for å orientere om virksomheten og politiske saker som er viktig for vannkraftkommunene.

Burfjord 23.10.2018

Eirik Losnegaard Mevik  
Ordfører

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen originalunderskift.*



## Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 74/18	Årsmelding for 2017		2016/478
PS 75/18	Politisk organisering etter kommunestyrevalget 2019		2016/13
PS 76/18	Søknad om fritak fra politiske verv, Mariann Larsen		2017/97
PS 77/18	Evaluering av boligpakke som rekrutteringstiltak		2015/648
PS 78/18	Fastsetting av eiendomsskattetakster for sakkyndig nemnd i Kvænangen kommune		2018/226
PS 79/18	Disponering av midler, utbetaling fra Havbruksfondet 2018		2018/329
PS 80/18	Tertialrapport pr 31.08.18.		2018/18
PS 81/18	Forslag til budsjettreguleringer pr 31. august 2018		2018/18
PS 82/18	Opprettelse av interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord-Troms		2015/238
PS 83/18	Kvalitetsmelding for grunnskolen 2017 - 2018		2018/26
PS 84/18	Status og foreløpige investeringsrammer inventar og uteområder KVBU		2015/753
PS 85/18	Prosjekt Kvbu og flerbrukshall, rapport for perioden juni - september 2018		2015/753
PS 86/18	Orientering om RO-rapport - gjennomgang TU		2018/322
PS 87/18	Tilsetting av kommunedirektør/ administrasjonssjef/ rådmann		2018/78
PS 88/18	Referatsak		
RS 13/18	Oppfølgingsordning		2018/26



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
67/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
74/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Årsmelding for 2017

Henvising til lovverk: Kommunelovens § 48.

- 1 Årsmelding for 2017, hoved
- 2 Årsmelding for 2017, brann
- 3 Årsmelding for 2017, lånefond
- 4 Årsmelding for 2017, næringsfond
- 5 Årsmelding legekantoret

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018

#### Behandling:

Kommentarer fra formannskapet:

- Ønskelig med en oversikt i utviklingstrekk over antall ansatte/stillinger i de enkelte enheter.
- En gjennomgang av den kommunale organiseringen gjennomføres, det i tråd med det som framkommer i årsmeldingen for å styrke bl.a kvalitet, faglighet, utvikling og planlegging.
- Sykefraværet har ligget på et relativt stabilt nivå over lang tid, ønskelig med et prosjekt tilknyttet fylkesmannen for å få ned sykefraværet på stabilt nivå.
- Det merkes at årsmeldingen trekker fram servicekontoret som svært viktig i forhold til brukere og innbyggere og er kommunens «ansikt utad». Det må tas med i utformingen av budsjett og økonomiplan.
- Den kommunale boligmassen er på 18 000 m<sup>2</sup>. Kvæningen Boliger AS bygger boliger der kommunen har gitt garantier for leieinntekter. Det har vært noen utfordring i å få utleid disse boligene, da gjerne i forhold til pris. Vi ser det som hensiktsmessig å se på blant annet utleiepris eller andre ordninger for å øke interessen for leie.
- Det merkes at tildelte elgfelling er omtrent den samme over år, men fellingsprosentene er dalende og er nå nede på 53,3 %. Utarbeide et overordna mål/strategi for elgbestanden og forvaltningen av denne.
- Utvalget ønsker at RO-rapporten vedrørende TU legges fram for kommunestyret.
- Omstillingsprosjektet blir tilført midler som tidligere var til disposisjon for næringen generelt vedrørende investeringer. Med bakgrunn i det bør en avsette midler i et fond knyttet opp til denne typen bruk.
- De eksakte beløpene for lavere pensjonsutgifter, tildeling fra Havbruksfondet og høyere tilskudd fra IMDI legges fram.

Årsmelding fra legetjenesten tas inn i årsmeldingen.

#### Vedtak:

Årsmelding for 2017 med kommentarene fra formannskapet tas til etterretning.

**Administrasjonssjefens innstilling**

Årsmelding for 2017 tas til etterretning.

**Saksopplysninger**

Vedlagt følger Årsmelding for 2017.

# Årsmelding 2017 – Kvæningen kommune

Administrasjonen legger med dette fram årsmelding for 2017. Administrasjonssjef må dessverre også i år beklage en for sen framlegging der fristen pr 1/7 ikke ble overholdt.

Kommuneloven § 48 inneholder blant annet følgende om innholdet i årsrapporteringen: «*I årsberetningen skal det gis opplysninger om forhold som er viktige for å bedømme kommunens eller fylkeskommunens økonomiske stilling og resultatet av virksomheten, som ikke fremgår av årsregnskapet, samt om andre forhold av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre betryggende kontroll og en høy etisk standard i virksomheten. Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.*»

Det jobbes godt og det leveres gode tjenester jevnt over i de fleste enheter. Noen enheter har bra med ressurser, mens andre sliter. Noen steder burde det vært flere ressurser fordi behovet er større enn dimensjoneringen tilsier, mens noe steder sliter vi fordi vi får fravær eller vakanser i små enheter med 1-2 ansatte.

Ut fra virksomheten og resultatene for 2017 og utfordringene videre bør det framover legges vekt på følgende:

- Styrke planarbeidet og tilrettelegge for nærings- og befolkningsutvikling. Vi må ha gode planer, både på overordnet-, etatsnivå og temaer/mindre områder. Å komme i gang med kommuneplanens samfunnsdel må prioriteres. Dette vil avklare hva vi skal satse på framover og gjøre det lettere å ta valg. Videre vil selve planprosessene gi mer demokratisk medvirkning fra kommunens innbyggere. Om næringsutvikling er det å håpe at vi får de forventede resultatene fra Omstillingsprosjektet.
- Gjennomgang av organisasjonen for å få på plass en ressurseffektiv organisasjon og fokus på kvalitet på tjenestene og utvikling av dem. Vi har dyr drift på noen kommunale tjenester uten at dette nødvendigvis gir høyere kvalitet på dem. Noen enheter har for få ressurser. Det ser også ut til at kommunen bør organiseres på en annen måte. Beslutninger bør gjennomgående tas på lavere plan og organisering både av fellestjenester og innen etatene bør ses på. Kompetanse på kvalitet, faglighet, utvikling og planlegging må styrkes. Digitalisering av flest mulig tjenester er en viktig del av dette.
- Bedre rekrutteringen til en del fagområder, særlig innen helse og omsorg. For å kunne levere lovpålagte tjenester i helse må vi benytte oss av dyre vikarer, særlig for sykepleiere og leger.
- Fokus på arbeidsmiljøet og fortsatt arbeid for å redusert sykefraværet. Selv om vi er inne i en lengre periode med lavere sykefravær nå, må vi ha fokus på dette. Erfaringer både fra oss selv og andre viser at det fort går opp igjen om vi ikke har det.
- Få på plass et godt verktøy for rapportering og styringsinformasjon til politiske organer. Dette vil gi oss en god pekepinn nesten hele tiden på hvordan vi ligger an med driften. De nye tertialrapportene er en viktig brikke i dette. Dette må kobles videre sammen med en langsiktig og god budsjettprosess som starter allerede i juni og sikrer både bred medvirkning og god gjennomgang av sakene.

## ØKONOMI OG BEFOLKNINGSUTVIKLING

Resultatet av årets drift viser et regnskapsmessig resultat med ca kr 2 mill i overskudd. Overskuddet skyldes vesentlig lavere pensjonsutgifter, tildeling fra Havbruksfondet, høyere tilskudd fra IMDI enn forventet og jevnt over god budsjett disiplin i enhetene. Vårt driftsnivå er imidlertid for høyt i forhold til våre faste inntekter og kan ikke fortsette slik i lengden. Dette blir særlig viktig når vi når er i ferd med å øke gjelden kraftig samtidig som kommunens inntekter sannsynligvis vil synke ifm med at vi nok vil få en svakere befolkningsutvikling enn landsgjennomsnittet.

Statistisk Sentralbyrås befolkningsstatistikk viser folketall i Kvæningen pr 1.1.2017 på 1233 og på 1224 ved årets utgang (ned 0,7 %). Det ble en liten nedgang etter 2 år på rad med en liten økning. Til sammenligning vokste befolkningen i Norge med 0,7 %. Kvæningen er en kommune som befinner seg i en del av landet med svak befolkningsutvikling. Sammensetningen av befolkningen er med forholdsvis mange eldre personer og forholdsvis mange personer som går på passive ytelser.

Oversikt over bemanning i kommunen pr 31.12.17:		
Personell	Antall	Årsverk
Administrasjonssjefskontor	2	2
Servicekontor	2	1,5
Kommunekasse	3	3
IT-avdeling	2	1,5
Sum sentraladministrasjon	9	8
Oppvekstadministrasjon (etatsleder)	0	0
Kvæningen b&u-skole, undervisningspersonell (inkl rektor)	26	20,8
Kvæningen b&u-skole, assistenter	10	6,6
Voksenopplæringen	3	2
Polarstjerna bhg (styrere, ped-ledere og fagarb'ere/assistenter)	15	14
Kultur/kulturskole, bibliotek og ungdomsleder/ungdomsklubb	6	2,5
Flyktingetjenesten	2	2
Sum etat for oppvekst og kultur	62	47,9
Etatsadministrasjon (etatsleder, etatsstab)	3	2,1
Legekontor	8	5,4
Helsestasjon	2	1,6
Fysioterapi	1	1
Gargo sykestue og sykehjem; pleie	46	29,9
Gargo sykestue og sykehjem; adm/ledelse, kjøkken og vaskeri	9	7,2
Ergoterapi	0	0
Hjemmesykepleie	10	8,6
Hjemmehjelp	4	3
Psykisk helse	2	1,75
TU	19	17
Sum etat for helse og omsorg	104	77,55
Etat for NUT (næring, utvikling og teknisk) - kontor	6	5,5
Prosjekt	0	0
Teknisk drift	5	5
Brannkorps	17	0,35
Renholdere	11	8,5
Sum etat for NUT (næring, utvikling og teknisk)	39	19,35
NAV (andel kommunale stillinger)	1	1
Interkommunalt barnevern (andel kommunale stillinger)	2	2
<b>Totalt</b>	<b>216</b>	<b>154,8</b>
Vi registrerer faktisk bemanning, vakant stilling er 0 registrert og vikar for sykemeldt er 1 registrert.		

## SENTRALADMINISTRASJONEN

### Mål og gjennomførte tiltak

Sentraladministrasjonen omfatter overordnet ledelse og har stab- og støttefunksjoner for den øvrige organisasjonen. Mye av arbeidet vil bestå av drift og løpende service til folkevalgte, publikum og ansatte i kommunen.

Saker til folkevalgte organ:

Utvalg	Møter	Saker	Delegerte vedtak
Kommunestyret	7	79	0
Formannskapet	13	70	21
Fondsstyret	5	11	0
Administrasjonsutvalget	6	13	90
Arbeidsmiljøutvalget	5	20	1
Teknisk utvalg	6	72	105
Utvalg for oppvekst og omsorg	7	38	28
Råd for funksjonshemmede	3	7	0
Eldrerådet	5	15	0

Personalområdet:

År	Antall årsverk	Antall ansatte pr 31/12		
		Totalt	Derav kvinner	Derav menn
2006	164,8	212	171	41
2007	149,3	210	164	46
2008	166,9	205	154	51
2009	176,2	260	210	50
2010	174,6	260	216	55
2011	170,0	265	210	55
2012	169,3	264	213	53
2013	172,0	262	209	53
2014	170,0	258	206	52
2015	160,3	243	194	51
2016	166,0	234	187	47
2017	154,8	216	172	44

Fordelingen mellom kvinner og menn er noenlunde stabil. Det er fortsatt en overvekt av menn i ledende stillinger og overvekt av kvinner i lavtlønnede og deltidsstillinger. Det legges fortsatt vekt på å kunne rekruttere mer likestilt og fremme arbeidet med kvinner i ledende stillinger.

De aller fleste stillingene er besatt med kvalifiserte medarbeidere, men det viser seg vanskelig å rekruttere høyskoleutdannede personer og ledere. For helse- og omsorgstjenestene er det en høy andel ansatte uten relevant utdanning. Det stramme arbeidsmarkedet fører fortsatt til at den lokale lønnspolitikken til tider er under press.

Opplæringsplanen hadde i 2017 en ramme på 300 000 kroner fordelt i hele organisasjonen. Opplæringspotten er på et lavere nivå enn for noen år siden, men vi har klart å gjennomføre tiltak greit bl.a ved hjelp av eksterne midler.

Kommunen har et godt IK HMS-system for å arbeide med interkontroll og arbeidet med ansattes helse, miljø og sikkerhet. Gjennom blant annet tilsyn har det blitt påvist manglende dokumentasjon og rutiner for en del av virksomhetene. Vi tok i bruk kvalitetssystemet Compilo til bl.a avvikshåndtering og regner med å få bedre oversikt over dette. Det registreres få skader som følge av arbeidet.



Utviklingen i sykefraværet									
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
9,2%	9,5%	12,4%	10,7%	10,6%	10,6%	11,2	9,3%	10,8 %	8,8 %

Sykefraværet fortsatt noe høy, men vi har startet systematisk arbeid med å utvikle en overordnet arbeidsgiverholdning med større vekt på det generelle arbeidsmiljøet og forebygging som gjelder alle ansatte. Det beregnes at den delen av sykefraværet som ikke refunderes fra NAV er ca 4 millioner kroner på årsbasis. Høyt sykefravær har mange ulike årsaker, og mange av tilfellene kan vi ikke gjøre noe med. Det er dog et rom der vi har muligheter gjennom oppfølging og tilrettelegging å kunne senke fraværet. Dette er en omfattende jobb som vil kreve mye, særlig av lederne.

De fleste ansatte er omfattet av ordningen med bedriftshelsetjeneste der kommunen har knyttet seg til Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste. Dette samarbeidet fungerer godt og vi har fått den bistanden vi trenger.

### Økonomiavdelinga

Økonomiavdelinga har ansvar for å utbetale riktig lønn til riktig tid, sørge for at leverandører får betalt innen forfall og sørge for at kommunens inntekter innbetales innen terminvise forfall. I tillegg så må alle transaksjoner bokføres i henhold til regelverket. Det jobbes målrettet med at alle frister som gjelder for avdelinga overholdes og at alt registreres løpende slik at alle transaksjoner løper slik de skal.

I forhold til antall lønsmottakere vi har registrert så er det forholdsvis lite feil hva angår lønnsutbetalinger. Både innenfor helse, skole og barnevern er det egne fagsystem hvor lønnsgrunnlagene leses inn maskinelt i lønssystemet.

Når det gjelder behandling av leverandørbilag må det også her sies at det forekommer lite feil. Størsteparten av leverandørene benytter da også elektronisk oversendelse av faktura som innebærer en betydelig arbeidsbesparelse for avdelinga.

Når det gjelder kommunens inntekter så må det bemerkes at av det som faktureres til privatpersoner av kommunale avgifter og andre krav så er det forholdsvis mange tilfeller av forsinket betaling og/eller unnlattelse av betaling hvor da kravene til slutt oversendes inkasso. Det er for avdelinga også en stor skuffelse at ikke flere av kommunens innbyggere benytter elektronisk faktura som kommunen tilbyr. Dette ville i tilfelle ha medført en betydelig arbeidsbesparelse og kostnadsbesparelse da vi ville slippe å printe ut faktura, pakke i konvolutter og ikke minst frankere.

Økonomiavdelinga har som målsetting å fortsette å levere sine tjenester med så få feil som mulig. I tillegg vil vi prøve å få automatisert flere av tjenestene ved i større grad å benytte de selvbetjeningsmulighetene som ligger potensielt i vårt økonomisystem.

### IT

Vi fikk inn lærling i september. Vi hadde et overforbruk på 500 000, grunnet lave budsjett for kommunikasjon, driftsavtaler, kontorutgifter (post for utskrift) og vi hadde utgifter til sykevikar. Det var og nødvendig med en budsjett regulering 250 000 men dette dekket ikke hele overforbruket.

### Servicekontor

Servicekontoret skal yte service for kommunens innbyggere og andre som henvender seg her. Vi skal forenkle tilgjengeligheten for brukerne og sørge for at de blir henvist til rett avdeling dersom de trenger å snakke med en saksbehandler. Vi er «kommunens ansikt» utad og publikums første møte med kommunens tjenester. Servicekontoret har i 2017 vært bemannet men 1,5 årsverk.

## ETAT FOR OPPVEKST OG KULTUR

Etatsleder fratradte tidlig på høsten og stillingen ble stående vakant resten av året og oppgavene ble fordelt på andre. Dette gjorde det utfordrende å komme i havn med alt. Arbeidet med prosjektet for ny skole ble litt forsinket og det ble skifte av prosjektleder på sommeren. Kjækan skole ble lagt ned og alle elevene i kommunen ble samlet i de midlertidige lokalene til Kvænangen b&u-skole.

### **Kvænangen barne- og ungdomsskole**

Året har vært krevende mht lokaler og organisering: tre separate bygg samt 2 ekstra arbeidslokaler (rigg og leilighet). Bare dette har medført mye «bevegelse» og forflytninger både for ansatte og elever, og utfordring med kompensasjon – særlig tid. Dessverre har vi hatt 2-3 §9A saker med FM. Disse er i ferd med å lukkes (en igjen h- 18). Arbeid med utemiljøet har vært krevende og krevd mye/ekstra ressurser.

Videre brukte vi hele skoleåret å bedre tilpasninger og uforutsette problem mht lokalitetene og utstyr – spes nevnes: data/PC og dusjmuligheter. Alle er/var innforstått med midlertidighet, slik at ansattes krafttak har gjort at elevene har fått tilfredsstillende undervisning i henhold til planverk og læringsmål. I tillegg har vi klart å drive utviklingsarbeid i henhold til arbeidsgivers fokus på læringsmål og oppfølging nasjonale undersøkelser.

Budsjett for 2018 er kr kr.: 15 535 313,-

#### VURDERING:

- Skolen har hatt tilfredsstillende generell ressurstilgang – data /Pc en utfordring: kun gamle maskiner- et klassesett på småtrinn (over 40 elever) og et på mellomtrinn ( ca 35 elever).
- Det har vanskeliggjort oppfølging kompetansemål på områder som krever oppfølging/læring databruk (som læringsverktøy).
- Møte- / delingsrom er fortsatt problematisk – særlig siden vi har flere grupper i samisk og finsk. Tilgang bolig og to ekstra rigger hjalp på situasjonen.
- Ingen dusjfasiliteter for elevene!

#### **Personalressurser**

- Tildelt 21,7 lærerårsverk samt ca 6,8 ass.årsverk – innbefatter økte spes.ped behov, særskilt språkopplæring, ekstra styrking 1.-4. kl. I tillegg har vi administrasjonsressursen (170 %) og div (karriereveiledning 20%, sosiallærer 20%, bibliotek, ressurslærer 20%, 10 % styrking 1.-4.kl, PPT kontakt 8 % m.m.). Alle har pedagogisk utdanning.
- Fagarbeidere og assistentstillinger: Fagarbeider- og assistentstillinger ved skolen/SFO utgjør 7 årsverk, inkl. 30 % leder ved SFO. «Full» bemanning SFO- 2,2 årsverk.
- Kontorressurs: Vi har 70% kontorressurs (midlertidig ut skoleår 18/19).
- SFO: I SFO er det 20 barn som har plass før og etter skoletid. I tillegg vil elever som venter på bussen (14 stk) ha et tilbud på SFO fra skoletimene deres er slutt fram til bussene går.
- Skolen har tilsammen 119 elever og er fulldelt skoleåret 2017-18. Undervisningen er fordelt på 3 ulike bygg.

#### VURDERING:

- Bemanning i antall årsverk – både lærer og assistenter - har vært tilfredsstillende, og alle har god kompetanse. Vi har også gode, erfarne vikarer vi kan bruke.
- «Sliter» fortsatt med spes.ped lærere og etter hvert norskkompetanse på u-trinn.
- Samisk /samarbeid /kvalifisert arbeidskraft fra /med Språksenteret gjør at elevene får god oppfølging, og finsk er også godt dekket.
- God merkantil ressurs.

## **Mål for skoleåret 2017/2018**

- Tilpasse virksomheten til midlertidig undervisningslokaler i påvente av nytt skolebygg
- VURDERING: dette har gått seg til gjennom skoleåret med svært god bistand tekn.avd. Vi starter nytt skoleår med kun små justeringer.
- Implementere §9A: ta i bruk Aktivitetsplan – omfatte alle ansatte
- VURDERING: denne er rimelig godt forankra, med intern kurs om forståelse og anvendelse. Følges opp neste skoleår.
- Implementere datasytem Skooler/ Sampro/Compilo: intern opplæring.
- VURDERING: Implementering Skooler er godt i gang og h- 18 vi alle bruke Sharepoint/Skooler og Visma som kommunikasjonsplattform mellom lærer, elever og foresatte. Videre planlegges innføring VISMA – SAMPRO som system for IOP h-18. Til alt dette bruker vi intern opplæring.
- Kompetansenøkkelen på plass.
- Vi jobber videre med prosjektet Ungdomstrinn i utvikling:
  - Satsningsområde vi jobber med fra høsten 2017/18: - skriving, følge opp klasseledelse og kvalitet i skolen/Veiledersteam
  - helhetlig tenkning i personalet / refleksjon og erfaringsdeling
  - deltakelse i Nord Troms nettverk: skoleutvikling
  - ungt entreprenørskap
- VURDERING: Dette er godt forankra i personalt, og vi er motivert for bistand fra Veilederkorps som starter u 35/18.
- Det er også inngått avtale Nordtroms nettverk: DEKOM (desentralisert ordning for kompetanseheving).
- Fortsatt jobbe konkret og systematisk med å få til ei tilpassa opplæring for alle elever
- VURDERING: Sett i sammenheng med rådende organisering av elever, lærere og deres undervisningssituasjon, viser oppsummering at vi er «på vei» å nå alle elever – dette blir et av de prioriterte satsningsområdene med Veilederkorpset kommende år.
- Holde fokus på høye forventninger både til personalet og elevene
- VURDERING: Som en del av målsettinga for kommende skoleår, vil det måtte arbeids bevisst med forventninger og holdninger til læring.
- Dannelse, demokrati og medbestemmelse
- VURDERING: Involvering skolens rådsorgan/Elevråd har fungert godt og videreutvikles.
- Holde fokus på arbeidet mot mobbing
- VURDERING: Arbeid med særlig §9A har hatt stor fokus. Videre er skolens «Psykososiale plan» - inkl Ordensreglementet - oversendt O/O til revidering/godkjenning.
- Jobbe med en visjon for skolen –
- VURDERING: Arbeide forsetter – ses i sammenheng med nytt skolebygg og skolehverdag – både fysisk og pedagogisk.

## **Forslag til forbedringstiltak:**

Siden vi er i «midlertidighet», er alle parter etter hvert godt innforstått med dette. På alle de områder vi i dag/dette skoleåret strever, ser vi fram til alt dette vil være tilnærma på plass neste skoleår. Se for øvrig innlednings- og vurderingsmerknader. Men: fagkompetanse – særlig spes.ped og norsk må vies STOR oppmerksomhet ved utlysninger. God implementering av §9A blir også et prioritert område.

## PRIORITERTE ARBEIDSOMRÅDER

Arbeidsområder	Tiltak	Ressurser	Merknader	Vurdering
Ungdomstrinnet i utvikling	satsningsområder: - Klasseledelse skoleår - fortsatt - Skrivning i alle fag (høst -17) -	Ressursgruppa fra forrige skoleår fortsetter. Ress.lærer tilsatt i 20% Fagressurser fins på <a href="http://www.udir.no">www.udir.no</a>	Ved Kvbu skal dette arbeidet gjelde hele skolen, ikke bare ungdomstrinnet.	Kommet i gang. Intern forankring/øvinger Skriving har vært «nedtont» -ses i sammenheng med gr.l.ferdigheter
Kvalitet i skolen	-bistand Veilederteam -høyne kvalitet i skolen	Intern utvikl.gr (insp + sosl)	Planl/bestilling vår 18	Gjennomgang med personalet – oppdrag «bestilt» - følges opp u 35/18
Læringsmål/VFL	- Bedre uke-/arbeidsplaner (tydelige mål) - Øve /intern erfaringsdeling	Bruk av fastlagt møtetid (40 min pr uke)	Prøver å se dette i sammenheng med oppf. fra Veilederteam	Dette blir en viktig del av videre intern utv.arb
Klasseledelse og endringskompetanse	- Skolens voksenpersonale må være tydelige ledere med fokus på læring - Aksjonslæring	- Bistand Universitet/ressursgruppe - Nordtr nettverk - Veilederteam	Heftet "Ti kjennetegn på god undervisning" brukes i dette arbeidet.	Gjennomgått og øvd felles strategier. Følges opp i mht læringsål/-praksis
Elevenes arbeidsmiljø, § 9A i Opplæringsloven.	- Aktiv innsats mot mobbing - Styrke elevdemokratiet. - Øke trivselen. - Aktivitetsplan - Intern oppl.§9A	19 årstimer til kontaktperson for elevrådet. Styrket inspeksjon hvis det trengs.	Vi gjennomgår handlingsplanen for et godt psykososialt miljø årlig, og oftere ved behov	Etter hvert godt forankra – intern kursing. Følges opp med ny sos.lærer 18/19
Skole/hjem samarbeid.	- Utarbeide gode samarbeidsformer. - Ta i bruk Skooler	Kontaktlærere på alle trinn.	Digitale hj.midler	Har tatt i bruk digitalt nettverk /Visma og Sharepoint samt egen hjemmeside. Utvilkes videre

## Barnehagesektoren

### Politiske mål for kommunen

Hovedmålet for Barnehager og Skoler i Kvæningen: *Gode og trygge oppvekstmiljø*. For barnehagesektoren er dette dekt opp ved nytt barnehagebygg i Burfjord. Badderen har også et godt bygg som er vel egnet til barnehagedrift.

Det jobbes for å kunne tilby plass til alle barn som søker, ikke bare ved hovedopptaket, men også ved superende opptak gjennom året. Det siste året har det vist seg å være et stort behov for barnehageplass utover i barnehageåret. Noe som har gitt oss utfordringer på bemanningssiden. Vi har det siste året hatt flere barn i barnehage enn på veldig mange år, til sammen 48 barn. Mange velger å ha barna i Barnehagen i Burfjord og dermed har vi fått en liten avdeling i Badderen, mens de andre små barnehagene i kommunen er lagt ned. Samtidig ser vi at det er viktig for de foreldrene som har barna i Badderen får beholde tilbudet. Det er

lange avstander for dem å kjøre til Burfjord med barna, spesielt når de selv jobber i Kvænangsbotn. Burfjord har heller ikke kapasitet til å ta inn alle barna, slik at vi er avhengig av Badderer for å kunne gi tilbud til alle. utfordringen blir når de søkere som kommer etter hovedopptak bor i Langfjordbotn og får tilbud om plass i Badderer. Det blir veldig lang kjøring for dem.

Barnehagesektoren har utarbeidet egen kompetanseutviklingsplan for personalgruppa som følges og som gir kompetansemidler fra Fylkesmannen. Vi har et tett samarbeid med Nord Troms nettverk for barnehagene og kjører felles kurs for sektoren gjennom nettverket. Dette er viktig for oss for å kunne henge med på samfunnsutviklingen, og har gitt personalet økt kompetanse på fagfeltet der behovene har vært.

### Økonomiske ressurser

Burfjord barnehage og Badderer barnehage ble fra høsten 2016 slått sammen administrativt som en enhet. Vi drifter allikevel enhetene med to budsjett/ kontoer.

Burfjord barnehage hadde i 2016 et totalbudsjett på kr.5 135 241,- Ved utgangen av året hadde vi rest på 15 401,- Budsjett for 2017 er øket til 5 252 890,-

Badderer hadde et overforbruk i 2016 på 134 522,-

For 2017 er budsjettet på 830 871,-

2017 regnskapet viser et overforbruk på 7% på lønn og sosiale utgifter for Burfjord barnehage og øvrige utgifter med overforbruk på ca. 8 %. Totalen etter refusjoner og kompensasjoner viser et overforbruk på 6 %.

Badderer hadde i 2017 overforbruk på 14% på lønn og sosiale utgifter, mens på øvrige utgifter var det rest på 57%. Totalen hos Badderer var et overforbruk på 33% fordi det var lavere inntekt på div refusjoner enn antatt.

### Ansatte

Burfjord barnehage, Polarstjerna og Badderer har dette barnehageåret hatt 5 barnehagelærere, en spesialpedagog med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikken, og en barnevernspedagog med småbarns pedagogikk og barnehagepedagogikk. Alle i 100% stillinger. Barnehagen har også styrer med styrerutdanning.

Vi har også 100 % styrerstilling, med oppgaver som barnehagekonsulent inn i stillingen.

Ellers har Burfjord barnehage 4 fagarbeidere og 2 assistenter.

Vi har også en fagarbeider på renhold, og en assistent på renhold. Vaktmester fra teknisk har vi ved behov.

Burfjord barnehage, har dette barnehageåret vært en fire – avdelings barnehage. På Lillebjørn har vi hatt inne oppimot 10 barn i alderen 0 – 2 år. Storebjørn har hatt 11 barn i alderen 2 til 3 år, mens Karlsruvogna har hatt opp mot 28 barn i alderen 3 - 6 år.

### Utstyr og pedagogisk materiell

Av lekeutstyr innendørs og utendørs har vi det meste av det vi trenger, tilpasset barnets alder, og dette blir komplettert etter behov. Uteområdet er fortsatt under opparbeidelse, og en plan for uteområdet var klar høsten 2014. De neste to årene ser vi at det er større investeringer i forhold til lekeapparater utendørs som må prioriteres i budsjettarbeidet.

### Barnehagens organisering

Barnehagen har åpent fem dager i uka fra kl. 07.45. - 16.15. Ved behov kan vi åpne 06.45 og ha åpent til 16.30. Tidlig åpningstid har vært benyttet gjennom hele året, mens vi bare har få dager med forlenget åpningstid.

## Administrasjon og ledelse

Barnehagen er underlagt ”Avdeling for oppvekst og kultur”, med Kristin Anita Hansen som oppvekstleder.

## Ressursdisponering

Det jobber tre personer pr. avdeling, med en pedagogisk leder som har ansvar for avdelingen. Disse jobber tidlig, mellom og seinvakter. Oppgavene til de forskjellige vaktene er nedtegnet og innarbeidet.

## Organisering av barnehageåret

Barnehagen har felles årsplan. Årsplanen har en fellesdel og en del som er spesiell for den enkelte avdeling. I tillegg har barnehagen halvårsplaner og progresjonsplaner som er delt inn i fagområdene.

Barnehagen har avholdt to foreldremøter inneværende barnehage år. En på høsten og en på våren. Dersom det er behov har vi møter oftere.

Samarbeidet opp mot skolen og SFO har i år fungert greit. Vi ser det som viktig at også skolen har gode rutiner for å følge opp de planene vi har laget for overgangen mellom barnehage og skole. Barna blir da mer forberedt til å møte skolehverdagen når de begynner der.

Samarbeidsutvalget har avviklet et møte siste barnehageåret. Godkjenning av årsplanen. Det har i tillegg vært et møte med foreldrerepresentantene i Burfjord. Der var det noen saker ang. aktiviteter i barnehagen som ble drøftet.

## Planlegging og personalsamarbeid

Vi har avholdt noen møter på kveldstid. Personalmøte har vi hatt to av før jul og to etter jul. I tillegg har vi hatt avdelingsmøter og ledermøter på dagtid. På disse møtene er det barnehagen, ungene, utviklingsarbeid og vårt arbeidsmiljø som står i fokus.

## Lokalt utviklingsarbeid

Vi har gjennom dette barnehageåret jobbet med tema barns språkutvikling og språkmiljø på tvers av avdelingene, dette for å skape et godt språklig grunnlag for alle barn i barnehagen.

## Kompetanseheving

Det er avsatt sju dager til kurs og planlegging i løpet av barnehageåret. Disse kan til en viss grad brukes slik vi selv ønsker, men to er bundet opp til kommunale/ interkommunale kursdager. Vi følger kompetanseplanen som kommunen har laget og bruker ulike metoder for å utvikle oss i samsvar med denne.

## **Fritidsklubben - BUFFF**

**Personalsituasjonen** for fritidsklubben er, og har vært 2 stk. i 50% stilling. Ungdomsleder og klubbarbeider.

Ungdomsleder fungerer også som sekretær for ungdomsråd.

**Målet er** å drive forebyggende arbeid med tilrettelegging av aktiviteter for barn og unge. Særlig er målet å fange opp de som ikke er engasjert i organisert aktiviteter som ski og fotball.

**Gjennomførte aktiviteter** -Det har siden oppstart med bygging av ny skole vært minimalt med aktiviteter i klubbens regi, all den tid vi ikke har noe lokale å bruke.

**Forbedringspotensialet** er stort og skisseres i et eget skriv om drift av fritidsklubb, som ungdomsleder har skrevet. Dette legges frem for utvalg for Oppvekst og omsorg.

**Budsjettforutsetninger og personalressurser** – Fritidsklubben /BUFFF har i all år holdt seg innafor det gitte budsjett. Når det gjelder personalressurser er det helt innafor å drive klubb med de to stillingene på 50%.

**Mål** - Målet er å drive forebyggende arbeid med tilrettelegging av aktiviteter for barn og unge.

**Gjennomførte tiltak** – Frem til BUFFF huset ble tatt til skolebruk gjennomførte vi MINIBUFFF – ukentlig vanlig klubbåpent – pizzakveld – barnehagedisco – halloweenparty – karnevalsbuff – filmkveld. Fra høst 2017 har det vært lite gjennomførte tiltak. Som følge av en noe uavklart situasjon for driften av klubben. Ungdomsleder har også gjennomført oppfølging og besøk til de som går på vgs.

**Forslag til framtidige tiltak** – viser til eget skriv om drift fritidsklubb og forebyggende barne og ungdomsarbeid.

## **Návuona Giellaguovddáš/Naavuno Kielikeskus/Kvæningen Språksenter**

Sommeren 2014 søkte Návuona Sámiid Searvi/Kvæningen Sameforening Sametinget om midler til å utrede behovet for et samisk språksenter i Kvæningen. Søknaden ble avslått, men Sametinget oppfordret foreningen om å ta kontakt med kommunen. Etter dette jobbet Návuona Sámiid Searvi videre med saken i tett dialog med kommunen. Da saka kom opp i Kvæningen kommunestyre den 29.4.2015, ble det vedtatt at et språksenter i kommunen også skal arbeidet med kvensk og norsk. Vedtaket fikk følgende ordlyd: *“Kommunestyret ser positivt på at det etableres et språksenter i kommunen. Kvæningen språksenter sin oppgave vil være språkopplæring i samisk, kvensk/finsk, norskopplæring for våre nye innbyggere i barnehager og 1. - 10.klasse, samt voksenopplæring. Kvæningen kommunestyre ber initiativtakerne arbeide videre med etableringsprosjektet og presentere dette nærmere på et senere tidspunkt, herunder eierskap og finansiering.”*

Arbeidsgruppa fortsatte arbeidet i 2016.

Også i 2017 holdt arbeidsgruppa tre møter og behandlet 9 – ni saker, blant annet vedtekter for Kvæningen språksenter, ansettelse av samisk språkkonsulent og utarbeidelse av søknad til departementet om tilskudd til kvensk språkarbeid.

Ni kommuner i Norge har samiske språksentra, og en kommune har samisk/kvensk språksenter. Mens Kvæningen kommune arbeidet med å opprette sitt språksenter, vedtok Sametinget eget regelverk for tilskudd til samiske språksentre i oppstartfasen. For å få tilskudd, krevde Sametinget en samiskspråklig aktivitetsplan som går over tre år.

Første aktivitetsplan og søknad ble sendt inn i hh til denne fristen i 2016 og Sametinget innvilget kr. 220.000 til samisk språkarbeid med oppstartsår 2017.

I november sendte kommunen inn søknad til Troms fylkeskommune, der fylkesråd for kultur og næring innvilget 325.000 kroner til samisk og kvensk språkarbeid i 2017. RUP-midlene ble brukt til å engasjere Trygg Jakola til å utarbeide søknad om tilskudd fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet til kvensk språkarbeid i Kvæningen. Søknaden var på 560.000 kroner for 2018, og ble sendt inn i desember 2017.

Den 20. september 2016 vedtok kommunestyret å lyse ut en 100 % stilling som prosjektmedarbeider i Kvæningen språksenter og Karen Ellen I. Eira tiltrådte den 4. desember 2017.

Den 26.4.2017 vedtok kommunestyret planenefor Kvæningen språksenter; Virksomhetsplan for 2017 – 2019, Organisasjonskart (2020), Vedtekter for samisk og kvensk del og Finansieringsplan for 2017 – 2019.

Språksenteret kom i drift i september 2017. Harald Lindbach og Ragnhild Enoksen fungerte inntil Karen Eira overtok.

Karen Eira deltok aktivt i planlegging av voksenopplæring og annen undervisning mens hun jobbet ut oppsigelsestida som lærer i Kautokeino kommune.

Språksenteret selger samisk undervisning til Kvæningen barne- og ungdomsskole. I alt 18 elever fra 2. – 8. klasse får undervisning i samisk som andrespråk. Det er et forholdsvis høyt antall elever i Kvæningen. For første gang kan elever som har fått undervisning i samisk i barneskolen også få slik undervisning i ungdomsskolen.

Harald Lindbach gikk sammen med Kristin Mellem i gang med å velge ut salmer og åndelige sanger som ble gitt ut og/eller skrevet i Kvæningen mellom 1860 og 1880. Dette materialet skal formidles videre av lokale kor og andre aktører i løpet av 2018.

Ragnhild Enoksen og Karen Eira startet planlegging av samisk kurs for voksne i november, med kursstart i februar 2018.

Grunnskolen i Kvæningen har lærer i finsk, men kan komme til å be om tilbud i kvensk fra språksenteret.

Trygg Jakola ble engasjert for å skrive søknad om tilskudd til kvensk språkarbeid ved språksenteret (jfr. tidligere avsnitt.)

Opprinnelig var planen å starte det samiske språkarbeidet ved senteret høsten 2016. Men det tidsskjemaet var urealistisk. Tilskuddet fra Sametinget ble derfor satt av til oppstart av samisk språkarbeid høsten 2017. Da hadde også fylkeskommunen bevilget RUP-midler til språksenteret.

Voksenopplæring i samisk måtte utsettes fra høsten 2017 til vårsemester 2018.

#### Videre mål

Kvæningen språksenter skal i løpet av tre år vise at det er eksistensberettiget ved å sikre kontinuitet arbeidet med samisk og kvensk språk og kultur, og ved å utvikle kunnskap som blir værende i Kvæningen og i Nord-Troms regionen. Det er et samisk språksenter i Alta og et i Manndalen i Kåfjord kommune. Kvæningen språksenter kan sammen med disse bidra til å styrke det samiske språkarbeidet i Vest-Finnmark og Nord-Troms.

Når det gjelder kvensk, er det et samisk/kvensk språksenter i Storfjord, mens det er to kvenske språksenter under etablering i Øst-Finnmark. Kvæningen språksenter bør ha en viktig regional funksjon fordi arbeidet ved senteret strekker seg over områder der det er naturlig å samarbeide over kommunegrensene.

For å oppfylle disse målsettingene må senteret i løpet av tre år følge en langsiktig strategi som får tilslutning fra Sametinget, Fylkeskommunen og Departementet.

Kvæningen språksenter begynte i september 2017 å bruke av tilskuddene som Troms fylkeskommune og Sametinget bevilget til aktiviteter og drift. Ingen eksterne bevilgninger ble brukt før den tid. Språksenteret mottok i alt kr. 545.000,00 i tilskudd for 2017 (Troms fylkeskommune kr. 325.000,00. Sametinget kr. 220.000,00.). Tilskuddet fra fylkeskommunen ble fordelt til kvensk språkarbeid kr. 145.000,00, samisk språkarbeid kr. 180.000,00. Samlet tilskudd til kvensk kr. 145.000,00. Samlet tilskudd til samisk kr. 400.000,00. Kommunens regnskap viser at senteret brukte kr. 279.425,39 i 2017.



## **Kvænangen folkebibliotek**

**Overordna politiske mål: Lavterskeltilbud og møteplass for kommunens innbyggere. Bibliotektilbudet skal dekke alle fagområder og alle aldersgrupper.**

*Det som ikke finnes her av litteratur/materiale blir lånt fra andre bibliotek.*

**Formål: Arbeide for opplysning, utdanning og kulturell virksomhet for hele kommunen.**

Bibliotek tjenester er gratis. Målet er å få mest mulig ut av et lite budsjett med en halv stilling personalressurs.

Biblioteket er godt brukt av kommunens innbyggere. De siste årene har utlånet ved folkebiblioteket i Kvænangen vært innen topp fem i Troms fylke med utlån pr. innbygger.

**Sentral beliggenhet** med god adkomst/lett tilgjengelighet til biblioteket, og god framkommelighet både ute og inne for barnevogn/rullator/eldre og rullestol. I motsetning til skolebiblioteket, som er et spesialbibliotek for elever i grunnskolen, er folkebiblioteket en møteplass for alle, uansett alder, livssyn, etnisitet, økonomi, utdanningsnivå og livssituasjon.

Biblioteket betyr mye for våre eldre som kulturtilbud i kommunen, både for å låne bøker og som møteplass. Med en aldrende befolkning blir dette tilbudet bare viktigere og viktigere i årene framover. Blant de eldre fra hybelbygg/leiligheter omkring, de hjemmeboende samt enkelte på Gargo finner man en generasjon med storlesere.

Hjemmeværende og småbarnsforeldre, hyttefolk og turister. TU, barnehager og skolene benytter seg fast av folkebibliotekets tjenester med brukere/enkeltelever til ADL Activities of Daily Life, som møteplass, ved leseaksjoner, bokkasser, forfatterbesøk, klassebesøk, kurs, utstillinger og DKS.

**Selvbetjent utlånsstasjon** i og utenom åpningstider, og biblioteket har stått åpent for selvbetjening alle ukedager de siste årene. Betjent bibliotek tirsdag, onsdag og torsdag fram til kl 14. Selvbetjening etter kl 14, utenom langåpent på onsdager. Personalet på legekantoret slukker lys og lukker døra når kommunehuset stenger.

Selvbetjent bibliotek alle hverdager er spesielt viktig for KVBU nå når skolebiblioteket er pakket vekk.

**Lokalt samarbeid:** Skole, barnehager, helsesøster, DKS, Sørstraumen handel, Spildra landhandel, studenter lokalt, samarbeid med sameforeningen og nystartet kvenforening. Klassebesøk, grupper fra barnehagene samt bokkasser til KVBU, barnehagene og Furutoppen TU. Flyktingtjenesten ved voksenopplæringen bruker også folkebiblioteket som en av aktivitetene. Nytt av fjoråret var etablering av samarbeid med Spildra landhandel om bokkasse dit.

**Regionalt samarbeid:** Nord-Troms bibliotekene, Troms fylkesbibliotek, Nord-Troms Studiesenter (NTSS), samisk og kvensk språksenter, Samisk bibliotek tjeneste

### **Faste tiltak som er gjennomført i 2017:**

- Ole-bok til nyfødte, fireåringer og førskolebarna i samarbeid med helsesøster, barnehager og skolene.
- Informasjon fra folkebiblioteket, angående lånekort for de nye elvene. Til foreldrene i første klasse i samarbeid med 1.klasse lærer
- Flerspråklig eventyrturné med bokbussbesøk til skoler og barnehager  
- samisk, kvensk, norsk – to turnéer, Samefolkets dag og Paskii-festivalen.
- Leseaksjonen 'Les for svingende' (sommerles-kampanje for 1-7.kl)
- Nord-Troms rundt, felles kursopplegg for alle folkebibliotekene i regionen. I 2017 var Kvænangen arrangør. I tillegg til regionalt møte tok jeg mine kollegaer i Nord-Troms med

- på en med en rundtur bak tunellen i Kvænangsbotn opp til Lasso, og hadde en presentasjon av Kraftlaget lokalt. Samt tur Jøkelfjordbreen og lokal historie.
- IBBY norsk barnebokforum. Heldags kurs i regi av biblioteket til ansatte i skoler og barnehager.
  - Voksne studenter: Avholde informasjonsmøte til nye studenter på høsten i samarbeid med NTSS. Bibliotekene i regionen er studentenes bindeledd mellom NTSS og UIT ved å betjene, organisere og tilrettelegge for voksne studenter lokalt gjennom studietløpet. Skaffe pensumslitteratur, bestille møterom, gi informasjon, opplæring i videokonferanseutstyr samt være en støttespiller for dem utenom campus.
  - Sørstraumen handel: administrere utlån/innlevering (i samarbeid med personalet), organisere alt som gjelder boksamling der, fjernlån og studenter
  - Spildra landhandel: administrere utlån/innlevering (i samarbeid med personalet), organisere transport for bokkasse på Spildra.
  - Markering av: Verdens bokdag 23.04, Paskiuka mai/juni, Samefolkets dag 06.02, nasjonal bibliotekdag 01.09, nordisk bibliotekuke uke 46, demensdager, verdensdagen for psykisk helse 10.10, poesiens dag 21.03, forskningsdagene 29.09-01.10, kvenfolkets dag 16.03
  - Utstillinger i forbindelse jul, påske, Samefolkets dag, Kvenfolkets dag, Nasjonaldagen, jubiléer, Forskningsdagene, Poesiens dag, demensdagen,
  - Biblioteket som arrangør/medarrangør, arrangement forfatterbesøk:
    - Samefolkets dag i samarbeid med Sameforeningen
    - Forfatterbesøk i skolene, via DKS
    - Premieutdeling/bokfest på kommunehuset for sommerens leseaksjon 'Les for svingende' for skolen (1-7 klasse)
    - Arrangere kursdag for ansatte i skoler og barnehager, IBBY norsk barnebokforum
    - Bokbingo for voksne. Tiltak for voksne lesere som en aktivitet gjennom vinterhalvåret, med premiering.
    - Paskii-uka. Kvensk uke i samarbeid med Kvenforreningen, pluss bokbussbesøk for alle 5.klassinger i Nord-Troms
    - Utdeling av Ole-Bok bøker fra biblioteket til kommende førsteklasinger i Polarstjerna barnehage
    - Laget bokkoffert/sansehoffert om temaet demens til utlån for Gargo sykestue, og for pårørende til personer med demens

**Budsjett 2017.** Opprinnelig budsjett på kr 468 493, totalt budsjett på kr 481 993, regnskap 2016 på kr 357 197 og forbruk i % på kr 74 %. Biblioteket har de siste årene fått kr 5000 i året i tilskudd fra Samisk bibliotekjeneste i Troms til innkjøp av samisk materiale. Dette utenom eget budsjett.

**Personale.** Biblioteksjef i 50 % stilling. Nora Pedersen har vært på onsdager høst 2017. Dette har vært til stor hjelp, og det er absolutt behov for en person til i driften. Dette gjelder spesielt ved rydding, kassering, arrangement og ved langåpent på onsdager. I tillegg har jeg skolebibliotekansvarlig Guri Isaksen på opplæring. Guri startet på biblioteket høsten 2017, og er lærer ved KVBU. Hun skal være tirsdager på folkebiblioteket i byggeperioden av den nye skolen.

## **Kulturskolen i Kvæningen**

**Kulturskole er et lovpålagt tilbud** til kommunens befolkning (Opplæringsloven §13-6 Musikk- og kulturskoletilbud): *Alle kommuner skal aleine eller i samarbeid med andre kommuner ha eit musikk- og kulturskoletilbud til barn og unge, organisert i tilknytning til skoleverket og kulturlivet ellers.)*

**Overordnet målsetting for kommunen**, vedtatt som en del av kommunens arealplan (vedtak i kommunestyret den 18.10.95) (Tar bare med det som gjelder kulturskolen spesielt)

1. Skape et aktivt og godt leve- og bomiljø der alle får ansvar. Utvikle det kommunale kultur- og fritidstilbudet som et sentralt element for levkår og velferd. Og vurdere konsekvenser for nærmiljøet i alle tiltak og plansammenhenger.

**Målstruktur**, vedtatt av kommunestyret den 23.03.07:

**Hovedmål 3 – Kultur, idrett og friluftsliv.** (Tar bare med det som gjelder kulturskolen spesielt)

*Vi skal ha et bredt og variert tilbud innen kultur, idrett og friluftsliv.*

3.3 Ha et bredt kulturskoletilbud for å stimulere og videreutvikle barn- og ungdoms kulturelle interesser.

I tillegg arbeider vi etter vår egen Årsplan for Kulturskolen i Kvæningen som tar utgangspunkt i Rammeplan for kulturskolen fra Norsk Kulturskoleråd (2016) med utarbeidede fagplaner.

### **Økonomi/Budsjettforutsetninger**

I skoleåret 2016/2017 ble det fra høsten av økning i kulturskolesatsene med i overkant av 30 %. Vi har nå i skoleåret 2017/2018, selv med økning, en avgift som gjør at de fleste fremdeles kan se seg råd til å ha elever i kulturskolen og dermed få stimulert og utviklet sine kulturelle evner og være interessert i de ulike kunstfagene kulturskolen tilbyr. Dersom det skal økes noe mer i fremtiden, så er det vår anbefaling at det ventes et par år med det. Det er ikke mulig å drive en kulturskole til selvkost, da er det ingen som har råd til å ha sitt barn med.

Andre måter å få inn penger på, som instrumentleie, noteavgift, materialutgift, fakturere barnehage, TU og aktiviteter for de eldre er noe som man kan diskutere å ta i bruk, men dette vil uansett ikke utgjøre den helt store forskjellen. Det viktigste er å være på tilbudssiden og å kunne gi aktiviteter til alle, spesielt de svakeste i vårt samfunn.

Vi har et budsjett der rammene er relativt stramme og det er ikke mye midler til bruk i undervisning, kompetanseutvikling eller til nytt utstyr. Vi driver med det vi har hatt tilgjengelig. Vi vært veldig nøkterne på å bruke penger i 2017 og har fulgt oppfordringen om å spare.

### **Personressurser**

For 2017 har vi ikke hatt noen endringer i personalsituasjonen, vi er fremdeles tre personer i bittesmå stillinger på til sammen 0,9 årsverk fordelt på slike prosentstillinger og fag:

\*Undervisning 20 % stilling Anne K. Bårdseth (sangelev, månedlige musikkstunder til Gargo/TU/Hybelhus, og Korps og barnehage i bolker 1 vår+1 høst)

\*Undervisning 20 % stilling Ole J. Engebretsen (Gitar, Ukulele, og Voksenkor)

\*Undervisning 20 % stilling Rita B. Pedersen (Barneteater, Mellomgruppa teater, Trompet, Barnekor, og Billedverksted)

Administrasjon 30 % stilling Rita B. Pedersen, rektor (Rita bruker også denne delen til noe av undervisningen i kulturskolen)

Som vist ovenfor så har vi ikke engang en hel stilling til sammen, men vi mener at vi utnytter personalet maksimalt til det beste for innbyggerne. Vi er få ansatte i små stillingsbrøker som gir et stort og vidt spekter av tilbud til våre elever og brukere i Kvæningen. Dette er noe vi håper på å kunne fortsette med.

## **Gjennomførte tiltak, tendenser og utviklingstrekk**

For kulturskolen har vi hatt et jevnt elevantall sammenlignet med 2016, og vi er godt fornøyd med å kunne tilby et så variert tilbud og godt som treffer mange. Men vi vet jo at det fremdeles blir færre og færre innbyggere i Kvænangen og at det blir født færre og færre barn, så vi må forsøke å holde oppe tilbudene på kulturskolesiden slik at man kan oppfylle både overordnet målsetting og hovedmål for området i Kvænangen på best mulig måte, og på den måten hindre fraflyttingen. Og slikt sett så er det viktig at vi får beholde ressurser og handlingsrom både i form av personale og økonomiske midler, slik at vi har muligheter til å tenke utviklingsarbeid og ta tak i prosjektbaserte nyvinninger.

Aktiviteten har vært høy i det daglige, og vi har også vært med på aktiviteter som markering av Samefolkets dag, konsertsamarbeid mellom barnekoret og Runa Bergsmo med «Du store mamelukk», deltakelse på Baaskifestivalen med to kor, Vi stiller korps til hver eneste 17.mai med spilling i tog og ved taleplass, vi er også i kirken i forhold til «Syng Julen Inn» med to kor, vi spiller korpsinstrumenter når julegrana tenes på Julemarknaden, og i tillegg har vi hatt de vanlige offentlige utstillinger, forestillinger og konserter som viser fram litt av arbeidet elevene har drevet med hvert semester.

Når det gjelder sted å være så har det også fra høsten 2017 vært «å bo i pappesker», men nå i ulike midlertidige skolebygg med litt av lageret i en rå kjeller i Gulskolen. Vi har også tatt noe mer av undervisningen ned på Flerbrukshuset. Dette på grunn av forsinkelser i bygging av ny skole, hvor kulturskolen også skal inn med rom til våre aktiviteter. Fremdeles er det en midlertidig løsning å ikke pakke ting ut igjen, men å ha alt utstyr lagret i esker. Dette har vært forholdsvis slitsomt og til dels frustrerende enkelte ganger, men med håp om nye skolelokaler i enden av prosessen, så har det meste gått seg til. Vi håper at fremtiden blir bra og at vi fortsetter å gi våre kulturskolebrukere en tjeneste som de er fornøyd med. Det avhenger av at vi får faglige input i form av å kunne delta på de ulike fagkurs som arrangeres i Norsk Kulturskoleråds regi for Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard i fellesskap under Kulturskoledagene annethvert år.

## **Introduksjonstjenesten**

Tjenesten besto av 2 ansatte og gir tjenester til bosatte flyktninger. I 2017 kom det en ny familie på 4 slik at det til sammen ble 19 bosatte flyktninger, 9 voksne og 10 barn. Alle kom fra Syria. Tjenesten omfatter all type hjelp til dagligdagse oppgaver for å fungere greit i det norske samfunnet. Den største utfordringen med dette var at ingen hadde førerkort og det gikk mye ressurser til transport til og fra de ulike aktivitetene.

Alle voksne flyktninger deltok i introduksjonsprogrammet som skal kvalifisere dem for det norske samfunnet. Dette består hovedsakelig av voksenopplæring og språkpraksis. Alle barna er i enten skole eller barnehage.

Vi hadde håpet på å motta flere flyktninger og få et større miljø med dette i kommunen, men når flyktningsstrømmen inn til Norge dabbet av fikk vi nei på flere bosettinger.

Budsjettet til tjenesten har vært greit.

Det har vært utfordrende å drive denne tjenesten. Dette var en ny og ukjent oppgave for kommunen da den startet og vi var uforberedt. Vi manglet en helhetlig plan for dette, både hvordan de ansatte i denne tjenesten skulle jobbe, men også hvordan de andre skulle bidra.

## **Voksenopplæringen**

Tjenesten gir voksenopplæring til 9 voksne bosatte flyktninger og 2 fra Thailand. Det gis opplæring i norsk og samfunnsfag etter introduksjonsprogrammet.

Sommeren 2017 tiltrådte rektor i 40 % stilling, fram til da besto tjenesten kun av 2 lærere. Det manglet overordnede planer for tjenesten fra starten av.

Det var også planer om salg av voksenopplæringstjenester til Marine Harvest, men dette kom dessverre ikke i gang.

## **ETAT FOR HELSE OG OMSORG**

Helse og omsorg omfatter følgende ni enheter (i alfabetisk rekkefølge): ergoterapi, Furutoppen bofellesskap/tjenester til utviklingshemmede, fysioterapi, Gargo sykestue og sykehjem, helsestasjonen, hjemmetjenesten, legekantoret, NAV og enhet for psykisk helse. Under følger en kort årsberetning fra hver av virksomhetene, med unntak av ergoterapi da stillingen stod vakant i 2017.

Stillingen som etatsleder i helse og omsorg har vært besatt i hele 2017. Støttefunksjoner for hele etaten omfatter saksbehandler i 50% stilling og systemansvarlig i 60% stilling med oppgaver knyttet til blant annet Profil og IPLOS. Sistnevnte stilling stod vakant i perioder i 2017 på grunn av permisjon.

Etatslederne overtok alt personalansvar fra 01.01.17 (jf. PS 71). Dette medførte en økt og svært stor arbeidsbelastning som gikk ut over planarbeid og arbeid med saker for øvrig.

19.01.17 ble det avholdt kick-off seminar for arbeidet med kommunens første folkehelseoversikt, med inviterte deltakere fra samtlige sektorer samt planutvalget. Arbeidsgrupper ble nedsatt, men med sporadisk og mangelfull innsats. Oversikten ble ferdigstilt først våren 2018.

Vi utarbeidet lokal forskrift for tildeling av langtidsopphold i sykehjem, gjeldende fra 01.07.17. Dette i henhold til nytt lovkrav. Videre ble det vedtatt planprogram for kommunedelplan helse og omsorg.

Våren 2017 var det generell tilsetningsstopp i vakante stillinger. Ved behov for tilsetninger for å kunne opprettholde forsvarlige tjenester i helse og omsorg, ble det fremmet egne saker om dette for behandling i formannskapet. Gargo var i en periode uten leder, før vi fikk tilsatt ny leder i september. Våren 2017 ble det jobbet med å få på plass en ny turnus på Gargo. Dette arbeidet ble først fullført senhøstes 2017.

Etatsleder deltar i helseledernetverk i Nord-Troms 6. Helse og omsorg har deltatt i interkommunalt prosjekt for innføring av helse-/velferdsteknologi i Nord-Troms, med prosjektleder i Nordreisa, etatsleder i styringsgruppen og lokal kommunal arbeidsgruppe. Dette prosjektet videreføres i 2018.

Vi fikk innvilget statlig tilskudd til økt satsning på rehabilitering/habilitering. Prosjektleder ble tilsatt fra 01.10.17. Vi ble med i KS sitt nettverk i hverdagsrehabilitering med tverrfaglig deltakelse fra blant annet hjemmetjenesten, fysio og psykisk helse.

Primo juni gjennomførte Fylkesmannen tilsyn med legekantoret og sykestue. Dette medførte en del arbeid knyttet til forbedringer av rutiner. Vi tok i bruk det elektroniske kvalitetsprogrammet Compilo i hele kommunen. Det ble lagt opp til opplæring av alle ansatte i puljer. Slik opplæring må imidlertid gjentas. Videre tegnet vi avtale med Visma om bruk av Veilederen for alle ansatte i helse og omsorg.

I desember 2017 ble det gjennomført seminar med ekstern foreleser fra alderspsykiatrisk avd. ved UNN vedr. forebygging av atferdsrelaterte utfordringer hos personer med demens, samt gjort en vurdering av bygningsmessige forhold for denne brukergruppen på Gargo.

Kompetanseheving etatsleder: Plan i helse og omsorg, i regi av KS og UiT.

## **Furutoppen Tjenester til utviklingshemmede (TU)**

### **PERSONALRESSURSER**

17,1 årsverk fordelt på 23 ansatte 1 mann og resten kvinner. 5 av stillingene er vakant

### **HOVEDMÅL**

Tjenesten skal arbeide for å øke livskvaliteten, trivselen, selvfølelsen og råderetten over eget liv for hver enkelt bruker ut fra deres funksjonsnivå.

### **TJENESTER, ANTALL BRUKERE OG VEDTAKSTIMER**

Bolig med heldøgnsomsorg, barnebolig, omsorgsboliger, praktisk bistand, miljøarbeid, avlastning på Furutoppen og i private hjem, dagtilbud, aktivitetskontakter, omsorgslønn, individuell plan, vertsfamilie og arbeidstiltak i Kvæningen Produkter.

Det er ingen som har BPA

17 personer med diagnosen utviklingshemming i kommunen, som mottar kommunale helse og omsorgstjenester.

### **BUDSJETT:**

TU/ Furutoppen endte opp med et merforbruk i 2017, dette på grunn av mindre overføringer ressurskrevende brukere og nedtrekk på budsjett som vi ikke klarte å innfri. Samt overtidsbruk på grunn av vakante stillinger og mangel på vikar.

### **GJENNOMFØRTE TILTAK:**

Dokumentasjon av helsehjelp: et samarbeidsprosjekt med de andre Nordstroms kommunene samt USHT. Prosjektet hadde som mål å øke kompetansen på dokumentasjonsplikten samt krav til innhold i pasientjournal.

Velferdsteknologiens ABC: Studiegruppe/opplæringspakke med velferdsteknologi som tema. Involverer 1 ansatte fra TU/ Furutoppen.

Velferdsteknologi: Fungerende leder var involvert i prosjektet, som leder i lokal arbeidsgruppe.

Mitt livs ABC: Studiegruppe/opplæringspakke med

### **Kompetanseheving:**

En som holder på med fagbrev, har tatt teori, men mangler en del praksistimer før hun kan gå opp til fagprøven. Samtlige ansatte og vikarer startet opp med Mitt livs ABC i regi av Aldring og helse i 2017.

### **UTFORDRINGER:**

- Behov for større og handikapptilpasset bil. Vanskelig å dra på turer med brukerne fordi vi ikke har stor nok og tilpasset bil.
- Vanskelig å rekruttere støttekontakter.
- Vakante stillinger og mangel på vikar medfører i blant at brukerne ikke alltid får det de er innvilget av miljøarbeid/tilsyn/praktisk bistand. Fast ansatte blir sliten på grunn av doble vakter og overtid, noe som igjen påvirker arbeidsmiljøet på en negativ måte.
- Ved utøvelse av vedtak om tvang stadfestet av Fylkesmannen, så krever dette mye administrativt arbeid i forhold til oppfølging av vedtak, innsending av dokumentasjon m.m. Øvrige tvangsmeldinger krever også en del administrativt arbeid. Per i dag; så har vi samlet sett for lite administrativ tid avsatt i turnus til dette, da verken miljøterapeuter eller primærkontakter har noe administrativ tid.

- Ansatte er utsatt for fysisk og psykisk vold fra brukere. Også noen brukere er utsatt for dette, men i mindre grad enn de ansatte. Dette medfører slitasje på personalet, noe som igjen påvirker arbeidsmiljøet og som kan føre til sykemeldinger på sikt.

## Fysioterapitjenesten

Privat fysioterapeut leverer egen årsmelding.

Personalressurser

2 kommunale fysioterapeuter i 100 prosent stilling fram til 01.11.17. 1 stilling vakant fra 01.11.17 – 01.11.18 pga.

permisjon. (Ferie og avspasering fra 01.10.17)

1 privat fysioterapeut med 100 prosent driftstilskudd.

De kommunale fysioterapeutene har hovedansvaret for barn og unge (herunder også helsestasjon og skolehelsetjeneste), psykisk utviklingshemmede, Gargo sykestue/-hjem, hjemmebehandlinger og er instruktører i Frisklivssentralen.

Funksjon som folkehelsekoordinator ligger formelt hos fysioterapien med 40 prosent, samt 10 prosent medlem i arbeidsgruppen til Nord-Troms Friluftsråd. Videre er kommunefysioterapeuten med i kommunens vurderingsteam, hverdagsrehabiliterings-team og i Råd for funksjonshemmede. Privat fysioterapeut har tilbud til den voksne hjemmeboende befolkningen som kommer med henvisning fra lege. Alle fysioterapeutene har kontor og lokaler på fysioterapiavdelingen på kommunehuset.

Mål

Hovedfokus har som vanlig vært å holde ventelistene lavest mulig, og gi et bredt tilbud til befolkningen når det gjelder rehabilitering, forebyggende treningstilbud og hjelp til endring av livsstil.

Barn og unge:

- 13 barn har fått oppfølging eller utredning av fysioterapeut.
- Hadde en gruppetreningsgruppe med elever fra samme klasse som skulle ha fysio-oppfølging.
- Alle 4 mnd. kontroller av babyer hos helsesøster har motorisk sjekk av fysioterapeut.
- 2 barn hadde ansvarsgruppe hvor fysioterapeut er med.

Sykestue/sykehjem: 13 pasienter fulgt opp på sykestue/-hjem.

Hjemmebehandling: 5 personer har hatt hjemmebehandling.

Instituttpasienter fulgt opp av kommunal fysioterapeut: 9 voksne pasienter, 2 hele året uten opphold, 7 stk kortere/lengere perioder

Undervisning for ungdomsskoleelevene:

Begge kommunale fysio hadde undervisning om fysisk aktivitet, kosthold og søvn for hele ungdomsskolen. Vi samlet dem i gymsalen, brukte power-point og litt praktiske øvelser.

Nord-Troms friluftsråd

## Frisklivssentralens treningstilbud

- Seniortrim x 2 pr. uke: 19 deltagere
- Friskliv dagtid (åpent for alle/også uten resept, man/ons) x 3 pr. uke: 33 deltagere
- Kveldsstep x 2 pr. uke: 40 deltagere.

Turer med frisklivsdeltagerne, - Mefjell, Mikaltind, Moldvika, Sætra i Badden, Sørstraumdalen. Innetrening på Spensti bare med Frisklivsreseptdeltagere fredager. Tur til Fiskeplassen på Låvan med Seniortrimmen og Friskliv. Gåbingo ute med Seniortrimmen. Helsesamtaler og fysiske tester av frisklivsdeltagere med resept, 15 stk.

Teoriundervisning på frisklivssentralen med egnede tema, med jevne mellomrom. Vi innførte treningsavgift ved Frisklivssentralen fra 4.september. De fleste av deltagerne tok det helt fint, men det har vært mindre deltagelse etter dette. Frisklivssentralen søkte ikke tilskudd fra Fylkesmannen i år.

## Markering av Verdens aktivitetsdag lørdag 20.mai:

Stafett, løp, aktivitetsstafett med kåring av Kvænangsmestere. Over 100 deltagere i alle aldre til sammen på alle aktivitetene.

En kommunal fysio sitter i arbeidsgruppa til NTF. Her er det telefonmøte annenhver uke samt noen møter i Nordreisa. Arbeid utenom dette omfatter samarbeid med frivillige og andre for å merke turer, sette ut trimpostkasser, arrangere turer osv. Mye arbeid med skriftlig info om turene.

## Privat fysioterapi

Nøkkeltall vedr. pasienter: 21 menn og 33 kvinner. Aldersfordeling: 20-69 år: 52 pers., 68-99: 2 pers.

Totalt antall behandlinger:

- 9,2 % av pasientene hadde hjemmeadresse i kommunen
- Ca. 25 % av mennene og ca. 58% av kvinnene i yrkesaktiv alder var sykemeldt
- 78,5 % av pasientene hadde henvisning fra lege, kiropraktor eller manuellterapeut
- 21,5 % av pasientene hadde henvisning fra sykehus/andre
- 0 % av pasientene ble behandlet i eget hjem

Venteliste: Pr. 31.12.17 var det totalt 33 pasienter som ventet på behandling ved instituttet. Gjennom året har ventelisten variert fra 1 uke og oppover.

## Gargo sykehjem og sykestue

### Personell:

- 29.4 årsverk i pleie; 46 fast ansatt og 25 personer som ekstravakt.
- 3 årsverk på kontor; 3 pers.
- 3.2 årsverk på kjøkken; 4 pers.
- 1 årsverk på vaskeri; 2 pers.
- 0,5 årsverk aktivtør; 1 pers.

2 lærlinger innenfor helsefag har hatt lærlinger kontrakt med Kvæningen kommune.

Kjønnsfordelingen er totalt dominerende av kvinner, kun to mannlige i pleie og to på kontoret.

25 plasser fordelt på 22 langtidsplasser, herunder seks plasser for demente. To plasser til korttids/avlastningsopphold og en sykestueplass.

Pleiefaktor i 2017: 0,84.

### Belegg i 2017:

Liggedøgn	Kapasitet	Brukt liggedøgn	% av kapasitet
<b>Langtidsplass</b>			
Sykehjem (2etg) 13 pl	4745	4095	86,3
Sykestue 3 pl	1095	113	10,3
Skjermet 6 pl	2190	2411	110,1
<b>Totalt 22 pl</b>	<b>8030</b>	<b>6619</b>	<b>82,40%</b>
<b>Korttidsplass</b>			
1 pl	365	Skjerma 6	
		Sykestua 463	
		<b>Totalt 469</b>	<b>128,50%</b>
<b>Avlastning</b>			
1 pl	365	2 etg 2	
		Sykestua 233	
		Skjermet 7	
		<b>Totalt 242</b>	<b>66,30%</b>
Sykestua 1 pl	365	<b>294</b>	<b>80,50%</b>
<b>Totalt 25</b>	<b>9125</b>	<b>7624</b>	<b>83,55%</b>



Hadde store økonomiske utfordringer da vi måtte kjøpe tjenester hos en privat institusjon og i perioder med høyt sykefravær. Sykefravær i 2017 har vist noe lavere prosent sats enn året før, gjennomsnitt: 14,25% i 2017 (4 kv. 13,30%, 3 kv. 14,21%, 2 kv. 13,4%, 1 kv. 16,1%).

Dessuten hadde vi en lengre periode med økt bemanning (2 vakter per 24 timer) på en av avdelingene grunnet særlig ressurskrevende beboer.

Vi jobbet med kompetanseheving på lindrende behandling med hjelp av tilskudd fra helsedirektoratet.

2 av våre ansatte har deltatt i Bergen på etterutdanning i «omsorg med livets slutt».

Gargo sykehjem og sykestue endte opp med et merforbruk på kr. – 633.000,-

## Helsestasjonen

Helsestasjon og skolehelsetjenesten har som mål å fremme god helse blant barn og unge i kommunen, samt forebygge sykdommer og skader(helsedirektoratet).

I 2017 ble det født 9 barn i Kvæningen kommune. Alle har fulgt helsestasjonsprogrammet og vaksinasjonsprosenten i barnevaksinasjonsprogrammet er tilnærmet 100%.

Personalressurser i 2017:

Konstituert helsesøster i 100% stilling

Barne- og ungdomsarbeider i skolehelsetjenesten: 50% stilling.

Helsesøstertjenestens virksomhetsområder er:

- Helsestasjonsarbeid for foreldre med sped- og småbarn. Tilbud om 14 kontroller fra fødsel t.om 4 årskontroll.
- Smittevernarbeid. Reisevaksiner, influensa og Pneumokokk vaksiner på høsten.
- Skolehelsetjeneste på kommunens skole med fast kontortid med «åpen dør» tid, og ellers ved behov. Samtaler med elever som trenger noen å snakke med av ulike årsaker. Vaksiner og helsesjekk som kontroll av syn, hørsel, lengdemåling og forebyggende samtaler er en del av rutinene. Helsesøster underviser enkelte klassetrinn når det gjelder pubertet/ seksualitet, men også på andre temaer og etter forespørsel fra lærere og rektor.
- Bistår lærere med skoleprogrammet «Alle har en psykisk helse» 8 og 9 klasse. Samt «Zippys venner» 1-4 trinn.
- Er med på enkelte foreldremøter
- Faste samarbeidsmøter med skole, barnehage og psykisk helse i kommunen.
- Koordinerer ansvarsgrupper rundt enkelt individer som har behov for oppfølging av ulik grad.
- Flyktninghelsetjeneste. Bistå bla med undervisning.
- Administrativt arbeid.

*Gjennomført av nye tiltak:*

Vi opprettet helsestasjon for ungdom høsten 2017. Det var åpent hver onsdag etter skoletid fra klokka tre til fem på helsestasjonen. Dette tilbudet ble lite besøkt. De fleste tar kontakt på skolen eller på Snapchat.

For å møte på utfordringen med kort liggetid på sykehus etter fødsel ble det startet opp barselgrupper fast hver onsdag på helsestasjonen. Dette for å kunne møte mor og barn i en sårbar tid med mange potensielle utfordringer. Det er et mål å være en lett tilgjengelig og trygg tjeneste. Dette tilbudet har vært godt besøkt, og vil bli opprettholdt.

### *Utfordringer:*

Ivareta elevenes behov for en trygg, tydelig og tilgjengelig skolehelsetjeneste. Mangel på tilstrekkelige ressurser gjør at vi kommer til kort når det gjelder tilstedeværelse på skolen.

Flere og flere unge i dag utvikler symptomer på psykosomatiske utfordringer. Det er et stort press på dagens ungdom som skal prestere og være «god» i alt for å føle seg bra nok. Disse ungdommene må vi møte og hjelpe så godt vi kan. Det er ofte de nære menneskene som utgjør en forskjell. Som familie, venner, lærere og vi i skolehelsetjenesten.

Å ivareta mor og barn etter stadig tidligere hjemreise etter fødsel. Barselomsorgen anbefaler besøk av jordmor innen tre døgn etter hjemreise og et tilbud om besøk etter 14-21 døgn etter fødsel. Dette har vi ikke tilbud om i dag (Nasjonale faglige retningslinjer for barselomsorgen).

## **Hjemmetjenesten**

### Personalressurser

Hjemmesykepleien har 8,6 årsverk fordelt på 4 sykepleiere og 8 hjelpepleiere. Inkludert i dette er leder med 70 prosent administrasjonstid. Hjemmetjenesten jobber etter en todelt turnus, det vil si dag- og kveldsvakter og helg.

Hjemmehjelpa har 3 årsverk fordelt på 4 assistenter. Hjemmehjelpene jobber kun dagtid i ukedager.

Ansatte i hjemmesykepleien i 2017 omfattet kun kvinner. I hjemmehjelpa har vi en mann.

### Hovedmål

Hjemmetjenesten skal bidra til at de brukere som ønsker det, har mulighet til å bo i sine hjem så lenge som mulig. Alle brukere skal få et tjenestetilbud som er individuelt tilpasset, forsvarlig og forutsigbart.

### Tjenester, antall brukere og vedtakstimer

Hjemmehjelp /praktisk bistand: 2188,86 timer (kjøretiden er ikke inkludert).

Hjemmesykepleie: 7171,19 vedtakstimer, (kjøretid ikke inkludert)

(Antall tjenestetimer ytt er høyere enn antallet vedtakstimer da det ikke fattes vedtak på brukere med tjenestevarighet på under 14 dager.)

Støttekontakt: 19 brukere, 2232,16 vedtakstimer, kjøring ikke inkludert)

Matombringing: totalt 15 personer fikk levert middag ukentlig.

Omsorgslønn: 3 personer

Trygghetsalarm: 26 personer

### Budsjett:

Både Hjemmesykepleien og hjemmehjelpa overholdt årets budsjett, hjemmesykepleien brukte 98,61 % av budsjettet, hjemmehjelpa brukte 98,3 % av budsjettet.

### Gjennomførte tiltak:

Vi gikk fra 1 til 2 ansatte på kveldstid, noe som resulterte at kveldstilbudet kunne økes i distriktene.

Videre var vi med i flere prosjekter:

- **Dokumentasjon av helsehjelp:** et samarbeidsprosjekt med de andre Nordstroms kommunene samt USHT. Prosjektet hadde som mål å øke kompetansen på dokumentasjonsplikten samt krav til innhold i pasientjournal.
- **Velferdsteknologiens ABC:** Studiegruppe/opplæringspakke med velferdsteknologi som tema. Involverer 6 ansatte fra hjemmetjenesten.
- **Velferdsteknologi:** intensjonen med dette samarbeidsprosjektet er å innhente kunnskap og kartlegge muligheter for bruk av velferdsteknologi i helse- og omsorgssektoren, samt legge en strategi for innføring av teknologi. Da kommunen ikke hadde satt av ressurser for å jobbe med dette prosjektet, kom vi ikke i hamn med årets målsettinger for planarbeid. Prosjektet jobbes videre med i 2018.
- **Prosjekt for hverdagsrehabilitering:** intensjonen med prosjektet er blant annet å skape større *fokus* på brukerens ressurser og mestring i hverdagen, noe som igjen skal bidra til økt egenomsorg og livskvalitet. Gjennom prosjektet skal ansatte lære å bruke en annen type kartleggingsverktøy som i større grad har fokus på brukerens egne mål og ressurser.

Kompetanseheving:

Leder avsluttet en videreutdanning innen ledelse.

Utfordringer:

I store deler av 2017 hadde vi personalmangel på grunn av vakante stillinger som vi ikke fikk besatt. Vi hadde også problemer med å skaffe kvalifiserte vikarer.

Da pleietyngden er blitt større ser vi et behov for å øke hjemmetjenestetilbudet. Dette gjelder spesielt på dagtid i helgene, men det bør også vurderes nattjeneste. Per desember 2017 skulle to dagvakter utføre 29 hjemmebesøk i hele kommunen. Den økte pleietyngden har også medført at flere av våre brukere har behov for 2 pleiere for at tjenestetilbudet skal være forsvarlig. Men per dags dato er ikke bemanningen lagt opp til at slike brukere skal kunne bo i hjemmet.

Når det gjelder tildeling av trygghetsalarmer møter vi nå en større utfordring enn tidligere. I dag er trygghetsalarmene basert på frivillig kontaktpersoner som rykker ut på oppkalling, noe som ofte er pårørende og naboer (unntatt for omsorgsboliger). Vi ser nå at det stadig blir vanskeligere å rekruttere frivillige, og det bør derfor ses på muligheter for at helse- og omsorgstjenesten skal overta dette.

## **NAV Kvæningen**

Personalressurser

3 ansatte, fordelt på 1 kommunal og 2 statlige stillinger

Mål

Å få flest mulig ut i arbeid og aktivitet. Sosialtjenesten i NAV jobber med mennesker som av ulike grunner kommer i sosiale eller økonomiske vanskeligheter.

Tjenester

Kommunale tjenester omfatter generell råd og veiledning, økonomisk rådgivning, økonomisk sosialhjelp, midlertidig botilbud, rett til individuell plan, kvalifiseringsprogrammet med tilhørende stønad, utstede parkeringsbevis, behandle søknader TT – kort (transporttjenesten) og arbeid med rus». I tillegg kommer statlige tjenester.

I 2017 ble det gjort 200 enkeltvedtak i sosiale saker, mot 167 i 2016. Det kom 10 nye brukere med behov for økonomisk sosialhjelp i 2017, der 4 personer var under 26 år, og 6 var i aldersgruppen 30 år til 70 år.

Utbetaling av økonomiske ytelser som økonomisk sosialhjelp og hjelp til husleie, hadde en liten økning fra 2016. Det ble i 2017 gjort flere vedtak sammenlignet med 2016, og det har i 2017 vært tunge økonomisaker der personer og familier med barn har hatt økonomiske problemer. Tiltak som er satt inn, og som man ser på sikt er til hjelp for brukere, er tett oppfølging og økonomisk gjeldsrådgivning i lag med brukeren(e).

Bruk av statlige arbeidsrettede tiltak i 2017, som arbeidstrening og lønnskudd har bidratt til at unge og arbeidsledige kommer i aktivitet og arbeid, og på den måten unngår å bli brukere av kommunale tjenester og ytelser. Dette har bidratt til et mindre forbruk på kommunale budsjettposter som arbeidsmarkedstiltak og kvalifiseringsprogram.

Antall personer i Kvænangen kommune med rusmisbruk har, ifølge NAV sine registreringer, vært stabilt i 2017, men det har vært en økning av personer som hadde behov for økonomi- og gjeldsrådgivning.

Midlertidige boliger: Det har vært vanskelig å finne egnede boliger til brukere, da kommunen generelt mangler midlertidig bolig. NAV må benytte seg av campingplasser i kommunen, og boliger / campingplasser i andre kommuner.

I kvalifiseringsprogrammet for 2017 hadde vi ingen deltaker. Måltallet for tiltaket er 1, men man vurderer at flere personer er kvalifiserer til dette tiltaket i 2018. Målet med tiltaket er å komme tilbake til ordinært arbeid.

## Økonomi

I 2017 var det merforbruk på sosialbudsjettet til utbetaling av sosialhjelp. Merforbruk var kroner 164 741,- i forhold til budsjett. Driftsbudsjettet (sosialkontorets administrasjon) hadde et underforbruk på kroner 87 969,-. Her er det hovedsakelig permisjon og refusjoner på lønn ved fødselspermisjon som gjør at man bruker mindre en budsjettet.

## Psykisk helse

### Mål:

Drive forebyggende arbeid, samt gi et godt og kvalitetssikkert tjenestetilbud.

### Årsverk:

1.75 % fordelt på 2 ansatte. Leder; 100%, miljøterapeut; 75%.

### Antall pasienter i 2017:

35 stk.

2 stk. Lavterskel.

### Gjennomførte tiltak:

«Møteplassen»

Etterspørselen av tjenester fra psykisk helse er fortsatt økende, og vi fikk utfordringer i 2017, som nå i forhold til at vi ikke hadde personal eller ressurser nok for å planlegge videre bruk av møteplassen samt følge det opp på en god måte. Vi måtte prioritere det som var mest «prekært». Møteplassen var i bruk, men ikke den grad som vi ønsket i utgangspunktet. Nå (i 2018) har vi i alle fall fått fast tidspunkt hver mandag, og har reklamert om det på hjemmesiden vår. Dette har vært mulig å få til, da vår brukere er med å bidra for å få dette til å gå rundt.

### «Walk'n talk»

Vi forsøkte å tilby Walk'n talk i 2017, da vi har erfart at dette er et etterspurt tilbud og at pasientene våre har hatt nytte av det. Vi forsøkte å opprettholde det med at de som deltok på dette, ønsket å bruke timene de hadde fått vedtak på, annenhver uke for å delta på Walk'n talk, og annenhver uke til individuelle samtaler.

Vi klarte dessverre ikke å holde dette vedlike, da arbeidspresset har vært enormt, og vi har ikke hatt mulighet til å opprettholde det tilbudet. Dette er som sagt ikke på grunn av manglende interesse, men også her på grunn av for lite ressurser, og vi har vært nødt til å prioritere det aller mest prekære.

### Budsjett

Budsjettet vårt ble overholdt. Budsjettposten for støttekontakter ble ikke brukt, da vi ikke har hatt noen pasienter som fikk vedtak om støttekontakt gjennom psykisk helse i 2017. Dette er det flere årsaker til blant annet at dette er pasientgruppe som er svært sårbar. Opparbeidelse av tillit og gode relasjoner over tid, er nøkkelbegrep i møte med disse menneskene. Man må trå varsomt og det kreves en del personlige egenskaper, for å fungere som en god støttekontakt til mennesker med psykiske lidelser. Dette er noe vi vil prøve å benytte mer i 2018 og videre framover, for der man får det til å fungere er det et viktig supplement til de psykiske helsetjenestene kommunen kan tilby sine beboere, spesielt med tanke på at psykisk helse kun har åpningstider mellom kl 08.00-15.30. Her vil en ide for framtiden være om mulig, å få faste støttekontakter som er kurset og er dyktige i rollen som støttekontakt, evt ansette miljøarbeider i tjenesten.

### Dagens og framtidige utfordringer

Vi har pr i dag ingen ansatte i Kvænangen kommune som er fagansvarlig for mennesker med ruslidelser. Vi har en ruskonsulent på NAV i 25% stilling, det holder ikke mål. Her er det nødt å gjøres noe. Vi har for lite ressurser i forhold til at antall vedtak økte betydelig i 2017, i forhold til tidligere år. Det har vært en øking spesielt i kategorien unge mennesker med ruslidelser og blandingslidelser. Dette må vi se på som positivt da vi tidligere har visst at de fantes, men at vi ikke har nådd ut til det.

I tillegg til dette har vi fått ekstra utfordringer med at pasienter vi har ytt tjenester til har fått alvorlige somatiske tilleggslidelser, med innleggelser, legebesøk, kontroller osv.. I en enhet som vår, hvor vi bare er 2 ansatte skal det ikke mer til for at tjenesten blir svært sårbar, da dette krever i perioder mye ressurser.

# ETAT FOR NÆRING, UTVIKLING OG TEKNISK

## PERSONALRESSURSER

Bemanningen på NUT består av driftspersonale, renholdspersonale og administrative ressurser.

**Drift:** 5,0 årsverk. Inkludert driftsleder i 100%.

**Renhold:** 8,7 årsverk. Inkludert renholdsleder 10%- På slutten av året ble denne stillingsstørrelsen økt til 40%

### **Teknisk administrasjon:**

- Etatsleder NUT 100%
- Avdelingsingeniør anlegg 100%
- Avdelingsingeniør bygg 100%
- Planlegger: 100%→Denne stillingen ble besatt av en vikar i oktober
- Konsulent for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning 100%
- Næringskonsulent 50%

### **Kvæningen brannvesen:**

Kvæningen kommune har 16 deltidsansatte på hovedstasjonen i Burfjord.

Beredskapen er oppmøte basert, det forventes ett oppmøte på minimum 4.stk (ett vaktlag) hvorav en skal være utdannet som utrykningsleder. Forebyggende avdeling er et interkommunalt samarbeid.

## RENHOLD

Det er renhold i de kommunale formålsbygg /driftsbygg i henhold til gjeldende renholdsplaner. De siste par årene så er det blitt kuttet 1,3 stillinger innenfor renhold.

NUT har i løpet av 2017 gjort en gjennomgang av organisering av renholdstjenesten i kommunen. (Teamvask). Dette for å kunne få en bedre arbeidshverdag for renholdere og innsparinger økonomisk. Det ble utsatt og ifølge politisk vedtak skal det ses på i sammenheng med «ny» Kvæningen barne og ungdomsskole, samt flerbrukshall

Av arbeidsmiljø- og helsemessige hensyn ble det igangsatt en plan for kjøp av renholdsmaskiner. Det er nødvendige investeringer som kan effektivisere tjenesten og ikke minst i vareta personalets helse. Denne satsingen vil vi prøve å øke i 2018

Vi ser for oss en gjennomgang av alle renholdsplaner i forbindelse med nye skole og flerbrukshall

## DRIFT

Driftsavdelingen er bemannet med 5 personer, inkludert en lederfunksjon. Driftsavdelingen er organisert som et team, og ressursene brukes til kontroll og driftsoppgaver, som også inkluderer forefallende vedlikehold på bygg og anlegg. For drift av formålsbygg er det kalkulert med 3,5 stillinger. Drift av kommunale anlegg som vei, vann, avløp, kaier, flytebrygge, park/grønt anlegg, næringsbygg, næringsarealer er det kalkulert med 1,5 stillinger. Dette anses som under minimum, for å kunne oppnå en forsvarlig drift. De siste årene er det blitt redusert på antallet ansatte ved driftsavdelingen, samt at antallet driftsenheter har økt. Det er store forventninger hos brukere (og andre) til opprettholdelse av en fungerende infrastruktur.

## NÆRING/UTVIKLING

Kvæningen kommune har en 50% stilling i fagområdet næring og næringsutvikling. Denne er finansiert igjennom kommunale midler. Fagstillingen skal være rådgiver for næring og utvikling, være førstelinjetjeneste for næringsutøvere i kommunen, tilrettelegge for

infrastruktur i næring, samt forvalte næringsfondet og være saksbehandler i næringsrelaterte saker i kommunen.

Næringskonsulenten har hatt rollen som intern prosjektleder for omstillingsprosjektet. Denne rollen skal ivaretas av leder av omstillingsprogrammet, fra nyåret 2018. I planstrategien ble det lagt opptil at det skal utarbeides en kommunedelplan for næringsutvikling- strategisk næringsplan. Vi ser for oss en ferdigstillelse i slutten av 2018.

For å kunne ha fokus på næring og utvikling, bør det derfor i forbindelse med budsjettarbeidet for 2018, vurderes å øke næringskonsulentstillingen til 100 %. Dette må også være et grunnlag for å nå målet om å være en kommune bestående av et næringsliv preget av utvikling og optimisme.

## PLAN/UTVIKLING

Kvænangen kommune har fortsatt store utfordringer på plansiden, de fleste planene er utarbeidet på 1990-tallet og ikke oppdatert/ rullert siden. Det betyr at det er fravær av oppdaterte planer og at alle igangsatte planer blir førstegenerasjonsplaner, som må utarbeides fra starten og må likestilles med et nytt planverk. For å kunne ta i bruk nye arealer kreves det reguleringsplaner, og det er en oppgave som også må prioriteres. I planstrategien er det lagt opptil stort fokus på å oppdatere det kommunale planverket, med dagens kapasitet og kompetanse vil det være utfordrende å holde foreslått fremdrift.

Etterslepet på plansiden får konsekvenser for blant annet byggesak og arealbruk. Vi har en gjeldende arealplan fra 1995, og de fleste arealsakene vi nå behandler er dispensasjoner fra denne planen.

I mangel av kommuneplanlegger, har det vært nødvendig å omdisponere ressurser internt. Arealsaker samt planleggingsrelaterte oppgaver har i hovedsak blitt ivaretatt av konsulent for jordbruk, skogbruk og utmarksforvaltning og næringskonsulenten (med store bidrag av de andre på avdelingen). Næringskonsulenten har i prosjektet «Småkomuneprogrammet» prioritert planleggingsoppgaver. Målet for programmet var at prosjektet skulle bidra til at småkommuner får ajourført planverk og strukturere utviklingsarbeid i kommunen. 50%-stillingen/prosjektet har vært finansiert av Troms Fylkeskommune.

Mangel på ressurser har ført til at andre saker i saksbehandlerens fagfelt er blitt nedprioritert, og har medført et etterslep på bl. a. eiendomssaker (stor økning de siste årene) og utviklingsarbeidet. Vi har hatt denne situasjonen over lengere tid, bunken med ugjorte oppgaver har derfor beklageligvis økt sterkt. I det lange løp vil det kunne få konsekvenser for ansatte, samt samfunnsutviklingen og omdømmet til kommunen.

NUT er en viktig utviklingsaktør i kommuneorganisasjonen, som ansvarlig for tilrettelegging for samfunns- og næringsutvikling i kommunen. Det innebærer oppgaver som kommunalplanlegging på overordnet nivå, kommunale og private reguleringsplaner, eiendomsfag (private eiendomsoverdragelser m.m.), tilrettelegging for friluftsliv, byggesaksbehandling, bygg- og anleggsadministrasjon, utleievirksomhet, miljøforvaltning, tilrettelegging for næringsvirksomhet, førstelinjetjeneste for næringsdrivende, samt rådgivning og saksbehandling i forhold til landbruksrettede tilskudd og næringsfondet.

I den vedtatte planstrategien for denne valgperioden, settes det fokus på å oppfylle lovkrav i forhold til plan, samt imøtekomme politiske føringer både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

Dette forutsetter at det settes av tilstrekkelig med ressurser til planarbeid. Selv om det forutsettes bruk av interne ressurser til koordinering og ledelse av planarbeidet, kan imidlertid oppstå behov for å kjøpe tjenester i forbindelse med utredninger og undersøkelser, som for eksempel grunnundersøkelser og rasundersøkelse, samt andre ekstraordinære oppgaver de

ulike i planprosessene. Planlegging er et av de viktigste verktøyene for samfunnsutvikling, og bør prioriteres budsjett og økonomiplanene i årene som kommer.

Kvæningssamfunnet står overfor viktige veivalg som kan være avgjørende faktorer for kommunens samfunnsmessige utfordringer, nemlig å skape vekst, stabilisere og reversere folketallsutviklingen og skape arbeidsplasser. Styrking av administrasjonens kapasitet på plan, utvikling og næring vil føre til at kommunen er bedre rustet til å ivareta rollen som næringsutvikler og utviklingsaktør i lokalsamfunnet. Det vil bidra til at kommunen kan ta grep i de samfunnsmessige utfordringene som kommunen og lokalsamfunnet står overfor.

Av spesielle ting, så nevnes det at arbeidet med kommuneplanens arealdel går sin gang. På grunn av mangel på planlegger, så har arbeidet gått saktere en oppsatt i planstrategien. Den har hatt hovedfokus etter at ny planlegger har blitt ansatt. Mål om ferdigstilling høsten 2018

#### KOMMUNALE BYGG - FORMÅLSBYGG

NUT forvalter og drifter alt av kommunale driftsbygninger, kommunal infrastruktur og annen kommunal eiendom. Kommunale driftsbygninger er utgangspunkt for og er en vesentlig del av kommunal tjenesteproduksjon. Bygningsmassen fungerer både som en ramme og betingelse for miljø, helse, kvalitet, effektivitet og kundetilfredshet i tjenesteproduksjonen. Totalt så dreier det seg om en bygningsmasse på over 18000m<sup>2</sup>

Det ble ikke gjennomført salg av Kjækan skole. Det påløper derfor fortsatt kostnader på driftssiden her. Kvæningen barne- og ungdomsskole er lokalisert i midlertidige lokaler mens ombygging på skolen foregår.

Kvæningen kommune har de siste årene bygd ny barnehage, nytt TU bygg og er i gang med ombygging av skole. Dette er positivt, men det finnes fortsatt formålsbygg med påpekte mangler både i forhold til miljømessig helsevern og luftkvalitet. Tilstandsrapport, utarbeidet i 2014, konkluderer med at vedlikeholdsetterslepet er stort. Det påpekes i rapporten at årsaken til vedlikeholdsbehovet er at de store byggene har oppnådd forventet levetid både konstruksjonsmessig og for tekniske installasjoner. Den eldre bygningsmassen er ikke godt nok tilrettelagt for tjenester kommunen skal tilby og tilfredsstiller heller hverken krav til universell utforming eller velferdsteknologi. Det vil også komme en økning i akutte driftshendelser.

Kommunestyret vedtok i sak 9/16 «Kvæningen kommune inngår leiekontrakt for to 2-roms og tre 4-roms leiligheter i 20 år, med utbygger Kvæningen Boliger AS, ved Per Strand Storslett AS. Kvæningen kommune har rett til fremleie av leilighetene.» Kontrakt er inngått fom.01.07.2017.

Kvæningen kommune er den største aktøren i utleiemarkedet i Kvæningen. Det er fortsatt mangel på boliger til folk som ønsker å flytte til Kvæningen eller å «prøvebo» i kommunen. Å ha tilstrekkelig med boliger er svært viktig, blant annet sett i forhold til det å rekruttere flere innbyggere til Kvæningen kommune. Vi har også en endring i typen boliger som etterspørres. Vi holder på med en boligstrategisk plan, målet er ferdigstilling i 2018

Oppgradering av brannsikkerheten, nye brannvarslingsanlegg er montert.

Skiftet taktekke på hybelbygget samt utleiebolig.

#### KOMMUNALT VEINETT

Det kommunale veinettet er på 51 km, hvorav 16,7 km er asfaltert. I tillegg er det en del parkeringsplasser på kommunale eiendommer som driftes av kommunen. Kommunen er veimyndighet for de kommunale veiene og har også vedlikeholdsansvar for disse.



Vi har et mål om å sikre en god veistandard, fremkommelighet og trafikksikkerhet på kommunens veier. Vi har kommunale veier som burde vært oppgradert. Det er tidligere år gjort en del utbedringer med hensyn til asfaltering.

Kommunen hadde for en del år tilbake en satsning på kommunale veier hvor det årlig ble satt av midler til oppgradering «asfaltmillionen» noe som bør vurderes tatt inn igjen.

Oppdatert trafikksikkerhetsplan skal være et grunnlag for søknad om eksterne midler til trafikksikkerhetstiltak. På grunn av ressursmangel, så har vi ikke klart å få denne på plass. Målet er en ferdigstilling i 2018/19.

Adresseprosjektet har nesten blitt ferdigstilt i 2017. Vi ser for oss en avslutning i løpet av 2018

I forbindelse med prosjekt «grusing i veiløse bygder» i 2015 ble det levert 450 m<sup>3</sup> veigrus til Spildra. Denne ble kjørt ut i 2017 i regi av grendelaget på Spildra.

#### VEILYS:

Vi har totalt 1043 veilyspunkt med årlig kostnader på kr. 645 000,- (2017)

For 2017 ble det bevilget kr. 185 000,- for å renovere veilysene i ytre Kvæningen.

Det ble gjort en renoivering av veilysene i Seglvik. Dette ble gjennomført med en kostnad på ca. 190000,- kroner. Mange veilysnett begynner å bli «gamle». Mange veilysnett står nært sjøen og er utsatt for stor slitasje på grunn av vær og vind.

#### KAIER

Det er kommunale kaianlegg på Spildra (Dunvik og Ravelsnes), Skorpa, Valan, Seglvik, Reinfjord og i Burfjord. Gode havner og anløpsforhold, (samt et godt rutetilbud), er viktig både for person og gods/næringstransport i ytre deler av Kvæningen. Troms Fylkeskommune har ansvaret for rutebåttilbudet, mens kommunen har ansvaret for infrastrukturen. Kaiene med faste anløp må sikkerhetsklareres i forhold til krav til blant annet belysning, merking og signalisering. Kaiene i kommunen har gjennomgående stort etterslep på vedlikehold. På bakgrunn av dette, så vil nok renoiveringskostnader på kai vil derfor øke i årene fremover.

Det er gjennomført en betongteknisk tilstandsrapport (2013) av Burfjord industri kai, samt en vurdering av tiltak for å sikre området vest for fiskemottak.

Det foreligger kostnadsestimater for utbedring, og disse har vært presentert for politisk behandling. Utbedring/ forlengelse av spunt vest for fiskemottak var ute på anbud i 2016, men tiltaket ble ikke iverksatt grunnet kostnadsrammer langt over budsjetterte rammer.

En ser at påpekte feil og mangler har eskalert og skadeomfanget øker, noe som fører til at kaia etter hvert ikke kan brukes som forutsatt.

Kvæningen kommune styre har besluttet avhending av Ravelsnes kai. Den er av svært dårlig teknisk kvalitet og må saneres. Dette er ikke gjennomført da det antydes en kostnad på kr. 450 000,- for å få fjernet kaia med installasjoner.

Ravelsnes kai er stengt for all bruk, samt at strømtilførselen til denne er koblet fra.

#### VANN

Kommunen har 7 vannverk og 4 avløpsanlegg. Kommunen har et mål om å levere hygienisk og godt drikkevann til alle abonnenter. God miljøtilstand i vannforekomstene, samt oppfyllelse av krav om helse og vann i drikkevannsforskriften er målsetningen for det kommunale vannverkene, jmf Hovedplan for vann 2009-2018.

Det stilles forøvrig krav om kart og oversikt over ledningsnett og kummene i vannverk. Det skal føres oversikt over alder og kvalitet, og det skal være en vedlikeholdsplan som sikrer at

ledningsnett blir fornyet etter behov slik at den samlede kvaliteten ikke svekkes over tid. Digitalisering av kommunale vann- og avløpsledninger er påbegynt, og forventer at dette kan gjøres over en periode på 2 til 3 år avhengig av tilgjengelig ressurser og økonomiske midler. Pr. dato har vi er det meste registrert i papirversjon, samt at et par stykker i staben har kjennskap til traseene for vann og avløp. Ved å få dette elektronisk, så vil det for ettertiden være greit å ajourføre, samt at en til enhver tid har tilgang til dette.

Det er gjennomført en ROS- analyse for våre vannverk som viser til behov for flere tiltak for å kunne sikre og optimalisere en sikker vannforsyning til våre abonnenter. Forhold som er avdekket legges frem i forbindelse med revisjon av hovedplan for vann. Helt kort kan nevnes: store lekkasjetall, svakheter ved gammelt ledningsnett, krise/ nød/ reserve vannløsning, beredskap/ vaktordning mm.

For å imøtekomme økt næringsaktivitet på Sørstraumen, så er det etablert ny vannforsyning fra hovedledning sør for Sørstraumen handel til området i tilknytning til grendehus nord for E6.

#### NÆRINGSAREALER/BYGG

Kommunen har regulerte næringsarealer i Burfjord og Badderren. Arealene er ikke disponert fullt ut, og det finnes ledige arealer i områdene. Arealene har lenge stått ubrukt, og er tatt i bruk til andre formål, uten formelle avtaler. Det arbeides nå med å få dette på plass. til dagens behov. Det vil i framtiden være behov for å opparbeide næringsarealer med sjøtilgang, for å kunne tilby arealer til større bedrifter som ønsker å etablere i regionen. Burfjord industribygg har stått tom også i 2017. Utfordringen er at det påløper utgifter selv om bygget står tomt. Burfjord industribygg vil bli brukt som lagringsplass og evt. som ungdomsklubb i byggeperioden for Kvænangen barne- og ungdomsskole.

Fiskemottakene i Burfjord og Seglvik skal drives etter selvkostprinsippet etter en avtale med de som drifter anleggene. Dagens driftsmåte er ikke økonomisk bærekraftig. En gjennomgang av driftsformen bør finne sted i 2018.

Næringsshagen Verdde ble lagt ned i 2017. Kommunen kjøpte her alle aksjene.

#### OMSTILLINGSKOMMUNE

Konklusjonen i rapporten for omstillingsbehov i Troms er at Kvænangen kommune må øke fokus på næringsutvikling og bostedsattraktivitet for å skape vekst og utvikling i kommunen. På bakgrunn av kommunestyret vedtak om å søke fylkeskommunen om status som omstillingskommune, innvilget Fylkesrådet i Troms den 09.05.2017, omstillingsstatus til kommunen på inntil 3 år.

Målet med fylkeskommunens omstillingsprogram er å styrke næringsgrunnlaget og utvikle en bredere og mer robust næringsstruktur. Verdiskapingen skal økes og nye lønnsomme arbeidsplasser etableres slik at området gir sysselsettingsmuligheter for både menn og kvinner. Den langsiktige næringsutviklingsevnen skal styrkes. Det skal legges vekt på et helhetlig samfunnsperspektiv. Høsten 2017 gjennomførtes forankrings- og strategifase i et omstillingsprosjektet, og vi regner med at omstillingsprosjektet igangsettes i januar/februar 2018.

Troms fylkeskommune finansierer omstillingsarbeidet i Kvænangen kommune (strategifasen + år 1) med inntil kr 3.000.000,- dette skal tilsvare en finansieringsandel på 75 %. I omstillingsfasen vil ikke Kvænangen kommune få overført midler til det ordinære næringsfondet.

#### NÆRINGSFOND/LÅNEFOND

Reduksjon i inntektene vil føre til økonomiske begrensninger i næringsfondet. Dette betyr at Kvænangen kommune i større grad, bør søke målrettet bruk av fondet. Dett for å nå målet om

næringsutvikling og intensjonen om å styrke næringslivet og bosettingen i Kvæningen kommune.

Næringsfondet i Kvæningen kommune får årlig inntekt fra konsesjonsavgifter. De siste årene har denne inntekten vært litt i overkant av kr. 900 000,-. Denne inntekten er i 2017 disponert til dekking av faste poster over næringsfondet.

Vedrørende lånefondet er fondskapitalen stabil, og det er gode muligheter for utlån i dette fondet. Det kommunale lånefondet kan bli et viktig virkemiddel for næringsutvikling. Det kan være spesielt viktig når omstillingsprosjektet generer nye utviklingsprosjekt og /eller investeringer som forutsetter finansiering. Det er taes høyde for utlån av 1 mill i året til næringsaktører.

Det er viktig å ha et styrket næringsfond ( tilskuddsfond) . Dette for fortsatt å kunne støtte lokalt næringsutviklingsarbeid.

Overføringsene fra fylkeskommunen til de kommunale næringsfondene er blitt redusert over flere år. Tendensen er klar, de kommunale virkemidlene for næringsutvikling blir redusert, og bedriftsrettede prosjekter blir styrt mot Innovasjon Norge. Denne delen av inntektene i næringsfondet vil trolig bli veldig liten når Kvæningen kommune er ferdig med omstillingsprosjektet.

Konsesjonsavgiftene er bestemt i konsesjonsvilkårene for Kvæningen Kraftverk, og disse er gjeldende inntil vilkårene revideres eller endres. Næringsfondet er en viktig virkemiddel for næringsutvikling og tilrettelegging i kommunen, også i omstillingsperioden.

Det andre tiltaket Kvæningen kommune må gjøre er å tilpasse utgiftene i næringsfondet til inntektene, for å sikre å en langsiktighet i virkemiddelbruken.

## LANDBRUK

Arealforvaltning, jordlov og sektoransvar innenfor planarbeid:

Vi tar sakene som de kommer, men på grunn av ressursmangel har vi lang saksbehandlingstid og rekker ikke å følge opp alt på tilfredsstillende måte. Eksempelvis driveplikt på jordbruksarealer, delingssaker, arealplaner, omdisponering av jordbruksarealer, mm. Dette er lovpålagte oppgaver. Lokale retningslinjer for praktisering av konsesjonsloven ble vedtatt av kommunestyret på slutten av året.

18 delingssaker etter jordloven ble ferdigbehandlet i 2017. To av disse omhandlet omdisponering av dyrka mark. 6 søknader om konsesjon ble behandlet.

Tilskuddsforvaltning:

- 9 foretak søkte produksjonstilskudd i 2017. Dette tallet har holdt seg stabilt de seinere årene.
- 4 foretak søkte tilskudd fra regionalt miljøprogram (RMP).
- 1 foretak søkte og fikk tildelt investeringstilskudd fra Innovasjon Norge.

Kommunen ble også tildelt rammer for ordningene spesielle miljøtilskudd i jordbruket (SMIL) og Drenering av jordbruksarealer, men vi fikk ikke inn søknader fra brukerne på disse midlene.

Reindrift: Det ble avholdt ett dialogmøte med reinbeitedistriktene, regionale myndigheter og grendeutvalgene.

Generell rådgiving, tilrettelegging og næringsutvikling:

Kommunen har en viktig rolle for å legge til rette for landbruksnæringen og bidra med kunnskap og veiledning. Dette er ikke lovpålagt, men vi ville trolig være tjent med det på sikt.

Vi har fått tilsagn fra Fylkesmannen i Troms om tilskudd til utviklingsprosjekt for landbruk på kr 112000,-. Dette skal dekke 50% av kostnaden. Prosjektet omhandler kartlegging og synliggjøring av muligheter basert på ledige arealressurser, nettverksbygging og dialog med aktuelle eiere av drivverdig landbrukseiendom. Målet er økt rekruttering og verdiskaping i landbruket ved å ta i bruk ledige ressurser.

Skogbruk: Kommunens oppgaver innen skogforvaltning driftes gjennom interkommunalt samarbeid (skogbrukssjefen i Finnmark og Kvænangen), med kontorsted og vertskommune i Alta. Vi har 5 % av stillinga. Han bidrar også med viltforvaltingsoppgaver. Skogforvaltningen er ajour, men vi kunne med fordel hatt større respons fra næringa/grunneierne slik at vi hadde fått mer skjøtsel og drift av skogen mm.

## MILJØ/MILJØFORVALTNING

### Motorferdsel

Scooterløyper: Mye av det praktiske arbeidet med drift av løypenettet er satt til scooterforeningene. De gjennomfører merking av løypene og brøyting av aktuelle parkeringsplasser på startpunkt. Dette godtgjøres i ihht. Avtale, der merking godtgjøres med fast sum, og brøyting etter faktiske utgifter. Det ble utbetalt kr. 23350,- på denne posten i fjor. Kommunen bør være mer aktiv i drift og forvaltning av scooterløypenettet som blant annet å etablere mer robuste rutiner på stenging og åpning av utsatte traseer ved skredfare. Løypenettet trenger også en full revidering ihht nytt regelverk, seinest innen 2021. Det er ikke lovpålagt, men det er ønskelig å ha et løypenett for rekreasjonskjøring med snøscooter også etter 2021. Det er ønsket fra brukerne om en rekke nye traseer. Mange av løypene har behov for bedre og mer avklarte startpunkt, og vi bør ha bedre tilrettelegging for parkering og brøyting.

Dispensasjoner/tillatelser etter vedtak: Dispensasjonssøknader behandles fortløpende. 36 søknader ble behandlet i 2017. Mange omhandler flere brukere og formål. Samtlige ble innvilget. Antallet søknader har gått noe ned som følge av at kommunen de seinere årene har økt bruk av flerårige tillatelser til de som søker årlig.

### Viltforvaltning:

13 kandidater har gjennomført jegerprøveeksamen hos Kvænangen kommune i 2017. Det ble utbetalt skuddpremie på 14 kråker.

De største viltforvaltningsoppgavene i kommunen retter seg mot forvaltning av elgstammen. Kvænangen har foreløpig ikke gjort vedtak om overordna mål/strategi for elgbestanden, men vi jobber for å holde en bærekraftig og stabil bestand. Bestanden var meget stor i for noen år tilbake. Vi har derfor hatt en målrettet reduksjon av elgstammen de seinere årene. Dette gir seg utslag i at fellingsprosentene går ned og enkelte områder opplever lite elg. Kvotene er noe redusert i takt med utviklingen. Samtidig er det viktig å opprettholde tilstrekkelig avskyting til å holde bestanden stabil.

År	Tildelt	Felt	Fellings-%
2011	46	37	80,4
2012	51	42	82,4
2013	51	43	84,3
2014	51	32	62,7
2015*	49	33	67,3
2016*	45	31	62,2
2017*	45	24	53,3

\*Valdene på Alteidet sluttet seg til Storvaldet «Alteidet-Langfjorden» som forvaltes av Alta kommune i 2015. Kvænangen sin «andel» av uttaket i valdet er inkludert i disse tallene.

En elg ble påkjørt i 2017. Dyret døde av sammenstøtet.

Vi må jobbe for en mer grunneierstyrt forvaltning i henholdt til dagens hjorteviltforskrift. Dette arbeidet ble påbegynt i form av et møte mellom valdene høsten 2017. Vi bør også kvalitetssikre elgvaldene (grenser, eiendommer som deltar, arealmåling mm).

#### Andre miljøsaker

Vilkårsrevisjon for Kvæningen kraftverk ble startet opp i 2016. Det ble gjennomført en befaringsreise med de aktuelle myndighetene høsten 2017. Kvæningen kommune har gitt uttalelser i saken. Saken er ikke ferdigstilt.

Forsøksordningen på anleggsveien ble avsluttet og evalueringsarbeidet som på går i regi av NVE ble satt i gang.

#### KART

Vedlikehold av FKB-data, planregister mm. Her kommer vi ikke kommunen opp på et tilstrekkelig nivå. Dette er en lovpålagt oppgave som vi må bli bedre på. Det har kommet mange nye oppgaver de seinere årene som kommunene er ansvarlig for å utføre. Statens kartverk er ansvarlig direktorat som følger opp kommunen, legger til rette opplæring og hjelper til med innfasingen av nye systemer. De gjør mye av jobben for kommunene som ikke klare å følge opp i en overgangsfase. Dette krever at vi øker spesialkompetansen innen GIS i kommunen. I 2017 har vi sammen med resten av Nord-Tromssamarbeidet gått over til sentrallagring av FKB-data. Dette legger grunnlag for fortløpende oppdateringer av datasettene, og letter rutineene for lagring av data.

#### BYGGESAKER

Det ble behandlet 54 byggesaker i 2017. Mange søknader om tillatelse til tiltak, medførte også en dispensasjonsbehandling. Dette på grunn av mangel på overordnede planer.

#### VURDERING – OPPSUMMERING NUT

Det har vært kuttet i økonomien og ressurser over år og vi er nå ved et metningspunkt. Det er store krav på oppgavesiden, selv om Kvæningen er en «liten» kommune. Oversikten over bemanningen som vi har på NUT, viser at det er på et minimumsnivå sett i forhold til de oppgavene som avdelingen skal løse. Et etterslep på uløste oppgaver har beklageligvis økt de siste årene. Dette gjelder både i administrasjonen og på driftssiden. Vi klarer ikke å følge opp lovpålagte oppgaver.

Store deler av budsjettet er låst i forhold til fast eiendom og infrastruktur. Vann/avløp, forsikringer, strøm og avskrivninger. Dette er kostnader som ikke lar seg redusere uten å kutte antallet enheter/bygg eller andre anlegg

I det lange løp, vil dagens situasjon kunne få konsekvenser for ansatte, samt samfunnsutviklingen og omdømmet til kommunen.

Vedlagt følger egne årsmeldinger for brann, lånefond og næringsfond.



1943

KVÆNANGEN KOMMUNE

Arkivsaknr:

Arkiv:

Saksbehandler: Nils-Arnold Nilsen

Dato: 11.04.2018

## MELDING OM BRANNVERNET 2017

### Visjon

Kvæningen brannvesen skal være ledende innen brann og redning.

### Kvæningen brannvesen skal:

Ved å være en aktiv aktør innen forebyggende, brann og redning, bidra til å øke sikkerheten i Kvæningen kommune.

Dekke kommunens behov for tilføring av nødvendig kompetanse til brann- og feiervesen. Fremme tverrfaglig forståelse og samarbeid overfor etatene som inngår i totalberedskapen.

### Hovedmål

- Kvæningen brannvesens skal være ledende innen brann og redning.
- Delta aktivt i utvikling og nyskaping innen brann, redning, beredskap og forebyggende brannvern.
- Utveksle kunnskap og erfaringer gjennom et tydelig samarbeid med fagmiljøene.
- Optimalisere ressursutnyttelsen ved gjennomføring av opplæring av høy faglig kvalitet.

### Organisering / Dimensjonering av brannvesenet

100,00 % Brannsjef

**010,00 % Leder Beredskap**

100,00 % Leder Forebyggende

100,00 % Tilsyn Forebyggende

300,00 % Feier

--

16 stk. Beredskap (1-2% stilling)

--

10 % fast stilling + 16 deltids mannskaper

600 % fast stilling i samarbeidskommunene.

## Nord-Troms Brannvesen



### Vakt

Brannvesenet er ikke satt opp med vakt. Jfr. Risikovurdering – Brannordning

### Årsmelding

Kommunen skal innen 1. mars hvert år sende skriftlig melding til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) om brannvernet i kommunen foregående år.

I meldingen skal det også gjøres rede for hvordan tilsynet med objekter som omfattes av brann- og eksplosjonsvernlovens § 13 hvor kommunen selv er eier eller bruker, er fulgt opp. Utarbeides meldingen av andre enn brannsjefen skal uttalelse fra brannsjefen alltid følge meldingen. § 2-3 Årlig melding om brannvernet.

### Planer / rapportering

Brannsjefen utarbeider innen utgangen hvert år en plan over aktuelle brannverntiltak for påfølgende år. Planen skal legges frem for kommunestyret innen 01.01 hvert år. Ved årets utgang utarbeides en årsrapport over gjennomførte forebyggende tiltak

### Økonomi / Brannvesenet / 630

Konto	Konto (T)	Regnskap	Oppr budsjs (1)	Budsjettreguleringer (1)	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
10100	LØNN I FASTE STILLINGER	661 483,31	556 917,99	142 000,00	698 917,99	37 434,68	94,64
10302	LØNN ANNEN EKSTRAHJELP	1 306,58	0,00	0,00	0,00	-1 306,58	0,00
10400	OVERTID	272 296,86	0,00	0,00	0,00	-272 296,86	0,00
10507	TELEFONORDNING	4 392,00	0,00	0,00	0,00	-4 392,00	0,00
10530	UTRYKNING BRANN/ULYKKER	0,00	200 000,00	0,00	200 000,00	200 000,00	0,00
10535	BEREDSKAP/VAKTILLEGG	16 689,46	0,00	0,00	0,00	-16 689,46	0,00
10700	LØNN VEDLIKEHOLD	7 855,51	0,00	0,00	0,00	-7 855,51	0,00
10850	TAPT ARBEIDSFORTJENESTE	2 097,54	0,00	0,00	0,00	-2 097,54	0,00
10900	PENSJON	57 894,14	83 537,99	0,00	83 537,99	25 643,85	69,30
01-09	Lønn inkl sos. utg.	1 024 015,40	840 455,99	142 000,00	982 455,99	-41 559,41	163,95
11160	BEVERTNING MØTER, KURS	3 285,00	1 499,99	0,00	1 499,99	-1 785,01	219,00
11201	ANDRE DRIFTSUTGIFTER	26 592,61	19 999,99	0,00	19 999,99	-6 592,62	132,96
11218	Utlegg 25% overnatting/reise	403,20	0,00	0,00	0,00	-403,20	0,00
11219	Utlegg 10% overnatting/reise	1 496,36	0,00	0,00	0,00	-1 496,36	0,00
11224	Utgiftsdekning	2 196,00	0,00	0,00	0,00	-2 196,00	0,00
11320	ABONNEMENTSAVGIFT TLF OG AVISER	8 069,58	5 999,99	0,00	5 999,99	-2 069,59	134,49
11325	TELEFON OG TELEFAX	-4 082,95	0,00	0,00	0,00	4 082,95	0,00
11327	Abonnementsavgift nødnett	133 140,16	116 999,99	0,00	116 999,99	-16 140,17	113,80
11500	KURS/OPPLÆRING	194 531,00	149 999,99	0,00	149 999,99	-44 531,01	129,69
11601	KJØREG.GJ./PASS TILLEGG skattefri	3 300,00	0,00	0,00	0,00	-3 300,00	0,00
11602	Skattepl. kjøreg.gj./pass tillegg	480,00	0,00	0,00	0,00	-480,00	0,00
11610	DIETTGODTGJØRELSE	1 172,80	0,00	0,00	0,00	-1 172,80	0,00
11702	Arsavgift	5 259,00	0,00	0,00	0,00	5 259,00	0,00
11710	ARSAVGIFT OG FORSIKR.	1 198,21	0,00	0,00	0,00	-1 198,21	0,00
11720	DRIVSTOFF OG REKVISITA	15 438,20	4 999,99	0,00	4 999,99	-10 438,21	308,76
11750	ANDRE TRANSPORTUTGIFTER	22 838,45	0,00	0,00	0,00	-22 838,45	0,00
11850	FORSIKRING	18 222,00	32 525,99	0,00	32 525,99	14 303,99	56,02
11880	FORSIKRING PERSONELL	56 777,00	55 000,00	0,00	55 000,00	-1 777,00	103,23
11900	HUSLEIE	6 000,00	5 999,99	0,00	5 999,99	-0,01	100,00
11981	LISENSER DATAPROGRAMMER	3 110,00	7 499,99	0,00	7 499,99	4 389,99	41,47
12010	UTSTYR	26 786,15	23 999,99	0,00	23 999,99	-2 786,16	111,61
12070	REDSKAPER OG VERKTØY	1 685,41	1 999,99	0,00	1 999,99	314,58	84,27
12300	INNLEID VEDLIKEHOLD	30 777,00	16 000,00	0,00	16 000,00	-14 777,00	192,36
12401	VEDLIKEHOLDSAVTALE EDB	7 740,35	11 999,99	0,00	11 999,99	4 259,64	64,50
12420	BRANNVARSJUNGSANLEGG	0,00	10 000,00	0,00	10 000,00	10 000,00	0,00
12425	BRANNTEKNISK UTSTYR	41 361,80	19 999,99	0,00	19 999,99	-21 361,81	206,81
12500	MATERIALER VEDLIKEHOLD	15 231,42	14 999,99	0,00	14 999,99	-231,43	101,54
13502	KJØP FRA INTERKOMM TILTAK § 27	334 024,00	376 061,99	0,00	376 061,99	42 037,99	88,82
13580	INTERKOMMUNAL OLJEVERNBEREDSK	17 386,00	19 999,99	0,00	19 999,99	2 613,99	86,93
13590	110-CENTRAL	135 730,52	100 000,00	0,00	100 000,00	-35 730,52	135,73
13730	BEDRIFTSHELSETJENESTE	13 534,00	40 000,00	0,00	40 000,00	26 466,00	33,84
14290	MOMS	137 818,84	25 000,00	0,00	25 000,00	-112 818,84	551,28
15900	AVSKRIVNINGER	93 738,04	133 738,00	-40 000,00	93 738,00	-0,04	100,00
11-99	Øvrige utgifter	1 355 240,15	1 194 325,80	-40 000,00	1 154 325,81	-200 914,34	3 097,11
16200	SALGSINNTEKTER	-23 142,00	-14 999,99	0,00	-14 999,99	8 142,01	154,28
17100	REFUSJON SYKEPENSER	-180,00	0,00	0,00	0,00	180,00	0,00
17290	REFUSJON MOMS DRIFT	-137 818,84	-25 000,00	0,00	-25 000,00	112 818,84	551,28
17700	refusjoner fra andre	-10 020,00	-49 999,99	0,00	-49 999,99	-39 979,99	20,04
60-99	Inntekter	-171 160,84	-89 999,98	0,00	-89 999,98	81 160,86	725,60
630	BRANNVESEN	2 208 094,71	1 944 781,82	102 000,00	2 046 781,82	-161 312,89	3 986,65
		2 208 094,71	1 944 781,82	102 000,00	2 046 781,82	-161 312,89	3 986,65

## Nord-Troms Brannvesen



### Note

Bunlinja gir ett underskudd på 161 312,89,-

Underskuddet skyldes merforbruk på lønn beredskap, antall utrykninger varierer fra år til år, mens lønnsveksten er stigende hvert år (2-4 %). Uforutsette budsjettreguleringer.

### Økonomi / Feiervesen / 631

Konto	Konto (T)	Regnskap	Oppr budsj (1)	Budsjettreguleringer (1)	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
11340	INNFORDRINGSOMKOSTNIN	350,00	0,00	0,00	0,00	-350,00	0,00
13575	KJØP AV FEIETJENESTER	348 790,00	411 967,99	0,00	411 967,99	63 177,99	84,66
15500	AVSETN. TIL BUNDET FOND	55 884,05	0,00	0,00	0,00	-55 884,05	0,00
11-59	Øvrige utgifter	405 024,05	411 967,99	0,00	411 967,99	6 943,94	84,66
16400	Kommunale avgifter	-405 024,05	-434 716,00	0,00	-434 716,00	-29 691,95	93,17
60-99	Inntekter	-405 024,05	-434 716,00	0,00	-434 716,00	-29 691,95	93,17
631	FEIERVESEN	0,00	-22 748,00	0,00	-22 748,00	-22 748,00	177,83
		0,00	-22 748,00	0,00	-22 748,00	-22 748,00	177,83

### Note

Feiertjenesten er ett selvkost område som skal gå i balanse.

### Brannforebyggende arbeid

- Vi har pr. i dag 17 objekter som er registrert som særskilte brannobjekter og er omfattet av § 13 i brannvernloven.
- Etter ønske har brannvesenet stilt opp for skoler og barnehager for informasjon og brannforebyggende tiltak.
- Aksjon boligbrann ble gjennomført som landsomfattende aksjon i desember mnd.
- Brannvesenet var aktiv i media i desember måned, forebyggende info.
- Brannvernuka 2017 - Åpen brannstasjon var gjennomført i regi av brannvesenet med besøkende fra skoler og barnehager.

### Opplæring og kompetanse

- 1.stk. Kompetansebevis kode 160
- 2.stk. Grunnkurs NBSK

### Feiing / ildstedstilsyn

- Kvænangen kommune, utfører feiing og tilsyn med ildsted / fyringsanlegg hele året.
- Det ble gjennomført feiing av 416 piper av totalt 2632 stk.
- Det ble gjennomført tilsyn med 380 ildsteder av totalt 2632 stk.
- Det utføres feiing, etter FOR-2015-12-17-1710.
- Kom- Tek database- Registreringer av feier / tilsynslistene, lister følges opp og ajourføres kontinuerlig.





## Utrykninger

- Brannvesenet har vært utkalt på 24 hendelser i 2017.

*Utrykninger er ikke noe vi kan styre, med godt forebyggende arbeid kan påvirke.*

## Øvelser

- Brannvesenet har i alt gjennomført 8 brannøvelser i 2017, dette ihht. Opplæringsplan.
- Det årlige varmedykket som er lovpålagt for røykdykkertjenesten, gjennomføres ved Avinors anlegg i Alta og er i regi av Alta brannvesen.
- IUA Midt- og Nord- Troms avholdt Årsmøte i april i Helsinki (FI) – Med fagseminar om olje i is.

## Utstyr

- Det er foretatt investeringer i 2017 – Ny brannbil MERCEDES BENZ ATEGO

## Tilsyn § 13

For 2017 er det ført tilsyn med 15 av kommunens 17 stk. §13 objekt.

*Dette er i tråd med Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven) §13 Særskilte brannobjekter.*

## Vurdering av tilsyn

Tilsynet ble gjennomført som ordinære tilsyn. Gjennomføringen viser økt forståelse for brannvernarbeid. Vi må gi nødvendig opplæring til brannvernledere på respektive bygg.

## Vurdering

Med de ulike hendelser og oppdrag som brannvesenet kan komme ut for, stilles det høye krav til mannskapets kompetanse og utdanning. Vi må prioritere å få på plass minste kravet til utdanning ihht. *Veiledning til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen. § 7-1 Kommunens plikter.*

Trygghet gjennom høy kvalitet og nok øving vil kunne styrke brannvesenets evne til å takle alle hendelser på en tilfredsstillende måte.

Brannordningen stiller krav til minimum 6 øvelser i året. Vi gjennomførte 8 øvelser i 2017 dette for å imøtekomme fremtidige utfordringer. *Jfr. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §3-2 særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten.*



### Rekruttering

Kravet i utdanningsmodellen innebærer basisutdanning i 2 år ved det lokale brannvesenet, samt gjennomført nettbasert kurs hvor avsluttende grunnkurs gjennomføres i regionen som deltidsreform eller ved Norges Brannskole. *Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 7-1-11*

Vi ser utfordringer i rekruttering og oppfylning av kvalifikasjonskrav i fremtiden. Vi må stimulere arbeidstaker til å øke egen kompetanse noe som betyr økte kostnader på utdanning mot kvalifikasjonskrav.

### Vurdering av ytre Kvæningen:

Det konkluderes med at innsatspersonell fra brannstasjon i Burfjord ikke har mulighet til å bistå innbyggerne på Spildra, Reinfjord eller på Segelvik innenfor krav til innsatstid. Som konsekvens av dette med svært tett bebyggelse og de rette vindforhold kan et begrenset branntilløp utvikle seg til og bli svært omfattende.

Det er opprettet ubemannet depot på Spildra. Sentrale personer er tilknyttet UMS Depot består av utstyr som står til forventet risiko. (Brann reduserende tiltak)  
Det blir foretatt vedlikehold og gjennomgang av alt brannmaterieell jfr. Egen rutine.

### Konklusjon av ytre Kvæningen

Vurdering av beredskap for ytre Kvæningen, konkluderes med at brannsikkerhet for beboerne på Spildra, Reinfjord og Segelvik er ivaretatt.

### Vurdering av hovedstasjon:

I samtlige av kommunens tettsteder er ikke vannverkenes ledningsnett dimensjonert for å levere tilstrekkelig mengden vann som kreves for brannbekjempelse, dette utløser krav til et kompensierende tiltak, tiltaket for brannvesenet kan være å bringe dette med seg i tankvogn.

### Tankvogn.

Kommunen skal sørge for at den kommunale vannforsyning fram til tomtegrense i tettbygd strøk er tilstrekkelig til å dekke brannvesenets behov for slokkevann.

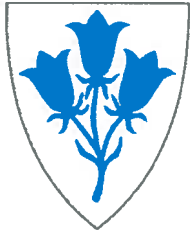
I boligstrøk o.l. hvor spredningsfaren er liten er det tilstrekkelig at kommunens brannvesen disponerer passende tankbil. I områder som reguleres til virksomhet hvor sprinkling er aktuell, skal kommunen sørge for at det er tilstrekkelig vannforsyning til å dekke behovet  
*Jfr. Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn § 5-4 Vannforsyning*



## Tidsplan

### Hovedaktiviteter og milepæler

Hoved- Aktiviteter	Tidsplan – 2016																	Ress. Bruk	
Administrasjon	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100%
Forebyggende	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100%
Tilsyn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100%
Beredskap	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10%
<b>Sum:</b>																	310%		
<p><b>Konklusjon</b></p> <p>Jfr. Brann- og eksplosjonsvernloven §11 Brannvesenets oppgaver har Kvænangen kommune tilfredsstillende måloppnåelse for brannvernet i 2017.</p>																			



Kvæningen kommune



# ÅRSRAPPORT

KOMMUNALT LÅNEFOND (ANS 411)

31.12.2017

# INNHALDSFORTEGNELSE

## Innhold

Til kommunestyret	1
Strategiske hovedpunkter	1
Økonomiske hovedpunkter	1
Driftsmessige hovedpunkter	2
Fremtidsutsikter	3

# ÅRSRAPPORT 2017- LÅNEFOND

Til kommunestyret

## STRATEGISKE HOVEDPUNKTER

I budsjettbehandlingen for 2014 vedtok kommunestyret å styrke kommunens lånefond med kr. 2 000 000,-. Vedtektene for lånefondet ble vedtatt 30.04.2014.

Lånefondet i Kvænanen kommune består av avsatte midler for utlån til gründere og næringsdrivende. Midlene skal brukes til innovasjon og næringsutvikling. Fondsstyret kan gi inntil 250 000,- i lån pr. lånesøknad. Lånesøknader som overskrider dette maksbeløpet behandles i kommunestyret. Det kan innvilges inntil 1 års avdragsfrihet. Lån i lånefondet tilbys med 5 % rente og 7 års løpetid.

## ØKONOMISKE HOVEDPUNKTER

Fondskapitalen er på kr. 3 052 586 pr. 31.12.2017.

kapital 01.01	kr 2 028 196,60
Avdrag innbetalt	kr 1 304 493,44
renter innbetalt	kr 82 348,08
innfordringsgebyr	kr 1 548,00
tap på fordringer	kr -
Utlån	-kr 364 000,00
kapital 31.12	kr 3 052 586,12

I 2018 ble et lån innfridd, derav det høye beløpet på avdrag innbetalt.

Fondskapitalen består av innbetalte avdrag og avkastning. Siden i 2014 har hatt fondet hatt god avkastning, renteinntektene i fra 2014 til 2017 har totalt vært på kr. 537 284,-

## ÅRSRAPPORT 2017- LÅNEFOND

År	renteinntekter	Avgifter
2014	113598,31	504
2015	203066,8	1224
2016	133443,63	1552
2017	82348	1548
sum	532456,74	4828

Det har heller ikke vært tap på fordringer siden 2014 i lånefondet.

### DRIFTSMESSIGE HOVEDPUNKTER

Pr. 31.12 er 10 lån til næringsdrivende, og utestående beløp er på kr. 2 132 704.

Skyldner	Sak nr.	Lånebeløp	Skyldig lån pr :
Isbresenteret AS	PS 2014/21	250000	187526,95
Moonlight Mountain Gear AS	PS 2014/39 (KS)	1000000	597222,19
Jørn Raymond Henriksen	PS 26/16	202000	175547,64
Kvæningen Flerbrukshus BA	PS 15/15	75000	37500
Seglvik Fiskemottak SA	PS 2014/23 (PS 28/16)	250000	224048,7
Seglvik Fiskemottak SA	PS 2014/8 (PS 28/16)	400000	423767,84
Kvæningen Eiendom AS	PS 2014/20 ,(Ps 41/15)	189000	113400
Solheim Villsau v/ Kurt Solheim	PS 23/16 (PS 1/18)	162000	162000
GRAND SEBASTE REDERI AS	PS 29/09 (PS 25/15) (		182025
Burfjord fiskemottak	PS 1/15	200000	29666
		2728000	2132704,32

På det utestående beløpet budsjetteres det med kr. 350 000,- i innbetaling av avdrag i året og kr. 100 000 i renteinntekter i året.

Når det gjelder utlån, kalkuleres det med 4 lån på inntil 250 000,- i året, og det vil gi 50 000,- i renteinntekter.

## ÅRSRAPPORT 2017- LÅNEFOND

### FREMTIDSUTSIKTER

Fondskapitalen i lånefondet er stabil, og det er gode muligheter for utlån i dette fondet. Det kommunale lånefondet kan bli et viktig virkemiddel for næringsutvikling . Det kan være spesielt viktig når omstillingsprosjektet generer nye utviklingsprosjekt og /eller investeringer som forutsetter finansiering, Det er taes høyde for utlån av 1 mill i året til næringsaktører.

For å styrke næringsfondet ( tilskuddsfondet) foreslår administrasjonssjefen at det overføres kr. 250 000,- i året av avkastningen i lånefondet til næringsfondet i omstillingsperioden fra 2018 til 2020. Dette for å støtte lokalt næringsutviklingsarbeid.

Frank Pedersen  
Administrasjonssjef







Kvæningen kommune



# ÅRSRAPPORT

KOMMUNALT NÆRINGSFOND

31.12.2017

# INNHALDSFORTEGNELSE

## Innhold

Til kommunestyret	1
Strategiske hovedpunkter	1
Økonomiske hovedpunkter	1
Driftsmessige hovedpunkter	2
Fremtidsutsikter	2
Årsregnskap 2017	4
Tilskudd til driftsutgifter til kommunale og regionale formål	4
Tilskudd til Stedsutvikling og omdømmeformål	4
Utbetaling av Tilskudd til Bedriftsutvikling	5
Balanse 2017	7

# ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

## Til kommunestyret

### STRATEGISKE HOVEDPUNKTER

Næringsfondet i Kvæningen kommune består av midler øremerket til næringsutvikling i Kvæningen kommune. Kommunale næringsfond tilføres midler med årlige overføringer av statlige midler fra fylkeskommune og konsesjonsavgifter fra kraftverk. Gjeldende vedtekter for næringsfondet er vedtatt av Kvæningen kommunestyre den 15.12.2010 i sak 2010/46, Vedtektene gjelder både for de fylkeskommunale midler (næringsfond I) og kraftinntekter (næringsfond II).

Næringsfondet i Kvæningen kommune har som formål er å styrke næringslivet og bosettingen i Kvæningen kommune. Fondets midler kan benyttes til nyetablering, bedriftsutvikling tilrettelegging og samarbeidstiltak. Fylkeskommunen forutsetter at statlige overføringer til næringsfondet blir tildelt som tilskudd til næringsutviklingsprosjekter basert på søknader.

Konsesjonsinntektene (kraftinntektene) har de siste årene blitt disponert til dekning av driftsutgifter i «faste» tiltak/prosjekter Kvæningen kommune har støttet.

Bruk av næringsfondet reguleres av forskrift for distrikts- og regionalpolitiske virkemidler FOR-2013-12-11-1574. I henhold til Rundskriv H 1-11, Rundskriv om standardvedtekter for kommunale næringsfond gitt i vannkraftsaker (kraftfond og hjemfallsfond) skal kraftfond forvaltes i tråd med det til enhver tid gjeldende regelverket for offentlig støtte. Gjeldende retningslinjer for distrikts- og regionalpolitiske virkemidler, trådte i kraft 1.1.2014. Det er varslet om endringer i forhold til tilskuddsordninger i løpet 2018.

### ØKONOMISKE HOVEDPUNKTER

Fylkesrådet har i sak 109 /17 gitt omstillingsstatus til Kvæningen kommune i tre år, fra 2017 til og med 2019. Etter treårsperioden vil Troms fylkeskommune gjøre en evaluering av om omstillingsstatus skal forlenges i tre nye år. Kommunen bevilges ikke midler til kommunalt næringsfond så lenge den har omstillingsstatus. Det får konsekvenser for inntekter til det kommunale næringsfondet. Reduksjon i inntektene vil føre til økonomiske begrensninger i næringsfondet, og det betyr at Kvæningen kommune bør i større grad søke målrettet bruk av næringsfondet for å nå målet om næringsutvikling og intensjonen om å styrke næringslivet og bosettingen i Kvæningen kommune.

## ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

I 2017 fikk ikke Kvæningen kommune tilført midler fra fylkeskommunen til næringsfondet. Kommunestyret vedtok i sak 17/17 at tilbakeførte midler fra tidligere års tildelinger skulle disponeres og tildeles til nye søknader.

Fondsstyret har gjort følgende tildelinger i 2017

Strategisk næringsplan	PS 1/17	Tilrettelegging	50 000
Butikkstøtte - Spildra Landhandel / TFK	PS 1/17	Handel	30 000
Burfjord Autosenter - oppgradering	PS 2/17	Handel	100 000
Sørstraumen handel – oppgradering	PS 3/17	Handel	100 000
Synatur – kompetanseheving	PS 4/17	Reiseliv	31 000
Karls fisk og skalldyr – føringstilskudd	PS 8/17	Fiskeri	225 000
Landskapsvernområdet – utvikling av utstillingsrom	PS 10/17	Reiseliv	43 000
Kjøp av aksjer i Kvæningshagen verdde		Tilrettelegging	80 000
	SUM		*) 659 000

\*) Summen består av tilbakeførte midler i 2016 og 2017.

### DRIFTSMESSIGE HOVEDPUNKTER

Årsregnskapet for 2017 viser at utgiftene var større enn inntektene i næringsfondet. Det betyr at kapitalen i fondet blir redusert. I 2017 ble det brukt kr. 1 096 008,- av oppsparte midler i bundet driftsfond.

Utgiftene i næringsfondet må tilpasses til inntektene, for å sikre at fondskapitalen ikke blir ikke blir tømt.

### FREMTIDSUTSIKTER

Overføringsene fra fylkeskommunen til de kommunale næringsfondene er blitt redusert over flere år. vil bli redusert, i 2018 ble det tildelt kr. 200 000,- til alle kommuner i Troms fylke som ikke har omstillingsstatus. Tendensen er klar, de kommunale virkemidlene for næringsutvikling blir redusert, og bedriftsrettede prosjekter blir styrt mot Innovasjon Norge. Denne delen av inntektene i næringsfondet vil trolig veldig liten når Kvæningen kommune er ferdig med omstillingsprosjektet.

Konsesjonsavgiftene er bestemt i konsesjonsvilkårene for Kvæningen Kraftverk, og disse er gjeldende inntil vilkårene revideres eller endres. Eneste måten å øke inntektene i

## ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

næringsfondet er å tilføre ekstra kapital til fondet. Administrasjonssjefen foreslår at avkastningen fra Lånefondet ( ansv410) vurderes tilført som ekstra kapital til næringsfondet. Næringsfondet er en viktig virkemiddel for næringsutvikling og tilrettelegging i kommunen, også i omstillingsperioden.

Det andre tiltaket Kvæningen kommune må gjøre er å tilpasse utgiftene i næringsfondet til inntektene for å sikre å en langsiktighet i virkemiddelbruken.

Frank Pedersen  
Administrasjonssjef

# ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

## Årsregnskap 2017

Årsregnskapet for 2017 viser at flere utgiftene var større enn inntektene i næringsfondet. De totale utgiftene var på kr. 2 092 798, 91, som ble dekt med inntekter fra konsesjonsavgifter, renteinntekter og bundet driftsfond.

Konto	Post	Budsjett	regnskap	avvik
13550	Interkommunalt regionråd	kr 252 000,00	kr 242 500,00	kr 9 500,00
13750	Tilskudd VTA bedrift	kr 490 000,00	kr 502 487,00	-kr 12 487,00
14709	Driftstilskudd Halti kvenkultursenter	kr 47 000,00	kr 25 000,00	kr 22 000,00
14735	Tilskudd næringshage/utviklingsselskap	kr 100 000,00	kr -	kr 100 000,00
14736	Tilskudd turistinformasjon / drift av rasteplass	kr 110 000,00	kr 79 194,71	kr 30 805,29
14728	Omdømmetilskudd/markedsføringstiltak (sak	kr 50 000,00	kr 42 000,00	kr 8 000,00
14722	Tilskudd næringsformål (søknadsbasert) *	kr 1 439 969,00	kr 877 326,00	kr 562 643,00
14725	Omstillingsprogrammet	kr 1 000 000,00	kr 325 291,20	kr 674 708,80
	Sum utgifter	kr 3 488 969,00	kr 2 093 798,91	kr 1 395 170,09
18300	Tilskudd fra fylkeskommunen (driftstilskudd bu	-kr 30 000,00	-kr 30 000,00	kr -
18770	Konsesjonsavgifter	-kr 930 000,00	-kr 931 963,00	kr 1 963,00
19000	Renteinntekter	-kr 40 000,00	-kr 35 828,00	-kr 4 172,00
19500	Bruk av bundet driftsfond	-kr 2 488 969,00	-kr 1 096 007,91	-kr 1 392 961,09
	Sum inntekter	-kr 3 488 969,00	-kr 2 093 798,91	-kr 1 395 170,09

### TILSKUDD TIL DRIFTSUTGIFTER TIL KOMMUNALE OG REGIONALE FORMÅL

#### Post 13550, 13750, 14709, 14735, 14736

Faste driftsutgifter over næringsfondet (post 13550, 13750, 14709, 14735, 14736) var budsjettert til kr. 999 000,- og regnskapet viser at utgiftene var på kr. 849 182,-. Inntekter fra konsesjonskraft har vært prioritert til disse formål i flere år

### TILSKUDD TIL STEDSUTVIKLING OG OMDØMMEFORMÅL

#### Post 14728

Det gitt tilsagn for kr. 50 000,- i omdømmetilskudd av dette er kr. 42 000,- utbetalt.

	TILDELING	UTBETALT
Kvæningen menighetsråd – Skorpa helga	10 000,-	10 000,-
Kvæningen eldreråd – eldredagen	5 000,-	5 000,-
Kvæningsbotn grendehus- Isfiskekonkurranse	5 000,-	5 000,-
Verddeturneringen	5 000,-	5 000,-

## ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

Kvænangsbøtn grendehus – juleverksted	2 000,-	2 000,-
Burfjord II a-laget	10 000,-	10 000,-
NHF- Kvæningen- jubileumshefte	5 000,-	5 000,-
Seglvik Vel- seglvik dager *)	3 000,-	
Finnmarksrittet- Offroad Finnmark *)	5 000,-	
Sum	50 000,-	42 000,-

\*) Tildelingene er ikke utbetalt, da det ikke er kommet inn en bekreftelse på gjennomføring som forutsatt i tildelingsbrevet.

### UTBETALING AV TILSKUDD TIL BEDRIFTSUTVIKLING

#### Post 14722

I posten viser utbetalinger til 14722, 14725 og 15700, totalt kr. 877 326,-. Det var budsjettert med et større beløp, men prosjektene er ikke gjennomført i 2017 og blir videreført 2018.

Denne oversikten viser status for prosjektene, hvilke prosjekter som skal videreføres til 2018.

Møtedato	Tilskuddsmottaker	Sektor	tildeling	Utbet. 2017	Videref. 2018	Tilbakeføres nf	kommentar
19.11. 13	Kvæningen eiendom	reiseliv	25000	9876	0	15124	Avsluttet
10.06. 15	Kvæningshagen Verdde	reiseliv	55000	55000	0		Avsluttet
09.09. 15	Kvæningen Eiendom	reiseliv	25000	25000	0		Avsluttet
10.06. 15	Føringstilskudd Nord Troms (18/15)	Fiskeri	125000	125000	0		Avsluttet
10.06.15	Hoppide år 2 - (11/15)	Tilrettelegging	200000		200000		avsl i 2018
27.01.16	Isbresenteret	reiseliv	12500	12500	0		Avsluttet
04.04.16	Roger Pedersen	Fiskeri	10000	10000	0		Avsluttet
	Maler og byggtapetserer Holst	Bygg/anlegg	10600		0	10600	Avsluttet
	Belles sjøsafari	reiseliv	10000		0	10000	Avsluttet
	Nord Troms museum	reiseliv	60000	30000	30000		avsl i 2018
26.10. 16	Kvæningen produkter	handel	80000		0	80000	Avsluttet
	Nord Troms maskin og anlegg	handel	100000		100000		Gyldig til 26.10.18
	RUST Prøv sjøl - ungdommens nærings- og kulturfond	ungdom	20000		20000		Overføres i februar 2018



## ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

	medlemskap i Fjord og fiske	Fiskeri	12500		12500		Overføres i 2018
	Kjøp av aksjer	tilrettelegging	15000		0	15000	Avsluttet
07.12. 16	Solheim villsau	landbruk	100000	50000	50000		Avsl i 2018
	Moonlight Mountain Gear	handel	100000	100000	0		Avsluttet
	Jonassen bygg og Maskin	Bygg/anlegg	120900	60450	60450		Avsluttet
	Jørn Henriksen	Fiskeri	80000	80000	0		Avsluttet
03.04. 17	Sørstraumen handel	handel	100000	100000	0		Avsluttet
	Burfjord Autosenter	handel	100000	100000	0		Avsluttet
	Synatur	reiseliv	31000		31000		Gyldig 03.04.2018
	Strategisk næringsplan	handel	50000		50000		Gyldig til 03.04.2018
	Butikkstøtte - spildra	handel	30000	60000	0		50 % fra TFK
28.06.17	Karls fisk og skalldyr	Fiskeri	225000		225000		Gyldig til 28.06.18
28.06.17	Kjøp av aksjer	Tilrettelegging	80000	59500		20500	Avsluttet
18.10.17	Landskapsvernområdet	reiseliv	43000		43000		Gyldig til 18.10.18
	<b>SUM</b>		<b>1740500</b>	<b>877 326</b>	<b>821 950</b>	<b>151 224</b>	

Tilbakeførte midler i 2017 er disponert til nye tildelinger i 2017, jmf oversikten i denne rapporten.

Det er gitt tilsagn for kr. 821 950,- til prosjekter som ikke er avsluttet i 2017, disse videreføres til 2018.

# ÅRSRAPPORT 2017- NÆRINGSFOND

## Balanse 2017

Inngåendebeholdning pr. 1.1.2017	3 243 727
Bruk av bundet fond	1 096 008,-
Inngående beholdning pr. 31.12.2017	2 147 719,-



## Legetjenesten

### Personalressurser

Det er 4 legestillinger, fordelt på kommunelege 1 (100 prosent), 2 stk kommunelege 2 (100 prosent), samt turnuslege. Vi hadde ledighet i kommunelege 2 stillingene tilsvarende 1,4 årsverk og vikar i 0,4 årsverk. Dette har gitt utfordringer i forhold til avvikling av ferier og betydelig med overtid. Det er 3 stillinger på forkontoret/laboratoriet fordelt på 5 ansatte.

### Tjenester

Legetjenesten omfatter først og fremst vanlig kurativ praksis og egen legevakt. Dette har også i 2017 fungert bra, og våre brukere er godt fornøyd med tjenesten. Samarbeidet med ambulanse og øvrige deler av kommunal helse- og sosialtjeneste er godt. Legekontoret har også i 2017 slitt med store dataproblemer (CGM), noe som fører til forsinkelser og merarbeid.

Kommunelege 1 har fortsatt sitt engasjement i flere arbeidsgrupper (KSU) nedsatt av OSO ved UNN Tromsø, blant annet innen akuttmedisin. Han sitter også i fastlegerådet for UNN HF. KSU ang sykestuene konkluderte i 2017 med at Kvæningen fortsatt skal ha 1 sykestueplass delvis finansiert fra UNN HF. Dette er av vital betydning for totale helsetjenesten i kommunen.

### Utfordringer

Akuttmedisinforskriftens bestemmelse angående bakvakt for lege som ikke kan gå selvstendig vakt er utsatt til 01.01.20. Vi har planlagt bakvakt-samarbeid med Loppa kommune, ikke selve legevakten. Turnuslege har fortsatt telefonisk bakvakt. Geografiske forhold gjør det nødvendig å ha egen legevakt i kommunen i årene framover.

### Folkehelsebarometeret

viser at Kvæningen har nær dobbelt så mange eldre over 80 år som landsgjennomsnittet. Dette må dimensjonering av omsorgstjenesten ta hensyn til.

Det er høy andel med lav utdanning og med lave inntekter.

Livsstilssykdommer er vesentlig hyppigere enn i landet for øvrig, herunder diabetes, hjerte-kar sykdom og overvekt (sistnevnte dobbelt av landsgjennomsnittet blant 17 åringer).

Forventet levealder er 3 år kortere for menn og 2 år kortere for kvinner sammenlignet med landsgjennomsnittet.

Det er flere enn vanlig med psykisk sykdom, men færre legemiddelbrukere for psykiske lidelser enn vanlig. Kommunal satsing på psykiatri har her vært viktig.

Smerter i muskel og skjelett er klart vanligere enn i landet for øvrig, og vi anser at kommunal satsing på fysioterapi er svært viktig, også mht sykemeldingers lengde.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
75/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Politisk organisering etter kommunestyrevalget 2019

Henvisning til lovverk: Kommuneleken kap 2 (§§ 6 – 17).

#### Administrasjonssjefens innstilling

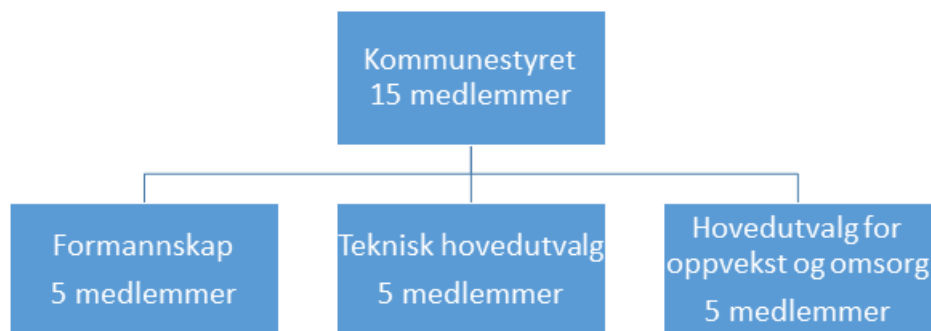
Saken legges fram til diskusjon.

#### Saksopplysninger

I folkevalgtopplæringen den 18.09.18 anbefalte prosessveileder at kommunestyret i forkant av ny kommunestyreperiode tar opp og vurderer politisk organisering.

Det kan vurderes å endre antall representanter i kommunestyret. Et slikt vedtak må gjøres innen 31.12.18. Øvrige endringer står vi fritt til å gjøre uten noen tidsfrist.

I dag er kommunens politiske hovedutvalg organisert slik:



I tillegg finnes det en rekke særorgan med politisk valgte representanter.

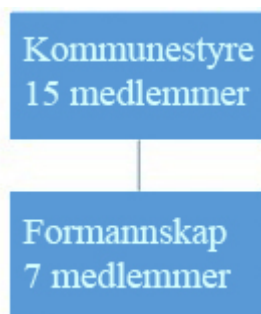
I framtiden kan man se for seg tre modeller for politisk styringsmodell.

- **Modell 1:**

Fortsette som i dag.

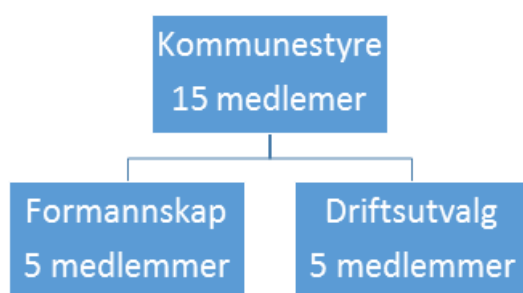
- **Modell 2:**

Ha kun kommunestyre og formannskap der begge hovedutvalgene utgår. Formannskapet kan da med fordel ha oftere møter og det kan utvides fra dagens 5 representanter til f.eks 7. I en slik modell kan det også benyttes komiteer som nedsettes for å arbeide med særskilte saker. Her kan en også se for seg at formannskapet har møter f.eks. hver 14. dag.



- **Modell 3:**

Dele kommunestyret i to, med formannskap og driftsutvalg. Driftsutvalget blir da i praksis en sammenslåing av begge hovedutvalgene og kan ta noen av formannskapets oppgaver, f.eks være planutvalg. Her kan man vurdere å øke både formannskapet og driftsutvalget til 7 medlemmer. Det siste medlemmet i kommunestyret plasseres i kontrollutvalget. Slik sett blir hele kommunestyret engasjert i sentrale saker i den kommunale driften.



*\*\*Det ble også kort tatt opp at man kan ha en ordning med politiske komitèer som forbereder saker, men er uten beslutningsmyndighet. Dette er mest aktuelt i større kommuner.*

## Vurdering

Effektivitet: I en tid hvor det stilles stadig høyere krav til effektivitet og tidsbruk kan det være vanskelig at begge hovedutvalgene har sjelden møter, kun 5 – 6 ganger i året. Dette er lite hensiktsmessig når saker haster. Generelt sett blir det stadig økende krav til hastighet på saksbehandling og frister, og da bør man organisere seg slik at man får sakene unna tilstrekkelig raskt.

Utvalg for oppvekst og omsorg (OO) har svært få saker til politisk behandling. De siste årene har flere møter vært avlyst fordi det ikke har vært saker dit. Det meste av driftsoppgaver i både helse-omsorgs- og oppvekst-kulturetaten er saker som må avgjøres med stor grad av faglig kompetanse (inneholder liten grad av politisk skjønn) og de er derfor delegert til administrasjonen. De få møtene som har vært har vart ca 2 timer.

Teknisk utvalg (TU) har møter 5 – 6 ganger i året og møtene varer ca 2 timer. De har en god del saker, men det meste er politisk sett kurant. Det er mange saker om motorferdsel i utmark som ikke kan delegeres til administrasjonen. Disse sakene er gjenstand for en del skjønn, men er politisk sett greie hos oss og det er få diskusjoner. De har en del dispensasjonssaker i forbindelse med byggesak og deling av eiendom. Noen av disse er prinsipielle og de kan være vanskelige med delt politisk holdning til dem.

Vi bør også utforme den politiske strukturen slik at beslutningsmyndigheten følger fagområder som naturlig henger sammen. Dispensasjoner må ses i sammenheng med planer og tilstøtende særlover. Hele plan- og bygningsloven bør i hvert fall forvaltes av ett utvalg, slik at en søknad

som berører både planmessige endringer og byggesak kan avgjøres i ett utvalg. Andre relevante lover i forhold til areal og eiendom, eksempelvis jordlov og konsesjonslov bør også ligge i samme utvalg. Et annet eksempel på uheldig arbeidsfordeling med dagens ordning er at formannskapet avgjør om de vil selge kommunal grunn, mens TU avgjør deling i samme sak dersom det ikke kan avgjøres administrativt.

Politisk organisering er politikernes område. Administrasjonssjefen legger derfor fram denne saken til diskusjon.

Det er hensiktsmessig at vedtaket i en slik sak er en bestilling til administrasjonssjefen om å utrede de aktuelle modeller. Administrasjonssjefen må i sin utredning se på økonomi, gjennomføring i praksis, innhente erfaringer fra andre kommuner og vurdere fallgruver som måtte ligge til de ulike alternativene. Administrasjonssjefen vil anbefale politikerne å lage en plan for både det prosessuelle (framdrift) og det materielle (innhold). Dette kan gjøres ved at det legges en plan om å få en ny sak til 2. kommunestyremøte i 2019 og at det endelig besluttes i junimøtet 2019.

Enkel milepælsplan:

Politisk	Innhold	Framdrift
Kommunestyret	Saken drøftes	31.10.2018
Kommunestyret	Utredning legges fram	April 2019
Formannskapet	Innstille til endelig vedtak	Juni 2019
Kommunestyret	Endelig vedtak	Juni 2019

**Vedlagt følger** utdrag fra Reglement for folkevalgte som omhandler reglementene for formannskapet, teknisk utvalg, utvalg for oppvekst og omsorg, delegasjon på politisk nivå og utvalgenes myndighet.

# **REGLEMENT FOR FORMANNSKAPET**

## **§ 1 VALG OG SAMMENSETNING.**

Formannskapet skal ha 5 medlemmer med varamedlemmer, alle valgt av kommunestyret i samsvar med kommuneloven. Når formannskapet behandler saker som gir representasjonsrett for tilsatte i samsvar med kommuneloven, blir det supplert med to medlemmer utpekt av arbeidstakerorganisasjonene etter forholdstallsprinsippet (Administrasjonsutvalg). Administrasjonsutvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

Ordføreren og varaordføreren er henholdsvis leder og nestleder i formannskapet.

Kommunestyret kan nedsette faste undervalg med avgjørelsesmyndighet i saker av ikke-prinsipiell karakter som hører inn under formannskapets arbeids- og ansvarsområde.

## **§ 2 ARBEIDS- OG ANSVARSOMRÅDE.**

Formannskapet har ansvar for å utarbeide forslag til årsbudsjett og økonomiplan samt kommuneplan med langsiktig del og handlingsprogram. Formannskapet har videre ansvar for organisasjons-utvikling, personalpolitikk, stillingsbudsjett, sivil beredskap, likestilling og ellers saker som ikke blir tatt hånd om av utvalg for oppvekst og omsorg eller teknisk utvalg.

Formannskapet innstiller til kommunestyret i de saker som bare kan avgjøres av det innenfor formannskapets arbeids- og ansvarsområde.

Formannskapet kan opprette sakskomiteer for særskilte saker som innenfor fastsatt mandat innstiller til formannskapet. Videre kan formannskapet, som ledd i sitt arbeid, holde temamøte og åpne høringer. Det samme kan sakskomiteene gjøre.

Formannskapet er valgstyre etter valglovens § 15.

Formannskapet er fondsstyre/næringsutvalg. Fondsstyret fordeler tilskudd fra kommunalt næringsfond og gir lån fra kommunalt utlånsfond.

Formannskapet er klagenemnd etter forvaltningslovens § 28. For formannskapet egne vedtak er kommunestyret klagenemnd.

Formannskapet er kommunens faste utvalg for plansaker etter plan- og bygningslovens § 9.1 (Planutvalg). Planutvalget behandler kommuneplan med langsiktig del og handlingsprogram.

Formannskapet er skatteutvalg etter skattebetalingsloven og behandler skattenedsettelse av billighetsgrunner etter Sbl § 41.

## **§ 3 AVGJØRELSESMYNDIGHET OG MINDRETALLSANKE.**

Formannskapets myndighet framgår av kommuneloven og andre særlover for særskilte ansvarsområder nevnt i § 2 og ellers i delegasjonsreglement vedtatt av kommunestyret.

Vedtak i formannskapet kan legges fram for kommunestyret til vurdering dersom minst ett av medlemmene krever det. Slikt krav må settes fram før møtets slutt. Denne ordningen gjelder bare i saker der formannskapet er delegert avgjørelsesmyndighet fra kommunestyret.

Ordføreren eller rådmannen kan ellers kreve slike saker framlagt for kommunestyret dersom de finner at vedtaket strir med gjeldende vedtak gjort av overordnet organ eller av andre særlige grunner. I saker der tilsette har representasjonsrett, gjelder Hovedavtalens regler om mindretallsanke.

## **§§ 2 – 25 GJELDER TILSVARENDE FOR FORMANNSKAPET SOM FOR KOMMUNE-STYRET, MED UNNTAK AV §§ 7 OG 22, SAMT NØDVENDIGE ENDRINGER I DE ANDRE §'ENE.**



# **REGLEMENT FOR TEKNISK UTVALG**

## **§ 1 VALG- OG SAMMENSETNING.**

Utvalget skal ha 5 medlemmer med varamedlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis velges blant kommunestyrets medlemmer. Varamedlemmene skal velges blant kommunestyrets medlemmer eller varamedlemmer.

Kommunestyret velger leder og nestleder.

Kommunestyret kan nedsette faste underutvalg med myndighet til å ta avgjørelse i saker av ikke-prinsipiell karakter som hører inn under utvalgets arbeids- og ansvarsområde.

## **§ 2 ARBEIDS- OG ANSVARSOMRÅDE.**

Utvalget har ansvar for saker knyttet til landbruk, utmarks-, natur- og miljøforvaltning, saker i tilknytning til plan- og bygningsloven, areal- og ressursforvaltning samt naturrettede kultur- og fritidstiltak. Dette gjelder dog bare såfremt sakene ikke er av overordnet karakter og derav tilligger formannskapet. Utvalget har videre ansvar for tekniske tjenester, hvorav inngår drift av kommunale eiendommer, bygg og anlegg, brannvern samt trafikksikkerhetstiltak.

Utvalget innstiller direkte til kommunestyret i de saker som bare kan avgjøres av det innenfor utvalgets arbeids- og ansvarsområde. Utvalget innstiller til formannskapet, som kommunens planutvalg, i plansaker som hører til sistnevntes arbeidsområde.

Utvalget kan opprette sakskomiteer for særskilte saker som innenfor fastsatt mandat innstiller til utvalget. Videre kan utvalget som ledd i sitt arbeid holde temamøter og åpne høringer. Det samme kan sakskomiteene gjøre.

## **§ 3 AVGJØRELSESMYNDIGHET OG MINDRETALLSANKE.**

Utvalgets myndighet går fram av kommuneloven og andre særlover for særskilt ansvarsområde nevnt i § 2 og ellers i delegasjonsreglement vedtatt av kommunestyret.

Vedtak i utvalget kan legges fram for kommunestyret til vurdering dersom minst to av medlemmene krever det. Slikt krav må settes fram før møtets slutt. Denne ordningen gjelder bare i saker der utvalget er delegert avgjørelsesmyndighet fra kommunestyret. Ordføreren eller rådmannen kan ellers kreve slike saker lagt fram for kommunestyret dersom de finner at vedtaket strir med gjeldende vedtak gjort av overordnet organ eller av andre særlige grunner.

**§§ 2 – 25 GJELDER TILSVARENDE FOR TEKNISK UTVALG SOM FOR KOMMUNESTYRET, MED UNNTAK AV §§ 7 OG 22, NØDVENDIGE ENDRINGER I DE ANDRE §'ENE OG FØLGENDE TILLEGG I § 6:** I hovedutvalgene gis grende-utvalgene møte- og talerett i saker som angår de enkelte bygder. Leder, eventuell annen representant, for ungdomsrådet gis møte og talerett i teknisk utvalg i alle saker som angår ungdom.

# **REGLEMENT FOR UTVALG FOR OPPVEKST OG OMSORG**

## **§ 1 VALG OG SAMMENSETNING.**

Utvalget skal ha 5 medlemmer med varamedlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis velges blant kommunestyrets medlemmer. Varamedlemmene skal velges blant kommunestyrets medlemmer eller varamedlemmer.

Kommunestyret velger leder og nestleder.

Kommunestyret kan nedsette faste undervalg med myndighet til å avgjøre saker av ikke-prinsipiell karakter som hører inn under utvalgets arbeids- og ansvarsområde.

## **§ 2 ARBEIDS- OG ANSVARSOMRÅDE.**

Utvalget har ansvar for saker knyttet til undervisning, barnehager, helse, sosiale tjenester, barneverntjenester, pleie og omsorg, oppvekstmiljø samt individrettede kultur- og fritidstiltak.

Utvalget innstiller direkte til kommunestyret i de saker som bare kan avgjøres av det innenfor utvalgets ansvars- og arbeidsområde.

Utvalget kan opprette sakskomitèer for særskilte saker som innenfor fastsatt mandat innstiller til utvalget. Videre kan utvalget som ledd i sitt arbeid holde temamøte og åpne høringer. Det samme kan sakskomitèene gjøre.

Utvalgets medlemmer utgjør klientutvalget. Klientutvalget behandler saker etter lov om sosiale tjenester og barnevernsloven.

## **§ 3 AVGJØRELSESMYNDIGHET OG MINDRETALLSANKE.**

Utvalgets myndighet går fram av kommuneloven og andre særlover for særskilt ansvarsområde nevnt i § 2 og ellers i delegasjonsreglement vedtatt av kommunestyret.

Vedtak i utvalget kan legges fram for kommunestyret til vurdering dersom minst to av medlemmene krever det. Slikt krav må settes fram før møtets slutt. Denne ordningen gjelder bare i saker der utvalget er delegert avgjørelsesmyndighet fra kommunestyret. Ordføreren eller rådmannen kan ellers kreve slike saker lagt fram for kommunestyret dersom de finner at vedtaket strir med gjeldende vedtak gjort av overordnet organ eller av andre særlige grunner.

**§§ 2 – 25 GJELDER TILSVARENDE FOR UTVALG FOR OPPVEKST OG OMSORG SOM FOR KOMMUNESTYRET, MED UNNTAK AV §§ 7 OG 22, NØDVENDIGE ENDRINGER I DE ANDRE §'ENE OG FØLGENDE TILLEGG I § 6:** I hovedutvalgene gis grendeutvalgene møte- og talerett i saker som angår de enkelte bygder. Leder, eventuell annen representant, for ungdomsrådet gis møte og talerett i utvalg for oppvekst og omsorg i alle saker som angår ungdom.

# **REGLEMENT FOR DELEGASJON AV MYNDIGHET PÅ POLITISK NIVÅ**

## **KOMMUNESTYRET**

### **§ 1.1 OVERORDNET MYNDIGHET.**

Kommunestyret er kommunens øverste politiske organ med overordnet ansvar for hele kommunens virksomhet. Kommunestyret skal på grunnlag av prinsipp- og temadebatter velge satsingsområde og prioritere tiltak.

Kommunestyret tar avgjørelse i alle saker som ikke er delegert til formannskapet, utvalg for oppvekst og omsorg, teknisk utvalg eller annet politisk organ eller til rådmannen.

### **§ 1.2 KOMMUNESTYRETS EGEN KOMPETANSE.**

Kommunestyret tar selv avgjørelse i følgende saker:

- a) Saker om å kjøpe, avhende, makeskifte eller pantsette fast eiendom og saker om å gi fra seg eller hefte bort noen rett i fast eiendom. Slike saker er likevel delegert til formannskapet når eiendommen eller retten har en verdi på mindre enn kr 100.000.
- b) Saker om vesentlige nye tiltak eller vesentlige endringer i eksisterende tiltak, når disse går utover vedtatte økonomiske rammer eller overordnede planer.
- c) Saker om konsesjon eller avtaler om leveranse, bruksrett eller særlige råderetter som enten binder kommunen for mer enn 5 år eller har mye å si økonomisk for kommunen. Slike saker er likevel delegert til det utvalget saken hører under når verdien det er tale om er lavere enn kr 100.000.
- d) Saker om å ta opp lån ut over det som er forutsatt i vedtatt budsjett, herunder størrelsen på lånet. Om ikke noe annet går frem av vedtaket, har likevel utvalget som saken ellers sorterer under myndighet til å avtale eller godkjenne vilkårene for lån som kommunestyret har vedtatt å ta opp. Den samme myndighet har utvalget når det gjelder lån innenfor vedtatt budsjett.
- e) Saker om å garantere for andres økonomiske forpliktelser.
- f) Saker om valg av kontrollutvalg og revisjonsordning, mottakelse av regnskapsutredninger og utredninger om driften, herunder behandle desisjonssaker.
- g) Tilsetting av rådmann, herunder vedtak om lønns- og arbeidsvilkår.
- h) Saker om delegering av myndighet til faste kommunale utvalg, til styre eller råd for kommunal bedrift eller til interkommunalt styre for virksomhet som er sett til å løse kommunale oppgaver.
- i) Saker om å fastsette salgstariffer og priser for ytelser fra kommunale avdelinger, virksomheter, bedrifter eller selskaper når disse reelt er i en monopolsituasjon.
- j) Endelig vedtak om kommuneplanens langsiktige del med handlingsprogram, herunder økonomi-plan, og ellers årsbudsjett med skattevedtak samt endringer i årsbudsjett når myndighet ikke er delegert til andre.
- k) Saker om reglement for kommunale politiske organ og om delegering av myndighet til disse.
- l) Saker om valg til faste kommunale utvalg og ellers andre utvalg når myndighet ikke er tillagt andre.
- m) Saker om arbeidsvilkår og godtgjørelse for kommunale tillitsverv.
- n) Eventuelle andre saker der lov krever det eller sakens art gjør det naturlig at kommunestyret selv tar avgjørelse.

## **UTVALGENE OG DERES MYNDIGHET**

### **§ 2.1 PRINSIPIELLE SAKER.**

Utvalgene skal bare behandle saker av prinsipiell eller politisk karakter.

### **§ 2.2 HOVEDREGEL.**

Utvalgene har myndighet til å ta avgjørelse på kommunens vegne i alle saker som hører til utvalgets arbeids- og ansvarsområde og som kommunestyret ikke har delegert til andre eller har forbeholdt seg retten til selv å avgjøre. Det samme gjelder vedtak som er gjort med hjemmel i særlov dersom loven åpner for delegering til annet organ enn kommunestyret selv og loven ikke har andre regler som går foran.

Nærmere regler om delegert myndighet kan bli gitt av kommunestyret i særskilte reglement eller vedtak.

### **§ 2.3 TVIL OM RIKTIG ORGAN.**

Ved tvil om hvilket organ som er det rette til å behandle og ta avgjørelse i en sak tar ordføreren stilling til spørsmålet etter å ha samrådd seg med utvalgslederne. I saker av slik karakter at de kan høre hjemme under mer enn ett organ bør relevante organ ha anledning til å uttale seg overfor det besluttede organ.

### **§ 2.4 SAKER UTENOM ARBEIDS- OG ANSVARSOMRÅDET.**

Et utvalg kan ta opp saker som ligger til et annet utvalgs arbeids- og ansvarsområde. I slike tilfelle har utvalgets behandling bare status som meningsytring.

### **§ 2.5 VIDEREDELEGERING AV UTVALGETS MYNDIGHET.**

Utvalgene kan gi rådmannen myndighet til å ta avgjørelse i enkeltsaker eller saker som ikke er av politisk eller prinsipiell karakter. Utvalget skal evaluere sin saksbehandling med sikte på å skille ut saker og sakstyper av ikke-politisk eller ikke-prinsipiell karakter som så med særskilt vedtak skal delegeres til rådmannen.

### **§ 2.6 HASTEKOMPETANSE.**

Utvalgene har hver for seg myndighet til å fatte vedtak i saker som skulle ha vært tatt stilling til av kommunestyret eller annet organ når vedtak må gjøres så raskt at det ikke er tid til å innkalle det organet som saken sorterer under. Melding om slikt vedtak skal legges fram for vedkommende organs første møte.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
76/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Søknad om fritak fra politiske verv, Mariann Larsen

Henvisning til lovverk: Kommunelovens § 15-2.

#### Administrasjonssjefens innstilling

Søknaden avslås.

#### Saksopplysninger

Viser til vedlagte søknad fra Mariann Larsen om fritak fra alle politiske verv ut valgperioden. Som grunn for søknaden anfører hun at de politisk vervene vil gi belastninger for elevene i hennes klasse der hun er kontaktlærer fordi summen av fravær ifm studier og politiske møter blir for stor.

Fritak fra politisk verv omfattes av Kommunelovens § 15-2 som sier følgende: «*Kommunestyret og fylkestinget kan etter søknad fritta, for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden, den som ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjømte sine plikter i vervet.*»

Det er generelt sett høy terskel for fritak fra politiske verv og fritak er betinget av at man «ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjømte sine plikter i vervet».

#### Vurdering:

I denne saken er det ikke søker selv som føler at de politiske vervene blir belastende, men hun mener at det blir belastende for elevene som hun er lærer for. Det er et klart krav i loven om at det må være en belastning for en selv for å få fritak. Etter vår vurdering kommer derfor søknaden utenfor kriteriene for innvilgelse.

**Vedlagt følger** søknad fra Mariann Larsen om fritak fra politiske verv.

**Kvæningen Kommune**

**v/Ordfører**

Burfjord 21.09.2018

Mariann Larsen

Sekkemoveien 99

9162 Sørstraumen

## Søknad om permisjon

Jeg søker herved om permisjon fra alle politiske verv ut valgperioden. Grunnen til dette er at jeg er kontaktlærer for 1.klasse og studerer 40% i tillegg. Dette fører til mye fravær fra min stilling i utgangspunktet og når jeg i tillegg må ha fravær ved politiske møter, fører dette til at jeg ikke har mulighet til å følge opp klassen tilfredsstillende, noe som er veldig uheldig for elevene.

Jeg håper på forståelse.

Mvh Mariann Larsen

Kystpartiet



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
37/18	Teknisk utvalg	27.09.2018
77/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Saksprotokoll i Teknisk utvalg - 27.09.2018

#### Behandling:

Endringsforslag fra teknisk utvalg: Punkt 2 endres til: «Det gis redusert husleie til studenter og turnuslege.»

Administrasjonssjefens innstilling med endringsforslaget fra teknisk utvalg ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

1. Det holdes av møblerte leiligheter til korttidsleie for vikarer o.l. innen Etat for helse og omsorg. Administrasjonssjef gis fullmakt til å sørge for et tilstrekkelig antall ut fra behovet til enhver tid.
2. Det gis redusert husleie til studenter og turnuslege.
3. For stillinger hvor det er særlig vanskelig å rekruttere betales det ½ husleie i 1 år, deretter betales det full husleie.
4. For korttidsleie settes døgnpris til kr 100.
5. Skattepliktige fordeler skal oppgis av arbeidsgiver.
6. Disse tiltakene sees i sammenheng med- og tas inn i arbeidet med boligpolitisk plan.

### Evaluering av boligpakke som rekrutteringstiltak

#### Administrasjonssjefens innstilling

7. Det holdes av møblerte leiligheter til korttidsleie for vikarer o.l. innen Etat for helse og omsorg. Administrasjonssjef gis fullmakt til å sørge for et tilstrekkelig antall ut fra behovet til enhver tid.
8. Det ordnes spesialpris for leilighet til studenter og turnuslege.
9. For stillinger hvor det er særlig vanskelig å rekruttere betales det ½ husleie i 1 år, deretter betales det full husleie.
10. For korttidsleie settes døgnpris til kr 100.
11. Skattepliktige fordeler skal oppgis av arbeidsgiver.
12. Disse tiltakene sees i sammenheng med- og tas inn i arbeidet med boligpolitisk plan.

## **Saksopplysninger**

Saken ble diskutert i boliggruppa den 31/08.18, legges fram til behandling i teknisk utvalg den 13.09.18 og vedtak i kommunestyret den 26.09.18.

Sak om Boligpakke som rekrutteringstiltak ble behandlet i kommunestyret den 22.02.17 med slik:

### **Behandling:**

*Tilleggsforslag fra Kommunestyret: 1) Som rekrutteringstiltak holdes det av møblerte leiligheter til korttidsleie for vikarer og lignende innen etat for helse og omsorg. Skoleveien 2, Melen 9 (1 og 12) og Stormoveien 19. 2) Det betales ½ husleie i 1 år. Deretter betales det full husleie. 3) For korttidsleie settes en døgnpris på kr 200 for alle leiligheter. 4) Disse tiltakene må sees i sammenhengen og revideres i det videre arbeidet med boligpolitiskplan. 5) Skattepliktige fordeler skal oppgis av arbeidsgiver.*

*Tillegg til teknisk utvalgs innstilling med unntak av «(forbeholdt turnuslege)».*

*Teknisk utvalgs innstilling med unntak av «(forbeholdt turnuslege)» og tilleggsforslaget fra Kommunestyret ble enstemmig vedtatt.*

### **Vedtak:**

- 1. Det holdes av møblerte leiligheter til korttidsleie for vikarer o.l. innen Etat for helse og omsorg. Skoleveien 2, Melen 9 (leilighet 1 og 12) og Stormoveien 19.*
- 2. Som rekrutteringstiltak holdes det av møblerte leiligheter til korttidsleie for vikarer og lignende innen etat for helse og omsorg. Skoleveien 2, Melen 9 (1 og 12) og Stormoveien 19.*
- 3. Det betales ½ husleie i 1 år. Deretter betales det full husleie.*
- 4. For korttidsleie settes en døgnpris på kr 200 for alle leiligheter.*
- 5. Disse tiltakene må sees i sammenhengen og revideres i det videre arbeidet med boligpolitiskplan.*
- 6. Skattepliktige fordeler skal oppgis av arbeidsgiver.*

I tiden som er gått etter at vedtaket ble fattet har vi hatt erfaringer som kan oppsummeres slik:

- 1. Ordningen med ½ husleie i ett år har kun delvis fungert. Rent administrativt tok det litt tid å finne ut av hvordan vi skulle håndtere dette praktisk og avtalemessig. Det medførte mye tidsbruk, men dette er det nå ryddet opp i. Denne ordningen ble ikke markedsført i utlysningene, slik at det har vært ifm med tiltredelse og lønnsforhandlinger at denne har kommet inn i bildet. Dette er et kostbart tiltak og det må spisse slik at det kun brukes der det er behov for det. For fremtiden kommer vi til å ta dette inn i utlysningstekster der det er særdeles vanskelig å rekruttere, og det vil da kun være etter forutgående de som er aktuelle for å få dette. Slik det er lagt opp i dag kan det fort bli at også andre ansatte (enn dem det er vanskeligst å rekruttere) også krever dette når de ser at andre har fått det.*
- 2. Vi har et visst behov for møblerte leiligheter til korttidsutleie i helse og omsorg. Her bør vedtaket utformes slik at administrasjonen gis fullmakt til å justere dette antallet etter behov. Nåværende situasjon i helse og omsorg krever mange korttidsleiligheter. Vi har turnusleger (forhåpentligvis) hele tiden, vi har legestudenter 2-4 ganger i året i 2 måneder hver seg, det kan hende vi får studenter innen andre helsefag (fysio, ergo, sykepleie) og det er svært ofte behov for vikarer for leger, sykepleiere og helsefagarbeidere. Vi sliter til dels kraftig med rekrutteringen i de fleste av disse yrkene nå slik at dette behovet vil ha en viss størrelse framover.*
- 3. Vi bør fortsatt ha en fleksibel ordning der personer som er her kun få dager eller uker betaler døgnpris. Dagens døgnpris på kr 200 er i høyeste laget om dette skal være en ordning som har rekrutteringsmessig effekt. En døgnpris på kr 100 er bedre.*



4. Skattepliktige fordeler skal oppgis av arbeidsgiver der det er redusert husleie og dette tas inn som en del av arbeidsavtalen for de det angår.
5. Det har vært misforståelser ifm punktene 1 og 2 i vedtaket. Punkt 2 er egentlig unødvendig. I de tilfellene der vi rekrutterer ansatte som får en form for «Nordsjø-turnus», har «huller» i turnusplanen som gjør at de kan reise en del hjem, vikarer som kommer hyppig innom o.l., så går de greit inn under punkt 1. Det møblerte leilighetene er primært for driften sin del, kun litt rekrutteringsmessig (se neste punkt).
6. Redusert husleie til studenter og turnuslege. Vi bør få formalisert ordningen med redusert husleie for turnuskandidatene. Dette har vi hatt i alle år og ses på som viktig i rekrutteringen av både turnusleger og leger, mange turnusleger kommer tilbake til vikariater etter turnustjenesten. I dag er ordinær husleie i turnusleiligheten kr 7757, mens turnuslege betaler kr 5000. Vedtaket bør utformes slik at vi får en generell fullmakt til dette og at vi løpende kan vurdere størrelsen på dette. Å sette et kr-beløp medfører at saken må tilbake til politisk behandling hver gang beløpet skal endres og det er ikke hensiktsmessig. I avtalen vi har med Universitetet i Tromsø har vi sagt at vi stiller rimelig leilighet til disposisjon for legestudenter. Dette bør også gjelde studenter innen andre fag (fysio, ergo, sykepleie). Videre ser vi at det ikke er behov for subsidiere for andre grupper (i dag betaler alle like lav husleie i TU som studentene). Ved bruk av vikarbyrå må vi selv ta utgiften i og med at byråene hadde fakturert husleien til oss dersom den hadde vært der.

### **Boligpolitiske betraktninger**

Ut fra arbeidet i den boligpolitiske gruppe det siste året og denne evalueringer har vi følgende momenter som bør tas videre i arbeidet med boligsosial handlingsplan:

- Det bør ordnes flere mindre rimelige leiligheter. Vi vil ha en visst behov for små møblerte leiligheter til korttidsleie i mange år framover. Videre er det mange ansatte og andre som er alene og ønsker en så rimelig bolig som mulig. Dette behovet ser ut til å være stabilt eller økende i årene som kommer (neppe mindre).
- Det må jobbes mer planmessig med hvor vi skal ha korttidsleilighetene. Det bør være små leiligheter som ligger nært hverandre og ha en viss attraktivitet. Attraktivitet er viktig med tanke på å rekruttere studenter og vikarer til ledige stillinger hos oss. Det er ikke heldig å ha noen av dem i TU-bygget slik det er i dag. En sak er de skal tas i bruk til TU-formål så snart det er behov for det, en annen sak er at det ikke er greit for leietakerne å bo i et institusjonspreget bygg. Et bygg som foreløpig peker seg ut for å samle korttidsleiligheter er gamle TTPU (nå Skoleveien 2-10). Det har en flott plassering.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
68/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
78/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### **Fastsetting av eiendomsskattetakstvedtekter for sakkyndig nemnd i Kvæningen kommune**

Henvising til lovverk:

Eiendomsskatteloven

Vedlegg

1 Eiendomsskattetakstvedtekter for sakkyndig nemnd i Kvæningen kommune

### **Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018**

#### **Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Kommunestyret fastsetter eiendomsskattetakstvedtekter for sakkyndig nemnd i Kvæningen kommune som gjelder fra og med skatteåret 2019.

#### **Administrasjonssjefens innstilling**

Kommunestyret fastsetter eiendomsskattetakstvedtekter for sakkyndig nemnd i Kvæningen kommune som gjelder fra og med skatteåret 2019.

#### **Saksopplysninger**

Kommunestyret har vedtatt at Kvæningen kommune fortsatt skal skrive ut eiendomsskatt etter eiendomsskattelovens nye § 3 c. Kommunen benytter i tillegg overgangsregelen til §§ 3 og 4

hvor det fremdeles kan utskrives full skatt på tomt og påstående bygg, men hvor det skal foretas en nedtrapping på 7 år for integrert produksjonsutstyr på de objekter som etter ny lov faller utenfor utskrivningsalternativene i § 3c.

Objekter som omfattes av overgangsregelen skal takseres på nytt i løpet av 2018. Dette gjelder blant annet telekommunikasjon, datakommunikasjon og landbasert aktivitet tilknyttet oppdrettsnæringen.

I forbindelse med retakseringen av eiendomsskatteobjektene i Kvæningen kommune er det behov for å få fastsatt nye eiendomsskattetakstvedtekter som sakkyndig nemnd og eiendomsskattekontoret kan benytte til takseringsarbeidet.

### **Vurdering**

De forrige skattetakstvedtekter ble vedtatt i 2016 men på grunn av endringer i eiendomsskatteloven er det altså nå allerede behov for å få oppdatert eiendomsskattetakstvedtektene slik at disse er i overensstemmelse med det nye regelverket.

Kvæningen kommune benytter standard forslag til eiendomsskattetakstvedtekter utarbeidet av LVK (Landsamanslutninga for Vasskraftkommunar) ved Advokatkontoret Lund & Co.

# EIENDOMSSKATTETAKSTVEDTEKTER FOR KVÆNANGEN KOMMUNE

Takstvedtekter for sakkyndig<sup>1</sup> nemnd og sakkyndig klagenemnd gjeldende fra og med skatteåret 2019.

## **1 SAKKYNDIG NEMND OG FELLES SAKKYNDIG KLAGENEMND**

### **1.1 Sakkyndig nemnd**

Til å foreta taksering av alle eiendomsskattepliktige eiendommer i kommunen med unntak av kraftanlegg (jf. skatteloven (sktl.) § 18-1 (2) a, oppnevner kommunestyret en eller flere sakkyndige nemnder som fastsetter taksten på grunnlag av forslag fra engasjerte besiktigelsesmenn, jf. eiendomsskatteoven (esktl.) §§ 8 A-2 og 8 A-3.

Den sakkyndige nemnda skal ha tre medlemmer hvorav en leder, en nestleder og ett medlem. I tillegg velges tre personlige varamedlemmer.

Den sakkyndige nemnda fatter sine beslutninger i fellesskap. Dersom det er uenighet om et særskilt spørsmål, kan nemnda avgjøre uenigheten ved avstemning.

Nemndlederen har til oppgave å planlegge og å lede takseringsarbeidet, samt å sørge for at fremdriften i takseringen går etter planen. Dersom nemndlederen har forfall, overtar nestlederen i nemnda nemndleders oppgaver.

### **1.2 Felles sakkyndig klagenemnd**

Kommunestyret oppnevner en felles sakkyndig klagenemnd til å behandle både klager over sakkyndig nemnds takstvedtak (overtakst) og klager over eiendomsskattekontorets utskrivingsvedtak, jf. esktl. §§ 19 og 20.

Den sakkyndige klagenemnd skal bestå av fem<sup>2</sup> medlemmer, hvorav en leder, en nestleder og tre medlemmer. Den sakkyndige klagenemndas medlemmer skal ha personlige varamedlemmer.

Den sakkyndige klagenemnda fatter sine beslutninger i fellesskap. Uenighet avgjøres ved avstemning.

Den sakkyndige klagenemndlederen har til oppgave å planlegge og å lede klagebehandlingen, samt å sørge for en forsvarlig fremdrift i saksbehandlingen. Dersom den sakkyndige klagenemndlederen har forfall, overtar nestlederen i den sakkyndige klagenemnda nemndleders oppgaver.

---

<sup>1</sup> Disse skattevedtektene er til bruk for kommuner hvor eiendomsskattetakseringen skjer av en sakkyndig nemnd etter forslag fra såkalte besiktigelsesmenn, jf. esktl. § 8 A-3 (4). Dette alternativet er særlig aktuelt for større kommuner som har mange eiendommer som skal takseres.

<sup>2</sup> Kommunestyret kan fastsette at den sakkyndige klagenemnda skal ha flere enn tre medlemmer, men det er ikke krav om det etter loven.

### **1.3 Valgbarhet, oppnevning av nye nemndsmedlemmer og fratredelse**

Medlemmene i sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd oppnevnes av kommunestyret. De som er pliktige til å motta valg til kommunestyret, er valgbare og pliktige til å motta valg til de sakkyndige nemndene. Dette gjelder ikke faste medlemmer av formannskapet, jf. esktl. § 21<sup>3</sup>.

Valgperioden følger kommunevalgperioden, dog slik at halvparten av medlemmene og varamedlemmene i sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd trer ut og erstattes hvert annet år. Samtidig oppnevnes ledere og nestledere for den neste toårsperioden.

Kommunestyret kan ved behov oppnevne flere sakkyndige nemnder som får ansvar for hvert sitt geografiske område i kommunen. Det skal bare være én sakkyndig klagenemnd.

### **1.4 Inhabilitet**

Reglene om habilitet i forvaltningsloven (fvl.) § 6 gjelder for de sakkyndige nemndene, jf. esktl. § 29. Nemnda avgjør selv om et medlem er inhabilt uten at medlemmet deltar.

### **1.5 Møteplikt**

Medlemmene i sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd har plikt til å møte i alle møter, med mindre vedkommende har gyldig forfall.

Ved forfall skal medlemmet snarest mulig varsle eiendomsskattekontoret, som innkaller varamedlemmet. Når et medlem ikke møter, har varamedlemmet møteplikt.

## **2 EIENDOMSSKATTEKONTORET**

### **2.1 Eiendomsskattekontoret**

Eiendomsskattekontor er lagt til økonomileder i Kvæningen kommune.

### **2.2 Eiendomsskattekontorets oppgaver**

Eiendomsskattekontorets oppgave er å skrive ut eiendomsskatten på grunnlag av takstene fra den sakkyndige nemnden og kommunestyrets vedtatte satser.

Eiendomsskattekontoret skal videre fungere som sekretariat for sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd. Det påligger kontoret å legge til rette for den sakkyndige nemndens arbeid, herunder å sørge for alt administrativt og kontormessig arbeid for den sakkyndige nemnden.

---

<sup>3</sup> Finansdepartementet har i brev 14. desember 2012 uttalt at eiendomsskattekonven § 21 ikke hjemler noe forbud mot at varamedlemmer til formannskapet sitter i eiendomsskattetakstnemnder.

Dersom kommunestyret i stedet for ny alminnelig taksering har vedtatt kontorjustering etter bestemmelsene i esktl. § 8 A-4, skal eiendomsskattekontoret forestå justeringen. Takstøkningen kan skje stegvis over flere år, men må ikke være mer enn 10 prosent av det opprinnelige skattegrunnlaget for hvert år etter 10-årsfristen for den siste alminnelige takseringen.

### **2.3 Deltakelse på møter i sakkyndig nemnd**

Eiendomsskattekontoret skal så langt det er ønskelig delta på nemndmøter for å legge til rette for å bistå nemndene i deres arbeid. Eiendomsskattekontoret sin representant har ikke stemmerett på møtene, skal ikke delta i selve takseringsarbeidet og kan ikke instruere nemnda.

### **2.4 Forberedelse av takseringsarbeidet**

Eiendomsskattekontoret utarbeider liste over eiendommene i kommunen. Listen skal også inneholde eiendommer som skal eller kan fritas for eiendomsskatt, jf. esktl. §§ 5 og 7. Det bør utarbeides en egen liste over verk og bruk som fra og med 1. januar 2019 anses som næringsseiendom, hvor verdien av produksjonsutstyret som skal fases ut i henhold til overgangsregelen til esktl. §§ 3 og 4 fremgår. Videre bør det utarbeides en egen liste over eiendommer som er omfattet av esktl. § 3 c (kraftverk, vindkraftverk, kraftnett og anlegg omfatta av særskattereglane for petroleum).

### **2.5 Innhenting av opplysninger fra skattyter og/eller brukere av eiendommen**

Eiendomsskattekontoret forbereder takseringen ved å innhente tilgjengelig informasjon om den enkelte eiendom. Eiendomsskattekontoret kan pålegge eieren (skattyter) å utlevere opplysninger av betydning for taksten, og både eier (skattyter) og bruker av eiendommen har plikt til å gi opplysninger som er nødvendige for utskrivning av eiendomsskatten, jf. esktl. § 31.

Eiendomsskattekontoret kan sette frist for å gi opplysninger, jf. esktl. § 31 (3). Fristen skal ikke være kortere enn fire uker. Eiendomsskattekontoret kan samtidig varsle om at brudd på opplysningsplikten gir grunnlag for en forsinkelsesavgift, som blir satt på grunnlag av eiendommens skattegrunnlag i tråd med reglene i esktl. § 31 (4).

### **2.6 Engasjement av besiktigelsesmenn og andre sakkyndige for sakkyndig nemnd og for sakkyndig klagenemnd**

Eiendomsskattekontoret engasjerer besiktigelsesmenn som skal foreta befaringer og avgi veiledende uttalelser og takster til sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd.

Ved taksering av oppdrettsanlegg, vindkraftverk, kraftnett, anlegg omfattet av særskattereglene for petroleum og større og mer kompleks næringsseiendom bør det engasjeres besiktigelsesmenn med sakkyndig kompetanse på den type eiendom som det er aktuelt å takserer.

Nemndene kan også be eiendomsskattekontoret om å tilkalle annen sakkyndig hjelp når det er nødvendig, eksempelvis til juridiske spørsmål.

Besiktigelsesmennene og andre sakkyndige deltar ikke i selve takseringen og har ingen stemmerett. Det gjelder de samme regler for habilitet som for medlemmene i de sakkyndige nemndene.

### **3 TAKSERINGSARBEIDET**

#### **3.1 Oppgaver som tilligger sakkyndig nemnds leder**

Det påligger sakkyndig nemnds leder, i samarbeid med eiendomsskattekontoret, å planlegge, lede arbeidet og beramme takstene.

Nemndleder innkaller til møtene. Leder av eiendomsskattekontoret innkalles til alle møtene i sakkyndig nemnd. Nemnda er beslutningsdyktig selv om ikke eiendomsskattekontorets representant er til stede.

Nemnda innkalles til så mange møter som er nødvendig for å gjennomføre takseringen.

#### **3.2 Informasjon til de øvrige nemndmedlemmene**

På det første møtet for nyutnevnt sakkyndig nemnd eller sakkyndig klagenemnd informerer nemndleder og eiendomsskattekontoret om nemndas oppgaver, de relevante lovbestemmelser og kommunens skattetakstvedtekter. Til det første møtet innkalles også alle varamedlemmene.

Er det flere sakkyndige nemnder i kommunen, kan det konstituerende møtet avholdes i fellesskap.

#### **3.3 Møteprotokoll fra møter i nemndene**

Det skal føres protokoll fra alle møter i sakkyndig nemnd. Takstprotokollen bør underskrives av nemndenes medlemmer ved slutten av hvert møte.

I protokollen skal alle beslutninger nedtegnes.

Protokollen skal inneholde opplysninger om hver enkelt eiendom som takseres, herunder hva som inngår i taksten, hvilke verdsettelsesprinsipp(er) som er anvendt, hva taksten er og hvordan man er kommet frem til verdien av eiendommen.

#### **3.4 Generelle prinsipper for takseringsarbeidet**

Besiktigelsesmennene og sakkyndig nemnd skal verdsette de skattepliktige eiendommene etter reglene i esktl. § 8 A-2, slik bestemmelsen er tolket i rettspraksis.

Den sakkyndige nemnd fastsetter taksten etter skjønn og kan ikke instrueres av eiendomsskattekontoret, kommunestyret eller formannskapet i kommunen.

Verdsettelsen skal skje med utgangspunkt i det generelle likebehandlingsprinsippet som gjelder for eiendomsskatt. Besiktigelsesmennene og sakkyndig nemnd skal utøve sitt skjønn etter beste evne. Alle eiendommer som ikke er unntatt fra eiendomsskatteplikt skal verdsettes og like tilfelle skal behandles likt. Det kan ikke gjøres andre fradrag eller reduksjoner i taksten enn hva loven hjemler.

Alle takster avrundes til nærmeste hele 1000 kroner.

Dersom det er ulik eier for grunn og bebyggelse på en fast eiendom, skal grunnen og bygningene normalt takseres hver for seg.

### **3.5 Vedtakelse av retningslinjer og sjablonger- verdsettelsesprinsipper**

Før den alminnelige takseringen påbegynnes, drøfter nemnda eller nemndene i felleskap alminnelige retningslinjer for takseringen for å sikre størst mulig ensartethet i vurderingene. Ved behov kan prøvetaksering finne sted.

Sakkyndig nemnd skal ta stilling til hvilket verdsettelsesprinsipp som skal anvendes. Eiendommer som er omfattet av esktl. § 3 c, vindkraftverk, kraftnettet og anlegg omfattet av særskattereglene for petroleum, skal som hovedregel verdsettes til teknisk verdi. For næringseiendom skal verdsettelsen skje etter esktl. § 8 A-2.

Sakkyndig nemnd kan vedta sjablonger til bruk i takseringen. Sjablongene er et hjelpemiddel for å komme frem til eiendommens takstverdi, og skal ta høyde for at eiendommens beskaffenhet (innretning), anvendelighet (bruksegenskap) og beliggenhet (lokalisering) kan virke inn på verdien, jf. esktl. § 8 A-2 (1).

Den sakkyndige nemnd er i samarbeid med eiendomsskattekontoret ansvarlig for å gi besiktigelsesmennene informasjon og veiledning om praktisering av de alminnelige retningslinjene. Prøvetaksering bør finne sted med så vel nemnda som besiktigelsesmennene tilstede for å sikre likeartet praksis.

### **3.6 Befaring og forslag til takst**

Alle eiendommer må befares av de engasjerte besiktigelsesmennene, med mindre annet er avtalt med skattyter. Det følger av langvarig praksis at det normalt ikke er befaring ved taksering av kraftlinjer, men dette bør avklares med skattyter.

I forbindelse med befaringen utarbeider besiktigelsesmennene forslag til takst.

Forslaget til takst bør inneholde grunnlagsdata, hvilket prinsipp som er anvendt for verdsettelsen og de opplysninger som er nødvendige for at den sakkyndige nemnd skal kunne ta stilling til hva som skal medtas i taksten som en del av eiendommen, jf. esktl. § 4 (2).



Eieren (skattyter) skal varsles om at takst skal holdes i god tid i forveien.

Eiendomsskattekontoret foretar varslingen, og påpeker at eieren og brukeren av eiendommen er pliktig til å medvirke til befaring ved taksering etter esktl. § 8 A-3, jf. esktl. § 31 (2). Eiendomsskattekontoret kan sette frist for eiers og brukers medvirkning til at befaring kan la seg gjennomføre, jf. esktl. § 31 (3). Se også punkt 2.5.

Ved brudd på plikten kan eiendomsskattekontoret pålegge eieren (skattyter) en forsinkelsesavgift, jf. esktl. § 31 (4). Avgiften settes på grunnlag av eiendommens skattegrunnlag. Avgift skal ikke pålegges når fristoversittelsen er unnskyldelig på grunn av sykdom, alderdom eller annen grunn.

### **3.7      Fotografering**

Eiendomsskattekontoret, sakkyndig taksator/besiktigelsesmann og den sakkyndige nemndas/klagenemndas medlemmer har rett til å ta fotografi av eiendommen til bruk for takseringen, jf. esktl. § 31 (5).

### **3.8      Fastsettelse av takst**

I forbindelse med takseringen skal sakkyndig nemnd, etter forslag til takst fra besiktigelsesmennene (se punkt 3.6), blant annet ta stilling til

- hvilke eiendommer som er skattepliktige innenfor det virkeområde kommunestyre har definert, jf. esktl. § 3.
- hva som inngår i taksten som en del av eiendommen, jf. esktl. § 4 (2).
- andel av driftsmidler som ikke er knyttet til kraftproduksjon etter sktl. § 18-5 fjerde ledd og som kan verdsettes særskilt etter esktl. § 8 B-1 første ledd (nytt andre og tredje punktum).
- hvilke eiendommer som er unntatt fra eiendomsskatt, jf. esktl. § 5, og hvilke eiendommer som er fritatt, jf. esktl. § 7.

Vedtaket skal begrunnes i tråd med eiendomsskattelovens krav, se punkt 3.3 over om møteprotokoll.

### **3.9      Taushetsplikt**

Medlemmene i sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd har taushetsplikt om informasjon de får tilgang til gjennom sine verv, jf. esktl. § 29, jf. skatteforvaltningsloven § 3-1.

Medlemmene i sakkyndig nemnd og sakkyndig klagenemnd skal i forbindelse med tiltredelsen avgi skriftlig erklæring om taushetsplikten.

## **4 OMTAKSERING, SÆRSKILT TAKSERING OG KONTORJUSTERING**

### **4.1 Kommunestyret kan vedta omtaksering**

Den alminnelige takseringen i kommunen skjer normalt hvert 10. år. I perioden mellom de alminnelige takseringene i kommunen kan kommunestyret vedta at omtaksering skal foretas etter de retningslinjer og vilkår som fremgår av esktl. § 8 A-3 (2).

Kommunen dekker kostnadene ved takseringen.

### **4.2 Omtaksering av enkelteiendommer**

Det følger av esktl. § 8 A-3 (5) at omtaksering av en eiendom skal skje i tiden mellom de alminnelige takseringene dersom eiendommen er delt, bygninger på eiendommen er revet eller ødelagt av brann eller lignende, eller det er ført opp nye bygninger eller gjort vesentlige forandringer på eiendommen.

Det følger av esktl. § 8 A-3 (6) annen setning at skattyter som krever omtaksering etter § 8 A-3 (5) selv må dekke utgiftene ved takseringen, og etter tredje setning at krav om omtaksering må være stilt innen 1. november i året før skatteåret. De sakkyndige nemndene avgjør om vilkårene for å kreve omtaksering er tilstede.

### **4.3 Formannskapetets og skattyters krav om særskilt taksering**

Dersom verdien av en eiendom er vesentlig forandret i forhold til andre eiendommer i kommunen, kan så vel formannskapet som skattyter kreve særskilt taksering i tiden mellom de alminnelige takseringene, jf. esktl. § 8 A-3 (6).

Skattyter må selv dekke kostnadene med takseringen som gjennomføres etter krav fra skattyter. Krav om omtaksering må være stilt innen 1. november i året før skatteåret. De sakkyndige nemndene avgjør om vilkårene for å kreve særskilt taksering er tilstede.

### **4.4 Kontorjustering**

Kommunestyret kan i stedet for ny alminnelig taksering gjøre vedtak i medhold av esktl. § 8 A-4 om å øke taksten som ble satt for eiendommen ved den siste alminnelige takseringen for utskrivning av eiendomsskatt. Kommunestyret kan dessuten gjøre vedtak om at det skal gjøres et tilsvarende tillegg for de eiendommer som er verdsatt særskilt før et tidspunkt som kommunestyret fastsetter.

Økningen kan skje stegvis over flere år, men må ikke være mer enn 10 prosent av det opprinnelige skattegrunnlaget for hvert år etter 10-årsfristen for den siste alminnelige takseringen.

Det er eiendomsskattekontoret som forestår og gjennomfører kommunestyrets vedtak om kontorjustering etter bestemmelsene i esktl. § 8 A-4.

## **5 KLAGE PÅ TAKSTEN OG UTSKRIVNINGEN**

### **5.1 Klage på taksten - Klagefrist og oversittelse av klagefrist**

Overtakst kan begjæres av vedkommende skattyter eller formannskapet, jf. esktl. § 8 A-3 (3).

Klage over taksten må inngis skriftlig til eiendomsskattekontoret innen seks uker fra det seneste tidspunktet av den dagen det var kunngjort at eiendomsskattelisten ble lagt ut eller dagen skatteseddelen ble sendt.

Klage over taksten kan fremsettes hvert år i forbindelse med den årlige utskrivningen av eiendomsskatten, forutsatt at det ikke er klaget på samme grunnlag tidligere, jf. esktl. § 19 (1) tredje setning.

Sakkyndig nemnd/sakkyndig klagenemnd kan ta en klage fra skattyteren til behandling selv om klagefristen er oversittet når vedkommende eller hans fullmektig ikke kan lastes for fristoversittelsen eller for å ha drøyd med klage etterpå, eller det av særlige grunner er rimelig at klagen blir prøvd, jf. fvl. § 31. Ved vurderingen av om klagen bør tas opp til behandling, skal det også legges vekt på om endring av vedtaket kan medføre skade eller ulempe for andre. Tilsvarende kan en klage fra formannskapet tas til følge etter klagefristen dersom formannskapet klager til skattyterens gunst.

Eiendomsskattekontoret eller den sakkyndige nemnda kan i særlige tilfeller innvilge utsatt klagefrist i enkelttilfeller dersom det anmodes om det.

Klage over eiendomsskattegrunnet for kraftanlegg, som verdsettes etter skatteloven § 18-5, jf. esktl. § 8 B-1, skal rettes til skattekontoret etter bestemmelsene i skatteforvaltningsloven (sktfvl.) kapittel 13, jf. esktl. § 19 (2), jf. sktfvl. § 13-2 (4).

### **5.2 Behandling av klage på taksten**

Eiendomsskattekontoret skal sende klage over takseringen til sakkyndig nemnd, som gjør de undersøkelser som klagen gir grunn til.

Den sakkyndige nemnd kan oppheve eller endre vedtaket dersom den finner klagen begrunnet. Dersom sakkyndig nemnd ikke gir klager medhold, oversendes sakens dokumenter uten opphold til sakkyndig klagenemnd.

Dersom sakkyndig klagenemnd anser det for nødvendig, kan det innhentes uttalelser fra taksatorer eller andre med sakkyndig kompetanse.

Den sakkyndige klagenemnd avholder deretter sin overtakst etter forutgående befarings. Den sakkyndige klagenemnd kan prøve alle sider av taksten, og kan også endre taksten til skattyters ugunst. Se punkt 5.6 om begrunnelse av vedtaket.

Dersom klagen ikke behandles innen en måned, skal klageren gis et foreløpig svar, jf. fvl. § 11 a.

### **5.3 Omgjøring**

Den sakkyndige klagenemndas vedtak er endelig og kan ikke påklages<sup>4</sup>.

Skattyteren kan anmode sakkyndig klagenemnd om å omgjøre sitt eget vedtak. Sakkyndig klagenemnd har i slike tilfeller ingen plikt til å vurdere vedtaket på nytt, men har mulighet til det dersom den finner det rimelig.

For det tilfelle at den sakkyndige klagenemnd finner å avvise en omgjøringsanmodning, bør det presiseres at vedtaket om avvisning ikke er et nytt realitetsvedtak som gir grunnlag for ny søksmålsfrist.

### **5.4 Klage på utskrivningen - Klagefrist og oversittelse av klagefrist**

Klage over utskrivningen må inngis skriftlig til eiendomsskattekontoret innen seks uker fra det seneste tidspunktet av den dagen det var kunngjort at eiendomsskattelisten ble lagt ut eller dagen skatteseddelen ble sendt, jf. esktl. § 19.

Eiendomsskattekontoret/sakkyndig klagenemnd kan ta en klage fra skattyteren til behandling selv om klagefristen er oversittet når vedkommende eller hans fullmektig ikke kan lastes for fristoversittelsen eller for å ha drøyd med klage etterpå, eller det av særlige grunner er rimelig at klagen blir prøvd, jf. fvl. § 31.

Eiendomsskattekontoret eller sakkyndig klagenemnd kan i særlige tilfeller innvilge utsatt klagefrist i enkelttilfeller dersom det anmodes om det.

### **5.5 Behandling av klage over utskrivningen**

Gjelder klagen utskrivningen gjør eiendomsskattekontoret selv de undersøkelser som klagen gir grunn til. Eiendomsskattekontoret kan oppheve eller endre vedtaket dersom det finner klagen begrunnet.

Dersom eiendomsskattekontoret ikke finner grunn til å gi klager medhold, oversendes sakens dokumenter uten opphold til den sakkyndige klagenemnda.

### **5.6 Protokoll fra den sakkyndige klagenemnda**

Den sakkyndige klagenemnda skal føre protokoll fra møtene i klagenemnda.

I protokollen skal begrunnelsen for at vedtaket er opprettholdt eller endret fremgå. Protokollen skal angi hvilket faktum og hvilken rettsanvendelse den sakkyndige klagenemnd bygger på, og hvilke verdsettelsesprinsipper som er anvendt for de enkelte eiendommer.

---

<sup>4</sup> Dette gjelder også dersom klage fremsettes i forbindelse med utskrivningen i senere år, jf. esktl. § 19.

I protokollen må det tas stilling til eierens eller formannskapetets klagegrunner.

## **6 FORSKJELLIGE BESTEMMELSER**

### **6.1 Godtgjørelse til de sakkyndige nemndene og de sakkyndige klagenemndene**

Kommunestyret/formannskapet fastsetter godtgjørelsen til nemndmedlemmene.

Eiendomsskattekontoret fastsetter godtgjørelsen til de engasjerte sakkyndige (besiktigelsesmennene/taksatorene).

Eiendomsskattekontoret sørger for utbetalingen av godtgjørelsen.

### **6.2 Frist for utskrivning av eiendomsskatt**

Eiendomsskatten skal være utskrevet og skattelisterne offentliggjort innen 1. mars i skatteåret.

Første året det skrives ut eiendomsskatt i en kommune skal den alminnelige takseringen og utskrivningen være avsluttet innen utgangen av juni i skatteåret. Første året kommunen innfører bunnfradrag er fristen 1. april i skatteåret.

### **6.3 Eiendomsskattelisterne**

Eiendomsskattelisten skal ligge ute til offentlig gjennomsyn i minst tre uker etter at det er kunngjort at listen er lagt ut, jf. esktl. § 15. I kunngjøringen skal det opplyses om fristen for klage og hvem klagen skal sendes til.

Samtidig med at eiendomsskattelisten legges ut sendes skatteseddel til skattyter.

### **6.4 Skatteterminer**

Eiendomsskatten forfaller til betaling etter de terminer som kommunestyret fastsetter.

### **6.5 Klage eller søksmål på takst eller utskrivning har ikke oppsettende virkning**

Eiendomsskatten skal betales til fastsatt tid og med de beløp som først er fastsatte, selv om det er sendt inn klage over utskrivningen eller utskrivningsgrunnlaget, eller de står til prøving for en klageinstans eller domstolene, jf. esktl. § 25 (3).



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
71/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
79/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018

#### Behandling:

Forslag fra formannskapet: Formannskapet ber kommunestyret ta stilling til disponeringa av midler fra havbruksfondet i budsjettprosess for 2019. Formannskapet er av den formening at midlene i hovedsak bør gå til betaling av gjeld, styrking av lånefond for næringsdrivende og styrking av disposisjonsfond.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

Formannskapet ber kommunestyret ta stilling til disponeringa av midler fra havbruksfondet i budsjettprosess for 2019. Formannskapet er av den formening at midlene i hovedsak bør gå til betaling av gjeld, styrking av lånefond for næringsdrivende og styrking av disposisjonsfond.

## Disponering av midler, utbetaling fra Havbruksfondet 2018

### Administrasjonssjefens innstilling

Utbetaling fra Havbruksfondet på kr 19 847 169,75 avsettes til disposisjonsfond.

### Saksopplysninger

Viser til vedlagte pressemelding fra Regjeringen om utbetaling fra Havbruksfondet der Kvæningen kommune i 2018 mottar kr 19 847 169,75.

### Vurdering

Etter god regnskapsskikk skal utbetalinger som har preg av engangsutbetaling gå til kapitalregnskapet og avsettes slik det satt opp i innstillingen. I praksis kan da beløpet brukes til investeringer eller å nedbetale gjeld. Selve bruken av pengene må det gjøres egne vedtak om på et senere tidspunkt.

Det er ikke bra å bruke slike utbetalinger til løpende drift. Drifta blir da unormalt høy og vi får store problemer med å redusere den igjen når de usikre inntektene faller bort. Vi har allerede i dag et driftsnivå som er høyere enn våre faste inntekter. I mange år har vi slitt med å få på plass store nok kutt for å komme oss ned på et akseptabelt driftsnivå, og vi sliter med det samme for neste års budsjett.

Videre er gjelda er ferd med å bli ganske høy. Når vi er ferdig med skolebygget og flerbruks-hallen til neste år vil den være på kr 196 millioner iflg budsjettet. I tillegg kommer inventar og uteområde, samt at det kan bli noen overskridelser på skolebygget. Samlet gjeld vil nok være på over kr 200 millioner når dette er ferdig. Videre er vi i gang med planleggingen av nytt helsehus. Med slike investeringer foran oss er det særst viktig at disse midlene går til investeringer.

Alternativer som har vært nevnt til bruk av disse midlene er om en liten andel av dem (f.eks kr 3 mill) kan settes av til næringsutvikling eller en kraftig oppgradering av boligmassen.



Regjeringen.no

# Tidenes utbetaling til laksekommunene

Pressemelding | Dato: 10.09.2018 | Nærings- og fiskeridepartementet  
(<http://www.regjeringen.no/no/dep/nfd/id709/>)

Over 2,7 milliarder kroner vil i høst rulle inn på kontoene til laksekommunene. Nå kan du se hvor mye din kommune får.

- Det skal lønne seg for kommunene å legge til rette for laksenæringen. Nå får de en velfortjent belønning, sier fiskeriminister Harald T. Nesvik (Frp).

Rundt 160 kommuner og ti fylkeskommuner kan dele over 2,7 milliarder kroner. Oversikten over hvor mye hver av dem får, ble offentliggjort i dag.

## **Du kan lese oversikten her**

(<http://www.regjeringen.no/contentassets/d340461180b449ceb8d63c7b1e9a2f07/utbetaling-havbruksfondet-2018.pdf>)

## **Penger fra laksesalg**

Pengene kommer etter regjeringens salg av nye laksetillatelser. Rundt 50 selskaper kjøpte tillatelser for om lag 3,9 milliarder kroner. 80 prosent av disse pengene går til laksekommuner og -fylkeskommuner gjennom Havbruksfondet.

- Denne utbetalingen er med på å synliggjøre at oppdrettsnæringen gir noe tilbake til lokalsamfunnene. Dette er penger kommunene kan bruke på å utvikle tilbudet til innbyggerne sine innen kultur, helse, skole, idrett, infrastruktur eller andre områder, sier Nesvik.



## **Gir arbeidsplasser**

Havbruksfondet ble opprettet i 2016. Målet med fondet er å stimulere kommunene til å legge til rette for havbruksnæringen.

- Vi håper at enda flere kommuner vil bidra til at laksenæringen kan fortsette å vokse. Dette er viktig for Norge. Laksenæringen gir arbeidsplasser og aktivitet i hele landet, og bidrar til å finansiere velferden i fremtiden, sier Nesvik.

## **Strengt krav**

Regjeringen fikk i fjor på plass en ny ordning som skal sørge for at veksten er forutsigbar og forsvarlig.

- Vi vil fortsatt stille strenge krav til plassering av oppdrettsanlegg, bærekraft og fiskevelferd. I tillegg må vi ta vare på villaksen. Det er mange hensyn som skal tas, sier Nesvik.

## **Fakta: Salg av laksetillatelse**

- Tillatelsene ble lagt ut for salg i to omganger; først to prosent til fastpris, og deretter fire prosent gjennom en auksjon.
- Rundt 50 selskaper har kjøpt vekst. Salget ga inntekter på omtrent 3,9 milliarder kroner.
- Det er i alt tildelt i overkant av 23 000 tonn produksjonskapasitet, som tilsvarer en vekst i næringen på om lag 3 prosent.
- En mindre andel av kommunenes inntekter, tilsvarende om lag 390 millioner kr, utbetales først i 2019. Disse midlene skal fordeles mellom kommuner hvor det er klarert nye lokaliteter for oppdrett de siste to årene. Ettersom det ble utbetalt midler fra denne potten i 2017, er neste utbetaling i 2019.

Nærings- og fiskeridepartementet

## TEMA

[Fiskeri og havbruk](#)[Kommuner og regioner](#)[Næringsliv](#)

## INNGÅR I SAK

- [Stortingsmelding om vekst i havbruksnæringen \(http://www.regjeringen.no/no/tema/mat-fiske-og-landbruk/fiskeri-og-havbruk/Norsk-havbruksnaring/stortingsmelding-om-vekst-i-havbruksnaringen/id2398853/\)](http://www.regjeringen.no/no/tema/mat-fiske-og-landbruk/fiskeri-og-havbruk/Norsk-havbruksnaring/stortingsmelding-om-vekst-i-havbruksnaringen/id2398853/)

## KONTAKT

[NFD Kommunikasjonsseksjonen](#)[\(http://www.regjeringen.no/no/dep/nfd/organisation/avdelinger/kommunikasjonsseksjonen/id627207/\)](http://www.regjeringen.no/no/dep/nfd/organisation/avdelinger/kommunikasjonsseksjonen/id627207/)

Telefon: 902 51 303 (ikke SMS)

Adresse: Postboks 8090 Dep, 0032 Oslo

Besøksadresse: Kongens gate 8, 0032 Oslo

[^ Til toppen](#)

Regjeringen.no

Ansvarlig for [Nærings- og fiskeridepartementets sider:](#)Ansvarlig redaktør: [Trond Viken](#)Nettredaktør: [Håkon Jacobsen](#)

Telefon: 22 24 90 90

E-post: [postmottak@nfd.dep.no](mailto:postmottak@nfd.dep.no)Ansatte i NFD: [Depkatalog](#)

Org.nr. 912 660 680



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
75/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
80/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018

#### Behandling:

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

Rapporten tas til orientering.

### Tertialrapport pr 31.08.18.

#### Administrasjonssjefens innstilling

Rapporten tas til orientering.

#### Saksopplysninger

Viser vedtak i kommunestyret den 01.11.17 i sak 62/17 der det bl.a ble vedtatt at «... *Det bes om at administrasjonen utarbeider et forslag til ny tertialrapportering. Formannskapet viser til tertialrapporteringen hos Gol kommune og ber om at rapporteringen får fram den samme informasjonen som hos Gol. Dette legges fram innen første tertial 2018, og at første tertialrapport legges fram etter ny modell.*»

Videre ble budsjettreguleringen etter første tertial 2018 utsatt i påvente av at rapport etter Gol-modellen ikke var lagt fram.

#### Vurdering

Tertialrapport pr 31.08.18 legges fram der vi bruker en forenklet utgave av Gol-modellen. Det er viktig å få tilbakemeldinger på hvor omfattende rapporten skal være. F.eks har vi hoppet over de politiske vedtakene som er helt kurante og ikke medfører noen form for oppfølging fra administrasjonens side. Kommentarene for øvrig er også slik at det kun er de viktigste tingene og de grove linjene som tas med.

Vi har dog laget eget avsnitt for oppfølging av de enkelte tiltakene i budsjettet da vi mener dette er en veldig viktig ting å ha full oversikt over.

**Vedlagt følger** tertialrapport pr 31.08.18 med vedlegg og eksempel fra Gol kommune.

# Tertialrapport pr 31.08.18.

## Innhold

1. Oppfølging av vedtak
  - a. Kommunestyret
  - b. Årsbudsjett 2018
  - c. Formannskapet
  - d. Utvalg for oppvekst og omsorg
  - e. Teknisk utvalg
  - f. Administrasjonsutvalget
  - g. Arbeidsmiljøutvalget
2. Fravær - avvik og tiltak
3. Økonomisk status pr. dato – avvik og tiltak
  - a. Lønn
  - b. Andre kostnader
  - c. Inntekter inkl. frie inntekter
  - d. Renter og avdrag
  - e. Investeringer
  - f. Fond – bruk og avsetning
  - g. Balanse – utestående fordringer
4. Tjenesteyting – målsetting – avvik og tiltak
5. Personalforhold og HMS
6. Spesielle hendelser og informasjon

Vedlegg: A. Økonomisk status – totalt for hele kommunen på hovedpostnivå

## 1.

### A. Oppfølging av vedtak i kommunestyret

Gjelder for	<span style="color: green;">■</span>	Gjennomført tiltak – kan være kommentarer
alle utvalg og	<span style="color: orange;">■</span>	Ikke gjennomført, men ikke kritisk – med kommentarer
årsbudsjettet	<span style="color: red;">■</span>	Ikke gjennomført, men kritisk – med kommentarer

#### Fra 2017:

Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
68/17	20.12	Interkommunalt samarbeid om organisering av bakvakt for turnusleger og leger	<span style="color: orange;">■</span> Ordningen er utsatt til 2020 og midlene er delvis omdisponert.
69/17	20.12	Fastsetting av planprogram for kulturminner	<span style="color: orange;">■</span> Vedtatt kommunestyre 69/17. Planen ferdigstilles i løpet av 2019
70/17	20.12	Retningslinjer for praktisering av konsesjonsloven	<span style="color: green;">■</span> Vedtatt i KS 70/17. Publisert på nett. Tatt i bruk i saksbehandlingen
71/17	20.12	Gebyrregulativ 2018	<span style="color: green;">■</span> Vedtatt kommunestyre 71/17

72/17	20.12	Godkjenning av prosjektplan for omstillingsprosjektet forankrings- og strategifase		Vedtatt kommunestyre 72/17
73/17	20.12	Oppstart av kommunedelplan for idrettsanlegg, fysisk aktivitet og friluftsliv		Ikke gjennomført. Ferdigstilles i løpet av 2018
74/17	20.12	Organisering av omstillingsprosjektet i gjennomføringsfasen		Vedtatt i kommunestyre 74/17
76/17	20.12	Budsjett 2018 og økonomiplan 2019-2021		Ikke alle budsjetttiltak er fulgt opp, se egen oversikt.
78/17	20.12	Salg av Kjækan skole		Sak utsatt i kommunestyret 78/17
79/17	20.12	Lønnsbetingelser for legestillinger		

#### Fra 2018:

Sak	Dato	Saken gjelder		Årsak til avvik/kommentarer
3/18	06.03	Klage på avslag om dispensasjon fra reguleringsplan-gnr/bnr 12/48 - Lin Grønfooss		Vedtatt i kommunestyret 3/18
6/18	06.03	Kommunale vigslere		
10/18	06.03	Forslag til omstillingsplan og handlingsplan		Vedtatt i kommunestyret 10/18
11/18	06.03	OVERORDNET ANALYSE OG PLAN FOR SELSKAPSKONTROLL - 2016 - 2020		
13/18	06.03	Salg av Kjækan skole		Vedtatt i kommunestyret 13/18. Skal ikke selges. Ses i sammenheng med omstillingsprosjektet.
14/18	06.03	Bemanningsnorm i barnehagen		
15/18	06.03	Revidering - Planstrategi kapittel 5 "Prioritering av planoppgaver 2016 - 2019"		Ikke klart å oppfylle handlingsplanens prioriteringer. Ressursmangel. Konsekvensen er utsatt oppstart og sluttdato for enkelte planer
16/18	06.03	Prosjekt "Mer gods på sjø i Nord-Troms"		Prosjektet er startet opp
17/18	06.03	Stevning - sak om arbeidsforhold		Avklart i rettsmekling 22/6.
18/18	06.03	Forskuttering av innkjøp av ny løypemaskin til Burfjord IL Skigruppa		
20/18	25.04	Investeringsrammer og opprettelse av prosjektstilling ad inventar og uteområder		Saker er fortsatt under utarbeidelse.
27/18	25.04	Psykolog i helse- og omsorgstjenesten - opprettelse av 50% stilling		Rekrutteringsprosess gjennomført, men kunne ikke møte lønnskrav til kvalifisert søker. Tilsetting ikke foretatt.
28/18	25.04	Barneverntjenester og akuttberedskapsplan		
31/18	25.04	Ramme for kommunalt næringsfond 2018		
34/18	25.04	Planprogram for Plan for samfunnsikkerhet og beredskap		
36/18	25.04	Språksenteret - opprettelse av stilling som kvensk språkmedarbeider		Tilsetting i stillingen er ikke foretatt.
37/18	25.04	Nord-Troms Museum, samarbeidsavtale 2017 - 2022		
41/18	25.04	Planprogram - Kommunedelplan for idrett, friluftsliv og kultur		Vedtatt i kommunestyret 41/18. Ferdigstilles i 2018
43/18	25.04	Utarbeidelse av reguleringsplan for utvidelse av boligfelt i Badden		Saken utsatt. Vedtak i kommunestyret 43/18
44/18	25.04	Vurdering av administrasjonssjefens arbeidsforhold		
46/18	27.06	Vedtekter for skolefritidsordning (SFO) i Kvæningen kommune		
47/18	27.06	Vedtekter for barnehage i Kvæningen kommune		
49/18	27.06	Oversikt over helsetilstand og påvirkningsfaktorer (kunnskapsgrunnlag folkehelse)		
51/18	27.06	Kommunalt rusarbeid - tilskudd og opprettelse av stillinger		Flere kvalifiserte søkere til stilling som ruskonsulent.
52/18	27.06	Vedtatt fra NVE om bestemmelser for allmenn ferdsel med kjøretøy på anleggsvegen i Kvæningsbotn		Klage sendt inn. Avventer behandling hos NVE og eventuelt Oleg energidep.
53/18	27.06	Kommunale boligtomter i Kvæningen		Høring-grunnundersøkelser. Fremmet sak om ekstra bevilgning til dette

54/18	27.06	Retningslinjer for kommunalt brøytetilskudd		Retningslinjer vedtatt i kommunestyret 54/18 følges ved søknadsrunder
55/18	27.06	Framtidig organisering av brannberedskapen i Nord-Troms		
56/18	27.06	Budsjettkontroll pr 30. april		Saken utsatt, ikke fulgt opp som forutsatt.
58/18	27.06	Politisk rådgiver for ungdomsrådet		
61/18	27.06	Varslingsrutiner for Kvæningen kommune		
62/18	27.06	Kommunal organisering		Saken pågår, nytt vedtak ventes i oktober 2018.

## B. Årsbudsjett 2018

Sak	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
Drift – sentral-administrasjonen	Reduksjon under ansvarsområde 123, data 200.000	Har isteden blitt et merforbruk på kr 330 000.
	Redusert budsjett interkommunal innkjøpstjeneste, 40 000	Har ikke fått refusjonskrav fra dem ennå.
	Redusert felles opplæringsmidler 100 000	
	Redusert porto 50.000	
	Ytterligere nedtrekk som følge av ny organisering i Sentraladministrasjonen, innsparing 450.000 i 2018 og 800.000 videre i øk.plan	Manglende avklaring på hva som ligger i tiltaket og ikke startet opp.
Oppvekst og kultur	Avvikle gratis barn nr to-ordning i barnehagen, 174 000	
	Full refusjon barnehagebarn, Langfjord 300.000	Ikke gjort noe mer med.
	Færre lærerårsverk (effekt etter nedleggelse Kjækan skole og inn i nytt skolebygg) gradvis innsparing fra 1. august 2018, 750 000	
	Ytterligere reduksjon Kvbu fra 1. august, 740 000.	
	Intro, reduksjon ved færre bosettinger. 1 stilling fra 1/7, 230 000.	
	Redusert støtte til kulturformål i 2018, 97 250	
	Reduserte vikarutgifter på Kvæningen barne og ungdomsskole, 30 000	
	Vakant stilling som oppvekst og kulturkonsulent, 506 000.	
	Voksenopplæring reduseres med ett årsverk fra 1. juli, 230 000.	Ikke redusert bemanning, men holder budsjett allikevel.
	Bakvakt/beredskapsvakt tillegg reduseres pga. oppstart 1. mai, 260 000.	
Det bevilges 150.000 som egenandel til innføring av velferdsteknologi.		
Helse og omsorg	Diverse kutt helse, 96 845.	I balanse nå, men fullt belegg gjør at vi må ha fokus på dette framover.
	Etterleving Nord Norge permisjon 100 000.	Regelen er innskjerpet, men sparingen er ikke gjort da beløpet ikke var budsjettert.
	Innleie av sakkyndig bistand til å vurdere driften ved TU i 2018, 100 000.	
	Kjøp av vaktmestertjeneste merutgift 50.000.	Iverksettelse avventes ifm. opprettelse av Frivilligsentral.
	Oppstart frivillighetssentral 50.000.	Arbeidet stoppet opp pga manglende avklaring på ansvar.
	Reduksjon Gargo, 200 000.	Har spart mer enn dette på lønn, men ikke fått alle budsjetterte inntekter.
	Reduksjon skolehelsetjenesten med 37 %, 143 155.	
	Reduksjon TU, 200 000.	Ja, men hentet fra ubrukte midler til vertsfamilie.
	Reduksjon 50 % stilling legesekretær fra 1. april, 170 000.	Ja, men økte utgifter til gavepensjon.
	Redusert innleie av vikarbyrå/vikarer, Gargo innsparing 300.000.	Nei, det har vært behov pga. flere vakante stillinger.
	Redusert kjøp av tjenester, Gargo, 950 000.	Nei, må fortsatt kjøpe tjenesten.
	Vakant stilling som fysioterapeut i 2018 hensyntatt mindre fastlønnstilskudd fra Helfo, 327 500.	

Næring-utvikling-teknisk Drift	NUT nedtrekk sommervedlikehold vei, 40 000.		Vil ikke la seg gjennomføre i sin helhet
	NUT nedtrekk vintervedlikehold vei, 109 419		Nedtrekk ved salg av Kjækan skole. Vil ikke la seg gjennomføre
	Nytt gebyrregulativ, 20 000.		Vil ikke la seg gjennomføre. Færre byggesaker
	Oppsigelse av tilskudds portalen, 30 000.		
	Reduksjon næring/utvikling/teknisk 100.000.		
	Reduksjon på opplæringsmidler til brannvesenet, 50 000.		
	Redusert brøyting Låvan 110 000.		Virkning med 50000,-
	Økning brøyting veiløse bygder, 55.000.		
	Fibernet skal betales av leietakere selv, 15 000.		
	NUT reduserte driftsutgifter ved salg av Kjækan skolebygg inkl gymsal, 170 000.		Ikke gjennomført, da salg ikke ble vedtatt
	Reduksjon annet forbruksmaterieell, 10 000.		
	Redusert forsikring TU. Vil ikke gi noen konsekvenser, 20 000.		
	Kvbu, redusert nærmiljøtiltak 200 000.		
Redusert vedlikehold kommunale bygg, 200 000.			
Ytterligere reduksjon vedlikehold bygg 200.000.			
Investeringer	Ny skolefløy/idrettshall Kvæningen barne- og ungdomsskole 2017, 30 000 000.		
	Egenandel Stajordveien 2017, 500 000.		Ikke gjennomført. Utbedring ikke vedtatt
	Fra tidligere års overskudd 800.000 til oppussing av kommunale utleieboliger, bygg og anlegg.		Gjennomføres
	Gatelys på nye veier i Burfjord 150.000.		Gjennomføres
	Innkjøp av gulvvaskemaskin for renhold, 50 000.		
	Nytt helsehus (forprosjekt 2018, prosjekteres 2019 og bygges 2020), 700 000.		Forprosjektet er forsinket, forventes iverksatt i løpet av 2018.
	Sansehage Gargo, 100 000.		Forberedelser vedr. gjerde og grunnforhold gjøres i 2018.
	Videreføring av adresseprosjektet, 25 000.		
	Videreføring av tiltaksplan vann. Digitalisering av ledningsnett, 250 000.		
	100.000 tas av tidligere års overskudd (fond) og brukes til flytting av eksisterende kaikran pluss legging av flere strømuttak til båter.		Ikke gjennomført. Ferdigstilles i løpet av 2018

## C. Oppfølging av vedtak i formannskapet

Fra 2018:

Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
5/18	29.01	Tilskudd til psykologstilling	
7/18	14.02	Flagging i Kvæningen kommune	
8/18	14.02	Opprettelse av 50% stilling som psykolog	Ikke besatt, se kommentar over.
10/18	14.02	Skilting på samisk og kvensk	Prosesen er igangsatt. Navnesak
15/18	14.02	Klassifisering/utvelgelse av kulturhistoriske landskap av nasjonal interesse	Vedtaket er sendt til Riksantikvaren som tillegg til høringsuttalen fra kommunen. Riksantikvaren jobber videre med saken.
16/18	14.02	Forslag til omstillingsplan og handlingsplan	
26/18	11.04	Ekstra bevilgning til innkjøp av varmetralle	
29/18	11.04	Godkjenning av Helhetlig risiko og sårbarhetsanalyse (HROS)	
31/18	11.04	Inntak lærlinger 2018	
33/18	15.05	Beredskap kommunaltekniske anlegg - Kvæningen kommune	Det kalles inn til lokale forhandlinger.
35/18	15.05	Disponering av Burfjord Industribygg til tverrfaglig aktivitetssenter " Folkeverksted	
36/18	15.05	Innsigelsesbehandling etter 2. gangs høring av arealplan	

38/18	15.05	Garderobefasiliteter	
41/18	12.06	Nytt økonomisystem	
44/18	12.06	Bredbåndsutbygging, søknad på tilskudd for 2018	
53/18	10.07	Prosjektstilling Landbruk	Prosjektleder ansatt. Oppstart okt/nov
54/18	10.07	Søknad om økning av driftsbudsjett og investeringsmidler i forbindelse med etablering av utegruppe Polarstjerna bhg	
55/18	10.07	Salg av tilleggsareal fra skoleeiendommen i Kjækan til eiendommene gnr/bnr 31/30 og 31/52	Ikke behandlet. Ikke prioritert tilleggsareal til fritidsbebyggelse
56/18	10.07	Vurdering ledig stilling, 50 % stilling som kulturkonsulent	

## D. Oppfølging av vedtak i utvalg for oppvekst og omsorg

Fra 2018:

Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
1/18	10.04	Endring av regelverk - kulturmidler	Ikke fulgt opp pga manglende kapasitet.
2/18	10.04	Priser på tjenester voksenopplæring	
14/18	19.06	Organisering og struktur av etat for oppvekst og kultur	Saken ble delvis avvist.

## E. Oppfølging av vedtak i teknisk utvalg

Fra 2018:

Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
1/18	08.02	Klage på vedtak om oppfølging av konsesjonsvilkår på gnr/bnr 22/1 Gert Krodemanch	Behandlet
16/18	19.04	Beredskap kommunaltekniske anlegg - Kvæningen kommune	Det kalles inn til forhandlinger

## F. Oppfølging av vedtak i administrasjonsutvalget

Fra 2018:

Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
Ingen saker til videre oppfølging.			

## G. Oppfølging av vedtak i arbeidsmiljøutvalget

Fra 2017:




Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
15/17	25.10	Oppfølging av sykefravær	
16/17	25.10	Målsetting for IA-arbeidet 2017 - 2019	





Fra 2018:

Sak	Dato	Saken gjelder	Årsak til avvik/kommentarer
2/18	12.02	Opplæringsplan 2018	
6/18	11.06	Sykefraværarbeid og arbeidsmiljø	Utvides med deltakelse i KS NED-prosjektet.
7/18	11.06	Varslingsrutiner for Kvæningen kommune	
8/18	11.06	Bruk av velferdsmidlene for 2018	



## 2. Fravær

	Mindre enn 5 % fravær, ingen tiltak nødvendig
	Mellom 5 og 10 %, kommentarer nødvendig
	Mer enn 10 %, tiltak må settes i verk og kommentarer er nødvendig

Enhet	Avvik/kommentarer
Sentraladministrasjonen	
Etat for oppvekst og kultur	 Jevnt over lavere fravær enn det som har vært tidligere.
Etat for helse og omsorg	
Etat for næring/utvikling/teknisk	 Jevnt over lite fravær. Hovedsakelig innenfor renhold

Generelt om fravær for 2 kvartal 2018. Fraværet var 7,39 %.




- Fravær x kvartal 2015 var 9,75 %.
- Fravær x kvartal 2016 var 13,14 %.
- Fravær x kvartal 2017 var 8,18 %.







Tilbakemeldinger fra etatene:

- Sentraladministrasjonen: Minimalt fravær, kun helt små situasjoner med influensa o.l.
- Etat for oppvekst og kultur: Minimalt fravær.
- Etat for helse og omsorg: Jevnt over mye lavere enn det vanligvis har vært før om årene. Dette skyldes nok tilfeldige svingninger, men tettere oppfølging kan ha gitt positivt utslag. Det siste året har det vært satt ekstra fokus på sykefravær.
- Etat for næring/utvikling/teknisk: Lagtidssykemeldinger på renhold. Fraværet på tur ned. Tiltak i form av innkjøp maskinelt utstyr-kurs ergonomi.

Administrasjonssjefens konklusjon: Fraværet har gått ned fra et merkbart høyere nivå for noen få år siden der vi lå på 11-12 %. Dette er bra. Vi må ha fokus på dette hele tiden og prøve med tett oppfølging så godt som mulig.

## 3. Økonomisk status

	Under kontroll
	Under kontroll, men tiltak er nødvendig
	Tiltak må settes i verk og kommentarer er nødvendig

Enhet	Avvik/kommentarer
Sentraladministrasjonen	 Har ikke klart å gjennomføre kommunestyrets vedtatte innsparing i sentraladministrasjonen og innsparing på IT-avdelinga. Det er i tillegg også i regnskapsåret utgiftsført store advokatutgifter på denne sektoren uten budsjett for dette. Det er heller ikke funnet budsjettdekning for kommunestyrets vedtak om at tidligere dekning av tilskudd til VTA-bedrift og regionråd fra næringsfondet som nå må dekkes opp i det generelle driftsbudsjettet.
Oppvekst og kultur	
Helse og omsorg	
NUT næring/utvikling/teknisk	
Bygg og anlegg	
Fellesområde finans og ramme	 Det er i RNB lagt som en forutsetning at kommunene vil få lavere driftskostnader på bakgrunn av årets moderate lønnsoppgjør. Dette har som resultat at kommunens frie inntekter vil bli noe mindre enn i opprinnelig budsjett.

Introduksjonstilskudd fra IMDI vil bli noe lavere enn opprinnelig budsjettert.

## **a) Lønn korrigert for refusjon sykelønn**

Generelt om lønn

I utgangspunktet kan det sies slik at dersom budsjett-tallene er riktig, og periodisert budsjett balanserer mot regnskapet, da vil det si at man har god kontroll på lønn i kommunen, og da har man også i stor grad generelt god kontroll på utgiftene. Fast lønn er periodisert i budsjettet, og ut fra dette skal avdelingene rapportere forbruk i perioden. Inntekter som refusjon fra NAV angående sykelønn og svangerskapslønn reduserer eventuelt merforbruk dersom dette ikke allerede er budsjettert som en inntekt.

Generelt pr 2. tertial

Det rapporterte forbruket av lønn er totalt sett under kontroll med balanse pr 31. august. Det er isolert sett et merforbruk både i sentraladministrasjonen og i sektor for oppvekst. Helse og omsorg har imidlertid et mindreforbruk som bidrar til balanse.

Avvik på lønn

Sentraladministrasjonen har noe merforbruk på lønn på grunn av at vedtatt innsparingstiltak ikke er gjennomført.

Oppvekst har noe merforbruk på grunn av at vedtatte tiltak for budsjettåret først får virkning fra neste skoleår som starter på høsten. De vedtatte tiltak som er iverksatt fra starten på nytt skoleår nå i høst antas å bringe sektoren i budsjettbalanse innen utgangen av året.

Helse og omsorg har et mindreforbruk på lønnsområdet som gjør at kommunen under ett altså totalt sett går i balanse. Mindreforbruket skyldes vakante stillinger og sykemeldinger hvor det heller ikke har blitt tatt inn vikar i alle tilfellene. Helse og omsorg har imidlertid noe merforbruk på kjøp av tjenester fra vikarbyrå. Dette gjør at mindreforbruket på lønn derfor blir noe mindre enn ved første øyekast.

## **b) Andre kostnader**

På sentraladministrasjonen er det et merforbruk på grunn av at utgifter til driftsavtaler for IT-systemer er langt høyere enn budsjettert. Det er også noe merforbruk på innkjøp av datautstyr og rekvisita. Kommunestyret vedtok i vår at utgifter til tilskudd til Regionråd og VTA-bedrift ikke lenger skulle dekkes over tilskuddsfondsmidler men heller belastes driftsbudsjettet. Dette ble i vedtaket ikke budsjettregulert og disse kostnadene medfører derfor i sin helhet et merforbruk. Det er i tillegg utgiftsført betydelige beløp til advokatutgifter som det heller ikke finnes budsjettdekning for.

Helse og omsorg har et merforbruk på kjøp av pasienttjenester da det i budsjettvedtaket for inneværende budsjettår lå en forutsetning for en innsparing som ikke har latt seg gjennomføre. Det forventes allikevel at dette merforbrukes dekkes opp innenfor egen sektor.

## **c) Inntekter**

Kvæningen kommune sine skatteinntekter og rammeinntekter er stort sett i samsvar med budsjettert. Det er imidlertid i RNB signalisert en reduksjon på årets rammeoverføringer med ca 600 000,-.

Introduksjonstilskuddet fra IMDI er budsjettert for høyt. Ved en feil ble de samme tallene lagt til grunn som vi fikk for 2017 som var år 2 i introduksjonsprogrammet. Det viser seg altså at det for 2018 er en nedgang fra år 2 til år 3 i introduksjonsprogrammet.

## **d) Renter og avdrag**

Det er noe mindreforbruk på renter og avdrag i forhold til budsjett. Dette skyldes først og fremst at årets låneopptak er utsatt til tampen på året. Dette har sin årsak i at vi har tilstrekkelig likviditet til vårt løpende arbeidskapitalbehov og låneopptaket kan utsettes.

#### e) Investeringer

Investeringsregnskapet viser at kommunen pr august er i balanse med årets vedtatte investeringsramme. Det vil imidlertid senere i høst komme en særskilt sak om budsjettregulering av årets investeringsprosjekter da spesielt nytt skolebygg er langt fra ferdig og fjorårets ubenyttede lånemidler på grunn av forsinkelser må budsjettreguleres inn i årets investeringsramme.

#### f) Finansiering – bruk og avsetning til fond

Bruk av fond og avsetning av fond blir gjerne utført i forbindelse med årsoppgjøret. Ved en gjennomgang av postene er det så langt uansett ikke avdekket noen avvik pr 2. tertial.

#### g) Balanse – vurdering av utestående fordringer, fondsmidler, mv.

Arbeidet med utestående fordringer skjer kontinuerlig og målet er å få inn alle utestående beløp. De beløp som ikke innbetales frivillig oversendes vår samarbeidspartner Kredinor AS for tvangsinnkreving. De beløp som til slutt til tross for alle mulige tiltak blir vurdert som uinndrivelige og hvor det åpenbart blir vanskelig å få krevd inn, vil til slutt bli avskrevet som tap på fordringer. Våre tap holdes på et minimum og må betegnes som et akseptabelt beløp i den store sammenhengen.

**Administrasjonssjefens konklusjon:** Basert på det som her er rapportert i kapittel 3 fremmes det en egen sak om forslag til budsjettreguleringer pr 31. august. Dersom disse forslagene vedtas vil kommunen samlet sett komme mye nærmere en balanse mellom regnskap og budsjett i inneværende budsjettår.

### 4. Tjenesteyting – målsetting, avvik og tiltak

	Etaten har ingen kommentarer
	Etaten har avvik, ikke behov for tiltak og kommentarer er nødvendig
	Etaten har avvik, behov for tiltak og kommentarer er nødvendig

Enhet	Avvik/kommentarer
Sentraladministrasjonen	
Etat for oppvekst og kultur	
Etat for helse og omsorg	
Etat for næring/utvikling/teknisk	Vanskelig å oppnå mål og overholde saksbehandlingsfrister.

Tilbakemeldinger fra etatene:

- Sentraladministrasjonen: Dessverre er en del politisk vedtak ikke fulgt opp.
- Etat for oppvekst og kultur: Stort sett greit, men slitt innen kultur, idrett og friluft. Behov for ressurser i etaten til å jobbe med dette. For VO/Introprogram har vi utfordringer med å levere alle tjenestene deltakerne har krav på.
- Etat for helse og omsorg: Det gjøres løpende vedtak i saker som kommer inn og brukerne/pasientene får forsvarlige tjenester og de tjenestene de har krav på. Det har vært redusert tilbud på fysioterapi og frisklivssentral. Treningstilbudene ved Frisklivssentralen er nå gjenopptatt. Vi må fortsatt kjøpe pasientrelatert tjeneste som vi hadde håp om å kunne ta i egen regi. Hjemmetjenesten er ikke tilstrekkelig dimensjonert til å ha sykepleier på alle vaktene og mangler nattjeneste. Dette legger begrensninger på hvor lenge pleietrengende brukere kan fortsette å bo hjemme. Vi har slitt med å frigjøre tilstrekkelig med ressurser til å jobbe med viktige prosjekter/satsninger i velferdsteknologi og hverdagsrehabilitering.
- Etat for næring/utvikling/teknisk: Vi sliter i dag med å kunne opprettholde tilbudet og en oppnåelse av mål og overholde saksbehandlingsfrister. Vi skal i tillegg utføre en god og riktig

service til brukerne og ivareta kommunens bygg og anlegg på en god måte, samt imøtekomme dagens forventet drift og oppgaveløsning. I det lange løp, vil nok dagens situasjon kunne få konsekvenser for ansatte, samt samfunnsutviklingen og omdømmet til kommunen.

Administrasjonssjefens konklusjon: Stort sett leverer vi bra. Vi sliter på noen få enheter der vi er en-/få ansatte på et fagområde. Ved fravær er det vanskelig å skaffe vikar og vi klarer ikke å levere tjenestene. Det er jevnt over få avvik og ingen er kritiske.

## 5. Personalforhold og HMS

	Etaten har ingen kommentarer
	Etaten har avvik, ikke behov for tiltak og kommentarer er nødvendig
	Etaten har avvik, behov for tiltak og kommentarer er nødvendig

Enhet	Avvik/kommentarer
Sentraladministrasjonen	
Etat for oppvekst og kultur	
Etat for helse og omsorg	
Etat for næring/utvikling/teknisk	Mangel på ressurser gir en belastende arbeidshverdag for ansatte. Avvik på renholdssiden

Tilbakemeldinger fra etatene:

- Sentraladministrasjonen: Ingen større avvik er meldt. Ingen vakante stillinger.
- Etat for oppvekst og kultur: Personalsaksbehandlingen, har ikke gode rutiner for dette. Klarer ikke å rekruttere og beholde fagpersoner til alle stillingene. Få avvik i etaten, ingen av betydning.
- Etat for helse og omsorg: Vi har en del vakante stillinger. Store utfordringer med å rekruttere fagpersonale - sykepleiere, leger og psykolog. Mangler også helsefagarbeidere og ufaglærte, særlig til helgestillinger. Dette har medført (økt) bruk av overtid og vikarbyrå. I tillegg til rekrutteringstiltak ifm. nyansettelser, må vi vurdere tiltak for å beholde fagpersoner. Det har vært avvik relatert til tidvis manglende mobildekning Gargo, dataproblemer omsorg og leger (Profil og CGM) og tekniske problemer på pasientvarslingsanlegg og ventilasjonsanlegg Gargo. De sistnevnte avvikene er nå lukket; var knyttet til gammelt bygg/mangelfullt vedlikehold og underdimensjonering. Noen av avvikene kan potensielt ha alvorlige pasientrelaterte konsekvenser.
- Etat for næring/utvikling/teknisk: Sett i forhold til oppgaveløsning, så har mange av de ansatte en for belastende arbeidshverdag. Kan gi konsekvenser på sikt. Gjennom året har det vært svært vanskelig å få tak i vikarer innenfor renhold. Dette har gitt avvik på manglede og kvaliteten på utførelse. Det er gjort endringer/forbedringer som har resultert i lite/ingen avviksmeldinger på området

Administrasjonssjefens konklusjon.: Rekrutteringsproblemer innen særlig helse er problematisk. Dette medfører kostbare kjøp av tjenester for at vi skal klare å levere tjenestene. Vi har jevnt over få avvik, men på noen få områder hoper det seg opp. Dette må vi sette fokus på.

## 6. Spesielle hendelser

Det er ingen særlige større hendelser.

## Vedlegg A

Regnskap på hovedpostnivå fordelt på hovedkapitler.

## Vedlegg A

<b>Sentraladministrasjonen</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg.	4 436 184	4 725 357	289 173	94
Øvrige utgifter	8 342 391	4 128 777	-4 213 614	202
Inntekter	-1 076 179	-728 800	347 379	148
	11 702 395	8 125 334	-3 577 062	144

<b>Oppvekst og kultur</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg.	21 408 056	20 486 145	-921 911	105
Øvrige utgifter	5 148 509	4 914 186	-234 323	105
Inntekter	-5 788 265	-4 579 725	1 208 540	126
	20 768 300	20 820 606	52 306	100

<b>Helse og omsorg</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg.	36 284 632	37 640 789	1 356 157	96
Øvrige utgifter	8 518 668	7 787 554	-731 113	109
Inntekter	-7 927 042	-8 079 466	-152 424	98
	36 876 257	37 348 877	472 620	99

<b>Næring og tilskudd</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Øvrige utgifter	968 426	2 302 667	1 334 240	42
Inntekter	-303 998	-1 662 667	-1 358 669	18
	664 428	640 000	-24 428	104

<b>Teknisk sektor</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg.	3 736 088	3 529 061	-207 028	106
Øvrige utgifter	5 266 186	5 554 362	288 175	95
Inntekter	-4 558 634	-4 216 785	341 849	108
	4 443 641	4 866 638	422 997	91

<b>Bygg og anlegg</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg.	3 665 362	3 541 595	-123 767	103
Øvrige utgifter	9 566 929	9 531 845	-35 084	100
Inntekter	-4 356 288	-4 117 443	238 845	106
	8 876 003	8 955 997	79 994	99

<b>Skatt og rammetilskudd</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Øvrige utgifter	8 394	0	-8 394	0
Inntekter	-91 479 816	-95 457 548	-3 977 733	96
	-91 471 422	-95 457 548	-3 986 126	96

<b>Renter og avdrag</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Øvrige utgifter	6 880 376	7 625 057	744 681	90
Inntekter	-5 144 763	-1 266 667	3 878 096	406
	1 735 613	6 358 391	4 622 778	27

<b>Kvæningen kommune</b>	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg.	71 736 132	72 094 924	358 792	100
Øvrige utgifter	45 074 323	42 409 957	-2 664 366	106
Inntekter	-120 657 896	-120 109 100	548 796	100
	-3 847 441	-5 604 219	-1 756 778	69

# **Rådmannen sin rapport –**

## *Pr. 1. tertial 2016*

---

*Pr. 15.5.2016 (oppdaterte tal for januar – april)  
Fråværsdata er pr. mars (1.ste kvartal)*

*Frå 2016 blir det rapportert frå kommunalsjefane*

## Generelt om tertialrapporten

### **Tertialrapportering – bakgrunn**

Tertialrapporten er meint som ein avviksrapport. Det som ikkje blir kommentert må ein rekne med er under kontroll. Politikarane treng ikkje vite at administrasjonen og dei tilsette gjer jobben som dei er sett til å gjere, men må vite når det «lugger», kva som blir gjort lokalt for å rette opp og kva som ev. må gjerast noko med politisk. Det er også meininga å rapportere når produksjonen går betre enn rekna.

Tertialrapporten er utarbeidd på eit så grovt nivå som mogeleg.

### **Tertialrapportering – oppbygging**

Rapporten er ein rein avviks-rapport, der kommunalsjefane (frå 2016 av) får høve til å rapportere det som dei sjølv ser som vesentlege avvik i høve til:

- Fråvær (vi har endra frå nærvær til fråvær)
- økonomi
- drift

og som er av ein slik art at Kommunestyret bør bli kjent med dei.

### **Vesentleg**

Rådmannen definerer vesentleg slik at avviket er av ein slik grad at kommunestyret ville ha fatta anna avgjerd dersom dei hadde visst om det.

### **Tertialrapportering som ledd i anna rapportering**

Oppbygginga av tertialrapporten finn ein att også i anna rapportering til kommunestyret. Det vil likevel vere ei litt anna gradering av kva som er «alvorleg» avvik i ei årsmelding enn i ein tertialrapport. Ei årsmelding synar historie og kan ikkje føre til endringar for perioden som det blir rapportert for. Ein tertialrapport vil gje signal om avvik der ein framleis kan gjere justeringar for å rette opp avvika. Dess lengre ut i året tiltak blir sett i verk, dess mindre effekt vil tiltaka ha.

### **Tertialrapporten – måloppnåing**

Rådmannen ynskjer å legge til rette for at mål blir meir klare og meir konkrete slik at ein kan rapportere når målet er nådd. Det er og blir viktig å kunne skilje mellom mål og verkemiddel. Her er Gol kommune for dårlege generelt.

### **Fråvær**

Kommunane sine kostnader er i stor grad lønsbaserte. I ein skilde avdelingar er over 80 % av kostnadene relatert til løn og kostnader knytt til løn. Eit fråvær vil ha ymse konsekvensar frå dårlegare kvalitet og produktivitet i ein skilde avdelingar til høgare kostnader ved overtid, leige av vikar og ekstrahjelp i andre avdelingar som må ha 24/7-tenester. I tillegg vil det sjølvstundt kunne få konsekvensar for brukar. Tiltak som reduserer fråvær vil difor vere vel anvendte pengar.

## Økonomi

I utgangspunktet skal ein kommune nytte dei tildelte ressursane til beste for brukarane og innanfor vedtekne mål for verksemda. Ein kommune er budsjettstyrt og ein kan ikkje nytte meir pengar enn ein har budsjett, jfr. [budsjettvedtaket sitt punkt E \(K-sak 103/2015\)](#)

Løn er som tidlegare nemnd den største utgiftsposten. Løn inkl. kostnader til vikarbyrå og refusjon for sjukdom og svangerskap blir følgd opp kvar månad og blir rapportert til rådmannen og kommunalsjefane. Dessutan får UKL og kontrollutvalet dei rapportane som dei har spurt etter.

Andre utgifter enn løn er lettare å kontrollere, men desto lågare i organisasjonen tilsette kan gjere innkjøp, desto større blir avstanden til budsjett og budsjett-disiplin. Kommunalsjefane med dei tidlegare avdelingsleiarane har store fullmakter til å styre tidspunktet for eit innkjøp sjølv, noko som er viktig for å unngå detaljstyring.

Nokre store inntekter veit vi ikkje før februar året etter og desse er kritiske for kommunen si verksemd.

Fokuset i kvartalsrapporten er netto-utgift, slik Gol kommune har budsjettert og rapportert dei seinaste åra. Dette er ikkje nødvendigvis det beste for å få kontroll med kostnadene.

## Drift

Med drift meinast dei oppgåvene vi er sett til å løyse innafor budsjett. Her vil ein i utgangspunktet rapportere på måla som er sett – mengde, kvalitet, lovmessige krav, om ein har nådd fristar osb.

Rådmannen legg vekt på at kvartalsrapporteringa skal gje signal om kva for avvik som er kritiske for den einskilde verksemd og som kommunestyret må vite om. Nokre mål kan ein utsetje fleire månader utan særlege konsekvensar, andre kan ein ikkje utsetje ein dag utan kritiske konsekvensar.

I dei aller fleste tilfelle blir måla nådd som meint og planlagt. Rådmannen reknar dette som sjølv sagt og er takksam for alt arbeid som blir lagt ned av alle tilsette for å nå måla. Men kommunestyret skal som tidlegare nemnd ikkje behøve å få rapport over det vi har gjort. Kommunestyret må få orientering om det administrasjonen og verksemdene ikkje har fått utretta (også det ein har fått utretta meir enn målet), årsaka til dette (kort), eiga vurdering av kor alvorleg dette avviket er i høve til måla og om kommunalsjefane kan ordne avviket sjølv. I tillegg blir det orientert om spesielle hendingar (endring innan og mellom brukargruppene) som vil vere viktig å informere om så tidleg som mogeleg.

## Mål

Gol kommune sin Kommuneplan for 2008 – 2020 – samfunnsdelen – er ein god plan med mange, store mål. Nokre avdelingar har fått endra sine mål i perioden, medan andre har same mål som for mange år attende. Samfunnsdelen er som nemnd i mange samanhengar overmoden for revisjon.

### Rammer for drift – konsekvensar av investeringar:

Kommunestyret har dei siste åra gjort ein del investeringar og planleggjar fleire:

- Ny skule- snart gjennomført – 246 mill. kroner (kommunalt låneopptak)
- EPC-prosjekt – nær 11 mill. kroner (kommunalt låneopptak)

Komande vedtak:

- Fleirbrukshall og basishall – planleggast – kostnadsramme 76 mill. kroner (kommunalt låneopptak i økonomiplanperioden med delvis refusjon av tippemidlar)
- Ny avkøyring RV 7 – ukjent kostnadsramme



Totalt vil Gol kommune ha ei lånegjeld på godt over 500 mill. kroner ved utgangen av 2016. Dette er i tillegg til vårt ansvar for lånegjelda til Gol Kommunale Eigedomar AS.

Vi har eit lågt rentenivå som kan hende gjer at vi ikkje ser konsekvensane av lånegjelda godt nok.

Men også avdrag verkar på drifta, **vi må betale attende låna!**

Det er mogeleg at kommunen sin store investeringsvilje gjer at politikarane blir blinde for konsekvensane, tilsvarande som når ein blir fartsblind.

Det har vore implisitt og akseptert at kommunen må redusere på anna drift. Pr. i dag er desse reduksjonane i liten grad realisert. Det ligger eit stort ansvar for administrasjon å finne andre løysingar på nye utfordringar – vi må vidare våge å seie nei til nye tiltak og politikarane må våge å akseptere dette. Ei ekstra inntekt må ikkje nyttast til nye tiltak, det MÅ vere hovudregelen. Bli nye inntekter nytta til nye tiltak, så kjem vi dårlegare ut av det enn tidlegare. Dessutan og verre; kommunen sine satsingar kan komme som følgje av tilfeldige hendingar og er ikkje styrt i ei spesiell retning.

Rådmannen har gjennom fleire prosessar forsøkt å få både administrasjon og politisk apparat til å konkretisere mål og sjå etter andre måtar å løyse oppgåvene på. Det er ei stor forventning om at oppretting av kommunalsjefs nivået gjer dette mogeleg. Økonomiplanen legger opp til omprioriteringar av drifta for fleire millionar. Då må vi tenke store tankar. Ein kan ikkje rekne med at alle tilbod vil eksistere i si noverande form.

Hovudpoenget er; Gol kommune vil ikkje kunne makte satsinga som blir gjort på fleire nivå utan reelle grep i form av reduserte tilbod andre stader.

**Gol kommune kjem ikkje utanom å redusere tenestetilbodet til innbygarane!**

## Innhold

*(For å komme attende til denne sida – klikk øvst til høgre på kvar side - innholdsliste)*

1. Oppfølging av vedtak
  - A. [Kommunestyret](#)
  - B. [Formannskapet](#)
  - C. [Utval for kultur og levekår – UKL](#)
  - D. [Utval for natur og næring - UNN](#)
  
2. [Fråvær - avvik og tiltak](#)
  
3. Økonomisk status pr. dato – avvik og tiltak
  - a. [Løn](#)
  - b. [Andre kostnader](#)
  - c. [Inntekter inkl. frie inntekter](#)
  - d. [Renter og avdrag](#)
  - e. [Investeringer](#)
  - f. [Fond – bruk og avsetning](#)
  - g. [Balanse – utestående fordringer](#)
  
4. [Tenesteyting – målsetting – avvik og tiltak](#)
  
5. [Personalforhold og HMS](#)
  
6. [Spesielle hendingar og informasjonar](#)

Vedlegg:

- A. [Økonomisk status – totalt for heile kommunen – hovudart](#)

## 1. A - Oppfølging av vedtak i kommunestyret

- Gjennomført frå Gol si side – kan vere kommentarar
- Ikkje gjennomført, ikkje kritisk – med kommentarar
- Ikkje gjennomført, kritisk – med kommentarar

**Frå 2015:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
26/2015	Trafikksikkerhetsplan Gol kommune 2015 - 2018 - sluttbehandling	Sendt attende til ny behandling

**2016:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
<a href="#">Februar-møtet – 02.02.2016</a>		
1/2016	Organisasjonsstruktur - Gol kommune	Helse- og omsorg må legge fram saker om organisering i løpet av våren 2016
2/2016	Ny organisasjonsstruktur i helse- og omsorgsavdelinga i Gol kommune	
3/2016	Sanering av eksisterande høgspontanlegg	Utsatt, sjå sak 19/2016
4/2016	Strategiplan - Den kulturelle skolesekken 2016-2020	
5/2016	Val til styret i Gol kommunale eigedomar AS	
6/2016	Val til kommunerevisjon IKS	
7/2016	Val til styret i Gol skystasjon	
8/2016	Val til styret i Gol sentrum AS	
9/2016	AS Vinmonopolet - søknad om fornying av salsløyve for brennevin, vin og sterkøl	
<a href="#">Mars-møtet 1 – 03.03.2016</a>		
10/2016	Oppretting av stillingsheimlar Læringscenteret Gol - tilleggsopplysning	
11/2016	Kompetanse for kvalitet Strategi for vidareutdanning av lærarar i grunnskulen i Gol fram mot 2025	Påverkar budsjett og økonomiplan <b>Politisk mål</b>
12/2016	Organisering av skuledagen og skuleveka ved Nye Gol skule	
13/2016	Oversiktsdokument folkehelse Gol 2015	<b>Politisk mål</b>
14/2016	Kommunereform - Utredning Nes og Gol	
15/2016	Eigarskapsmelding	
16/2016	Endring av reguleringsplan, Hemsedal Gol Alpin F8 og F11 - behandling etter Plan-og bygningslova § 12-8	
17/2016	2.gangsbehandling og sluttbehandling - Reguleringsplan for Åsli	
<a href="#">Mars-møtet 2 – 29.03.2016</a>		
18/2016	EPC fase 2 og energimerking av kommunal bygg i Gol	Krev låneopptak, påverkar økonomiplan
19/2016	Sanering av høgspontanlegg - Hallingmo	
20/2016	Budsjett rutine - årshjul	
21/2016	Søknad om skjenkeløyve for alkoholhaldig drikk gruppe 3, endring av skjenkeareal og stedfortreder	
22/2016	Kommunereform - framdrift, innbyggarmedverknad og budsjett	Budsjettjustering hausten 2016
23/2016	Søknad om fritak frå politiske ombod i Gol kommune	
24/2016	Suppleringsval til formannskap og hovudutval	
25/2016	Nyval av varaordførar	
26/2016	Suppleringsval til valstyret	

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
27/2016	Suppleringsval til styre for Åste og Halvor Jondalens legat	
28/2016	Val av nytt medlem til Hallingtinget	
29/2016	Suppleringsval - råd for eldre og menneskje med nedsett funksjonsevne	
30/2016	Unntatt offentlighet, Offl § 13 Jf Fvl § 13 1.ledd nr 1	Budsjettjustering hausten 2016
<a href="#">April-møtet – 24.04.2016</a>		
31/2016	Byggeregnskap Helsetunvegen - prosjekt 108	Øk.sjef må søke refusjon og betale ekstraord. Avdrag lån <b>Politisk mål vedr. saksutgreiing</b>
32/2016	Fastsetjing av gebyr for sal av alkoholhaldig drikk 2016	
33/2016	Fastsetjing av gebyr for skjenking av alkoholhaldig drikk 2016	
34/2016	Val av forliksråd og møtefullmektigar 2017 - 2020	
35/2016	Val av meddommarar til tingretten 2017-2020	
36/2016	Val av lagrettemedlemer og meddommarar til lagmannsretten 2017 - 2020	
37/2016	Val av lagrettemedlemer og meddommarar til lagmannsretten 2017 - 2020	
38/2016	Val av skjønnsmedlemer for perioden 2017 - 2020	

## 1. B - Oppfølging av vedtak i formannskapet

- Gjennomført frå Gol si side – kan vere kommentarar
- Ikkje gjennomført, ikkje kritisk – med kommentarar
- Ikkje gjennomført, kritisk – med kommentarar

**Frå 2014:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
<b>Mai-møtet – 07.05.2014</b>		
19/2014	Finansiering av ny veg frå RV7 til Gol sentrum	Bør ha budsjettsak også når det gjeld utgreiing
<b>Juni-møtet – 05.06.2014</b>		
30/2014	Bustader og velferd	Skal vurderast i samband med handlingsplan 2015 – 2018. Adm. skal utarbeide politisk sak med forslag til avhending av kommunale bustader samt utarbeide saker med forslag til etablering av eigna bustader for vanskelegstilte i kommunen.
<b>August-møte 2 – 28.08.2014</b>		
38/2014	Infrastruktur – Hallingmo	Vedtaket gjeld infrastruktur Hallingmo – adm. må lage ny sak

**Frå 2015:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
<b>Desember-møtet – 3.12.2015</b>		
65/2015	Finansiering av ny veg frå RV7 til Gol sentrum	Bør ha budsjettsak også når det gjeld utgreiing

**2016:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
<b>Januar-møte – 21.1.2016</b>		
1/2016	Debatthefte - KS Spør - Hovedoppgjøret 2016	Adm. utformar svar på spørsmål
2/2016	Organisasjonsstruktur - Gol kommune	Til kommunestyret for vedtak
3/2016	Ny organisasjonsstruktur i helse- og omsorgsavdelinga i Gol kommune	Til kommunestyret for vedtak
4/2016	Framtidig organisering av kommunelegetenesta med økonomiske konsekvensar	Plan for legetenester skal vere ferdig i løpet av 2016 <b>Politisk mål</b>
5/2016	Kommunal planstrategi 2016-2019. Plan for arbeid i dei politiske organ	<b>Politisk mål</b>
6/2016	Sanering av eksisterande høgspentanlegg	Til kommunestyret for vedtak
7/2016	Sal av Glitrehaug skule	Utsett
8/2016	Unntatt offentlighet, Offl § 23 første ledd	Til kommunestyret for vedtak
<b>Februar-møte – 18.2.2016</b>		
9/2016	Oppretting av stillingsheimlar Læringscenteret Gol - tilleggsopplysning	Til kommunestyret for vedtak
10/2016	Kompetanse for kvalitet Strategi for vidareutdanning av lærarar i grunnskulen i Gol fram mot 2025	Til kommunestyret for vedtak
11/2016	Kommunereform - Utredning Nes og Gol	Til kommunestyret for vedtak

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
12/2016	Høyring - forslag til nytt inntektssystem for kommunane	Til kommunestyret for vedtak
13/2016	Eigarskapsmelding	Til kommunestyret for vedtak
14/2016	Søknad på næringsfondet i Gol kommune 2016, 1. halvår	<b>Politisk mål – revidering av retningslinene før sommar 2016</b>
15/2016	Sal av kommunal eigedom del av gnr. 14, bnr. 349	
<b><u>Mars-møte – 17.3.2016</u></b>		
16/2016	Kommunalsjef for oppvekst og kultur - tidlegare tilsetting	Budsjettjustering ¼ - 30/7hausten 2016
17/2016	Sanering av høgspentanlegg - Hallingmo	Til kommunestyret for vedtak
18/2016	EPC fase 2 og energimerking av kommunal bygg i Gol	Til kommunestyret for vedtak
19/2016	Budsjettrutine - årshjul	Til kommunestyret for vedtak
<b><u>April-møte – 1 – 14.4.2016</u></b>		
20/2015	Salg av kommunale eiendom 26/157 - Glitre	Budrunde – fullmakt til ordførar
21/2015	Byggeregnskap Helsetunvegen - prosjekt 108	Til kommunestyret for vedtak
<b><u>April-møte – 2 – 26.4.2016</u></b>		
22/2015	Handlingsprogram og økonomiplan 2017 - 2020 - årsbudsjett 2017 - innleiande	Retningsgjevande for budsjettarbeidet

## 1. C - Oppfølging av vedtak i utval for kultur og levekår (UKL)

- Gjennomført frå Gol si side – kan vere kommentarar
- Ikkje gjennomført, ikkje kritisk – med kommentarar
- Ikkje gjennomført, kritisk – med kommentarar

**2016:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
<b>Januar-møte – 20.1.2016</b>		
1/2016	Organisasjonsstruktur - Gol kommune	Til kommunestyret for vedtak
2/2016	Ny organisasjonsstruktur i helse- og omsorgsavdelinga i Gol kommune	Til kommunestyret for vedtak
3/2016	Framtidig organisering av kommunelegetenesta med økonomiske konsekvensar	Til kommunestyret for vedtak
4/2016	Endringar i organisasjonen for grunnskulen i Gol frå 01.08.16	Til kommunestyret for vedtak
5/2016	Avtale om veiledning i kvalitetsutvikling for grunnskulen i Gol	UKL skal haldast orientert om utvikling <b>Politisk mål</b>
6/2016	Sanering av eksisterande høgspantanlegg	Til kommunestyret for vedtak
7/2016	Strategiplan - Den kulturelle skolesekken 2016-2020	Til kommunestyret for vedtak
8/2016	Vegnamn - namnsetting av veg til Gol skule (Hallingmo)	
9/2016	Vegnamn - namneforslag for vegnr. 3106 i Guriset hyttefelt	
10/2016	AS Vinmonopolet - søknad om fornying av salsløyve for brennevin, vin og sterkøl	Til kommunestyret for vedtak
11/2016	Kulturpris 2015	
<b>Februar-møte – 17.2.2016</b>		
12/2016	Organisering av skuledagen og skuleveka ved Nye Gol skule	Til kommunestyret for vedtak
13/2016	Kompetanse for kvalitet Strategi for vidareutdanning av lærarar i grunnskulen i Gol fram mot 2025	Til kommunestyret for vedtak
14/2016	Revidering av plan for idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet	Ferdig plan for kommunestyret innan utgangen av 2016 <b>Politisk mål</b>
15/2016	Vegnamn - vidareføring av Kastevegen frå Nes kommune - til Kastet, Hestedokkhytta og Runda i Gol kommune	
16/2016	Vegnamn - namneforslag for ein del vegar i Auenhauglie stølslag	
17/2016	Oversiktsdokument folkehelse Gol 2015	Til kommunestyret for vedtak
<b>Mars-møte – 16.3.2016</b>		
18/2016	Alkoholpolitiske retningslinjer 2016-2020 for Gol kommune	Retningslinjer sendt ut på høyring. <b>Politisk mål</b>
19/2016	Søknad om skjenkeløyve for alkoholhaldig drikk gruppe 3, endring av skjenkeareal og stedfortreder	Til kommunestyret for vedtak
20/2016	Sanering av høgspantanlegg - Hallingmo	Til kommunestyret for vedtak
21/2016	Unntatt offentlighet, Offl § 13 Jf Fvl § 13 1.ledd nr 1	Til kommunestyret for vedtak
<b>April-møte – 13.4.2016</b>		
22/2016	Namnesak - 2016-2 - oppfordring frå Kartverket om å gjere endringsvedtak for 6 vegnamn i Gol kommune	

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
23/2016	Namnesak - 2016-2 i Gol kommune - klage frå Kartverket i samsvar med § 10 i lov om stadnamn på 8 vegnamn av nyare dato	
24/2016	Vegnamn - klage på vedtak i UKL 17.02.2016, sak 016/16 - namn for vegnr. 3410 (Rakkesethøgda) og 3440 (Stølshøgda)	
25/2016	Fastsetjing av gebyr for sal av alkoholhaldig drikk 2016	Til kommunestyret for vedtak
26/2016	Fastsetjing av gebyr for skjenking av alkoholhaldig drikk 2016	Til kommunestyret for vedtak



## 1. D - Oppfølging av vedtak i utval for natur og næring (UNN)

- Gjennomført frå Gol si side – kan vere kommentarar
- Ikkje gjennomført, ikkje kritisk – med kommentarar
- Ikkje gjennomført, kritisk – med kommentarar

**2016:**

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
<b>Januar-møtet – 19.01.2016</b>		
1/2016	Utbetring innløp Golsfjellet renseanlegg - Sluttmelding	Prosjekt avslutta, kommunestyret må gjere vedtak
2/2016	Ny traktor og feiekost med oppsamler 2014 - Sluttmelding	Prosjekt avslutta, kommunestyret må gjere vedtak
3/2016	Anbod på VA-anlegg Sislevegen, Gol kommune- Sluttmelding	Prosjekt avslutta, kommunestyret må gjere vedtak
4/2016	Organisasjonsstruktur - Gol kommune	Til kommunestyret for vedtak
5/2016	Naudstrømsaggregat Gol vassverk- Sluttmelding	Prosjekt avslutta, kommunestyret må gjere vedtak
6/2016	Status planarbeid 2016 - status per 4.januar 2016	
7/2016	Gnr. 14, bnr. 18 - søknad om midlertidig bruksendring til asylmottak, Pers Hyttepark, DBC senteret og ANS Pers Resort Apartments	
<b>Februar-møtet – 16.02.2016</b>		
8/2016	Gnr. 17, bnr. 34 og 76 - Klage på vedtak om avslag på frådelling av landbruksareal	Oversendt Fylkesmannen i Buskerud
9/2016	Gnr. 41, bnr. 9 - søknad om løyve til omdisponering av jordbruksareal og dispensasjon - Klage på vedtak i UNN, sak 70/15, 01.12.2015	Klage innvilga med vilkår
10/2016	Endring av reguleringsplan, Hemsedal Gol Alpin F8 og F11 - behandling etter Plan-og bygningslova § 12-8	Til kommunestyret for vedtak
11/2016	2.gangsbehandling og sluttbehandling - Reguleringsplan for Åsli	Til kommunestyret for vedtak
12/2016	Reguleringsplan Petterbråten panorama b4 - 1 gangs behandling	Offentleg ettersyn
<b>Mars-møtet – 15.03.2016</b>		
13/2016	EPC fase 2 og energimerking av kommunal bygg i Gol	Til kommunestyret for vedtak
14/2016	Gnr. 23, bnr. 92 - Søknad om flytting/bytting av tomt H45 - dispensasjon/endring av reguleringsplan § 12-14	Vilkår
15/2016	Reguleringsplan for Klemmavegen 6 - 1. gangsbehandling	Offentleg ettersyn
16/2016	Reguleringsplan for Klemmavegen 6 - 1. gangsbehandling	
17/2016	Gnr. 13, bnr. 1, Rust vestre - Søknad om godkjenning av plan for nydyrking.	
18/2016	Gnr. 23, bnr. 31/92, Ransedokken - Søknad om godkjenning av plan for nydyrking.	
19/2016	Gnr. 13, bnr. 14 - Søknad om konsesjon på erverv av fast eiendom, Rusteplassen	
20/2016	Gnr. 28, bnr. 23 - Søknad om konsesjon på erverv av fast eiendom, Tubbehaugen	
<b>April-møtet – 12.4.2015</b>		
21/2016	Byggeregnskap Helsetunvegen - prosjekt 108	Til kommunestyret for vedtak

Sak	Saka gjeld	Årsak til avvik/kommentarar
22/2016	Gnr. 48, bnr. 152 - Søknad om dispensasjon frå kommuneplan for oppføring av anneks, Turkoppmyri	
23/2016	Gnr. 26, bnr. 17 - Søknad om frådelling av bustadhus, Møllebakken 21	
24/2016	Søknad om dispensasjon for oppføring av grillhytte/sikringsbu ved Dugurdstjern på Nystølfjellet	
25/2016	Status planarbeid 2016 - status for plansaker per 29.03.2016	

## 2. Fråvær – avvik pr. periodetidspunkt – tiltak

*Fråvær er for 1. kvartal (januar – mars)*

- Mindre enn 4 % fråvær: Ingen særskilte tiltak naudsynleg
- Mellom 4 % og 8 % fråvær: Kommentar naudsynleg
- Meir enn 8 % fråvær: Tiltak må settast i verk – kommentar naudsynleg

Enhet	Avvik/kommentarar
Rådmann med stab	-
Kommunalsjef oppvekst og kultur	- Under kontroll med tiltak som er sett i gong, sjå utfyllande kommentarar
Kommunalsjef helse og omsorg	- I nokon grad relatert til spesielle omstende som ikkje arbeidsgjevar kan gjere noko med. Tiltak sett inn der det må gjerast. Sjå utfyllande kommentarar
Kommunalsjef samfunn og utvikling	- I nokon grad relatert til arbeidet og omorganiseringsprosessar. Tiltak satt i verk. Sjå utfyllande kommentarar
Vertskommunesamarbeid – Gol er vert	- Fråvær er kjent, definert og under kontroll - Sjå utfyllande kommentarar

Generelt om fråvær

Fråvær kostar pengar og er ressurskrevjande for den som må skaffe vikar og frå avdelingar som må nytte vikar/overtid for å halde seg innafor lovverk og føresetnader sett av Kommunestyret.

**Viktig: Reduksjon av sjukefråværet er reduserte utgifter – frå dag 1.**

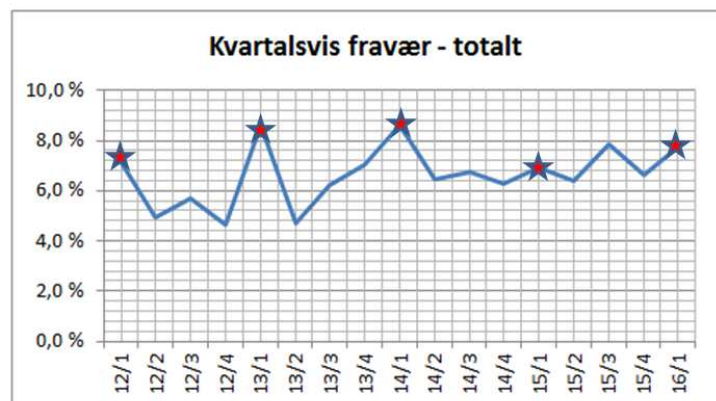
Utfordringane er ressursar til å skaffe vikar, kva for vikar ein nyttar, overtid m.v. Desse utfordringane er større ved kortvarige fråvær enn ved langsiktige fråvær.

Eit samlebegrep for å kunne kontrollere dette er «ressursstyring», enten i form av gode rutinar eller ved bruk av tilgjengeleg verktøy.

Generelt om fråvær for. 1. kvartal 2016

Det rapporterte totale fråværet pr. 1. kvartal 2016 er 7,8 %, tilsvarande tal for same periode tidlegare år:

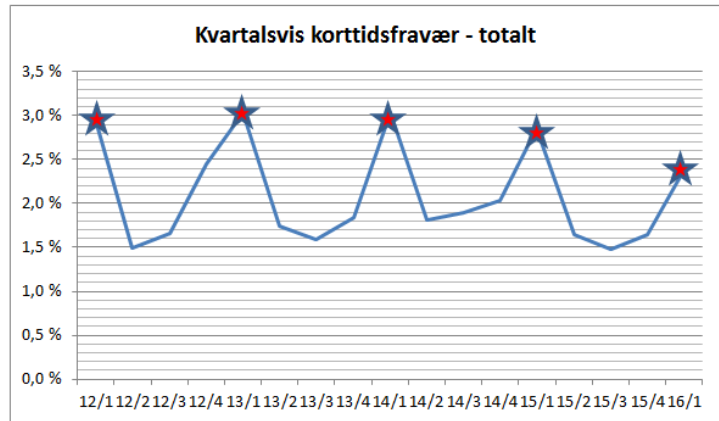
- 2015 – 6,9 %
- 2014 – 8,6 %
- 2013 – 8,6 %
- 2012 – 7,1 %



Korttidsfråværet pr. 1. kvartal er 2,4 %.  
Tilsvarande tal for same periode  
tidlegare år:

- 2015 – 2,9 %
- 2014 – 3,0 %
- 2013 – 3,0 %
- 2012 – 2,9 %

Det er store variasjonar mellom  
avdelingane, men også innan  
avdelingane.



### **Avvik – nærvær og tiltak**

- ***Kommunalsjef oppvekst og kultur.***

Barnehagane har totalt sett eit fråvær på 7,1 %, men store skilnader mellom dei forskjellige husa. Etter forholda opplever mange for høgt stressnivå, at det er for lite personale. Det er sett inn tiltak for å redusere fråværet, mellom anna individuell samtale med leder og/eller representant frå HAV. I august vil det i felles planleggingsdag vere tema «Frå stress til trivsel» (førelesar frå NAV) og tema «Helsefremmande arbeid» (frisklivkoordinator).

Skulane har eit totalt fråvær på 7,2 %.

Gol ungdomsskule har eit totalt fråvær på 8,3 %, av dette 6,0 % langtidsfråvær. Tre tilsette er langtidsjukemelde som ikkje er relatert til arbeidsplassen. Tilrettelegging og tilpassing av arbeidsoppgåver er gjennomført, når dette er mogeleg.

Kultur har eit totalt fråvær på 6,1 %, av dette er 4,6 % langtidsfråvær. Biblioteket har eit samla fråvær på 13,6 %. Det er satt i verk tiltak med medverknad frå vernetenesta, HAVA og kommunen sjølv.

- ***Kommunalsjef helse og omsorg***

Store variasjonar mellom avdelingane.

Helsestasjonen har eit totalt fråvær på 5,0 %, alt korttidsfråvær-

Psykisk helsevern har eit totalt fråvær på 12,8 %, av dette er 9,7 % langtidsfråvær og 3,1 % korttidsfråvær. Fråværet skuldast alvorleg sjukdom, og dei er under behandling.

Kommunelegetenesta har eit totalt fråvær på 7,5 %, av dette er 6,3 % langtidsfråvær. Fråværet er kjent og har ikkje samanheng med arbeidsplassen.

Kjøkkenet har eit totalt fråvær på 8,3 %, av dette 5,1 % langtidsfråvær. Fråværet er kjent og er under kontroll.

Natt-tenesta har eit totalt fråvær på 28,5 %, av dette 24,1 % langtidsfråvær og 4,4 % korttidsfråvær. Sjukefråværet har i hovudsak vore relatert til tunge og belastande oppgåver.

Institusjon hadde eit fråvær på 4,9 %. Dette er utrolig bra i høve til tidlegare og må nemnast særskilt !!!!!

Heimesjukepleie hadde fyrste kvartal eit totalt fråvær på 15,5 %. Langtidsfråværet var 12,6 %. Dette skuldast skadar og venteliste på operasjon samt hyggelege fråvær som følgje av foreldrepermisjon.

Konsulent for funksjonshemma har eit fråvær på 23,4 %, alt relatert til langtidsfråvær. Arbeidstakar er attende i full stilling.

Tenester til utviklingshemma har eit fråvær på 11,0 %, 8,8 % er langtidsfråvær. Det er mogeleg at fråværet heng saman med endringsprosessar i organisasjon og kultur. Målsettinga med endringane er å tydeleggjere ansvar, oppgåver, roller – samt gje brukarane færre tilsette å halde seg til. Dette vonar vi kan skape trygghet, trivsel og nærvær.

- ***Kommunalsjef samfunn og utvikling***

Landbruk og miljø (tidlegare Næring og miljø) har eit totalt fråvær på 7,4 %, av dette 6,0 % langtidsfråvær. Dette har ikkje samanheng med arbeidsplassen.

Bygg og drift har eit totalt fråvær på 11,0 %. Langtidsfråværet er 7,9 %. Noko av langtidsfråværet er knytt til sjukdom og skadar, medan noko er arbeidsrelatert. Det er mange omorganiseringsprosessar på gong i avdelinga og ein har knytt til seg bedriftshelsetenesta som eit ledd i å få arbeidstakarane raskare attende i jobb.

- ***Vertskommunesamarbeid – Gol er vertskap.***

Skatteoppkrevaran i Hallingdal har eit totalt fråvær på 9,2 %. Av dette er 6,1 % knytt til langtidsfråvær. Fråværet er ikkje knytt til arbeidssituasjon og er under kontroll.

IKT Hallingdal har eit korttidsfråvær på 6,1 %, men ingen langtidsfråvær. Årsaken til det ekstraordinære korttidsfråværet er kjent, er under kontroll og er ikke relatert til arbeidsforholdene.

### **Rådmannen sin konklusjon**

Totalt var det eit fråvær 1.ste kvartal på 7,8 %. Av dette var 2,4 % kortsiktig fråvær og følgjeleg 5,4 % langsiktig fråvær. Det er positivt at korttidsfråværet for det aktuelle tidsrommet er det lågaste vi har registrert så langt attende som vi har rekna frå. Det langsiktige fråværet verkar det som om administrasjonen har kontroll på.

## 3. Økonomisk status pr. dato – avvik og tiltak

a) **Løn korrigert for refusjon sjukeløn**

- Under kontroll
- Under kontroll, men med tiltak
- Tiltak naudsynleg, kommentar naudsynleg

Enhet		Avvik/kommentarar
Rådmann med stab		-
Kommunalsjef oppvekst og kultur		-
Kommunalsjef helse og omsorg		- Sjå kommentarar
Kommunalsjef samfunn og utvikling		-
Vertskommunesamarbeid – Gol er vert		-

Generelt om løn

I utgangspunktet kan ein seie det slik at om budsjett-tala er rett, budsjettet balanserar og ein har kontroll på løn i kommunen, så har ein god kontroll på utgiftene. Avvik sjåast opp mot både budsjett og rekneskap same periode 2015. Løn er ikkje periodisert i budsjettet, men er berekna og rapportert på i høve til prognose. Inntekter for sjukeløn og svangerskap reduserer ev. meirforbruk.

Generelt pr. 1. tertial 2016

Det rapporterte forbruket av løn er under kontroll, med få avvik (gjeld også mindreforbruk). Det er likevel signaler som gjer at einskilde avdelingar må følgjast opp. Omsorgs-sektoren følgjast opp av UKL kvar månad, dei andre avdelingane av rådmannen. Kontrollutvalet har bedt om oversyn over alle avdelingane kvar månad.

Avvik – løn

- ***Kommunalsjef oppvekst og kultur.***

Barnehagane har i sitt budsjett for 2016 lagt inn innsparing pga. redusert barnetal. Søknadene for hausten syner ei auke i talet på søknader i forhold til prognosane som vart laga då budsjettet vart vedteke.

- ***Kommunalsjef helse og omsorg***

HELSE – totalt 350.000 – 400.000 i meirforbruk løn

Meirforbruk i legeteneste som følgje av vikariat under sjukdom samt ekstra etter at Gol fekk asylmottak.

Utbetaling av bonus til legane blir synleg som løn, men vil jamne seg ut med refusjon frå HELFO.

- OMSORG – totalt 950.000 – 1.000.000 i meirforbruk løn

Institusjon har eit meirforbruk på nær 800.000 pr. april. (Avviket er noko lågare ettersom refusjon for sjukdom og svangerskap ikkje er bokført på rapporteringstidspunktet. Fråværet har som nemnd vore lågt i perioden, så veldig reduksjon er det neppe).

*Bruk av regulativbestemte tillegg er særst høgt i høve til andre år. Dette har sin årsak i at sjukefråvær på raude dagar fører med seg dobbelt utbetaling.*

*Innleige frå vikarbyrå er bokført med 333.000 kroner i samband med mangel på kvalifisert helsepersonell.*

*Bruk av ekstra-hjelp og vikar i samband med overbelegg på sjukeheimen svarar til om lag 10 – 12 timar dagleg og totalt 6 brukarar på ODA*

*Natt-tenesta har eit meirforbruk som følgje av at det har teke tid å redusere den uheimla stillinga («den femte nattevakta»). Dette som følgje av stort arbeidspress i heimetenesta og sjukeheimen. I tillegg fleire urolege brukarar i institusjonen som treng 1:1 – bemanning. Det har vidare vore eit høgt sjukefråvær i natt-tenesta som slår ut sterkt for denne tenesta.*

Heimesjukepleie har eit meirforbruk på litt meir enn 800.000 pr. april. (Meirforbruket vil vere noko lågare ettersom refusjon for sjukdom og svangerskap ikkje er ført for april).

*Ressurskrevjande brukar døde i januar, men naturleg reduksjon i arbeidspress vart erstatta av fire dårlege eldre frå sjukehus med omfattande behov for pleie og tilsyn.*

*Fleire og dårlege pasientar vert skrivne ut frå sjukehus. Avansert behandling i heimen naudsynleg ettersom det ikkje er plass på helsetunet eller Hallingdal Sjukestugu.*

*Mykje overtid i februar og mars etter ei periode med oppkast og diaré blant både brukarar og personal.*

*Bruk av kortvaktar i Torstadvegen på grunn av meir sjuke brukarar samt at avdelinga har vore nøydd til å ha meir enn 1 tilsett på vakt.*

Tenester til utviklingshemma har eit mindreforbruk pr. april på nær 700.000. (Mindreforbruket vil vere noko meir positivt ettersom refusjon for sjukdom og svangerskap ikkje er ført for april).

*Mangel av fagkompetanse samt vakansar i stillingar.*




*Endra turnus der enkelte etter eige ynskje går i langvaktar i helga 13. timar.*

#### **Rådmannen sin konklusjon:**

Omsorg har for dei tre verksemdene eit meirforbruk pr. april. Rådmannen følgjer tett på og har analysert tilsvarande tal pr. mai og registrerer at det samla meirforbruket går ned betydeleg. Arb.g.avgift og pensjon blir ikkje rapportert særskilt. Eig høgare forbruk enn budsjettert fører automatisk til høgare sosiale kostnader.

Omsorgsavdelinga følgjast særskilt månad for månad og blir rapportert til UKL straks etter lønskøyring kvar månad. Også alle dei andre avdelingane følgjast opp månadleg, men dette blir gjort administrativt. Kontrollutvalet får rapportar for alle avdelingar månadleg.

**b) Andre kostnader**

	Under kontroll
	Under kontroll, men med tiltak
	Tiltak naudsynleg, kommentar naudsynleg

Generelt:

Kjøp av varer og tenester som inngår i kommunal tenesteproduksjon vil normalt ha variasjonar gjennom året.

Ettersom Gol kommune praktiserer netto-budsjettering, så må ein ta med heile bilete, både inntekter og utgifter. *Vedlegg A* syner rekneskapet på eit veldig grovt nivå.

Enhet		Avvik/kommentarar
Rådmann med stab		- Sjå kommentarar
Kommunalsjef oppvekst og kultur		-
Kommunalsjef helse og omsorg		-
Kommunalsjef samfunn og utvikling		- Sjå kommentarar
Vertskommunesamarbeid – Gol er vert		-

**Kommentar – andre kostnader**

- ***Rådmann med stab***

Kjøp av tenester til konsulentar – nær 1,2 mill. kroner – til 3.dje avkøyring har ikkje avsett budsjett. Kostnader til utgreiing er ført i driftsrekneskapen ettersom det førebels berre gjeld kostnader til eit dokument og ein plan.

Totale kostnader skal delast med vegvesenet, men korkje kostnader eller inntekter er handsama som budsjettsak.

***Kommunalsjef samfunn og utvikling***

- Det er kjøpt inn ein brukt feiemaskin frå lokal entreprenør. Denne er kjøpt inn på drift og skal ha ein reduksjon i kjøp av tenester som fører til at maskinen er tent inn i løpet av 2-3 år.

**Rådmannen sin konklusjon**

Forbruket av andre kostnader har i liten grad noko spesielt mønster for kor tid forbruket skjer. Våre viktigaste partnarar sender ut refusjonskrav i forskjellige periodar. Det gjeld også Gol kommune sjølv som søker refusjon der vi er vertskap.



**c) Inntekter**

Gol kommune sine skatteinntekter er om lag i samsvar med budsjett. Budsjettjustering for påkommen skatt vil bli føreslege i samband med annan budsjettjustering i haust.

**d) Renter og avdrag**

Renteinntekter blir ikkje registrert månadleg, men etter forfall. Det er liten skilnad på innskotsrente og lånerente. Renter og avdrag blir følgd fortløpande og verkar under kontroll. Budsjettjustering for påkomne renter vil bli føreslege i samband med annan budsjettjustering i haust.

**e) Investeringar**

Investeringsrekneskapen syner at kommunen pr. april har nytta netto 48 mill. kr. av eit budsjett på 121,5 mill. kr. Det aller meste av forbruket gjeld byggekostnader av skule.

Det vil bli gjort ei periodeavslutning for finansiering pr. juni 2016

Det blir utarbeidd eigne oversyn som vert sendt til avdelingane.

Det er avvik på følgjande prosjekt:

- Infrastruktur til nye Gol skule. F-sak 65/2015 legg opp til eigen sak om infrastruktur Hallingmo. Infrastruktur pr. april 2016 er underbudsjettert og underfinansiert.
- Prosjektering fleirbrukshall og basishall. Prosjektering er ikkje del av sjølve budsjettbeløpet. Det er pr. april bokført 1,25 mill. kroner på dette. Rådmannen vurderer flytting av kostnad til driftsrekneskapen, men det endrar ikkje manglande finansiering.
- Hallingmoprosjektet (frå 2007) bør bli avslutta og resterande midlar fordelt på dei to arbeidsgruppene som skal arbeide vidare.
- Kjøp av server – budsjettert som investering – vil bli vurdert nullstilla. Låneopptak attendebetalt.
- [Tippemidlar – rehabilitering kunstgrasbane](#) – tilsagn om 803.000 kroner. Dette er ikkje budsjettert som inntekt.

**f) Finansiering – bruk og avsetning til fond**

Bruk av fond vert følgd opp særskilt. Dette vil i 2016 gjerast pr. juni som ei førebels årsavslutning for å finne avvik så tidleg som mogeleg.

**Rådmannen sin konklusjon**

Rådmannen har ingen kommentarar til punktet pr. fyrste tertial.

**g) Balanse – vurdering av uteståande fordringar, fondsmidlar m.v.**

Arbeidet med uteståande fordringar skjer kontinuerleg og målet er å få redusert uteståande beløp og i verste fall få avskrive som uinndriveleg det som openbart blir vanskeleg få kravd inn. Ein del ekstra tiltak er satt i gong og vi vonar at dei vil føre fram.

Arbeidet skal også føre til at avdelingane blir følgd opp betre og at dei blir meir klare på kva dei skal gjere når ein kunde begynner å misleghalde sine fakturaer.

**Rådmannen sin konklusjon**

Rådmannen har ingen kommentarar til punktet pr. fyrste tertial.

#### 4. Tenesteyting – målsetting – avvik og tiltak

- Avdelinga har ingen kommentarar
- Avdelinga har avvik, inga behov for tiltak, men må kommenterast
- Avdelinga har avvik, behov for tiltak, må kommenterast

Enhet		Avvik/kommentarar
Rådmann med stab		-
Kommunalsjef oppvekst og kultur		-
Kommunalsjef helse og omsorg		- Sjå kommentarar
Kommunalsjef samfunn og utvikling		- Nokre vasslekkasjar i fyrste kvartal, men raskt lokalisert og utbetra.
Vertskommunesamarbeid – Gol er vert		- Rekruttering av flyktningkonsulent er i gong

#### **Kommentar – tenesteyting**

- ***Kommunalsjef oppvekst og kultur.***

Barnehagane har i sitt budsjett for 2016 lagt inn innsparing pga. forventa redusert barnetal. Søknadene for hausten syner ei auke i talet på søknader i forhold til prognosane som vart laga då budsjettet vart vedteke.

Barn frå det nye mottaket er ikkje søkt inn i barnehage. Avdelingsleiar meiner at 4- og 5-åringar etter kvart må få eit tilbod om barnehageplass, dette for å få ei best mogeleg språkutvikling før skulestart. Kostnader til plass inklusiv foreldrebetaling blir etter søknad dekkja av staten.

- ***Kommunalsjef helse og omsorg***

Institusjonstenesta har i snitt 5 pasientar i overbelegg.

Heimesjukepleien – har fleire utskrivningsklare pasientar som er alvorleg sjuke og krev avansert behandling i heimesjukepleie.

Generelt – helse og omsorg skal redusere med 4 mill. kronar i tenestene. Dette byr sjølvst på utfordringar.

Heimetenestene har ikkje makta å redusere i høve til budsjettmål ettersom det vart skrive ut så mange eldre til heimane.

Institusjonsteneste har teke inn fleire på institusjon for å avhjelpe heimetenesta, som igjen fører til fleire vakter som må dekkast.

Tenester for utviklingshemma har mindreforbruk av di ein ikkje har fått tilsette i vakante stillingar.

#### **Rådmannen sin konklusjon**

Endringar i brukargruppene vil alltid endre seg og avdelingane må uansett løyse desse innafør budsjetttramma.

## 5. Personalforhold og HMS

- Ingen rapporterte forhold
- Rapporterte forhold – ingen eksterne tiltak – kommentar naudsynleg
- Rapporterte forhold – eksterne tiltak – kommentar naudsynleg

Enhet		Avvik/kommentarar
Rådmann med stab		-
Kommunalsjef oppvekst og kultur		- Behov for å skifte portar i alle barnehagar, samt heve ein del gjerder rundt barnehagane
Kommunalsjef helse og omsorg		- Sjå kommentarar
Kommunalsjef samfunn og utvikling		- Sjå kommentarar
Vertskommunesamarbeid – Gol er vert		-

### Kommentar – Personalforhold og HMS

- ***Kommunalsjef helse og omsorg***  
Institusjon har fleire sjukepleiarar ute i foreldrepermisjon. Sjukefråvær har gjort det naudsynleg med fast innleige av sjukepleiarar. Det er mangel på kvalifisert arbeidskraft.

Sett i verk rekrutteringstiltak som gjeld gratis husleige for sommarvikarar.

Punkta over gjeld også heimesjukepleien.

### ***Kommunalsjef samfunn og utvikling***

Bygg og drift har satt i gang med ei omfattande omorganisering av reinhaldstenestene. Bygging av nye Gol skule samstundes med nedlegging av Herad, Gol skule og ungdomsskulen samt Lysebo skal etter planen gje eit mindre behov for reinhaldsressursar. Det er etter budsjettvedtak i desember 2015 vedteke å flytte læringscenteret til gamle Gol skule. Det er vanskeleg å seie eksakt kva behovet vil vera for ny Gol skule og læringscenteret på gamle Gol skule, og ein bør vera varsam med å kutte i ressursane før ein kjenner behovet betre. Det køyrast ei omfattande prosess i eininga og tilbakemeldingane så langt er i det store og heile positive.

### **Rådmannen sin konklusjon**

Rådmannen peikar på at budsjettet er styringsreiskapen og at dei økonomiske ramane ikkje gjer det mogeleg å kunne ha beredskap for ulike situasjonar som må oppstå i løpet av året. Vanskelege prioriteringar må gjerast konstant og det er eit leiaransvar å gjere desse prioriteringane.

## 6. Analyse av KOSTRA-tal

KOSTRA-tallene som vart nytta m.a. i årsmelding for 2015 er verifiserte tal for 2015 og skal ikkje innebere store skilnader frå dei reviderte tala i juni.

Dei kommunane som Gol blir samanlikna med er – etter rådmannen sitt utplukk:

- Birkenes i Aust-Agder
- Bø i Telemark
- Froland i Aust-Agder
- Nes i Buskerud
- Nord-Aurdal i Oppland
- Vågå i Oppland
- Våler i Hedmark
- Øyer i Oppland
- Ål i Buskerud

Det er tidlegare sendt ut ein del statistikk til alle i kommunestyret. Rådmannen ynskjer innspel frå folkevalde om kva dei ynskjer vurdert.

Administrasjonen har også teikna abonnement på Kommunebarometer som skal gje indikatorar på nokre moment som kan vere av interesse å finne ut av. Abonnementet er delt med dei folkevalde.

## 7. Spesielle hendingar og informasjonar

Ansvarleg	Spesiell informasjon
Rådmann med stab	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kostnader til 3.dje avkøyring blir førebels ført på rådmannen. Desse er ikkje budsjettert.</li> <li>- Kommunereform-arbeidet tek mykje ressursar</li> <li>- Økonomiavdelinga har overteke føring av rekneskapen for Gol Reisemål AS</li> </ul>
Kommunalsjef oppvekst og kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Det er gjennomført ei spørjeundersøking blant foreldre og personal med tema «Ynskje om naturbarnehage» og svært få ynskje dette. Resultatet er lagt fram i eit felles foreldremøte i mars. Barnehagen vil sjå kva som er ynskjeleg og mogeleg å få til i dei einskilde barnehagehusa.</li> </ul>
Kommunalsjef helse og omsorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Torstadvegen – pårørande har sendt klage til pasient- og brukarombodet der dei meiner det ikkje ytast forsvarlege tenester og settast inn for liten bemanning</li> <li>- Legevakt-teneste. Flå har meldt seg ut av samarbeidet og det blir færre kommunar å dele på.</li> <li>- Institusjon, heimesjukepleie og legetenestene har for lågt budsjett til medisinske forbruksvarer</li> <li>- Avvikssak meldt av pårørande er sendt til pasient- og brukarombodet.</li> <li>- Timebestilling til legetenesta kan nå gjerast over internett</li> </ul>
Kommunalsjef samfunn og utvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansvar 4200 har endra tekst frå «Næring og miljø» til «Landbruk og miljø»</li> <li>- Samfunn og utvikling har saman med tekniske tenester i Nes levert eit arbeid som ser på moglegheiter og utfordringar ved ei eventuell kommunesamanslåing. Dei tekniske faga ser ei overvekt av fordelar, men utan å ta del i ein lokaliseringsdebatt, vore tydelege på at dei tekniske faga bør vera samla også i ei større kommune.</li> </ul>
Vertskommunesamarbeid – Gol er vert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IKT Hallingdal har stillingar som er vakante. Dette i samsvar med signal frå styringsgruppa (rådmennene i Hallingdal).</li> <li>- Skatteoppkrevaran i Hallingdal har tilsett ny medarbeidar til arbeidsgjevarkontrollen.</li> <li>- NAV Gol er i gong med prosessen å rekruttere ny flyktningkonsulent til både Gol og Hemsedal. Avtalen med Fretex om aktivitetsplikt er utvida ut 2016</li> </ul>

**Rådmannen sin konklusjon**

Perioderapportane er meint å vere avviksrapportar. Punktet om spesielle hendingar bør vere ein ventil for det som avdelinga elles ikkje greier å rapportere som avvik, men som avdelinga meiner er viktig å gje orientering om. I nokon grad vil slik orientering gjelde informasjon om manglande ressursar for å få gjort ein god nok jobb. God og ansvarleg politikk handlar om å prioritere blant gode føremål gitt dei økonomiske rammar som finst tilgjengeleg. God og ansvarleg leiing handlar om det same – beinhard prioritering.

Det blir likevel opp til våre politikarar å bestemme kor detaljert dei ynskjer informasjon. Rådmannen er glad for innspel.

**VEDLEGG A – (alle tal i heile 1.000 kroner)**

Hovedart	Hovedart-tekst	R 2016	B 2016	R/B i %	R 2015	B 2015	R/B i %
10	Lønn	107 659	285 891	37,7 %	100 006	280 350	35,7 %
12	Kjøp av varer og tenester	25 417	62 478	40,7 %	25 036	59 709	41,9 %
13	Kjøp av tenester	22 694	73 187	31,0 %	18 239	62 706	29,1 %
14	Tilskot og tilleggsløyvinger	8 589	27 387	31,4 %	6 127	23 169	26,4 %
	<b>Totalt - driftskostnader</b>	<b>164 358</b>	<b>448 943</b>	<b>36,6 %</b>	<b>149 408</b>	<b>425 934</b>	<b>35,1 %</b>
16	Sals- og leigeinntekter	-35 512	-80 554	44,1 %	-31 965	-78 202	40,9 %
17	Refusjonar og tilskot	-11 800	-93 219	12,7 %	-12 642	-78 616	16,1 %
18	Overføringer	-107 836	-299 010	36,1 %	-103 994	-283 635	36,7 %
	<b>Totalt - driftsinntekter</b>	<b>-155 147</b>	<b>-472 783</b>	<b>32,8 %</b>	<b>-148 601</b>	<b>-440 453</b>	<b>33,7 %</b>
15	Finansieringsutgifter	7 920	43 221	18,3 %	6 725	36 364	18,5 %
19	Finansieringsinntekter	-494	-19 381	2,5 %	-667	-22 290	3,0 %
	<b>Sum netto finanskostnader</b>	<b>7 426</b>	<b>23 840</b>	<b>31,2 %</b>	<b>6 058</b>	<b>14 074</b>	<b>43,0 %</b>

**Kommentarar**

Data er henta frå heile rekneskapen. Tala frå 2015 er dei tala som vart rapportert tilsvarande rapport i fjor. Rådmannen ynskjer å få vurdert både brutto-budsjettering vs. netto-budsjettering, budsjettering på KOSTRA-nivå vs. ansvars-nivå, konsernmodell m.v. Det blir likevel nyttelaust å gjere dette utan politisk forankring.

Hovudpost	Hovudpost-tekst	Kommentar
10	Lønspostar	- Totalt for kommunen ein viss grad av uro.
12	Kjøp av varar og tenester til kommunal teneste-produksjon	- Forbruksmønster er veldig forskjellig, år for år. Dette er førebels å sjå på som naturlege variasjonar, men avdelingar med mykje forbruk av årsbudsjettet vil få varsel.
13	Kjøp av tenester som erstattar kommunen sin tenesteproduksjon	- Ingen spesielle avvik som ser ut til å få konsekvens for sluttresultatet
14	Tilskot og tilleggsløyvingar	- Ingen spesielle avvik som ser ut til å få konsekvens for sluttresultatet
16	Sals- og leigeinntekter	- Ingen spesielle avvik som ser ut til å få konsekvens for sluttresultatet
17	Refusjonar og tilskot	- Naturlege variasjonar i refusjon og tilskot – den største refusjonen veit vi ikkje før i februar 2015 - Inkluderer refusjon for sjukefråvær og svangerskapsperm.
18	Overføringar	- I all hovudsak skatt og rammetilskot. I rute pr. april
15	Finansieringsutgifter	- Budsjettet inkluderer fordelte utgifter som blir gjort ved årsavslutning, men som ein vurderer å periodisere - Budsjettet inkluderer renter og avdrag, renter vil kunne bli behandla noko spesielt som følgje av periodisering frå førre år - Budsjettet inkluderer avsetning til fond. Desse blir normalt avsett ved årsavslutning, men det vurderast oftare.

Hovudpost	Hovudpost-tekst	Kommentar
19	Finansieringsinntekter	- Budsjettet inkluderer fordelte utgifter som blir gjort ved årsavslutning, men som ein vurderer å periodisere – sjå kommentar under hovudpost 15 - Budsjettet inkluderer også bruk av fond. Rådmannen vurderer periodisering

**Rådmannen sin konklusjon**

Oversynet og avvika som er nemnd er rekna som akseptabelt – totalt sett.

Rådmannen ynskjer at tertialrapportane på sikt vil kunne skilje ut det som er særskilt for normal drift i Gol kommune, det som er spesielt for Gol kommune sin måte å organisere verksemda på (interkommunale tiltak) samt kommune-Noreg sin måte å behandle sjølvkost i rekneskapen og budsjett. Arbeidet har diverre ikkje vore prioritert

Gol, 6. juni 2016



Hege Mørk  
rådmann





## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
76/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
81/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Forslag til budsjettreguleringer pr 31. august 2018

Henvisning til lovverk:

Delegasjonsreglement for Kvæningen kommune  
Økonomireglement for Kvæningen kommune

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018

#### Behandling:

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

Det vedtas følgende budsjettreguleringer for å komme i budsjettbalanse:

Beskrivelse	Utgift	Inntekt
Reduserte pensjonskostnader pga økt positivt premieavvik i 2018		2 035 000,-
Interkommunalt regionråd	282 000,-	
Tilskudd VTA bedrift	504 000,-	
Driftstilskudd Halti kvenkultursenter	27 000,-	
Ikke gjennomført innsparing på IT-avdelinga	200 000,-	
Ikke gjennomført omorganisering i sentraladministrasjonen	450 000,-	
Feilbudsjettering vannverk	350 000,-	
Feilbudsjettering avløp	150 000,-	
Drift av Kjækan skolebygg	150 000,-	
Feilbudsjettert integeringstilskudd fra IMDI	785 000,-	
Redusert rammeoverføring ifbm RNB	600 000,-	
Tilskudd fra næringsfondet til drift av næringsavdelinga		295 000,-
Redusert rente- og avdragsutgift på grunn av utsatt låneopptak		518 000,-
Innbetaling av egenandel fra Burfjord Idrettslag kunstgressbane		1 500 000,-
Aksjeutbytte fra Avfallsservice AS		200 000,-
Avsatt til disposisjonsfond	1 050 000,-	
<b>Sum</b>	<b>4 548 000,-</b>	<b>4 548 000,-</b>

## Administrasjonssjefens innstilling

Det vedtas følgende budsjettreguleringer for å komme i budsjettbalanse:

Beskrivelse	Utgift	Inntekt
Reduserte pensjonskostnader pga økt positivt premieavvik i 2018		2 035 000,-
Interkommunalt regionråd	282 000,-	
Tilskudd VTA bedrift	504 000,-	
Driftstilskudd Halti kvenkultursenter	27 000,-	
Ikke gjennomført innsparing på IT-avdelinga	200 000,-	
Ikke gjennomført omorganisering i sentraladministrasjonen	450 000,-	
Feilbudsjettering vannverk	350 000,-	
Feilbudsjettering avløp	150 000,-	
Drift av Kjækan skolebygg	150 000,-	
Feilbudsjettert integreringstilskudd fra IMDI	785 000,-	
Redusert rammeoverføring ifbm RNB	600 000,-	
Tilskudd fra næringsfondet til drift av næringsavdelinga		295 000,-
Redusert rente- og avdragsutgift på grunn av utsatt låneopptak		518 000,-
Innbetaling av egenandel fra Burfjord Idrettslag kunstgressbane		1 500 000,-
Aksjeutbytte fra Avfallsservice AS		200 000,-
Avsatt til disposisjonsfond	1 050 000,-	
<b>Sum</b>	<b>4 548 000,-</b>	<b>4 548 000,-</b>

## Saksopplysninger

Jfr delegasjonsreglementet pkt 22.7.1 skal det avlegges økonomirapport for drifta til kommunestyret to ganger i året.

Økonomireglementet pkt 6.1 sier det skal avlegges en tertialrapport pr 31. august. I tertialrapporten skal det fremgå om virksomheten holdes innenfor de vedtatte budsjetttrammer. Dersom dette ikke er tilfelle må det settes i verk tiltak for å gjenvinne budsjettbalansen.

Denne rapporten kommer i tillegg til egen sak hvor selve tertialrapporten kommer i ny mal og innpakning. Denne rapporten tar kun opp de vesentligste avvikene med en oppsummering for å gjøre nødvendige reguleringer slik at budsjettbalanse kan gjenvinnes.

### Sentraladministrasjonen

Administrasjonen har vært i møte med KLP og fått presentert reviderte budsjettall for inneværende år. Det viser seg at årets premieavvik får så stor innvirkning på årets pensjonskostnader i vår favør at det foreslås en større regulering for å saldere andre saker.

Kommunestyret har i PS 31/18 Ramme for kommunalt næringsfond 2018 vedtatt en overflytting av tilskudd til driftsutgifter fra næringsfond til kommunens driftsbudsjett for de respektive formål. Dette dreier seg om tilskudd til interkommunalt regionråd, tilskudd til VTA bedrift og tilskudd til Halti kvenkultursenter. Dette vedtaket hadde ikke med noen henvisning til hvor disse tilskuddene skulle belastes på de respektive postene og da det heller ikke finnes budsjettmidler til formålene i vedtatte driftsbudsjett for 2018 forslås derfor med dette en regulering til disse formålene.

Sentraladministrasjonen har noe merforbruk på lønn på grunn av at vedtatt innsparingstiltak ikke er gjennomført. Det er også et merforbruk på grunn av at innsparinger på IT-avdelinga ikke har latt seg gjennomføre slik vedtatt.

#### Næring, utvikling og teknisk

Slik kommunestyret har vedtatt i PS 31/18 Ramme for kommunalt næringsfond 2018 skal kostnadene til næringskonsulent finansieres av midler fra næringsfondet. Dette foreslås derfor regulert som en inntekt på næringsavdelinga som en refusjon fra næringsfondet.

Det er en feilbudsjettering på de to selvkostområdene vannverk og avløp. Her har det sneket seg inn en feil hvor sektoren fremkommer med et overskudd men hvor dette er ulovlig da vann og avløp uansett skal gå i balanse både i budsjettet og i regnskapet. Begge disse områdene foreslås derfor regulert slik at de kommer mest mulig i balanse i årsbudsjettet.

#### Bygg og anlegg

Vedtatte innsparingstiltak angående mindre driftsutgifter ved salg av Kjækan skolebygg lar seg ikke gjennomføre da kommunestyret i et senere møte har vedtatt at skolebygget allikevel ikke skal selges. Det foreslås derfor å regulere kostnader til drift av Kjækan skolebygg tilbake i sektorens rammer for budsjettåret.

#### Skatt og rammetilskudd

Det er i RNB lagt som en forutsetning at kommunene vil få lavere driftskostnader på bakgrunn av årets moderate lønnsoppgjør. Dette har som resultat at kommunens frie inntekter vil bli noe mindre enn i opprinnelig budsjett og på denne bakgrunn foreslås en regulering av årets rammetilskudd.

Introduksjonstilskudd fra IMDI kommer i en periode over flere år, hvor tilskudd i år to er større enn de øvrige årene. Budsjettåret 2017 hadde en stor andel bosatte i år to. Ved en feil ble disse inntektene videreført også i inneværende budsjettår. Basert på vedtak fra IMDI ser vi nå at våre anslag for introduksjonstilskudd for 2018 var for høy og det foreslås derfor en regulering for å tilpasse de faktiske inntektene.

#### Renter og øvrige forhold

Årets låneopptak til blant annet finansiering av nytt skolebygg vil ikke skje før i løpet av høsten på grunn av tilstrekkelig likviditet. Ved å utsette låneopptaket vil også belastningen av renter og avdrag bli noe mindre enn budsjettet og på denne bakgrunn foreslås derfor en regulering av dette.

Det ble i 2016 vedtatt å forskuttere bygging av kunstgressbane. Forskutteringen ble finansiert med delvis bruk av disposisjonsfond. I følge finansieringsplanen skulle Burfjord Idrettslag betale en egenandel som nå i 2018 i sin helhet er tilbakebetalt til kommunen. Deler av dette beløpet forslås budsjettregulert tilbake til disposisjonsfondet og deler går til å saldere årets merforbruk på driftsbudsjettet..

Det er vedtatt av generalforsamlingen i Avfallsservice AS et utbytte fra selskapet til eierne for 2018 hvor Kvænangen kommune sin andel er på 200 000,-. Dette foreslås i sin helhet å saldere årets merforbruk på driftsbudsjettet.

### **Vurdering**

Dersom foreslåtte reguleringer vedtas vil dette gjøre det enklere å gjenvinne budsjettbalanse.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
19/18	Utvalg for oppvekst og omsorg	16.10.2018
82/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018
69/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018

### Opprettelse av interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord-Troms

Henvising til lovverk:

- 1) Barnevernlovens § 1-1 definerer lovens formål som er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Barneverntjenesten skal bidra til at barna og unge får trygge oppvekstvilkår.
- 2) Kommunens ansvar er omtalt i barnevernloven § 2-1.
- 3) Barnets beste skal være styrende for alt barneverntjenesten foretar seg. I tillegg til en rekke andre bestemmelser regulert av Barnekonvensjonen, Forvaltningsloven og Barnevernloven i hovedsak.
- 4) Barnets beste omtales i Barnekonvensjonens artikkel 3, Barnevernloven § 4-1 og Barneoven §§ 43, 48 og 55.
- 5) Barnevernloven § 1-4 krever at tiltak og tjenester etter loven skal være forsvarlige.

**Barnevernloven § 2-3 b andre ledd regulerer Fylkesmannen sitt ansvar for råd, veiledning og tilsyn med kommunene. Herunder bemerkes det videre at Fylkesmannen har en råd- og Saksprotokoll i Utvalg for oppvekst og omsorg - 16.10.2018**

#### Behandling:

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

- 1) Kvæningen kommune etablerer interkommunalt samarbeid om felles barneverntjeneste med Nordreisa, Skjervøy, Lyngen og Gåivuotna/Kåfjord/Kaivuono.
- 2) Samarbeidet etableres som et administrativt vertskommunesamarbeid i medhold av kommunelovens § 28 1-b. Verts-kommunen blir den kommunen hvor barnevernlederen for samarbeidet er ansatt.
- 3) Kommunestyret godkjenner vedlagte samarbeidsavtale.
- 4) Anbefalingene i sluttrapport «Interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord Troms» legges til grunn.
- 5) Samarbeidet iverksettes fra og med 1. januar 2020. I perioden fra positivt vedtak og fram til dato 1.1.2020 skal samarbeidskommunene avdekke og avklare alle praktiske spørsmål slik at samarbeidet kan skje så effektivt som mulig fra iverksettelsesdato.
- 6) Med bakgrunn i gitt frist, 1.1.2019, iverksetter kommunene et formalisert akuttbereidskap fra samme dato. I tiden fra positivt vedtak fram til gitt dato skal samarbeidskommunene avdekke og avklare alle praktiske spørsmål slik at samarbeidet kan skje så effektivt som mulig fra tidspunktet for iverksettelse.
- 7) Anbefalingene i sluttrapport fra Noodt & Reiding legges til grunn for samarbeidet.

- 8) Samarbeidskommunene fordeler kostnadene i samarbeidet etter vanlig fordelingsnøkkel 40 / 60. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.
- 9) Kommunestyret ber rådmannen foreta videre delegering av sin myndighet til vertskommunen for de oppgaver som skal utføres og avgjørelser som skal treffes etter vertskommuneavtalen (jfr kommunelovens § 28-1 b pkt 3).
- 6)
- 7) pådriverfunksjon overfor kommunene i deres innsats for god kvalitet i akuttarbeidet.

### **Sak Administrasjonssjefens innstilling**

- 10) Kvæningen kommune etablerer interkommunalt samarbeid om felles barneverntjeneste med Nordreisa, Skjervøy, Lyngen og Gåivuotna/Kåfjord/Kaivuono.
- 11) Samarbeidet etableres som et administrativt vertskommunesamarbeid i medhold av kommunelovens § 28 1-b. Verts-kommunen blir den kommunen hvor barnevernlederen for samarbeidet er ansatt.
- 12) Kommunestyret godkjenner vedlagte samarbeidsavtale.
- 13) Anbefalingene i sluttrapport «Interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord Troms» legges til grunn.
- 14) Samarbeidet iverksettes fra og med 1. januar 2020. I perioden fra positivt vedtak og fram til dato 1.1.2020 skal samarbeidskommunene avdekke og avklare alle praktiske spørsmål slik at samarbeidet kan skje så effektivt som mulig fra iverksettelsesdato.
- 15) Med bakgrunn i gitt frist, 1.1.2019, iverksetter kommunene et formalisert akuttberedskap fra samme dato. I tiden fra positivt vedtak fram til gitt dato skal samarbeidskommunene avdekke og avklare alle praktiske spørsmål slik at samarbeidet kan skje så effektivt som mulig fra tidspunktet for iverksettelse.
- 16) Anbefalingene i sluttrapport fra Noodt & Reiding legges til grunn for samarbeidet.
- 17) Samarbeidskommunene fordeler kostnadene i samarbeidet etter vanlig fordelingsnøkkel 40 / 60. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.
- 18) Kommunestyret ber rådmannen foreta videre delegering av sin myndighet til vertskommunen for de oppgaver som skal utføres og avgjørelser som skal treffes etter vertskommuneavtalen (jfr kommunelovens § 28-1 b pkt 3).

### **sopplysninger**

Det aller meste av saksutredningen er gjort av rådmann Einar Pedersen i Gåivuotna/Kåfjord/Kaivuono med tanke på lik informasjon til alle kommunene i Nord-Troms som vurderer å gå inn i samarbeidet. Det er gjort 2 mindre endringer for Kvæningen sin del. 1) Det ble laget et alternativ for å kun tiltre akuttberedskapsdelen. Dette er ikke aktuelt for oss i og med at vi allerede er en del av interkommunalt barnevernssamarbeid. 2) Det er tatt inn et avsnitt om vi også vurderer framtidig samarbeid med Alta. Det er kjent for de andre samarbeidspartnerne at vi ser på en slik løsning.

Kommunene i Nord Troms har gjort to ulike utredninger vedrørende interkommunalt samarbeid om fremtidig organisering av barneverntjenesten. Den første utredningen gjort i 2017, er om en skal samarbeide om alle oppgavene som ligger til tjenesten. Den andre utredningen gjort i 2018 er avgrenset til et samarbeid om kun akuttberedskap. Begge rapportene har vært behandlet i ulike ledd ute i kommunene. Begge samarbeidsforholdene handler i stor grad om myndighetsoverføring til vertskommune slik at det i praksis kun er aktuelt å organisere

samarbeid etter kommunelovens § 28. Storfjord kommune har meldt at man pr dags dato ikke ønsker å delta i et slikt samarbeid.

Kåfjord kommune har vært «vertskommune» for begge utredningene. Utredningene har vært finansiert av tilskudd fra Fylkesmannen i Troms.

Behovet for samarbeid begrunnes i behovet for tilstrekkelig kapasitet, antall ansatte og faglig bredde, for å håndtere de mange krevende og belastende oppgavene som barneverntjenesten møter. En annen viktig begrunnelse for interkommunalt samarbeid er å forbedre ansattes arbeidsdag, muligheten for faglig oppdatering og videreutdanning, samt faglig og sosial støtte fra kolleger. Små fagenheter med 3 – 4 ansatte er sårbare. Fravær fra daglig tjeneste i form av utdanningstiltak, sykefravær, permisjoner mv. reduserer fort kapasiteten til under det akseptable i forhold til oppgaveløsningen. Et tredje forhold som krever en solid barnevernsenhet er skjerpede lovkrav, herunder ivaretagelse av barns rettsikkerhet. Sentrale myndigheter har som utgangspunkt at en barnevernstjeneste ikke bør bestå av mindre enn 5 ansatte. Man har likevel ennå ikke villet lovfeste et krav om minimumsbemanning. Ved et samarbeid vil problemstillinger til saksbehandlers habilitet lettere kunne unngås.

Vedrørende *økonomiske sider* ved et barnevernssamarbeid kan en lese seg til i rapportens pkt. 2.4, at samarbeidskommunene ikke kan regne med reduksjon i budsjettene til ordinær drift av tjenestetilbudet. Imidlertid vil man sannsynligvis få mer igjen for pengene en om kommunene gir tilbudet hver for seg. I tillegg vil utgiftsveksten ved eks nye krav være mer moderat i et samarbeid enn om kommunen står alene.

En annen *økonomisk side* ved de kommunale barneverntjenestene er ustrakt bruk av private aktører i behandlingen av barnevernssaker. Det er et uttrykt mål at den omfattende bruken av konsulenttjenester ønskes betydelig redusert. I rapportens pkt 2.4 belyses bruk av konsulenter i de 6 Nord Troms kommunene. I 2015 kjøpte kommunene tjeneste fra konsulenter for tils i overkant av 2,7 mill kr. I 2016 ble det kjøpt konsulenttjenester for i overkant av 2,8 mill kr. I et samarbeid vil det være en målsetting å betydelig redusere disse utgiftene

Utredning om organisering og iverksettelse av et interkommunalt barnevernsamarbeid i regionen ble som nevnt gjennomført i 2017. I utredningen drøftes det hvordan et slikt samarbeid kan organiseres. Det har underveis i prosessen fremkommet ulike syn på om hvorvidt en bør innføre et helhetlig felles organisering av barneverntjenesten. I ettertid har Storfjord kommune meldt tilbake at man der ikke ønsker å inngå i et samarbeid etter kommunelovens § 28. Et viktig argument mot et slikt samarbeid er lange avstander i regionen. Med bakgrunn i utredninger, høringsuttalelser og drøftinger har rådmennene i de 5 nordligste kommunene vedtatt å fremme saken til politisk behandling med innstilling til å iverksette en felles interkommunal barneverntjeneste etter kommunelovens § 28, 1-b.

Vedrørende et interkommunalt samarbeid om akuttberedskap er det utbredt enighet i tjenestene om å innføre et slikt samarbeid. Unntatt er Storfjord kommune som har dialog med Balsfjord kommune om et slikt samarbeid. Flere, (om noen) av Nord-Troms kommunene har per i dag ikke en beredskap som svarer til dagens krav, og det synes utfordrende å løse dette hver for seg (jf. fylkesmannens anbefalinger om interkommunale samarbeid). Sluttrapporten gir anbefalinger om tiltak/aksjoner som må ivaretas i forbindelse med iverksettelsen.

Det er et forsvarlighetskrav til at kommunene har en formalisert og forsvarlig vaktordning som ivaretar barn i akutsituasjoner også utenom ordinær kontortid. I kravet til forsvarlighet i barnevernloven presiseres det at dette også innebærer at kommunene skal ha en formalisert akuttberedskap. Bufdir har i en tolkningsuttalelse forbindelse med krav om til forsvarlighet i barneverntjenesten bla uttalt at en ordning som baserer seg på at barnevernledere og ansatte kan kontaktes i varierende grad, utenom kontortid, ikke er en forsvarlig organisering av kommunens akuttberedskap. Akuttberedskapen i Nord Troms-kommunene har i vesentlig grad vært organisert på slike premisser. Det er derfor uttrykt behov for et interkommunalt samarbeid om akuttberedskap i barneverntjenestene.

Det vedlagte utkastet til samarbeidsavtale gjelder for hele samarbeidet. Den bygger i stor grad på avtalen som gjelder for samarbeidet i Vesterålen. For å utforme en samarbeidsavtale som bare handler om barnevernvakt vil en i stor grad kunne utarbeides med utgangspunkt i vedlagte utkast til avtale.

19.9.2018 gjennomførte kommunestyret i Nordreisa temamøte vedrørende barneverntjenesten. En av innleiderne på temamøtet var leder for Vesterålen barnevern, Kari Mortensen. Dette er et interkommunalt samarbeid mellom flere kommuner i Vesterålen. I sitt innlegg, jfr vedlagte presentasjon, fremholdt Mortensen at samarbeidet i Vesterålen hadde lyktes med fagutvikling og kvalitetsforbedringer. Blå er antallet fristbrudd betydelig redusert i perioden 2014 – 2018. Omfanget av andre avvik er også sterkt redusert. Videre har man i Vesterålen erfart at samarbeidet er fordelaktig i forhold til rekruttering, kompetansedeling, fagutvikling og spesialisering. Tjenestens størrelse har også bidratt til mindre sårbarhet ved blå fravær.

Som nevnt tidligere har utfordringer har problematikken som knytter seg til geografiske avstander vært drøftet. Også samarbeidet i Vesterålen har de samme utfordringene, ca. 4 årsverk går til reising.

Høsten 2017 ble det fra Barne- og likestillingsdepartementet presisert at private aktører ikke kan utøve offentlig myndighet på vegne av kommunen. Blå medfører dette at akuttberedskap i barnevernet ikke kan settes ut til private aktører. Kommunene oppfordres av fylkesmannsembetene til samarbeid med hverandre og ønsker at initiativet kommer fra kommunene selv.

Samarbeidskommunene fordeler kostnadene i samarbeidet etter vanlig fordelingsnøkkel 40/60. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.

Kostnader for akuttberedskap er stipulert til kr 555 000. Vår andel av dette vil bli kr 73 000.

Vi vurderer også et samarbeid Alta kommune og andre kommuner i Vest-Finnmark (foreløpig er også Loppa og Hasvik med diskusjonen). Når denne utredningen er ferdig vil vi ta stilling til om vi forsetter samarbeidet i Nord-Troms, eller inngår nytt samarbeid mot Alta. Det er et stykke arbeid igjen før en avtale er klar her slik at vi inntil videre blir med på samarbeidet i Nord-Troms.

### **Vurdering:**

Mange kommuner har som følge av økte krav til de kommunale barneverntjenestene og lovendringer sett at det er vanskelig å møte utfordringene alene. Derfor har kommuner rundt om i landet etablert interkommunale samarbeid om barneverntjeneste. Dette gjelder fullt ut også for kommunene i Nord Troms. Dette kommer særdeles klart frem i pålagt krav om formalisert akuttberedskap. En tjeneste mindre bestående en mindre av 5 ansatte kan vanskelig få til en forutsigbar organisering av slik tjeneste.

NOU 2016:16 har som mål å bedre rettsikkerheten til barn og skape et mer tilgjengelig og forståelig regelverk. Dette må kommunene ha kompetanse til å tolke å utøve til det beste for de mest sårbare barna en yter tjenester til.

Kommunene går over til et systematisk skifte i måte å tenke på som er av betydelig størrelse og rekkevidde; Fra tilnæringsmåter der barn sees på som «objekter» som trenger hjelp, til en oppfatning av barn som rettighetshavere som har umistelig rett til beskyttelse.

Økonomi alene skal aldri være et argument for å inngå i interkommunale samarbeid, men en vil kunne heve nivået på tjenesten og dempe fremtid kostnadsvekst. Vel så vesentlig er tilgangen til kvalifisert og tilgjengelig personell i et gjennomtenkt system med gode strategier God omorganisering og gode prosesser omkring samarbeid kan kommunene heve kvaliteten på tilbudet til brukerne og samtidig ivareta behovene til ansatte og arbeidsgiver. Erfaringer fra



Begge sluttrapportene har vært ute på høringer En viktig motforestilling fra mange som har deltatt i utredningsarbeidet er geografisk utstrekning. Dette møtes gjennom en desentralisert organisering slik at barnevernkonsulentene har fast oppmøtested i hver kommune. Likevel vil et samarbeid i Nord Troms medfører økt reiseaktivitet, eks når ansatte som har fast oppmøtested i en kommune har fravær. Fraværet vil da ofte kunne medføre at andre med oppmøtested i andre kommuner må reise. Erfaringene fra Vesterålen, jfr vedlagte presentasjon, medføre reisebehov.

Etablering av et felles interkommunalt samarbeid om barnevern er en betydelig organisasjonsendring. Det vil være mange praktiske spørsmål som må undersøkes, utredes og avklares underveis fram mot iverksettelse. Om ikke dette tas grundig i denne fasen vil betydelige problemer dukke opp etter oppstart og ta dermed svekke fokus på tjenesteutviklingen. Ting tar tid, eksempelvis vil det være naturlig at daglig leder for samarbeidet vil være den som koordinerer det praktiske arbeidet med iverksettelsen. Det er neppe sannsynlig at vi vil kunne ha denne på plass før i mars 2019.

#### **Vedlegg:**

- Vedlegg 1: Prosjektrapport «Interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord-Troms»  
v/prosjektleder Therese Mariann Winther
- Vedlegg 2: Sluttrapport «Organisering – Barnevernsvakt» v/Noodt & Reiding v/prosessleder  
Harriet Steinkjer Nystu
- Vedlegg 3: Utkast til samarbeidsavtale mellom kommunene
- Vedlegg 4: Tildeling av tilskuddsmidler for utredning av felles barnevern i Nord Troms.
- Vedlegg 5: Tildeling av prosjektskjønnsmidler 19-18-0017- Interkommunal akuttberedskap i  
Nord-Troms
- Vedlegg 6: Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern
- Vedlegg 7: Høringsuttalelser
- Vedlegg 8: Presentasjon innlegg temamøte Nordreisa kommunestyre.

# INTERKOMMUNALT BARNEVERN SAMARBEID

I NORD-TROMS



Utredning avgitt av prosjektgruppe nedsatt av  
Rådmannsutvalget i Nord-Troms

## Forord

Nord-Troms omfatter kommunene Lyngen, Storfjord, Gáivuotna Kåfjord Kaivuono, Skjervøy, Nordreisa og Kvænanen. Styringsgruppa som består av rådmennene i de aktuelle kommunene har bedt om en utredning, organisering og iverksettelse av et mer fast organisert barnevernssamarbeid i regionen. Utredningsarbeidet som har ført til prosjektrapporten startet 23.01.2017.

Oppdraget fra rådmannsutvalget i Nord-Troms har vært spennende, lærerikt og til tider utfordrende og frustrerende. Likevel er prosjektleder svært takknemlig for tilliten de har vist i utredningsarbeidet, og for at de valgte meg til oppgaven.

Prosjektrapporten er blitt til etter drøftinger i arbeidsgruppa som består av barnevernlederne i de involverte tjenestene, en representant fra Fagforbundet, en representant fra Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, velferdsvitere og studenter til disse yrkesgruppene (heretter kalt FO) og prosjektleder. Samt annet arbeid utført av undertegnede.

Prosjektleder vil takke alle som har bidratt i prosjektet. Spesielt til Landsforeningen for barnevernsbarn som har hjulpet oss med å ivareta brukermedvirkning. Takk til barnevernlederne i Vesterålen barnevern, ETS barnevern, barneverntjenesten i Harstad, Tromsø, Alta og Bardu som har bidratt med informasjon om deres drift. Takk til de ansatte på rådhuset i Kåfjord som har hjulpet med praktisk bistand, korrekturlesing og gjennomføringen av ROS-analyse. En varm takk rettes til Grethe Marie Borgerød studieleder for UIT Norges arktiske universitet ved institutt for barnevern og sosialt arbeid, og Rita Øymo Solbakk universitetslektor, campus Harstad for gjennomlesing av spørreskjema i forkant av utsendelse. Det samme gjelder for barnevernleder i Orkdal kommune Tom Døsvik som raust har delt sine erfaringer med oss i forbindelse med gjennomført seminar. Sist men ikke minst rettes en stor takk til alle som har heiet på meg, bidratt med gode innspill og støttet meg gjennom prosjektet.

Gáivuotna Kåfjord Kaivuono, 15.12.2017

Therese Mariann Winther

Prosjektleder

## **Innholdsfortegnelse**

1.0	Bakgrunn	s. 4
1.1	Lovgrunnlag	s. 4
1.2	Saksframlegg av mars 2014	s. 4
2.0	Prosjekt interkommunalt samarbeid om barnevern i Nord-Troms	s. 5
2.1	Spørreskjema	s. 6
2.2	Samarbeid og kostnadsbilde	s. 7
2.3	Intern organisering	s. 8
2.4	Begrunnelse for ønsket samarbeid	s. 9
2.5	Ivaretagelse av de ansatte	s. 13
3.0	Organisering	s. 15
3.1	Økonomi og fordelingsnøkkel	s. 16
3.2	Ledelse/stab	s. 16
	3.2.0 Barnevernleder	s. 16
	3.2.1 Fagleder	s. 17
	3.2.2 Lederteam	s. 17
	3.2.3 Merkantilt ansatte	s. 17
	3.2.4 Advokattjenester	s. 18
	3.2.5 Psykologtjenester	s. 18
4.0	Inndeling i team	s. 19
4.1	Undersøkelsesteam	s. 20
4.2	Tiltaksteam	s. 20
4.3	Omsorgsteam	s. 21
4.4	Oppsummering	s. 21
5.0	Organisasjonskart	s. 22
5.1	Prosjektleders innspill til diskusjon	s. 22
6.0	Videre fremgang	s. 23
6.1	Praktisk drift	s. 24
6.2	Reisetid og oppmøte	s. 24
6.3	Tjenestebiler	s. 25
6.4	E-arkiv og mobilt barnevern	s. 26

6.5	Tilgang til praktiske løsninger på tvers av kommunegrensene	s. 28
6.6	Tverrfaglig samarbeid	s. 28
7.0	Akuttberedskap	s. 29
7.1	Kjøp av akuttberedskap fra andre	s. 30
7.2	Akuttberedskap organisert etter vertskommunesamarbeid	s. 30
7.3	Akuttberedskap organisert ved samarbeid regulert av samarbeidsavtale	s. 32
	Forslaget er presentert av barnevernlederne i Kvæningen/Nordreisa, Skjervøy, Storfjord og Lyngen 07.06.2017	
8.0	Personalmessige konsekvenser vertskommunesamarbeid	s. 33
8.1	Oppmøte sted, lønn og kjøpreordninger	s. 33
9.0	Interkommunalt barnevernsamarbeid etter kommuneloven § 27	s. 34
10.0	Barnevernlederne i Nord-Troms sitt forslag	s. 35
11.0	ROS-analyse	s. 39
12.0	Oppsummering og anbefaling	s. 40

#### Litteraturliste

## 1.0 Bakgrunn

### 1.1 Lovgrunnlag

I barnevernloven § 1-1 defineres Lovens formål som er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Barneverntjenesten skal bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår.

Kommunens ansvar er omtalt i barnevernloven § 2-1.

Barnets beste skal være styrende for alt barneverntjenesten foretar seg. I tillegg til en rekke andre bestemmelser regulert av Barnekonvensjonen, Forvaltningsloven og Barnevernloven i hovedsak.

Barnets beste omtales i Barnekonvensjonens artikkel 3, Barnevernloven § 4-1 og Barneloven §§ 43, 48 og 55.

### 1.2 Saksframlegg av mars 2014

I mars 2014 ble det utarbeidet et skriv fra barnevernslederne i Lyngen, Storfjord og Kåfjord. De aktuelle barnevernlederne ville ha et interkommunalt samarbeid. De så at endringene i barnevernloven av 21. juni 2013 medførte økte krav til tjenestene. I skrivet ble det trukket frem flere utfordringer kommunene stod ovenfor som følge av overnevnte. Deres oppfatning var at det ikke var et spørsmål *om* kommunene skulle samarbeide om barnevern, men *hvordan* dette samarbeidet skulle organiseres. Barnevernlederne så ikke for seg en sammenslåing av tjenestene, men mente det var realistisk med et samarbeid om deler av tjenesten.

Lovendringene i barnevernloven av 21. juni 2013 innebar mange krav til kommunene som syntes vanskelig å innfri:

- Økt økonomisk ansvar og styring gjennom økt kommunal egenandel.
- Krav til styrking av tjenesten gjennom økt krav til fagmiljø, kompetanse og faglig videreutvikling.
- Økte krav til å dokumentere at tjenesten er i samsvar med loven, blant annet gjennom krav til internkontroll, tiltaksplaner og evalueringsverktøy.
- Økt fokus på likeverdig tilbud og robuste tjenester gjennom tettere oppfølging av små tjenester.

Barnevernlederne formidlet at tiden ikke var moden for å slå sammen alle barneverntjenestene til en barneverntjeneste, men at de så det som realistisk å samarbeide om deler av tjenesten:

- Tiltaksbank
- Adopsjon
- Kompetanseheving
- Fosterhjemsoppfølging
- Tilsynsordning
- Evalueringsverktøy

Kommunene besluttet å iverksette et utredningsprosjekt for interkommunalt barnevernssamarbeid. De har i den forbindelse fått tildelt midler fra Fylkesmannen i Troms. I ettertid har Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen kommet med i prosjektet.

I saksfremlegget som lå til grunn for prosjektleders mandat ble prosjektrapport fra Vesterålen lagt ved som et eksempel på hvordan samarbeid i et stort geografisk område kunne organiseres. Hovedformålet med å etablere et formalisert barnevernsamarbeid i Nord-Troms er å etablere en tjeneste som på best mulig måte svarer på de krav som loven stiller til den kommunale barneverntjenesten. Det store geografiske området for de 6 samarbeidskommunene ble nevnt som noe en må ta hensyn til i utredningsarbeidet. Videre at andres erfaringer med slike samarbeid ble sentralt å innhente. Arbeidet med prosjektet skulle føre frem til et forslag til samarbeidsplattform for tjenestene (Saksfremlegg arkivsaknr: 2015/34-11).

I utredningsarbeidet har prosjektleder forsøkt å ta utgangspunkt i overnevnte. Barnevernet er et komplekst fagfelt. Dette krever at de ansatte innehar kompetanse, tilnærmer seg jobben med stor grad av etikk og hele tiden tilegner seg ny kunnskap. De siste årene har barnevernet i Norge blitt kritisert både nasjonalt og internasjonalt. Fra likelydende vedtak om interkommunalt barnevern i Nord-Troms ble fattet av de 6 samarbeidskommunene har Forslag til ny barnevernlov blitt presentert (NOU 2016:16). Dette hensynet er også forsøkt ivaretatt, og implementert, i prosjektarbeidet.

Som nevnt har andres erfaringer med interkommunale barnevernsamarbeid vært viktig i arbeidet med prosjektet. Særlig har funn fra NF rapport n.: 1/2015 blitt vektlagt fordi informantene bestod av ulike viktige faginstanser som er sentrale i barnevernsarbeid (i tillegg til andre evalueringer av barnevernsamarbeid i hele landet). Informantene i nevnt studie var barnevernledere, rådmenn, representanter for fylkesmannsembetene og ledere for fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker. Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) sin studie omhandler 202 kommuner som var etablert i til sammen 63 interkommunale barnevernsamarbeid fordelt på 17 av landets fylker, og kan således være representativ for alle deler av landet. En fjerdedel av samarbeidene hadde vart i bortimot ti år eller mer. Noen av kommunene hadde opprettet formelle avtaler om samarbeid, men de fleste har slått sammen sin barneverntjeneste med andre.

## **2.0 Prosjekt interkommunalt samarbeid om barnevern i Nord-Troms**

Styringsgruppa for prosjektet med å utrede interkommunalt samarbeid innen barnevern i Nord-Troms er rådmannsutvalget. De har satt sammen en arbeidsgruppe som består av:

Tone Mortensen – barnevernleder i Lyngen kommune

Ann-Britt Holmen – barnevernleder i Storfjord kommune

Jani Albrigtsen – barnevernleder i Gaivuona suohkan Kåfjord kommune Kaivuonon komuuni i perioden januar-mai 2017

Sandra Larsen – konstituert barnevernleder i Gaivuona suohkan Kåfjord kommune Kaivuonon komuuni fra og med mai 2017

Mette Øyen Bless – barnevernleder i Skjervøy kommune

Lisa Løkkemo – barnevernleder i Nordreisa og Kvænangen kommune

Maria Vang – representant for FO

Beate Severinsen – representant for Fagforbundet i perioden juni 2017 og til prosjektslutt

Therese Mariann Winther – prosjektleder

Fagforbundet og FO har også fått oversendt referater, ulike utkast som er utarbeidet og annet med invitasjon til å komme med innspill.

Prosjektleder ser at oppnevnt arbeidsgruppe har vært noe homogen. Det har medført at utredningsfasen har hovedsakelig fokusert på barnevernfaglig innhold. En svakhet kan derfor være at en ikke har utredet alle sider ved eksempelvis drift og IKT i god nok grad. Sammensetningen representerer likevel en styrke i at fagligheten har vært forsøkt ivaretatt underveis. Dersom kommunene beslutter å samarbeide om barnevern vil det være naturlig å foreta en ytterligere kostnadskartlegging, utført av andre, for en eventuell vertskommune dersom det er samarbeidsformen som besluttes.

I utredningsfasen har det vært gjennomført:

- Drøftingsmøte mellom Fylkesmannen i Troms v/Silja Eriksen og prosjektleder.
- Drøftingsmøte mellom KS v/seniorrådgiver Sylvi Hjelle og prosjektleder.
- Drøftingsmøte mellom Landsforeningen for barnevernsbarn v/Veronika Løvang-Hansen og prosjektleder.
- Drøftingsmøter for å få oppnevnt tillitsvalgte mellom FO, Fagforbundet og prosjektleder.
- Besøk hos alle barneverntjenestene i Nord-Troms.
- 2 møter med styringsgruppa og prosjektleder.
- 6 møter i arbeidsgruppa (ved gjennomføringen har vi rullert oppmøtet på de ulike kommunene).
- Fellesmøte med de ansatte ved alle barneverntjenestene.
- To-dagers erfarings basert studieseminar for rådmannsutvalg, etatsledere og barnevernledere.
- Møte med ETS barneverntjeneste v/barnevernleder Lill-Cathrine Ekra og prosjektleder.
- Møte med Vesterålen barneverntjeneste v/barnevernleder Kari Mortensen og prosjektleder.
- Telefonmøte med Harstad barneverntjeneste v/barnevernleder Inger Eidissen og prosjektleder.
- Telefonmøte med prosjektleder for interkommunalt barnevernssamarbeid i Bardu Jutta Maurer.
- Telefonmøte med barnevernvakta i Tromsø, barnevernleder i Alta og barnevernleder i Bardu.
- Telefonmøter med IKT Nord-Troms sentraladministrasjonen v/leder Tom Eirik Jensen og prosjektleder Kurt Frantzen, samt andre eksterne aktører.
- Rapportering på prosjektet til Fylkesmannen i Troms v/prosjektleder 13.06.2017.
- Informasjonsmøte om Familieråd v/Bufetat og arbeidsgruppa.
- Felles opplæring i Familieråd.
- ROS-analyse av fremtidig barnevernssamarbeid i Nord-Troms v/Landsforeningen for barnevernsbarn, barnevernledere i alle kommunene (oppnevnt representant fra tjenesten på vegne av dem som ikke kunne delta), representant for Fagforbundet og representant for FO.
- Deltakelse på akuttkonferanse 2017 arrangert av Barne- og familiedirektoratet og politidirektoratet.

## 2.1 Spørreskjema

Som en del i utredningen har som nevnt spørreskjema blitt utformet. Det ble utarbeidet et skjema til ledere og et til ansatte (se vedlegg 1). De ble sendt ut til barnevernledere og barnevernssansatte i de aktuelle kommunene. Totalt 13 ansatte har svart på spørreundersøkelsen.



Skjemaene ble utarbeidet for å få oversikt over tjenestespesifikke aspekter, organisatoriske og økonomiske forhold. Begge spørreskjemaene bestod av standardiserte spørsmål og spørsmål med åpne svarmuligheter. Spørsmålene var basert på forskning om interkommunalt samarbeid og mandatet som ble gitt av styringsgruppa.

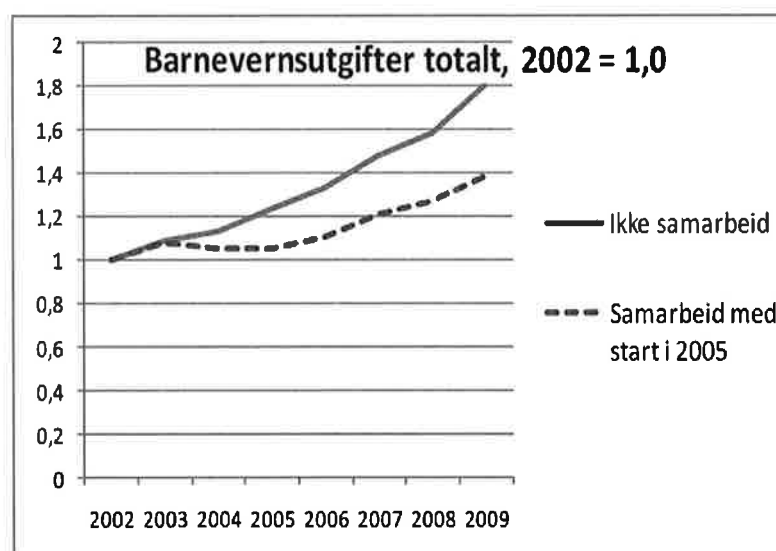
Spørreskjemaene ble gjennomlest og redigert av studieleder for institutt for barnevern og sosialt arbeid Grethe Borgerød og universitetslektor Rita Øymo Solbakk ved barnevernutdanningen på Norges Arktiske Universitet UIT, campus Harstad før de ble sendt ut.

## 2.2 Samarbeid og kostnadsbilde

Det bør ikke være noen uttrykt målsetting at man skal spare penger på å samarbeide om barnevern, men underforstått ligger det en målsetting om å få mer igjen for pengene ved å samarbeide enn det kommunene vil være i stand til på egenhånd.

Nord-Troms kommunene vil måtte beregne økte utgifter i oppstart ved et interkommunalt samarbeid. Graden av utgifter og finansieringsplan for samarbeidet vil kunne variere alt etter om en velger å samarbeide utfra en avtale (jf. kommuneloven § 27) eller utfra en vertskommunemodell (jf. kommuneloven § 28).

Når det gjelder interkommunale barneverntjenester synes de viktigste årsakene ifølge Brandtzæg, Håkonsen & Lunder (2010) til kostnadsøkninger å ha sammenheng med at man får større tjenester med sterkere fagmiljøer. Noe som i seg selv bidrar til flere meldinger, undersøkelser og tiltak som utløser økte kostnader. Det er dermed ikke sagt at etablering av interkommunale barnevern bidrar til kostnadsvekst sammenlignet med om hver enkelt kommune skulle styrket barneverntjenesten på tilsvarende måte hver for seg. Dersom vi ser på kostnadsutviklingen i barnevernet i små kommuner med og uten interkommunalt samarbeid på figur 27 presentert nedenfor ser vi at kommuner med interkommunale barnevern har hatt en mer moderat kostnadsutvikling enn andre små kommuner uten interkommunalt barnevern. Dette indikerer at etablering av interkommunale barnevern er en mer kostnadseffektiv måte å styrke barneverntjenesten på i små kommuner, enn om hver enkelt kommune skal styrke tjenesten på egen hånd. Dette er også samsvar med evalueringen av forsøkene med interkommunale barnevern (Brandtzæg 2006).



Figur 27. Kostnadsutvikling totalt for barnevernsutgifter i små kommuner (< 5000 innbyggere) med og uten interkommunalt samarbeid. Indekstall der 2002 = 1 for nominelle netto driftsutgifter.

Informanter i Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) sin studie ser både fordeler og ulemper med avstand mellom barneverntjenesten og enkelte av samarbeidskommunene. Geografisk avstand har betydning for tjenesten som utøves i positiv og negativ retning. En av fordelene er at det er mulig å fordele saker mellom ansatte slik at de unngår saker der de selv bor. En annen fordel er at det kan ha blitt mindre farlig å melde. Flere informanter bemerker at for mange saker kanskje har blitt liggende for lenge tidligere.

Ut fra overnevnte kan et samarbeid i Nord-Troms fordelaktig bidra til barneverntjenestens hovedformål som er å yte bedre hjelp til barn og unge som trenger det. Isaksen (2010) viser også til at interkommunale barnevernssamarbeid har en kostnadsøkning, men bare halvparten så stor som i enkeltstående småkommuner. Denne økningen kan forklares blant annet med at man gjennom å styrke fagmiljøer og øke kompetanse, fanger opp et underliggende behov man tidligere overså. Når man skal effektivisere og holde kostnadene nede, kan det ikke være et mål å redusere antall tiltak. Er behovene der så må de også møtes. Det nevnes også at den generelle kostnadsøkningen i barnevernet ikke viser noen tegn til å avta.

### 2.3 Intern organisering

Erfaringer tilsier at valg av modeller for intern organisering er viktig for å lykkes med et interkommunalt samarbeid. Valget av organiseringen må ta hensyn til geografiske avstander og bidra til å sikre og videreutvikle kvaliteten på en mest kostnadseffektiv måte. Samtidig som nærhet og tilgjengelighet for brukere og samarbeidspartnere er viktig å opprettholde. (Vardheim & Aastvedt, 2013).

Arbeidsgruppa så behovet for å drøfte organisering tidlig i prosessen. Det ble vurdert at dersom organisasjonskartet var etablert og omforent, kunne den videre utredningen innta et mer faglig fokus. Det ble derfor viktig å bruke tid på drøftinger rundt valg av samarbeidsplattform. Prosjektleder har presentert flere forslag til organisering som har blitt diskutert i arbeidsgruppa (se vedlegg 2).

Ved oppstart av prosjektet ble de ansatte i barneverntjenestene, i Nord-Troms, oppfordret til å fremme forslag til organisering av samarbeidet. Siden prosjektleder ikke mottok forslag til samarbeidsplattform fra de ansatte ble det utarbeidet et forslag til organisering av interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord-Troms som ble sendt ut på høring til aktuelle parter i de 6 samarbeidskommunene.

Forslaget tok utgangspunkt i at 4 av 5 barnevernledere på daværende tidspunkt ville tilpasse et forslag utfra utformingen fra Vesterålen barnevern. Barnevernleder i Storfjord kommune formidlet at de ikke var innstilt på et samarbeid av den karakteren, og ba om en utredning av samarbeid om deler av tjenesten. Herunder er barnevernvakt, felles tiltaksbank og fagutvikling nevnt eksplisitt. Videre utredningsarbeid vil derfor omhandle organisering etter både Kommuneloven §§ 27 og 28. Se vedlagt forslag til organisering av interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord-Troms og tilhørende høringsuttalelser (se vedlegg 3).

7. juni 2017 ba de øvrige i arbeidsgruppa om at utredningen også skal omfatte et samarbeid om felles tiltaksbank og kompetanseheving. Konstituert barnevernleder fra Kåfjord deltok ikke på dette møtet, og har derfor ikke uttalt seg vedrørende dette. Ønsket fra barnevernledere er primært å sette ut

akuttberedskapen til barnevernvakt i Tromsø, sekundært å utvikle en egen barnevernvakt. De ulike alternativene vil bli forsøkt presentert mer inngående i rapporten.

Forslag til barnevernsamarbeid i Nord-Troms er at det organiseres etter modell med administrativt verskommunesamarbeid (jf. kommuneloven § 28-1b). Dersom en ser for seg et samarbeid etter kommuneloven § 27 vil det videre arbeidet omhandle å utarbeide en samarbeidsavtale. En ser en del utfordringer dersom samarbeidsavtale om enkeltområder er løsningen kommunene velger. Dette vil bli presentert ytterligere i prosjektplanen.

I Evalueringen av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag fremkommer det at valg av modeller for intern organisering naturligvis er viktig for å lykkes med et interkommunalt samarbeid. Hensynet til ulemper ved geografiske avstander blir nevnt eksplisitt (Brandtzæg, 2016).

I vurderingen av organisasjonsstruktur og lokalisering av tjenester må det tas hensyn til de geografiske forholdene i Nord-Troms. Arbeidsgruppa ser at samlokalisering, med felles oppmøtested for hele tjenesten, ikke er hensiktsmessig på grunn av de store avstandene. Per 4. kvartal 2016 var samlet innbyggertall i regionen 15962 ifølge SSB. Utfordringene sett ut fra dette er at vi er få innbyggere fordelt på et stort areal noe som kan ha innvirkning på antall ansatte i tjenestene og de ressursene hver enkelt kommune rår over.

Fagkompetansen må likevel kunne benyttes på tvers av kommunegrensene. Dette vil prosjektleder gå nærmere inn på i forslaget, og det vil være fokus i drøftinger med arbeidsgruppa videre i prosjektet dersom det blir besluttet et interkommunalt barnevernsamarbeid.

## **2.4 Begrunnelser for ønsket samarbeid**

I dag er utfordringene barneverntjenestene økende. De siste årene har det vært en tredobling i antall barn som mottar tiltak. Lichtwarck og Clifford (2010).

Barneombudet kom med et innspill til Raundalen-utvalget (NOU 2012:15) der en anbefalte minimum 5 fagstillinger per barneverntjeneste. FO (2015) har senere anbefalt minimum 5 fagstillinger per kommunale barneverntjeneste for å sikre barn trygge og gode oppvekstvilkår. Dette er nedfelt i Landsforeningen for barnevernsbarn sin politiske plattform for å sikre kontinuitet og kvalitet.

Representanter for fylkesmannsembetene forteller at de «holder et øye med» de aller minste barneverntjenestene, og særlig dem med mindre enn fem årsverk for fagstillinger som anbefalt som nedre grense av departementet i Proposisjon til Stortinget 106 L (2012-2013). Fylkesmannskapet ser på sammenslåing ved interkommunale samarbeid som en positiv utvikling, og har derfor «pushet på sammenslåing». Flere mener at initiativet bør komme fra kommunene og tjenestene selv.

Representantene for fylkesmannsembetene og ledere for fylkesnemndene uttaler ifølge Andrews, Gustavsén & Lindeløv (2015) at en liten fast stab fører til at barnevernet må leie inn eksterne tjenester som kan variere kvalitetsmessig. Tjenester med få ansatte har også svekket beredskap om mer enn et barn må «akutt plasseres», og ved ulike typer fravær som for eksempel at barnevernleder, som eneste ansatt i tjenesten, må møte i fylkesnemnda, og være borte fra kommunene i flere dager. I en større tjeneste er det også mulig å fordele oppgaver på flere personer slik at ansatte unngår å bli involvert i arbeid med familier som de kjenner eller har et nært forhold til.

Utfordringene som løftes for barneverntjenester i studien er gjenkjennbart sett opp mot resultatene av spørreundersøkelsen som er gjennomført i barneverntjenestene i Nord-Troms. Som nevnt har 13

ansatte, inkludert barnevernlederne, svart på denne. 11 av 13 av informantene oppga at de hadde opplevd å være inhabile i saker, og kommunene måtte få oppnevnt settekommune. Ved et vertskommunesamarbeid vil det kun være snakk om inhabilitet dersom barnevernleder har slektskap til tjenestemottakere eller av andre grunner er inhabil.

Alle barneverntjenestene i regionen har opplyst i spørreskjemaet at de har opplevd å måtte leie inn konsulenter i forbindelse med alle stadier i barnevernssaker. Nedenfor presenteres en oversikt som kan være med på å gi et lite bilde av bruken av innleide konsulenter. Samtidig er det viktig å presisere at den høye bruken av konsulenter kan skyldes mangel på egne forebyggende hjelpetiltak. Mangelfull kompetanse i komplekse saker oppgis også som en av grunnene til at tjenestene leier inn eksterne konsulenter.

Formålet med oversikten som presenteres nedenfor er å synliggjøre at det bør foretas en omregning av kjøp av tjenester hos andre for å se om det er mulig å opparbeide egne tiltak. Således vil en kunne opparbeide kompetanse i egen tjeneste ved et interkommunalt samarbeid. Prosjektleder påpeker at det må tas forbehold om eventuelle feil i oversikten. De ulike kommunene har ulike måter å føre regnskap på, og hvilke poster som benyttes. Prosjektleder har ikke fått utdypende forklaringer hos alle kommunene. Oversikten er likevel representativ for å skissere et bilde av kjøp av tjenester hos eksterne.

Kommune	Konsulenter 2015	Konsulenter 2016
Kvænen/Nordreisa	Se merknad og kommentar nedenfor tabellen.	Kroner 671.387,- (244) Kroner 916.200,- (251)
Skjervøy	Kroner 431.893,-	Kroner 19.892,-
Kåfjord	Kroner 210.00,-	Kroner 548.749,61,-
Storfjord	Kroner 174.309,64,- (252) Kroner 183.592,46,- (251) Kroner 174.876,12,- (244) Totalt kroner 532.778,22,-	Kroner 694.121,05
Lyngen	Kroner 167.442,19,-	Kroner 0,-

- Merknad: Det har vært noe variasjon i innhentet tallmateriale fra Nordreisa/Kvænen så prosjektleder presenterer tallene som ovenfor, og legger ved barnevernleders utdypning:
  - 2015

2015:

1.577.691

34.449

66.489

Barnevernleder nevner at 2015 ikke er helt representativt. 2015 var et unntaksår med svært høyt fravær og de hadde 3-4 konsulenter inne.

- 2014

2014:

907.760

6.682

63.334

o 2016

2016:

677.096

140.800

78.888

- Tallmaterialet som er presentert ovenfor er tall for Nordreisa kommune. I forhold til tallmaterialet fra Kvænangen kommune skriver barnevernleder følgende:  
*«Det har vært litt utfordrende å klarlegge konsulentbruk hos barnevernet i Kvænangen fordi dette er bakt inn i utlegg fra Nordreisa og i et samlet refusjonskrav fra Nordreisa til Kvænangen kommune. For 2015 finner jeg kun et beløp på 4.231.80 kr. I 2016 er det anslått at det er benyttet konsulent og krevd refusjon for 25% stillingsressurs, 17 766, 50 kr pr. mnd gjennom 11 av 12 måneder, altså kan vi anslå at det er benyttet 195.431,50 kr på konsulenter i 2016.»*

Ut fra presenterte tall fra alle kommunene ser en i alle fall at det er mulig å spesifisere tallene ytterligere. Dersom en omregner dette til egne årsverk vil det kunne ha stor betydning å omsette pengene som brukes til kjøp av konsulent-tjenester i dag til å bygge opp egne tiltak ved et interkommunalt samarbeid.

Å omregne økonomiske midler som brukes til å kjøpe tjenester fra eksterne til bruk av egne ansatte til å utføre tjenestene vil ikke ensbetydende representere kortsiktige innsparinger. Imidlertid vil det være en mulighet for kommunene til å drive kompetanseheving, og fagutvikling av egne ansatte. På sikt kan det gi mulighet for økonomisk vinning siden en de ansatte som allerede er ansatt i barneverntjenesten er dem som utfører jobben.

Barne- og likestillingsdepartementet har i et brev til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet gått gjennom bruken av aktører i det kommunale barnevernet. Vista analyse (2014-2015) viste at 77% av landets barneverntjenester benyttet private aktører til å utføre en eller flere av kommunens lovpålagte oppgaver. I brevet understreker departementet at det er kommunens øverste administrative og politiske ledelse som har det overordnede ansvaret for at kommunen oppfyller sine lovpålagte oppgaver etter barnevernloven. Direktoratet understreker at de private aktørene har bidratt til å løfte kvaliteten og kompetansen på mange områder i barneverntjenester. Samtidig understreker de at dagens situasjon innebærer en stor risiko for sviktende oppfølging og manglende styring av private aktører som utfører oppdrag på vegne av den kommunale barneverntjenesten. I sin vurdering presenterer departementet en liste med eksempler på oppgaver som innebærer utøvelse av offentlig myndighet og som kommunen ikke kan delegere/legge til en privat aktør (Moen & Solum, 2017).

Et annet moment som prosjektleder mener er viktig å påpeke i denne sammenhengen er at det stilles særlige krav til å trekke inn kulturperspektivet og gode kommunikasjonsferdigheter hos de ansatte i

barneverntjenesten. Å trekke inn kulturperspektiv er ifølge Saus (2006) å la forståelsen av individets og familiens behov være gjort med utgangspunkt i verdier og teorier som åpner for å se omgivelsene de er en del av. Barnets beste må være omtent i forhold til etnisitet.

I Nord-Troms finnes det flere elementer som er spesielt for regionen, og dermed medfører ytterligere krav til kompetanse hos de ansatte. Her finnes en sammenblanding av norsk, kvensk og samisk kultur. Fornorskning av samer og kvener var ifølge Zachariassen (2016) målet med minoritetspolitikken staten førte i Nord-Troms og Finnmark i perioden 1850-1950. Videre har ifølge Aadens (1986) læstadianismen satt sitt preg på lokalsamfunn og bygder i Nord-Troms fra 1850 og frem til i dag.

Identiteten vår og kulturen vi har tilegnet oss er en viktig del av oss, og preger måten vi oppdrar barna våre på. Lokalkunnskap hos de ansatte i barneverntjenesten er derfor en viktig del av deres kompetanse, og denne er viktig å styrke. Ansatte med kjennskap til kulturen i vår region vil lettere kunne ha denne kunnskapen med som en del av grunnlaget for å gjøre vurderinger i møte med barn og familier. De bor og lever i samfunnet på daglig basis, og mange av dem har vokst opp som en del av samfunnet de arbeider i. En kan stille spørsmål ved hvordan dette blir ivaretatt ved kjøp av tjenester fra eksterne konsulentfirmaer som operer fra hele landet.

Kommunenes ansvar i forbindelse med overnevnte reguleres i flere bestemmelser:

Barn som tilhører en minoritet eller er urinnvånere har et særskilt vern etter Barnekonvensjonens artikkel 30. Samiske barn har et ytterligere vern etter Grunnloven § 108.

Forslaget til ny barnelov som i dag reguleres i barnevernloven § 4 er at barnevernets kompetanse bør styrkes med hensyn til å gå inn og forstå familier med en annen kulturell bakgrunn. Det er kommunens ansvar å sørge for opplæring av barneverntjenestens personell, jf. Forslag til § 113. Nytt forslag til § 4 innebærer et krav til kultursensitivitet hos barnevernsansatte. *Forslaget til § 04 gir en plikt for barnevernet til å utøve sin virksomhet med respekt for og i samarbeid med barnet og barnets foreldre. For å oppfylle samarbeidsplikten, er det viktig at barnevernet har den nødvendige forståelse for den enkeltes kulturelle bakgrunn og for de særlige utfordringer som kan oppstå i kommunikasjon med barn og foreldre med en annen språklig, religiøs og kulturell bakgrunn* (NOU 2016:16).

Det som i alle fall er sikkert er at norsk barnevern i dag står barnevern ovenfor et systemskifte i måte å tenke på som er av betydelig størrelse og rekkevidde. Skiftet innebærer at:

- Vi går fra tilnæringsmåter der barn ses på som «objekter» som trenger hjelp, til en oppfatning av barn som rettighetshavere som har umistelig rett til beskyttelse. Synet flyttes fra barn som rettighetsbærende individ til barn som rettighetshavere (NOU 2016:16).
- Skiftet stiller økte krav til kommunene fordi en rettighetsbasert tilnærming legger vekt på å styrke barnets egne ressurser og alle sosiale systemer som barnet er en del av: familien, skolen, lokalsamfunnet, institusjoner og religiøse og kulturelle systemer (NOU 2016:16).

Kommunene vil som en følge av dette kunne stå ovenfor store utfordringer fordi dagens system ikke er godt nok rustet for å møte utfordringene ved at barn, og familiene deres blir rettighetshavere. Særlig i mindre kommuner kan det føre til utfordringer fordi fagmiljøene er små og sårbare. I verste fall kan det føre til at beslutninger fattes på feilaktig grunnlag, eller at saker ikke blir undersøkt, med de alvorlige konsekvensene det kan få for barn og familiene deres.

Kommunene vil være ansvarlige ved denne type feil-behandling. Skiftet medfører et økt kompetansekrav til barneverntjenestene; krav om at de har tilgjengelige ressurser, og fokus på

hvordan en best kan utnytte og videreføre de ressursene som allerede finnes. Medvirkning er ifølge Landsforeningen for barnevernsbarn (2015) et av de viktigste satsnings områdene som Bufdir og Barne- og likestillingsdepartementet har. De mener at det er den eneste måten barnevernet kan bli bedre på.

## 2.5 Ivaretagelse av de ansatte

Barnevernsansatte er en utsatt gruppe. SSB sin rapport 20414/18 Turnover i barnevernet viser at på ett år, mellom 2010 og 2011, sluttet hele 31,5 prosent i det kommunale barnevernet. Til sammenligning er gjennomtrekks raten i varehandel 23,3 prosent og i industrien 14,8 prosent (Dinh, 2015). Hele 60 prosent av de som jobber i barnevernsinstitusjoner, kommunalt barnevern og boliger for utviklingshemmede har opplevd vold eller trusler om vold siste år, viser en FAFO-undersøkelse fra 2009 (Paulsen, 2014).

Det er arbeidsgiver sitt ansvar å rekruttere og ivareta ansatte som skal forvalte kommunenes tjenester. For barnevernsansatte gjenspeiles dette ansvaret blant annet i å sørge for veiledning, kompetanseheving og å sørge for sikkerheten til de ansatte. For at de som utfører denne viktige jobben rettet mot sårbare barn, unge og familiene deres er det også av betydning å ha gode arbeidsverktøy. Praktisk tilrettelegging vil og ha betydning for kvalitet i tjenesten.

Med utgangspunkt i at høy turnover blant barnevernsansatte kan samarbeid etter en vertskommunemodell bidra til at kommunene har muligheter for tilrettelegging i egen organisasjon. Dersom det er mulig å få til kan det redusere langtidssykemeldinger og omplasseringer. Det kan legges til rette for at ansatte kan ha mulighet til å bytte gruppe, eller at de kan utføre andre arbeidsoppgaver i kortere eller lengre perioder. I dag jobber alle kommunene i Nord-Troms etter generalistmodell, men hvis en velger en annen organiseringsform kan kommunene bidra til at de ansatte får en mer dynamisk arbeidsform. Dersom en ansatt av ulike grunner har utfordringer med å for eksempel jobbe med barnevernsundersøkelser kan de utføre andre oppgaver men likevel fungere på sin arbeidsplass. Dette samsvarer også i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-2 som sier at:

*«(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.*

*(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:*

*a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,*

*b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,*

*c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,*

*d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,*

*e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.*

*(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.*

*(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.»*

En ser tydelig at det er høye krav som stilles av kommunenes måte å utøve barnevern på, og ut fra anbefalinger kan interkommunalt barnevernssamarbeid være et gode for kommunene i Nord-Troms. Antall ansatte lokalisert, og hvordan en best mulig kan utnytte ressursene, bør ligge til grunn for den organiseringen som besluttes.

Nord-Troms kommune har per i dag varierende antall ansatte i tjenestene.

- Antall stillinger totalt 22.5 årsverk:
  - Lyngen; 3 med leder
  - Storfjord; 3 med leder
  - Kåfjord; 3.5 med leder
  - Skjervøy 4 med leder
  - Nordreisa/Kvænangen 9 med leder
- Totalbefolkningen er som nevnt tidligere på 15962 per 4. kvartal 2016.

Til sammenligning har andre kommuner, prosjektleder har vært i kontakt med, følgende antall stillinger;

- Vesterålen barnevern (dekker Øksnes, Bø, Andøy, Lødingen, Hadsel og Sortland) har 35.5 årsverk inkludert 2.40 % merkantil og advokat i 100% stilling.
  - Totalbefolkningen er på 30499 per 4. kvartal 2016.
- ETS barnevern (dekker Evenes, Tjeldsund og Skånland) har 10 årsverk inkludert 40 % merkantil.
  - Totalbefolkningen er på 5705 per 4. kvartal 2016.
- Barneverntjenesten i Harstad har 22 årsverk inkludert 2 merkantile, samt at de har en forebyggende enhet med 14 årsverk.
  - Totalbefolkningen er på 24800 per 4. kvartal 2016.

Dersom en ser antall stillinger i forhold til folketallet i Nord-Troms kan det være mulig å opparbeide en sterkt og robust barneverntjeneste. Det forutsetter gode prosesser der en ser på omstrukturering av dagens måte å jobbe på innenfor de eksisterende barneverntjenestene. Med utgangspunkt i presentert tallmateriale kan det være mulig å bygge opp et faglig og kompetent barnevern uten å tilføre flere saksbehandlerstillinger i oppstart. Dette forutsetter en god dialog mellom kommunene og tid til faglige drøftinger. Fokuset må være på å finne gode løsninger før et eventuelt samarbeid inngås.



### 3.0 Organisering

De fleste barneverntjenester er organisert etter en generalistmodell mens større kommuner ofte har ulike former for spesialisering. Barneverntjenester som har en spesialisert organisering har gjerne team med en ansvarsfordeling som tar utgangspunkt i barnas alder eller hvilke typer tiltak de mottar. En del kommuner har egne stillinger som saksbehandlere for ungdom, og et annet eksempel er kommuner som har fosterhjemsteam med ansvaret for alle barn som er i fosterhjem uavhengig av alder (KS, 2017).

Arbeidsgruppa drøftet innledningsvis hvilken modell tjenestene kan organiseres etter. Generalistmodellen er som nevnt den modellen Nord-Troms kommunene jobber etter i dag der alle gjør alt. Unntaket er Nordreisa og Kvæangen barneverntjeneste som har forsøkt å gå over til å jobbe etter prosessmodellen der prosessene *undersøkelse og tiltak* (i og utenfor hjemmet) rendyrkes som egne fagområder.

Ettersom anbefalingen fra flertallet i arbeidsgruppa da var å jobbe etter prosessmodellen ligger den som utgangspunkt for organisasjonskartet. Videre har det vært et sterkt ønske om en «felles tiltaksbank» i regionen. Med dagens organisering har barneverntjenestene hatt utfordringer med å bygge opp og videreutvikle egne forebyggende hjelpetiltak.

To viktige suksessfaktorer som trekkes frem i en mulighetsstudie er at alle kommunene signaliserer klar vilje til samarbeid, og er villige til å gjøre nødvendige tilpassinger. Deltakerkommunene må også være villige til å avgi styring og myndighet til vertskommunen. Samarbeidet må ha klare mål, planlegges og forankres godt (Vardheim & Aastvedt, 2013). Fire av fem tjenester er organisert som et vertskommunesamarbeid regulert i Kommunelovens kapittel 5A (§ 28-1b).

Flertallet i arbeidsgruppa så i oppstart for seg at samarbeidet organiseres etter vertskommunemodellen. Lovgrunnlaget for interkommunalt barnevernssamarbeid reguleres etter Kommunelovens § 28. Styreleder vil være rådmannen i vertskommunen. H\*n har det overordnede ansvaret for driften av barneverntjenesten, og bidrar til samarbeidet i systemet og ut til de andre kommunene i samarbeid med barnevernleder. Det må foreligge et godt og tillitsfullt samarbeid mellom styret og barnevernleder. Det er også av stor betydning at barnevernet er synlig og godt forankret i de enkelte kommunene – både politisk og administrativt.

Det vil være nødvendig at tjenesten har et eget, felles postmottak for inn- og utgående post som er knyttet til barnevernssaker. Post i tilknytning til barnevernssaker er unntatt offentlighet og krever eget arkiv. Annen post inngår i vertskommunens postsystem. Felles e-arkiv vil være fordelaktig for drift ved interkommunalt barnevernssamarbeid der post skannes inn på aktuelt barn. Dersom en skal kunne avhjelpe hverandre med eksempelvis habilitet eller ha felles akuttberedskap osv. må relevante opplysninger gjøres tilgjengelig for saksbehandlere uavhengig av barnets bostedskommune. Kostnader knyttet til e-arkiv innhentes i forlengelsen av at samarbeidsplattform besluttes. Alle Nord-Troms kommunene saksbehandler i dag i programmet «Familia», Agresso og Ephorte. Kostnader knyttet til IKT-drift kartlegges videre i prosjektet. Arbeidsgruppa ser at det er avgjørende at kommunene benytter samme saksbehandlerprogram dersom en inngår i samarbeidet. Alle barneverntjenestene har formidlet et sterkt ønske om å ta i bruk mobilt barnevern. Det betyr blant annet at saksbehandlere har mulighet til å skrive direkte inn på en I Pad på hjemmebesøk. På den måten effektiviseres driften. Pristilbud innhentes og kostnader for hver enkelt kommune blir en del av den videre utredningen når samarbeidsplattformen er etablert, og en vet antall kommuner som inngår i samarbeidet. Alle kommunene i Nord-Troms, utenom Lyngen deltar i dag i interkommunalt

samarbeid om IKT-drift. Det kan være fordelaktig ved en eventuell omlegging til felles datasystemer for kommunene både praktisk og økonomisk.

### **3.1 Økonomi og fordelingsnøkkel**

I Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) inngår alle barnevernssamarbeidene avtale om en budsjettmessig fordelingsnøkkel mellom deltakerkommunen. Her er funnene at det er relativt bred enighet om den fordelingsnøkkel de har valgt. Bidraget til felles utgifter fastsettes oftest etter befolkningsstørrelse, helt eller delvis.

Det anbefales at Nord-Troms kommunene fordeler kostnader knyttet til interkommunalt barnevernssamarbeid i henholdt til Regnskap og fordelingsnøkkel 40/60 som er brukt ved andre interkommunale samarbeid i regionen uavhengig av hvilken samarbeidsform en eventuelt beslutter.

40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene.

60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.

Den enkelte kommune står for kontorkostnadene for stillinger som er lokalisert i egen kommune. Lønn i faste stillinger, faktureringer og gebyr administreres av vertskommunen (aktuelt ved samarbeid etter kommuneloven § 28-1b). Reiseutgifter og IKT fordeles etter 40/60 prinsippet.

Rådmennenes opplevelse av kontroll med utgifter til barnevern i Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) varierte etter hvilken type posisjon den enkelte kommune hadde i samarbeidet. En høyere andel rådmenn i samarbeidskommuner (41 %) enn i vertskommuner (18 %) gir uttrykk for at de har for lite kontroll med utgiftene til felles barnevern.

Ut fra overnevnte kan en tenke at et samarbeid organisert etter vertskommunemodellen vil gi en tydeligere oversikt over totalkostnadene ved drift til barnevern.

### **3.2 Ledelse/stab**

Med organiseringen arbeidsgruppa har sett på vil antall ledere ikke reduseres. Det vil imidlertid medføre endring i myndighetsoppgaver, og andre tilpassinger i stillingene, barnevernlederne har etter dagens organisering.

Det er en fordel at fremtidig leder av det interkommunale barnevernet deltar i planleggingen og tilretteleggingen av samarbeidet før oppstart. Medvirking og innflytelse er viktig for å skape eierskap og legitimitet til prosessen (Vardheim & Aastvedt, 2013).

Naturlig oppmøtested for ledelsen/staben vil være valgt vertskommune, men skal kunne benyttes i alle kommunene som deltar i samarbeidet.

#### **3.2.0 Barnevernleder**

Barnevernleder har beslutningsmyndighet, økonomi- og personalansvar. H\*n er ansvarlig for rapportering internt og ut til tilsynsmyndigheter/SSB. Ut fra overnevnte vil det være naturlig at leder er med i planleggingen og utformingen av en interkommunal tjeneste. Rutinearbeid og utforming av

tiltak for å skape en faglig god tjeneste bør være igangsatt før eventuell oppstart. Det vil være en klar fordel om barnevernleder er med i arbeidet med dette.

Ved et samarbeid etter vertskommunemodellen vil det representere økt reisevirksomhet for barnevernleder. Det legges opp til mobilitet blant ledelse for å unngå forhøyet reisevirksomhet for de øvrige ansatte i den grad det er mulig.

### **3.2.1 Fagleder**

Fagleder har ansvar for faglig utvikling av tjenesten og arbeidet med akuttberedskap. Barnevernleder og fagleder blir et lederteam. Et godt samarbeid mellom lederne vil være avgjørende for å opparbeide og drive en velfungerende barneverntjeneste. Siden barnevernleder er den som har vedtaksmyndighet, vil det være av stor betydning at det er god kommunikasjon i lederteamet.

### **3.2.2 Lederteam**

De ansatte er som nevnt ikke samlokalisert med et felles oppmøtested til daglig. Barnevernleder og fagledere er ansvarlige for å arbeide for en god faglig forankring i tjenesten. Felles fagmiljø opparbeides gjennom jevnlig felles drøftinger og fagutvikling samt veiledning – både i teamene og for hele tjenesten. Det er en forutsetning å utarbeide en god møtestruktur før en eventuell iverksettelse av interkommunalt barnevernsamarbeid. Gode IKT-løsninger vil være et godt verktøy for å gjennomføre felles drøftinger, fagutvikling og veiledning på grunn av avstandene. For eksempel muligheten til å ta i bruk lyd og bilde. Saksgjennomgang og veiledning bør skje ved felles fysisk oppmøte i de ulike teamene. Dette for å ha oversikt over utførelsen av arbeidet, rutiner og for å kunne drøfte saker og skape et økt samhold i tjenesten.

I følge Brandtzæg (2016) er den største utfordringen å få til et godt tverrfaglig forebyggende samarbeid med samarbeidspartnere i kommunene.

Utarbeidelsen av gode rutiner for hvordan barneverntjenesten skal ivareta det tverrfaglige samarbeidet, og kommunikasjon ut bør derfor ha stort fokus i lederteamet. Viser også her til nødvendigheten av mobilitet hos ledelsen på tvers av kommunegrensene.

Barnevernleder og gruppeledere må være synlig, og ha oversikt over saker, i alle kommuner. Det betyr at lederteamet må kunne påberegne noe forhøyet reisevirksomhet kontra det de har i dag.

### **3.2.3 Merkantilt ansatte**

Arbeidsgruppa og prosjektleder anbefaler at det ansettes to merkantile stillinger i staben. De skal være ansvarlige for utbetalinger i forbindelse med tiltak, skanning av dokumenter, arkiv, sentralbord, postmottak og løpende oppgaver knyttet til kontordriften. I kartleggingen som prosjektleder holder på med, kommer det frem at det er et ønske om merkantilt ansatte. I dag utfører saksbehandlerne merkantile oppgaver. Det gjør at mye av tiden de kan bruke i arbeid rettet mot barn og familiene deres går med til dette. Kvaliteten ved tjenestene forringes ved at fagstillinger er tillagt mange merkantile oppgaver i dag. Ved å benytte seg av merkantilt ansatte vil en, etter arbeidsgruppas og prosjektleders syn, kunne bidra til effektivisering ved at fagstillingene utnyttes til fagarbeid bedre enn i dag. Lønnskostnader er lavere for merkantilt ansatte enn for fagstillinger, og innsparinger er

mulig. I et interkommunalt barnevernssamarbeid etter modellen som skisseres vil det være økt behov for kontordrift. Spesielt med tanke på skanning av dokumenter for å ivareta informasjonsflyt mellom kommunene.

### 3.2.4 Advokattjenester

I dag kjøper alle barneverntjenestene, i Nord-Troms, advokattjenester fra eksterne advokater. Kostandene til advokattjenester kommer i tillegg til utgiftene knyttet opp mot annen ekstern virksomhet. Viser herunder til oversikt på side 10 i rapporten og utover.

Økonomi knyttet til overnevnte utredes ytterligere dersom kommunene inngår i et vertskommunesamarbeid. Hvis det lar seg forsvare økonomisk vil det være en klar fordel å ansette en eller flere advokat(er) i tjenesten. Advokaten vil være ansvarlig i forbindelse med saker i fylkesnemnda og ved domstolene. H\*n kan delta inn i drøftinger av saker og andre tilfeller på daglig basis. Ansettelse av advokat vil kunne føre til en spesialisering innenfor barnevern. Saksbehandlere vil kunne føle seg tryggere i nemndssaker og andre rettsbehandlinger fordi det kan gjennomføres drøftinger og samarbeid i forkant. Det kan bli bedre kvalitet over eventuelle saksfremlegg som utformes, og de ansatte vil kunne få bedre opplæring i å anvende juss i faglige vurderinger. Bruken av egne advokater kan være med på å forbygge omsorgsovertakelser fordi drøftinger underveis, sammen med andre tiltak, vil kunne føre til bedre oppfølging av barna og familiene deres.

Anslagsvise lønnskostnader er kroner 700.000-800.000,- i året. Hver fylkesnemndssak/behandling i Tingrett koster kommunen anslagvis mellom kroner 120.000-150.000,- Da mener man en «enkel behandling» som strekker seg over to dager. 5-7 saker av slik art vil dekke opp lønnskostnadene til advokat. Jf. andre barneverntjenester prosjektleder har vært i kontakt med.

Dersom en ser for seg at advokater kan utføre andre tjenester for kommunene kan det forsvares å ansette to. Advokater kan bidra inn i andre saker knyttet opp mot helse- og omsorgstjenester, oppvekst- og kultur etc. Alene vil det være snakk om svært forhøyede lønnskostnader for kommunene å opprette egne stillinger, men samlet sett vil det ikke medføre de samme kostnadene fordi kommunene er sammen om utgiftene. Følgelig kan det bidra til økt kvalitet i andre gjeldende enheter i de kommunene som inngår i samarbeidet.

### 3.2.5 Psykologtjenester

I NOVA-rapport i 2014 fant man at det var en høyere andel personer med helseproblemer for dem som hadde hatt barnevernstiltak enn for sammenligningsgrunnlaget. De har også en forhøyet andel av alvorlig sykkelighet og risiko for ulykker, selvmord og annen voldsom død, samt rusmisbruk. Bildet er med på å understreke viktigheten av forebyggende og terapeutiske instanser (Backe-Hansen, Madsen, Kristoffersen & Hvinden, 2014).

I et interkommunalt barnevernssamarbeid vil psykolog bidra i oppfølgingen av psykisk helse hos barn og unge. Tidlig intervensjon vil kunne føre til en forbyggende effekt hos dem som mottar hjelp. I dag er det slik at barneverntjenestene (og barnets fastlege) kan sende henvisning til barne- og ungdomspsykiatrien (heretter BUP) ved behov. Det er dessverre lang ventetid før barn og unge mottar hjelp. Barn må også få satt en diagnose før de kan motta behandling fra BUP.

Barn og unge under 23 år har rett til vurdering innen 10 virkedager. Vurderingen skjer på grunnlag av henvisningen. Fristen for å iverksette behandling er satt til 65 virkedager (Helsedirektoratet, 2015).

I flere tilfeller-, i barnevernssammenheng-, kan barn og unge ha behov for psykisk helsehjelp uten at de oppfyller diagnosekriterier. I disse tilfellene vil en kommunepsykolog være essensiell for å gi riktig hjelp til rett tid. I samarbeid med psykolog vil barneverntjenestene også ha et bedre grunnlag for å skrive henvisning til BUP når det er nødvendig.

Kommunepsykolog kan videre ivareta en veilederfunksjon for de ansatte. Kommunene reduserer dermed kostnader til å leie inn ekstern veiledning, og h\*n kan bidra som drøftingspartner i saker ved behov.

Primærhelsemeldingen, Meld. St. 26 (2014 -2015), vektlegger at kommunene må styrkes for å bli i stand til å oppfylle samhandlingsreformens intensjoner om koordinerte og helhetlige pasientforløp, mer forebygging og tidlig innsats, og flere helsetjenester levert i kommunene. Det er en målsetning å nå personer som i for liten grad etterspør tjenester, og å bidra med ressurser for dem med de største behovene, samt til grupper der sykdomsutvikling og sykehusinnleggelse kan forhindres gjennom forebygging, (oppfølging og rehabilitering). Folkehelsemeldingen, Meld. St. 19 (2014-2015), framhever at det forebyggende arbeidet må styrkes. Psykisk helse skal få en større plass i folkehelsearbeidet, og arbeidet med livsstilsendring og aktiv aldring skal videreutvikles (Helsedirektoratet, 2015).

Psykologtjenester kan videre knyttes opp mot helse- og omsorgsetatene i kommunene i et interkommunalt barnevernssamarbeid, og bidra til styrking av psykisk helsevern utover barneverntjenesten dersom kommunene ansetter flere psykologer. For kommunene kan lønnskostnader reduseres ved at det blir et «spleiselag» fordelt på dem som er med i det interkommunale barnevernssamarbeidet, og det vil kunne være mulig å ansette flere psykologer. Det kan bidra til muligheten for et faglig fellesskap, en bedre faglig forankring og gode muligheter for rekruttering av kompetanse. Kommunene i Nord-Troms vil med en slik forankring således kunne imøtekomme nasjonale krav om ansettelse av kommunepsykolog innen 2020.

På lederplass i psykologtidsskriftet trekkes det frem viktigheten for faglig fellesskap for å stimulere til faglig vekst og unngå at psykologer havner i individuelle vakuum (Olsen, 2011). Lønnskostnader er i snitt kroner 550.000,- for psykologer ansatt i kommuner og fylker (SSB, 2015-2016). Det bemerkes imidlertid at det kan være store lønnsforskjeller innen yrkesgruppene.

#### **4.0 Inndeling i team**

Antallet barn i kontakt med barnevernet har økt betraktelig. Økningen har vært på 77% de siste 15 årene (NOU 2016:16). Denne økningen fører til at store ressurser blir satt inn i forbindelse med barnevernsundersøkelser. Når tjenestene har få ansatte som skal jobbe i alle faser av en barnevernssak kan det føre til at hjelpetiltak ikke blir fulgt opp i tilstrekkelig grad. Dersom så skjer vil ikke tjenestene klare å jobbe godt nok forebyggende, og det er en fare for en økning i antall omsorgsovertakelser.

Barnevernets hovedoppgave er å sikre at barn og unge, som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og å bidra til at barn og unge får trygge oppvekst-vilkår. Barnevernet er først og fremst en hjelpetjeneste, men barnevernloven åpner samtidig for alvorlig inngripende tvangstiltak. Dette stiller store krav til barnevernets arbeid og til at rettssikkerheten til barn og foreldre blir ivaretatt på en god måte. Sakene er ofte komplekse og vanskelige. Som på andre områder er det også i disse sakene risiko for at det gjøres feil. Konsekvensene for de det gjelder kan imidlertid være svært store dersom feil begås. Barnevernet får

ofte kritikk, enten for å ha grepet inn for tidlig eller på feil måte, eller fordi de kommer for sent (Barne- og likestillingsdepartementet, 2016).

Ved å organisere i team ut fra fasen i en barnevernssak, *undersøkelse, tiltak og omsorgsoppfølging* legges det til rette for at de ansatte kan være en del av et fagmiljø som er mer spisset inn mot et felt. Saksbehandlerne får et mindre spenn innenfor sitt fagområde, og dernest større kapasitet til å arbeide godt i komplekse saker.

Barneverntjenesten inndeles i team ut fra fasen i en barnevernssak; undersøkelse, tiltak og omsorgsoppfølging. De ansatte er lokalisert som i dag, med unntak av forebyggende enhet. Her må en gjøre vurderinger av mobilitet for tilgjengelighet i alle kommunene i samarbeidet.

#### **4.1 Undersøkelsesteam**

Undersøkelsesteamet blir første kontakt med barnevernet for barna og familiene deres. Teamleder er ansvarlig for forsvarlig drift i det daglige; følge opp at undersøkelser gjennomføres og er ansvarlig for saksveiledning med de ansatte, samt for å videreutvikle, evaluere og rapportere til staben innenfor sitt ansvarsområde.

Teamleder for undersøkelsesteamet skal også jobbe med saker, men er ansvarlig for at rutineene for undersøkelsesarbeidet blir fulgt. H\*n har vedtaksmyndighet etter Barnevernslovens § 4-4 som omhandler Frivillige hjelpetiltak etter gjeldende lov og i noen personalmessige forhold som eksempelvis å innvilge et visst antall timer overtid etc. Teamleder lønnes som saksbehandler, men får en økonomisk kompensasjon for gruppelederfunksjonen. Denne fastsettes av arbeidsgiver og/eller er noe som besluttes i forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidet med akuttberedskap er underlagt undersøkelsesteamet. Her vil en også kunne finne spisskompetanse på å gjøre vurderinger på hva som er akutt og hva som kan inngå i ordinær saksbehandling. Utformingen av organisering av akuttberedskap gjøres av arbeidsgruppa som en del av prosjektet.

#### **4.2 Tiltaksteam**

Tiltaksteamet har ansvar for iverksettelse, oppfølging og evaluering av frivillige hjelpetiltak.

Teamleder for undersøkelsesteamet skal også jobbe med saker, men er ansvarlig for at rutineene for tiltaksarbeidet blir fulgt. Ansvarsområdet er å sørge for forsvarlig drift i det daglige; følge opp at tiltak iverksettes og evalueres, samt for å videreutvikle, evaluere og rapportere til staben innenfor sitt ansvarsområde. H\*n har vedtaksmyndighet etter Barnevernslovens § 4-4 som omhandler Frivillige hjelpetiltak etter gjeldende lov og i noen personalmessige forhold som eksempelvis å innvilge et visst antall timer overtid etc. Teamleder lønnes som saksbehandler, men får en økonomisk kompensasjon for gruppelederfunksjonen. Denne fastsettes av arbeidsgiver og/eller er noe som besluttes i forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Forebyggende enhet (felles tiltaksbank for kommunene) er underlagt tiltaksteamet. Enheten inneholder egne miljøterapeut(er), hjemmekonsulent(er), familierapeut(er), metodeveileder(e) etc. Det er naturlig at forebyggende enhet er mobil og jobber i alle kommunene som inngår i samarbeidet. Oppdrag fra forebyggende enhet utføres på bestilling fra barneverntjenesten som har

kartlagt behovene til tjenestemottakerne. Tiltakene skal evalueres i samarbeid mellom tjenestemottaker, saksbehandler (ansvarlig leder) og forebyggende enhet.

Felles forebyggende enhet kan opparbeides ved at noen saksbehandlerstillinger omdisponeres, omregning av kjøp av tjenester fra konsulenter til faste stillinger og kurs/opplæring fra Bufetat. Samt søke økonomiske midler fra Fylkesmannen.

### 4.3 Omsorgsteam

Omsorgsteamet har ansvaret for å følge opp barn og unge som har tiltak utenfor hjemmet. I tillegg vil rekrutteringsoppgaver av støttekontakter, besøkshjem, tilsynsførere og fosterhjem bli underlagt omsorgsteamet.

Teamleder for omsorgsteamet skal også jobbe med saker, men er ansvarlig for at rutinene for omsorgsarbeidet blir fulgt. Ansvarsområdet er å sørge for forsvarlig drift i det daglige; se til at oppfølging, tilsyn, tilbakeføringssaker og veiledning blir gitt i henhold i henhold til lovkrav. H\*n er ansvarlig for saksveiledning med de ansatte, for å videreutvikle og evaluere driften, samt rapportere til staben innenfor sitt ansvarsområde. Teamleder har vedtaksmyndighet etter Barnevernslovens § 4-4 som omhandler Frivillige hjelpetiltak etter gjeldende lov og i noen personalmessige forhold som eksempelvis å innvilge et visst antall timer overtid etc. Teamleder lønnes som saksbehandler, men får en økonomisk kompensasjon for gruppelederfunksjonen. Denne fastsettes av arbeidsgiver og/eller er noe som besluttes i forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

### 4.4 Oppsummering

Utfordringer ved denne organiseringen er overføringen mellom undersøkelse til tiltak som i noen tilfeller kan bli en «flaskehals». Dette fører til at barn og unge ikke får hjelpetiltakene de har krav på i tide. Det bør tas hensyn til disse utfordringene ved utarbeidelsen av rutiner for å unngå denne *sviktsonen*.

Antall stillinger kan fordeles ut på teamene ut fra behov. Antall barn i de ulike fasene, i en barnevernssak, og de ansattes kompetanse og interessefelt innenfor områdene vil ha betydning.

Når det er snakk om moderne barnevern er fokus på å ruste opp kompetansen for å imøtekomme barn og familiene som kommer i kontakt med barnevernet. De senere år har opplæring i evidensbaserte tiltak blitt innført som kompetanseheving til dem som jobber i fagfeltet.

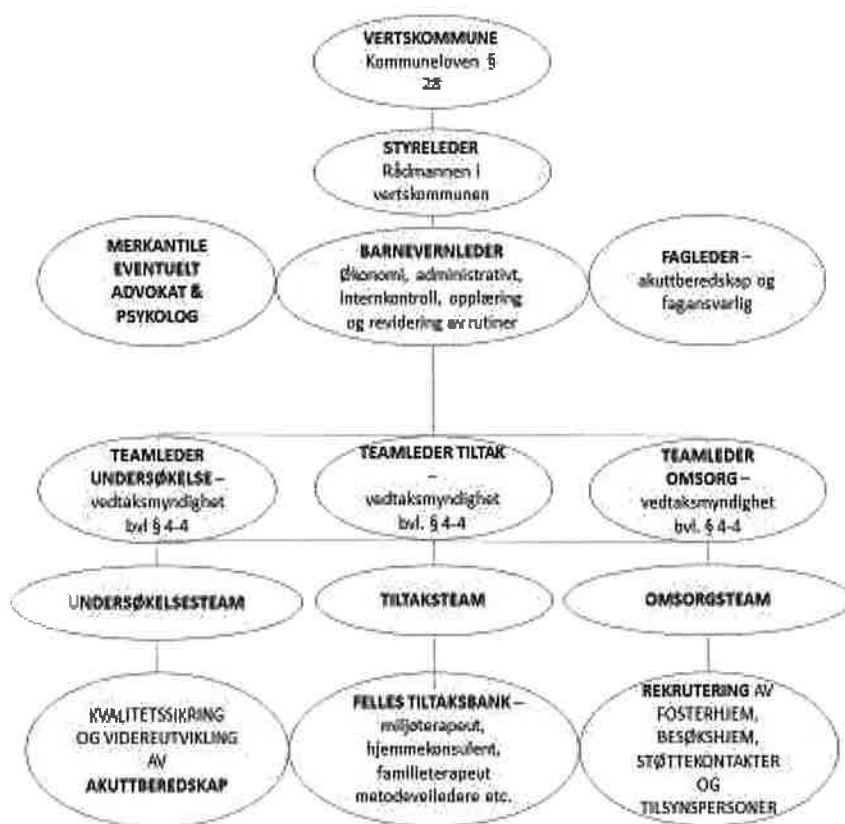
I barnevernsammenheng har det ifølge Bunkholdt & Kvaran (2015) vært en økende interesse for manual- og evidensbaserte metoder i barnevernsammenheng. De manualbaserte metodenes hensikt er at en skal ha kontroll over det som skjer, at klienten faktisk får den behandlingen h\*n skal ha, og at klienten skal kunne forstå og følge med på det som skjer. At en metode er evidensbasert, betyr at metodens effektivitet har støtte i forskning eller er empirisk dokumentert. Altså at det er vitenskapelig dokumentert effekt av metoden som benyttes. Det betyr imidlertid ikke at barnevernet ikke skal benytte metoder som har et relativt lavt evidensnivå for eksempel støttekontakt og besøkshjem.

Bufdir har overordnede faglige føringer om å bygge fagutvikling på beste tilgjengelig teoretisk og forskningsbasert kunnskap, praksiserfaringer og brukernes kontekstuelle preferanser (Grunnlagsdokumenter for veiledning i Bufetat 12/2016).

Flere forskere blant annet Mørch (2012) viser til at når barnevernet skal rustes opp må én av reformkomponentene være å gjøre evidensbaserte tiltak tilgjengelige for barnevernets familier. Utfra denne tilnærmingen vil felles forebyggende enhet kunne bidra til å utvikle et kompetent, og ikke sårbart, fagmiljø for å imøtekomme kravene en står ovenfor i barnevernet jf. NOU 2016:16.

## 5.0 Organisasjonskart

Arbeidsgruppa er kommet frem til følgende organisasjonskart under forutsetning at en får til gode prosesser i den videre utformingen av tjenesten:



## 5.1 Prosjektleders innspill til diskusjon

I første utkast var fagleder satt inn i et hierarki under barnevernleder. Prosjektleder har flyttet denne funksjonen på samme linje som resten av staben. Som nevnt vil samarbeid mellom fagleder og barnevernleder være helt avgjørende for å skape et bedre og mer robust fagmiljø som dermed indirekte medvirker til bedre kvalitet på tjenestene.

Det å utvikle et kvalitativt godt barnevern krever fagutvikling. Mange kommuner har inngått interkommunalt samarbeid som et virkemiddel for å innfri kravene. I evalueringer er det fremkommet at tids- og avstandsdimensjonen var en vurdert ulempe ved interkommunalt barnevernssamarbeid (Lichtwarck & Clifford, 2010). En ser at overnevnte kan stå i motstrid til hverandre. Samarbeid alene løser ikke utfordringene, og god kommunikasjon vil være av betydning for å lykkes, samt å klare å bygge et fellesskap blant de ansatte.



Prosjektleder mener at en organisering der barnevernleder og fagleder er sidestilte kan bidra til bedre kommunikasjonsflyt mellom de ansatte, staben og styret. Det vil være vanskelig å se for seg at en barnevernleder skal ha vedtaksmyndighet og være ansvarlig for driften, uten å ta del i fagansvaret. Med utgangspunkt i innbyggertall og størrelsen på tjenesten kan eventuelt styret gjøre vurderinger om behovet for en fagleder, eller om barnevernleder kan ha også denne funksjonen i samarbeid med teamlederne. En kan regne med en effektivisering av driften på nevnte område ettersom antall ledere kuttes fra 5 til 4.

## 6.0 Videre fremgang

Videre fokus vil innebefatte involvering av de ansatte i barneverntjenestene og arbeidstakerorganisasjoner, samt politikerne og administrasjonen i de aktuelle kommunene. Brukerstemmen ivaretas gjennom innspill fra Landsforeningen for barnevernens barn. Hvordan vi kan involvere de ulike aktørene drøftes fortløpende i arbeidsgruppa.

Som nevnt ser en at det vil være av stor betydning for den videre prosessen å få besluttet organisasjonskartet. Dersom en finner en god løsning kan drøftingene endre fokus mot faglig innhold, utarbeidelsen av gode rutiner, og praktisk gjennomføring. Noen elementer vil kunne si seg selv utfra måten barneverntjenesten er organisert på.

Konklusjonen fra evaluering som er gjort av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag viser til at sentrale erfaringer av interkommunale barnevern har bidratt til sterkere og mer stabile tjenester. Barneverntjenestens kompetanse og kapasitet har blitt styrket, tjenestene har blitt mindre sårbare, og det har blitt lettere å unngå inhabilitet. Forutsetningene for håndtering av krevende og komplekse saker har økt. Større tjenester har gjort det lettere å spesialisere kompetansen, muligheten for videreutdanning har blitt bedre og forutsetningen for utvikling av gode tiltak har blitt styrket. Imidlertid har alle tjenestene hatt utfordringer ved oppstart. Det har blitt brukt for kort tid til planlegging, tilrettelegging og organisering av tjenestene før oppstart. Og behovet for å samkjøre ulike kulturer, tradisjoner og rutiner har vært undervurdert (Brandtzæg, 2016:171).

Overnevnte samsvarer i stor grad med det barnevernledere i de interkommunale barneverntjenestene prosjektleder har vært i kontakt med formidler.

Prosjektleders anbefaling er at Nord-Troms kommunene bør ta høyde for forskning og erfaringer i sin prosess, og bruke tid på løsningsforslag til utfordringene andre har erfart i prosjektet. Åpenhet og tillit til egen og andres kompetanse kan være en forutsetning for å lykkes med prosjektet.

Forslaget som foreligger har vært ute vært ute på høring hos barnevernlederne, helse- og omsorgssjefene og oppvekst- og kulturlederne i de seks Nord-Troms kommunene, samt FO og Fagforbundet. Innspillene ligger som vedlegg til prosjektplanen, og er oversendt til rådmannsutvalget sammen med fremmet forslag for videre politisk behandling. Etter ønske fra Storfjord kommune er også et samarbeid ut fra kommuneloven § 27 forsøkt skissert i prosjektplanen etter gjennomført høringsrunde;

- Kommunene i Nord-Troms fortsetter med dagens organisering av barneverntjenestene, men med samarbeid innenfor enkelte områder.
- Det utarbeides en samarbeidsavtale som omhandler eksempelvis:
  - Barnevernvakt
  - Veiledning individuelt- og i forbindelse med sak
  - Kompetanseheving

- Tiltaksbank
- Tverrfaglig forum
- Tilsynsordninger

Dersom kommunene beslutter å samarbeide utfra vertskommuneprinsippet vil det være naturlig at en person er ansvarlig for å utarbeide rutiner for drift og håndtering av dokumentasjon i barnevernet. Det bør nedsettes en arbeidsgruppe sammensatt av ulike profesjoner til denne jobben. Drift er forsøkt skissert i prosjektplanen men må følgelig planlegges grundigere. I utformingen av rutiner til håndtering av dokumentasjon anbefaler prosjektleder KS veileder av 09.02.2017 som et naturlig styringsdokument.

## 6.1 Praktisk drift

Det er som nevnt arbeidsgiver sitt ansvar å rekruttere og ivareta ansatte som skal forvalte kommunenes tjenester. For barnevernsansatte gjenspeiles dette ansvaret blant annet i å sørge for veiledning, kompetanseheving og å sørge for sikkerheten til de ansatte. For at de som utfører denne viktige jobben rettet mot sårbare barn, unge og familiene deres er det også av betydning å ha gode arbeidsverktøy. Praktisk tilrettelegging vil og ha betydning for kvalitet i tjenesten.

## 6.2 Reisetid og oppmøtested

Det bør utarbeides arbeidsavtaler, av en eventuell vertskommune, som spesifiserer at de ansatte har oppmøtested som i dag. Avtalen bør stadfeste at de ansatte kan bli satt til å utføre arbeidsoppgaver på tvers av kommunegrensene ved behov.

Dersom samarbeidet skal være regulert etter kommuneloven § 27 vil ikke overnevnte være aktuelt. Da vil enhver kommune måtte sørge for at deres ansatte bidrar inn i eksempelvis felles tiltaksbank, akuttberedskap etc. og det bør utarbeides en samarbeidsavtale som omhandler dette i tillegg til andre aktuelle elementer.

Etter gjennomført spørreundersøkelse er det flere av de ansatte som har svart at de ser at økt reisebelastning kan bli en negativ konsekvens ved interkommunalt samarbeid.

I forkant er det vanskelig å si noe om reisebelastningen til den enkelte. Det en vet er at det vil kunne medføre økt reisetid i forbindelse med:

- Veiledning
- Felles fagutvikling
- Unntaksvis ved arbeid i andre kommuner
- Felles møter

Det kan antas at det vil være snakk om liten økning i reisetid for de aller fleste. Det bør legges opp til mobilitet hos ledelse, og bruk av lyd/bilde i de tilfellene det er mulig.

De ansatte som inngår i felles tiltaksbank vil måtte belage seg på en del kjøring i arbeidstiden. Imidlertid vil de få kompensasjon ved at de blir fratatt ordinære saksbehandleroppgaver som de har i dag, samt at de vil bli tilbudt kompetanseheving/videreutdanning/kursing.

Ved kjøring utover kommunegrensene vil det være naturlig å legge opp til kjøring innenfor ordinær arbeidstid i all hovedsak. Det vil være forutsigbart for de ansatte. Kommunene vil ha en bedre

oversikt over ressursbruk i forbindelse med reisevirksomhet, og en vil kunne unngå å lage egne avtaler. Ved reiser i forbindelse med kurs og videreutdanninger skal det rimeligste alternativet alltid legges til grunn. Annen reisetid utenfor normal arbeidstid må avklares på forhånd. I utformingen av eventuelle avtaler skal Arbeidsmiljølovens bestemmelser ligge til grunn. Det er arbeidsgivers ansvar å se til at vilkårene i lovverket er oppfylt.

### 6.3 Tjenestebiler

Barnevernansatte er avhengige av høy mobilitet i sin arbeidshverdag. De er ofte hjemme hos familier, ute for å gjennomføre barnesamtaler, i møter med samarbeidspartnere, fosterhjemsoppfølging og annet. Det er også behov for å kunne ha med tjenestemottakere i bilen. Det bør være krav til at bilene som benyttes i arbeidssammenheng ivaretar både tjenestemottakernes- og tjenesteytternes sikkerhet. I barnevernsarbeid kjører en ofte lange distanser i forbindelse med plasseringer, tilsyn under samvær og annet. Bilene må ha plass til barnestoler og kunne romme en del utstyr.

Ut fra gjennomført kartlegging av barneverntjenestene er det bare en kommune som disponerer egen bil de slipper å dele med andre. De øvrige deler enten biler med andre etater, eller bruker privat bil med kjøregodtgjørelse etter gjeldende KS-satser. Noen av kommunene har i tillegg egne avtaler der de ansatte får fast godtgjøring per år regulert av antall kilometer (heretter km) de har kjørt.

Prosjektleder anbefaler at det bør vurderes bruk av tjenestebil. Ved bruk av privat bil i arbeidssammenheng kan en problematisere flere elementer. Plass og sikkerhet er som nevnt et av elementene. Et annet er spørsmålet om gjeldende forsikringer dersom det skulle skje noe uforutsett under kjøring. Det kan også stilles spørsmål til ivaretagelse av personvernet til tjenestemottakerne når en benytter privatbil i arbeidssammenheng, samt de ansattes sikkerhet og personvern. Bruk av private biler i arbeidssammenheng bør egentlig ikke forekomme, og kun skje unntaksvis. De ansatte får da kjøregodtgjørelse etter gjeldende KS-satser.

Prosjektleder har vært innhentet tilbud, på fem stasjonsvogner og fem sedanutgaver, fra flere leasing firmaer. Tilbudet fra Bil i nord er det som er det billigste. De har også en avtale med MECA/Storslett Auto om å ta servicer/verksted der i tillegg til i Tromsø. Tilbudene presenteres nedenfor som PDF-filer.



Lokal  
kalkyle\_1038169\_1.p



Tilbudsforslag\_1038  
169\_1.pdf\_Ford\_Foc

Ingen av barneverntjenestene, i Nord-Troms, har en samlet oversikt over kostnadene ved kjøring. Prosjektleder har derfor tatt utgangspunkt i gjeldende KS-satser og satt de opp mot kostnadene ved bruk av leasede biler pr. bil pr. år. En har tatt utgangspunkt i satser etter kroner 3,50,- per km. og har trukket fra 1 krone med tanke på kostnader til drivstoff og andre forbruksvarer.

I regnestykkene er det ikke tatt høyde for passasjertillegg, kosttillegg etc. siden disse vil være de samme uavhengig av om en bruker tjenestebil eller privat bil. Det er heller ikke lagt inn særavtaler

de ulike kommunene har selv om disse også må iberegnes som besparelse for kommunene ved bruk av leasede biler.

Ved bruk av privat bil:

Antall kilometer per bil.	150.000,-
Kjøregodtgjørelse etter KS-satser (3, 50 kroner – 1 krone)	x 2,50,-
<b>Sum</b>	= 375.000,-
Kostnader for bensin/bilrekvisita	+ 150.000,-
<b>Samlet sum</b>	= <b>525.000,-</b>

Ved bruk av leaset bil (utfra tilbud gitt av Bilinord på 10 biler):

Antall kilometer per bil	150.000,-
Terminbeløp kr. 3685,- x 4	+ 14.740,-
Termingebyr kr. 106,- x 4	+ 424,-
<b>Sum</b>	= 165.164,-
Kostnader for bensin/bilrekvisita	+ 150.000,-
<b>Samlet sum</b>	= <b>315.164,-</b>

I tillegg vil det tilkomme kommunene et engangsbetrag på kroner 5615,- ved inngåelse av leasingavtale:

Etableringsgebyr	3685,-
Tinglysningsgebyr	+ 1625,-
<b>Sum</b>	= 5615,-

Som nevnt har ingen av barneverntjenestene total oversikt over antall kilometer som kjøres per år. Imidlertid synliggjør regnestykket ovenfor at det vil kunne være snakk om store besparelser knyttet til kjøring ved å inngå en leasingavtale av denne karakteren. Bil i nord påpeker i sitt tilbud at grunnen til de lave kostnadene er antall biler. Alene vil ingen av kommunene ha behov for et så stort antall biler, men dersom en ser barneverntjenesten under ett vil 10 biler ikke være mye. Kostnadene knyttet til bilbruk vil fordeles på kommunene utfra fordelingsnøkkelen som benyttes ved andre interkommunale samarbeid.

#### 6.4 E-arkiv og mobilt barnevern

Som nevnt tidligere vil felles E-arkiv være en klar fordel for at de ansatte skal kunne arbeide i saker på tvers av kommunegrensene etter vertskommunemodellen. Saksbehandlerne må kunne ha mulighet til å kunne saksbehandle i saker i andre kommuner for å avhjelpe ved for eksempel inhabilitet, sykefravær etc.

Ved samarbeid om akuttberedskap vil den som har barnevernvakt ha tilgang til nødvendige saksopplysninger. Barnevernvakta kan skrive inn notater og eventuelle vedtak på aktuelle barn hvis de har tilgang til samme arkiv.

Dersom en ser for seg samarbeid om deler av tjenestene (organisert etter kommuneloven § 27) vil en måtte gå i dialog med fylkesmannen i forhold til taushetsplikt og annet for å eventuelt kunne få tilgang til saker på tvers av kommunegrensene.

For å øke arbeidskapasiteten og effektivisere dagens måte å jobbe på har barneverntjenestene et samlet ønske om mobilt barnevern. Mobilt barnevern vil ikke være nødvendig for å kunne inngå i interkommunalt barnevernsamarbeid, men vil kunne øke effektiviteten hos de ansatte betraktelig. Saksbehandlere kan skrive inn referat direkte på et kodet nettbrett i forbindelse med for eksempel hjemmebesøk. Omlegging til mobilt barnevern vil således også kunne ivareta rettsikkerheten til tjenesteyterne bedre. En sikrer at håndskrevne notater ikke kan gjøres tilgjengelig for andre, eller at saksbehandlere ikke får kapasitet til å journalføre tilstrekkelig i etterkant. Tjenesteyterne kan få innsyn i det som skrives umiddelbart og komme med eventuelle innspill.

Prosjektleder har vært i kontakt med leder for IKT Nord-Troms Tom Eirik Jensen. Det er oversendt kostnadsoverslag på moduler til saksbehandlerprogrammet «Familia», mobilt barnevern og opplæring til VISMA som leverer tjenestene. I følge Jensen vil en eventuell implementering av funksjonene gjøres av de IKT ansattes fellesorganisasjon i Nord-Troms, og ikke by på praktiske utfordringer. Jensen sier funksjonen ligger inne per i dag, men de ansatte har ikke fått tilgangene til å kunne logge seg på de andres arkiver.

Lyngen har som kjent meldt seg ut av gjeldende samarbeidsavtale for IKT-samarbeid i Nord-Troms. I følge Jensen vil det ikke by problemer i forhold til en eventuell omlegging siden alle kommunene bruker saksbehandlerprogrammet «Familia». Det vil imidlertid ha betydning for øvrige datasystemer kommunene benytter seg av. Det vil for eksempel ikke være mulig for ansatte i andre kommuner å booke møterom i Lyngen, legge inn dokumenter i ephorte etc. Kostnadene for Lyngen ved omlegging til felles e-arkiv for barneverntjenesten må avklares mellom kommunene før en eventuell implementering dersom det blir aktuelt.

Tom Eirik Jensen har innhentet pristilbud på mobilt barnevern for Nord-Troms. Nedenfor presenteres tilbudet fra VISMA. Det har ikke vært mulig å innhente for Lyngen siden de ikke deltar inn i IKT-samarbeidet, men ut fra befolkningstall kan en ta utgangspunkt i gjeldende priser for de andre kommunene.

***Tilbud Mobilt Barnevern til kommunene Nordreisa (med Kvænanen), Skjervøy, Kåffjord og Storfjord.***

***Mobilt Barnevern (kr. 6 pr innb., minimum 5 000) 20% rabatt på Bruksrett innrømmet. Std fastpris tjenestepakke er kr. 80 000,-***

<b><i>MBV</i></b>	<b><i>Årlig Bruksrett</i></b>	<b><i>Etablering (Engangs)</i></b>	<b><i>Tjenester (Engang)</i></b>
<b><i>Nordreisa/Kvænanen 6 127 innb</i></b>	<b><i>29 410</i></b>	<b><i>0</i></b>	<b><i>50 000</i></b>
<b><i>Skjervøy</i></b>	<b><i>24 000</i></b>	<b><i>0</i></b>	<b><i>50 000</i></b>
<b><i>Kåffjord</i></b>	<b><i>24 000</i></b>	<b><i>0</i></b>	<b><i>50 000</i></b>
<b><i>Storfjord</i></b>	<b><i>24 000</i></b>	<b><i>0</i></b>	<b><i>50 000</i></b>

***(Alle summer er eks mva)***

*Fastpris tjenester inkluderer oppsett, installasjon og opplæring. Evt MDM løsning med lisenser kommer utenom.*

Kostnadene knyttet til mobilt barnevern vil fordeles på kommunene utfra fordelingsnøkkelen som benyttes ved andre interkommunale samarbeid. Leder for IKT Nord-Troms sine tilbakemeldinger er at en bør legge forslaget frem for kommunene, og få ja eller nei. Når kommunene har bestemt seg får IKT beskjed og setter i gang hvis det er aktuelt. Fra oppstart må det påberegnes en måned for installasjon. Opplæring i bruk tar barneverntjenesten selv.

Omlegging til felles e-arkiv vil bare være aktuelt ved et vertskommunesamarbeid, og kan innhentes dersom det blir aktuelt. Per i dag har som nevnt samarbeidskommunene i IKT-samarbeidet mulighet til å kunne logge seg på «Familia» hvis de får tilgang, og vil ikke medføre ekstra kostnader for kommunene. Nødvendige tilganger kan ordnes internt. Unntaket vil være Lyngen.

## **6.5 Tilgang til praktiske løsninger på tvers av kommunegrensene**

Alle kommunene som inngår i et interkommunalt samarbeid om barnevern vil være ansvarlige for å stille lokaler til bruk på tvers av kommunegrensene ved behov. Da spesielt med tanke på egnede barnesamtalerom, møterom og kontorplasser. De vil også være ansvarlige for at lokaleleene er utformet på en sån måte at sikkerheten til de ansatte er ivaretatt med eventuelle alarmer, fluktmuligheter og annet på samme måte som i dag.

Det samme gjelder mulighetene til å kunne nyttiggjøre seg av lyd/bilde. Slik prosjektleder forstår det vil ikke tilgangen til gode IKT-løsninger by på store utfordringer. Alle samarbeidskommunene har opplyst og ha god tilgang til dette, og tjenestene benytter systemene i stor grad allerede i dag. Dette vil gjøre seg gjeldende uavhengig av hvilken samarbeidsform en eventuelt velger.

Overnevnte vil ikke slik prosjektleder ser det påføre kommunene ytterligere utfordringer og kostnader utover de kravene som gjelder per i dag. Unntaket er for en eventuell vertskommune hvis en velger det som alternativ.

En eventuell vertskommune må kunne stille lokaler til en stab og et tiltaksteam. Felles tiltaksbank i tiltaksteamet vil som nevnt være mobilt i stor grad. Teamet vil likevel ha behov for å benytte seg av barnesamtalerom, møterom og kontorplasser. Kostnadene knyttet til praktiske løsninger vil fordeles på kommunene utfra fordelingsnøkkelen som benyttes ved andre interkommunale samarbeid.

## **6.6 Tverrfaglig samarbeid**

En av utfordringene ved interkommunalt barnevern som er pekt på av tidligere evalueringer er at geografisk avstand kan bidra til at tjenesten blir mindre tilgjengelig for innbyggerne og samarbeidspartnere (Brandtzæg, 2006 i Andrews, Gustavsén & Lindeløv, 2015). Overnevnte har også vært en bekymring som fremkommer i vår gjennomførte spørreundersøkelse.

Andrews, Gustavsén & Lindeløv (2015) fant at seks av ti barnevernledere mente at tjenesten var like tilgjengelig for alle kommunene inn i et samarbeid, og åtte av ti ga uttrykk for at det tverrfaglige samarbeidet fungerte godt. Forskjellene fremkom tydeligere i rådmennene sine svar. Der syv av ti rådmenn fra vertskommuner ga uttrykk for tilstrekkelig tilgjengelighet, mens fem av ti i samarbeidskommuner ga uttrykk for det samme. Imidlertid påpekes det at om barnevernet i så liten grad er med i tverrfaglige team i kommunene som rådmenn i samarbeidskommuner ga uttrykk for, kan det handle om at tjenestene er organisert slik at de ikke i tilstrekkelig grad ivaretar helhet, det vil si at tjenestene i for stor utrekning er fragmentert og er således en utfordring for barnevernlederne.

I forslaget til utforming av tjenesten har Nord-Troms slik prosjektleder ser det gode forutsetninger for å ivareta et godt samarbeid med tjenestemottakere og andre samarbeidspartnere ved at alle kommuner skal være bemannet til enhver tid. Det er videre påpekt tidligere at det legges opp til mobilitet hos ledelsen ved et vertskommunesamarbeid. Dette omhandler følgelig også deltakelse i tverrfaglige fora, og synlighet i alle kommuner uavhengig av vertskommune. Prosjektleder anbefaler at det brukes tid på å drøfte og utarbeide rutiner som omhandler hvordan tjenesten skal arbeide tverrfaglig ved et samarbeid etter kommuneloven § 28. Ved et samarbeid etter kommuneloven § 27 vil ikke overnevnte være av betydning å drøfte videre siden barneverntjenestene vil være organisert og styrt som i dag.

## 7.0 Akuttberedskap

Barn og unge har krav på bistand i akutte krisesituasjoner når de har behov for øyeblikkelig hjelp fra barnevernet. Siden 2009 har vi hatt Alarmtelefon for barn og unge for å styrke akuttberedskapen i barnevern (se [www.116111.no](http://www.116111.no) for utfyllende informasjon).

Barnevernloven inneholder ingen egne bestemmelser som regulerer ordninger med barnevernvakt, og det er barnevernlovens alminnelige regler som må legges til grunn for barnevernvaktens virksomhet (KS, 2015-2016).

I gjeldende barnevernlov regulerer 6 ulike hjemler inngrep i akutte situasjoner; Bvl. §§ 4-6 første ledd (midlertidig plassering utenfor hjemmet i akutte faresituasjoner), 4-6 andre ledd (foreløpig flytteforbud), 4-9 jf. 4-8 annet ledd annet setning (midlertidig plassering utenfor hjemmet av nyfødt barn som enda ikke har flyttet hjem til foreldrene), 4-25 annet ledd jf. 4-24 (midlertidig plassering i institusjon for barn med alvorlige atferdsvansker) og 4-29 fjerde ledd (midlertidig vedtak om plassering i institusjon hvor det er fare for at barnet kan bli utnyttet til menneskehandel).

Felles for alle akuttvedtakene er at barnet befinner seg i en faresituasjon som krever at tiltak må iverksettes særlig raskt for at barnet skal bli beskyttet, og da raskere enn normal saksbehandling gir adgang til.

Det er særlig Bvl. § 4-6 første ledd som utløser en plikt til å iverksette tiltak dersom et barn er uten omsorg. Barnet kan bare sies å være uten omsorg når ingen tar seg av det. Dersom barnet blir forsvarlig ivaretatt av andre enn foreldrene kommer loven normalt ikke til anvendelse.

Etter gjeldende barnevernlov kan barneverntjenesten og påtalemyndighetene treffe akuttvedtak. Imidlertid fremmes det forslag i NOU 2016:16 om å frata påtalemyndigheten anledningen til å treffe akutte vedtak, unntatt ved fare for utnyttelse til menneskehandel. Andre enn disse skal kun kunne fattes av barnevernstjenesten leder eller dennes stedfortreder.

Videre er det forslag i NOU 2016:16 om erstatte ordet «akutt» med «haste» i denne sammenhengen. Med bakgrunn i at den nye barnevernloven ikke er vedtatt per i dag benyttes den gamle terminologien inntil annen foreligger.

Ny barnevernlov vil føre til et styrket krav til akuttberedskap i barneverntjenestene i tillegg til en rekke andre krav. I akutte situasjoner vil det være snakk om tilgjengelig beredskap med kompetanse til å gjøre akuttvurderinger i forbindelse med henvendelser. I st.prp.nr. 1 (2004-2005) – Barne- og familiedepartementet som omhandlet de regionale føringene for utvikling av barnevernet var et av elementene som ble løftet å redusere andelen akutt plasseringer. Bruken av akuttvedtak, og vurderinger i sakene, har vært gjenstand for stadige drøftinger i barneverntjenestene. Det er

komplekse beslutninger som skal tas. Beslutningene kan få store konsekvenser for barn og familiene deres. Og noe av kritikken fra nasjonalt hold har vært at akuttvedtak benyttes i for stor grad.

En ser at blant annet akuttberedskap i henhold til nye lovkrav vil kunne synes vanskelig å innfri. Spesielt i små kommuner med få ansatte i barneverntjenestene.

I 2008 var det 58 % av kommunene på landsbasis som ikke hadde organisert beredskap etter barneverntjenesten kontortid. I følge SSB i 2013 inngikk flere kommuner interkommunale barnevernssamarbeid. Det totale bildet på akuttområdet hadde likevel ikke endret seg vesentlig siden 2008 (Bufdir, 2014). I utredningsprosjektet for interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord-Troms har vaktberedskap vært drøftet flere ganger i arbeidsgruppa.

Forutsetningen for å kunne gjennomføre presentert(e) løsningsforslag er at avtalen er lovlig innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Forslag til avtale blir oversendt FO og Fagforbundet for gjennomgang.

Etter drøftinger har det blitt fremmet et forslag til akuttberedskap i Nord-Troms kommunene som kan gjøre at en ikke trenger å tenke annen omorganisering av tjenestene til eksempelvis turnusjobbing.

## **7.1 Kjøp av akuttberedskap fra andre**

Barnevernlederne har formidlet at de primært vil kjøpe tjenester fra andre. Barnevernleder i Kåfjord har ikke deltatt i drøftingene. Barnevernvakt i Alta og Tromsø ble nevnt i den sammenhengen på grunn av de geografiske avstandene i regionen. Det er ca. en utrykningstid på 5 timer fra Tromsø til Kvænangen som ligger lengst mot nord av samarbeidskommunene.

Prosjektleder tok kontakt med barneverntjenesten i Alta for å innhente informasjon om hvordan deres vaktordning er organisert, og eventuelt innhente kostnadsoverslag for kjøp av tjenester hvis det var mulig. Tilbakemeldingen fra enhetsleder for barnevern var at de ikke har barnevernvakt. Akuttberedskapen der er organisert ved at enhetsleder er tilgjengelig på telefon fra blant annet politiet, og utkaller saksbehandlere ved behov. Det er ikke mulig å kjøpe barnevernvakt-tjenester fra Alta.

Prosjektleder tok kontakt med leder for barnevernvakta i Tromsø for å innhente informasjon om hvordan deres vaktordning er organisert, og eventuelt innhente kostnadsoverslag for kjøp av tjenester hvis det var mulig. Tilbakemeldingen fra leder for barnevernvakta var at de ikke kan tilby denne tjenesten i dag. De har ikke saksbehandlerprogram eksempelvis «Vaktdata» som gjør det mulig å tilby tjenester til andre kommuner. Leder for barnevernvakt formidler at hun ikke mener det er forsvarlig med en utrykningstid på 5 timer. Videre opplyses det om at de ikke har annen beredskap enn at barnevernleder blir kontaktet utenom ordinær kontortid. Barnevernleder utkaller saksbehandlere ved behov.

Ut fra overnevnte kontakt vil det ikke være mulig å kjøpe akuttberedskap tjenester fra andre.

## **7.2 Akuttberedskap organisert etter vertskommunesamarbeid**

Per i dag er det ansatt 5 barnevernledere fordelt på de 6 kommunene. Dersom en ser for seg et interkommunalt barnevernssamarbeid vil det være naturlig å utlyse barnevernlederstilling for denne



eksternt. Dersom en tenker faginndelinger vil det være behov for fagledere på de ulike områdene. Fagledere bør ha delegert hel- eller begrenset beslutningsmyndighet.

Barneverntjenesten har et felles telefonnummer til barnevernvakta. Telefon-nummeret gis ut til publikum, legges ut på kommunenes hjemmesider og gis til alarmtelefonen for barn og unge.

10 personer inngår i en bakvaksordning som rullerer fra uke til uke. Personen som har bakvakt er tilgjengelig på oppgitt telefon-nummer utenom ordinær kontortid. Bakvakten har en økonomisk godtgjøring på kroner 10.000,- per uke. Det må tas høyde for ytterligere kompensasjon ved høytider og ferier ved forhandling av en avtale. Summen må foreligge før en eventuell avtale inngås.

Bakvakten har vedtaksmyndighet, og har ansvar for i henhold til (KS, 2015-2016):

- Samarbeidskommunenes operative tjeneste hva angår krise og akutt arbeid etter barnevernloven, det vil si i situasjoner som krever umiddelbar bistand fra barnevernet
- Svar på telefoniske henvendelser til barneverntjenesten
- Råd og veiledning til lokale instanser når det oppstår behov for å iverksette tiltak for å ivareta barn i en akutt situasjon
- Oppfølging av barn og unge som er pågrepet av politiet
- Vitneførsel etter oppdrag som bringe inn for rettslig behandling
- Beredskap for den nasjonale alarmtelefonen for barn og unge 116 111

Dersom det er nødvendig å utkalle saksbehandlere i de aktuelle kommunene er det bakvaktens ansvar. Bakvakten står ansvarlig for vedtaksmyndighet ved eventuelle akuttvedtak. Utkalte saksbehandlere vil få 100% overtidsbetaling ved utrykning. Samt utbetaling etter gjeldende regler ved overtid i høytider o.a. Bakvakt har samme avtale om overtidsbetaling, og avspasering ved en eventuell utrykning.

Det opprettes en liste over saksbehandlere som vil jobbe akutt i alle samarbeidskommunene. Av 12 forespurte har 7 per i dag sagt at de kan stå på en ringeliste. Saksbehandlere som inngår i beredskapsordningen godtgjøres med en årlig sum på kroner 5000,- uavhengig om de må rykke ut eller ikke. Det er bakvaktens ansvar å gjøre vurderinger om hvilke saksbehandlere som rykker ut. Det bestemmes ut fra geografisk avstand og annet, samt at oppdrag rulleres på dem på ringelista.

Det vil være vanskelig å beregne kostnader knyttet til overtidsbetaling for saksbehandlere siden antall utrykninger ikke lar seg predikere. Imidlertid vil en bedre faglig forankret siling i førstekontakten med tjenestene kunne bidra til færre akuttutrykninger. Og følgelig også være kostnadsbesparende. Det viktigste argumentet vil likevel ikke være knyttet opp til økonomi. Det må foretas en forholdsmessighetsvurdering, hvor bruk av andre og mindre inngripende tiltak skal vurderes. Videre må tiltaket i den konkrete situasjonen vurderes å være til barnets beste, jf. Barnekonvensjonen artikkel 3, Grunnloven § 104 andre ledd og Barnevernloven § 4-1.

I forslag til ny barnevernslov løftes barn til å være rettighetshavere (NOU 206:16). Som en følge av denne endringen vil kommunene bli ansvarliggjort for utøving av barnevernstjenester i større grad. At kommunene har en robust og velfungerende akuttberedskap kan i den sammenhengen være av stor betydning.

Uten en beregning av overtidsbetaling ved utrykning, og økonomisk kompensasjon ved høytider og ferier, vil kostnadene for akuttberedskapen være kroner 555.000,- som fordeles på de seks kommunene.

Kostnader for akuttberedskap:

Bakvakt	10.000,- x 52 uker	Sum: 520.000,-
Godtgjøring saksbehandlere	5000,- x 7 (antall på ringeliste)	Sum: 35.000,-
		<b>Sum: 555.000,-</b>

Beregning av overtidsbetaling ved utrykning, avspasering og økonomisk kompensasjon ved høytider og ferier er ikke iberegnet. Disse kostnadene vil likevel kunne beregnes til å ligge på omtrent samme sum som i dag for kommunene.

Ved et vertskommunesamarbeid vil det være mulig for dem som inngår i vaktordningen å gå inn på saksbehandlerprogrammet «Familia» (som benyttes av alle samarbeidskommunene) og skrive notater, innhente nødvendige dokumenter og fatte akuttvedtak etc.

### **7.3 Akuttberedskap organisert ved samarbeid regulert av samarbeidsavtale – forslaget er presentert av barnevernlederne i Kvæningen/Nordreisa, Skjervøy, Storfjord og Lyngen 07.06.2017:**

Det skal være 2 stykker som har barnevernvakt hver uke, utenom ordinær kontortid, der en er stedfortreder for barnevernleder med vedtaksmyndighet. Personene er da fritatt sine ordinære arbeidsoppgaver, og jobber kun med barnevernvakt.

Stedfortreder er ansvarlig for å gjøre vurderinger om situasjonen er av en karakter som krever utrykning. Hvis man må rykke ut skal alltid to dra sammen.

En ser for seg at 20 personer skal inngå i ordningen, og det skal rulleres på disse gjennom hele året.

Fordeler ved skissert løsning:

- En risikerer ikke at noen på ringelista ikke kan stille ved akutte situasjoner

Ulemper ved skissert løsning:

- Dersom samarbeidet ikke er formalisert gjennom en vertskommune vil ikke saksbehandlere ha tilgang til å kunne saksbehandle for andre kommuner i saksbehandlerprogrammet «Familia» av hensyn til taushetsplikt.
- Det er mulig å benytte et eget saksbehandlingsprogram som kalles «Vaktdata». Da må samarbeidskommunene gå til innkjøp av programmet. I følge KS (2015-2016) benyttes dette av barnevernvakta i Trondheim og Bergen. Det er mulig å produsere rapporter og enkeltvedtak på en sikker måte i programmet, og oversende dem til hjemkommune og Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker.

Prosjektleder har ikke innhentet kostnadsoverslag på å ta i bruk «Vaktdata» på grunn av at forslaget nylig ble fremmet. Det er av samme grunn ikke gjort beregninger av overtidsbetalinger, hva det eventuelt har å si for ordinær bemanningssituasjon og annet. Innhenting skjer fortløpende dersom det er aktuelt for samarbeidskommunene.

## 8.0 Personalmessige konsekvenser vertskommunesamarbeid

Prosjektleder har tatt utgangspunkt i prosjektrapporten som er utarbeidet for Vesterålen interkommunale barnevern. Det må tas høyde noen lokale tilpassinger, blant annet med tanke på at det ikke er aktuelt med total samlokalisering i Nord-Troms.

Det vil være beskjedne personalmessige konsekvenser ved skissert samarbeid. De største endringene vil være:

- Forhold til ledelse (flere ansatte under leder, større fysisk avstand til leder).
- Omplussing av ledere. Barnevernlederstillingen anbefales utlyst eksternt.
- Mindre endringer på lønningsvilkår. Sikringsregelen i HTA legges til grunn slik at ingen kommer ut med dårligere lønn enn i dag.
- Endret reisemønster. Dersom lyd/bilde tas i bruk i større grad enn i dag, kan det faktisk medføre redusert reisetid. Det antas likevel en økning i reisetid i en innkjøringsfase. Den enkelte ansatte/leder må selv vurdere når det er hensiktsmessig å bruke videokonferanseutstyr.
- Større grad av spesialisering på innsatsområder (undersøkelse/tiltak).
- Mindre kompetansetiltak for å tilpasse seg ny organisering og arbeidsfordeling.

### 8.1 Oppmøte sted, lønn og kjøreordninger

Som nevnt vil de fleste ha oppmøtested som i dag. Etter anbefalinger fra (KS i Isaksen, 2010) foreslås det at det utarbeides arbeidsavtaler hvor det stadfestes at alle ansatte har hele regionen som arbeidssted, med nærmere spesifisering (på adresse) hvor de ulike arbeidsstedene kan være. Alle ansatte må tegne ny arbeidsavtale ved overdragelse til valgt vertskommune. Argumentet for en relativt vid definisjon av arbeidssted er arbeidsgivers mulighet til å kunne nytte de ansatte på ulike steder til ulike tider, ut fra den enkeltes kompetanse og arbeidsgivers behov. Samtidig vil det være økonomisk gunstig for arbeidsgiver at man ikke snevrer inn på begrepet arbeidssted, da det vil kunne utløse relativt store kostnader på kjøregodtgjørelse. Arbeidsgiver følger derfor prinsippet om at det er den ansattes plikt å komme seg på jobb, uansett hvor jobben måtte være. En forutsetning for å kunne gjøre en slik endring i arbeidsavtalen er at de ansatte kan velge å reservere seg mot å la seg overdra til annen virksomhet.

Det bemerkes at videre forhandlinger/drøftinger etter at trinn 1 er gjennomført, må avgjøre om arbeidsgiver skal gå inn på overgangsordninger som kompenserer for økt kjøretid for å komme seg til/fra jobb. Mulige kompensasjonsordninger som vil være grunnlag for videre drøftinger kan være:

- Hel eller delvis kjøring i arbeidstiden for en nærmere bestemt periode.
- Kilometergodtgjørelse etter en avtalt sats.
- Et avtalt månedlig beløp for en nærmere bestemt periode.
- En avtalt engangsutbetaling.

Det har som nevnt innledningsvis vært vanskelig å få et god nok kartlegging av driftskostnader for barnevern i alle kommunene blant annet på grunn av arbeidsgruppas sammensetning. Utgangspunktet for lønnskostnader presenteres derfor ut fra tabell for gjennomsnittslønn funnet på SSB (2017) utdanning.no. Denne tar ikke hensyn til ansenitet.

Yrke	Sektor	Gjennomsnittslønn
Leder av omsorgstjenester for barn (heltid)	Kommunal	Kroner 590.400,-
Rådgivere innen sosiale fagfelt (heltid)	Kommunal	Kroner 466.800,-

Noen av kommunene har en rekke særordninger. Eksempelvis er det lagt til at ansatte lønnes med 8 år ansenitet ved oppstart selv om de ikke har opparbeidet seg det, kompensasjon for tilgjengelighet ved ekstra fridager etc.

Ved et samarbeid organisert etter vertskommunemodell bør lønnsnivået harmoniseres gjennom lokale lønnsforhandlinger, eventuell særskilte forhandlinger.

## 9.0 Interkommunalt barnevernsamarbeid etter kommuneloven § 27

Dersom samarbeidet skal være utfra en samarbeidsavtale vil barneverntjenestene være organisert som i dag, men samarbeider om aktuelle områder. Barnevernleder er ansvarlig for driften av tjenesten på vegne av kommunen som i dag.

Forslag fra barnevernlederne som deltok på arbeidsgruppemøtet 07.06.17 er at kommunesamarbeid etter kommuneloven § 27 utredes ytterligere. De formidler at de vil drøfte et eventuelt samarbeid ytterligere og at det er for tidlig i prosessen å beslutte noe.

I forhold til felles tiltaksbank er forslaget fra barnevernlederne at alle kommunene går inn med en felles sum til å opparbeide- og videreutvikle tiltakene. En ser for seg at det skal være en ekstern koordinator/fagutvikler som skal være ansvarlig for jobben. Finansieringen skal skje ved at hver kommune avser en saksbehandler som inngår i tiltaksbanken. Midler søkes fra fylkesmannen og det vil være behov for å ansette noen årsverk i oppstart.

Barnevernleder i Nordreisa formidler at flertallet av de ansatte er imot et vertskommunesamarbeid. De ønsker å iverksette samarbeid ut fra en samarbeidsavtale som omhandler felles tiltaksbank, barnevernvakt og fagutvikling. Barnevernleder formidler at motivasjon for samarbeidsplattform har endret seg for flertallet av de ansatte siden oppstart av prosjektet. Hun formidler at det kan være utfordrende ved at det ikke er en overordnet leder ved denne type samarbeid.

Barnevernleder på Skjervøy formidler at flertallet av de ansatte vil samarbeide om felles tiltaksbank og kompetanseheving. De ønsker å iverksette et samarbeid av denne karakteren raskt. Barnevernleder formidler at hun ser baksiden med at et slikt samarbeid kan bli lite forpliktende, og at ingen styrer det. Risikoen er at kommunene trekker seg fra avtalen dersom noe de ikke ønsker blir foreslått av andre i samarbeidet.

Barnevernleder i Storfjord formidler at kommunene må drive opplæring uavhengig av hvordan det skal finansieres. En er nødt til å ha to som kan samme tiltak i felles tiltaksbank for å redusere sårbarheten ved for eksempel sykdom. Hun formidler at en er nødt til å opprettholde konsulentvirksomhet uansett i barneverntjenestene på grunn av sakenes karakter. Videre at de har erfart at det er utfordrende med avstander og vil derfor ikke sende ansatte over kommunegrensene.

Barnevernleder i Lyngen formidler at det virker utfordrende med en stor tjeneste, men at det må være mulig å få til et samarbeid uansett.

Prosjektleder ser det utfordrende å komme med et godt forslag til finansiering ved et samarbeid av denne karakteren. Slik det kan se ut vil det bety at en i utformingen av en eventuell samarbeidsavtale etter kommuneloven § 27 må beregnes kostnader fortløpende. Ut fra hva det er aktuelt å samarbeide om.

Barnevernfeltet er et stort og komplekst fagfelt. Slik prosjektleder vurderer det vil det være svært utfordrende om ikke umulig å utrede alle måter en kan løse de kommunale kravene i utførelsen av tjenesten. Derfor vil det være hensiktsmessig at kommunene bestemmer seg for hvilke samarbeidsformer som eventuelt er mulig å få til rent praktisk i forkant av en eventuell videre utredning.

## **10.0 Barnevernlederne i Nord-Troms sitt forslag**

Med bakgrunn i at utredningsarbeidet av et samarbeid etter kommuneloven § 27 kom sent i gang i prosjektperioden, og at prosjektleder fikk innspill om at ikke alle følte at deres syn hadde kommet godt nok frem, ble forslag til samarbeid delegerte til barnevernlederne. Nedenfor presenteres forslaget prosjektleder fikk oversendt fra arbeidsgruppa 28.08.2017:

*Forslag til innhold og form i samarbeid om barneverntjenester etter kml § 27*

### **Referat barnevernledermøte 14.08.17**

*Tilstede: Sandra Larsen (Kåfjord), Mette Ø. Bless (Skjervøy), Lisa Løkkemo (Nordreisa, Kvæningen), Ann-Britt Holmen (Storfjord) og Tone Mortensen (Lyngen)*

#### **Sak 1. Akuttberedskap – kommentarer til beskrivelse i prosjektplanen**

*Opprinnelig forslag om at det skulle være en på vakt, fravikes, og vi ønsker å begrunne nærmere hvorfor vi har kommet frem til at det må være to på vakt samtidig;*

- *Sikre rettssikkerheten for klienter og tjenester*
- *Kunne ha en å drøfte saken med, mer faglig forsvarlig*
- *Trygger og sikrer personale at det er to ved utrykning, slik vi praktiserer på dagtid*
- *Store geografiske områder som skal dekkes opp (oppsatt turnus må ta hensyn til geografi)*
- *Forhindre belastninger, utbrenthet og turnover i tjenestene – ved at man ikke blir satt inn et ansvar man ikke opplever å mestre, for eksempel nyansatte*
- *Det er ikke alle som pr. i dag blir tildelt akutt-/stedfortredermyndighet, man skal være vurdert personlig egnet. Denne ordningen innebærer at 10 blir tildelt akuttmyndighet, og vil være mer praktisk gjennomførbar.*

*Opprinnelig forslag med en på jobb og en eksisterende ringeliste, blir for sårbart. Det vil kunne ta tid å få nr. 2 på plass i og med at det vil være mulighet for å takke nei dersom en blir kontaktet. Videre vil det ikke føre til en reell forbedring av fordeling av byrden, da saksbehandlere vil ha anledning til å si nei til utrykning men samtidig motta kompensasjon. En slik ordning som – slik som i dag – appellerer til den enkeltes ansvarsfølelse vil kunne oppleves urettferdig.*

*Akuttberedskap organiseres og ledes av koordinator for ressursgruppe, ved samarbeid etter kml § 27.*

## **Sak 2. Samarbeid etter kommuneloven §27.**

### **Innledning**

*I arbeidsgruppemøte den 26/7-17 fikk barnevernlederne i oppdrag av prosjektleder selv å drøfte og utdype nærmere innhold i og begrunnelser for en eventuell samarbeidsavtale etter Kommuneloven (kml) § 27, som deretter vedlegges prosjektplanen som utarbeides ihht. mandatet for prosjektet.*

*De fleste barnevernlederne – om ikke alle - mener at et samarbeid etter kml § 27 er å foretrekke i første fase av et interkommunalt samarbeid, dette i likhet med de fleste saksbehandlere. Samarbeid etter § 27 ivaretar i større grad det mange ansatte har pekt på som viktig; å ikke bli ufrivillig omplassert i annen kommune, ikke bli belastet med unødige omstillinger, ikke bruke for mye tid og ressurser på kjøring, ivareta/opprettholde det tverrfaglige samarbeidet i egen kommune, samtidig råder en anerkjennelse av at det er behov for faglig interkommunalt samarbeid på enkelte områder.*

*Våre hovedbegrunnelser for et avgrenset samarbeid er at det minsker risikoen for redusert tilgjengelighet og tilstedeværelse i egen kommune, ved at ansatte ikke blir omplassert eller i for stor grad må utføre oppgaver i andre kommuner, for eksempel dersom andre har høyt sykefravær. Det vurderes at i flere saksfaser, som i arbeidet med meldinger, undersøkelser, lettere tiltaksarbeid og oppfølging av egne fosterbarn - kan den enkelte kommune greit og mest effektivt håndtere dette selv, og der egen styringsrett av tjenesten er ivarett.*

*Videre mener vi det er viktig å få formidlet at enkelte kommuner i samarbeidet en tid har vært i en belastet og sårbar situasjon preget av mange omstillinger, og det vurderes at det i tillegg nå å pålegge de ansatte så omfattende endringer som et samarbeid etter kml § 28 vil medføre, ikke vil være heldig av personhensyn. Spesielt er det pekt på konkrete forhold som skaper mye usikkerhet og som mange ansatte ikke oppfatter tilstrekkelig avklart, som kontorfasiliteter og oppmøtested.*

*En målsetning bak et interkommunalt samarbeid er å lette rekrutteringen av fagpersoner til tjenesten(e). Det vurderes at denne utfordringen ikke uten videre løses ved å bli en større tjeneste (§28) over et så stort geografisk område, såfremt man fremdeles skal ha samme antall ansatte med oppmøte/hovedsete i de respektive kommuner tilsvarende i dag. Så lenge det i prosjektperioden ikke er rom for å få bedre klarlagt om det er aktuelt eller finnes tilstrekkelige kontorfasiliteter for å huse et større samlet miljø - eller til å tilby kontor/oppmøte i kommuner hvor det erfaringsvis er enklere å rekruttere fagfolk eller hvor folk bor/ønsker å bosette seg, må en ta for gitt at det er også fremover blir å være samme antall ansatte med oppmøte i de ulike kommunene. Der er dermed vanskelig å se for seg at et samarbeid etter kml § 28 automatisk vil bidra til bedre rekruttering av nødvendig kompetanse ute i våre småkommuner.*

*Samtidig anerkjennes at det på enkelte områder anses faglig helt nødvendig å samarbeide, for å kunne imøtekomme økte krav til kommunene, slik som beskrevet i mandatet for prosjektet. Det anbefales derfor ut fra ovennevnte først å prøve ut et avgrenset samarbeid, før en etter evaluering gjør en ny vurdering av om det deretter vil være best å utvide samarbeidet til en interkommunal tjeneste etter kml § 28.*

*Ved å starte med et avgrenset samarbeid tar en også hensyn til at det eksisterer ulike kulturer i kommunene og tjenestene, og der en får bedre tid til å bli kjent med hverandre og kulturen, noe erfaringer fra sammenslåing av ulike tjenester er dokumentert at er en av flere sentrale suksessfaktorer.*

## **Sak 2. Innhold i samarbeid etter kommuneloven §27.**

Dersom det skulle bli aktuelt å etablere interkommunalt samarbeid på enkelte områder, etter Kommuneloven § 27, ser barnevernlederne for seg følgende form og innhold.

Vi ser for oss at dette samarbeidet ledes av en leder(teamleder) /koordinator, og vil bestå av ressurser omfordelt fra kommunene/tjenestene. Grappa skal ha det overordnede ansvaret for å etablere og styrke et fagmiljø innenfor ulike retninger, og jobbe faglig utadrettet i kommunene. Det bør være en ansvarsperson innenfor de ulike områdene. En ser nytte i å samarbeide om planlegging og gjennomføring av kompetanseheving på ulike områder i regi av ressursgruppa. Koordinator/leder skal ha ansvar for koordinering av arbeidet i gruppa. For eksempel ansvar for å fordele oppgaver etter bestilling fra kommunene, for å søke midler til opplæring, finne egnede opplæringsarenaer, arrangere opplæring m.v. Grappa skal ha oversikt over ressursene i alle kommunene som inngår i samarbeidet. Koordinator har videre ansvar for organisering av akuttberedskapen i kommunene.

Samarbeidet etter kml §27 vil omhandle følgende områder:

**1. Akuttberedskap:**

Henviser her til prosjektplanen, samt til kommentarer under sak 1) i dette referatet.

**2. Kompetanseheving**

- Felles dataløsning/kursing
- Kompetanseutvikling, herunder søke midler til kompetansetiltak jf. nye krav til den kommunale barneverntjenesten (som utføres av ressursgruppa, sbh. i kommunen og av lokale samarbeidspartnere på lavterskelnivå)
- Kartleggingsmetoder, undersøkelsesarbeid (som utføres av sbh. i kommunen)

**3. Ressursgruppe (ressursteam, tiltaksteam)**

Teamet må inneha følgende kompetanse, der tiltak bestilles av saksbehandler i kommunene;

- Vold, sinnemestring, kartlegging og behandling
- Foreldreveiledning (ICDP, PMTO, De utrolige årene, COS-P Virginiamodellen, og evt. andre program etter sentrale føringer for hjelpetiltbud i kommunene)
- Familieråd (koordinatorer)
- Rus og rusmestring (herunder styrke samarbeidet med rus- og psykisk helse tjenesten med fokus på barneperspektivet/barneansvarlig)

Teamet samarbeider med andre faggrupper i kommunene som bør inneha samme kompetanse, og det skal foretas vurdering om tiltaket tilbys av andre utenfor bvtj.

**4. Tilsyn i fosterhjem**

- Oppfølging av tilsyn. Er i noen kommuner lagt utenfor barneverntjenesten. Vurdere om dette skal inn i interkommunal gruppe, ved å;
- Utføre tilsyn i fosterhjem / ansatte i ressursgruppa er tilsynspersoner for fosterbarn i hverandres kommuner. Man kan ikke utføre tilsyn for den barneverntjenesten man er ansatt i, må ha en uavhengig rolle.  
(Eller rekruttering og opplæring av tilsynspersoner)
- Kontroll og oppfølging (rapportering) av tilsynskrav utføres av den kommunale barneverntjenesten slik som i dag (av tilsynskommunen/fosterhjems kommunen).

**5. Veiledning (personal og oppdragstakere)**

- Kollegaveiledning

- Veiledning oppdragstakere (fosterhjem, besøkshjem, tilsynspersoner, miljøarbeidere)
- Bistå med rekruttering og opplæring av oppdragstakere

## **6. Særlige utfordringer i små kommuner**

**Habilitet;** Ved inhabilitet håndteres disse sakene slik som i dag, men hvor det vil være naturlig å spørre og anbefale kommuner i samarbeidet om oppnevning av settekommune, der det er etter søknad innvilges av Fylkesmannen.

**Sårbarhet ved fravær;** Det vurderes at styrking av kompetanse og det å inngå i et større faglig samarbeid slik som forespeilet i dette samarbeidet, gir økt trygghet, og vil kunne bidra til å forebygge og redusere sykefravær som henger sammen med en slik arbeidsbelastning. Felles akuttberedskap bidrar også med å redusere sårbarheten i de små kommunene.

### **Kostnadsfordeling og ansettelsesforhold ressursgruppe**

Det bør søkes om midler fra Fylkesmannen til opprettelse av en ny interkommunal stilling, og der det stilles krav om kvalifikasjon som til barnevernlederstilling

Vi ser for oss en fordelings-nøkkel der 30 % av saksbehandler ressursene i hver kommunene (eller fordeling etter innbyggertall) omfordes fra barneverntjenesten til ressursgruppa. (Tiltakskostnader faktureres kommunene for faktisk bruk av tiltak/timer).

Man forblir ansatt i den kommunen man er ansatt i pr. i dag, og underordnet dagens barnevernleder, mens oppgaver koordineres av teamleder/koordinator. Følger vanlig arbeidstidsreglement for de som jobber i gruppa. Flexitidsreglement og overtid utover ordinær arbeidstid. Må påberegne høy fleksibilitet, da det ofte er helt nødvendig at veiledning foregår ute i hjemmene når barn og familier er hjemme. (Mulig annet arbeidstidsreglement bør vurderes, i dag benyttes konsulenter og miljøarbeidere også nettopp pga. større fleksibilitet).

Ansatte som utfører oppgaver i ressursgruppa inngår også i felles akuttberedskap.

Forutsetter tilgang på leasingbiler for å utføre oppdrag på tvers av kommuner.

### **IKT**

Forutsetter felles IKT-samarbeid på barnevern-området, der 5 av 6 kommuner er tilknyttet datasenteret i Olderdalen. Lyngen kommune er ikke med i dette pr d.d., men alle kommuner benytter samme fagprogram Familia.

### **Oppsummert ser vi følgende fordeler med samarbeid etter § 27:**

- Beholder styringsretten i egen kommune og tjeneste.
- Sikre tilstedeværelse i egen kommune.
- Legger til rette for at kompetanse tilføres og opprettholdes i egen kommune.
- Større fagmiljø ut i kommunene
- Mindre ressursbruk, kjøring.
- Sikre kontinuitet og gjennomføring av kompetanseheving.
- Forhindrer turn-over.



*Ulemper med slikt samarbeid går vi ut fra vil bli bedre belyst i risikoanalysen som skal utføres i prosjektet.*

## **11.0 ROS-analyse**

ROS-analyse står for risiko- og sårbarhetsanalyse, og er i hovedsak en kvalitativ risikovurdering, bygget på faglig skjønn og erfaring. Det har vist seg å være et effektivt verktøy for å definere forbedringsområder. I gjennomføringen av ROS-analysen kartlegges sannsynlighet og konsekvenser av uønskede hendelser. Deretter ser en på prioriterte risikoområder og planlegger tiltak for å forhindre dem eller redusere konsekvensen av dem dersom de skulle oppstå (Brudvik, 2010).

Enkelt forklart skisseres risiko, i matriser, etter utført analyse. Grønt utgjør lav risiko, gult utgjør middels risiko og rødt utgjør høy risiko. ROS-analysen i prosjektet tok utgangspunkt i dagens situasjon i barneverntjenestene sett opp mot samarbeid regulert av kommuneloven §§ 27 og 28. Deltakere var representant fra hver barneverntjeneste (i hovedsak barnevernledere) i Nord-Troms, representant fra Fagforbundet, representant fra FO og representant fra Landsforeningen for barnevernsbarn under veiledning fra Karin Karlsen førstekonsulent/beredskapsrådgiver i Kåfjord. Prosjektleder har ikke deltatt aktivt inn i ROS-analysen, men har vært tilgjengelig for avklaringer og annet etter ønske fra representantene. Analysen vedlegges i sin helhet sammen med referat (se vedlegg 4).

Oppsummert ser en at samarbeid på tvers av kommunegrensene alene ikke reduserer risikoen. I det tiltak (som beskrevet i prosjektplanen og av deltakerne i gjennomført analyse) legges inn reduseres risikoen. Ut fra presentert ROS-analyse viser i all hovedsak at interkommunalt barnevernsamarbeid reduserer risiko sammenlignet med dagens situasjon. Det er en høyere andel risiko som blir redusert ved et vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28 sammenlignet med et samarbeid etter kommuneloven § 27 utfra gjennomført analyse.

Førstekonsulent i Kåfjord skriver blant annet i forbindelse med gjennomført analyse av kommuneloven § 28:

- **Habilitet:** Ved tiltak som å kunne skifte saksbehandler fra et arbeidssted til et annet, og når leder er inhabil må det vurderes side/overordnet alternativ (settkommune) så gikk habilitet (241) fra rødt til grønt.  
Ved samarbeid etter kommunelovens § 27 er antall ledere en risiko som ikke kan reduseres ved å legge inn tiltak. Ved samarbeid etter kommunelovens § 28 er det kun én barnevernleder som innehar beslutningsmyndighet og må svare for habilitetskrav etter loven.
- **Kompetanse.** Med tiltak som kartlegging av kompetanse, utarbeide kompetanseplan, økonomi til gjennomføring av kompetanseheving, rekruttere spisskompetanse, har brukererfaring med i det løpende arbeid samt ha en koordinator som har oversikt over tilgjengelige ressurser så gikk også dette punktet fra rødt til grønt.

## 12.0 Oppsummering og anbefaling

Utredningsarbeidet har forsøkt å ta høyde for alle sidene ved et interkommunalt barnevernsamarbeid. Som nevnt er barnevern et stort og komplekst arbeidsfelt som stadig er i endring

Slik prosjektleder ser det vil utfordringer ved et samarbeid etter kommuneloven § 27 være at det ikke er avklart hvem som er ansvarlig for å koordinere et samarbeid innenfor enkeltområder. Tilbakemeldingene fra barnevernlederne har vært at de opplever det som utfordrende med prosjektarbeid i tillegg til andre pålagte arbeidsoppgaver. Det har ikke vært satt av ekstra ressurser til dem i forbindelse med prosjektet, og de har formidlet at det har vært utfordrende kapasitets- og tidsmessig. En vil med letthet kunne se at dette kan bli alternativet ved utformingen ved et samarbeid innenfor enkeltområder. Prosjektleder anbefaler derfor at det oppnevnes en koordinator til å implementere et samarbeid utformet etter kommuneloven § 27 hvis det er løsningen samarbeidskommunene bestemmer seg for. Hver kommune vil være ansvarlig for driften av «sin» barneverntjeneste, og de beholder råderett over sin tjeneste. Samtidig som de har forpliktet seg til et samarbeid etter gjeldende avtale om enkelte områder. Det kan føre til at samarbeidet ikke blir som tenkt fordi en eller flere kommune(r) ikke ønsker samarbeid om anliggender i ettertid. En samarbeidsavtale vil således ikke være like forpliktende, og det kan oppstå uenighet som igjen kan medføre utfordringer for driften av tjenestene.

Etter gjennomført ROS-analyse av utredningsarbeidet viser resultatene at risiko reduseres gjennom tiltakene som legges inn uavhengig av samarbeidsform. Som det har vært problematisert i prosjektplanen bekrefter også analysen at risikoen reduseres mest gjennom å samarbeide etter kommunelovens § 28. Da spesielt med tanke på habilitet, og tilgang til personell som gjør at lovkrav blir ivaretatt uavhengig av sykemeldinger og fravær i forbindelse med kompetanseheving i alle tjenestene.

Når det gjelder akuttberedskap i barneverntjenestene peker alle føringer på at det ikke er tilstrekkelig i noen av Nord-Troms kommunene slik det er organisert i dag. I gjennomført ROS-analyse viser tiltakene at risiko (som ved dagens situasjon) vil reduseres uavhengig av samarbeidsform. Prosjektleder vil påpeke at de som har deltatt på ROS-analyse har formidlet at de ikke har vurdert økonomi. Som nevnt tidligere vil et samarbeid etter kommuneloven § 27 medføre at kommunene må gå til innkjøp av et program som heter «Vaktdata» for å kunne saksbehandle i akutte situasjoner. Dersom myndighet ikke blir overdratt til en eventuell vertskommune vil beslutningsmyndighet bli delegert til en ansatt i en annen kommune enn sin hjemkommune, og saksbehandlere vil ikke ha tilgang til å kunne saksbehandle i det programmet vi benytter i dag fordi de ikke har lov til å få tilgang til andre kommuners barn.

I barnevernledernes skriv som førte til at prosjektet ble iverksatt fremheves det at de ikke så for seg en sammenslåing av tjenestene, men et samarbeid om deler av tjenesten. Barnevernledere og ansatte som ikke er motivert for et samarbeid med en vertskommune kan i seg selv medføre en risiko, og vil således kunne slå negativt ut for presentert løsning etter kommuneloven § 28 for mulig samarbeid.

Imidlertid ser en at en rekke utfordringer ikke vil la seg løse ved å samarbeide ut fra en avtale. Som nevnt tidligere vil det bli lite forpliktende for kommunene, og de ulike tjenestene kan når som helst trekke seg ut av samarbeidet. Dette er likevel ikke hovedutfordringene slik prosjektleder ser det. De største utfordringene som kan trekkes frem her vil være knyttet til at habilitetsspørsmål, og at sårbarheten ved fravær ikke løses gjennom et samarbeid etter kommuneloven § 27, samt små

fagmiljø der saker ikke drøftes i tilstrekkelig grad. Dersom kommunene skal gjennomføre felles kompetanseheving og bygge opp en tiltaksbank vil det medføre økte økonomiske bevilgninger fra kommunene. Samtidig som det representerer en sårbarhet ved at det blir færre igjen til å utføre kjerneoppgavene kommunene er pålagt etter loven dersom hver tjeneste skal avse prosentvise årsverk inn i en tiltaksbank.

Ved et samarbeid etter kommuneloven § 27 forblir arbeidsgiveransvaret og beslutningsmyndighet som i dag. Dersom samarbeid etter kommuneloven § 28 er det kommunene velger vil ovennevnte bli overdratt til en vertskommune. Prosjektleder ser at det er utfordringer knyttet til at de ansatte har ulike ordninger knyttet til arbeidstidsbestemmelser og ulike avtaler for kjøring i arbeidstid. Dersom kommunene skal utforme en samarbeidsavtale vil ovennevnte kunne ha betydning for de ansatte, og det kan oppleves som ulikt mellom kommunene i utførelsen av samme jobb. Dersom en koordinator blir ansvarlig for utformingen av hvordan et samarbeid etter avtale skal være vil ikke denne personen ha myndighet til å fatte beslutninger. Hver kommune er forpliktet for ivaretagelsen av «sine» ansatte, og det er ingen klar ansvarsfordeling på hvem som kan avgjøre hva. Dette kan representere utfordringer for hvordan daglig drift skal foregå. Noe som i neste omgang kan medføre uklart mandat for de ansatte.

I saksfremlegg av mars 2014 skrev barnevernlederne at de ikke så for seg en sammenslåing av tjenestene, men samarbeid om deler av driften. I utredningsfasen har det fremkommet tvil omkring et vertskommunesamarbeid fra flere ansatte i barneverntjenestene i Nord-Troms. Spesielt fremheves avstander og økt reisevirksomhet som utfordrende. Økte avstander har vært forsøkt tatt hensyn til i utformingen av forslag til organisering av et vertskommunesamarbeid. Som nevnt tidligere skal alle kontorene være bemannet, og saksbehandlerne skal i hovedsak arbeide i «egen» kommune dersom det ikke er snakk om behov for økt kapasitet i de andre kommunene i perioder (for eksempel ved sykemeldinger, inhabilitet, videreutdanninger og annet). De som vil kunne få økt reisevirksomhet utfra presentert forslag vil være barnevernleder, eventuell fagleder og teamledere. Det er lagt opp til at disse funksjonene skal være synlige og tilgjengelige i alle kommunene. Videre er det lagt opp til økt reisevirksomhet for dem som inngår i tiltaksbanken. Det er lagt opp til at de skal arbeide på oppdrag fra alle barnevernskontorene i samarbeidet. På den ene siden vil det bety lengre strekninger for dem. På den andre siden fritas disse ansatte for saksbehandlingen som de utfører i dag, og kan dermed planlegge arbeidsdagene sine på en annen måte enn i dag. I denne sammenhengen er det også viktig å påpeke det faktum at de ansatte som inngår i tiltaksbanken vil få økt kompetanse i form av kursinger og videreutdanninger i ulike metoder. Noe som i seg selv kan ansees å være en kompensasjon.

Prosjektleder mener ikke at usikkerhet og utfordringer knyttet til samarbeid etter kommuneloven § 28 skal underkommuniseres. Likevel er vurderingen at de økte kravene barneverntjenestene står ovenfor i dag og fremover vurderes kan være vanskelig å innfri ved et samarbeid etter kommuneloven § 27. Da vil tjenestene i prinsippet fungere som i dag, men vil kunne løse manglende tilgang på tiltak og akuttberedskap i fellesskap.

Dersom kommunene velger å løse dagens utfordringer ved å legge driften av barnevern til en vertskommune er det viktig at funn fra forskning på andre samarbeid vektlegges. Et av hovedfunnene i flere evalueringer er som nevnt at i noen samarbeid har det blitt brukt for lite tid fra samarbeidet ble besluttet til oppstart. Noe som har medført at blant annet ulike kulturene, arbeidsmetodene etc. hos tjenestene representerte utfordringer i samarbeidet.

Innledningsvis i rapporten ble det fokusert på at økonomi ikke bør være et argument for samarbeid i seg selv. Det er likevel viktig å påpeke at dersom kommunene skal samarbeide etter kommuneloven

§ 28 vil det representere mer kostnader ved oppstart. Imidlertid viser evalueringene fra andre samarbeid økt innsikt i hvordan pengene kom brukerne til gode, og en mulig innsparing på sikt.

Uavhengig av hva kommunene beslutter på vegne av sin barneverntjeneste anses det som positivt at kommunene ser på muligheter for samarbeid. Prosjektleder mener at det i seg selv er et viktig bidrag for å ivareta rettsikkerheten og hverdagen til de mest sårbare barna, ungdommene og familiene deres. Prosjektleder vil presisere understrekningen fra Barne-, ungdoms- og likestillingsdepartementet om at det er kommunens øverste administrative og politiske ledelse som har det overordnede ansvaret for at kommunen oppfyller sine lovpålagte oppgaver etter barnevernloven.

Gjennom arbeidet med prosjektet har det på den ene siden fremkommet tvil om å inngå i et mer fast og forpliktende samarbeid som skissert forslag til organisering med en vertskommune er. På den andre siden har det vært et sterkt ønske fra barnevernlederne om å innfri de utfordringene de står ovenfor i barnevernsektoren. Det har blitt formidlet et ønske om en form for «mellomløsning» med en samarbeidsavtale regulert av kommuneloven § 27. Prosjektleder ser med letthet at en omlegging av dagens struktur vekker tvil hos de ansatte i barneverntjenestene siden det vil bety en endring i deres arbeidssituasjon, selv om det har vært tydelig kommunisert at alle kommuners kontorer skal være bemannet. Imidlertid viser evalueringer, forskning og andres erfaringer at der kommuner i vertskommunesamarbeid har brukt tid og ressurser før oppstart av samarbeidet gode resultater. Prosjektleder har underveis i prosessen også vært i tvil om et samarbeid på tvers av kommunene kan fungere i praksis med tanke på dagens barnevernledere, og andre, som har ytret sin tvil. Etter en nøyere gjennomgang av hovedtrekkene i innsamlet materiale og vurderinger gjort kring dette, samt gjennomført ROS-analyse er likevel prosjektleders klare anbefaling at kommunene i Nord-Troms inngår i et vertskommunesamarbeid jf. kommuneloven § 28. Det har tegnet seg et tydelig bilde av at det ikke vil være mulig å gjennomføre et samarbeid ut fra en samarbeidsavtale som skissert uten store kostnader for kommunene. I seg selv er overnevnte et risikomoment. Utslagsgivende for prosjektleders vurderinger er likevel ikke slunken kommuneøkonomi. En samarbeidsavtale vil være lite forpliktende for tjenestene, og det vil være utydelig hvem som bli ansvarlig for hva. Dersom en avtale skal være samarbeidsformen vekker det spørsmål om ikke kommunene heller skal møte barneverntjenestenes utfordringer som i dag, med deres lokale tilpasninger. Nord-Troms har tidligere hatt samarbeid regulert ut fra avtaler som ikke har fungert i praksis med det resultat at kommuner i samarbeidet har trukket seg ut.

Barna, ungdommene og familiene som kommer i kontakt med barnevernet er oftest i en sårbar situasjon, og er prisgitt at barnvernansatte utfører jobben på en måte som gjør at de får innfridd krav om rettsikkerhet og gode tiltak. Som nevnt står kommunene ovenfor store utfordringer knyttet til fremtidens barnevern, og nye krav til måten å se på barneverntjenesten som etat og deres utøvelse av mandatet de er gitt. Prosjektleders avsluttende kommentar vil derfor være den samme som når mennesker som vet om utredningsarbeidet som har pågått i Nord-Troms har spurt om hva anbefalingen blir: «Hvis jeg ser bort fra tvil fra de ansatte og kun skal tenke på barna, ungdommene og familiene sitt beste, er vertskommunesamarbeid å anbefale».

## Litteraturliste

Aadenes, P. M. (1986). *Læstadianismen i Nord-Noreg*. Oslo: Tano.

Andrews T., Gustavsen, A. & Lindeløv, B. (2015). Interkommunalt samarbeid om barnevern i Norge En kartlegging av erfaringer. Hentet fra [http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/136576/Dokumenter/Rapporter/2015/Rapport\\_1\\_2015.pdf](http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/136576/Dokumenter/Rapporter/2015/Rapport_1_2015.pdf)

Backe-Hansen, E., Madsen, C., Kristoffersen, L. B. & Hvindsen, B. (2014). *Barnevern i Norge 1990-2010 En longitudinell studie*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).

Barne- og likestillingsdepartementet (2016, 29. juni). *Mandat – gjennomgang av barnevernssaker*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/1f27c2f003554335b9082c8cc255c81c/mandat-til-helsetilsynet.pdf>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2017). *Bruk av private aktører i barnevernet*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/381fc172982c45998eacd2def64aef5b/bruk-av-private-aktorer-i-barnevernstjenesten.pdf>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2016). *Grunnlagsdokument for veiledning i Bufetat For utprøving i pilotprosjekt i akuttinstitusjonene 2016-2018 Faglige føringer og kunnskapsgrunnlag*. Hentet fra [https://www.bufedir.no/global/Grunnlagsdokument\\_for\\_veiledning\\_i\\_Bufetat.pdf](https://www.bufedir.no/global/Grunnlagsdokument_for_veiledning_i_Bufetat.pdf)

Brandtzæg, B. A. (2016). Evaluering av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag. Hentet fra <https://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/filer/2966.pdf>

Brudvik, M. (2010, 22. oktober). *ROS-analyse*. Hentet fra <http://www.helsebiblioteket.no/kvalitetsforbedring/metoder-og-verktoy/ros-analyse>

Bunkholdt V. & Kvaran I. (2015). *Kunnskap og kompetanse i barnevernsarbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Helsedirektoratet (2015). *Samarbeid mellom barneverntjenester og psykiske helsetjenester til barnets beste* (Rundskriv IS-11/2015). Oslo: Barne- likestilling- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet.

Ingerslev, H. (2017, 24. februar). Organisering internt i barneverntjenesten og på NAV-kontoret. Hentet fra <http://www.ks.no/fagomrader/utdanning-og-oppvekst/barnevern/tjenester-til-ungdom-mellom-barneverntjenesten-og-nav/organisering/internt/>

Isaksen, R. (2010). *Vesterålen interkommunale barnevern*. Bodø

KS. (2017) *Veileder Håndtering av dokumentasjon i barnevernet*. Oslo: Kommuneforlaget. Hentet fra: <http://www.ks.no/contentassets/24143e4da9a54bd799e62d35efe6e8b5/veileder-for-handtering-av-dokumentasjon-i-barneverntjenesten-til-inter....pdf>

Kvisvik, M. (2014). To gode grep. Hentet fra <https://www.fo.no/nyheter/to-gode-grep-article9719-1064.html>

Landsforeningen for barnevernsbarn. (2015, 26. april). Politisk plattform. Hentet fra [http://www.barnevernsbarna.no/filestore/Nedlastbare\\_filer/2015\\_Politiskplattform\\_revidert-2015.4.26.pdf](http://www.barnevernsbarna.no/filestore/Nedlastbare_filer/2015_Politiskplattform_revidert-2015.4.26.pdf)

Lichtwarck, W. & Clifford, G. (2010). *Modernisering i barnevernet ideologi, kontekst og kompetanse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lie, S. (2015). *Status for samhandlingsreformen Forvaltningsmessig følge med-rapport fra helsedirektoratet* (IS-2483/2015). Oslo: Helsedirektoratet.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). *Lov av 17. juni 2005*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

Lov om barneverntjenester (barnevernloven). *Lov av 17. juli 1992*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). *Lov av 25. september 1992*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Mørch, W-T. (2012). Implementering av evidensbaserte tiltak i barnevernet. *Norges barnevern 3*, 136-150.

NOU 2016:16. *Ny barnevernslov Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse*. Oslo: Departementets sikkerhets- og serviceorganisasjon Informasjonsforvaltning.

NOU 2012:5. *Bedre beskyttelse av barns utvikling – Ekspertutvalgets utredning om det biologiske prinsipp*. Oslo: Departementets sikkerhets- og serviceorganisasjon Informasjonsforvaltning.

Olsen, B. (2011). Ydmyke terapeuter søkes. 48 (11), 1071. Hentet fra [http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=158143&a=3](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=158143&a=3)

Saus, S. (2006). Kontekstuel barnevern. Hentet fra <https://uit.no/Content/233091/Hefte%202,%20Kontekstuel%20barnevern,%20%20Saus%202006.pdf>

Vardheim, I. og Aastvedt, A. (2013). Interkommunalt barnevern i Knutepunkt Sørlandet En mulighetsstudie. Hentet fra <https://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/filer/2386.pdf>

Zachariassen, K. (2016). Fornorskingspolitikken overfor samar og kvenar. Hentet fra <http://www.norgeshistorie.no/industrialisering-og-demokrati/artikler/1554-fornorskingspolitikken-overfor-samar-og-kvenar.html>

[www.utdanning.no](http://www.utdanning.no) (2017). Yrkesbeskrivelse barnevernspedagog. Hentet fra <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/barnevernspedagog>

Sluttrapport

# Organisering – Barnevernsvakt



Prosjekteier:  
**Rådmannsutvalget i Nord-Troms**

Prosessleder:  
Noodt & Reiding v/Harriet Steinkjer Nystu

Dato:  
**03. august 2018**

Versjon:  
**1.0**

<b>1</b>	<b>Innhold</b>	
2	Innledning .....	3
3	Sammendrag.....	4
4	Prosjektorganisering - gjennomføring.....	5
5	Status hos kommunene .....	7
6	Akutte hendelser .....	8
7	Ressursbehov .....	9
7.1	Personell.....	9
7.1.1	Leder for barnevernsvakt .....	9
7.1.2	Vaktberedskap .....	9
7.1.3	Ansatte på ringeliste .....	10
7.2	Transport/logistikk.....	10
7.3	Lokaler.....	11
7.4	Arbeidsmetodikk.....	11
7.5	IKT .....	11
8	Organisering.....	12
8.1	Alternativ A: Leder for barnevernsvakt likestilles med barnevernleder .....	13
8.2	Alternativ B: Leder for barnevernsvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen .....	14
9	Leder barnevernsvakt - beskrivelse.....	14
10	Lønnsmodell.....	15
11	Arbeidsprosess.....	15
12	Eksempler på kommunesamarbeid.....	17
13	Samarbeidsavtale .....	18
14	Utfordringer .....	18
15	Aksjoner/tiltak.....	19
16	Oppsummering .....	20



## 2 Innledning

Nord-Troms kommunene Lyngen, Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen gjennomførte i 2017 en utredning om organisering og iverksettelse av et barnevernssamarbeid i regionen. Konklusjonen i prosjektrapporten var at regionen ikke var klar for en fullstendig sammenslåing av barnevernstjenesten.

Det har imidlertid utpekt seg et behov for et tettere samarbeid innen akuttberedskap. Dette er underbygget av at flere av kommunene i Nord-Troms hver for seg ikke har en akuttberedskap som svarer til dagens krav. Kravet til kommunene innebærer at de har en formalisert og forsvarlig vaktordning som ivaretar behovet for akuttberedskap også utenom ordinær arbeidstid. Ressurssituasjonen i Nord-Troms kommunene innen barnevernet, tilsier at det er krevende å oppfylle kravet til akutt beredskap utenom kontortid innenfor hver kommune.

Den 11.juni 2016 sendte Bufdir ut en tolkningsuttalelse knyttet til akuttberedskap i kommunalt barnevern 1). I tolkningsuttalelsen heter det at:

*«Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vurderer imidlertid at kravet til forsvarlige tjenester i barnevernloven tilsier at alle kommuner må ha tilstrekkelig og riktig kompetanse tilgjengelig utenfor vanlig kontortid. Kompetansen kan være tilgjengelig i kraft av en bakvaksordning pr. telefon. Selv om håndtering av mange akuttsituasjoner forutsetter et tett samarbeid med politiet og andre hjelpeinstanser, kan barneverntjenesten ikke overlate ansvaret for disse situasjonene til andre alene. En bakvaksordning må være formalisert slik at noen faktisk har ansvar for å bidra med barneverntjenestens kompetanse, og samarbeide med andre hjelpeinstanser dersom det oppstår en alvorlig situasjon utenfor kontortid. En ordning som baserer seg på at barnevernledere eller ansatte i varierende grad kan kontaktes på private telefonnummer i krisesituasjoner er ikke en forsvarlig organisering barneverntjenestens akuttberedskap.*

*Barnevernloven er ikke til hinder for at flere kommuner samarbeider om akuttberedskap. Et slikt samarbeid vil være særlig aktuelt for små kommuner.»*

Mandatet for prosjektet har vært å utrede muligheten for et interkommunal samarbeide innen akuttberedskap for barnevernet i fem Nord-Troms kommuner. I prosjektarbeidet er det trukket et klart skille mellom akutte hendelser som skjer innenfor normal arbeidstid kontra de som skjer etter normalarbeidstidens slutt. Akutte hendelser på dagtid håndteres av den enkelte kommune innenfor normal barnevernstjeneste slik det gjøres i dag. Dette prosjektet omhandler akutte hendelser utenom kontortid. I rapporten er det brukt benevnelsen

---

<sup>1</sup> <https://bufdir.no/bibliotek/RettsdataStartPage/Rettsdata/?grid=gBUFDIRz2D2016z2E06z2E11>

**Barnevernsvakt** om den nye samarbeidstjenesten. Barnevernsvakta skal håndtere akutte hendelser utenom normal arbeidstid for alle kommunene som inngår i samarbeidet.

«Akutt dagtid: Ordinær barnevernstjeneste

Akutt utenfor kontortid: Barnevernsvakt»

Viktige tema i arbeidet har vært definering av status, behov, innhold og organisasjonsform. Barnevernslederne i kommunene har vært de viktigste bidragsyterne i prosjektet. Det har vært bred enighet om tilnærmingen og løsningene som er beskrevet i rapporten.

### 3 Sammendrag

Rådmannsutvalget i Nord-Troms har tatt initiativ til å etablere et interkommunalt samarbeid om barnevernsvakt for kommunene Lyngen, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæningen. Barnevernsvakta skal håndtere akutte saker i barnevernet utenom ordinær kontortid.

Prosjektgruppa har jobbet fram en omforent løsningsskisse for samarbeidet. Barnevernslederne ønsker å imøtekomme tidsplan fra Fylkesmannen der oppstart av barnevernsvakt er satt til 01.01.2019. Det interkommunale samarbeidet skal bygge på kommunelovens § 28 - Vertskommunesamarbeid, som er i henhold til anbefalinger fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Foreslått organisering innebærer at en av kommunene utpekes som vertskommune for samarbeidet, og at det ansattes en egen leder for barnevernsvakta. Lederen likestilles med barnevernleder i vertskommunen. Barnevernsvakta overtar beslutningsmyndigheten ved normalarbeidstidens slutt.

Alle kommunene bidrar med personell og ressurser til tjenesten. Barnevernsvakta betjenes av kommunene på rundgang etter en turnus som rullerer mellom 6 personer. Hvis det er behov for ytterligere personell, kontaktes ansatte som er definert på en ringeliste.

Antall akutte saker utenom kontortid er relativt begrenset og er anslått til 1-2 hendelser pr måned totalt for de 5 kommunene. Det er viktig at barnevernsvakta gjør en vurdering av innkommende saker slik at bare reelle hastesaker blir behandlet akutt.

Prosjektgruppa har gjort en vurdering av ressursbehov for barnevernsvakta. Personell, transport/logistikk, lokaler, arbeidsmetodikk og IKT er vurdert. De største utgiftene vil være til lønn og kjøp/leasing av biler.

Skissert løsning for felles barnevernsvakt anses som gjennomførbar for alle kommunene som har vært med i arbeidsmøtene (Lyngen, Kåfjord, Skjervøy, Kvæningen/Nordreisa). Alternativt kan samarbeidet gjennomføres med et mindre antall kommuner, men da med tilpasning.

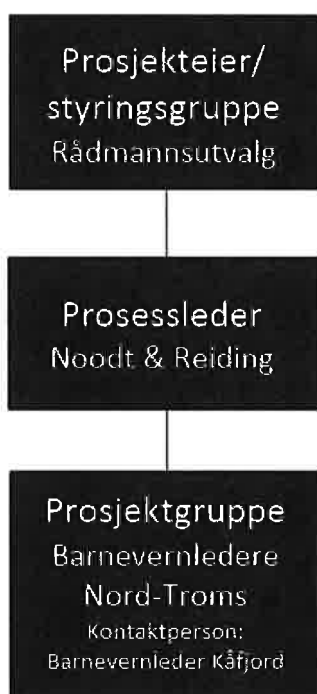
## 4 Prosjektorganisering - gjennomføring

Prosjektet har vært organisert med en prosjektgruppe bestående av barnevernslederne i deltagende kommuner:

- Nordreisa/Kvænen: Lisa Løkkemo
- Skjervøy: Mette Øyen Bless med stedfortreder Rosmari Storvik Pedersen
- Kåfjord: Therese Mariann Winther, kontaktperson
- Lyngen: Tone Mortensen

I løpet av juni måned 2018, gjennomførte prosjektgruppa 2 arbeidsmøter i Olderdalen. Prosjektgruppa har vært ledet av prosessleder fra Noodt & Reiding, Harriet Steinkjer Nystu.

Rådmann i Kåfjord, Einar Pedersen, har vært kontaktperson mellom styringsgruppa og prosessleder.



Figur 1: Prosjektorganisasjon

Rolle	Oppgave
Prosjekteier/Styringsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delta i prosjektplanlegging: Prosjektplan inkl. milepælsplan og ressursallokering</li> <li>• Definere mål/suksesskriterier for prosjektet</li> <li>• Styringsgruppa v/styringsgruppeleder kaller inn til arbeidsmøter, og styringsgruppa sørger for at oppmøte gis prioritet</li> <li>• Bidra med innspill og tilbakemeldinger på arbeidet som gjøres</li> </ul>
Prosessleder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innledende avklaringer angående prosjektgjennomføring</li> <li>• Dokumentanalyse av relevante dokumenter</li> <li>• Dialog med barnevernlederne i regionen</li> <li>• Gjennomføring og møteledelse av 2 arbeidsmøter, 15. juni og 26. juni 2018</li> <li>• Sekretariatsfunksjon som inkluderer forberedende dokumentasjon til møter og referat i etterkant.</li> <li>• Oppfølging mellom møtene etter behov</li> <li>• Rapportering til styringsgruppa underveis</li> <li>• Utarbeidelse av sluttrapport</li> </ul>
Kontaktperson	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktperson for prosjektet herunder bistå til å formidle informasjon mellom organisasjonen og prosessleder</li> <li>• Organisere arbeidsmøter</li> <li>• Delta i arbeidsmøter på lik linje med øvrige deltakere i prosjektgruppa</li> </ul>
Prosjektgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakelse i to arbeidsmøter 15. juni og 26. juni 2018</li> <li>• Bidra med faglig innhold</li> <li>• Være tilgjengelig for prosjektet/prosessleder ved behov</li> </ul>

## 5 Status hos kommunene

Felles for kommunene er at de ikke har noen formalisert ordning for betjening av akuttsaker utenom ordinær arbeidstid. Ansvar hviler på barnevernleder i kommunen, som kontaktes på telefon ved akutte hendelser. Barnevernlederne føler at de må være tilgjengelig 24/7 i tilfelle noe skulle oppstå. Kontakt og eventuelt utrykning avlønnes i henhold til ordinær overtidsgodtgjørelse. Barnevernlederne opplever at de har godt samarbeide på tvers av sektorer ved akutte hendelser, blant annet med politiet.

Antall akuttsaker utenom normal arbeidstid er relativt begrenset, og gjengitt i tabellen nedenfor.

Kommune	Akutte hendelser utenom kontortid	Akutte henvendelser utenom kontortid/ ikke akutthendelser - Estimert (Erfaring viser at tilgjengelighet øker antall henvendelser – også i pågående saker)
Lyngen	1 – 2 pr. år	3-4 pr. mnd.
Kåfjord	Mindre enn 1 pr. år	4 pr. mnd.
Skjervøy	5-6 pr. år	3-5 pr. mnd.
Nordreisa/ Kvænangen	6-12 pr. år	3-5 pr. mnd.
<b>Totalt</b>	<b>Ca. 1-2 hendelser pr. mnd.</b>	<b>Ca. 10-15 henvendelser pr. mnd.</b>

De fem kommunene som har deltatt i prosjektet, har pr i dag totalt 19,5 stillinger fordelt slik:

- Lyngen: 3 med leder
- Kåfjord: 3.5 med leder
- Skjervøy: 4 med leder
- Nordreisa/Kvænangen: 9 med leder

De minste kommunene mener at de med dagens bemanning har vanskeligheter med å innfri kravene til barnevernsvakt på egen hånd. Kåfjord kommunen har utarbeidet en løsning med bakvaktordning som er planlagt å tre i kraft 1. september 2018. Nordreisa/Kvænangen er av en slik størrelse at de mener de kan ha tilstrekkelige ressurser til å betjene barnevernsvakta med egne ansatte hvis samarbeidsmodellen ikke blir vedtatt.

Med utgangspunkt i dagens status er alle barnevernslederne positive til å opprette en interkommunal barnevernsvakt.

## 6 Akutte hendelser

Det er viktig å skille mellom hendelser og situasjoner som er akutte og trenger rask oppfølging utenom kontortid, kontra saker som kan behandles i normal arbeidstid.

Enkelt saker må til enhver tid vurderes særskilt når de oppstår. Saker som ikke vurderes som akutte, skal henvises til neste kontordag. Arbeidsgruppa har definert en liste som skal være veiledende i forhold til vurderingene.

Akutte hendelser:

- Barn/unge uten omsorgspersoner (rus, psykiatri – uten nettverk)
- Mistanke om/opplyst at utsatt for vold – konkret **risikovurdering** av fare for ny vold/hyppighet/grovhet – konsekvensvurdering opp mot behov for avdekking (anmeldelse og politiavhør)
- Mistanke om/opplyst at utsatt for overgrep – risikovurdering i hjemmet
- Omsorgsperson utsatt for vold – barn uten omsorgsperson
- Alder – små barn – lavere terskel
- Historikk/kjennskap- flere hendelser – lavere terskel
- Foreldre nettverk fra rusmiljø/ruseksponering/manglende skjerming – alder
- Barn/unge som (virkelig) nekter å dra hjem – konflikt
- Barnets atferd (egen rus, vold, kriminalitet, rømninger, etc.)
- Foreldre – alvorlig psykiatri (schizofreni, psykose, paranoia, suicidal)
- Konfliktnivå – barn alvorlig skadelidende – og ikke kan vente i måneder på avklaring av omsorgssituasjon (traumesymptomer)
- Fare for kidnapping (hvis ikke samværsnekt, besøksforbud)
- Fare for tvangsekteskap

## 7 Ressursbehov

Ressursbehovet er kartlagt innenfor 5 områder:

1. Personell
2. Transport/logistikk
3. Lokaler
4. Arbeidsmetodikk
5. IKT

### 7.1 Personell

Det er behov for barnevernsvakt 52 uker i året. Behovet gjelder alle hverdager fra 15.00 (16.00) - 8.00 samt alle helger og helligdager. I spesielt belastende perioder kreves det dobbel vakt. Det gjelder totalt 5 uker i løpet av året: Jul (2 uker), sommer uke 30-31 (2 uker) og påske (1 uke). Totalt antall vaktuker utgjør 52 uker + 5 uker = 57 uker.

Barnevernsvakta krever følgende personell:

1. Leder for barnevernsvakt
2. Ansatte som utgjør vaktberedskap ihht. turnus
3. Ansatte på ringeliste som kontaktes ved behov

Det er ikke avdekket behov for merkantilt ansatt knyttet til barnevernsvakta.

---

#### 7.1.1 Leder for barnevernsvakt

Leder for barnevernsvakta er estimert til å være en 50 % stilling, ref. kap. 10 Leder barnevernsvakt. Leder for vakta vil ha fag-, personal- og økonomiansvar for vakttjenesten.

---

#### 7.1.2 Vaktberedskap

Vaktberedskapen betjenes av seks ansatte som har vakt hver 6. uke. Alle kommunene har ansatte som inngår i vaktberedskapen. Den seks-delte turnusen fordeler seg mellom kommunene i henhold til følgende nøkkel:

- Kvæningen (1 uke)/Nordreisa (2 uker): 3 uker
- Lyngen: 1 uke
- Skjervøy: 1 uke
- Kåfjord: 1 uke

Arbeidstaker har en fridag etter vaktuke. Barnevernleder i aktuell kommune bestemmer når den ansatte kan ta ut fridag. Avtale om lønn og fridager må utarbeides, ref. kap. 10 Lønnsmodell.

### 7.1.3 Ansatte på ringeliste

Ansatte på ringelista bistår beredskapsvakta ved behov. Barnevernsleder vurderer hvem som skal stå på ringelista. Det er ønskelig at flest mulig deltar, og minst 1-2 ansatte fra hver kommune. Aktuelle personer må ha tilstrekkelig erfaring/kompetanse.

Ringeliste baserer seg på «Frivillig» tilgjengelighet». Det vil si at den ansatte ikke er forpliktet til å bistå hvis det ikke passer.

Beredskapsvakta kontakter personer på ringelista ved behov etter følgende praksis:

- Aktuell saksbehandler hvis kjent
- Ansatt fra aktuell kommune
- Andre på ringelista som kan bistå

Ansatte på ringeliste får overtidsbetaling ved utrykning.

## 7.2 Transport/logistikk

Pr. i dag har kommunene ulik bildekning innen barnevernet. Lyngen har en bil, Nordreisa leaser en bil og barnevernet i Skjervøy disponerer en bil som er tilgjengelig for alle ansatte i kommunen. Kåfjord disponerer ikke bil.

Følgende behov for bildekning er identifisert for barnevernsvakta:

- Behov for at barnevernsvakta disponerer bil – bilen kan disponeres av andre på dagtid
- Brukere skal transporteres i tjenestebiler, ikke private biler
- Forsikring må dekke behovet
- Bilen må ha tilstrekkelig plass til flere barn inkl. barnestoler og utstyr, d.v.s. 5 seters stasjonsvogn el.l.

Arbeidsgruppa har skissert en løsning der aktuell kommune bidrar med bil til barnevernsvakta i henhold til vaktturnusen. Hvis det er ytterligere behov, benyttes privatbiler i tillegg.

Billøsningen innebærer:

- Hver kommune stiller med en bil som er tilgjengelig for barnevernsvakta den uka kommunen har vakt. Ordningen er utfordrende spesielt for Nordreisa/Kvænangen siden de har vakt 3 av 6 uker.
- Kjøregodtgjørelse utbetales hvis flere rykker ut og privatbiler må benyttes



### 7.3 Lokaler

Behovet for nye lokaler i forbindelse med opprettelse av barnevernsvakt, er begrenset. Nytilsatt leder har behov for kontor. For øvrig er det ikke avdekt behov for nye lokaler knyttet til tjenesten.

### 7.4 Arbeidsmetodikk

Det er behov for å utarbeide felles arbeidsmetodikk for barnevernsvakta. Det inkluderer rutiner, prosedyrer, sjekklister m.v. Siden flere kommuner skal samarbeide, er det spesielt viktig at dette er på plass tidlig i prosessen. Etablering av arbeidsmetodikk gjøres i to steg:

1. Utarbeidelse av metodikk
2. Opplæring.

Hvis den nye lederen for barnevernsvakta kommer raskt på plass, er det naturlig at denne får ansvaret for å utarbeide arbeidsmetodikken. Barnevernlederene inviteres til å komme med innspill. Totalt ressursforbruk er estimert til ca 2 - 2 1/2 månedsverk, fordelt slik:

- 1-1/2 månedsverk:
  - Utarbeide skriftlige rutiner, prosedyrer, sjekklister m.m. I dette arbeidet, vil det være behov for å gjennomføre en arbeidssamling.
- 1 månedsverk:
  - Opplæring innen akuttberedskap i form av arbeidssamling/opplæringsdager for alle.

### 7.5 IKT

Fagsystemet «Familia» brukes av alle kommunene, men Nordreisa/Kvænanen, Kåfjord og Skjervøy opplever mye nedetid på systemet. Lyngen opplever stabil drift. Lyngen har investert i «Mobilt barnevern», men har ikke tatt systemet i bruk. Mobilt barnevern er ikke nødvendig i forbindelse med etablering av felles barnevernsvakt.

Arbeidsgruppa har definert følgende behov innen IKT for å få en god, operativ barnevernsvakt:

- Lyngen har egen IT-drift, og må kobles opp mot de øvrige kommunene for å kunne samhandle på «Familia»
- App til felles telefonvaktsystem
- En laptop pr kontor til akuttberedskap = 4 stk. laptop
- IT-drift må være tilgjengelig utover normal arbeidstid, spesielt siden «Familia» har ustabil drift i flere kommuner
- Det er ikke avdekt behov for nytt lyd/bilde utstyr

## 8 Organisering

Barnevernslederne har lagt premisser for organisering av barnevernvakta. Barnevernvakta skal fungere utenom normal kontortid, og det er viktig at barnevernvakta er godt koordinert mot arbeidet som foregår på dagtid.

Viktige premisser for organisering:

- Kommunelovens §28 skal ligge til grunn for samarbeidet – dette i henhold til føringer gitt av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
- Det skal utpekes en vertskommune for samarbeidet
- Barnevernvakta skal behandle akutte saker utenom normal arbeidstid, det vil si fra kl. 15- (16.00) til kl. 8.00 hverdager samt helger og helligdager.
- Barnevernvakta skal ha en egen leder
- Leder for barnevernvakta og barnevernslederne i deltakende kommuner må samarbeide tett
- Alle kommunene skal bidra med kompetanse og ressurser til samarbeidet
- Deltakende kommuner har ansvar for å betjene barnevernvakta i henhold til en fastsatt turnus
- Barnevernvakta overtar beslutningsmyndigheten ved normalarbeidstidens slutt. Akuttsaker som er oppstått i ordinær arbeidstid, overtas av barnevernvakta når vakta starter. Barnevernvakta overleverer rapport til kommunen der saken har oppstått innen kl. 08.00 neste morgen, og saken overtas av kommunen der barnet bor.

Prosjektgruppa har drøftet ulike typer organisering der hovedforskjellen ligger i plassering av leder for barnevernvakta.

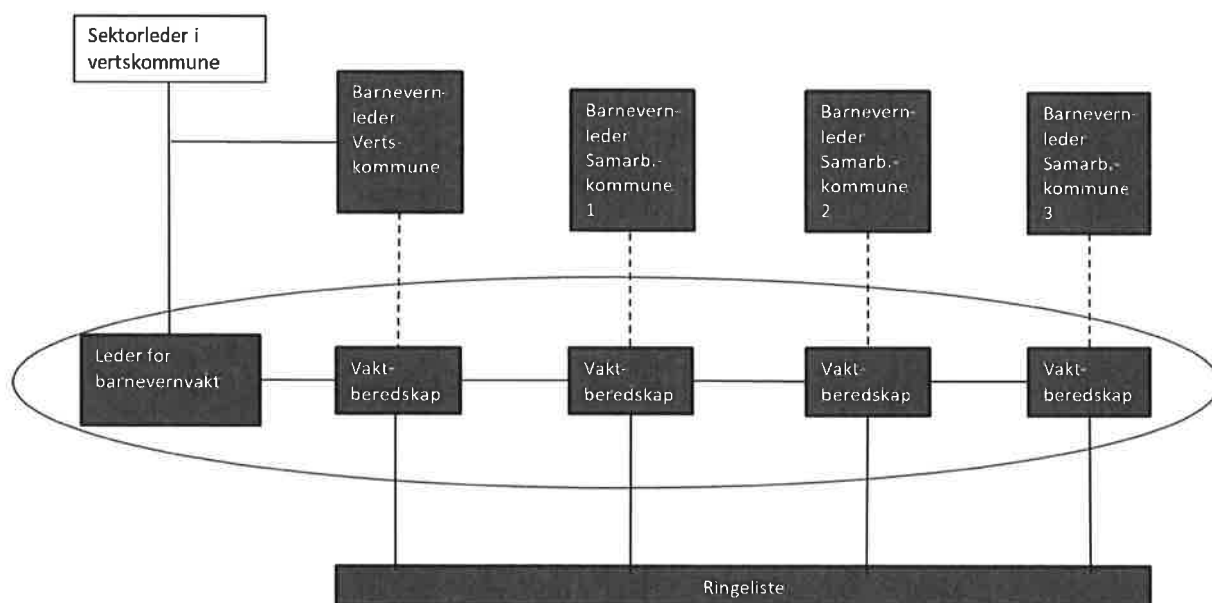
- Alternativ A: Leder for barnevernvakta er likestilt med barnevernsleder i vertskommunen
- Alternativ B: Leder for barnevernvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen

Arbeidet i prosjektgruppa har ledet fram til en unison enighet om Alternativ A.

## 8.1 Alternativ A: Leder for barnevernsvakt likestilles med barnevernleder

Alternativ A innebærer:

- Organisasjonsstrukturen for barnevernet vil bygge på en matriseorganisasjon der ansatte som inngår i barnevernsvakta vil forholde seg til to ledere. Dette krever god koordinering på ledelsesnivå.
- Barnevernvakt og barnevernleder i vertskommunen likestilles, det vil si at de begge rapporterer til sektor/enhetsleder i vertskommunen
- Leder for barnevernsvakta vil ha fag-, personal- og økonomiansvar for Barnevernsvakta
- Leder for barnevernsvakt vil ha personalansvar for ansatte i barnevernvaktas åpningstid. Barnevernleder vil ha personalansvar for ansatte på dagtid.
- De ansatte i barnevernsvakta utøver stedfortrederrolle for barnevernleder i vertskommunen i vaktas åpningstid
- Leder for barnevernsvakta organiserer en vaktberedskap som består av 6 personer som går vakt en uke hver i henhold til turnus beskrevet i kap. 7.1 Personell.
- Ved behov for forsterkninger kontaktes personer på ringelista



Figur 2: Organisasjonsstruktur – Alternativ A

## 8.2 Alternativ B: Leder for barnevernsvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen

Alternativ B innebærer:

- Leder for barnevernsvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen, noe som innebærer at barnevernsvakt rapporterer til barnevernsleder. Det er ikke ønskelig sett fra barnevernledernes side.
- Barnevernsleder har personalansvar for barnevernsvakt - ikke ønskelig
- Leder for barnevernsvakt kan fortsatt ha fag-, personal- og økonomiansvar som i modell A, men da må dette koordineres/innlemmes nærmere blant annet med budsjett/regnskapsarbeid for barnevernet i vertskommunen.

Barnevernlederne ønsker kun å vurdere alternativ B hvis det er lovkrav el.l. som forhindrer alternativ A.

## 9 Leder barnevernsvakt - beskrivelse

Leder for barnevernsvakta er estimert til å være en 50 % stilling. I etableringsfasen kan behovet være større. En foreløpig spesifisering av stillingen er gjennomført med beskrivelse av oppgaver og kvalifikasjonskrav.

### Oppgaver:

- Ansvar for barnevernsvakt
  - Koordinering mot kommunene
  - HMS
- Økonomiansvar
  - Fakturering
  - Budsjett/regnskap
- Personalansvar
  - Turnus
  - Lønn
  - Sykefravær
  - «Rekruttering» til vakt
- Fagansvar
  - Rutiner, prosedyrer
  - Veiledning for vakt
  - Opplæring
  - Debriefing

**Kvalifikasjonskrav:**

- Barnevernspedagog eller tilsvarende
- Erfaring fra barnevernsarbeid
- Veilederkompetanse

## 10 Lønnsmodell

Lønnsmodellen for Barnevernsvakta vil inkludere avlønning innen 3 kategorier:

1. Leder for barnevernsvakt
2. Vaktberedskap – turnus mellom kommunene
3. Ansatte på ringeliste

For hver av de tre kategoriene er følgende lønnsmodell skissert:

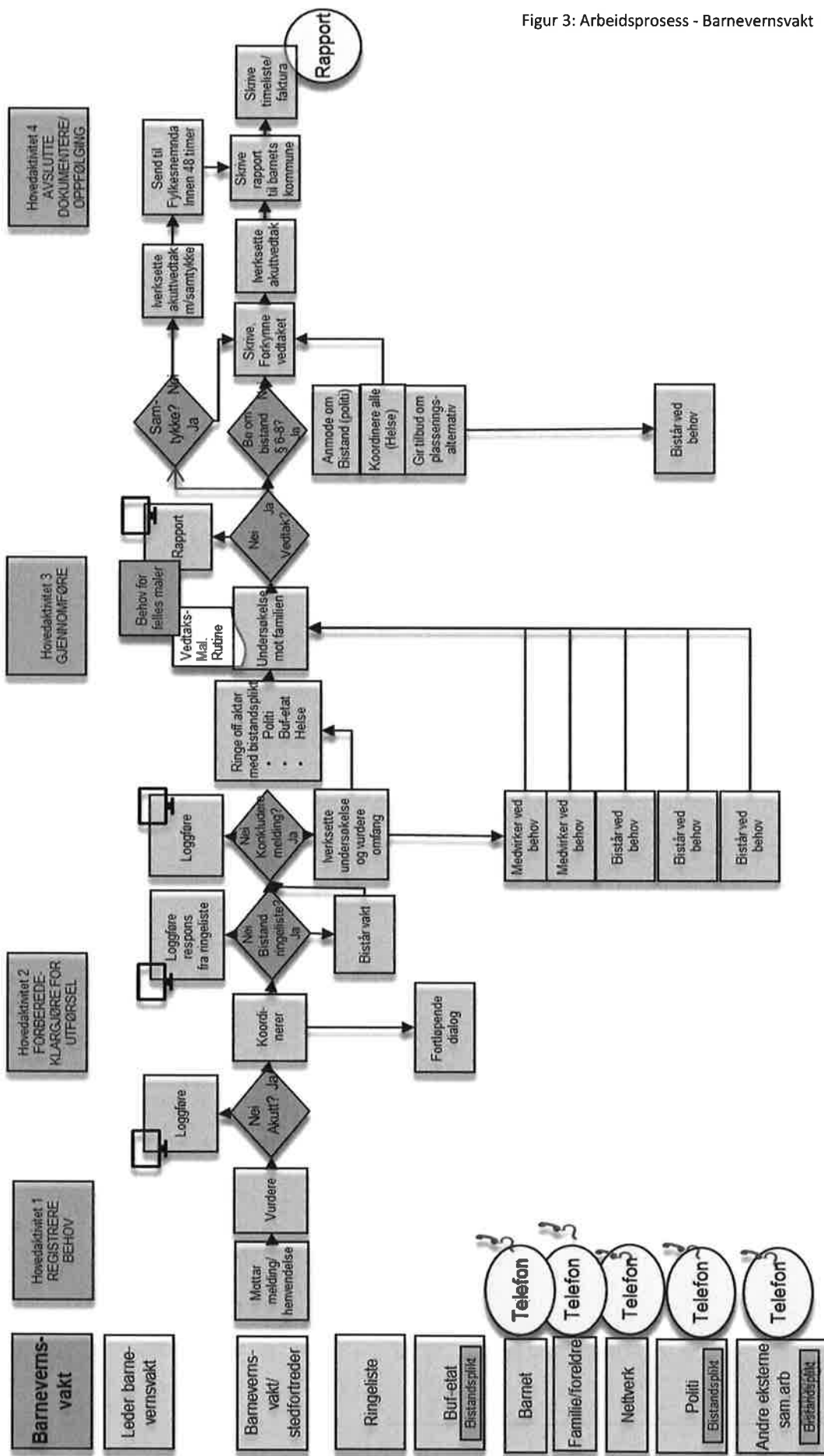
Kategori	Lønnsmodell
1. Leder for barnevernsvakt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fast lønn i henhold til avtale</li> </ul>
2. Barnevernsvakt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fast tillegg pr mnd. – beregnet ut fra ordinær lønn</li> <li>• Samme ordning/nivå som Nord-Troms brannvesen</li> <li>• Utbetaling forutsetter at vaktarbeid er gjennomført – ved sykdom el.l. faller vakttillegget bort</li> <li>• Overtidsbetaling ved utrykning/hendelser/henvendelser ihht. avtale</li> <li>• En fridag etter vaktuke</li> </ul>
3. Ringeliste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overtidsbetaling ved utrykning ihht. til avtale</li> </ul>

## 11 Arbeidsprosess

Det er behov for å definere prosedyrer, rutiner, sjekklister m.m. for den nye barnevernsvakta. Som en innledning til dette arbeidet, er arbeidsprosessen for barnevernsvakta definert og beskrevet.

Prosesskartet, se Figur 3, viser hvilke aktører som er med i prosessen og hvilke oppgaver disse utfører. Kartet viser også beslutningspunkter i prosessen.

Figur 3: Arbeidsprosess - Barnevernsvakt



## 12 Eksempler på kommunesamarbeid

Gjennom arbeidet med etablering av interkommunal barnevernsvakt i Nord-Troms, har arbeidsgruppa kartlagt andre miljøer i Norge som har erfaring fra samarbeid på tvers av kommunegrenser. Kartleggingen har vist at det er noen miljøer som har erfaring, men veldig få har etablert samarbeid etter kommunelovens §28 i den utstrekning kommunene i Nord-Troms har tenkt. Mange av kommunene sier de er i startgropa på samarbeidet, og Nord-Troms har muligheten for å legge premisser for samarbeidsmodeller som kan tjene som referanser for andre kommuner.

Følgende kommunesamarbeid har blitt kontaktet, og har blitt brukt som inspirasjon/korreksjon i prosjektet:

- **Salangen** har §27 samarbeid der totalt 8 kommuner inngår. Kommunene har ca. samme størrelse som i Nord-Troms.
- **Vesterålen** samarbeider med Ofotenregionen for å se om de kan ha en felles akutt tjeneste, men er ennå kommet kort i dette arbeidet. De har ikke utarbeidet arbeidsmetodikk/prosedyrer for samarbeidet.
- Felles akuttberedskap i barnevernet for kommunene **Eid**, Gloppen, Selje og Stryn fra 3. april 2017. Avtalen gjelder felles akuttberedskap utenom ordinær kontortid. Samarbeidet er ikke forankret i kommuneloven § 28.
- **Trondheim** kommune som vertskommune og kommunene Frosta, Meråker, Selbu, Stjørdal, Tydal, Orkdal, Meldal, Agdenes, Skaun, Melhus, Klæbu, Surnadal, Rindal, Halså, Osen, Roan, Åfjord, Ørland, Bjugn, Leksvik, Rissa, Hemne, Snillfjord, Malvik og Hitra, jfr kommunelovens § 28-1 a, b og e.
- Lunner kommune inngår samarbeidsavtale om vertskommunesamarbeid for barnevernberedskap med **Gjøvik** kommune, jf. kommunelovens § 28-1 e fra 1. desember 2017. Døgnkontinuerlig akuttberedskap
- Indre Østfold er et interkommunalt samarbeid mellom: Aremark, Askim, **Eidsberg**, Hobøl, Marker, Rakkestad, Skiptvet, Spydeberg, Trøgstad og Rømskog jfr kommunelovens § 28-1.

I kontakt med kommunene, ble det spurt om de hadde dokumentasjon som kan være til nytte for barnevernsvakta i Nord-Troms. Eid, Indre Østfold og Trondheim har oversendt dokumenter som vil være nyttige i det videre arbeidet med etablering.

## 13 Samarbeidsavtale

En samarbeidsavtale mellom kommunene angående barnevernsvakt kan være kortfattet, men skal ifølge kommunelovens § 28 – 1 e, inneholde følgende momenter:

- a) angivelse av deltakere og hvilken av disse som er vertskommunen
- b) hvilke oppgaver og avgjørelsesmyndighet som skal legges til vertskommunen
- c) tidspunkt for overføring av oppgaver og avgjørelsesmyndighet
- d) underretning til deltakerne om vedtak som treffes i vertskommunen
- e) det økonomiske oppgjøret
- f) regler for uttreden og avvikling
- g) annet som etter lov krever avtale

Trondheim kommune har oversendt avtalen de har med sine samarbeidskommuner, og den kan være utgangspunkt for en tilsvarende avtale for kommuner i Nord-Troms.

## 14 utfordringer

Det gjenstår fortsatt noen utfordringer i arbeidet med å etablere og drifte en interkommunal barnevernsvakt.

1. Hvordan løse forholdet med to arbeidsgivere for de som inngår i barnevernvakta – vertskommune og samarbeidskommune? Hvem har styringsrett? Hvordan løse stillingsprosent på mer enn 100 % for de som inngår i vaktberedskap?
2. Hvordan forhindre at arbeid med barnevernsvakta utenom ordinær arbeidstid går utover arbeidsinnsatsen på dagtid?
3. Hvordan sikre investeringsmidler til bil og annet nødvendig utstyr?
4. Responstid kan være en utfordring, men løses ved å ringe ansatte på ringelista i kommunen der hendelsen har oppstått
5. Utfordringer med stengte veier, fremkommelighet: Løses ved stedlige beredskapsetater

I forhold til punkt 1 har prosessleder hatt samtaler med Fylkesmannen v/ Merete Jensen som bekrefter at det fortsatt er uklarheter i forhold til premisene for etablering av akuttberedskap. Hun har på vegne av flere kommuner i Troms lovt å følge opp uklarheter mot Bufdir. I mellomtiden anbefaler hun at kommunene forbereder arbeidet med felles barnevernsvakt på de områdene som er hensiktsmessig. Punkt 2-5 ansees som håndterbare.



## 15 Aksjoner/tiltak

Gjennom arbeidet i prosjektet har barnevernslederne lagt premisser og kommet med forslag til etablering av felles barnevernsvakt for deltagende kommuner. Forutsatt en positiv beslutning, er arbeidet kommet så langt at neste fase innebærer oppstart og etablering av tjenesten.

Følgende aksjoner er definert og anbefalt i det videre arbeidet:

1. Gjennomføre valg av vertskommune
2. Utarbeide avtale for interkommunalt samarbeid mellom kommunene
3. Utarbeide driftsbudsjett for tjenesten «Barnevernvakt»
4. Utarbeide investeringsbudsjett (leasing vurderes), og gjennomføre investeringer.
  - 3-4 nye biler – en til hver kommune (Lyngen, Skjervøy, Kåfjord, Kvæningen/Nordreisa - se tidligere kommentar om behov for Kvæningen/Nordreisa)
  - 4 laptopper – en til hver kommune (Lyngen, Skjervøy, Kåfjord, Kvæningen/Nordreisa)
5. Utløse stilling for leder av barnevernvakta
6. Rekruttere personer til arbeid med barnevernsvakt og utforme avtaler for ansatte
7. Utarbeide rutiner, prosedyrer og retningslinjer for barnevernvakta
8. Etablere kontorfasiliteter for leder av barnevernvakt
9. Etablere felles vakttelefonnummer og ruting av telefoner
10. Sikre døgntilgjengelig, stabil tilgang til dataprogrammet «Familia» for alle som inngår i barnevernvakta
  - Etablere kommunikasjon mellom «Familia» Lyngen og Skjervøy/Kåfjord/Kvæningen/Nordreisa slik at alle ansatte i barnevernvakta får tilgang til felles saker i «Familia»
  - Konfigurere tilgangsstyring i «Familia» slik at ansatte bare har tilgang til nødvendig informasjon
  - Etablere rutiner for at IT-drift er tilgjengelig utenom kontortid ved behov for assistanse

## 16 Oppsummering

### Oppsummering:

1. Barnevernlederne ønsker å imøtekomme tidsplan fra Fylkesmannen der oppstart av barnevernvakt er satt til 01.01.2019
2. Det interkommune samarbeidet skal bygge på kommunelovens § 28 - Verskommunesamarbeid
3. Det ansattes en egen leder for barnevernsvakta som sidestilles med barnevernleder i vertskommunen
4. Barnevernvakta betjener vakttelefon mellom 15.00 (16.00) og 8.00 på hverdager + helger og helligdager.
5. Alle kommunene bidrar med ansatte inn i barnevernvakta. Vakta skal betjenes av ansatte med tilstrekkelig erfaring/kompetanse. Barnevernvakta overtar beslutningsmyndigheten ved normalarbeidstidens slutt. Akuttsaker som er oppstått i ordinær arbeidstid, overtas av barnevernvakta når vakta starter. Barnevernvakta overleverer rapport til kommunen der saken har oppstått innen kl. 08.00 neste morgen, og saken overtas av kommunen der barnet bor.
6. Skissert løsning krever finansiering – de viktigste postene er:
  - a. Lønn til nytilsatt leder for barnevernsvakt
  - b. Lønn til beredskapsvakt
  - c. Kjøp/leasing av 3-4 stk. biler (Kåfjord 1, Lyngen 1, Skjervøy 1, Nordreisa/Kvæningen 0-1)
  - d. 4. stk. laptopper til bruk for barnevernsvakt
7. Skissert løsning for felles barnevernvakt anses som gjennomførbar for alle kommunene som har vært med i arbeidsmøtene (Lyngen, Kåfjord, Skjervøy, Kvæningen/Nordreisa). Alternativt kan samarbeidet gjennomføres med et mindre antall kommuner, men da med tilpasning.



# Samarbeidsavtale barnevern

## **Samarbeidsavtale for Nord-Troms**

Deltakere i denne interkommunale barneverntjenesten er: fyll inn navn på kommunene som inngår, sammen kalt Deltakerkommunene.

Vertskommunen er fyll inn navn på eventuell vertskommune kommune, heretter kalt Vertskommunen.

Fyll inn navn på de kommunene som ikke er vertskommune, heretter kalt Samarbeidskommunene.

Denne samarbeidsavtalen bygger på vedtak i fyll inn navn på kommunene og dato/saksnummer på vedtakene

Vertskommunesamarbeidet organiseres etter kommunelovens § 28 1-b (administrativt vertskommunesamarbeid).

### **KAP. 1 Modell for samorganisering**

#### **KAP. 1.1 Organisering**

- a) Fyll inn navn på kommunene organiseres i en interkommunal barneverntjeneste kalt fyll inn navn på samarbeidet Barnevern.
- b) Barnevernadministrasjon inkludert hovedkontoret for barneverntjenesten i samarbeidet legges til Vertskommunen. Deltakerkommunene stiller lokaler og nødvendig utstyr til rådighet for barneverntjenesten, og kommunene skal være bemannet til enhver tid. Kostnadene ved lokale kontor belastes den enkelte deltaker-kommune.
- c) Postadressen er fyll inn
- d) Besøksadresse er hovedkontoret og lokalkontorene i Deltakerkommunene.
- e) Barnevernsamarbeidet skal ivareta Deltakerkommunene sine plikter etter lov om barneverntjenester.
- f) Barnevernsamarbeidet er administrativt underlagt rådmannen i Vertskommunen, jfr kommuneloven § 28 1-b.
- g) Vertskommunen er ansvarlig for alle administrative oppgaver i barnevernssamarbeidet.
- h) Barnevernsamarbeidet vil ved etablering til sammen ha det antall årsverk deltakerkommunene har i barneverntjenesten ved iverksettelsestidspunktet.

#### **KAP. 1.2 Forholdet til de ansatte**

- a) Opprettelsen av interkommunal barneverntjeneste er å regne som en virksomhetsoverdragelse og arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelsen reguleres av arbeidsmiljølovens kapittel 16.
- b) Vertskommunen blir arbeidsgiver for personalet i barneverntjenesten. De ansatte i barneverntjenesten i Samarbeidskommunene vil få sitt tilsetningsforhold overført til

Vertskommunen. Ansatte som overføres til barnevernsamarbeidet tilbys endret arbeidsavtale.

- c) Den tidligere arbeidsgiveren har opplysningsplikt overfor den nye arbeidsgiveren om hvilke rettigheter og plikter som overføres til ny arbeidsgiver, jfr. aml. § 16-2.
- d) Bestemmelsene som gjelder virksomhetsoverdragelse vil også komme til anvendelse dersom en deltaker-kommune trer ut av samarbeidsordningen igjen. De ansatte som omfattes skal da overføres til deltakerkommunen som tar tilbake ansvaret for sin barneverntjeneste.
- e) Ved eventuelle prosesser i vertskommunen der ansiennitet/tjenestetid i kommunen gjøres relevant skal de ansatte som er overført fra andre kommuner ved opprettelse av ordningen få medregnet ansiennitet/tjenestetid fra den kommunen de ble overført fra.

### **KAP. 1.3 Formål**

- Formålet med vertskommunesamarbeidet barnevernsamarbeidet er å sikre en faglig og økonomisk bærekraftig utvikling av barneverntjenesten.  
Et større fagmiljø har bedre betingelser for å virke forebyggende, imøtekomme ulike behov for samarbeid i kommunene, etablere et robust og attraktivt fagmiljø, muligheter for spesialisering, rekruttere kompetent arbeidskraft, utvikle tjenesten og forberede tjenesten på å møte nye lovkrav og nye arbeidsoppgaver.

### **KAP. 1.4 Avklaringer**

- Denne avtalen regulerer saker av ikke-prinsipiell karakter. Dersom saker av prinsipiell karakter skulle oppstå, skal vertskommunen oversende saken til samarbeidskommunene for forberedelse og behandling på riktig forvaltningsnivå.
- Myndighet delegeres til administrasjonssjefen i vertskommunen i samsvar med bestemmelsene i kommunelovens regler om vertskommunesamarbeid.
- Samarbeidskommunene kan i særlige tilfeller trekke den delegerte myndigheten tilbake og/eller utøve myndigheten selv. Avtalens økonomiske forpliktelser ovenfor vertskommunen vil i slike tilfeller løpe ut oppsigelsestiden.

### **KAP. 2. Økonomi**

- a) Det skal utarbeides et felles administrasjonsbudsjett for tjenesten. Leder for barnevernsamarbeidet utarbeider forslag til administrasjons- og tiltaksbudsjett for hver deltaker-kommune i samarbeid med rådmannsutvalget.
- b) Budsjettforslaget skal inneholde dekning av administrasjonskostnader. Med administrasjonsutgifter menes utgifter til KOSTRA-funksjonen 244 under barnevern, samt leder- og merkantile ressurser som ikke føres under nevnte KOSTRA-funksjon. Budsjettet skal også inneholde dekning av utgifter til tiltak etter lov om barneverntjenester KOSTRA-funksjonene 251 og 252.
- c) I henhold til felles administrasjonsbudsjett skjer alle utbetalinger inkl. lønn fra Vertskommunen. Kostnadene refunderes fra de respektive kommunene kvartalsvis a konto med årlig avregning for utgiftsfordeling mellom kommunene. Utbetalinger

vedrørende klientrettet tiltak/administrative vedtak skjer etter anvisning fra leder for Nord-Troms barnevern etter delegasjon fra Deltakerkommunene.

- d) Kostnader knyttet til barnevernsamarbeidet fordeles i henhold til Regnskap og fordelingsnøkkel 40/60 som er brukt ved andre interkommunale samarbeid i regionen. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 1.1. hvert år. Den enkelte kommune står for kontorkostnadene i egen kommune. Lønn i faste stillinger, faktureringer og gebyr administreres av vertskommunen.
- e) Utgiftene knyttet til det enkelte barn etter lov om barneverntjenester (i og utenfor hjemmet, KOSTRA-funksjon 251 og 252) skal belastes barnets hjemkommune, jfr. barnevernloven § 8-1.

### **KAP. 3 Arkiv og IKT**

- a) Deltakerkommunene tar i bruk et felles datasystem med en felles database. Deltakerkommunene opprettes som eget distrikt i systemet. Det forutsettes at alle Deltakerkommunene går inn i samarbeidet med samme saksbehandlersystem.
- b) Deltakerkommunene forplikter seg til å tilby IT-kompetanse til den daglige drift i barnevernsamarbeidet.
- c) Det må utarbeides en databehandlingsavtale og IT-systemet må godkjennes av Datatilsynet.
- d) Det må utarbeides egne rutiner for IKT.
- e) Fysiske arkiv beholdes i deltaker-kommunene fram til oppstartdato. Nytt arkiv etableres i Vertskommunen. Det er en forutsetning at dokument skannes inn i saksbehandlersystemet.

### **KAP. 4 Organisering av arbeidet**

- a) Organisatorisk skal barnevernsamarbeidet være lokalisert i hver av kommunene som er med i samarbeidet. Dette for å ivareta de brukernære tjenester, og spesielt sikre det forebyggende arbeid i den enkelte kommune.
- b) Tjenesten skal være organisert på en slik måte at det er en vakttelefon fra kl. 16.00 til kl. 08.00 som til enhver tid kan kontaktes. Denne opprettes før oppstart av samarbeidet.
- c) Hovedkontor blir bemannet og åpent 5 dager i uken. Lokalkontor blir bemannet og åpne etter behov. Dette avklares i dialog med den enkelte kommune.
- d) Leder for barnevernsamarbeidet har fullmakt til å organisere arbeidet slik at det blir tjenlig for tjenesten. Dette innebærer en rett til å disponere ansatte etter behovet på det enkelte område eller i den enkelte deltaker-kommune.
- e) Tverrfaglig samarbeidstiltak/forum i deltaker-kommunene videreføres og utvikles, det vil si tverrfaglige møter med samarbeidspartnere som i dag.

- f) Lov om barneverntjenester sine intensjoner og tilgjengelighet til brukerne skal være styrende i perioden. Forslag til organisering av arbeidet skal sikre brukerne riktig hjelp til riktig tid.
- g) Uavhengig av organisering skilles deltaker-kommunene ut som egne lokalkontor i distrikt når det rapporteres til Fylkesmannen i Troms og SSB / KOSTRA.

## **KAP. 5 Informasjon**

- a) Leder for barneverntjenesten skal utarbeide og gjennomføre egen informasjonsstrategi for tjenesten.
- b) Det skal utarbeides informasjon om organisering, myndighet, tilgjengelighet, med mer til publikum, politikere og administrasjon i alle deltaker-kommuner. Det samme gjelder for kommunale samarbeidspartnere, og til andre kommuner, fylkeskommuner og Fylkesmannen i Troms.
- c) Gjennomgang av de aktuelle lovverk tilbys politikere og administrasjon i deltaker-kommunene.
- d) Rådmennene i deltakerkommunene møtes to ganger per år for informasjonsutveksling og drøfting om det interkommunale barnevernet, iforbindelse med budsjettforslag og i forbindelse med årsregnskap/års-rapportering. Barnevernleder innkaller til disse møtene i samråd med leder for RU.

## **KAP. 6 Tvist om forståelse av samarbeidsavtalen**

- Myndighet for avgjørelser av tvister skal følge rettspraksis for lignende samarbeidstiltak/interkommunalt samarbeid, her tenkes særlig på tvisteloven.
- Hvis en eller flere deltaker-kommuner skulle motta søksmål mot seg fra brukere av tjenesten i perioden før etablering/etter etablering/etter eventuell uttreden/etter eventuelt opphør av barnevernsamarbeidet, vil barnevernloven sine retningslinjer gjelde. Her vises det til kap. 8 i barnevernloven "Ansvar for å gi hjelp etter loven", da særlig på bosted og oppholdskommune til barnet.

## **KAP. 7 Rapportering**

Vertskommunen sørger for rapportering til Fylkesmannen, SSB og eventuelt andre instanser for alle deltakerkommunene. Hver enkelt deltaker-kommune skilles ut som egne distrikt i forhold til rapportering.

Vertskommunen utarbeider regnskapsrapporter, pr. utgangen av februar, april, august og oktober.

Ved vesentlige endringer (kr 500.000+) fra budsjetteringstidspunktet for årsbudsjett, skal deltakerkommunene gjøres oppmerksom på dette. Nytt budsjettforslag utarbeides for den aktuelle kommune.

Vertskommunen skal utarbeide forslag til budsjett innen 30.september hver år.

Barnevernleder rapporterer til administrativ ledelse i deltaker-kommunene i forbindelse med budsjettarbeid og kvartalsrapporteringer.

Rapportering for øvrig skjer til nærmeste administrative leder i vertskommunen.

## **KAP. 7 Andre forhold**

- a) Samarbeidsavtalen gjelder fra fyll inn iverksettelsestidspunktet for barnevernsamarbeidet ett budsjettår framover. Samarbeidsavtalen kan sies opp med 1 års varsel. Uttredelse kan først skje et budsjettår etter det året oppsigelsen har skjedd.
- b) Det skal opprettes en referansegruppe bestående av leder for barnevernsamarbeidet og en representant fra hver deltaker-kommune. Representantene utnevnes av rådmannen i deltaker-kommunene. Deltakeren fra vertskommunen blir leder for referansegruppa.
- c) Referansegruppa skal ha minimum 2 møter per år etter rapportering til Fylkesmannen i Troms og SSB, for å få informasjon om barnevernsamarbeidet og kunne bringe dette videre til deltaker-kommunene.
- d) Samarbeidsavtalen evalueres i referansegruppen en gang per år.





Fylkesmannen i Troms  
Romssa Fylkkamánni

Saksbehandler  
Marianne Winther Riise

Telefon  
77 64 20 42

Vår dato  
24.04.2018  
Deres dato  
01.03.2018

Vår ref.  
2018/1716  
Deres ref.  
19-18-0017

Arkivkode  
331.2

Kåfjord Kommune Gaivuona Suohkan  
Postboks 74  
9148 Olderdalen

### Tildeling av prosjektskjønnsmidler 19-18-0017 – Interkommunal akuttberedskap i barnevernet i Nord-Troms

Det vises til kommunens søknad om kr. 744 000 til prosjektet «Interkommunal akuttberedskap i barnevernet i Nord-Troms». Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom kommunene Kåfjord, Kvænangen, Nordreisa, Lyngen, Storfjord og Skjervøy. Søknaden ble levert i søknadsdatabasen ISORD 1. mars 2018.

Fylkesmannen utlyste 25. januar 2018 prosjektskjønnsmidler innen satsingsområdene digitalisering/velferdsteknologi, totalforsvar og akuttberedskap i barnevernet. Kommunene ble oppfordret om å gå sammen om å utvikle større prosjekter innenfor satsingsområdene.

Fylkesmannen har mottatt i alt 19 søknader med en samlet søknadsramme på 15,7 mill. kr. 8 av prosjektene gjaldt videreføring av prosjekter fra 2017. Fylkesmannen har måtte foreta en streng prioritering av søknadene da ramme til fordeling kun var ca. 4,6 mill. kr.

Fylkesmannen har tildelt midler til totalt 12 prosjekter, hvorav 6 innen digitalisering/velferdsteknologi, 2 innen totalforsvar, 3 innen akuttberedskap i barnevernet og ett innen plan-, nærings- og utmarksforvaltning. 11 av de 12 støttede prosjektene er samarbeidsprosjekter.

Fylkesmannen har ut fra ovenstående besluttet å støtte Kåfjord kommune med følgende tildeling:

- **Kr. 150 000 til prosjektet «Interkommunal akuttberedskap i barnevernet i Nord-Troms».**

Kommunen skal rapportere på framdriften i prosjektet i 2018, med **frist 1. februar 2019**. All rapportering skal skje i databasen ISORD.

Dersom prosjektet ikke har fremdrift som opprinnelig forutsatt, slik at det ved utgangen av året gjenstår prosjektskjønnsmidler som skulle vært brukt i 2018, kan disse settes av på bundet fond i kommuneregnskapet slik at prosjektet kan fortsette i 2019. Det er ikke nødvendig å søke Fylkesmannen om slik overføring av midler til påfølgende år, men det må fremgå av ovennevnte framdriftsrapportering til Fylkesmannen.

Fylkesmannen vil på et senere tidspunkt oversende mer utfyllende informasjon om framdriftsrapporteringen, og hvordan kommunen skal gå fram i forhold til å søke om eventuelt videreført støtte i 2019.

Tildelte midler vil bli utbetalt over rammetilskuddet for juni.

Med hilsen

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.*

Jan-Peder Andreassen  
kommunaldirektør

Marianne Winther Riise  
seniorrådgiver

Kopi til:

Kvæningen kommune		9161	Burfjord
Nordreisa kommune	Postboks 174	9156	Storslett
Storfjord kommune		9046	Oteren
Lyngen kommune	Strandveien 24	9060	Lyngseidet
Skjervøy kommune	Postboks 145-G	9189	Skjervøy

Tenk miljø – velg digital postkasse fra Digipost eller e-Boks på [www.norge.no](http://www.norge.no)



15/1149

KOPI: EP  
AL

Saksbehandler  
Eva Angell

Telefon  
77 64 20 57

Vår dato  
31.5.2016  
Deres dato

Vår ref.  
2016/27 - 4  
Deres ref.

Arkivkode  
620

Gáivuona suokhan/ Kåfjord kommune  
v/ rådmann  
9148 OLDERDALEN

## Styrking av kommunalt barnevern 2016 - prosjektstilling

Fylkesmannen viser til felles søknad fra kommunene Kåfjord, Lyngen og Storfjord i 2014, som det ble gitt midler til i 2015, jf. vårt brev av 11.9.2015 (jf. fullmaktsbrev til Fylkesmannen i Troms av 30.3.2015, jf. rundskriv Q-31/2014). Søknaden omhandlet et prosjekt som har til målsetting å lage en plan for samarbeid om felles tjenester, kartlegge tiltaksbehov, organisering av tiltaksbank og utarbeide en samarbeidsplattform. Fylkesmannen la til grunn at når prosjektperioden var over (utgangen av 2016) vil stillingen inngå i kommunens barneverntjeneste som en ordinær fast saksbehandlerstilling. Midlene ble gitt med halvårseffekt for 2015 og plan for videreføring med helårseffekt i 2016.

I forbindelse med kommunens rapportering på tilskuddsmidlene for 2015, har Fylkesmannen fått opplyst at prosjektet ikke er kommet i gang, og midlene er således ikke benyttet. Plan for oppstart av prosjektet er opplyst å være før sommerferien 2016.

Fylkesmannen legger til grunn at planlagt prosjektid er forskjøvet med ett år. Dette innebærer at overgangen fra prosjektstilling til saksbehandlerstilling også forskyves med ett år. Slik Fylkesmannen ser det, kan kommunen derfor benytte tildelte midler for 2015 og 6 måneder av 2016 til ordinær saksbehandling i den kommunale barneverntjenesten i Kåfjord kommune. Dette fordi prosjektperioden forskyves med ett år, altså utgangen av 2017 i stedet for utgangen av 2016. Fylkesmannen legger videre til grunn at når prosjektperioden er over (utgangen av 2017) vil stillingen inngå i kommunens barneverntjeneste som en ordinær fast saksbehandlerstilling.

*Fylkesmannen i Troms gir med dette et tilskudd på kr 700 000 til videreføring av stilling (prosjektstilling) til styrking av det kommunale barnevernet i Kåfjord kommune for 2016.*

### Vilkår

Tilskuddet skal i utgangspunktet dekke utgifter til 1 saksbehandlerstilling som skal arbeide med samarbeidsprosjektet, slik det fremgår av kommunens søknad. Da prosjektet forskyves med ett år, forskyves midlene slik at utbetalt tilskudd for 2015 og halvparten av årets tilskudd disponeres av kommunen til ordinær saksbehandling i barneverntjenesten i Kåfjord kommune.



**Utbetaling og krav til bekreftelse**

Tilskuddet blir først stilt til disposisjon når Fylkesmannen har mottatt og godkjent den vedlagte bekreftelsen i utfylt og signert stand.

Vi gjør oppmerksom på at endringer i mottakers adresse, kontonummer og kontaktperson snarest må oppgis til fylkesmannen.

**Kontroll av tilskuddsmottakere og dokumentasjon**

Fylkesmannen har adgang til å kontrollere at midlene brukes etter forutsetningene, jf. § 10, 2. ledd i Bevilgningsreglementet. Fylkesmannen gjør også oppmerksom på at Riksrevisjonen har adgang til å kontrollere om tilskudd eller bidrag av statsmidler til offentlige eller private virksomheter benyttes etter forutsetningene. Dette er hjemlet i Lov om Riksrevisjonen § 12, 2. ledd.

**Rapportering**

Kommunen skal sende inn en enkel regnskapsrapport innen 1. februar 2017. Det må fremgå av rapporten at midlene er benyttet til formålet de er gitt til, samt en regnskapsutskrift som dokumenterer dette.

Mottakeren av tilskuddet skal rapportere til Fylkesmannen etter kravene oppført i Q-31/2014 *Retningslinjer for satsing på kommunalt barnevern 2014*.

Etter fullmakt

Silja Eriksen  
fagansvarlig

Eva Angell  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.*

Vedlegg: Bekreftelse prosjektstilling 2016

**Kopi til:**

Storfjord kommune v/ rådmann	Hatteng	9046	OTEREN
Lyngen kommune v/ rådmann		9060	LYNGSEIDET
Gáivuona suokhan/ Kåfjord kommune	v/ barneverntjenesten	9148	OLDERDALEN

Bekreftelsen skal snarest sendes i retur til:

Fylkesmannen i Troms  
Postboks 6105  
9291 TROMSØ

Vår ref: 2016/27-4

Gáivuona suokhan/Kåfjord kommune  
v/ rådmann  
9148 OLDERDALEN

BEKREFTELSE – prosjektstilling 2016

Organisasjonsnummer: .....

Kontonummer: .....  
(NB! Dersom kontonummeret endres i løpet av året, må Fylkesmannen snarest underrettes om endringen)

Navn, adresse og telefonnummer på prosjektleder/økonomiansvarlig:

.....  
.....  
.....  
.....

Tilskuddsbrev med tilskudd på **kr 700 000 for budsjettåret 2016** til styrking av det kommunale barnevernet.

Kåfjord kommune bekrefter med dette å ha lest og godtatt de vilkårene som er gitt i tilskuddsbrev av 31.5.2016.

.....  
sted

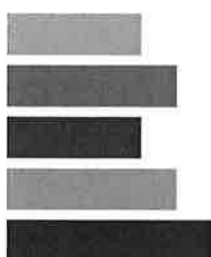
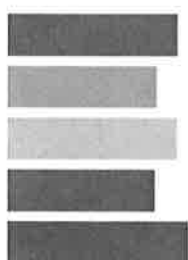
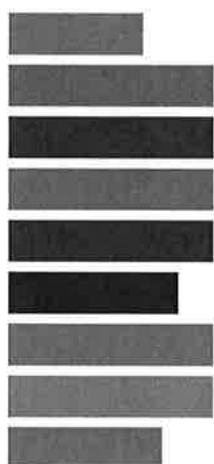
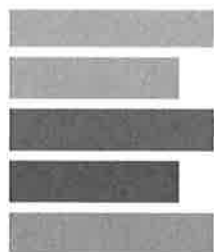
.....  
dato

.....  
ansvarshavende person

Bekreftelsen skal undertegnes av rådmannen eller den vedkommende har delegert myndigheten til.

# Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, november 2017



## **Innhold**

<b>1. Akuttberedskap i kommunalt barnevern .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Krav til forsvarlige tjenester .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Tolkningsuttalelse om akuttberedskap .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Bruk av private aktører .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Avgrensninger .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Ulike former for organisering av akuttberedskapen .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Samarbeidsformer.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Organisering .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Styrker og utfordringer knyttet til ulike vaktordninger .....</b>	<b>7</b>
<b>2.4 Geografiske utfordringer .....</b>	<b>8</b>
<b>2.5 Tilgang til saksbehandlingssystemer.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Etablering og forankring av akuttberedskapen .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Ressurser knyttet til akuttberedskap.....</b>	<b>10</b>
<b>5. Samarbeid .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Fylkesmannens virkemidler .....</b>	<b>11</b>

# 1. Akuttberedskap i kommunalt barnevern

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjennomførte våren 2017 en undersøkelse av akuttberedskapen i kommunalt barnevern. Undersøkelsen ble besvart av landets barnevernledere, og hadde en svarprosent på 81,6 prosent. Svarene viste blant annet at 48 % av tjenestene ikke hadde noen form for formalisert akuttberedskap. 239 av 293 respondenter avga svar. I etterkant av denne undersøkelsen har flere kommuner jobbet med å få på plass en formalisert akuttberedskap i sin kommune.

Fylkesmannsembetene har ansvar for råd og veiledning, samt tilsyn med kommunene, jf. barnevernloven § 2-3 b annet ledd. Fylkesmannen har videre en råd- og pådriverfunksjon overfor kommunene i deres innsats for god kvalitet i akuttarbeidet. Dette fremkommer av Virksomhets- og økonomiinstruks for fylkesmenn 2017, pkt. 5.1.4.16.. Dette gjengis også i tildelingsbrev til fylkesmennene for 2017. Akuttberedskap i barnevernet vil også være tema i styringsdokumentene for 2018.

Håndboken skal fungere som et hjelpemiddel for embetenes saksbehandlere i bistanden til kommunene om etablering og utvikling av akuttberedskap. I tillegg til håndboka er det utarbeidet en powerpoint-presentasjon som embetene kan benytte i møter med kommunene.

Håndboken er utarbeidet i samarbeid med 5 fylkesmannsembeter: Finnmark, Nordland, Nord-Trøndelag, Oppland og Sogn og Fjordane. Embetene har innhentet informasjon fra sine kommuner om erfaringer ved etablering av akuttberedskap. I tillegg har Bufdir vært i kontakt med barnevernvakten i Follo og Sarpsborg kommune for ytterligere innspill.

## 1.1 Krav til forsvarlige tjenester

Barnevernlovens § 1-4 krever at tiltak og tjenester etter loven skal være forsvarlige. Forsvarlighetskravet er en rettslig standard. Innholdet i denne standarden vil endre seg over tid i takt med blant annet utviklingen av fagkunnskap og kompetanse på barnevernområdet (Prop. 106 L (2012–2013) side 11. Forsvarlighetskravet innebærer blant annet at tjenestene må inneholde tilfredsstillende kvalitet, ytes i tide og i et tilstrekkelig omfang. Kommunene må ha en bemanning, kompetanse og kvalifikasjoner som er tilstrekkelig for å ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte. En lovfesting av forsvarlighetskravet har styrket tilsynsmyndighetens mulighet til å føre kontroll med at tjenesten yter forsvarlige tjenester.

## 1.2 Tolkingsuttalelse om akuttberedskap

Den 11.juni 2016 sendte Bufdir ut en tolkningsuttalelse knyttet til akuttberedskap i kommunalt barnevern<sup>1</sup>. Denne uttalelsen må ses på som en presisering av hva som anses å være forsvarlig akuttberedskap. I tolkningsuttalelsen heter det at:

---

<sup>1</sup> <https://bufdir.no/bibliotek/RettsdataStartPage/Rettsdata/?grid=gBUFDIRz2D2016z2E06z2E11>



*«Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vurderer imidlertid at kravet til forsvarlige tjenester i barnevernloven tilsier at alle kommuner må ha tilstrekkelig og riktig kompetanse tilgjengelig utenfor vanlig kontortid. Kompetansen kan være tilgjengelig i kraft av en bakvaksordning pr. telefon. Selv om håndtering av mange akutsituasjoner forutsetter et tett samarbeid med politiet og andre hjelpeinstanser, kan barneverntjenesten ikke overlate ansvaret for disse situasjonene til andre alene. En bakvaksordning må være formalisert slik at noen faktisk har ansvar for å bidra med barneverntjenestens kompetanse, og samarbeide med andre hjelpeinstanser dersom det oppstår en alvorlig situasjon utenfor kontortid. En ordning som baserer seg på at barnevernledere eller ansatte i varierende grad kan kontaktes på private telefonnummer i krisesituasjoner er ikke en forsvarlig organisering barneverntjenestens akuttberedskap.»*

*Barnevernloven er ikke til hinder for at flere kommuner samarbeider om akuttberedskap. Et slikt samarbeid vil være særlig aktuelt for små kommuner.»*

I uttalelsen tydeliggjøres det at forsvarlighetskravet innebærer at kommunene skal ha en formalisert akuttberedskap. Det stilles imidlertid ikke eksplisitte krav til hvordan akuttberedskapen skal organiseres. Kommuner som ikke har en formalisert akuttberedskap kan ikke sies å ha oppfylt kravet om forsvarlige barnevernstjenester. Noen kommuner kan ha beredskapsordninger som faller utenfor lovens minstekrav. Det vil være en del av Fylkesmannens oppgave å vurdere om akuttberedskapen er forsvarlig (se kapittel 6).

### **1.3 Bruk av private aktører**

Direktoratets vurdering er at det ikke er adgang til å etablere akuttberedskap innenfor rammene av et privat tiltak. Dette begrunnes i at akuttberedskap i barnevernet anses som en del av offentlig myndighetsutøvelse, som ikke kan overlates til private aktører. Selv om vedtaksmyndigheten er lagt til påtalemyndigheten (så fremt ikke barnevernleder eller dennes stedfortreder er tilgjengelig) når det er nødvendig å fatte tvangsvedtak i akutte situasjoner, vil det være de som har ansvaret i en beredskapsordning som gjør de reelle vurderingene av hvordan barn i krise skal følges opp. Blant annet må ta de stilling til hvordan alvorlige bekymringsmeldinger umiddelbart skal følges opp, finne løsninger for barn i krise som ikke nødvendigvis innebærer at det fattes et hastevedtak (frivillige plasseringer og beslutninger), gjennomføre hjemmebesøk, snakke med barn uten foreldrene til stede og utveksle opplysninger med samarbeidspartnere m.m. Dette er beslutninger som må fattes fortløpende, og hvor det ikke vil være mulig for barneverntjenesten å ha tilstrekkelig styring med faglige vurderinger og valg i enkeltsaker. Departementet sendte 20. oktober 2017 ut en presisering av adgangen til å benytte seg av private aktører i barnevernet<sup>2</sup>:

*«Departementet vil understreke at det etter vårt syn ikke alltid vil være praktisk mulig for kommunen å ha den formen for styring og kontroll som er en forutsetning for lovlig å kunne benytte private til å bistå seg til å utføre oppgaver etter barnevernloven. I slike tilfeller kan barneverntjenesten ikke la seg bistå av private aktører innenfor områder som innebærer utøvelse av offentlig myndighet.»*

---

<sup>2</sup> Brev av 20.10.2017, ref. 17/468

## 1.4 Avgrensninger

Håndboken tar kun for seg organisering av akuttberedskapen i kommunen. Flere kommuner har etablert samarbeid om andre oppgaver som er lagt til akuttberedskap og barnevernsvakt. Eksempler på oppgaver som faller utenfor håndbokens tema kan være råd og veiledning til barn og familier over telefon og ved hjemmebesøk, uanmeldte og anmeldte hjemmebesøk, oppfølging etter tilrettelagte avhør eller annen form for oppfølging av akutthåndtering.

## 2. Ulike former for organisering av akuttberedskapen

En forsvarlig akuttberedskap kan organiseres på flere måter. Under gis det eksempler på hvordan kommuner i dag har organisert beredskapen. Hvilken løsning den enkelte kommune bør velge må ses i lys av kommunens/regionens geografi, demografi, innbyggertall, personalressurser osv. Erfaring viser at flere kommuner har møtt utfordringer med å etablere akuttberedskap fordi mye problematiseres før arbeidet er kommet i gang. Embetene har opplyst at tjenester og kommuner som har startet opp etableringen av akuttberedskapen og utviklet denne fortløpende, er de kommunene som har kommet lengst i etablering og utvikling av akuttberedskap,

### 2.1 Samarbeidsformer

#### Kommunal akuttberedskap

Kommunen organiserer selv akuttberedskapen i egen kommune.

#### Interkommunalt samarbeid

Det finnes flere organisatoriske modeller for interkommunalt samarbeid innenfor barnevern, uformelt interkommunalt samarbeid/løsere avtalebasert samarbeid, samarbeid for å løse «felles oppgaver», jf. kommunelovens § 27 og vertskommunesamarbeid, jf. kommuneloven § 28-1 a-k.

Tilbakemeldinger fra embetene viser at kommuner som har etablert et samarbeid rundt akuttberedskapen har forankret dette på ulikt vis, men at det mest vanlige er samarbeid etter vertskommunemodellen. Dette er også den modellen direktoratet anbefaler.

Vertskommunesamarbeid er et avtalebasert samarbeid hvor de overordnede rammene vedtas av kommunestyret. Det er gitt generell hjemmel til å overlate utførelsen av lovpålagte oppgaver og delegere offentlig myndighetsutøvelse til andre kommuner i et vertskommunesamarbeid med mindre den enkelte særlov avskjærer det, jf. kommuneloven § 28a. I Ot.prp nr 95 (2005-2006) om interkommunalt samarbeid er det klargjort at barnevernlovens bestemmelser ikke er til hinder for et interkommunalt samarbeid som beskrevet.

Vertskommunemodellen er utformet med tanke på samarbeid mellom to eller flere kommuner om løsning av oppgaver som er lovpålagte, eksempelvis innen barnevern. Vertskommunesamarbeid

innebærer at det overlates beslutningsmyndighet til en annen kommune (vertskommunen). De øvrige kommuner i samarbeidet betegnes som samarbeidskommuner. Selve utførelsen av oppgavene med tilhørende beslutningsmyndighet overlates til vertskommunen. Det formelle (rettslige)ansvaret tilligger fortsatt samarbeidskommunen.

Direktoratet er kjent med at noen kommuner har forankret akuttberedskapen sin som en samarbeidsvirksomhet etter kommuneloven § 27. For å etablere et § 27 samarbeid må deltakerne opprette et eget styre til løsning av felles oppgaver. § 27 gir stor frihet i organiseringen av samarbeidet, men begrenser kommunestyrets mulighet til å overføre myndighet til styret kun til å treffe avgjørelser som angår virksomhetens drift og organisering. Så lenge det ikke er i strid med særlovgivning, kan kommunene fritt delegerer drifts- og organiseringsoppgaver. Kommuneloven § 27 gir ikke hjemmel for å delegerer oppgaver som innebærer offentlig myndighetsutøvelse.

## **2.2 Organisering**

Det er i dag etablert flere varianter med vaktordninger. Under skisseres et utvalg av ordninger som allerede er etablert. Kommunene er ansvarlige for at beredskapsordningen er forsvarlig, uansett hvilken organisering som velges. Det bør være et mål at publikum og samarbeidsinstanser har ett fast vaktnummer å forholde seg til, uavhengig av hvem som er i vakt, og hvilken vaktform man benytter. Vaktnummeret bør være godt synlig på kommunens hjemmesider.

### Aktiv barnevernsvakt

Denne vaktordningen er organisert med en aktiv beredskap utenom ordinær arbeidstid, også i helger. Denne organiseringen er mest aktuell for større byer og tjenester, da den ofte vil kreve egne ansatte. Vedtaksmyndigheten i akuttsituasjoner er lagt til barnevernsadministrasjonens leder og påtalemyndigheten, og kan ikke delegeres. Barnevernsadministrasjonens leder er den som til enhver tid har det formelle ansvaret som leder for barneverntjenesten i kommunen eller bydelen. I lederens fravær vil den som eventuelt er utpekt til å fungere ha ansvaret.

### Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

I en slik ordning vil vakthavende kunne oppholde seg hjemme under vekten. Denne ordningen passer best for beredskap fra kl.15.00-08.00 i hverdager, og hele døgnet i helgedagene. Beredskapsvakten har svarplikt og rykker ut ved behov, gjerne etter avklaring med leder av beredskapen. Det kan være flere som har vakt samtidig i denne ordningen, eventuelt kan vekten deles på flere personer.

Direktoratet har innhentet eksempler fra kommuner som benytter egen jobbtelefon i vakttjenesten, men som logger seg på en vakttelefon i en egen app. Vikarer benytter vikarmobil med samme app-funksjon. Denne vakt-appen sikrer at akuttberedskapen har et fast vaktnummer, uavhengig av hvem som er i vakt. Flere kommuner med denne ordningen benytter personell som allerede er ansatt i barnevernstjenesten. Det utformes en egen vaktordning fordelt på et utvalg ansatte i tjenesten, eller fra tjenestene i det interkommunale samarbeidet.

### Aktiv vakt kombinert med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Akuttberedskapen løses med en kombinasjon mellom aktiv beredskapsvakt og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Den tidsmessige fordelingen mellom aktiv og «passiv» vakt varierer, og oversikten under gir uttrykk for et eksempel på en fordeling:

	Aktiv	Hjemmevakt
Hverdag	15.30-22.00	22.00-08.00
Helg	14.30-00.00	00.00-14.30

En kombinasjon av aktive arbeidstimer og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er en modell som ofte benyttes der kommunen har etablert barnevernvakt, med egne ansatte i turnusordning.

## 2.3 Styrker og utfordringer knyttet til ulike vaktordninger

Organisering	Styrker	Utfordringer
Aktiv barnevernvakt	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alltid bemannet</li><li>• Robust organisering</li><li>• Ansatte som bare er ansatt i vaktordningen</li><li>• De ansatte vil ofte ha god kunnskap og erfaring i møre med mennesker i krise</li><li>• Barnevernvaktene har ofte godt etablert samarbeid med politi, og god kjennskap til nødnetter, samt krisesenter</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ressurskrevende ordning</li><li>• Passer best for større kommuner eller interkommunale samarbeid.</li></ul>
Hjemmevakt	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alltid en bemannet akuttberedskap</li><li>• Ved bruk av ansatte som jobber i barnevernstjenesten til daglig sikres erfaring og kunnskap om barnevernstjenestenes oppgaver og mandat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ordningen kan bli sårbar, særlig knyttet til helg, ferier og når det foregår større arrangementer i kommunen/regionen</li><li>• For å sikre forsvarlige tjenester bør kommunene i disse periodene vurdere om akuttberedskapen skal intensiveres.</li></ul>

Kombinasjon av aktiv og bakvakt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er alltid en bemannet akuttberedskap</li> <li>• Ved en kombinasjon av aktiv vakt og hjemmevakt vil kommunen være mer tilgjengelig enn ved en rendyrket hjemmevaktordning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordningen krever økning i personalressurser og vil derfor kunne være utfordrende å etablere i områder hvor det er utfordrende å rekruttere</li> </ul>
---------------------------------	--	--

## 2.4 Geografiske utfordringer

Flere områder i Norge vil møte utfordringer uavhengig av hvilken vaktjeneste som velges. Utfordringene knyttes i all hovedsak til store geografiske avstander, og begrenset fremkommelighet til eksempelvis øykommuner. Dette er også utfordringer som noen større barnevernsvakter kan møte, på grunn av lang reisetid fra arbeidslokasjon til hendelsessted.

Erfaringsvis løses disse utfordringene pragmatisk ved å opprette kontakt med lokale faginstusjoner/personer som kan ivareta akutte situasjoner i påvente av at akuttberedskaper kommer frem. Det bør imidlertid etter direktoratets mening etableres en mer formell avtale som grunnlag for et slikt samarbeid.

I tilfeller hvor helikopter eller båt må rekvireres, må det etableres kontakt og dialog med politiet som har myndigheten til å rekvirere slike fremkomstmidler. I de fleste akutte situasjoner hvor rekvirering vurderes som nødvendig må også politiet være til stede for å løse egne oppgaver (vold, overgrep, ordensforstyrrelse, rus).

## 2.5 Tilgang til saksbehandlingssystemer

Det vil være en fordel for kommunale vaktjenester at de har tilgang til saksbehandlingssystemet når de har bakvakt. Det er imidlertid ikke et krav at denne tilgangen er på plass ved etablering av akuttberedskap i kommunene.

Tilgang til barneverntjenestens ordinære saksbehandlingssystem vil også være aktuelt å vurdere der det inngås samarbeid med andre kommuner om en vaktordning. Utgangspunktet er at det vil være adgang til å gi en begrenset tilgang til hverandres saksbehandlersystem, og at det i mange situasjoner vil være en fordel å ha kunnskap om deler ved saken. Taushetsplikten er ikke til hinder for at opplysningene er tilgjengelig for andre tjenestemenn innen organet eller etaten, jf. fvl. § 13 b første ledd nr. 3. Forutsetningen er at spredningen av opplysninger ikke går lengre enn det som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning. Barneverntjenestene i forskjellige distrikt eller kommuner anses å tilhøre «samme etat».<sup>3</sup> Det bør gjøres en vurdering av hvilken informasjon som vil være nyttig å ha tilgang til i en akutsituasjon. I praksis kan det innebære at

<sup>3</sup> Rundskriv Q-24, mars 2005 - Barnevernet og taushetsplikten, opplysningsretten og opplysningsplikten pkt. 6.1.5

kommunene gis adgang til et merknadsfelt/notat som sier noe om følgende (listen er ikke uttømmende):

- Barnets nettverk
  - o Ressurspersoner og kontaktinformasjon til disse (adresse, telefonnummer)
  - o Personer som ikke anses som ressurser i en krisesituasjon
- Hvordan det enkelte barnet kan møtes på en best mulig måte
- Informasjon knyttet til mulig alternative løsninger i akutte situasjoner
- Informasjon om allerede iverksatte tiltak
- Informasjon om mulige tiltak som kan iverksettes
- Informasjon om erfaringsmessig hensiktsmessige måter å møte barnet og familien

I forbindelse med tilganger bør kommunene gjøre en risikovurdering med tanke på hvor mye informasjon som vil være hensiktsmessig å dele. Kommunene bør også vurdere behovet for hyppigere internkontroll for å forhindre at sensitive opplysninger tilfaller flere personer enn det som er nødvendig for å løse akutte situasjoner.

### **3. Etablering og forankring av akuttberedskapen**

Etablering og utvikling av akuttberedskap krever forankring i kommunens administrative og politiske ledelse. For kommuner som velger å benytte ansatte i barnevernstjenesten i en turnusordning må dette også forankres i barnevernstjenesten.

Nedenfor gis forslag til arbeidsprosess i forkant av etablering av akuttberedskap:

#### Forankring i kommunen:

- Barnevernstjenestens ledelse etablerer dialog med rådmann og kommunalsjef i kommunen/det interkommunale samarbeidet
- Ordfører orienteres om denne dialogen
- Det etableres en prosjektgruppe som ser på aktuelle løsninger og endelig kommer med en anbefaling
- Anbefalingen legges frem til politisk saksbehandling, hvor kommunestyret treffer vedtak.

#### Forankring i tjenesten:

Når det gjelder de løsningene som medfører at noen av de ansatte i barnevernstjenesten vil utgjøre akuttberedskapen, er det klart at etableringen må forankres i tjenesten. Barnevernleder må derfor informere og involvere egne ansatte. Leder bør også involvere tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt.

## 4. Ressurser knyttet til akuttberedskap

Etablering av akuttberedskap i kommunene vil medføre økte utgifter. Kommunene kan løse oppgaven innenfor eksisterende budsjett, eller tilføre nye midler til barnevernsbudsjettet.

For døgnbemannet barnevernsvakt vil det være behov for egne ansatte i turnusordning, samt at det kan kreve ressurser å leie lokale, bil etc.

Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet vil ekstraavgiftene stort sett relatere seg til utgifter knyttet til ekstra lønnsutgifter.

Kombinasjon aktiv vakt og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet vil i tillegg kreve ekstra personalressurser.

## 5. Samarbeid

I arbeidet med å etablere akuttberedskap kan det være hensiktsmessig å opprette dialog med instanser som det er naturlig å tenke at kan bistå i arbeidet. Flere embeter har positive erfaringer med å opprette kontakt med KS i oppstarten. KS kan bistå i arbeidet med å motivere kommuneledelse i å rette fokus på etableringen av akuttberedskap. Utover dette må KS sin rolle avklares nærmere hos det enkelte embetet.

Videre er involvering av kommuneledelsen, både på administrativt og politisk nivå viktig. At barnevernstjenestene får bistand til å informere kommuneledelsen om lovkravene knyttet til akuttberedskap vil være nyttig, og fylkesmannen vil kunne ha en viktig pådriverrolle i denne sammenheng. Særlig vil det kunne være behov for bistand i de områdene hvor kommunene må gå sammen for at ordningen blir forsvarlig.

Det kan i tillegg være et fornuftig grep at andre akuttetater involveres eller informeres om at det etableres akuttberedskap i barnevernet. Erfaringer fra etablering av akuttberedskap tilsier at akuttetatene er positive til at kommunene etablerer akuttberedskap på barnevernsfeltet. Det er viktig at akuttinstansene gjøres kjent med hvordan ordningen er organisert, og hvordan det kan oppnås kontakt. Det anbefales at forventninger til hvordan samarbeidet skal fungere avklares. I fasen etter at akuttberedskapsen er etablert kan det være behov for å diskutere konkrete hendelser i etterkant slik at det fortløpende kan gjøres nødvendige justeringer i samarbeidet. Det kan være lurt å utarbeide en plan for hvordan denne dialogen skal foregå.

Aktuelle instanser som det vil være naturlig å etablere dialog med:

- Politi
- Helsevesen
- Krisesenter
- Barnevernsinstitusjoner (og eventuelt andre institusjoner med døgnbemanning)

I enkelte regioner er det særlige geografiske utfordringer, for eksempel store avstander eller øykommuner, som medfører at akuttberedskapen har vanskeligheter med å komme seg til stedet. Det kan også oppstå situasjoner hvor akuttberedskapen bør være flere steder nesten samtidig, noe som vanskelig kan løses i praksis. Eksempelvis kan slike utfordringer løses ved å inngå dialog og samarbeid med relevante instanser som raskt kan være på plass i påvente av at akuttberedskapen eller andre nødetater kommer til stedet.

## 6. Fylkesmannens virkemidler

Fylkesmannen har flere virkemidler som kan være nyttig å bruke som insentiv for å etablere akuttberedskap. Dette er virkemidler som kan gi kommunene en ekstra motivasjon til å opprette forsvarlig akuttberedskap. Enkelte kommuner uttrykker motstand mot å opprette akuttberedskap. Fylkesmannens pådriverrolle vil være særlig viktig i disse tilfellene.

Som tidligere nevnt er involvering av kommuneledelse viktig for å forankre arbeidet på riktig nivå i kommunen, i tillegg til at det som nevnt kan være aktuelt etablere et samarbeid med KS lokalt.

Direktoratet har innhentet erfaringer fra embeter som har gode erfaringer med å lyse ut skjønnsmidler til prosjektstilling for å etablere akuttberedskap, særlig der flere kommuner har behov for å samarbeide rundt etablering og drift.

Videre viser erfaring fra embetene at det også er et alternativ at fylkesmannen tar initiativ til å invitere kommuneledelse og barnevernledelse i hele fylket for å starte prosessen med etablering av akuttberedskap. En slik forankring kan fungere som et tydelig signal for kommuner som er tilbakeholdne med å starte opp arbeidet med å etablere en formalisert og forsvarlig akuttberedskap.

Endelig vil fylkesmannens rolle som tilsynsmyndighet være et virkemiddel ved at fylkesmannen kan konkludere med lovbrudd dersom akuttberedskapen vurderes som uforsvarlig. En utfordring her kan være at privatpersoner sjelden klager over at det ikke har vært tilgjengelig akuttberedskap. Som følge av tildelingsbrev for 2018 blir en av fylkesmennenes oppgaver fremover å foreta risikovurdering av kommunenes akuttberedskap. Dissevurderingene vil gi grunnlag for å vurdere om den enkelte kommunes akuttberedskap er innenfor lovens bestemmelser.

Etablering av en forsvarlig akuttberedskap må ikke gå på bekostning av forsvarligheten i barneverntjenestens arbeid for øvrig. Dette blir et aktuelt punkt for fylkesmennene å følge opp i sin risikovurdering av kommunen og barneverntjenesten.





## Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

- Nordreisa Familiesenter -

Rådmannsutvalget  
v/ Rådmann i Nordreisa, Anne Marie Gaino

**Unntatt offentlighet**  
Offentleglova § 13

9156 STORSLETT

Dato: 06.07.2018

Deres ref.:

Vår ref.:  
1236/2018

Saksbehandler: Arkivkode:  
Lisa Marie Løkkemo

### Høringsuttalelse fra Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste – samarbeidsavtale barnevern

Forslag til samarbeidsavtale er sendt ut til ansatte i tjenesten, først etter at enkelte har påbegynt ferie. Alle har dermed ikke hatt anledning til å medvirke før denne uttalelsen. Forhold rundt interkommunalt samarbeid er imidlertid godt gjennomdrøftet i løpet av hele prosjektprosessen, som ligger til grunn for forslaget til avtale.

Verneombudet i tjenesten har drøftet forslaget med ansatte uten leder. Ansatte har også blitt oppfordret til å benytte sine fagforbund.

Det er gitt mulighet for å komme med spørsmål og innspill i personalmøte den 3. juli. Det som fremkommer i møte, er punkter som også tidligere er kommet frem fra ansatte.

Dersom det skal besluttes interkommunalt barnevern samarbeid, har vår barneverntjeneste samlet seg om følgende uttalelse til forslaget til samarbeidsavtale:

- Valg av vertskommune: Saksbehandlerne anbefaler at Nordreisa blir vertskommune. Dette begrunnet med at vi har lang erfaring som vertskommune både som arbeidsgiver, samt med tanke på faglig organisering og drift av interkommunalt barneverntjeneste. Videre er vi den største tjenesten, vi er sentral ut fra geografisk beliggenhet og avstander mellom kommuner, og har størst omfang av brukere.

#### Kap 1.2: Forholdet til de ansatte

- a) Her krever vi at det tas med i avtalen at ansattes ansiennitet og lønn følger med ved virksomhetsoverdragelse, slik at ingen ansatte kommer dårligere ut lønnsmessig. Samt at det må være en forutsetning at det skal være like grunnvilkår vedr. lønn og evt. andre kompensasjonsordninger.
- Samarbeid skal ikke føre til redusert tilgang på tjenestebil.
- Ansatte krever – slik som det tydelig ble uttalt på fagdag i Kåfjord den 1. april d.å. – at ansatte skal ha oppmøtested/kontor i egen (bosteds-) kommune/der de har

Adresse:  
Avd. Kvæningen  
Avd. Nordreisa

9161 Burfjord  
Postboks 174, 9156 Storslett

Telefon:  
77 77 88 18  
77 58 82 00

oppmøtested ved avtaleinngåelse. Ansatte kan på senere tidspunkt søke kontorsted i annen kommune (for eksempel ved flytting og ledige stillinger).

Oppmøtested i egen kommune skal ikke kun gjelde i en innføringsperiode, men være en varig ordning.

Kjøring for bistand med saksbehandling til og i andre kommuner inngår i arbeidstiden, og godtgjøres med ordinær kjøregodtgjørelse og godtgjøring.

Dette er slik det praktiseres i Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste i dag. Hvilket har vist seg å være et helt nødvendig tiltak for å klare å rekruttere kvalifisert fagpersonell i stillinger i distriktskommuner, av hensyn til de særlige geografiske forholdene vi har i Nord-Troms.

### Kap. 3.

- b) Samarbeidet innebærer også barnevernvakt, med endring fra dagåpen barneverntjeneste til døgntilgjengelig tjeneste. Medfører større behov for og belastning på IKT tjenester, som må være stabile i drift. Det siste måneder har det vært daglig nedetid i Familia.

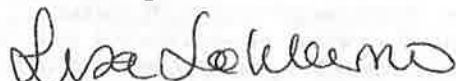
Forutsetning at det er tilgang på IKT *også* i barnevernvaktordningen – altså døgnkontinuerlig tilgang – stabile IKT-tjenester ut fra behov som oppstår i saker. Dette i henhold til lovpålagte frister for saksbehandling.

Samt for at barnevernvakta faktisk skal kunne tre av kl. 08.00 - i form av innlevering av avsluttende rapport – *før* overgang til ordinær tjeneste i egen kommune igjen. Her er det jf. annet prosjekt definert et tydelig grensesnitt mellom og barnevernvakt og ordinær tjeneste.

-e) Arkiv. Elektronisk arkiv i sin helhet, ikke bare scanning, i Familia, innføres i alle kommuner. En felles virksomhet skal ha et felles arkiv.

På vegne av barneverntjenesten,

Med vennlig hilsen



Lisa Marie Løkkemo  
Virksomhetsleder barnevern

Kopi :

Kvæningen kommune, Administrasjonssjef Frank Pedersen

Ansatte i barneverntjenesten

Verneombud

FO v/ tillitsvalgt

Fagforbundet v/ tillitsvalgt

Sektorleder oppvekst

Adresse:

Avd. Kvæningen

Avd. Nordreisa

Telefon:

77 77 88 18

9161 Burfjord  
Postboks 174, 9156 Storslett

77 58 82 00

## Svar på høring- Samarbeid barnevern

Flertallet i barneverntjenesten (de ansatte) i Skjervøy kommune ønsker et samarbeid innen barnevern gjennom kommunelovens § 27

Dette begrunnes fra de ansatte ut fra barnevernlovens formål jfr. § 1-1, jfr. § 4-1 Hensynet til barnets beste.

*Ved anvendelse av bestemmelsene i dette kapitlet skal det legges avgjørende vekt på å finne tiltak som er til beste for barnet. Herunder skal det legges vekt på å gi barnet stabil og god voksenkontakt og kontinuitet i omsorgen.....»*

Dersom § 28, 1.b skal realiseres stilles følgende krav:

### KAP 1.3 Formål:

- «Formålet med vertskommunesamarbeidet barnevernsamarbeidet er å sikre en faglig og økonomisk bærekraftig utvikling av barneverntjenesten. Et større fagmiljø har bedre betingelser for å virke forebyggende, imøtekomme ulike behov for samarbeid i kommunene, etablere et robust og attraktivt fagmiljø, muligheter for spesialisering, rekruttere kompetent arbeidskraft, utvikle tjenesten og forberede tjenesten på å møte nye lovkrav og nye arbeidsoppgaver»

Barneverntjenesten stiller seg i hovedsak bak formålet for interkommunalt samarbeid, og særlig da et større fagmiljø. Det forutsettes at en person er ansvarlig for organisering av dette for strukturerte faste møter for å sikre et robust og attraktivt fagmiljø.

### KAP. 3 Arkiv og IKT:

En forutsetning at er på plass i forhold til samarbeid.

### KAP. 4 Organisering av arbeidet

«

- a) Organisatorisk skal barnevernsamarbeidet være lokalisert i hver av kommunene som er med i samarbeidet. Dette for å ivareta de brukernære tjenester, og spesielt sikre det forebyggende arbeid i den enkelte kommune.
- b) Tjenesten skal være organisert på en slik måte at det er en vakttelefon fra kl. 16.00 til kl. 08.00 som til enhver tid kan kontaktes. Denne opprettes før oppstart av samarbeidet.
- c) Hovedkontor blir bemannet og åpent 5 dager i uken. Lokalkontor blir bemannet og åpne etter behov. Dette avklares i dialog med den enkelte kommune.
- d) Leder for barnevernsamarbeidet har fullmakt til å organisere arbeidet slik at det blir tjenlig for tjenesten. Dette innebærer en rett til å disponere ansatte etter behovet på det enkelte område eller i den enkelte deltaker-kommune.
- e) Tverrfaglig samarbeidstiltak/forum i deltaker-kommunene videreføres og utvikles, det vil si tverrfaglige møter med samarbeidspartnere som i dag.
- f) Lov om barneverntjenester sine intensjoner og tilgjengelighet til brukerne skal være styrende i perioden. Forslag til organisering av arbeidet skal sikre brukerne riktig hjelp til riktig tid.
- g) Uavhengig av organisering skilles deltaker-kommunene ut som egne lokalkontor i distrikt når det rapporteres til Fylkesmannen i Troms og SSB / KOSTRA. «

**Skjervøy barneverntjeneste har følgende kommentarer til bokstavpunktene:**

- A- Viktig å ivareta de brukernære tjenester, og et godt innarbeidet tverrfaglig samarbeid i kommunene.
- C- Skjervøy bør har åpent 5 dager pr. uke, og slik dagens situasjon er så er dette nødvendig. Dette i hovedsak opp mot nærhet til brukere og samarbeidsinstanser.
- D- Ansatte er tilsatt i Vertskommunen, men har fast tjenestested og kontor i den kommunen en bor i. – Det betinger også gode kontorlokaler og løsninger.
  - Ved oppmøte i annen kommune må hver kommune ha tilgjengelige biler til transport til annet tjenestested
  - Reisetid inkluderes i arbeidstid.

Barneverntjenesten i Skjervøy er opptatt av at dagens tilbud vi gir til barn, unge og familier er mulig å opprettholde i samme grad som i dag. Dette med tanke på nærhet og tilgjengelighet til barn, familier og samarbeidsinstanser. Vi er også opptatt av at et godt innarbeidet tverrfaglig samarbeid også videreføres.

Dersom tilstedeværelsen og tilgjengeligheten blir mindre ved kontoret på Skjervøy er vi redde for at vi heller ikke klarer å ivareta lovens formål, samt hensynet til barnets beste. Det antas at belastningen kan bli stor dersom man ikke ivaretar kommunens tjeneste godt nok.

Med vennlig hilsen

**Mette Øyen Bless**  
Leder av sosial- og barneverntjenesten  
Skjervøy Kommune  
v/ Helse- og omsorgsetaten

Tlf: 77775553 / 46848167



Vesterålen barnevern  
Temamøte vedr. barnevern  
Nordreisa kommunestyre 19.09.18



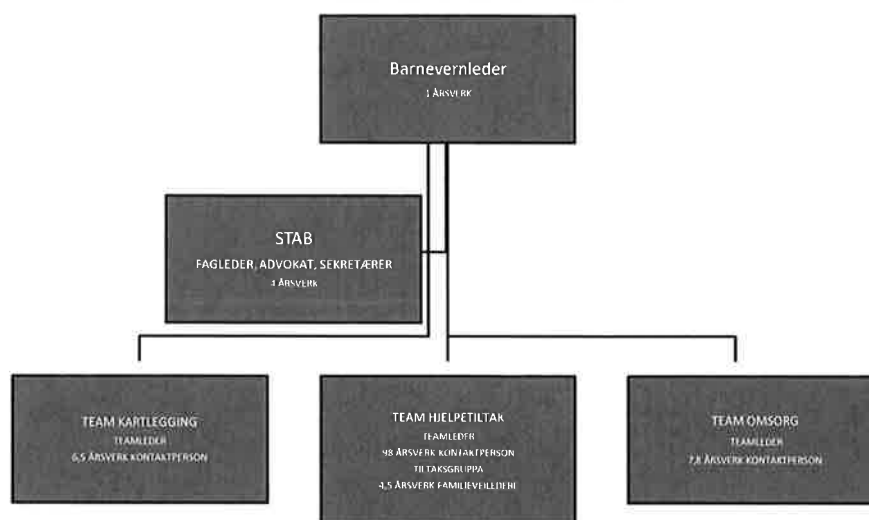
## Om Vesterålen barnevern

- Opprettet 01.01.2012
- Målsetting å gi et faglig bedre tilbud til barn og familier i Vesterålen som trenger tiltak fra barnevernet
- Seks kommuner i Vesterålen – ca. 33 000 innbyggere
- Sortland kommune vertskommune – Kommunelovens § 28.b
- Andøy, Bø, Hadsel, Lødingen og Øksnes

## VBV forts.

- 5 fellesstillinger; barnevernleder, fagleder, advokat og 2kontorfaglige stillinger
- 3 teamledere; kartlegging, tiltak og omsorg
- 24 kontaktpersoner/barnevernkonsulenter
- 4,5 årsverk familieveiledere ( blant annet omgjort 1.5 årsverk kontaktperson til familieveileder)
- Kontor og oppmøtested i alle kommuner – kommunene er pliktige å holde kontorer
- Referansegruppe – kommunalsjefer fra alle kommunene, ledes av min leder; kommunalsjef oppvekst i Sortland kommune

## Et bilde av VBV





## VBV sin portefølje

- Ca. 270 - 300 barn til en hver tid;
  - 60 er under undersøkelse
  - 70 er under barnevernets omsorg
  - 150 mottar hjelpetiltak- hvorav 30 mottar ettervern
- Ca. 100 fosterhjem i Vesterålen
- Ca. 50 tilsynsførere
  
- Evaluert av Telemarksforskning i 2017/2018



## Økonomi

- **Samarbeidsavtale**
- **Rapportering**
- **Møte med rådmennene**
- **Økonomiske utfordringer:**
  - Noen kommuner har fått økt sine utgifter til tiltak
  - Økte driftsutgifter
  - Ved oppstart av tjenesten forventet at man ikke reduserte utgifter, men økt kvalitet i tjenesten. Det mener vi at vi bestemt å ha nådd, selv om vi stadig jobber med forbedringer og utvikling



## Samarbeid med andre tjenester

- Utfordrende ved overgangen til en interkommunal tjeneste
- Gjennomført et prosjekt: Samhandling = forebygging i Vesterålen 2014 – 2015
  - Hver kommune har utviklet sine forum på ulike systemnivå og individnivå, mål og mandat for hvert møte
  - VBV deltar ut fra et vedtatt antall årlige møter i hver kommune
  - Prosjektet viste at det måtte gjøres en ryddejobb i alle kommune, og at årsaken til utfordringene ikke alene lå hos VBV
  - Kunnskap om taushetsplikt og informert samtykke har vært sentralt i prosjektet



## Forts samarbeid

- De seks kommunene er ulike og VBV har måttet tilpasse seg de ulike kommunenes tjenester
- Vi samhandler med tjenester som ser ulike ut i hver kommune





## Hva har vi lyktes med

- Fagutvikling
  - Mitt liv
  - Familie integrert terapi
  - Videreutdanninger
  - Kultursensitivt barnevern
- Fagutvikling innenfor familie og nettverksmetoder
  - Familieråd
  - Oppstartmøter
- Tanker rundt akuttarbeid
- Opprettelsen av tiltaksgruppe
- Gir gruppetilbud
- Opprettelse av beredskapsvakt i helgene



## Forts.

- Hva viser tallene:
  - Fristbrudd redusert fra 40 % i 2014 til 8 % i 2017
  - Barn med tiltaksplaner økt fra 72% til 96 %
  - Evalueringer økt fra 33 % til 80 %
  - Lovpålagte oppfølgingsbesøk av barn i fosterhjem nær 100 % måloppnåelse - kostnadskrevende
  - Tilsyn i fosterhjem – måloppnåelse på ca. 90 %
- Tiltak for å få bedre resultat
- Tall er ferskvare og et lederansvar



## Fordeler ved interkommunal tjeneste

- Tjenestens størrelse og robusthet
- Spesialisering
- Fagutvikling/tiltaksutvikling
- Vakttjeneste
- Kompetansedeling
- Rekruttering



## Utfordringer

- Store avstander – mye tid til å forflytte seg, ca. 4 årsverk går til reising
- at eierkommunene faktisk føler et eierskap til tjenesten, også når det røyner
- Overgang mellom team
- Økte utgifter til barn med tiltak utenfor hjemmet
- Få et enda større kvalitetsfokus, nå som vi har rimelig gode resultat ift lovkravene som framkommer av tall



## Vår hjemmeside

- <http://www.vestbv.no/>



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
21/18	Utvalg for oppvekst og omsorg	16.10.2018
83/18	Kvænanen kommunestyre	31.10.2018

### Kvalitetsmelding for grunnskolen 2017 - 2018

#### Saksprotokoll i Utvalg for oppvekst og omsorg - 16.10.2018

##### Behandling:

Tilleggsforslag fra utvalget: Saken følges opp med temadager om skole/ungdom og helse i utvalget våren 2019. For helse tas det utgangspunkt i folkehelseprofilen.

Administrasjonssjefens innstilling med tilleggsforslaget fra utvalg for oppvekst og omsorg ble enstemmig vedtatt.

##### Vedtak:

Saken tas til orientering. Saken følges opp med temadager om skole/ungdom og helse i utvalget våren 2019. For helse tas det utgangspunkt i folkehelseprofilen.

Henvising til lovverk: Opplæringslovens § 13-10.

##### Administrasjonssjefens innstilling

Saken tas til orientering.

##### Saksopplysninger

Vedlagt følger Kvalitetsmelding for grunnskolen i Kvænanen 2017 – 2018.



Kvæningen kommune

# Kvalitetsmelding for grunnskolen 2017-2018



## Bakgrunn

Den årlige tilstandsrapporten inngår som en del av det ordinære plan-, budsjett- og rapporteringsarbeidet hos skoleeieren og har kvalitetsutvikling som siktemål.

### Lovkravet

Det er fastsatt i opplæringsloven og privatskoleloven at skoleeiere plikter å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i opplæringen. I St.meld. nr. 31 (2007-2008) fremgår det at det er viktig at styringsorganene i kommuner og fylkeskommuner har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnopplæringen. Dette er nødvendig for å følge opp utviklingen av sektoren på en god måte.

Den årlige rapporten skal drøftes av skoleeieren, dvs. av kommunestyret, fylkestinget og den øverste ledelsen ved de private grunnskolene, jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd. Det er fastsatt i privatskoleloven § 5-2 andre ledd bokstav k at styret skal drøfte den årlige rapporten om tilstanden i disse skolene.

Disse har ansvar for å utarbeide den årlige tilstandsrapporten:

- Kommuner
- Fylkeskommuner
- Private grunnskoler som er godkjent etter opplæringsloven § 2-12
- Private skoler med rett til statstilskudd

### Innhold i tilstandsrapporten

Tilstandsrapporten skal som et minimum omtale læringsresultater, frafall og læringsmiljø, men skoleeieren kan omtale andre resultater og bruke andre data ut fra lokale behov. Når det gjøres vurderinger av tilstanden, er det viktig å synliggjøre hvilke av skoleeierens og skolens målsetninger som danner grunnlag for vurderingen.

Tilstandsrapporten skal inneholde vurderinger knyttet til opplæringen av barn, unge og voksne. De dataene som er tilgjengelige i Skoleporten, inneholder ikke data om voksne. Skoleeieren skal derfor benytte andre kilder for datainnhenting på dette området.

Tidlig innsats er vesentlig for å bedre elevenes ferdigheter og faglige utvikling. Kartlegging av elevenes ferdighetsnivå må følges opp med tiltak for dem som har behov for ekstra opplæring fra første stund. Den spesialpedagogiske innsatsen er her sentral.

### Kvalitetsvurderingssystemet

Tilstandsrapporten inngår i kvalitetsvurderingssystemet. Kvalitetsvurdering er å sammenstille informasjon og data som grunnlag for å drøfte kvaliteten på opplæringen internt på en skole eller i en kommune/fylkeskommune, og for å drøfte kvaliteten i større deler av eller i hele utdanningssektoren. Målet er kvalitetsutvikling og læring. Kvalitetsvurderingen er en prosess der dialogen om hva som er god kvalitet, står sentralt. Det er naturlig at det stilles spørsmål ved sammenhengen mellom kvalitet på opplæringen ved den enkelte skole og mellom skolene og resultatene i dialogen med skoleeieren.

### Det generelle systemkravet

*Kan inneholde data under publiseringsgrense.*

Skoleeieres plikt til å utarbeide årlige rapporter om tilstanden i grunnsopplæringen er en del av oppfølgingsansvaret knyttet til det generelle systemkravet (internkontroll), jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd og privatskoleloven § 5-2 tredje ledd. Vær oppmerksom på at kravet til internkontroll omfatter alle plikter som skoleeieren har etter lov og forskrift. Det generelle systemkravet er derfor mer omfattende enn det tilstandsrapportens minimum skal dekke.

### **Personvern**

Tall som lastes direkte inn fra Skoleporten, kan for små enheter inneholde indirekte identifiserbare opplysninger. Dette kan være taushetsbelagte opplysninger etter forvaltningsloven § 13 og/eller personopplysninger etter personopplysningsloven § 2 nr. 1. Tilsvarende kan også gjelde for lokale indikatorer. Disse opplysningene må behandles i tråd med bestemmelser i forvaltningsloven og/eller personopplysningsloven.

*Merk: Denne versjonen av tilstandsrapporten er på bokmål. Uttrekk av innhold fra Skoleporten, som ikke finnes på begge målformer, kan likevel være på nynorsk.*

# Innhold

<b>1. Sammendrag .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Hovedområder og indikatorer .....</b>	<b>6</b>
2.1. Elever og undervisningspersonale .....	6
2.1.1. Antall elever og lærerårsverk .....	6
2.1.2. Lærertetthet .....	7
2.1.3. Lønns- og driftsutgifter pr elev .....	9
2.2. Læringsmiljø .....	11
2.2.1. Elevundersøkelsen .....	11
2.2.2. Mobbing på skolen (prosent).....	14
2.2.3. Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent) 15	
2.2.4. Elevundersøkelsen deltakelse.....	16
2.3. Resultater .....	18
2.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn.....	18
2.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn.....	21
2.3.3. Antall fritatte og ikke deltatte elever nasjonale prøver .....	27
2.3.4. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk .....	29
2.3.5. Grunnskolepoeng .....	31
2.4. Gjennomføring.....	33
2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO.....	33
<b>3. System for oppfølging (internkontroll) .....</b>	<b>34</b>
<b>4. Konklusjon .....</b>	<b>35</b>



# 1. Sammendrag

## Skolestruktur

Etter at Kjækan skole ble lagt ned vår 2017 er det nå en skole i kommunen: Kvæningen barne- og ungdomsskole (KVBU) med 119 elever, skoleåret 2017/2018.

Det bygges nå ny skole i Burfjord, den gamle er revet. Fram til høst 2019 drives skolen i midlertidige lokaler på tre ulike steder. Dette krever en del mer organisering og kreative løsninger. Det er lite areal til deling og møtevirksomhet. Skolen er fulldelt.

Skolen har fått styrket ledelsesressurs på grunn av at det har vært mangel på etatsleder.

## Skoleeier – utvikling og drift

Det mangler overordnet planverk, system og rutiner for styring av skolen i Kvæningen. Det er ikke etablert et kvalitetssystem for skolen i tråd med § 13.10. Det er ikke levert tilstandsrapport (kvalitetsmelding) på flere år. Det akademiske nivå i kommunen betegnes som svakt med en svak kultur for utdanning og skole. Resultater på nasjonale prøver og eksamen varierer de siste årene. Det er viktig at resultater stabiliseres slik at variasjon ikke kan forklares med tilfeldigheter. Ved skolen er det høy ressursbruk til elever med særskilte behov. 12,7% av elevene har vedtak om spesialundervisning, noe skoleeier opplever som høyt.

## Framtidstanker

Det må utvikles en bærekraftig struktur, et rammeverk for utviklingen av skolen i Kvæningen. Kommunen har behov for et tydelig og forpliktende planverk som henger sammen med kommuneplanverket og som er forankret i gjeldende sentraler forskrifter/læreplan.

Kvæningen kommune, skoleadministrasjonen og skolen, er en del av Utdanningsdirektoratet sin oppfølgingsordning, også kalt veilederkorpset. Skoleadministrasjonen har sammen med veilederkorpset satt seg mål å få plass en kvalitetsmelding som tar for seg enkelte resultater ved skolen, og hvordan man skal utvikle dette videre. Videre er det kommet fram at skoleeier har vært fraværende over tid, og at skolen driver med høy grad av autonomi. Dette ønsker skoleeier å gjøre noe med. Første steg er at skolens utviklingsgruppe inviteres til faste oppfølgingsmøter hvor temaer gjenspeiles i et årshjul. Skolens mål for veiledning er å bli tydeligere i målformuleringene i de ulike fagene. Samtidig som skolen må ha fokus på hvordan man skal følge opp de ulike målene. Ved skolen er det satt sammen en utviklingsgruppe som skal drive disse prosessene og sørge for god forankring i hele kollegiet.

## 2. Hovedområder og indikatorer

### 2.1. Elever og undervisningspersonale

#### 2.1.1. Antall elever og lærerårsverk

##### Antall elever

Indikatoren opplyser om tallet på elever som er registrert ved grunnskoler per 1. oktober det aktuelle skoleåret. Indikatoren omfatter barn og unge som etter opplæringsloven § 2-1 har rett og plikt til grunnskoleopplæring, og som får denne opplæringen ved en grunnskole. Tallene omfatter ikke voksne elever som får grunnskoleopplæring.

##### Årsverk for undervisningspersonale

Indikatoren viser sum årsverk for undervisningspersonalet. Summen inkluderer beregnede årsverk til undervisning og beregnede årsverk til annet enn undervisning. Årsverkene er beregnet ved å dividere årstimer på årsrammen. Det er benyttet 741 timer på barnetrinnet og 656 timer på ungdomstrinnet. I denne indikatoren inngår følgende delskår: Årsverk til undervisning.

##### Andel årstimer gitt av personale med godkjent utdanning

Indikatoren viser hvor stor andel av årstimer som er gjennomført av undervisningspersonale med godkjent utdanning i de fag og trinn de underviser i.

#### Lokale mål

For neste kvalitetsmelding må skole ha angitt noen eventuelle mål og rutiner for oppfølging av elevtallet.

#### **Kvæningen kommune skoleeier | Fordelt på periode | Offentlig eierform**

Indikator og nøkkeltall	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Talet på elever	155	135	131	126	119
Årsverk for undervisningspersonale	25,0	24,9	21,9	20,2	18,4
Andel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning	99,6	99,6	99,4	92,7	93,2

Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Antall elever og lærerårsverk, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

## Skoleeiers egenvurdering

Antall elever i kommunen går ned. Som vi ser av tabellen har elevtallet sunket med 36 elever siden 2013-2014. Dette er et forhold som bør drøftes i kommunen som helhet. Skolen bør være del i en slik drøfting fordi skolen er et sentralt tjenestetilbud for befolkninga i kommunen. Det bør derfor etableres systemer og rutiner som drøfter elevtallsutviklinga i kommunen slik at elevtallet potensielt kan sees i sammenheng med den opplevde kvaliteten på tjenestetilbudet og øvrige samfunnsmessige forhold i Kvæningen kommune.

Skoleeier vurderer et som naturlig at skolen inntar en rolle som aktør i samfunnsnettverket i Kvæningen kommune. Skolen er en viktig tjenesteyter, og det er naturlig at kvaliteten på skole tilfredsstiller kravene til elever og foresatte. Dette er forhold som er særdeles viktig for at kommunen skal klare å beholde dagens befolkning, være attraktiv for nytilflytning, og ikke minst være et naturlig sted for re-etablering for de elevene som flytter etter endt grunnskole og som vi ønsker skal komme tilbake til kommunen på et senere stadie i livet. Høy ressursbruk og og lærertetthet er derfor forhold som kan sees på som en investering for framtida, og da er det viktig at man opplever målbare og positive resultater for investeringene sine.

### 2.1.2. Lærertetthet

#### Lærertetthet 1.-7. trinn og 8.-10. trinn

Indikatoren viser gjennomsnittlig lærertetthet på 1.- 7. trinn ned på skolenivå. Lærertetthet beregnes med utgangspunkt i forholdet mellom elevtimer og lærertimer, og gir informasjon om størrelsen på undervisningsgruppen. Indikatoren inkluderer timer til spesialundervisning og til andre lærertimer som tildeles på grunnlag av individuelle elevrettigheter.

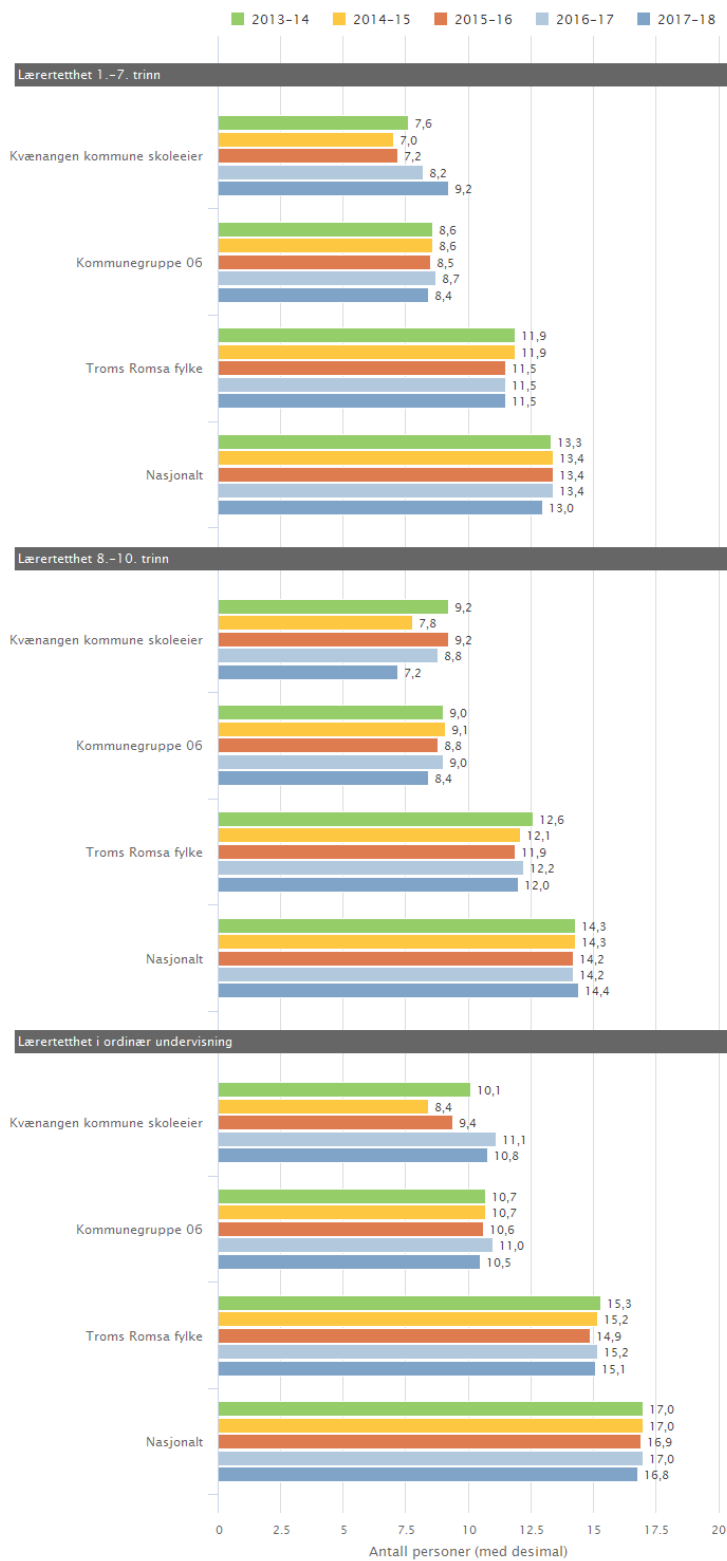
#### Lærertetthet i ordinær undervisning

Lærertetthet i ordinær undervisning er en indikasjon på antall elever per lærer i ordinær undervisning, hvor ressurser til spesialundervisning og undervisning i særskilt språkopplæring ikke regnes med. I andre sammenhenger kalles dette målet gruppestørrelse 2. Mål på lærertetthet er heftet med usikkerhet. Dette kommer av at noen kommuner fører lærerressurser på kommunen sentralt mens andre kommuner fører det på skolen i GSI. Dette kan for eksempel være timer spesialundervisning eller særskilt norskopplæring.

#### Lokale mål

Det foreligger ikke lokale mål eller rutiner for å drøfte sammenhenger mellom for eksempel lærertetthet og resultater.

## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform**



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Lærertetthet, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

*Kan inneholde data under publiseringsgrense.*

## Skoleeiers egenvurdering

Skolen i Kvæningen har høy lærertetthet. Det bør forventes at dette gir positive utslag i skolens resultater.

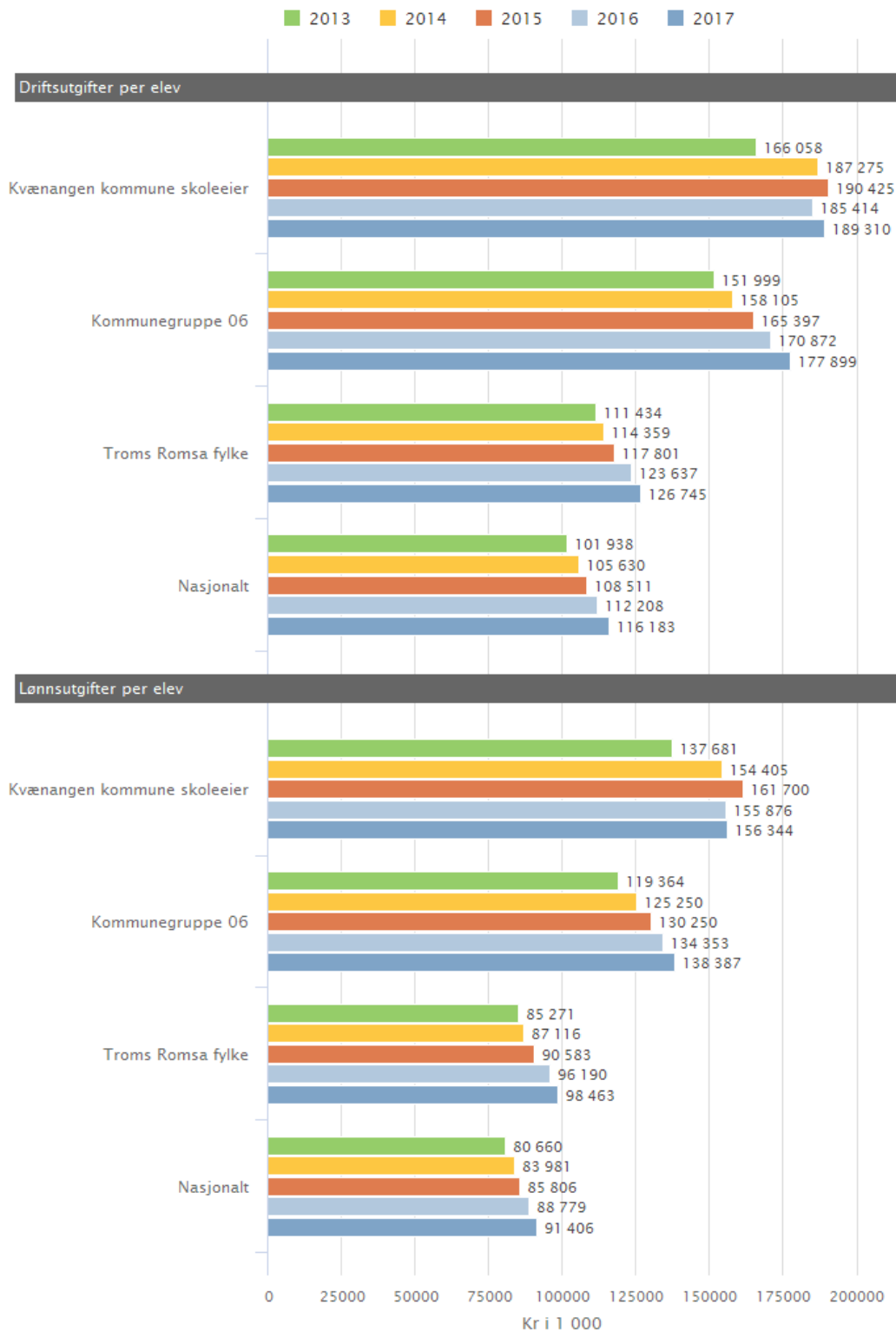
### 2.1.3. Lønns- og driftsutgifter pr elev

Utvalget viser lønns- og driftsutgiftene pr elev i Kvæningen kommune.

#### Lokale mål

Det foreligger ikke lokale mål for skole tilknyttet skolens lønns- og driftskostnader. Imidlertid bør dette vurderes i sammenheng med skolens resultater.

## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform**



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Lønns- og driftsutgifter pr elev, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

hentet fra Skoleporten

Illustrasjonen er

## Skoleeiers egenvurdering

Lønns- og driftsutgifter pr elev i Kvæningen kommune er høyt. Det bør forventes at dette gir positive utslag i skolens resultater.

## 2.2. Læringsmiljø

### 2.2.1. Elevundersøkelsen

Alle elever og lærlinger skal inkluderes og oppleve mestring. Skoleeiere og skoleledere er pålagt å gjennomføre Elevundersøkelsen for elever på 7. og 10. trinn og Vg1. Et utvalg av spørsmålene i Elevundersøkelsen er satt sammen til indekser som ligger i Skoleporten. Resultatene fra Elevundersøkelsen vises i en egen rapportportal. I tilstandsrapporten er disse læringsmiljøindekser obligatoriske:

- **Støtte fra lærer:** Indeksen viser elevenes opplevelse av emosjonell og faglig støtte fra lærer.
- **Vurdering for læring:** Indeksen kartlegger elevenes opplevelse av de fire prinsippene i vurdering for læring.
- **Læringskultur:** Indeksen viser om elevene opplever at skolearbeidet er viktig for klassen og om det er rom for å gjøre feil i læringsarbeidet.
- **Mestring:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolen.
- **Elevdemokrati og medvirkning:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mulighet for å medvirke i arbeidet med fagene, og om de får bli være med å bestemme klasseregler og delta i elevrådsarbeid.
- **Andel elever som mobbes (prosent):** Se egne diagram.

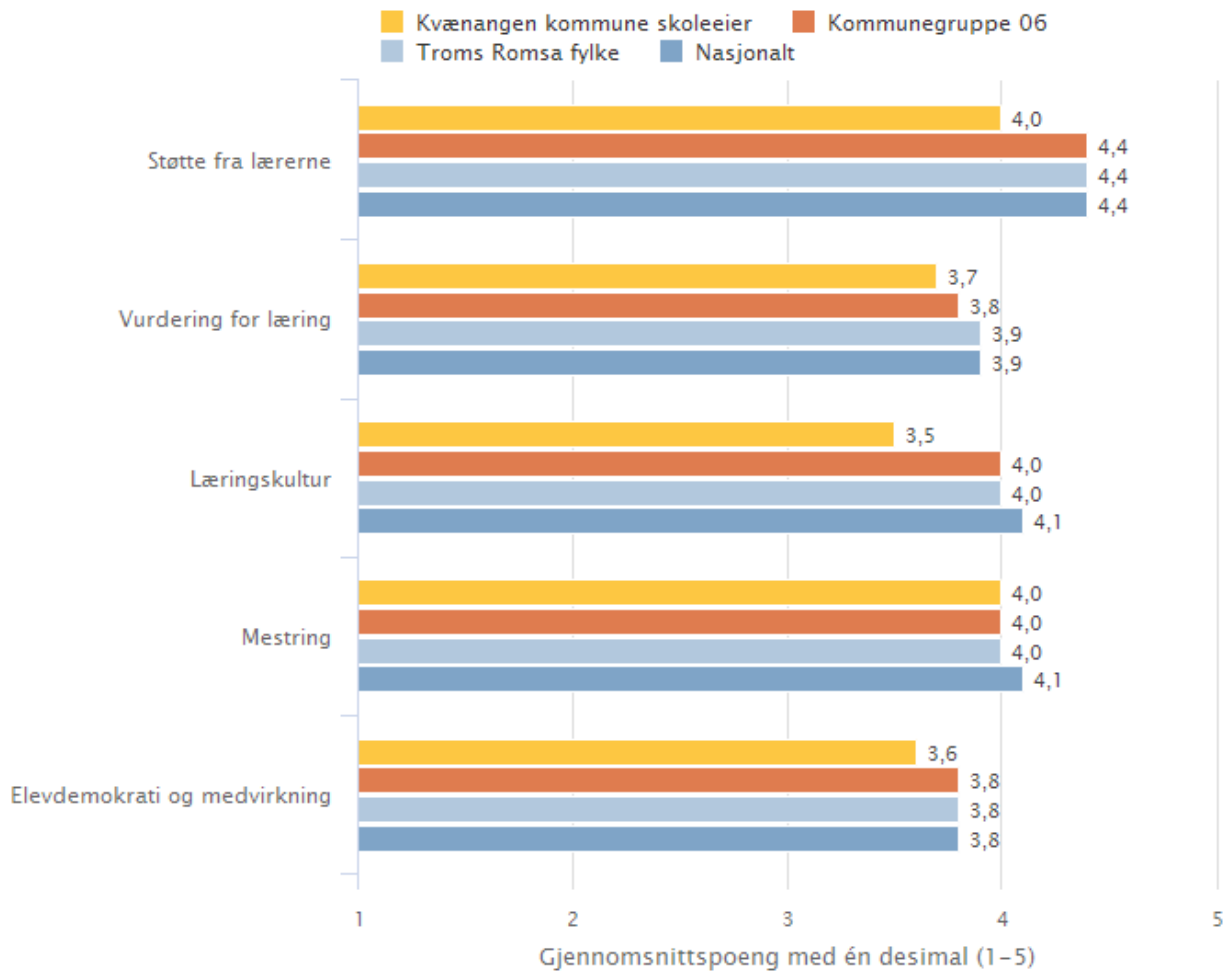
Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat. Unntaket er andel mobbet som er i prosent.

Elevundersøkelsen for skoleåret 2017-2018 er ikke gjennomført. Det framviste data er derfor fra skoleåret 2016-2017.

#### Lokale mål

For neste og de kommende kvalitetsmeldinger er det viktig at skolen har bestemt hvilke poengscore de skal jobbe mot, og hvilke satsningsområder de skal ha i skolen sin. Dette fordrer et langsiktig og systematisk arbeid med elevundersøkelsen. Elevundersøkelsen skal også gjennomføres fra og med 5.klassetrinn i Kvæningen kommune.

## **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**

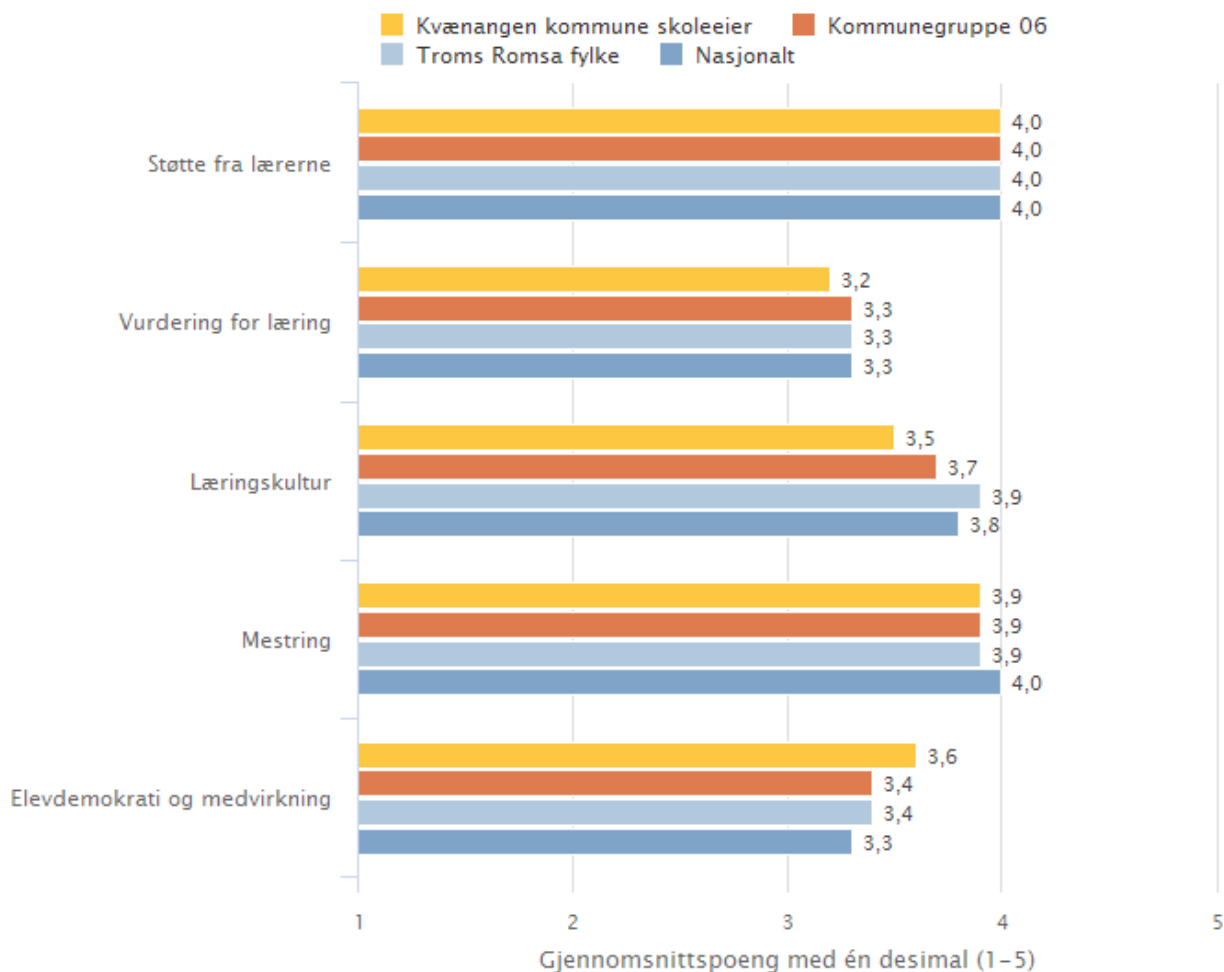


Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2016-2017, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten



## **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2016-2017, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

Med tanke på at skalaen går fra 1-5, hvor høy score betyr positivt resultat, kan vi ikke være fornøyd med at vi så vidt scorer på 4. Her må skolen tenke hvilke tiltak som skal bidra til at scoren neste gang blir høyere. Skoleeier registrerer også at det jevnt over er lavere score sammenlignet med kommunegruppe 6, fylket og nasjonalt. Skolen må umiddelbart iverksette et langsiktig utviklings- og strategiarbeid med tanke på hvordan man skal bruke elevundersøkelsen for å lage en bedre skole for alle elever i Kvæningen kommune.

Elevundersøkelsen for skoleåret 2017/-18 er ikke blitt gjennomført i Kvæningen kommune. Dette er sterkt beklagelig da det blant annet medfører hull i datasettet. Det aller mest alvorlige er at elevundersøkelsen da ikke kan være et verktøy for å arbeide med et trygt og godt skolemiljø på skolen.

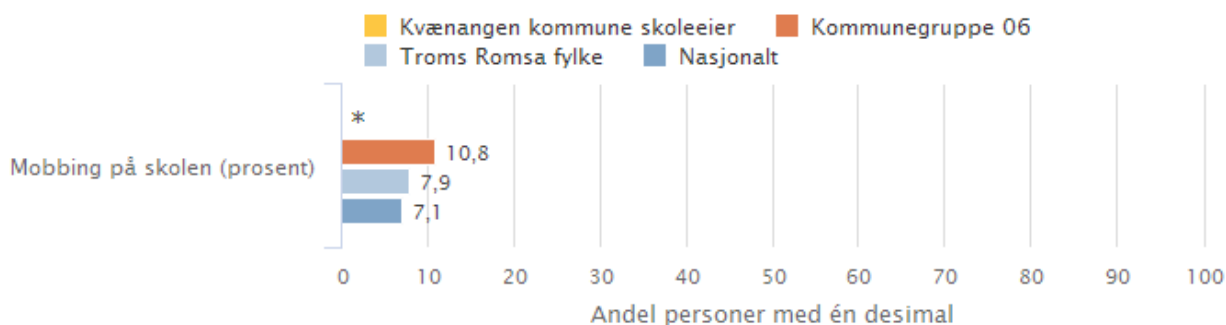
## 2.2.2. Mobbing på skolen (prosent)

Mobbing på skolen viser andelen elever som opplever å bli mobbet på skolen 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere. Andelen elever som opplever mobbing er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen elever som har blitt mobbet på skolen sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

### Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolen ha bestemt hvilken poengscore de skal jobbe mot.

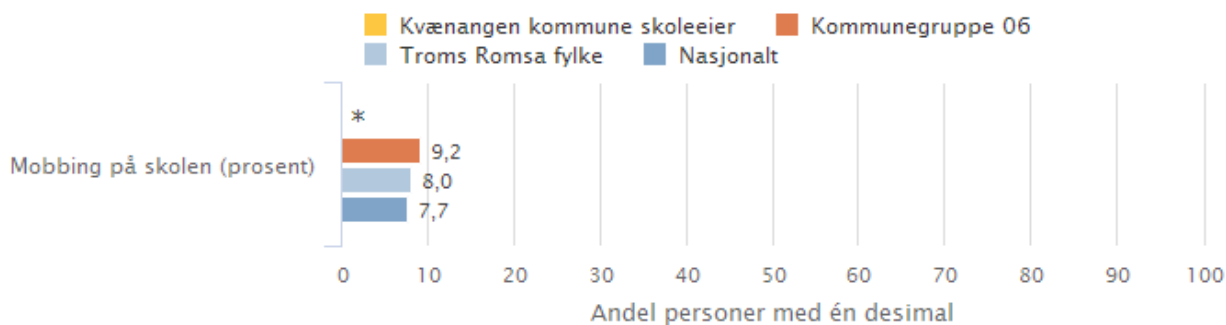
### **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen (prosent), Offentlig, 2016–2017, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen (prosent), Offentlig, 2016–2017, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

## Skoleeiers egenvurdering

Kvænangen har et så lite antall elever i utgangspunktet at på noen indikatorer vil ikke resultatene være synlig med tanke på personvern. Men siden det står \* og ikke 0, betyr det at det er elever som blir mobbet. Det er ikke bra.

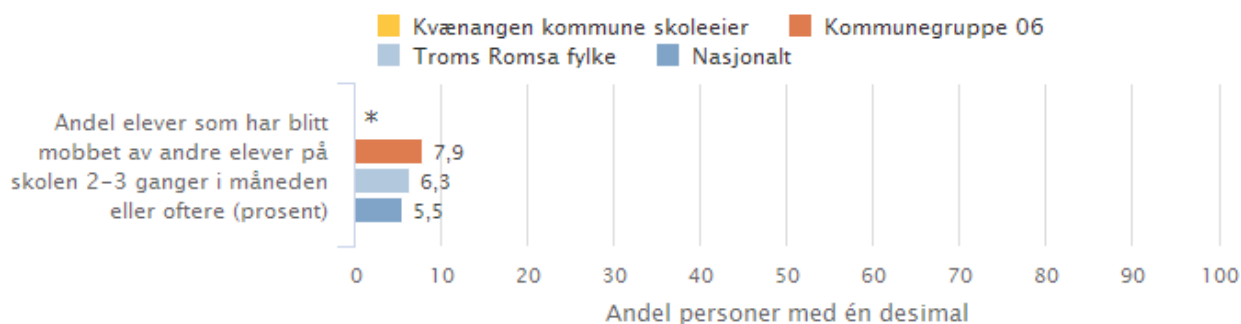
### 2.2.3. Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)

Andelen elever på skolen som har blitt mobbet av andre elever viser andelen elever som opplever å bli mobbet 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere av andre elever. Andelen elever som opplever mobbing på skolen av andre elever er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

#### Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolen ha bestemt hvilken poengscore de skal jobbe mot.

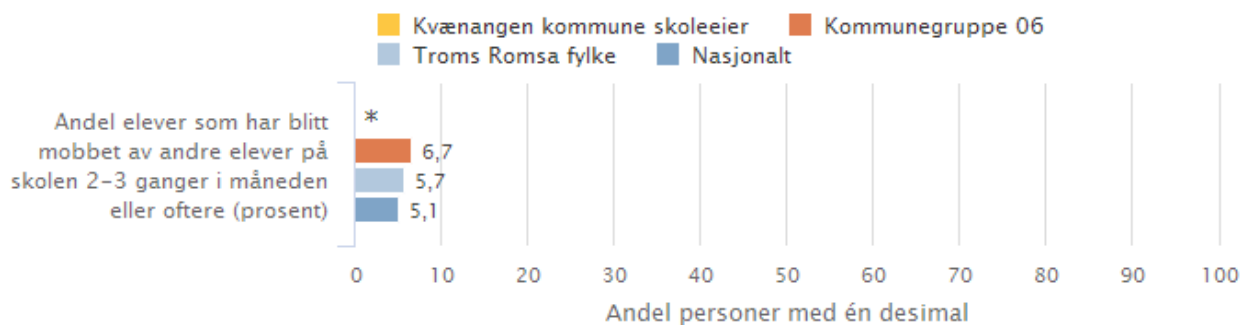
### **Kvænangen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**



Kvænangen kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2016-2017, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2016-2017, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

Kvænanngen har et så lite antall elever i utgangspunktet at på noen indikatorer vil ikke resultatene være synlig med tanke på personvern. Men siden det står \* og ikke 0, betyr det at det er elever som blir mobbet. Det er ikke bra.

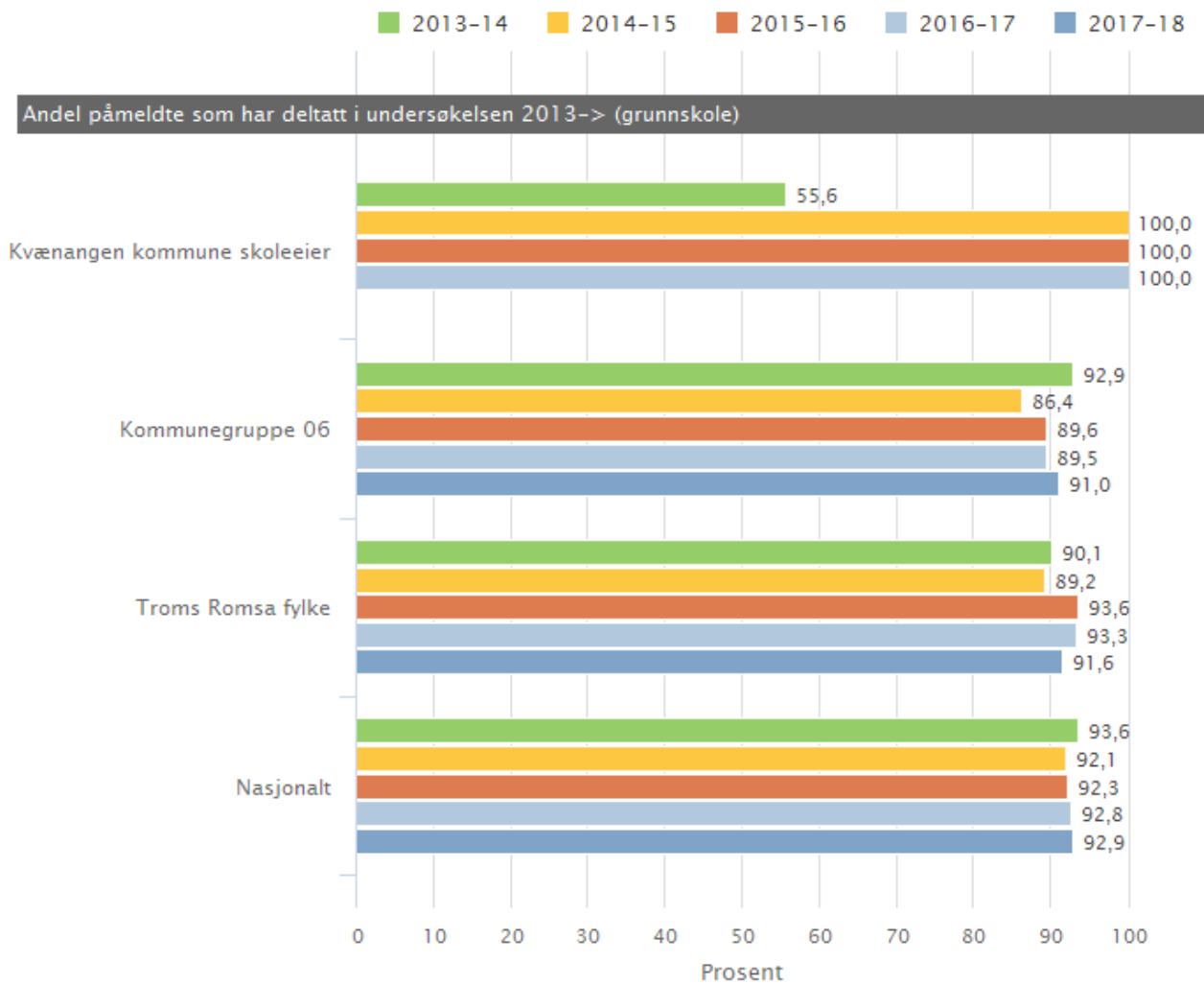
### 2.2.4. Elevundersøkelsen deltakelse

Skolen bør etterstrebe at alle elever deltar på og gjennomfører elevundersøkelsen. Det bør jobbes aktivt med at elevundersøkelsen implementeres som en naturlig del av skolen årshjul. Forberedelser til undersøkelsen er også viktig slik at alle elever er kjent med begreper som brukes i undersøkelsen. Det er også viktig at skolen jobber holdningsskapende med elevene angående viktigheten av undersøkelsen, og det er viktig at skole/hjem-samarbeidet fungerer tilfredsstillende i dette arbeidet. Skoleeier vurderer det også som hensiktsmessig og viktig at elevundersøkelsen gjennomføres fra og med 5.klassetrinn.

#### Lokale mål

Innen neste kvalitetsmelding må skole ha nedfelte mål for gjennomføring av elevundersøkelsen.

## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform**



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen deltakelse, Offentlig, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

Skoleeier vurderer at oppsatt elevundersøkelse skal gjennomføres av alle elevene fra og med 5.trinn.

## 2.3. Resultater

### 2.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn

#### Om lesing

Nasjonale prøver i lesing kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten lesing slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter: Elevene skal vise at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

#### Om regning

Nasjonale prøver i regning skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag.

De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i ulike faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at elevene forstår hvordan de:

- kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene er rimelige
- kan ha effektive strategier for enkel tallregning

#### Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene (på 5. trinn) er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå hovedinnholdet i enkle tekster
- forstå vanlige ord og uttrykk knyttet til dagligliv og fritid
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- bruke vanlige grammatiske strukturer, småord og enkle setningsmønstre

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. trinn plasseres elevene på 3 mestringsnivåer, hvor

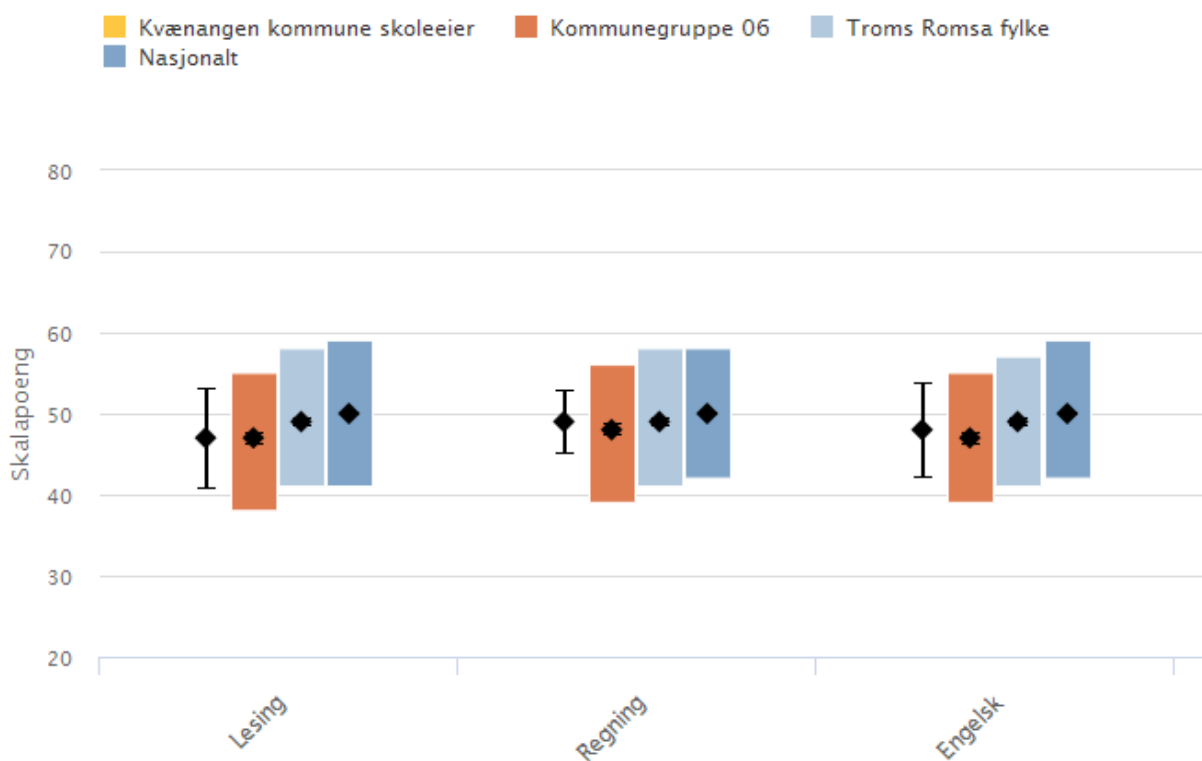
Kan inneholde data under publiseringsgrense.

mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

### Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolens egne mål komme fram og en tiltaksplan for hvordan man skal jobbe for å bedre resultatene.

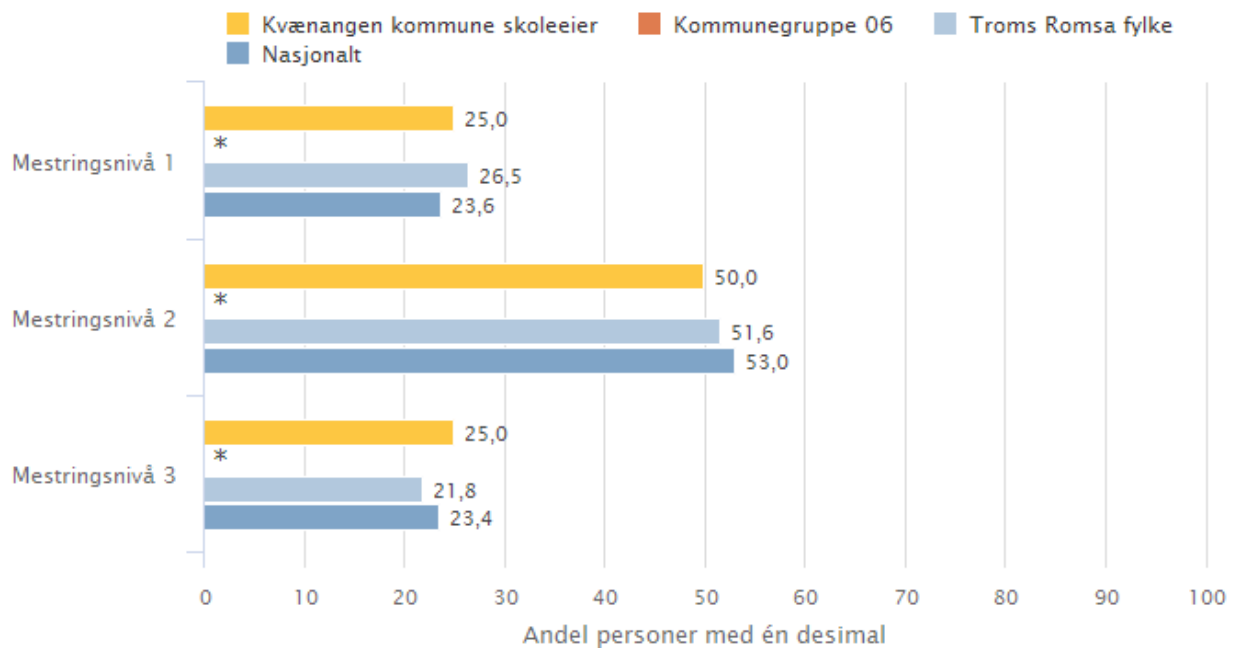
## **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

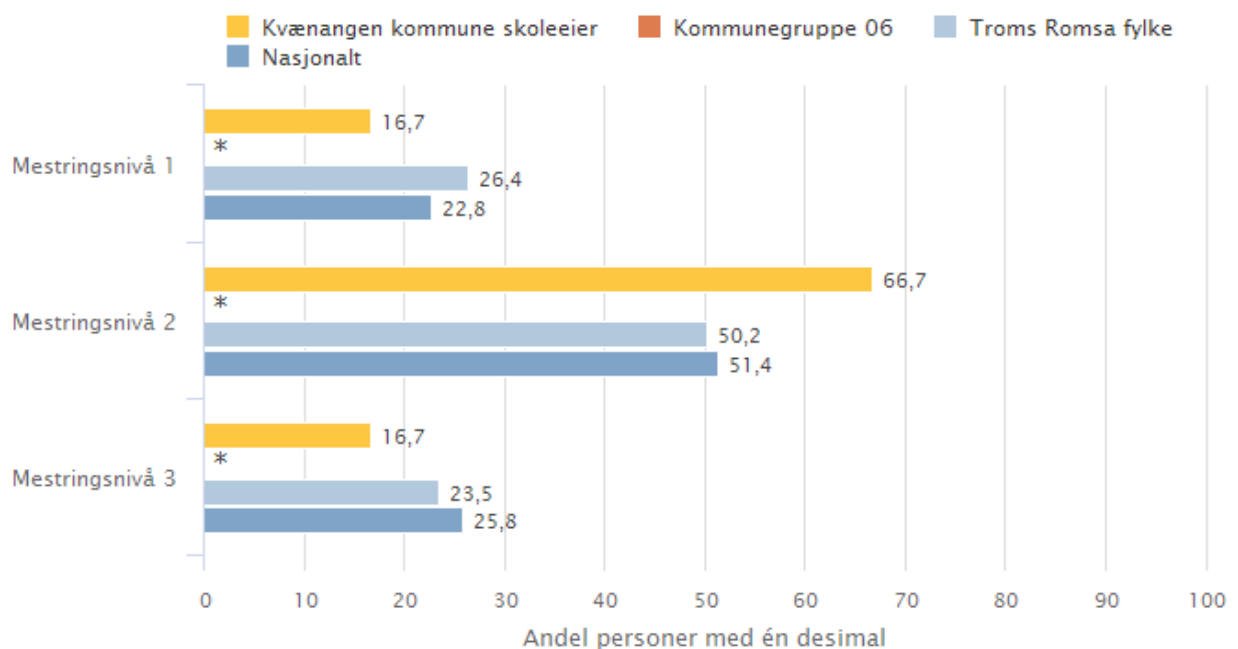
Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### **Kvænanen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing**



Kvænanen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Lesing, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

### **Kvænanen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning**

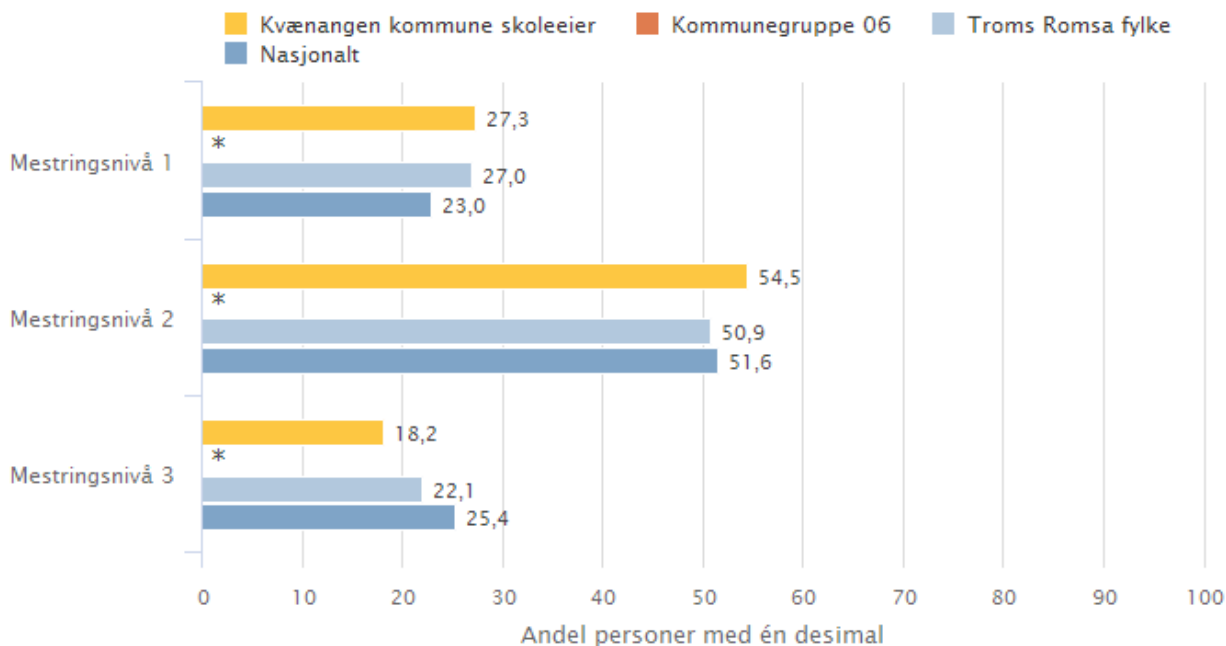


Kvænanen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Regning, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten



## Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Engelsk



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Engelsk, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

Resultatene er som forventet. Flest på nivå 2, færre på nivå 1 og nivå 3. Målet bør være å flytte elever over fra nivå 2 til nivå 3. Samtidig som man jobber med at andelen på nivå 1 blir enda lavere.

### 2.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn

#### Om lesing

Nasjonale prøver i lesing skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med målene for den grunnleggende ferdigheten lesing, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i lesing ikke er en prøve i norskfaget.

De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter ved lesing. Elevene viser at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

#### Om regning

*Kan inneholde data under publiseringsgrense.*

Nasjonale prøver i regning kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag. De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at de:

- forstår og kan reflektere over hvordan de best kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene de får er rimelige
- kan vise effektive strategier for enkel tallregning

### **Om engelsk**

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene for ungdomstrinnet er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå og reflektere over innholdet i tekster av ulik lengde og forskjellige sjangere
- beherske et ordforråd som dekker dagligdagse situasjoner
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- forstå bruken av grunnleggende regler og mønstre for grammatikk og setningstyper

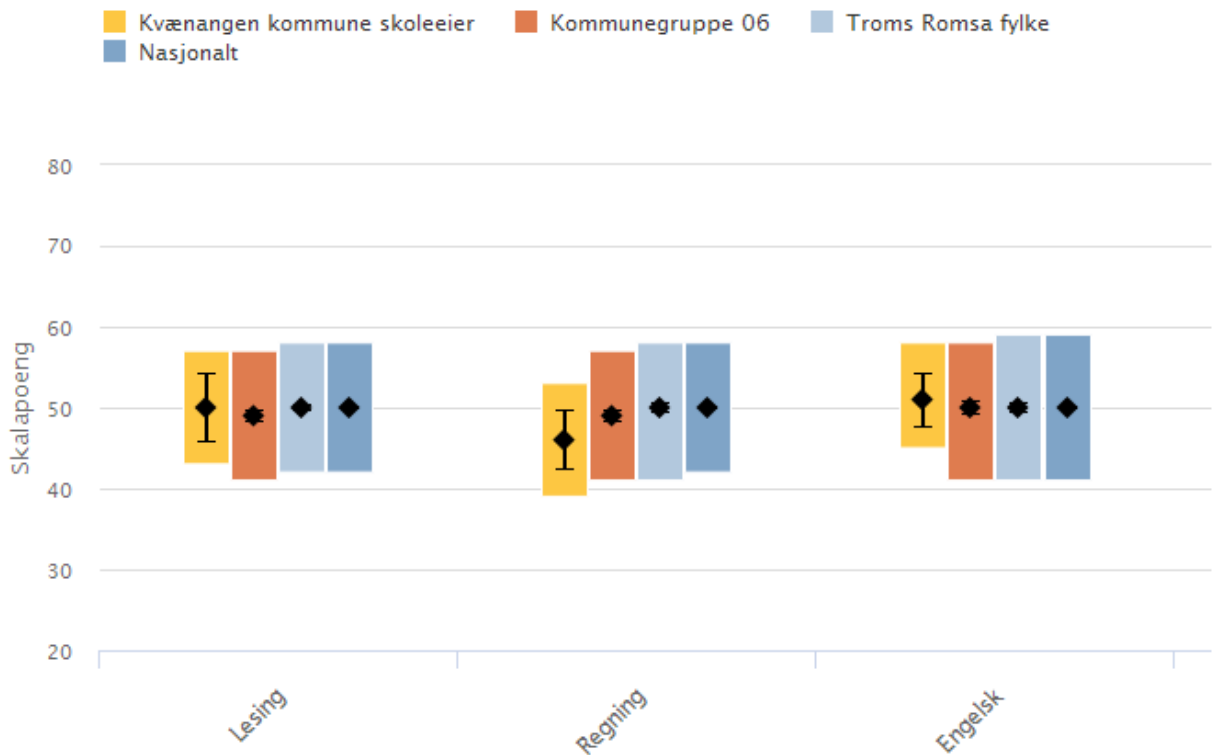
Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 8. trinn plasseres elevene på 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

### **Lokale mål**

På neste kvalitetsmelding må skolens egne mål komme fram og en tiltaksplan for hvordan man skal jobbe for å bedre resultatene.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

### **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform**

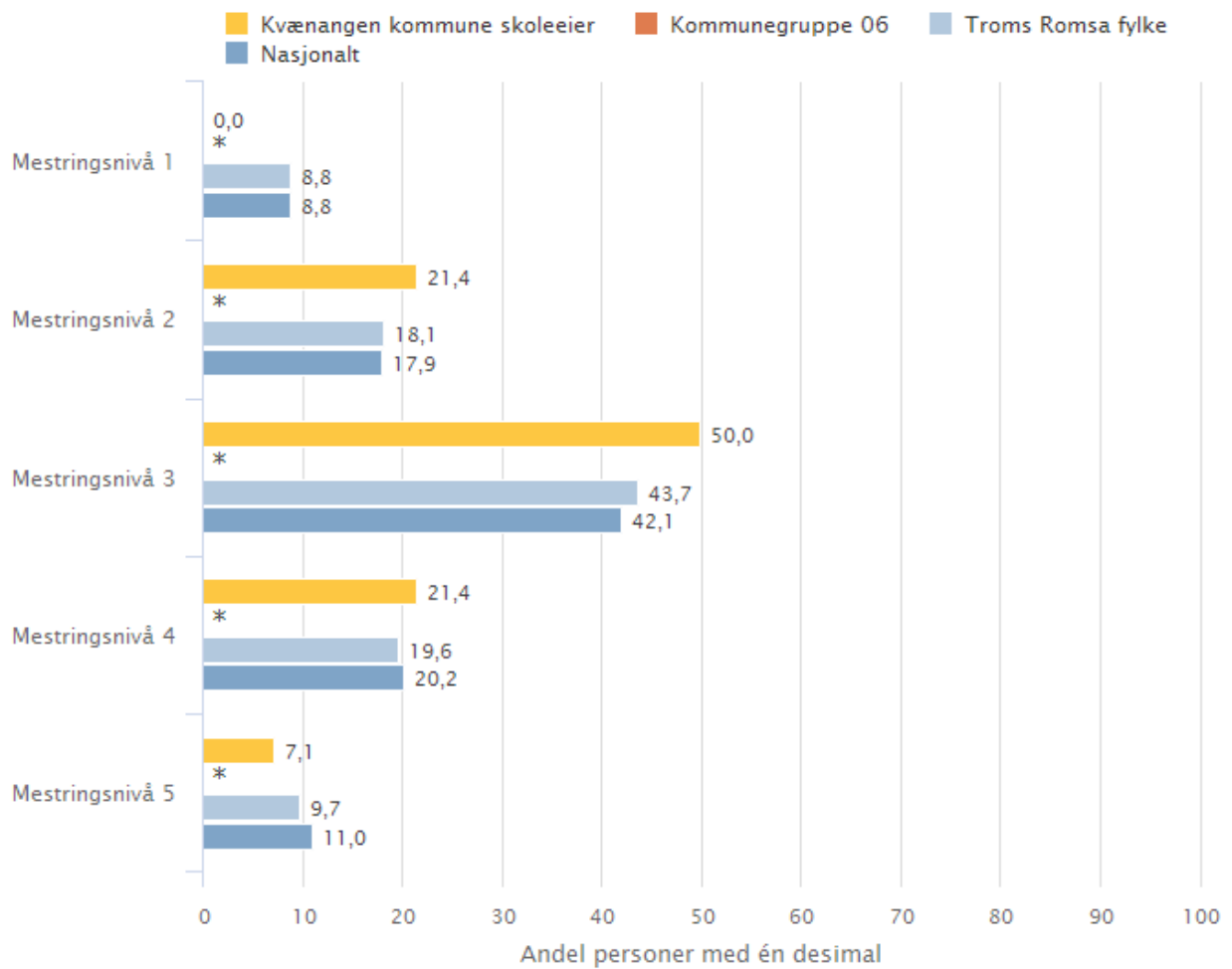


Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing**

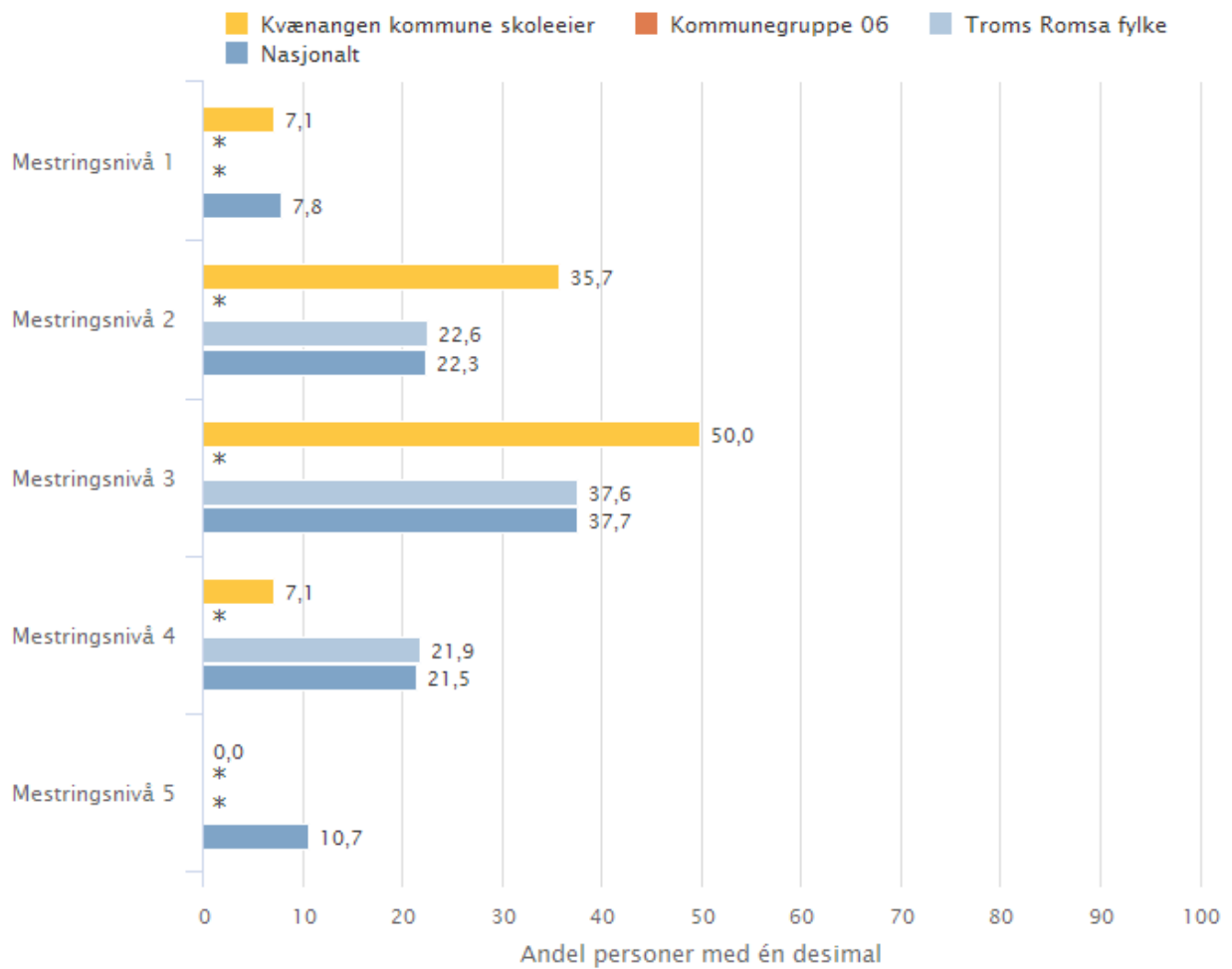


Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Lesing, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

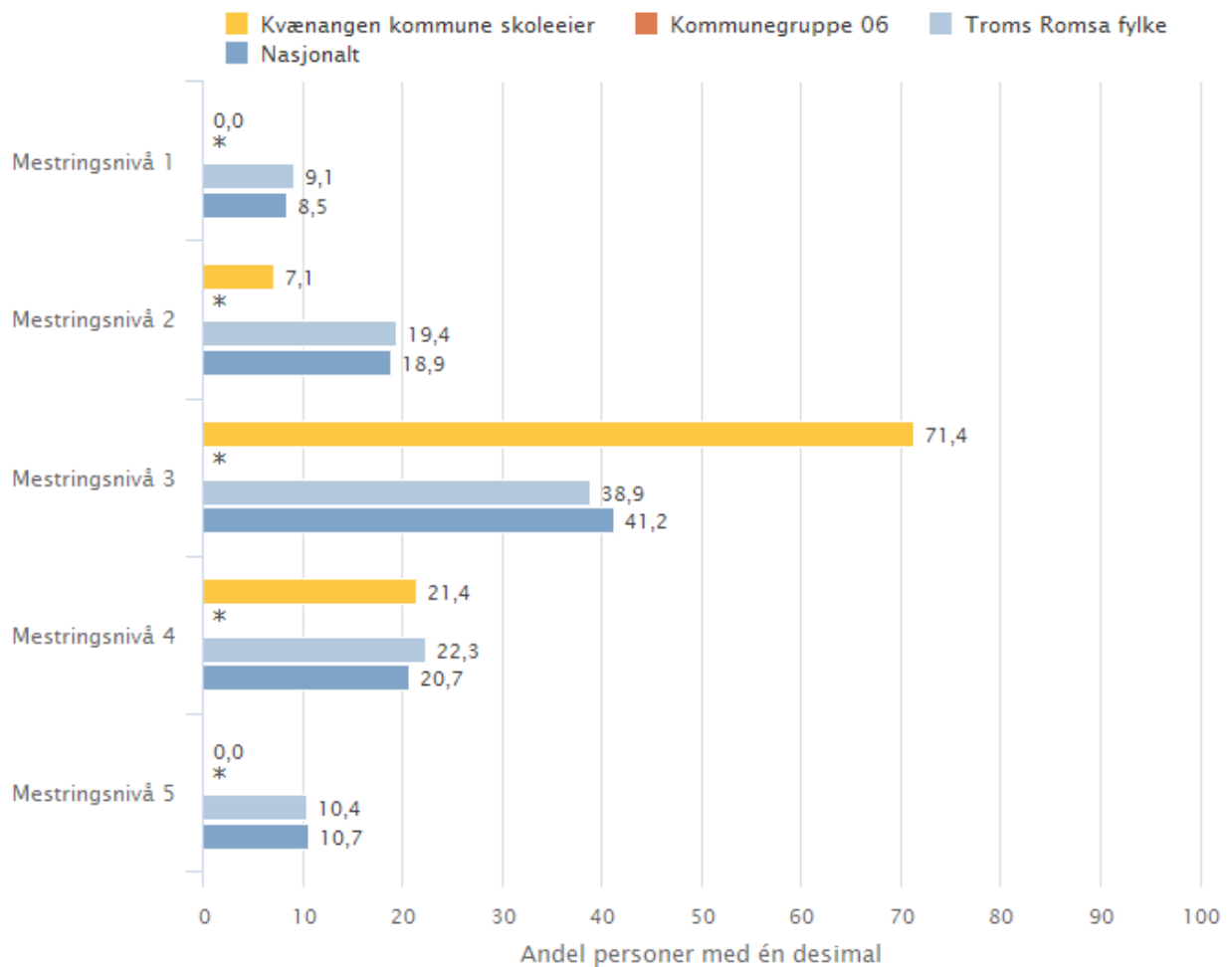
## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning**



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Regning, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

## **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Engelsk**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Engelsk, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

Som for 5.trinn ser vi at den største gruppen blir på midten. Ønsket er at flere kommer over på de øverste nivåene og færre på de laveste nivåene.

### 2.3.3. Antall fritatte og ikke deltatte elever nasjonale prøver

Opplæringsloven, andre ledd, åpner for at elever kan fritas for deltakelse i de nasjonale prøvene, utvalgsprøver og undersøkelser (<https://lovdata.no/SF/forskrift/2006-06-23-724/§2-4>) . Det er to vilkår som oppstilles. Det første vilkåret er knyttet til visse elever, og dette gjelder:

- de som mottar spesialundervisning etter kapittel 5 i opplæringsloven.
- grunnskoleelever som får særskilt språkopplæring etter opplærings-loven § 2-8 (...)

Det andre vilkåret forutsetter at det er:

- klart at prøven ikke vil ha mye å si for elevens opplæring.

Det er etter dette ikke tilstrekkelig for fritak at eleven har spesialunder-visning/individuell opplæringsplan. Det er en forutsetning for fritak at det er klart at prøven ikke vil ha mye å si for elevens opplæring.

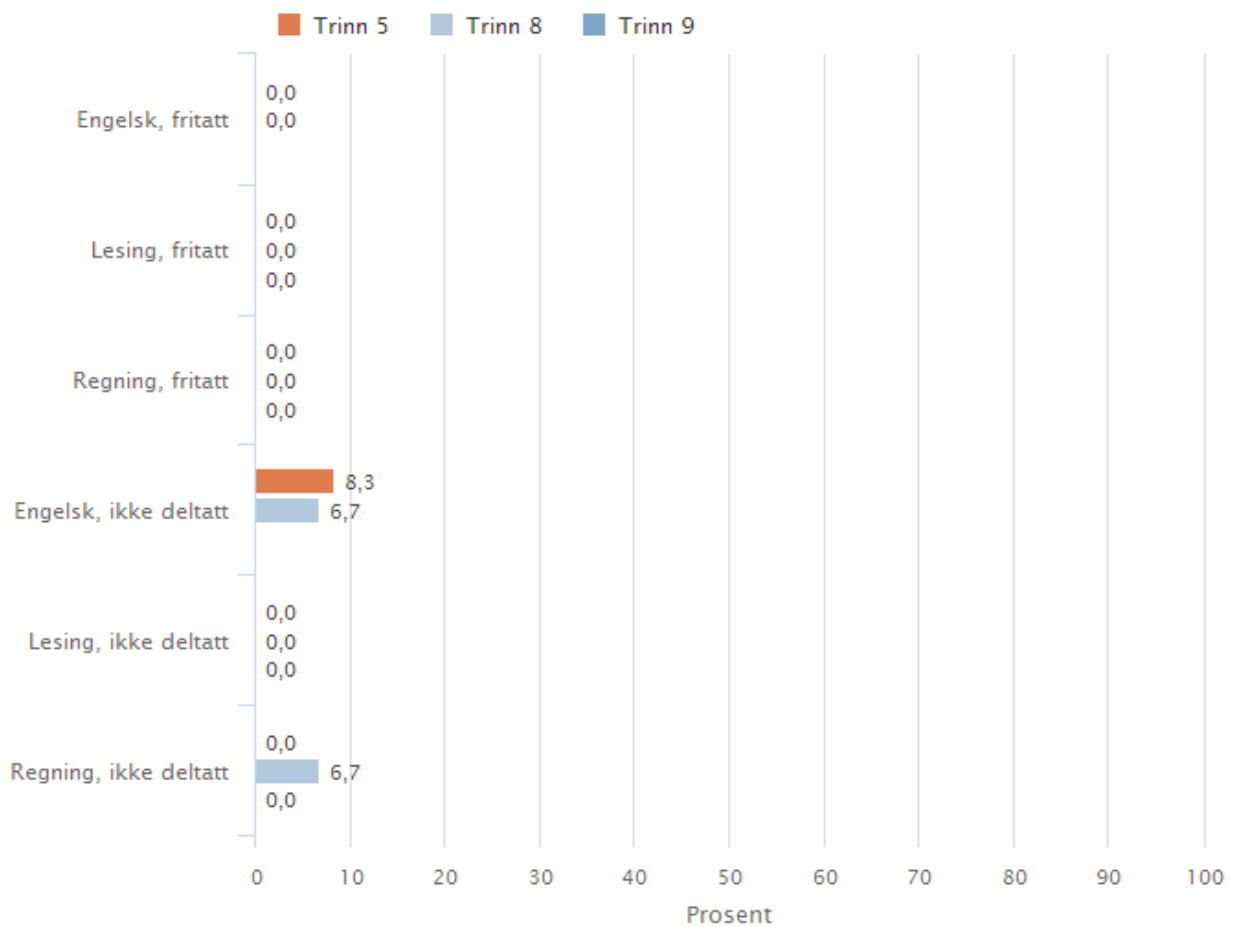
Selv om vilkårene for fritak foreligger vil eleven fortsatt ha rett til å avlegge slike prøver dersom det er ønskelig. Det er elevens foresatte som avgjør dette. Etter at eleven har fylt 15 år vil det være eleven selv som avgjør dette. Dette betyr at det er rektor på skolen som fatter begrunnet enkeltvedtak om fritak, ikke foreldre som avgjør det. Foreldre kan med dette påklage vedtaket og be om at NP gjennomføres, men rektor skal ikke fatte vedtak om fritak basert alene på at foreldre krever det eller basert alene på de to førststående kulepunkt ovenfor.

Høy andel fritak kan påvirke prøveresultater, og det samme gjelder for de som ikke har deltatt. Det er også viktig at skole rapporterer riktig kategori, og skiller mellom de som har fritak og de som ikke har deltatt.

#### Lokale mål

Det skal være tungtveiende grunner for at elever skal fritas fra nasjonale prøver.

## **Kvæningen kommune skoleeier | Fordelt på trinn | Offentlig eierform**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Antall fritatte og ikke deltatte elever, Offentlig, 2017-2018, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

I Kvæningen kommune har vi som mål at alle skal delta på nasjonale prøver. Dersom noen skal fritas er det viktig at det er gjort en grundig vurdering av det. Det er også viktig at de som eventuelt har fritak registreres på riktig måte, det samme gjelder for de som ikke har deltatt.



## 2.3.4. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk

Standpunktkarakterer og karakterer fra eksamen i grunnskolen og i videregående opplæring utgjør sluttvurderingen. Denne vurderingen gir informasjon om kompetansen eleven har oppnådd i faget. Vurderingen skal ta utgangspunkt i målene i læreplanverket. Graderingen beskriver at karakteren:

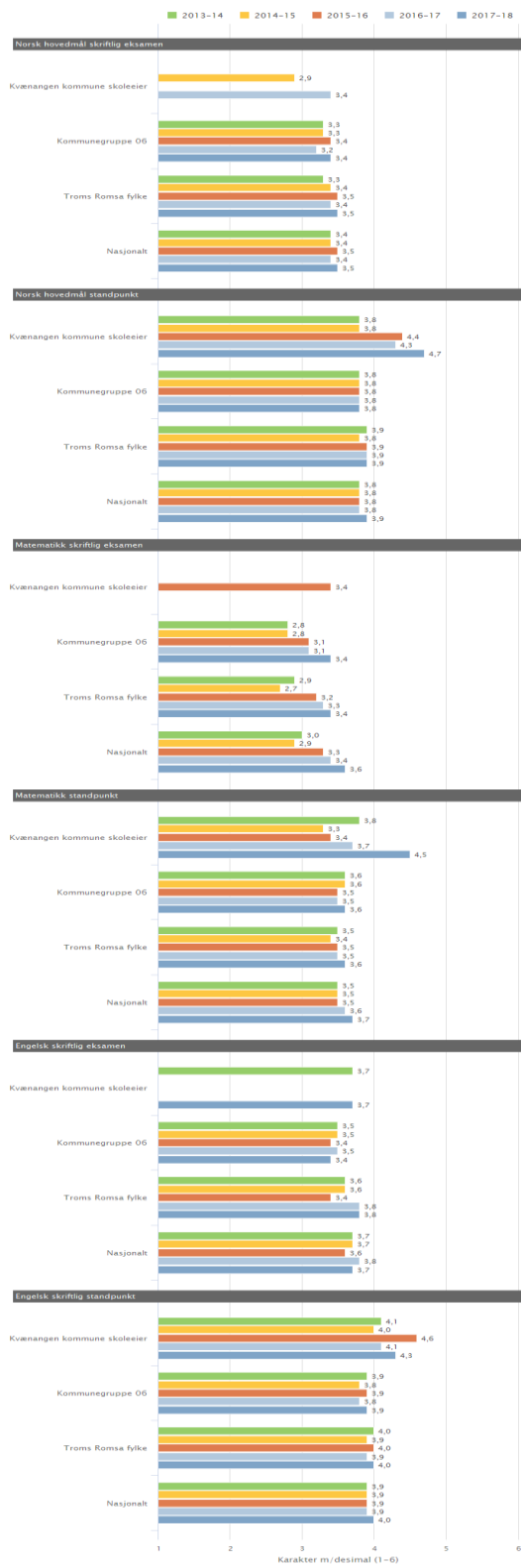
- 1 uttrykker at eleven har svært lav kompetanse i faget
- 2 uttrykker at eleven har lav kompetanse i faget
- 3 uttrykker at eleven har nokså god kompetanse i faget
- 4 uttrykker at eleven har god kompetanse i faget
- 5 uttrykker at eleven har meget god kompetanse i faget
- 6 uttrykker at eleven har svært god kompetanse i faget

Karakterskalaen er 1-6. Beste karakter er 6. Karakterene vises som gjennomsnitt.

### Lokale mål

I neste kvalitetsmelding må skolen ha satt seg mål.

## **Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform**



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Karakterer - matematikk, norsk og engelsk, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

## Skoleeiers egenvurdering

Det er viktig for skoleeier at gode karakterer blir en del av Kvæningen barne- og ungdomsskole sin praksis. Skolen må bestrebe seg høye karakterer ved at man setter høye krav og høye forventninger til elevene. Dette må kombineres med en god og helhetlig skole som fremmer læring på en god og dekkende måte.

### 2.3.5. Grunnskolepoeng

Grunnskolepoeng er et mål for det samlede læringsutbyttet for elever som sluttvurderes med karakterer. Karakterene brukes som kriterium for opptak til videregående skole. Grunnskolepoeng er beregnet som summen av elevenes avsluttende karakterer, delt på antall karakterer og ganget med 10.

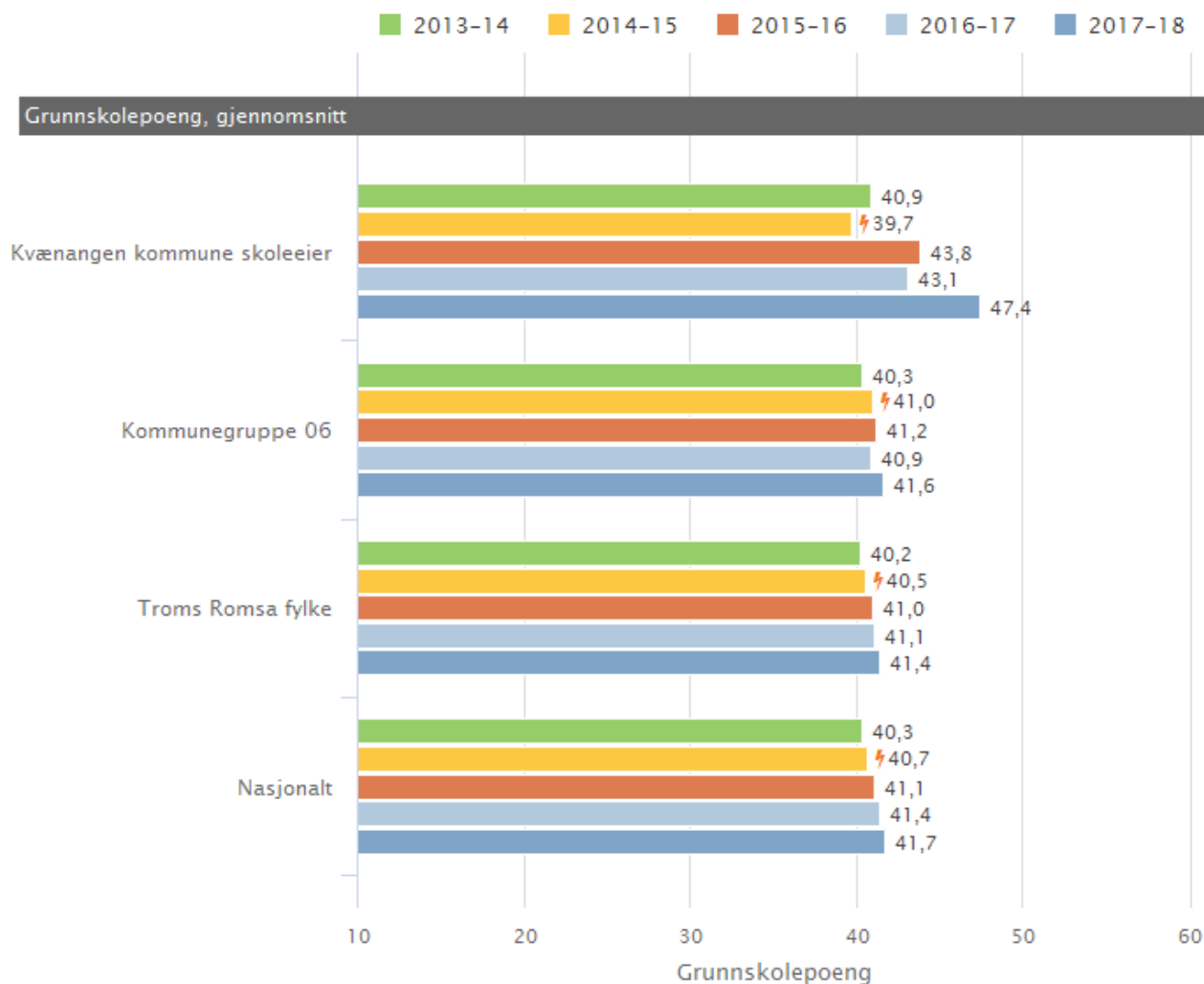
Hvis det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven.

Grunnskolepoeng presenteres som karaktergjennomsnitt med én desimal.

#### Lokale mål

På neste kvalitetsmelding har skolen satt sine mål.

## **Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform**



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

### Skoleeiers egenvurdering

Utviklingen viser at det har vært et hopp i grunnskolepoeng for skoleåret 2017-2018. Det er bra. Da håper skoleeier at det er slik til neste år også. Samtidig er det viktig at slike «hopp» analyseres for å avdekke om det er noe målbevisst som gjøres riktig, eller om det er andre forhold som spiller inn. Analyser rettet mot tidligere gjennomføringer av nasjonale prøver kan også gjøres, og det må analyseres og diskuteres om det er noen eksamensfag som resulterer i slike hopp. Det bør uansett drøftes hva det er som har gjort resultatet så bra som ved siste gjennomføring, slik at man kan gjenskape gode resultater.

## 2.4. Gjennomføring

Alle elever og lærlinger som er i stand til det, skal gjennomføre videregående opplæring. Kompetansebeviset skal sikre dem videre studier eller deltakelse i arbeidslivet. Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med denne indikatoren: Overgang fra GS til VGO

### 2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO

Prosentdelen av elevkullet som er registrert i videregående opplæring høsten etter uteksaminering fra grunnskolen.

#### Lokale mål

Skolen bør reflektere over og drøfte sammenhengen mellom gjennomførte kartleggingsprøver, nasjonale prøver og elevundersøkelse, og gjennomføring av videregående skole.

#### Skoleeiers egenvurdering

Det er en sammenheng mellom hvilke resultater man har i grunnskolen og gjennomføringsgrad på VGO. Denne sammenhengen er tydelig allerede fra tidlige klassetrinn. Det vil si at gjennomføring og evaluering av kartleggingsprøver, nasjonale prøver, elevundersøkelsen m.m. er viktige måleindikatorer for hvordan elevene vil være rustet for å gjennomføre VGO. Dette betyr også at skolen har en særdeles viktig rolle i menneskers hverdag utover grunnskoleforløpet. Det må etableres gode overganger fra barnehage, og skolen må se sin rolle i å skape medborgere inn i all framtid. Skolen bør se hen til læreplanen generelle del, eventuelt begynne å jobbe med den vedtatte (men ikke iverksatte) overordnede delen allerede før den implementeres. Dette dokumentet sier noe om hvilke medborgere skolen skal bidra til å forme.

Det foreligger ikke tall på gjennomføring av VGO for elever fra Kvæningen kommune, men det bør iverksettes systemer og rutiner som gjennomfører målinger for dette. Det vil være viktig at skolen tar tak i disse målingene for å sikre at de gjør det som er mulig for at flest mulig elever skal nå sitt potensiale.

### 3. System for oppfølging (internkontroll)

Skoleadministrasjonen har ikke etablert et system for oppfølging av skole. Dette er et lovkrav i opplæringslovens § 13.10, annet ledd, hvor "kommunen (...) skal ha eit forsvarleg system for vurdering av om krava i opplæringslova og forskriftene til lova blir oppfylte." Dette mangler i Kvæningen kommune. Systemer som skal sikre om krav oppfylles er fastsatte møtetidspunkt hvor agenda er fastsatt i henhold til et fastsatt årshjul. Dette omhandler for eksempel at nasjonale prøver skal gjennomføres til et visst tidspunkt, og at for-, underveis- og etterarbeid skal/kan være gjenstand for særskilt oppfølging. I tillegg finnes det digitale tjenester som skal bidra til at oppfølging skjer. Ett av disse er 13.10 fra Moava som sorterer ulike gjøremål i et årshjul, og ansvarliggjør de ulike roller for tiltaksoppfølging (<http://www.1310.no/>). Dette verktøyet kan utgjøre et sjumilssteg for Kvæningen kommune i ansvaret for å ha et forsvarlig system som skal sikre at opplæringsloven, med forskrifter, blir fulgt.

Som ein del av oppfølgingsansvaret, jf. opplæringsloven §13-10, annet ledd, "skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa, knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. Den årlege rapporten skal drøftast av skoleeigar dvs. kommunestyret(...)." Denne rapporten er en slik melding, som for øvrig ikke er drøftet av skoleeier de siste 5-6 år. Framleggelse av denne meldinga må skje årlig, og det vurderes som naturlig at denne skjer på høsten etter at skoleåret er avsluttet. Denne rapporten skal omhandle kvaliteten i skolen i Kvæningen, og er dermed en kvalitetsmelding både i navn og innhold. Inkludert i denne meldinga skal skole redegjøre for hvordan de systematisk jobber i skole med oppfølging av kartleggingsresultater, nasjonale prøver og elevundersøkelser, og hvordan disse sees i sammenheng med hverandre og ev. andre undersøkelser som f.eks. Ung data, Foreldreundersøkelsen og andre aktuelle undersøkelser.

## 4. Konklusjon

Det var 119 elever i skolen i Kvæningen skoleåret 2017-2018. Statistikk fra de fire siste år viser årlig nedgang i elevtallet. Både lærertettheten og kostnaden pr elev i grunnskolen i Kvæningen er høy. Dette er faktorer man bør forvente gir positive resultater i nasjonale prøver og karakterer. Det må også forventes at denne tettheten og kostnaden gir positive utslag i blant annet trivsel på skolen. Elevundersøkelsen er i så måte et viktig måleverktøy for hvordan tilstanden er i skolen, og det er et viktig verktøy som skole må legge til rette for gjennomføres på et skikkelig vis. Elevundersøkelsen for skoleåret 2017-2018 er beklageligvis ikke gjennomført. Det forventes at dette er forhold som blir fulgt opp riktig for framtida. Det forventes at skolen jobber systematisk med gjennomføring og oppfølging av elevundersøkelsen slik at det blir et viktig måle- og arbeidsverktøy for å alltid kunne bedre hvordan tilstanden i skolen er. Trivsel, medvirkning, demokrati og trygghet er blant nøkkelordene som danner grunnlaget for god læring. Slik kan elevundersøkelsen bidra til å belyse skolens tilstand, og dermed være en naturlig del av skolens kvalitetssystem sammen med andre målinger og resultater.

Skoleeier vurderer det dithen at skolen i Kvæningen ikke har tradisjon for å vurdere resultater av nasjonale prøver på systemnivå. Det vil si at vurderinger av nasjonale prøver er prisgitt den individuelle vurderinga fra for eksempel faglærer. Skolen bør innarbeide systemer og rutiner for oppfølging av nasjonale prøver, og det bør jobbes med at nasjonale prøveresultater er et samhandlingsprosjekt mellom alle tilsatte på skolen. Slik sett er det viktig å ha en felles forståelse for at nasjonale prøver måler grunnleggende ferdigheter, og grunnleggende ferdigheter er noe man utøver i alle fag. Det vil for eksempel si at lesing som grunnleggende ferdighet omhandler lesing ikke bare i norsk, men også i alle andre fag. Nasjonale prøver er derfor et felles samhandlingsansvar på skolen, og ikke et ansvar som tilligger faglærer i norsk, eller de spesifikke skoletrinn som gjennomfører nasjonale prøver.

Skoleadministrasjonen har ikke etablert gode nok systemer for oppfølging av skole. Dette er et lovpålagt krav som må etableres snarest. Dette skal blant annet sikre oppfølging av at skolen gjør det som forventes og den gjør hva som er lovpålagt. Herunder skal det følge opp at skolen gjennomfører for eksempel elevundersøkelsen. Et system for oppfølging vil også medføre at skolen drives mindre autonomt enn hva tilfellet er, og det vil sikre at alle ledd, aktører og roller gjør hva som forventes av akkurat den rollen. Dette forutsetter en endringsvilje og -kompetanse hos alle aktører til å gradvis tilpasse seg en overgang til en hverdag hvor administrativ skoleeier er en mer synlig, spørrende og tilstedeværende aktør i forvaltninga av skolen i Kvæningen kommune.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
20/18	Utvalg for oppvekst og omsorg	16.10.2018
72/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
84/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018

#### Behandling:

Formannskapet viser til vedtak i oppvekst og omsorg sak 20/18. Saken utsettes.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

Formannskapet viser til vedtak i oppvekst og omsorg sak 20/18. Saken utsettes.

### Saksprotokoll i Utvalg for oppvekst og omsorg - 16.10.2018

#### Behandling:

Tilleggsforslag fra utvalget: Saken skal tilbake til utvalget med plantegninger, skisser og det legges vekt på gjenbruk av eksisterende inventar og utstyr. Tall må kvalitetssikres mest mulig. Utvalget forutsetter et nøkternt opplegg.

Innstillingen med forslaget fra utvalget ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

Saken tas til orientering. Endelige investeringsrammer innarbeides i kommunens investeringsbudsjett for 2019. Saken skal tilbake til utvalget med plantegninger, skisser og det legges vekt på gjenbruk av eksisterende inventar og utstyr. Tall må kvalitetssikres mest mulig. Utvalget forutsetter et nøkternt opplegg.

## Status og foreløpige investeringsrammer inventar og uteområder KVBU

### Administrasjonssjefens innstilling

Saken tas til orientering. Endelige investeringsrammer innarbeides i kommunens investeringsbudsjett for 2019.



## Saksopplysninger

Foreløpige beregninger for investeringer vises nedenfor:

### Inventar

Rom	Prisoverslag
10 klasserom	1 000 000 kr
10 grupperom	150 000 kr
Bibliotek	350 000 kr
Skolefritidsordning (inkl.kontor)	250 000 kr
2 samtalerom	15 000 kr
Helsesøsterkontor	15 000 kr
Naturfag/matematikklab.	60 000 kr
Mat og helse	40 000 kr
Kulturskolen og tekstilrom	200 000 kr
Sløydrom	15 000 kr
Musikk	50 000 kr
5 kontorer	100 000 kr
2 møterom	60 000 kr
28 kontorplasser for lærere	250 000 kr
Pauserom	150 000 kr
Garderobe ansatte	40 000 kr
Uforutsett reserve	150 000 kr
	<b>3 150 000 kr</b>

- Hvert klasserom inneholder utstyr (pulter, stoler og elevhyller/reoler) til 12 elever og en lærer (lærerbord og stol), samt skap
- Hvert grupperom har plass til seks elever (pulter og stoler)
- Alle klasserom og grupperom har en whiteboard
- Hver lærerarbeidsplass består av kontorpult, hylle og skuffeseksjon

Dette overslaget baserer seg på at hovedentreprenør har garderobeplasser, knaggrekker og solskjerming i sitt anbud.

### Vrimlehall

Hva	Prisoverslag
Honorarramme interiørarkitekt	100 000 kr
Innkjøp/møblering	500 000 kr
	<b>600 000 kr</b>

Det er ønskelig å bruke interiørarkitekt for bistand i å utforme vrimlehallen med tanke på møblering tilpasset flerbruk, ulike brukssoner og funksjonalitet.

Stikkord for vrimlehall:

- Flerbruk
- Kosestunder, sosiale samvær
- Ulike soner, lekser, hygge m.m.
- Spiseplass – felles frokoster?
- Arrangementer

## Digitale løsninger/IKT materiell

Hva	Prisoverslag
13 Interaktive tavler	1 000 000 kr
8 nettverks switcher	1 500 000 kr
Datamaskiner	150 000 kr
Nettbrett/Lesebrett	75 000 kr
Lisenser	?
Lånesystem bibliotek	?
	<b>2 800 000 kr</b>

IT-avdelinga har bidratt med å framskaffe tall/opplysninger ift. behov.

## Uteområdet

Hva	Prisoverslag
Honorar ramme arkitekt	750 000 kr
Ferdig opparbeidet uteområde, veganlegg, bussholdeplass etc.	10 000 000 kr (foreløpig anslag med bakgrunn i lignende prosjekter)
Refusjon spillemidler nærmiljøanlegg	?
Uforutsett reserve	500 000 kr
	<b>11 250 000 kr</b>

Pris for opparbeidelse av uteområdet avhenger av hva det konkrete behovet vil være. Noen lekeapparater må kunne gjenbrukes slik at investeringer for dette kan reduseres. Infrastruktur inkluderes i opparbeidet uteområde. Arkitekt bidrar med å opparbeide en helhetlig utomhusplan, og de lager en kravspesifikasjon for videre anskaffelse. Dette danner grunnlag for investeringsrammer. Foreløpige anslag er basert på tilsvarende skoler.

**Totalt prisoverslag: 17 800 000 kr.**



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
70/18	Kvæningen formannskap	17.10.2018
85/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 17.10.2018

#### Behandling:

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak:

Saken tas til orientering. Endret kostnadsramme for prosjektet tas inn som del av arbeidet med budsjett og økonomiplan 2019 – 2022.

### Prosjekt Kvbu og flerbrukshall, rapport for perioden juni - september 2018

#### Administrasjonssjefens innstilling

Saken tas til orientering. Endret kostnadsramme for prosjektet tas inn som del av arbeidet med budsjett og økonomiplan 2019 – 2022.

#### Saksopplysninger

Viser til vedlagte rapport fra prosjektleder Pål Pettersen.

Det er foreløpig dokumentert merkostnad på prosjektet på kr 3,3 mill. Det anslås at vi vil komme på en merkostnad på kr 7 mill når hele prosjektet er ferdig.

Ved slike prosjekter er det vanlig at uforutsette hendelser/reserver tilsvarer ca 10 % av opprinnelig budsjett. I dette prosjektet var det opprinnelig lagt inn kun ca 5 %. Dersom vi tar utgangspunkt i at det burde vært lagt inn 10 % i reserve så kommer vi til å ende på omtrent det beløpet.

30. september 2018

## Rapport til Byggekomiteen for perioden juni-september 2018

### Aktiviteter:

- **Grunn og betongarbeider:** Kontraktsarbeidene er ferdigstilt i perioden. Ny vannledning rundt skolen gjenstår å legge.
- **Stålarbeider hall:** Stål til flerbrukshall er ferdig montert. Gjenstår å legge plater og tekking på tak, samt plater på vegg for tett bygg.
- **Bygningsmessige arbeider:** Montasje massivtre startet opp i begynnelsen av august, og begynner å nærme seg ferdig. Garderobedel og del B (skole og administrasjonsfløy i 2 etasjer) er stort sett ferdig montert. Del C (SFO) er delvis montert.

### Fremdrift:

Fremdriftsplan for bygg entreprenør foreligger som utkast, her er ferdstilling av skole satt til juni 2019. Flerbrukshall tidlig høst 2019. Det jobbes mot entreprenør med å få ned byggetiden slik at alt er ferdig til skolestart.

Leveranser av tegninger fra BGM Arkitekter AS er mangelfulle, dette gjør at byggearbeidet ikke blir optimalt. Entreprenør har varslet krav om merkostnader og tillegg i tid på grunn av dette. Det er varslet om at et slikt krav vil Kvæningen kommune kreve dekket av BGM Arkitekter AS.

### Økonomi:

Budsjett er vedtatt med:

Skole: 77,6 mill. kr eks. mva.

Flerbrukshall: 38,0 mill. kr eks. mva.

Sum: 115,6 mill. kr eks. mva.

Inkludert i dette post for uforutsett og reserve på 5,0 mill. kr eks. mva.

Mengdekontroller er nå utført og alle kjente endringer/krav og mangler så langt er lagt inn i budsjett. Men det oppdages stadig mangler i beskrivelsen, arbeider og leveranser som ikke er medtatt i kontrakt. Sist nå mangler i riggpost som gjør at vi har fått et tilleggskrav i forhold til forlegning av arbeiderne for bygg- og betongentreprisen.

Det er også oppdaget at oppbygging av gulv i 2. etasje i bygget ikke er beskrevet, kostnadskonsekvens er foreløpig ukjent og ikke lagt inn i prognosen.

Oppsummert viser dette pr d.d. en prognose med overskridelse i forhold til vedtatt budsjett med 3,3 mill. kr eks mva.

Her er ikke medtatt post for uforutsett og reserve for resten av byggeperioden. Det er, til tross for at mengdekontroll er utført, risiko for at det kan være uteglemt ting i byggebeskrivelsen som vil kunne fremkomme før ferdigstillelse. Det må også legges inn en reserve ut over dette. Prosjektleders forslag er at det legges inn 3,7 mill. kr i post for uforutsett og reserve her.

Samlet utgjør dette et behov for tilleggsfinansiering av prosjektet med 7,0 mill. kr, altså en økning av kostnadsrammen fra 115,6 mill. kr til 122,6 mill. kr.

Det er inkludert i dette gjort noen endringer som gir besparelser, blant annet endring av flerbrukshall til stål. Dette er inkludert i budsjettet og utgjør 2,8 mill. kr.

Påløpte merkostnadene beløper seg til og skyldes i hovedsak:

1. Ekstrakostnader på riving, mangler i beskrivelsen, 5,5 mill. kr
2. Mengdekontroll entrepriser (unntatt grunn og betongarbeider), 1,7 mill. kr

---

3. Tillegg for vinterarbeider grunn og betong, sein oppstart, 0,2 mill. kr
4. Prognose ekstrakostnader grunn og betong, mangler i beskrivelsen, 2,3 mill. kr
5. Forsterkning av kommunalt vannledningsnett for sprinkling av skolen, 0,35 mill. kr
6. Anleggsbidrag omlegging av høyspentanlegg på skolen, 0,3 mill. kr.
7. Ekstrakostnader forlegning byggentreprenør, mangler i beskrivelsen 1,1 mill kr.

Med hilsen  
Prosjekt- og byggeleder

Pål Pettersen  
Mobil 90980411

---



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
86/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Orientering om RO-rapport - gjennomgang TU

Vedlegg: Rapport fra RO 2018

#### Administrasjonssjefens innstilling

Saken tas til orientering.

#### Saksopplysninger

Kommunestyret vedtok i budsjettet for 2018 (PS 76/17) innleie av sakkyndig bistand for gjennomgang av tjenester til personer med utviklingshemming (TU). Ressurssenter for omstilling i kommunene (RO) fikk oppdraget. De avleverte foreløpig rapport i juni og endelig rapport etter presentasjon i formannskapet og for ledere med flere på TU den 12.09.18.

I rapporten pekes det på både positive sider ved driften og sider som RO mener bør endres. Det foreslås blant annet at det opprettes to fagteam og at en begynner å jobbe mer faglig med målretta miljøarbeid under ledelse av fagansvarlige; at fagansvarlige skolerer til å kunne gjennomføre behovsvurderinger og evt. utforme vedtak; at det tas betalt for praktisk bistand som for øvrige brukergrupper; at tidstyver kartlegges for en mest mulig effektiv drift; at forekomsten av utfordrende atferd kartlegges og at funksjonell analyse og skadeavvergende tiltak gjennomføres.

Det ble opprettet en arbeidsgruppe i TU i forbindelse med gjennomgangen av tjenesten. Arbeidsgruppa jobber nå videre med å følge opp forslagene i rapporten. Gruppa består så langt av leder, miljøterapeut 1/fungerende leder, to miljøterapeuter, verneombud og plass-tillitsvalgt. Gruppa hadde sitt første møte 10.10.18. Det ble jobbet med de punktene som de fikk i arbeidsoppgave på møtet med RO den 12.09.18. Tema er avvik ift. utagerende atferd, hva bør tolereres og hva er utafør; kartlegging og analyse av hva som er utløsende; forebyggende tiltak. Det jobbes også med årshjul, mål og strategi.

#### Vurdering

Det vurderes som hensiktsmessig å leie inn RO-konsulent for oppfølging av prosessen.

# Gjennomgang av tjenester til personer med utviklingshemming

Kvænen kommun

Rapport fra RO – juli 2018



# Innholdsfortegnelse

<b>NOTAT FRA RO – JULI 2018 INNHOLDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>1</b>
<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
1.1 RO sin forståelse av oppdraget .....	3
1.2 Grunnlag for notatet .....	3
<b>2. OFFENTLIG STATISTIKK .....</b>	<b>4</b>
2.1 Demografiske forhold.....	4
3.1 Ressurskrevende tjenester .....	8
<b>4. STATLIGE FØRINGER OG FORSKNING .....</b>	<b>9</b>
4.1 Størrelse og personalforhold .....	10
4.2 Størrelse og økonomi.....	11
4.3 Ivareta brukernes rettigheter.....	11
4.4 ROs kommentar .....	12
4.5 Utvikle et godt fagmiljø med en god utnyttelse av personalet.....	12
4.7 Dagtilbud.....	13
<b>5. BEDRE BRUK AV KOMMUNENS ØKONOMISKE RESSURSER.....</b>	<b>13</b>
5.1 Tidstyver .....	14
<b>6. OPPSUMMERING INTERVJU .....</b>	<b>14</b>
6.1 Organisering av tjenesten.....	14
6.2 Felles faglig ideologi .....	14
6.3 Vedtakspraksis og behovsvurdering.....	15
6.4 Turnus .....	15
6.5 Utfordrende atferd .....	15
<b>7. OPPSUMMERING .....</b>	<b>16</b>
7.1 Forslag til endring .....	16



## 1. Innledning

Kvæningen kommune har gitt Ressurssenter for omstilling i kommunene (RO) i oppdrag å gjennomgå driftsorganisering av tjenester til personer med utviklingshemming (TU). Bakgrunnen for gjennomgangen er å se på om det er mulig å drifte mer ressurseffektivt. Kommunen ønsker en full gjennomgang av tjenesten, både organisering, drift og tilbudet til brukere i TU. I saksprotokollen beskrives den økonomiske situasjonen i kommunen som utfordrende.

Kommunen har bygd et bofellesskap (Furutoppen) med 12 leiligheter, samt fellesareal og en administrativ del for personalet med vaktrom. Furutoppen er et døgnbemannet bofellesskap for mennesker med utviklingshemming. 4 av leietakerne i bofellesskapet mottar ressurskrevende tjenester. TU har ved utgangen av 2017, 17,1 årsverk og 23 ansatte.

Totalt er det 18 personer i Kvæningen kommune som mottar tjenester fra TU.

### 1.1 RO sin forståelse av oppdraget

RO har forstått forespørselen slik at Kvæningen kommune ønsket en gjennomgang av TU. Dette for å identifisere områder der det er mulig å effektivisere og redusere kostnader. Samtidig er det viktig å opprettholde kvalitet og hensiktsmessig dimensjonering og struktur. Det vil i den sammenheng også være naturlig å drøfte om dagens dimensjonering er framtidsretta. Kommunen ber derfor om bistand til å vurdere organisering, kvalitet og ressurseffektivitet. Følgende områder ønskes belyst:

- Har den enkelte bruker et kvalitativt godt tilbud som ivaretar brukernes rettigheter.
- Faglighet
- Rekruttering av fagpersonell
- Ressurseffektivitet faglig og økonomisk.

Det er et ønske om fokus på dimensjonering, organisering og innhold i tjenestetilbudet, ledelse og medarbeiderskap, samt fokus på om tjenesten drives ressurseffektivt?

I oppstartsmøte ble det understreket at det er et ønske om en gjennomgang av organisasjon, organisering, kultur, vedtakspraksis, etc.

### 1.2 Grunnlag for notatet

**Følgende data er lagt til grunn for notatet:**

- Informasjon innhentet i møter med ledere, brukerrepresentanter, tillitsvalgte, politikere og andre ansatte i et intervjuprogram med en rådgiver fra RO, over to dager i kommunen.
- Skriftlig dokumentasjon vedrørende organisasjon, drift og metode etc. tilsendt fra kommunen.

**Dette holdt opp mot ROs erfaringer og fortolkninger av:**

- Nasjonale føringer (gitt i lov, offentlige utredninger, stortingsmeldinger etc.).
- Resultater fra forskning og forsøksvirksomhet.

I løpet av de to dagene RO var i Kvæningen kommune, ble det gjennomført intervju med 17 personer fra administrativ ledelse, ledere i bofellesskap, tillitsvalgte, verneombud, økonomiavdelingen og ansatte i TU. RO hadde bedt om å få møte representanter for brukerne, pårørende eller brukerråd, men dette lot seg ikke ordne. Det ble også gjennomført besøk i bofellesskapet og samvær med brukere. Kvæningen kommune hadde tilrettelagt godt for at RO kunne møte viktige informanter i løpet av disse dagene.

## 2. Offentlig statistikk

SSB er utgiver av den offisielle norske statistikken og mye av statistikken lages på grunnlag av offentlige registre. SSB gjennomfører også egne undersøkelser, blant annet levekårsundersøkelser. Resultatene fra levekårsforskning er viktig for offentlige myndigheter, men de er like viktig for interesseorganisasjoner, som dokumentasjon for å underbygge medlemmenes erfaringer og krav.

Statistisk Sentralbyrå gjennomfører jevnlig levekårsundersøkelser blant befolkningen. Når det gjelder pleie- og omsorgsstatistikken, så baserer den seg på årlig innsending av to ulike elektroniske spørreskjema til alle kommuner og institusjoner for eldre og funksjonshemmede via KOSTRA. Årlig innsending av data om brukere og søkere av pleie- og omsorgstjenester på individnivå til IPLOS-registeret og SSB sin registerbaserte sysselsettingsstatistikk. IPLOS-registeret omfatter opplysninger om brukere og søkere av kommunale pleie og omsorgstjenester.<sup>1</sup>

Norske offentlige levekårsundersøkelser gir få opplysninger om personer med utviklingshemming. Offentlige registre «identifiserer» ikke utviklingshemmede, slik at levekår kan sammenliknes med befolkningen ellers. Unntaket er IPLOS-registeret der diagnose beskrives, men som har visse svakheter. Kittelsaa m.fl sier at :«Til sist må en slå fast at en særs sårbar gruppe, utviklingshemmede, gjerne faller ut av ordinære undersøkelser, og at det problemet trolig må møtes med tilpassete spesialundersøkelser på siden av et mer ordinært dokumentasjonssystem».

### 2.1 Demografiske forhold

RO vil her se på noen sentrale nøkkeltall for den demografiske utviklingen i Kvæningen kommune. Disse nøkkeltallene kan gi et bilde av hvordan pleie- og omsorgstjenesten generelt bør innrette seg for å møte framtidens befolknings sammensetning, samt at det gir et bilde av rekrutteringsutfordringer i TU i framtiden. Nøkkeltallene handler om befolkningsframskriving, aldersbæreevne og familieomsorgskoeffisient (givere):

- ⇒ Befolkningsframskriving: Gjennom framskriving (prognose) av folketallet ser vi hvordan utviklingen i de ulike aldersgrupperingene antas å utvikle seg.
- ⇒ Aldersbæreevne er forholdet mellom de yrkesaktive (16-66 år) og innbyggere 67 år og eldre og er av interesse for finansiering av pensjoner, velferdstilbud og antatt tilgang til personalressurser.

---

<sup>1</sup> NAKU.no

⇒ Familieomsorgskoeffisienten er forholdet mellom antall personer i alderen 50-66 år og personer over 85 år. Den er et uttrykk for antall potensielle familieomsorgsgivere og omsorgstrengende eldre.

Ved å framskrive folketall, aldersbæreevne og familieomsorgskoeffisienten kan Kvæningen kommune danne seg et bilde av hvordan pleie- og omsorgstjenesten, som TU er en del av, bør innrette seg for å møte framtidens behov hos sine innbyggere.

Tabell 1. Befolkningsframskriving i Kvæningen kommune 2018 - 2040

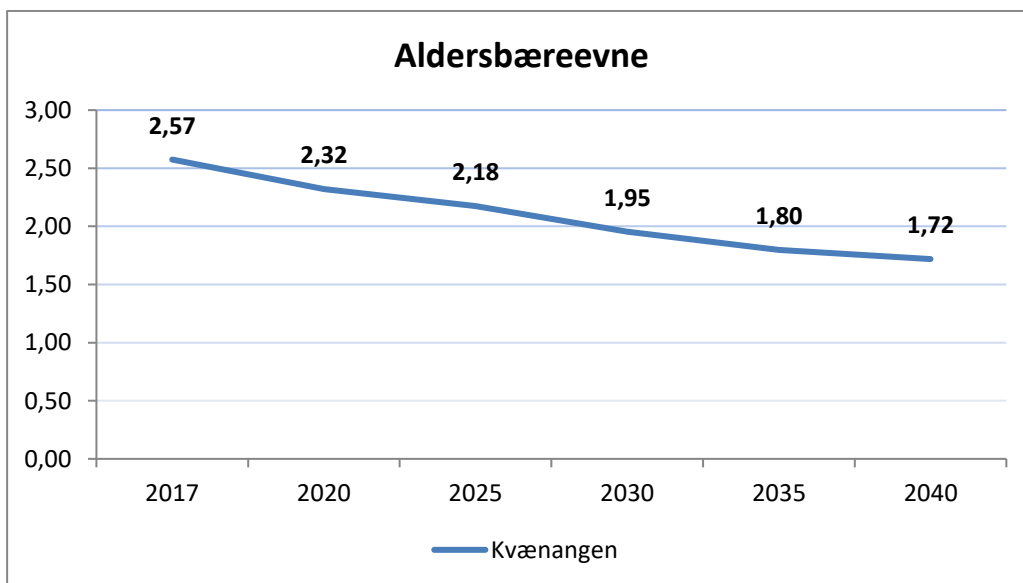
	2018	2025	2030	2035	2040
0-5 år	66	60	60	60	60
6 – 15 år	114	110	103	103	100
16 - 66 år	755	716	675	628	587
67 år og eldre	289	307	317	227	352
<b>Totalt antall innbyggere</b>	<b>1224</b>	<b>1193</b>	<b>1155</b>	<b>1128</b>	<b>1099</b>

Kilde: Befolkningsframskriving (SSB 2017 alternativ MMMM)

Tabellen viser at aldersgruppene 0-5 år er relativt stabil fram mot 2040, mens aldersgruppen 6 - 15 år reduseres noe. I aldersgruppen 16 – 66 år er det en forventet nedgang på 168 innbyggere. Det skjer en økning i aldersgruppene 67 år og over med 63 innbyggere.

For å ha et bærekraftig samfunn i framtiden må en sette inn tiltak slik at en har en balansert befolkningssammensetning. Det betyr at fødselsoverskudd, tilflytning og opprettholdelse av den yrkesaktive andelen er like viktig for å sikre kompetanse både til næringslivet og de kommunale tjenestene som skal ytes.

Figur 1. Aldersbæreevnen. Antall yrkesaktive (16-66 år) per antallet eldre (67+ år)

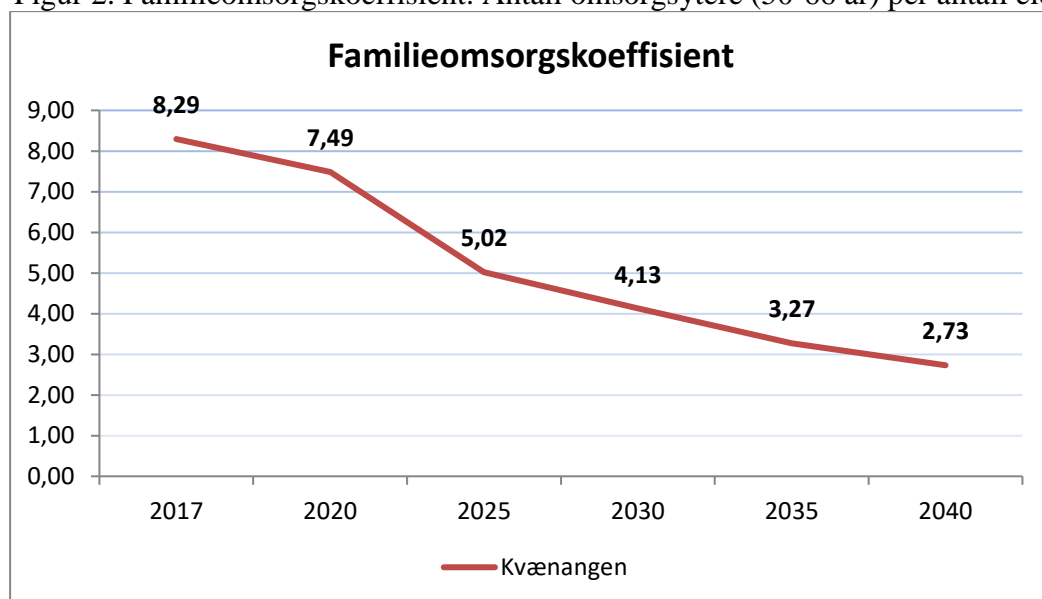


Figuren viser at det var 2,57 personer i yrkesaktiv alder per eldre 67 år og eldre i 2017, og at koeffisienten for aldersbæreevne reduseres til 1,95 i 2030 og 1,72 i 2040. Til sammenlikning

var det på landsbasis 4,7 personer i yrkesaktiv alder per eldre i 2017. Aldersbæreevnen på landsbasis reduseres til 3,6 i 2030 og 2,9 i 2050<sup>2</sup>.

Familieomsorgskoeffisienten uttrykker antall potensielle familieomsorgsgivere i aldersgruppen 50-66 og omsorgstrengende eldre over 85 år. Grunnen til at disse to aldersgruppene inngår i dette målet er at eldre over 85 år har de største omsorgsbehovene i befolkningen, og aldersgruppen 50-66 er de som i størst grad yter omsorg til eldre i familien (pårørende og andre).

Figur 2. Familieomsorgskoeffisient. Antall omsorgsytere (50-66 år) per antall eldre (85+ år)



I 2017 har Kvæningen kommune 8,29 personer i aldersgruppen 50-66 år per eldre i alderen 85 år og over. Tallet forventes å synke kraftig. I 2040 er det 2,73 personer i aldersgruppen 50-66 år per eldre i alderen 85 år og over. På landsbasis er familieomsorgskoeffisienten nå på 9,2 og vil ut fra SSB's befolkningsframskriving falle til 4,9 i 2040 og 4,3 i 2050.

Endringer i alderssammensetningen er avgjørende for hvor mange familieomsorgsgivere de over 85 år kan støtte seg på og vil kunne påvirke framtidige familieomsorgsmønstre. Det er også viktig kunnskap for hvordan pleie- og omsorgstjenesten bør innrettes fram i tid. Mobilisering og tilrettelegging for frivillig innsats og samarbeid med pårørende vil være viktig i framtidens yngre- og eldreomsorg.

Koeffisienten kan gi et noe forenklet bilde av utviklingen framover, fordi det er flere utviklingstrekk enn alderssammensetningen som har betydning for potensiell omsorgsyting i familien, og fordi kulturelle endringer også påvirker omsorgsyting.

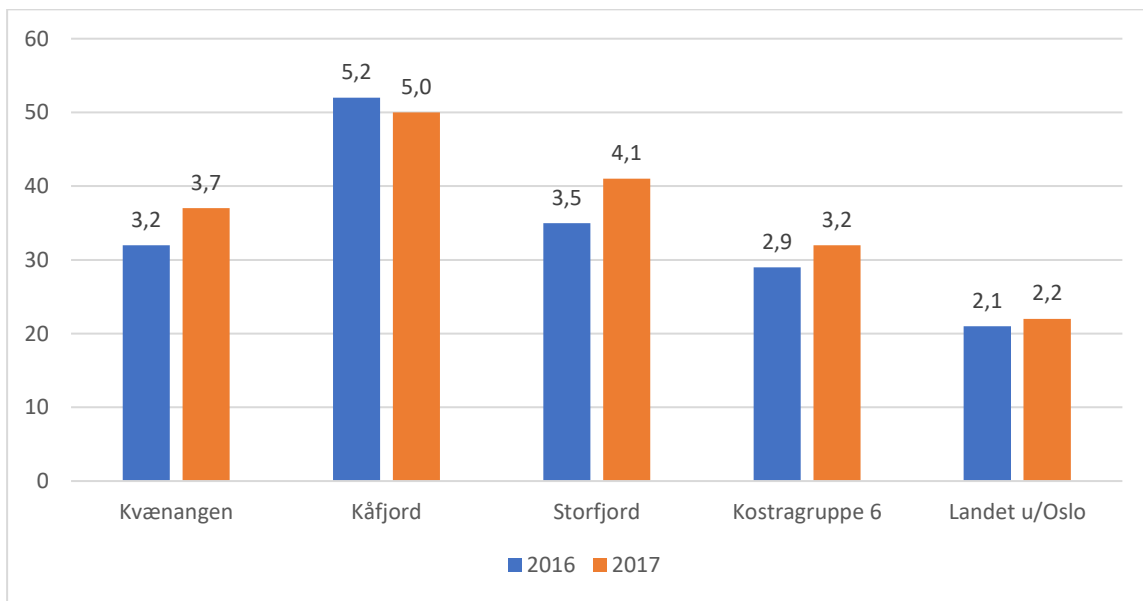
*«Det er også viktig kunnskap for hvordan tjenestene bør innrettes fram i tid. Mobilisering og tilrettelegging for frivillig innsats og samarbeid med pårørende vil være viktig i framtidens eldreomsorg. I Norge har familieomsorgen vist seg å være stabil i omfang de siste 20–30 år (38; 60). Det kan synes som om familie og offentlig*

<sup>2</sup> Meld. St. 15 (2017-2018) s. 42 – Leve hele livet

omsorg utfyller hverandre, gitt visse vilkår for dette. Familien kan stille opp om de slipper å måtte ta hele ansvaret».<sup>3</sup>

RO har valgt å ta med en oversikt over mottakere av tjenester per 100 innbyggere 0 – 66 år og andel innbyggere i aldersgruppen 16 – 66 år i prosent av antall innbyggere i aldersgruppen. Vi har valgt å sammenligne Kvæningen med kommunen Kåfjord og Storfjord som er i samme kostragruppe. I tillegg sammenlignes Kvæningen med kostragruppe 6 (K6) og landet u/Oslo.

**Figur 3. Mottakere av tjenester i prosent, pr. innbyggere 0 – 66 år, 2016 og 2017.**



Kilde: SSB, KOSTRA

Tabellen viser at Kvæningen kommune har flere brukere i aldersgruppe 0 – 66 år som mottar omsorgstjenester fra kommunen, sammenlignet med K6 og landet u/Oslo. I 2016 var det 3,2% av antall innbyggere 0 – 66 år som mottok tjenester, mens i 2017 var tallet 3,7%. Sammenlignet gjennomsnittet i landet u/Oslo ligger Kvæningen høyt. Kåfjord kommune har flere brukere en Kvæningen, med 5 % i 2017, mens Storfjord også ligger høyt med 4,1% i 2017. Dette indikerer at Kvæningen kommune kan ha store utfordringer. Totalt har kommunen 17(16<sup>4</sup>) innbyggere med utviklingshemming i aldersgruppen som mottar helse- og omsorgstjenester.

<sup>3</sup> Meld. St. 15 (2017-2018) s 43 Leve hele livet

<sup>4</sup> Det er meldt inn 16 brukere til Grønt hefte, mens det opereres med 17/(18) personer i tjenesten. Sannsynligvis er det en person som ikke er diagnostiser psykisk utviklingshemmet i TU.

Tabellen under viser andelen innbyggere med utviklingshemming i alderen 16 – 66 år som kommunen yter tjenester til.

**Tabell 2. Andelen innbyggere med utviklingshemming 16 - 66 år i prosent av antall innbyggere i aldersgruppen totalt.**

	Totalt antall innbyggere	innbyggere 16 - 66 år	antall innbyggere med utviklingshemming	Prosent av aldersgruppa 16 - 66 år, med utviklingshemming
<b>Kvæningen</b>	1224	755	16	2,12
<b>Kåfjord</b>	2136	1327	13	0,98
<b>Storfjord</b>	1867	1201	16	1,33
<b>Rindal</b>	2016	1231	9	0,73
<b>Tydal</b>	861	540	1	0,19
<b>Landet</b>	5,2 mill.	3 500 557	19 488	0,56

*Kilde: kriteriedata 2018 – Grønt hefte.*

Kvæningen kommune har innrapportert at de yter tjenester til 16 personer med utviklingshemming over 16 år. Dette utgjør 2,12 prosent av alle innbyggere mellom 16 og 66 år. Dette er den høyeste prosenten i sammenligningen. Storfjord og Kåfjord ligger også høyt i sammenligningen. Landsgjennomsnittet er på 0,56 prosent. I Tydal kommune, som også er i K6, har 0,19 prosent av innbyggere 16 – 66 år. Dette viser at Kvæningen kommune kan ha økonomiske utfordringer når det gjelder denne målgruppen.

Det finnes ikke tilsvarende meldt tall for barn under 16 år i offentlig statistikk.

### 3.1 Ressurskrevende tjenester

Alle kommuner som yter særlig ressurskrevende helse- og omsorgstjenester til enkeltmottakere, kan søke om delvis refusjon av direkte lønnsutgifter knyttet til tjenestene. Kommunenes helse- og omsorgstjenester er i hovedsak finansiert gjennom kommunens frie inntekter. Formålet med ordningen er å legge til rette for at kommunen skal kunne gi et godt tjenestetilbud til mottakere som har behov for, og krav på omfattende helse- og omsorgstjenester. Innslagspunktet for ressurskrevende tjenester er i dag på kr 1 235 000 og kompensasjonsgraden er på 80%. Når det gjelder ressurskrevende tjenester til personer med utviklingshemming, skal rammeoverføringene på kr 655 000,- trekkes fra.

Kvæningen kommune har 4 brukere, der alle har en diagnose som utviklingshemmede, som mottar ressurskrevende tjenester. Kommune fikk refusjon på kr 3 882 000,- for særlig ressurskrevende helse- og omsorgstjenester i 2017. Dette indikerer svært høye kostnader for kommunen. For at Kvæningen kommune skal kunne søke refusjon for særlig ressurskrevende tjenester til personer med utviklingshemming, er innslagspunktet kr 1 890 000 i 2018.

## 4. Statlige føringer og forskning

Personer med utviklingshemming har ofte behov for omfattende og varige tjenester. Mange er avhengig av hjelp og bistand til det aller meste, hver eneste dag, livet ut. Brukerne skal ha et meningsfylt innhold i livet, og tilbudene må derfor være individuelt tilpasset. Tilbudet må være helhetlig, forutsigbart, tilstrekkelig og trygt. RO har erfaring for at organisasjonsform og innretning kan ha begrenset innvirkning på hvordan deltjenester samhandler. Og hvordan brukere opplever helhet i tjenestetilbudet etc. Det er avgjørende hvordan praksis utvikler seg innenfor den struktur som er valgt.

Det finnes noe forskning på hvilke organisasjonsformer som kan være de beste premissleverandører for en helhetlig, fleksibel og samordna tjeneste. FAFO (Moland) mener å ha belegg for at det er integrerte organisasjonsformer som enklest legger grunnlag for blant annet:

- Fleksibel ressursbruk
- Helhet og sammenheng i tiltakene overfor tjenestemottakere
- Utvikling av lik praksis i daglig tjenesteyting
- Likeverdighet i tjenestetilbud til innbyggere med like behov
- Bygge opp under felles bedriftskultur

Organiseringsformene i pleie og omsorg har endret seg etter hvert som kommunene har overtatt ansvaret for tjenestene til innbyggere med utviklingshemming, andre yngre med funksjonsnedsettelse, samt er gitt større oppgaver overfor innbyggere med psykiske lidelser og rus, og at sykehjemmets rolle og funksjon er endret.

RO ser at mange kommuner har en profesjonsorganisering ovenfor ulike brukergrupper. Profesjonsorganisering betyr at det er en egen enhet, med eget personale, som er utdannet til å utøve faglig arbeid for personer med utviklingshemming. Denne organisasjonsformen finner vi også i Kvæningen kommunes tjeneste til utviklingshemmede. Faren med slik organisering kan være at det blir en lukket organisasjon, med liten mulighet for innsyn for administrasjonen.

FAFOs studie fra 1999 konkluderer med at den beste løsningen for tjenester til utviklingshemmede ikke ligger i valg av "den ene rette" organisasjonsmodellen, men i at tjenestene både formelt og reelt er forankret i kommunens sentrale ledelse. I tillegg til at tjenestene på flere nivåer inngår i helhetstenkning, hvor tilgjengelig kompetanse og rasjonell ressursbruk er systematisert.

*" Det er gjennom spesialisert erfaring en skaper nyvinning og utvikling. Framfor alt er det gjennom fordypning i avgrensede oppgaver en utvikler høyere kompetanse. Spesialisering har selvsagt også ulemper, i første rekke mangel på koordinering, at den høyre hånden ikke vet hva den venstre gjør. Men å forveksle spesialisering med segregering, er å gjøre mennesker som i særlig grad er avhengig av innsikt og kompetanse, en bjørnetjeneste."*  
(Romøren, Tor Inge red. 1995)

Et av målene med HVPU-reformen var at de utviklingshemmede skulle få tjenester fra det ordinære kommunale tjenesteapparatet. Det skulle ikke organiseres særlige tjenester med fast personale knyttet til boliger eller enkeltpersoner. Utviklingen har vist at mange kommuner har gått på tvers av disse målsettingene. Noen har prøvd å etterleve de sentrale myndighetenes idealer, men har forlatt dem etter å ha kommet opp i vanskeligheter (Wuttudal). Sæterdal (1994) mener å ha observert at såkalte "integreerte tjenester" er de som har fungert dårligst for brukerne.

Kvænangen kommune har etablert en egen tjeneste til personer med utviklingshemming ved Furutoppen. Furutoppen er et bofellesskap med leiligheter direkte tilknyttet fellesareal og leiligheter som ikke har direkte tilgang til fellesareal. Det er også en administrativ avdeling med vaktrom, møterom og kontorer. Ansvarsreformens intensjon var å bygge ned institusjoner og normalisere tilbudet til personer med utviklingshemming. Slik RO vurderer tilbudet i Kvænangen kommune, har tilbudet et stort preg av institusjonalisering. Beboerne her ikke fri utgang, og besøkende må ringe på dør til en felles inngangsdør når de kommer på besøk. Mye aktiviteter foregår i fellesareal med fellesmåltider, felles innkjøp, middag produseres i fellesareal, etc. Dette er årsaker som gjør at Furutoppen får et institusjonspreg.

#### **4.1 Størrelse og personalforhold**

Mange kommuner argumenterer med at bygging av store bofellesskap bidrar til å skape gode betingelser for et godt fagmiljø for personalet. Kittelsaa og Tøssebro har i sin undersøkelse fra 2011, sett på dette. Når det gjelder størrelsen på bofellesskap og faglig støtte, finner Kittelsaa og Tøssebro at de minste bofellesskapene på 2-3 personer er signifikant bedre på faglig støtte og veiledning til personalet enn større bofellesskap. Små bofellesskap, 6 beboere eller mindre, hadde også færre personer som ytet tjenester hos den enkelte, enn hva tilfellet var for større bofellesskap. Stabiliteten var større og de små bofellesskapene syntes å være bedre rustet, til å håndtere uforutsette ting og til å få personalressursene til å trekke til.

Undersøkelsen viste at små bofellesskap med færre enn 6 beboere, hadde bedre system for helseoppfølging, enn større bofellesskap. Små bofellesskap kommer også bedre ut når det gjelder personalsituasjonen og deltakelse i fritidsaktiviteter. Forfatterne konkluderer med at store bofellesskap ikke er en fordel slik mange kommuner argumenterer med; tvert imot.

Kvænangen har et bofellesskap med 12 leiligheter, men alle leilighetene er ikke utleid. Bofellesskapet er stort, og ligger i utkanten av et boligfelt. Det er 17,1 årsverk fordelt på 23 ansatte. Tjenesten sliter med å få ansatt personer i alle stillingene. Dette gjør at det er stor belastning på enkelte ansatte.

RO kan ikke se at det er gode planer for å begrense antall ansatte per bruker. Personer med utviklingshemming har behov for et tilrettelagt tilbud der, de får lik respons på atferd. Får man ulike tilbakemeldinger skaper det forvirring, som igjen kan skape frustrasjon og uønsket atferd hos bruker.



## 4.2 Størrelse og økonomi

Det finnes ikke solid kunnskap om hvorvidt større enheter er mer kostnadseffektive. Det som er dokumentert, er at små enheter med 2-3 beboere i noen grad kan medføre økte kostnader dersom det er behov for nattevakt (Felsce & Emerson, 2005). En antakelse som peker i motsatt retning, er at det å samle mange i større enheter vil framprovosere utfordrende atferd og dermed føre til økte kostnader. Bildet som internasjonale undersøkelser viser, er ikke entydig (ibid).<sup>5</sup>

For å få dybdekunnskap om ressurseffektivitet og mulige kostnadsreduksjoner, må man se dette i sammenheng med tjenestekvaliteten. Det er derfor viktig og nødvendig å snakke med de som leverer tjenestene direkte. Ved å intervjuer tjenesteytere, ønsker RO å få informasjon om hvordan kommunens planer, vedtak og strategier fungerer i praksis. Slik kan en identifisere muligheter for forbedringer og effektiviseringer som ikke har blitt uttrykt tidligere.

Det er ulike oppfatninger om hvilken organisasjonsmodell som fungerer best. I Kvæningen kommune framstår TU helt uavhengig av hjemmetjenester til eldre i kommunen, selv om oppgaver er overlappende i praksis. Kompetanse og erfaring i TU blir i liten grad brakt inn som grunnlag for utvikling av arbeidsformer og praksis i andre deler av pleie- og omsorgstjenesten eller motsatt. Tjenestene innenfor denne enheten er også hjemmetjenester og lovgrunnlaget er det samme som for andre hjemmetjenester. De faglige utfordringene kan være andre enn i den øvrige hjemmetjenesten.

Som forskning viser, er det ingen rett måte å organisere kommunale pleie- og omsorgstjenester på. Slik RO ser det er det et stort potensial å hente på å samordne fagressurser. Men i praksis er det få kommuner som har lyktes med å få dette til. En av begrunnelsene for å etablere egne personalgrupper er å redusere antall tjenesteytere pr. bruker. Men også at det er krav om spesiell fagkunnskap i forhold til den enkelte bruker, spesielt når man jobber med personer med utviklingshemming, autisme etc.

## 4.3 Ivareta brukernes rettigheter.

Myndighetskravene påpeker plikten som kommunen har til å utøve faglig skjønn på en forsvarlig måte i møtet med meldte brukerbehov. Det er viktig ut fra et rettssikkerhetsperspektiv, at innbyggeren skal kunne føle trygghet for at de vurderinger som gjøres og de tjenester som tildeles. Det skal ikke være avhengig av hvem som foretar vurderingen eller hvem som utøver det faglige skjønnet.

Dette er en utfordring i flere norske kommuner innenfor pleie og omsorg. Det er leder som saksbehandler og skriver vedtak for beboerne i TU. Slik RO har forstått, er ikke vedtak rullert, dvs. at det ikke er gjort nye behovsvurderinger og vedtak er ikke justert for eventuelle endringer. Behovsvurderingen som grunnlag for enkeltvedtakene og faglig vurdering gjøres av leder. Erfaringsmessig er det større mulighet for ulikhet i skjønnsutøvelsen jo flere fagpersoner som vurderer behovene til innbyggerne. Det er viktig med brukermedvirkning i behovsvurderingene.

---

<sup>5</sup> NAKU.no

RO er usikker på om de som yter daglig omsorg for bruker eller representant for bruker, deltar i behovsvurderingen som skal føre fram til vedtak. Slik RO ser det, har ikke Kvæningen kommune en god nok modell for å sikre lik og individuell behandling/brukermedvirkning av de ulike innbyggerne med behov for bistand når det gjelder vedtak. RO har fått motstridende informasjon på dette området. Men ifølge leder drøftes behovsvurderinger og saksutredning i kommunens vurderingsteam, før endelig vedtak fattes. Videre beskriver leder at behovsvurdering gjøres med samtaler med bruker og/eller pårørende, samt primærkontakt.

RO har fått innsyn i enkeltvedtak. Vedtakene inneholder en del informasjon som kan synes er begrunnelser og informasjon til vedtaksteamet. Dette skal ikke være beskrevet i vedtaket.

Erfaringsmessig stilles saksbehandlerne overfor blant annet følgende utfordringer:

- Hva sier myndighetskravene?
- Hvordan utmåle tjenester til innbyggere i en kommune som ikke har tydeliggjort hvilken kvalitet tjenesten skal ha, ut fra lovens krav?
- Hvilke tjenester skal ytes og med hvilke målsettinger, for at tjenesten skal leve opp til intensjonen i loven om å bygge opp under enkeltinnbyggerens evne til egenmestring?
- Hvilke arbeidsmåter og rutiner skal utarbeides for å sikre at tjenestens praksis følger vedtaket og vedtakets intensjon?
- Hvordan sikre at endring i behov ivaretas av den daglige tjenesteutøver gjennom utøving av faglig skjønn, og i neste omgang resulterer i nytt enkeltvedtak?
- Hvordan sikre det tverrfaglige skjønn når behov skal vurderes?

#### **4.4 ROs kommentar**

- Kvæningen kommune bør se på praksis for behovsvurdering, saksbehandling og tildelingspraksis for beboerne ved TU.
- Gjennom informasjon RO mottok, kan det tyde på at kommunen ikke ivaretar forvaltningen på en god nok måte og at saksbehandling og enkeltvedtak ikke sikrer rettssikkerheten/brukermedvirkning til den enkelte bruker i TU godt nok.
- Enkeltvedtaket skal ivareta enkeltbrukers rettssikkerhet.
- RO er også usikker på om tjenester gis i tråd med vedtak.

#### **4.5 Utvikle et godt fagmiljø med en god utnyttelse av personalet.**

Kvæningen kommune har i dag få høgskoleutdannede personer i TU. Slik RO har forstått er det en utfordring å få søkere til tjenesten, samt en utfordring å få høgskoleutdannede til å bli i tjenesten. I tillegg har RO fått beskrevet at det er ustabil ledelse som gjør at det faglige arbeidet ikke blir prioritert. Med faglig arbeid menes at det er en klar plan for målrettet miljøarbeid i forhold til den enkelte bruker. Klar plan for hvordan man skal nå mål og hva som er viktig for den enkelte bruker.

Det finnes miljøregler, og beskrivelser for den enkelte, men kan ikke se klare målvalg og plan for gjennomføring. Flere av informantene er i ferd med eller har gjennomført "Mitt livs ABC. Det er viktig at det gis opplæring, men det er like viktig å omsette den nye kunnskapen i praktisk arbeid. Da er det viktig med faglig veiledning.

På spørsmål om arbeidsmiljø svarer mange informanter at det er et godt miljø, men mange ansatte er slitne. Dette fører til at det kan være en tøff tone mellom medarbeiderne i daglig drift. Noen informanter sier at det er mye negativt i veggene. I tillegg er det høyt sykefravær.

Furutoppen framstår som svært institusjonspreget. Organiseringen av tjenestene er ikke i tråd med ansvarsreformen. Det synes som tjenesten lider under manglende stabil ledelse. Flere informanter uttaler at det er en uformell ledelse som styrer mye av det som foregår på Furutoppen. På spørsmål om hvorfor det er slik, er svaret at det ikke en formell ledelse som fungerer. I tillegg er en begrunnelse at det er for få personer med fagutdanning.

RO anbefaler at det settes opp en kompetanseplan for å kvalifisere ansatte som arbeider i TU i dag. Kommunen kan kvalifisere helsefagarbeidere, omsorgsarbeidere, fagarbeidere etc. Gjennom kompetanseheving kan effekten gi myndiggjorte medarbeider med større ansvar i den daglige faglige omsorgen for den enkelte bruker. For brukergruppen vil det gi et bedre faglig tilbud med en god og målretta tjeneste, som vil være tilpasset den enkelte bruker.

Det kan bli store utfordringer å rekruttere høyskoleutdannede personer generelt, og kanskje spesielt til tjenester til personer med utviklingshemming i framtiden. Bakgrunnen for en slik påstand er at færre og færre som går ut fra høyskolene i dag, velger å jobbe med utviklingshemming. I framtida, med knappe ressurser og få hender til å ivareta omsorgsoppgavene, vil det bli en kamp om fagressursene.

Utfordringa blir derfor å tilby en interessant jobb, med et godt fagmiljø og et godt omdømme. Om Kvæningen klarer å bygge oppe et kompetansemiljø med en klar profil, vil det sannsynlig være lettere å rekruttere.

## **4.7 Dagtilbud**

Personer med utviklingshemming har ikke et organisert dagtilbud i dag.

RO foreslår at Kvæningen kommune vurderer å se på mulig alternativ organisering av dagtilbud for brukerne i TU. Det finnes mange eksempler på hvordan kommuner har organisert dagtilbud. Dagtilbud er i utgangspunktet mer ressurseffektivt, sammenlignet med botilbud.

## **5. Bedre bruk av kommunens økonomiske ressurser.**

Kvæningen kommune har en desentralisert modell. Dette er en organisasjonsform som de fleste kommuner har. Flere mindre kommuner har samordnet ledelse mellom tjenester til personer med utviklingshemming og hjemmetjenester. Bakgrunnen for dette er å utnytte lederressurser.

Godt faglig arbeid er ressurseffektivt. Slik RO ser det har Kvæningen ingen plan for hvordan TU sin kompetanse skal utnyttes og hvordan kompetansen skal gi best mulig tjeneste til den enkelte bruker. Gjennomgang av brukerbehov og nye vedtak og et bedre faglig arbeid vil kunne gi en bedre ressursutnyttelse.

## 5.1 Tidstyver

På spørsmål om det finnes tidstyver i daglig drift i TU svarer mange brødbaking, middagslaging og handling av varer. I følge informanter er det ingen brukere som deltar aktivt i dette i dag.

1. Informasjon RO mottok sier at det bakes brød og da må bruker vente eller andre må bistå med brukeren.
2. I følge informanter går det mye tid middagslaging. Det er en ansatt som har på turnus at den skal lage middag i tillegg til å følge opp bruker.
3. Handling av varer skjer i dag ved at noen sitter og sjekker ut tilbud og sørger for å handle der det er billigst. De ressursene som brukes på å undersøke tilbud og dra og handle kunne vært brukt på bruker.
4. I tillegg trekkes fram: strikking på jobb, røyking og privat mobilbruk.

## 6. Oppsummering intervju

### 6.1 Organisering av tjenesten.

Informanter mener at det ytes gode tjenester ved Furutoppen. Vi bryr oss om brukerne og har bruker i fokus. Det er en flott gjeng!

Informanter beskriver en kultur der det er omsorg og praktisk arbeid som har verdi. Det er fokus på at ansatte på vakt har vasket, lagd middag, bakt brød osv. og mindre fokus på hvordan brukerne har det og hvilke aktiviteter som er gjennomført. Informanter har beskrevet at når vi har hatt fagpersoner som ønsker å jobbe faglig og har foreslått endringer får de ikke anerkjennelse. De blir møtt med at dette har vi gjort før eller nye forslag til gjennomføring blir ignorert og de blir ikke hørt. Informanter mener dette er en av årsakene til at fagpersoner med ambisjoner slutter. De ser at de ikke kommer til å lykkes.

På spørsmål om ledelse svarer flere informanter at de er fornøyd med ledelsen. Men informanter beskriver at ledelsen er ustabil og at dette gir rom for uformell ledelse. Andre beskriver at leder har for mange oppgaver og burde vært flinkere på å delegere. Leder sitter blant annet med vaktboka for å sikre at det er nok ansatte på jobb og dette tar mye tid.

### 6.2 Felles faglig ideologi

Informantene fikk spørsmål om hvilken faglig ideologi de jobber etter og om det finnes en felles ideologi for TU. Flere informanter svarte nei, men vi hadde før. Det har vært vernepleiere som har forsøkt å dra i gang, men ble ikke hørt. På spørsmål om hvordan fagligheten ble gjennomført i praksis var det ikke et felles svar. Flere svarte at de gjorde det som sto på planen, andre svarte hva de personlig la i "bruker i fokus". Slik RO vurderer svarene var det ikke en felles faglig plattform. Forskning på dette området beskriver at lik praksis, med felles mål og retning er svært viktig for at personer med utviklingshemming skal kunne forstå og lære. På spørsmål om faglighet er svaret at alle brukerne har en perm og dagsplan.

Informanter beskriver at flere brukere har blitt mer utfordrende og krever mer oppfølging siden de flyttet inn på Furutoppen. På spørsmål om hvilke faglige grep som er tatt for å forebygge dette er det ikke noe entydig svar. For RO kan det se ut som at ansatte er klar over utviklingen, men vet ikke hvordan man kan målrette arbeidet for å forebygge uønsket atferd.

### **6.3 Vedtakspraksis og behovsvurdering**

RO har gjennomgått noen av vedtakene til brukerne i TU. Alle brukerne har vedtak. Alle tjenestene brukerne mottar er beskrevet i et vedtak. Vedtakene inneholder informasjon som ikke skal sendes bruker eller verge. Ett vedtak inneholder informasjon om manglende økonomisk dekning, om turnus og at det må utlyses stillinger. Et annet enkeltvedtak har feil timeberegning i forhold til tilsyn osv.

På spørsmål om hvordan behovsvurderinger foregår, fikk RO svar at dette er vanskelig. Informantene mener at de som utfører behovsvurderingen, mangler verktøy for hvordan man skal vurderer behov. Flere informanter visste ikke hvordan behovsvurdering ble gjort, men at dette var det leder som gjennomførte den.

### **6.4 Turnus**

Turnus bør sikre at færrest mulig yter tjenester til den enkelte bruker. All forskning sier at få tjenesteytere er viktig får å gi en god tjeneste til den enkelte. RO har ikke gjennomgått turnus, men har stilt spørsmål om behovet for 2 nattevakter. De fleste informanter mener at det er behov for 2 aktive på natt.

### **6.5 Utfordrende atferd**

Flere informanter omtalte arbeidssituasjonen som utfordrende på grunn av utfordrende atferd. Det ble beskrevet at arbeidsdagen består av hyling, slag, klyping, kloring, etc. Mange beskrev at dette har vært et økende problem på Furutoppen.

På spørsmål om hvilke tiltak som var satt i verk, var det få konkrete svar. Løsningen informanter så, var flere stillinger. RO ba om å få oversikt over meldte avvik på slag, spark, osv. men fikk beskjed om at ingen skademeldinger var levert og det var ikke levert avvik. Noe var registrert i fagprogrammet.

Slik RO vurderte situasjonen manglet et målrettet tiltak for å redusere utfordrende atferd. RO fikk ikke presentert verken kartlegging av hyppighet eller plan for iverksetting av tiltak for å redusere avvikene.

RO foreslår at TU gjennomfører en telling av antall slag, spark, etc. i 14 dager for å få bekreftet eller avkreftet opplevelsen av at det er mye utfordrende atferd. Videre er det viktig at angrep på personalet blir dokumentert i fagprogrammet.

## 7. Oppsummering

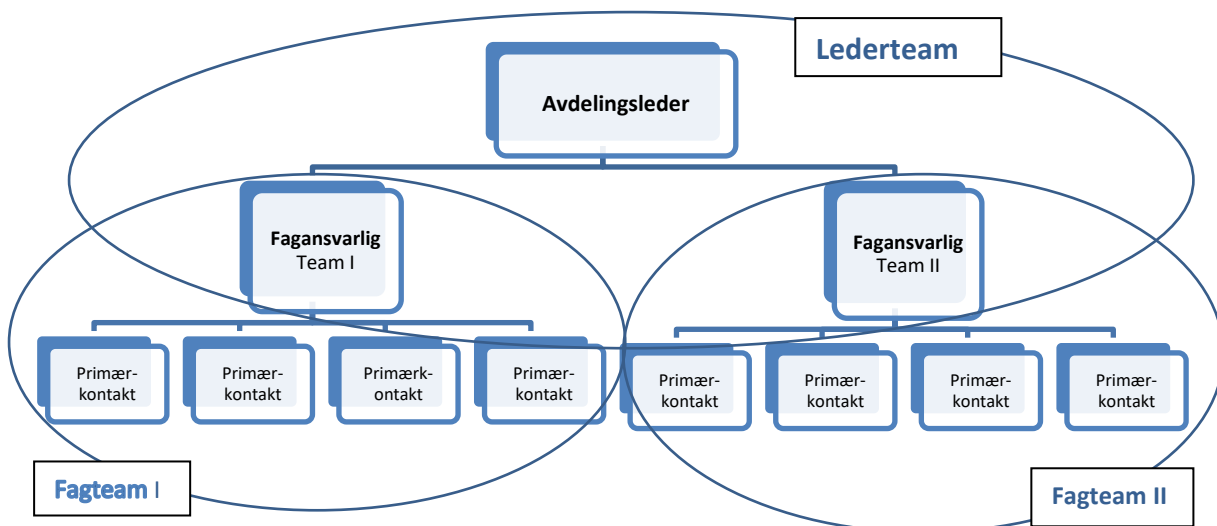
Hovedinntrykket som RO sitter igjen med er at Kvæningen kommunes tjenester til innbyggere med utviklingshemming har positive kjennetegn. Dette omfatter blant annet følgende punkter i tilfeldig rekkefølge:

- Ansatte svarer at de yter daglig gode tjenester og at brukerne stort sett trives.
- Informanter beskriver at de trives med oppgavene og brukerne på jobb.
- RO har fått informasjon om at det er en relativt stabil personalgruppe.
- Ansatte setter bruker i fokus.

### 7.1 Forslag til endring

Slik RO vurderer TU i Kvæningen kommune er det flere positive kjennetegn som det er viktig å opprettholde. Men det er også noen forbedringsområder. Slik RO vurderer tjenesten driftes den med stort institusjonspreg. RO foreslår følgende:

- At det etableres et lederteam, med leder og to fagansvarlige. Ledelsen fungerer ikke godt nok i dag, er tilbakemeldingen fra informanter. Derfor foreslår RO å styrke ledelsen ved å etablere et lederteam. Leder innehar økonomistyring og personalansvar, mens fagansvarlige ivaretar ansvar for fag og veiledning i bofellesskapet. RO foreslår at det deles inn i to faggrupper. Se forslag til modell under.



- Det bør settes fokus på faglig arbeid med målretta miljøarbeid. Faglig arbeid er ressurseffektivt. I dag kan det se ut som at hver enkelt medarbeider jobber etter egne verdier og arbeidsmåter. Det kan se ut som om det ikke er miljøregler og konkrete faglige retningslinjer i forhold til den enkelte bruker.

- Leder for TU ivaretar personal og økonomi. Informanter uttaler at leder har for mange oppgaver og delegerer for lite til andre. På grunn av arbeidspress blir det mye stress.
- Fagansvarlige skal ha ansvar for faglighet i bofellesskapet. Det er mulig å bygge et sterkere lederteam som tar styring. Det er viktig for å sikre at uformelt lederskap ikke fortsetter. Fagansvarlige må ha noen vakter der de går på topp i turnus og kan veilede ansatte for å sikre at tiltak gjennomføres så likt som mulig.
- Vedtaksansvar. Kommunen bør skolere for eksempel fagansvarlige til å gjøre behovsvurderinger og eventuelt skrive vedtak.
- Gjennomgang av behov og nye vedtak. RO foreslår at det gjøres nye behovsvurderinger, også med tanke på målrettet miljøarbeid – faglig arbeid i forhold til den enkelte. Målrettet opplæring. Det vil også være viktig å rydde opp i vedtak.
- Brukerne i TU betales ikke egenandel for praktisk bistand i dag. Praktisk bistand er en tjeneste det kan tas betaling for, og informasjon tyder på at eldre mottakere betaler. Det bør ikke være unntak for TU.
- Etter gjennomgang av behov, faglig arbeid og vedtak må det også gjøres en evaluering av turnus.
- Kompetansehevingstiltak bør settes i verk. RO anbefaler at det blir utarbeidet en kompetanseplan for å målrette hvilken kompetanse TU har behov for. Det er viktig å ha fagpersoner som viser retning og stiller krav til ansatte om hvordan arbeidet skal utføres.
- TU bør sette i gang en kartlegging for å få oversikt over forekomsten av utfordrende atferd. Vider RO foreslår at det gjennomføres en funksjonell analyse og at det iverksettes skadeavvergende tiltak.
- Kommunen bør få på plass vedtak til leietaker i TU, som i dag ikke betaler husleie.
- Det bør jobbes målrettet med å få ned ressursbruken. Slik RO vurderer vil en gjennomgang av reelle brukerbehov, enkeltvedtak og en god bemanningsplan gi en bedre vurdering av hvilke økonomiske ressurser bo- og miljøtjenesten har.
- Kartlegging av tidstyver. Hvilke oppgaver gjøres i bofellesskapet i dag som ikke er brukerrettet. Hvordan få en mest mulig ressurseffektiv drift.
- Informanter mener det er for få ressurser i tjenesten i dag. RO foreslår blant annet:
  - At beboerne i TU kjøper middagsmat fra kommunens kjøkken.
  - At det bestilles mat fra en butikk og får matvarer levert.
  - At brød kjøpes på butikk.
- Det er opprettet en arbeidsgruppe i TU i forbindelse med gjennomgangen av tjenesten. Arbeidsgruppa bør fortsette å jobbe systematisk med forbedringsoppgaver framover. Det er

viktig at det gis rom for å gjennomføre arbeidet. Det er mulig innenfor dagens rammer i TU, men det må planlegges for å få frigitt tid til dette. Det er en lederoppgave å finne tid.





## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
87/18	Kvæningen kommunestyre	31.10.2018

### Tilsetting av kommunedirektør/ administrasjonssjef/ rådmann

Henvising til lovverk:

Kommuneloven kapittel 4, § 22.

#### Ordførers innstilling

Kvæningen kommune begynner prosessen med å rekruttere ny rådmann. Tittel på stillingen blir rådmann og lyses ut som en fast stilling.

Formannskapet gis fullmakt til å anta tilbud om ekstern bistand innenfor en ramme av kroner 200.000.

Formannskapet gis fullmakt til å gi «utvalg - ansettelse av rådmann» mandat for sitt arbeid og gjeninnføre prosessen fram til endelig innstilling til kommunestyret.

Det nedsettes et «utvalg – ansettelse av rådmann» bestående av:  
....., leder.

.....

.....

2 representant for arbeidstakerorganisasjonene.

#### Saksopplysninger

Det er i underkant av ett år til utgangen av sittende administrasjonssjefs åremål. Kommunestyret har tidligere vedtatt at åremålet skal lyses ut ved åremålets slutt.

## Vurdering

Arbeidet med å rekruttere en administrasjonssjef bør komme i gang innværende år. Arbeidet bør ikke være preget av hastverk, og det bør legges til rette for en god prosess.

Proessen kan gjennomføres svært enkelt, men det er all grunn til å tro at en god prosess vil styrke våre sjanser for å ansette rett person i stillingen. Det legges derfor til rette for følgende prosess:

Kommunestyret tar stilling til hvilken **tittel** Kvæningen kommune skal bruke på stillingen. Det vanlige i kommune-Norge er rådmann, og bare noen få kommuner, deriblant oss, bruker tittelen administrasjonssjef. Ny kommunelov bruker tittelen kommunedirektør. Kommunal rapport reflektert rundt temaet. Saken kan leses her: <https://kommunal-rapport.no/meninger/kommentar/2018/10/hva-skal-sjefen-hete>

Det kan være hensiktsmessig å bruke en tittel som er vanlig i andre kommuner. Det gir innbyggerne et klart bilde av personen og stillingen når de leser om både vår kommune samt andre kommuner i ulike media. Ulempen med å bruke tittelen rådmann er at den ikke er kjønnsnøytral. Dersom mange kommuner i framtiden velger å benytte «kommunedirektør» kan det med samme begrunnelse være lurt å endre tittel.

Kommunestyret bør også ta stilling til om vi skal lyse ut en **fast stilling eller et åremål**. Stillingen har de siste perioder vært åremål. Det er ingen innlysende fasit på hva som er best. Det kan være slik at en fast stilling med en solid lederavtale er hensiktsmessig. En lederavtale angir konkrete bestillinger som rådmannen skal levere på. Med en slik avtale sammen med et årlig evalueringsmøte kan kommunestyret følge opp at rådmannen leverer i henhold til kommunestyrets forventninger. Vedlagt følger et eksempel på en «mål og resultatoppnåelses avtale».

Det foreslås å sette ned et «**utvalg – ansettelse av rådmann**» bestående av 5 personer. Et utvalg med ytterligere representanter vurderes lite hensiktsmessig. Utvalget foreslås sammensatt av ordfører og to representanter fra politisk nivå samt to fra arbeidstakerorganisasjonene.

Ved å oppnevne utvalget kan formannskapet sikre en hensiktsmessig dialog med ekstern rådgiver, forberedende arbeid, samtaler/intervjuer, vurdering av kandidater og innstilling som tar hensyn til både kvalitet og fremdrift.

Utvalget må gis et **mandat**. Det foreslås at formannskapet vedtar det endelige mandatet. Slik kan et mandat se ut.

*Utarbeide kravspesifikasjon til stillingen som rådmann.*

*Utforme stillingsannonse og vurdere annonseringsmedium.*

*Valg av kandidater til intervju og gjennomføre intervjuprosessen.*

*Utarbeide en anbefaling som innstilling til politisk behandling.*

*Utarbeide forslag til arbeidsavtale for ny rådmann og forhandle vilkår.*

*Avgjøre eventuell ny eller utvidet kunngjøring.*

**Kravspesifikasjon** er arbeidsgivers beskrivelse av formelle utdanningskrav, krav til erfaring og egnethet. I tillegg kommer forventningene kommunestyret har til den som ansettes. Det tenkes her spesielt på dialogen med folkevalgte, ansatte og arbeidsform. Arbeidsmåte i forhold til de utfordringer og muligheter som kommunen står overfor og forventninger til problemløsning

Det er viktig med **medvirkning**, derfor foreslås det at eksternt rådgiver innhenter innspill fra gruppelederne (politisk referansegruppe, se under), og ledergruppas medlemmer før endelig kravspesifikasjon vedtas.

I tillegg foreslås det oppnevnt en **referansegruppe** bestående av gruppeleder fra hvert av partiene i kommunestyret. Dette for å oppnå et best mulig grunnlag for rekrutteringsprosessen, foreta avklaringer og forankre på en god måte. Dermed vil alle partiene ha en relasjon til arbeidet, også i forkant av at utvalget fremmer sitt forslag til innstilling. Referansegruppens medlemmer vil bli forespurt om bidrag til det forberedende arbeidet.

### Hvem gjør hva?

Kommunestyret	Fatter vedtak om tilsetting og gir fullmakt til kontraktsinngåelse	Obligatorisk vedtaksorgan jf kommuneloven § 22 punkt 2.
Formannskapet	Innstillinger overfor kommunestyret. Avgjør spørsmålet om lønns og arbeidsvilkår.	
Administrasjonsutvalget	Arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidsgiver behandler forslag til innstilling.	Kommunens partssammensatte utvalg.
Utvalg – ansettelse av rådmann	Gjennomfører prosessen sammen med eksternt rådgiver.	Oppnevnes for dette formålet. Tre medlemmer +2 fra arbeidstaker organisasjonene.
(Politisk) referansegruppe	Sikrer forankring, gir innspill på angitte punkter, og orienteres om status	En fra hver av partiene i kommunestyret (gruppelederne)

### Eksempel på framdriftsplan:

Uke	
1	<b>Formannskapet</b> vedtar mandat for utvalget – ansettelse av rådmann
2	<b>Utvalget</b> har sitt første møte. Foreløpig saksliste: kravspesifikasjon, framdriftsplan, konkurransegrunnlag, valg av konsulentfirma som skal spørres.
2	Konkurransegrunnlaget sendes minimum tre firma – svarfrist 2 uker. <b>Leder</b> har ansvaret.
4	<b>Utvalget</b> vedtar hvilket firma som skal bistå.
5	<b>Utvalget</b> beslutter kravspesifikasjon til ny rådmann. Eksternt firma bistår i arbeidet. Det hentes på forhånd inn innspill fra gruppelederne og ledergruppa.
6-7	Stillingen lyses ut
11-12	<b>Utvalget</b> gjennomfører førstegangsintervju
13	<b>Utvalget</b> gjennomfører andregangs intervju
14	Politisk behandling: Utvalget sender innstilling til <b>formannskap/ administrasjonsutvalget</b>
15	Politisk behandling: <b>Kommunestyret</b> tilsetter.

# EKSEMPEL PÅ LEDERAVTALE

## ÅRLIG RESULTAT OG UTVIKLINGSPLAN

### FOR

RÅDMANN \_\_\_\_\_

#### 1. Innledning

Nærværende resultat og utviklingsplan er sammen med ansettelsesavtalen kommunens viktigste styringsverktøy for å iverksette vedtatte mål og strategier for ledelsesutvikling og kommunal tjenesteproduksjon. Denne resultat og utviklingsplanen følges opp av minst to oppfølgingssamtaler med arbeidsgiver i løpet av året. Resultat og utviklingsplanen skal være gjenstand for evaluering og det skal utarbeides et skriftlig årlig evalueringsdokument som unntas offentlighet. Det kan i den anledning gjennomføres relevante undersøkelser enten gjennom eksterne tilbydere eller i egenregi eksempelvis brukerundersøkelser, medarbeiderundersøkelser etc.

\_\_\_\_\_ kommune har i inneværende resultat og utviklingsplan valgt å fokusere på fem områder. De fem fokusområder som er valgt er økonomi, brukere, medarbeidere, interne prosesser og rutiner og læring og fornyelse.

#### 2. Fokusområder

##### 2.1. Økonomi

###### *Fokusmål*

- \_\_\_\_\_ kommunes inntekter skal være større enn kommunens utgifter

###### *Kritiske suksessfaktorer*

- God økonomistyring
- Effektiv ressursbruk og tjenesteproduksjon
- Gode systemer for resultatsikring i organisasjonen

###### *Måleindikatorer*

- Avvik i forhold til budsjett
- Avvik mellom siste prognose og årsregnskap
- Kostnad pr enhet/bruker (kostra)

##### 2.2. Brukere

###### *Fokusmål*

- \_\_\_\_\_ kommunes brukere skal sikres tjenester med fokus på kvalitet og service

###### *Kritiske suksessfaktorer*

- God brukermedvirkning
- God informasjon til brukerne om kommunens tilbud
- Kommunen som helhetlig servicetorg
- Gode systemer for sikring av brukertilfredshet i organisasjonen

#### *Måleindikatorer*

- Skreddersydde brukerundersøkelser eksempelvis mot
  - medvirkning
  - informasjon/kjennskap til de kommunale tjenester
  - kommunens service/responstid på henvendelser
  - kvalitet på tjenestene
- Dekningsgrad (kostra)

### **2.3 Medarbeidere**

#### *Fokusmål*

- \_\_\_\_\_ kommunes medarbeidere er motiverte og arbeider sammen mot felles mål

#### *Kritiske suksessfaktorer*

- Et ivaretagende og godt arbeidsmiljø
- God medbestemmelse og medvirkning
- Integrering av organisasjonen
- Lønnsutvikling

#### *Måleindikatorer*

- Medarbeidertilfredshet
- Sykefravær
- Lederevaluering
- Medbestemmelse/medinnflytelse
- Arenaer for personalets deltakelse
- Det finnes oppdaterte lønnsutviklingsplaner

### **2.4. Interne prosesser og rutiner**

#### *Fokusmål*

- \_\_\_\_\_ kommunes interne prosesser og rutiner er hensiktsmessige og effektive

#### *Kritiske suksessfaktorer*

- Gode rutiner og prosedyrer
- Hensiktsmessige verktøy

#### *Måleindikatorer*

- Oppfattet status på rapporteringsrutiner/-systemer
- Det finnes oppdaterte HMS planer i alle virksomheter
- Verktøy/utstyr er tilpasset virksomhetens behov

## 2.5. Læring og fornyelse

### *Fokusmål*

- \_\_\_\_\_ kommunes medarbeidere bidrar til endring og fornyelse

### *Kritiske suksessfaktorer*

- Læring og utvikling
- Systematisk tilbakemelding

### *Måleindikatorer*

- Det finnes oppdaterte planer for kompetanseheving, opplæring, hospitering
- Relevant kompetanse
- Nye tiltak/prosjekter
- Mulighet til refleksjon/bevisstgjøring

## 3. Samspill politikk/administrasjon

Innen \_\_\_\_\_ 2009 er det etablert en enighet mellom politisk og administrativ ledelse om inntil 3 forbedringsområder for samspillet mellom partene. Innen \_\_\_\_\_ 2009 er det etablert omforente handlingsplaner som sannsynliggjør at ønskede forbedringer realiseres.

Denne resultat- og utviklingsplanen er en integrert del av lederavtalen datert \_\_\_\_\_ og er utferdiget i 2 eksemplarer hvorav partene beholder ett hver

\_\_\_\_\_, den ..... 2009

---

Ordfører

---

Rådmann

## **PS 88/18 Referatsak**

## Oppfølgingsordningen

### Kvæningen kommune

OO-team: Eva Søfteland, Eva H. Haugseth, John Askeland

### Statusrapport pr. 15.08.18

Kvæningen



	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Gjennomsnittlig grunnskolepoeng	40,90	39,70	43,80	43,1	
Nasjonal prøve lesing 5. trinn – andel mestringsnivå 1	0,00	21,40	12,50	42,9	25
Nasjonal prøve regning 5. trinn – andel mestringsnivå 1	55,60	35,70	75,00	23,1	16,7
Nasjonal prøve lesing 8. trinn – andel mestringsnivå 1	5,90	6,30	7,70	0	0
Nasjonal prøve regning 8. trinn – andel mestringsnivå 1	12,50	5,90	0,00	0	0
Støtte fra lærer 10. trinn	3,4	3,6	3,4	4,0	
Motivasjon 10. trinn	3,0	3,2	3,2	3,6	
Mobbing på skolen 10. trinn	1,3	1,0	1,3	1,3	

### Kommunestruktur:

Kvæningen kommune ligger i Nord Troms. Den grenser mot Loppa i nord, Alta i øst, Kautokeino i sør, Nordreisa i sørvest, og Skjervøy i vest. 1 233 innbyggere (2017), både nordmenn, samer og kvener. Utfordringer når det gjelder ubalanse i alderssammensetningen i kommunen. Uttalt mål å øke barnetallet.

Store spenninger lokalpolitisk og mellom politisk og administrativt nivå i kommunen. Nytilsatt oppvekstleder fra 01.01.18 med flere ansvarsområder.

### Skolestruktur:

Etter at Kjækan skole ble lagt ned i 2017 er det nå en skole i kommunen. Kvæningen barne og ungdomsskole (KVBU) med 110 elever fra 2017/2018. 80-90 % av elevene er avhengig av skyss. Det er en barnehage, lokalisert med avd. på to ulike plasser. Full barnehage med 50 barn.

Det bygges nå ny skole i Burfjord, den gamle er revet. Fram til 2019 drives skolen i midlertidige lokaler på tre ulike steder. Noe avstander, men felles møterom /personalrom. Krever mye organisering og kreative løsninger. Lite areal til deling og møtevirksomhet. Skolen er fulldelt.

Gratis SFO til bussen går (40 elever, ca. 7 timer per uke). 28 lærere, 22 årsverk - mange delstillinger, 25-80 %. Dette er en utfordring i organisering av møtevirksomhet. Stabilt og "satt" personale, høy gjennomsnittsalder. Mange med lang fartstid og lite motivasjon for endring og utvikling av skolen.

Skolen har fått styrket ledelsesressurs pga mangel på etatsleder. Rektor og 3 inspektører, 9 assistenter (6 årsverk).



### **Skoleeier – utvikling og drift:**

Det mangler overordnet planverk, system og rutiner for styring av skolen i Kvænangen. Det er ikke etablert et kvalitetssystem for skolen i tråd med § 13.10. Det er ikke levert tilstandsrapport (kvalitetsmelding) på flere år. Det akademiske nivå i bygda betegnes som svakt med en svak kultur for utdanning og skole. Varierte resultater på NP de siste årene (se ovenfor) og også på eksamen. Høye grunnskolepoeng. Høy ressursbruk til elever med særskilte behov. (100 timer – 3-4 lærerårsverk). 12,7% av elevene har vedtak om spesialundervisning.

Over enhetsnivå er det fram til i dag tilsatt etatsleder med ansvar for alle kommunale tjenester innen oppvekst og kultur. Det signaliseres et behov for en helhetlig gjennomgang av etaten. Dette inkluderer en analyse av bemanning og ressursfordeling. Det som gjør en slik analyse utfordrende er blant annet den uoversiktlige situasjonen ved KVBU. Skolen er som nevnt revet, og per nå foregår undervisning på ulike lokaliteter. Et annet forstyrrende element er at samarbeidsklima mellom sentraladministrasjon og politisk ledelse er særdeles betent.

Nå har kommunen fra 08.18 omdisponert midler fra kultur og idrett til å tilsette skolefaglig rådgiver i 40% stilling. Dette er samme person som også skal arbeide med prosjektering av inventar og uteområder tilknyttet den nye skolen. Dette vil forhåpentligvis avhjelpe situasjonen noe hva angår det skolefaglige innenfor etaten på sikt. Ressurssituasjonen er imidlertid fortsatt utfordrende.

Det overordnede behovet på kommunenivå er støtte og veiledning på planarbeid for skoledrift og utvikling,- som grunnlag for en tettere samhandling mellom skoleeier og skole og som grunnlag for vurdering av kvalitet i skolen inklusiv tilstandsrapport / kvalitetsmelding.

### **Skolens behov:**

Etter oppstartsmøtet ba OO-teamet skolen om å identifisere et skolefaglig utviklingsområde som gjenstand for veiledningen samt en strategi / metodikk for å utvikle dette området. Tilbakemelding til OO-team (vedlegg) setter søkelys på læringsmål som stikkord. Skolen har etablert en utviklingsgruppe og det fremkommer at skolen tidligere har jobbet med vurdering for læring. Dette arbeidet stoppet opp, og de ønsker selv å arbeide mer målrettet med oppfølging av den faglige progresjon hos elevene. De ønsker å skape en felles plattform for vurderingsarbeidet, vurderingspraksiser, arbeidsmåter og måloppnåelse.

OO-team ga sin tilbakemelding på skolens første utkast til utviklingsplan og mottok like før sommerferien en oppdater versjon som grunnlag for det videre utviklingsarbeidet.

Skolen har etablert kontakt med oppvekstnettverket i Nord Troms og ser også UiT som en aktør i det videre kvalitetsarbeidet.

### **Vår vurdering:**

Det må utvikles en bærekraftig struktur, et rammeverk for utviklingen av skolen i Kvænangen. Kommunen har behov for et tydelig og forpliktende planverk som henger sammen med kommuneplanverket og som er forankret i gjeldende sentraler forskrifter / læreplan. Det bør snarest utarbeides en utviklingsplan/kvalitetsplan for skoleområdet i

kommunen som kan benyttes i utarbeidelsen av en mal for en årlig tilstandsrapport. På skoleeiernivå vil dette danne grunnlaget for den videre veiledningsprosessen fra OO-teamets side.

Vi ser uklare roller og forventninger på de ulike nivå. Skolen har utviklet en autonom rolle uten skoleeiers innblanding som gjør det uklart hvem som gjør hva. Et nøkkelgrep for en målrettet utviklingsprosess på skolen vil følgelig være en tydelig forankring av arbeidet i skolens personale slik at arbeidet ikke bare blir noe ledelsen / utviklingsgruppa steller med. Dette kan gjøres innenfor rammen av det utviklingstema skolen har valgt. Sentrale stikkord blir derfor å utvikle samhandling mellom skoleeier / skole, utvikle en kultur for ledelse og en kultur for læring som er framtidsrettet i møte med nye krav i skolen (fagfornyelsen).

Vår vurdering er at vårt team samlet sett besitter den kompetanse og kapasitet som den forestående prosess krever. Vi har ulike erfaringsbakgrunn og et sett med erfaringer som vi mener, komplettert med de kontakter kommunen allerede har, vil kunne bidra til et riktig og viktig løft for skoleutviklingen i kommunen.

Vår konklusjon er derfor så langt at kommunen har et stort behov for veiledning og oppfølging med et eksternt blikk. Dette behovet vil kommunen sannsynligvis ha i lang tid framover. Skoleeier reiser i vedlagte notat spørsmålet om hvilken effekt veiledning fra oppfølgingsordningen vil ha gitt den krevende ressursituasjonen og det faktum at skolen drives i midlertidige lokaler. Denne problemstillingen har vært drøftet også i møter med veilederteamet. Vår vurdering er at det er mange og viktige områder for utvikling av skolen som ligger foran kommunen. En systematisk veiledningsprosess vil, i tillegg til de utviklingsområdene som er skissert i vedlagte planer, kunne bidra til å planlegge og forberede seg til innflytting i nytt bygg. Det er ikke bare fysiske rammer, inventar og utstyr som skal på plass i et nytt bygg,- vel så viktig er det å tenke og forberede pedagogisk utvikling inn i nytt bygg. Nettopp fordi skoleeier nivået er så svakt, er det viktig for skolen å få et blikk utenfra.

Det veiledningsgrunnlaget som nå foreligger fra skolen og fra skoleeier danner derfor et godt grunnlag for en første fase og veilederteamet ser fram til de spennende prosessene som ligger foran som en kvalitetsutvikling på skoleområdet i Kvæningen kommune som sikrer elevenes læringsutbytte.

15.08.2018

OO-team Kvæningen

Eva S, Eva H, John

Vedlegg:

Utviklingsplan skole 0618

Tilbakemelding fra OO-team 180619

Revidert utviklingsplan skole

Notat skoleeier 0818

## PLANLEGGINGSMÅL

**SKOLE:** Kvæningen barne- og ungdomsskole

**TEMA/SATSNINGSOMRÅDE 1:**

Tydelige læringsmål, synlig for elevene.

**TEMA/SATSNINGSOMRÅDE 2:**

Vurdering av muntlig aktivitet. «Den stille eleven». Vurderingskriterier.

**MÅL FOR TEMA 1:**

- Eleven skal vite hva målet er – dette skal synliggjøres både for elever og foresatte på arbeidsplan og ved oppstart tema / time.
- Elevene og foresatte skal forstå målene på ukeplanen/arbeidsplanen ved å være delaktig i utforming/gjennomgang ved oppstart tema.
- Elevene skal bruke målene aktivt ved at faglærere stadig referer til disse (undervisvurdering) og synliggjør dem ved evaluering tema.
- Synliggjøre skolens mål/visjoner og elevarbeider i «det offentlige rom/sos.media».

**MÅL FOR TEMA 2:**

- Vi skal vurdere muntlig aktivitet på bredt grunnlag/ ulike måter å vurdere muntlig aktivitet på: kurs ansatte UH 16. eller 17. aug – jfr bestilling Astrid Berg.
- De stille elevene skal bli mer aktiv muntlig ved å få tilpassa og relevante oppgaver.
- Rammene for muntlig aktivitet skal være trygge: Lærerne opptre støttende og klassen øve på positiv respons på elevframføringer- elevene skal merke de blir «tatt» på alvor ved positive tilbakemeldinger i timen f.eks øve framføring/foredrag/PP samt høytlesning og muntlige tester.

- **HVA SKAL VÆRE ENDRINGENE FOR ELEVENE:** Bevisste lærere som gir tydelig signaler/mål. Bedre gjennomgang av læringsmål og vurderingskriterier: - ved at elevene opplever engasjerte og mer forutsigbar utvikling time/tema – herunder drøfte hvordan synliggjøre elevresultater – både internt og på sos.medier :
- Økt forståelse for læringsmål og vurderingskriterier – ved stadig «repisjon» om læringsmål for temaet/undervisvurdering.
- Mål på ukeplan/arbeidsplan for alle klassene – arbeidsplan utarbeides og implementeres før høstferie -18.
- Vise til mål i begynnelsen og slutten av timen (uka).
- Trygge rammer for muntlig aktivitet – se mål tema 2 samt gode og gjentakne fagsamtaler.
- Mer fokus på varierte muntlig aktivitet ( like viktig som skriftlig aktivitet):  
– personalet drøfte og oppsummere dette jevnlig på trinnmøter: parsamtaler, foredrag, PP, diskusjoner/samtaler og høytlesning.
- Ved at elevene opplever **delaktige foresatte:** involverer FAU, ved deltakelse arrangement, turer og ekskursjoner,  
**Hvorfor:** skape motiverte elever og bedre samhandling skole-hjem (to veis kommunikasjon)  
**Hvordan:** bruk av sos.media/Visma flyt skole, Share point, FB og fast dagsorden foreldresamtaler/konferansetimer. Det kan også anvendes «små lekser» til foresatte (f.ks. bekrefte beskjeder/forespørsler fra skolen)

**HVA SKAL DU SE ETTER FOR Å SE OM ENDRINGEN HAR SKJEDD:**

**Særlig for tema1:**

- Bedre resultater: målbar positiv endring f.eks. nasjonale prøver, tentamener og eksamen: bevisst drøfte og bruke kartleggingsprøver og andre gitte skriftlige og muntlige tester/prøver.
- Motiverte elever (vilje og interesse for læring)- være forberedt og øve på det som «forventes» av dem /pirre nysgjerrigheten– stille krav.

- Målene er synlige- elevene forberedt til temaene mht til materiell og større engasjement/nysgjerrighet fra elevenes side .

#### Særlig for tema 2:

- Får alle elevene til å være muntlig aktiv? Tryggere elever og bedre klassemiljø –merkbar større (flere deltar) muntlig aktivitet i timene.
- Få tilbakemelding fra foresatte og elever – Trinnmøtenes dagsorden: ved at kontaktlærere har utarbeidet gode /forutsigbare konferansetimer samt internt drøfte og evaluere endringer i elevenes utvikling (pos som neg). I dialog med foresatte utvikle uke-/arbeidsplaner som ivaretar gjensidig info.
- NB Utviklingsgruppa på skolen tenker Veilederkorpsset kan bistå «spissing»/ redigering av skisserte tiltak: hva kan være felles kjennetegn og evt separate (jfr de 2 satsingsområder)

#### HVA SKAL VÆRE ENDRINGER FOR LÆRERNE – mer vekt på VFL/læringsmål og muntlig aktivitet – ved at ledelsen vektlegger/organiserer intern og ekstern tid og rom og leder utviklingsarbeidet - særlig organiseringa av:

- Systematisk erfaringsdeling. Drøfte: hva er forståelige mål? Hva er muntlig aktivitet? Idebank for muntlig aktivitet – jfr bestilling veiledning/kurs.
- Synliggjøre mål, både på ukeplan/arbeidsplan og i timer.
- Skal skape trygge relasjoner og faste rammer for muntlig aktivitet- ved at det utvikles pos.læringsmiljø, gode relasjon med elevene, sjekke sos./klassemiljø ved undersøkelser (VAAR, sos.kartlegging mm). Videre øve /»lekser« samt erfaringsdeling på trinnmøter (utvikl.gr lager dagsorden)
- Variere måter å vurdere muntlig aktivitet – systematisk oppfølging fra UH/Astrid Berg.
- Vår undervisning skal være praktisk, relevant, utfordrende og variert: ved å ta i bruk nærområde og lokalt næringsliv/organisasjoner og aktiv bruk av ekskursjonsplanen.
- Klare forhåndsbestemt vurderingsform etter hvert tema/emne: gjerne avklart med elevene (elevmedvirkning)
- Forpliktende oppfølging satsingsområder på trinnmøter
- Øve vurdering – jfr råd/veiledning Veilederkorps/UH: faste tema på trinnmøtene - VFL

#### HVA SKAL VÆRE ENDRINGER FOR LEDELSEN

- Tydelig /klar styring av utviklingsarbeidet: oppfølging regelmessig / faste møter: bestemme dagsorden ut fra satsingsområdene
- Bruke eksterne samarbeidspartnere / UH /Veilederkorps: viser til avtaler
- Samle flest mulig/alle til deltakelse i utviklingsarbeidet: ved å org. fellesmøter og trinnmøter med forpliktende og forutsigbart (i samarbeid med fagforeningene)
- Skape forutsigbarhet / milepæler for skoleåret (årshjul): sammen med Veilederkorps og Nord-Tr nettverk følge opp / skape framdrift i utviklingsarbeidet
- 
- 

#### HVA SKAL VÆRE ENDRINGENE FOR INNHALDET I UNDERVISNINGEN:

- Praktisk, variert og relevant – i «alle» sammenhenger: hele personalet være bevisst sin «egen praksis»: lærerstaben/ansatte systematisk ta i bruk vedtatt endringer (særlig systematiske evalueringer av framdrift i forhold til vedtatte satsingsområder) for å gjøre undervisninga tilpassa og hente ut læringspotensialet hos elevene.
- Forpliktende erfaringsdeling – involvere assistentene i arbeidet med elevene (bevisst bruk av arbeidsplan): Opplegg og bistand eksterne parter godt forankra i personalet: alle klar! (jfr medarbeidersamtaler og felles oppsummering 11/6 -18 – se intern mail). Bevisst bruk av planlagt møtetid og møteplan. Arbeidsplanen skal gjøre elevene i stand til å PLENLEGGE sitt arbeid bedre (ansvar for egen læring/(lekser), samt gjøre vikarer bedre istand til å følge opp planlagt undervisning.
- Mer tilpassa innhold i undervisninga – aktiv bruk av arbeidsplan: dette utarbeides på trinnmøter tidlig h-18. Foresatte brukes som referanse.
- Kompetansebehov: VFL (oppfrisking), delings- og endringskompetanse.
- Gjennomført komp: VFL, klasseledelse og lesing + (påbegynt skriving)
- NB – Utvikl.gr ønsker mer drøfting med OO teamet omkring EDRING INNHALD I UNDERVISNINGA.

## TIDSPLAN

<p><b>TIDSPLAN: (sett inn tiltakene på forrige ark i nummer-rekkefølge)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juni -18/ u 24-25: forankring i personalet / bestilling Veilederkorps og Utviklingsveileder</li> <li>• <b>ENDRING – jfr skriv fra Marit Johnsen UIT:</b> Etter avtale (egen planl.dag)?: <b>Utviklingsveileder bistår med 3-4t «kurs» omkring vurderingsformer:</b> spes. med henblikk «hvordan nå/fange opp» elever som deltar lite («stille» elever), hvordan øve på dette / involvere spes assistentene i vurderingsarbeidet</li> <li>• Aug u 33: utarbeide årshjul og møteplan</li> <li>• Aug. u 35: møte/besøk Veilederkorps: avklare videre oppfølging</li> <li>• Nov. u 47 (en av planl.dagene): møte Veilederkorps: hvor er vi pr dato – justere opplegg</li> <li>• Jan -19 u 2: Intern evaluering – videre oppfølging. Bistand Utviklingsveileder?</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul> <p><b>NB! Viser til mail fra OO team: Vi blir IKKE å ha kurs VFL på plandagene i aug. Dersom vi skal legge dette inn, må andre eksterne bistå oss. Ellers har vi avtale om at dette må tilbys så tidlig som mulig h-18</b></p>
---

MOTIVERING/INITIERING FOR SATSNINGSOMRÅDET				
	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
1				
2				
3				
4				
5				
6				

KOMPETANSEUTVIKLING INNENFOR SATSNINGSOMRÅDET				
	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
7				
8				
9				
10				
11				
12				

IMPLEMENTERING AV SATSNINGSOMRÅDET				
	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
13				
14				
15				
16				
17				

## Notat

**Dato:** 19.06.2018

**Til:** Kvæningen barne og ungdomsskole v/ rektor

**Fra:** OO-team / Veilederkorps

**Tema:** Tilbakemelding på plan for skoleutvikling

Hei, vi takker for tilsendt plan,- her har dere jobba godt. Godt utgangspunkt for videre arbeid,- dere har tatt på alvor viktigheten av å gå de små skritt i utviklingsarbeidet. Her kommer noen innspill fra oss til de ulike elementene i planen og som vi ber dere innarbeide i det felles planutkastet som skoleeier skal sende til oss innen 05.08.

### Tema/satsingsområde:

- Flott, god avgrensing. Temaene kommuniserer også til eksterne parter (f.eks foresatte).

### Mål:

- Konkrete mål for tema 1, kan måles. Hvilke mål må settes for lærerne for at de skisserte mål skal oppnås?
- OK mål for tema 2, noe mer krevende å måle muligens? Hvordan måler vi muntlig aktivitet ? Trygghet ?

### Endringene for elevene:

- På dette punktet blandes endringer for elever, lærere og foreldre. Hvordan rendyrke elevperspektivet? Kan det kan være lettere hvis alle punktene starter med *Elevene skal se/opleve/få....?*
- «Mål på ukeplan/arbeidsplan for alle klassene» er et konkret eksempel på endring for elevene. Skal det være mål i alle fag på ukeplanen? Velge ut noen fag? Øke etter hvert?
- Hvordan skaper lærerne «Trygge rammer for muntlig aktivitet»? Konkretisering av aktivitet (sjekk [rammeverk](#) for grunnleggende ferdigheter og [kjernelementene](#) i Fagfornyelsen )
- Konkrete forslag til «varierte muntlige aktiviteter» ??
- Foresatte mer delaktig. Hvorfor og hvordan ???

### Kjennetegn på endringer for elevene – hva skal du se etter:

- Kan bedre resultater automatisk relateres til skisserte endringer? Hva er kjennetegnet på «bedre resultater»
- Hvordan måle elevenes motivasjon – vilje, interesse?
- Gjelder alle kjennetegnene begge områdene som er skissert? Er kjennetegnene på endringer like for områdene? Bør det utarbeides kjennetegn for hvert område? Noen felles kjennetegn?
- Hva ønskes det tilbakemelding på fra foresatte ? Fra elever ?

### Endringer for lærerne:

- Hvordan skal lærerne merke (endringer) at ledelsen har en tydelig/klar styring av utviklingsarbeidet?
- Har lærerne en felles oppfatning av «vurdering for læring «?
- Hvordan skape trygge relasjoner og gode rammer for muntlig aktivitet ? Konkretisering

**Endringer for ledelsen:**

- Greie punkter , men må utarbeides / konkretiseres

**Endring i innholdet i undervisningen:**

- Er forventningene til forbedret/endret praksis kjent for alle ansatte? Hvordan er dette ev. synliggjort?
- Forankring? Forpliktelse? Motstand?
- Hvilke verktøy er tenkt brukt i arbeidet med å følge opp endringer i innholdet/erfaringsdeling?
- Hva er arbeidsplanens funksjon? Hva innebærer «aktiv bruk av arbeidsplan»?
- Hvilke kompetansebehov mener skolen å ha for å kunne oppfylle intensjonene i planen ?

**Tidsplan:**

- OO teamet forutsetter at det er Astrid Berg (utviklingsveileder) dere inviterer / henter inn som kursholder på planleggingsdagene i august. Ber om rask tilbakemelding dersom dette ikke stemmer og dere evt ønsker bistand fra OO teamet.

**Generelt:**

- Alt i alt et godt utgangspunkt for veiledning☺
- Kan det være en ide å sette fokus på «kjennetegn på god praksis» under den neste veiledningen i uke 35.? Kanskje også implementeringsutfordringer kan være et viktig og riktig tema ?
- Vi retter i et av punktene ovenfor oppmerksomheten på kompetansebehovet som skolen / kommunen mener å ha i forhold til det videre utviklingsarbeidet. Udir ber om en tilbakemelding særlig på dette punktet medio august og vi har bedt skoleeier gi oss innspill på dette innen 05.08. Så bearbeider vi dette og legger en nærmere plan for det videre veiledningsarbeidet. Regner med at dere har dialogen med Alf Bjørnar,- så ser vi fram til å treffes både i uke 35 og på samlingen i Oslo 12 & 13.09.

Men først,- en riktig god sommer til dere

Mvh

OO-team

Eva, Eva,John



# Kvænanen kommune

## Oppvekst og kultur

John Askeland

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref:</b> 2018/26-2	<b>Løpenr:</b> 1903/2018	<b>Arkivkode</b> A00	<b>Dato</b> 07.08.2018
-------------------	------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

### Status og veien videre - tilbakemelding til veilederkorpset

#### Innledning

Kvænanen har siden januar 2018 vært en del av Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning. Vi har en avtale om veiledning gjennom veilederkorpset, som vi har møtt to ganger i løpet av vårhalvåret. Det første møtet var et oppstartsmøte hvor Kvænanen kommune var representert med både politisk og administrativ skoleeier, skoleledelse og tillitsvalgte. Det andre møtet var i all hovedsak rettet mot skole og skoleledelse hvor veilederkorpset blant annet fikk møtet skolens personell. Både administrativ skoleeier og skoleledelse har hatt jevnlig kontakt med veilederkorpset utenom disse møtene. Innledningsvis er det derfor viktig å påpeke at arbeidet og dialogen er i gang, samtidig som notatet vil fokusere status og tilstand og veien videre. Notatet er hovedsakelig todelt hvor skole og skoleeier utgjør hver sin del.

#### Skolen

Skolen har jobbet aktivt med hvilke satsningsområder man ønsker veiledning på (se vedlegg). De har brukt UDIR sin planleggingsmal for å konkretisere fokusområder. Skolen rapporterer til skoleeier at de har involvert ansatte i sitt arbeid, og de har nedsatt en utviklingsgruppe som i

---

Postadresse:  
Kommunehuset, Garu 8  
9161 BURFJORD  
E-post: [post@kvanangen.kommune.no](mailto:post@kvanangen.kommune.no)

Besøksadresse:  
Kommunehuset, Gargu 8  
[www.kvanangen.kommune.no](http://www.kvanangen.kommune.no)

Telefon: 0  
Organisasjonsnr: 940331102



denne fasen har planlagt og diskutert satsningsområder og framdrift. Utover dette har skoleeiers administrasjon i liten grad hatt kapasitet til å delta i arbeidet. Skolen er i en prosess hvor skoleeier sin vurdering er at man kan oppnå en god og målrettet veiledning om man klarer forankre veiledninga godt nok i hele personalet. Skolen drives pr i dag i midlertidighet da nye skole er under oppføring. Uteområder er uoversiktlig og undervisninga foregår tilnærmet i baser. Ansatte på skolen uttrykker at hverdagen er utfordrende. Ny skole skal være klar til oppstart først fra august 2019. Inntil da vil skolen ha midlertidige lokaler og uteområder. Inntil nye lokaler skal tas i bruk er det viktig å starte en prosess med å identifisere og velge ut noen praksiser som man kan bli værende igjen i den gamle skolen, og heller lage nye rutiner og praksiser man vil ha med seg inn i den nye skolen. Skoleeier mener derfor at skolens forutsetninger og rammer for å motta veiledning er til stede. Ressurstilgangen internt på skolen vurderes som god.

### **Skoleeier**

Skoleeiers administrasjon består av etatsleder. Denne er etatsleder for oppvekst og kultur. Etatsleder ble tilsatt 1.januar 2018, og har brukt vårhalvåret til å skaffe oversikt over etaten og kommunen. Situasjonen i kommunen er krevende, og det er mange tjenesteområder som krever oppfølging. Etatsleders vurdering er at den interne ressurstilgangen på etaten er utfordrende, og slik vårhalvåret har forløpt seg er ikke etatsleder alene i stand til å håndtere alle oppgaver som forventes håndtert. Imidlertid har folkevalgte samtykket til å ompostere lønnsmidler fra kulturkonsulent til skolefaglig rådgiver, og fra 1.august er skolefaglig rådgiver tilsatt i 40% midlertidig stilling. Skoleeiers administrasjon ser det som nødvendig å være mer synlig, deltagende og styrende i skolen i Kvænangen, og håpet er at vi med tilsetning av skolefaglig rådgiver i 40% stilling kan gjøre dette mulig. Etatsleder vil imidlertid påpeke at nevnte tiltak anses som et lite og marginalt tiltak, og det råder usikkerhet om dette er et tilstrekkelig tiltak for å sette administrasjonen i stand til å ivareta oppgaver som ønskelig og påkrevd. Etatsleder vil også påpeke at tilsetning av skolefaglig rådgiver betyr vakant stilling innenfor kultur og idrett, noe som betyr at den totale jobben som bør gjøres innenfor etaten som helhet er den samme og fordelt på likt antall personer som tidligere. Etatsleder vil i fortsettelsen jobbe for å styrke administrasjonen med mål om å bli styringsdyktig.

Skoleeiers administrasjon har muligens en så krevende, uforutsigbar og utfordrende hverdag at veiledning potensielt kan være effektiv. Et mål med veiledning er at den skal skape varige endringer/praksiser, som igjen skal revideres og justeres ved behov. Endringer er slik sett dynamiske. Slik sett ville det mest optimale vært å sementere en satsning når administrasjonens

hverdag stabiliserer seg, både ressurs- og innholdsmessig. Likevel ser etatsleder potensialet for å motta veiledning innenfor kommunens oppfølgingsansvar tilknyttet tilstandsrapport for grunnskolen. Denne har ikke vært lagt fram for kommunestyret de siste fem, seks år. Etatsleder vurderer at tilstandsrapporten kan bidra til å bedre dialogen mellom spesielt de folkevalgte og kommunens administrasjon. Opplæringslovens § 13-10 sier noe om hva innholdet i tilstandsrapporten skal være, mens UDIR har tallgenerator for tilstandsrapportering. Vi ønsker å gjøre noen begrunnede valg for hvordan tilstandsrapporten skal være i vår kommune, samt nedfelle rutiner for rapportering slik at tilstandsrapporten framlegges og diskuteres hvert år iht. gjeldende lovverk.

### ***Tilstandsrapportering***

#### **BAKGRUNN**

Opplæringslovens § 13-10, annet ledd:

*«Som ein del av oppfølgingsansvaret skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa, knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. Den årlege rapporten skal drøftast av skoleeigar dvs. kommunestyret (...).»*

#### **HVORFOR**

Kommunestyret er ikke framlagt tilstandsrapport for grunnskolen de siste fem, seks år.

#### **HVA BØR GJØRES**

- Utarbeide mal for tilstandsrapportering i Kvæningen kommune.
- Skriftliggjøring av rutiner slik at rapportering ikke blir personavhengig.

#### **MÅLSETNING**

- Oppfylle lovkrav om årlig tilstandsrapportering iht. opplæringsloven § 13-10, annet ledd.
- Bedre kommunikasjonen mellom kommunens folkevalgte, administrasjonen og grunnskole.
- Sikre at de folkevalgte er forelagt relevante opplysninger om skolens tilstand.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

e-post: [alf.eriksen@kvanangen.kommune.no](mailto:alf.eriksen@kvanangen.kommune.no)

*Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.*

Vedlegg

1 Plan for utviklingsarbeid KVBU

Kopi til:

Liss Heitmann

Valter Olsen